



**RÅDET FOR  
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 3. marts 2008 (06.03)  
(OR. en)**

**7169/08**

**SOC 143  
ECOFIN 95  
EDUC 67**

**NOTE**

---

fra: Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik)  
til: Det Europæiske Råd

---

Tidl. dok. nr.: 5984/08 SOC 63 ECOFIN 40 EDUC 35 + COR 1  
Komm. forsl. nr.: 16714/07 ECOFIN 519 COMPET 442 SOC 543 ENV 721 EDUC 224 RECH  
433 ENER 326 ADD 2

---

Vedr.: **Fælles beskæftigelsesrapport 2007/2008**

---

Vedlagt følger til delegationerne den fælles beskæftigelsesrapport 2007/2008 som vedtaget af Rådet (EPSCO) på samlingen den 29. februar 2008; rapporten skal tilsendes Europa-Parlamentet med henblik på mødet den 13.-14. marts 2007.

**Fælles beskæftigelsesrapport 2007/2008**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Fælles beskæftigelsesrapport 2007/2008 .....	2
1. Resumé: Høst af de første frugter af reformen - men fortsat grund til bekymring.....	4
2. Fremskridt i gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategis mål .....	5
2.1. Fuld beskæftigelse .....	5
2.2. Kvalitet og produktivitet i arbejdet.....	6
2.3. Social og territorial samhørighed .....	8
3. Gennemførelse af de prioriterede tiltag .....	8
3.1. At få flere personer i beskæftigelse og fastholde dem på arbejdsmarkedet, øge udbuddet af arbejdskraft og modernisere de sociale sikringsordninger .....	8
3.2. At forbedre arbejdstagernes og virksomhedernes omstillingsevne .....	11
3.3. At øge investeringerne i menneskelig kapital ved en forbedring af uddannelse og kvalifikationer.....	13
4. Prioritering af indsatsen for flere og bedre job.....	15

## 1. Resumé: Høst af de første frugter af reformen - men fortsat grund til bekymring

Det gunstige økonomiske klima har haft en positiv afsmitning på de europæiske arbejdsmarkeder. I 2006 var der for første gang i næsten ti år en beskæftigelsesintensiv vækst. I det forløbne år er der skabt næsten 4 mio. nye job, og arbejdsløsheden har i mange år ikke været så lav som nu. Dette er til dels konjunkturbetinget, men der er god grund til at antage, at den europæiske beskæftigelsesstrategi og den integrerede Lissabonstrategi er ved at give resultater, og at strukturreformen begynder at give pote. Et af de tydeligste tegn herpå er den seneste nedgang i strukturarbejdsløsheden.

Trods de relativt gunstige udsigter for arbejdsmarkedet er der fortsat en række områder, der vækker alvorlig bekymring. Det mest presserende problem er ungdomsarbejdsløsheden, der fortsat er alvorlig i mange medlemsstater; de unge har ikke forholdsmæssigt fået lige så stort udbytte af det økonomiske opsving; i 2006 var arbejdsløsheden fortsat dobbelt så høj blandt unge som i den samlede arbejdsstyrke. I dag forlader næsten hver sjette unge i EU - dvs. tæt ved 7 mio. - uddannelsessystemet i utide, og uddannelsesniveaue er stort set ikke blevet bedre.

Der er behov for yderligere tiltag for at nå de europæiske beskæftigelsesmål. Endvidere er de europæiske arbejdsmarkeders evne til at tage udfordringerne fra globaliseringen og befolkningens aldring op fortsat utilstrækkelig. Strukturarbejdsløsheden er stadig for høj, og der skal gøres mere inden for samlede flexicuritytilgange for at få de europæiske arbejdsmarkeder til at fungere bedre og gøre overgangene lettere med det formål at fjerne hindringerne for beskæftigelsen.

Det er særdeles opmuntrende, at omkring halvdelen af medlemsstaterne nu har udviklet eller er i gang med at udvikle samlede flexicuritytilgange; dog er resultaterne inden for flere af de underliggende komponenter mindre positive. Arbejdsmarkedssegmenteringen er fortsat et stort problem i mange medlemsstater, og politikken synes at fokusere mere på en smidiggørelse af arbejdsmarkedsreglerne for nye arbejdstagere og større diversitet på kontraktområdet end på en reform af den eksisterende almindelige arbejdsmarkedslovgivning. Reformene af de sociale sikringssystemer synes at være begrænset til pensionsreformer. Aktive arbejdsmarkeds politikker har trods en tendens til at være mere personorienterede set en nedgang i udgifterne siden 2000 både som andel af BNP og pr. arbejdstager. Endelig er deltagelsen i livslang læring i EU knap nok steget mellem 2005 og 2006, men er faktisk faldet i halvdelen af medlemsstaterne, og på voksenuddannelsesområdet er fordelingen fortsat ulige. Disse tal er skuffende og bekymrende for fremtiden. En væsentlig forøgelse af investeringerne i menneskelig kapital, der er bedre målrettet mod arbejdsmarkedets behov, er afgørende for at fjerne i produktivitetsgab i forhold til vores vigtigste konkurrenter på verdensplan.

Europa skal fortsætte reformerne af arbejdsmarkedet for at skabe flere og bedre job. Der skal sættes ekstra ind i forhold til arbejdsløse og mennesker i usikre ansættelsesforhold. Et aldrende Europa i en verden med skarp konkurrence har brug for flere mennesker, der arbejder mere produktivt.

## 2. Fremskridt i gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategis mål

### 2.1 Fuld beskæftigelse

#### *Beskæftigelsesmålene*

Hjulpet af det kraftige økonomiske opsving steg væksten i beskæftigelsen i 2006, og der var tale om den kraftigste stigning siden 90'erne med næsten 4 mio. nye job i løbet af året og en samlet beskæftigelsesfrekvens, der nåede op på 64,3%. Denne vækst i beskæftigelsen fandt især sted i et klima af en stigende produktivitetsvækst, der ikke er set magen til i de sidste ti år. Der er sket fremskridt over en bred kam, men de har været særlig tydelige i en håndfuld medlemsstater. Resultaterne på arbejdsmarkedet forventes at fortsætte mindst næste år med og fører sandsynligvis til yderligere fremskridt i retning af indfrielse af beskæftigelsesmålene.

Trods de positive resultater i 2006 mangler Europa fortsat en del for at nå beskæftigelsesmålene for 2010. Med den nuværende beskæftigelsesfrekvens skal der skabes 20 mio. flere job frem til 2010, hvis målet skal nås. Ifølge prognoserne vil der kunne skabes 5,5 mio. nye job inden udgangen af 2008<sup>1</sup>. Med en vedvarende indsats er det samlede mål om en beskæftigelsesfrekvens på 70% i 2010 kun lige inden for rækkevidde.

Ældre arbejdstagere er fortsat én af de største målgrupper med henblik på at øge beskæftigelsen. Med en beskæftigelsesfrekvens på 43,5% ved udgangen af 2006 (6,5 procentpoint fra 2010-målet) er der stadig et betydeligt uudnyttet potentiale blandt ældre arbejdstagere, og antallet heraf vil fortsat stige de kommende årtier. Hvad angår kønnene er beskæftigelsesfrekvensen for kvinder steget i næsten alle medlemsstaterne og var i 2006 57,2%, hvilket ligger relativt tæt på 2010-målet på 60%. Med en beskæftigelsesfrekvens på kun 50% udgør handicappede også fortsat en potentielt stor uudnyttet ressource i forbindelse med at skaffe yderligere arbejdskraft.

Arbejdsløsheden faldt betydeligt fra 8,9% i 2005 til 8,2% i 2006, og det var tendensen i næsten alle medlemsstaterne. Dette var til gavn for både kvinder og mænd, idet arbejdsløshedsprocenten faldt til henholdsvis 9% og 7,6%. En væsentlig indikator for, hvor solide de aktuelle arbejdsmarkedsresultater er, er at der for andet år i træk var en nedgang i langtidsledigheden fra 4% til 3,6%.

Ungdomsarbejdsløsheden er til stadighed et alvorligt problem i mange medlemsstater. Der var ganske vist en nedgang i den samlede ungdomsarbejdsløshedsprocent i løbet af året, men dette skyldtes fortrinsvis et betydeligt fald i et lille antal medlemsstater. Arbejdsløshedsprocenten blandt unge er rent faktisk steget siden 2004 i en række af de øvrige medlemsstater. Indtil videre har de unge ikke haft tilstrækkelig fordel af det gunstige økonomiske klima, og de er fortsat dobbelt så udsatte for arbejdsløshed som den samlede arbejdsstyrke. Endelig er der mange medlemsstater, der stadig ikke opfylder de nye aktiveringsmål. Eftersom det har været en prioritet i Lissabonstrategien siden 2006 og i betragtning af de unge generationers betydning for tacklingen af de demografiske udfordringer i fremtiden, er disse tendenser fortsat skuffende.

---

<sup>1</sup> Europa-Kommissionen, Økonomisk prognose, forår 2007.

## Strukturreformer

Der er en række tegn på, at strukturreformerne på arbejdsmarkedet i de senere år er ved at bære frugt<sup>1</sup>. Det tydeligste bevis er dog et markant fald i strukturarbejdsløsheden i hele Europa<sup>2</sup>. Mens perioden mellem 1997 og 2003 var kendetegnet ved en relativt stabil og høj strukturarbejdsløshed, er den blevet reduceret med ca. en tredjedel siden 2004 og forventes at falde yderligere i 2007. Den er dog fortsat betydeligt højere end hos vores vigtigste konkurrenter.

Samlet set peger dette i retning af, at der findes væsentlige hindringer for beskæftigelsen. De europæiske arbejdsmarkeder reagerer ikke tilstrækkeligt på de udfordringer, globaliseringen og befolkningens aldring medfører. Der skal en større indsats til, så de kommer til at fungere bedre, og arbejdsmarkedsovergangene lettes.

## 2.2 Kvalitet og produktivitet i arbejdet

### Produktivitet

En af de mest slående udfordringer ved globaliseringen er de øgede krav om produktivetsforbedringer for at sikre bæredygtig vækst i beskæftigelsen. Siden 80'erne er den gennemsnitlige arbejdsproduktivtetsvækst i EU faldet fra ca. 2% om året i anden halvdel af 1990'erne til ca. 1% mellem 2001 og 2003. I samme periode fastholdt USA en gennemsnitlig vækstrate i produktiviteten på ca. 2%. Der har dog siden 2003 været tegn på, at nedgangen i produktivtetsvæksten i Europa er ved at vende.

**Tabel 1. BNP, beskæftigelse og arbejdsproduktivtetsvækst (årligt gennemsnit)**

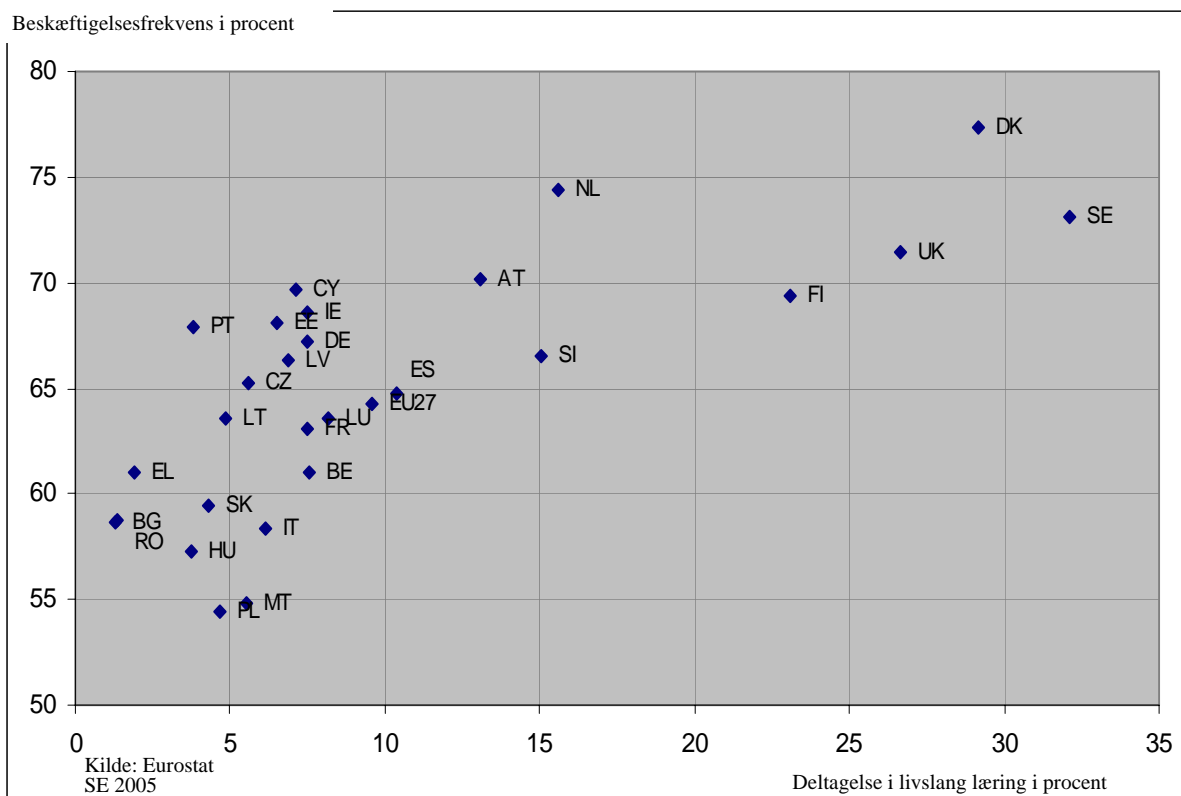
	1997-2000		2001-2003		2004-2006	
	EU27	USA	EU27	USA	EU27	USA
<b>1. BNP</b>	3,1	4,2	1,5	1,6	2,4	3,2
<b>2. Beskæftigelse</b>	1,1	2,1	0,3	0,0	1,1	1,6
<b>3. Arbejdsproduktivitet (pr. arbejdstager)</b>	2,2	2,1	1,1	2,0	1,5	2,1
<b>4. Arbejdsproduktivitet pr. time</b>		2,1	1,6	2,7	1,4	2,3

Et væsentligt middel til forbedring af arbejdsproduktiviteten er investering i menneskelig kapital, navnlig ved fastlæggelse af sammenhængende strategier for livslang læring i hele livscyklussen. Hvad det angår halter Europa bagefter.

<sup>1</sup> Et af dem er lønudviklingen. Der har i forbindelse med det nuværende økonomiske opsving ikke været noget større lønpres, hvilket ellers har været typisk for cyklisk vækst.

<sup>2</sup> Europa-Kommissionen, AMECO-databasen, GD Økonomiske og Finansielle Anliggender.

**Graf 2: Beskæftigelsesfrekvens og deltagelse i livslang læring 2006**



Grafen viser, at der er en vis sammenhæng mellem beskæftigelsesfrekvens og deltagelse i livslang læring. Grafen tyder også på, at det for at få en meget høj beskæftigelsesfrekvens er nødvendigt at nå over et vist niveau af deltagelse i livslang læring.

Der er gjort betydelige fremskridt i de senere år med hensyn til at reducere skolefrafald, dog forlod næsten 7 mio. unge i 2006 stadig skolen i utide. Fremskridtene er for langsomme, når det drejer sig om at øge uddannelsesniveaue blandt unge; tallene er kun blevet moderat bedre siden 2000. De voksnes deltagelse har været stabil eller er endog faldet i 20 af de 27 medlemsstater siden 2004. Deltagelsen er særlig lav i de sydeuropæiske lande og i de fleste af de nye medlemsstater. De laveste deltagelsesprocenter i hele EU findes fortsat blandt ældre arbejdstagere.

Det er altafgørende, at Europa øger sine investeringer i menneskelig kapital<sup>1</sup>. Der skal udvikles passende incitamenter og skabes mekanismer for omkostningsdeling mellem virksomhederne, de offentlige myndigheder og den enkelte.

<sup>1</sup> For øjeblikket bruger USA og Japan f.eks. dobbelt så meget på videregående uddannelse som EU.

## *Kvalitet i arbejdet*

Bestræbelserne på at forbedre kvaliteten i arbejdet lykkedes endnu engang kun delvis<sup>1</sup>, og der er kun gjort beskedne fremskridt med hensyn til at gennemføre politikker, der skal fremme dette mål. Indkomstfattigdom berører fortsat 8% af arbejdstagerne i EU. Mens der i 2006 skete visse yderligere forbedringer med hensyn til ungdomsuddannelsesniveaue, er der kun gjort begrænsede fremskridt inden for andre aspekter af kvalitet i arbejdet, herunder især overgangen fra usikre til sikre job og spørgsmålet om at mindske segmenteringen på arbejdsmarkedet, som for øjeblikket er stigende i mange medlemsstater. Voksnes deltagelse i livslang læring, der er en af nøgleindikatorerne for kvalitet i arbejdet, udviser stagnerende eller endog faldende tendenser.

### **2.3 Social og territorial samhørighed**

Social samhørighed er afgørende for en bæredygtig vækst i beskæftigelsen. Medlemsstaterne er i 2007 inden for rammerne af den åbne koordinationsmetode hvad angår social beskyttelse og social inklusion fortsat med at fokusere deres politikker på bekæmpelse og forebyggelse af børnefattigdom og fremme af aktiv inklusion af dem, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, ved hjælp af en tilgang, der kombinerer indkomststøtte og aktiveringspolitikker.

Til trods for det positive økonomiske miljø er der i de fleste lande ikke sket nogen mindskelse af den relative fattigdom, og stigningen i sårbare gruppers beskæftigelsesfrekvens har været mere begrænset end for arbejdsstyrken generelt. I EU er procentdelen af voksne og børn i arbejdsløse husstande forblevet uændret siden 2000, dvs. tæt ved 10%. Socialsikringsreformer bør især, hvor det er nødvendigt, forbedre tilstrækkeligheden af beskæftigelsesrelaterede sociale ydelser. Dette er en forudsætning for en velfungerende flexicuritytilgang.

Det gunstige økonomiske miljø har haft en betydelig indvirkning på størrelsen af de regionale skævheder, som fortsat er blevet mindsket i 2006, især med hensyn til arbejdsløshed. Det er fortsat karakteristisk, at de regionale skævheder i forbindelse med arbejdsløshed er markant større end i forbindelse med beskæftigelse, men førstnævnte er blevet reduceret med en tredjedel siden 2001. Selv om denne tendens er observeret i de fleste medlemsstater, er der en håndfuld, som registrerer en stærk negativ tendens i de regionale skævheder.

## **3. Gennemførelse af de prioriterede tiltag**

### **3.1 At få flere personer i beskæftigelse og fastholde dem på arbejdsmarkedet, øge udbuddet af arbejdskraft og modernisere de sociale sikringsordninger**

#### *Fremme en livscyklustilgang til arbejde*

Der er fortsat kun meget få medlemsstater, der har en samlet livscyklustilgang til arbejde.

---

<sup>1</sup> Angående nærmere detaljer vedrørende de 10 elementer i kvalitet i arbejdet henvises der til: Forbedring af kvaliteten i arbejdet: En gennemgang af den seneste udvikling, KOM(2003) 728 af 26.11.2003.

Der har været nogle nylige fremskridt med hensyn til at fremme aktive aldringsstrategier, især ved at skærpe tildelingskriterierne, idet der tages hensyn til særligt krævende eller farlige jobs, ved at øge incitamenterne til at arbejde længere (BG, AT, FR, ES, DK, PT), ved at forbedre arbejdsmulighederne for ældre og især handicappede arbejdstagere og ved at forbedre arbejdsvilkårene og tilbyde muligheder for omskoling og efteruddannelse. Den nuværende gennemsnitsalder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (60,9) er fortsat et stykke under 2010-målet.

Fremskridtene på ligestillingsområdet har været blandede. Kvinders beskæftigelsesfrekvens er steget kraftigt, men er fortsat under 50% i 4 medlemsstater (EL, IT, MT, PL). Kun nogle lande (AT, CY, DK, FR, EL, IE, LV, MT, PL, SE, SI) anvender systematisk statistikker, der er opdelt på køn, ved indberetninger om beskæftigelsen. Løngabet mellem kønnene har ikke vist nogen tegn på mindskelse i de seneste par år og er fortsat på 15% i EU generelt. Kun nogle lande har truffet konkrete foranstaltninger på dette område (AT, BE, DK, FI, FR, LU, NL, SE, SK, UK), og der er ikke sat nogen nye mål som følge af Kommissionens meddelelse om løngabet mellem kønnene.

***Boks 1: Fremme af de unges integration på arbejdsmarkedet er fortsat en central udfordring***

Kun i ca. halvdelen af medlemsstaterne er der sket en forbedring i ungdomsarbejdsløsheden mellem 2000 og 2006. Der er fortsat 17,5% af de unge mænd og 13,2 % af de unge kvinder, der forlader skolen med højst en uddannelse på grundskoleniveau. Kun seks medlemsstater har nået målet om højst 10%.

Til trods for forholdsvis dårlige resultater melder mange lande om øgede bestræbelser på at bekæmpe ungdomsarbejdsløsheden. Der træffes politiske foranstaltninger på fire områder: For det første ved bedre erhvervsuddannelsesveje (AT, BE, LU, EE), særlig vejledning og særlige veje for unge, der er i fare for at forlade skolen i utide (BE, FR, DE, LU, SI), og specifikke kontraktordninger med en uddannelseskomponent (LU). For det andet ved mere intensiv og personlig vejledning og støtte til jobsøgning (PT) og nye beskæftigelsesveje (MT). For det tredje ved reduktion af arbejdsgivernes socialsikringsbidrag (BE, ES, HU, SE), skattelettelse for lærlingepladser (AT, FR) og løntilskud til ansættelse af langtidsledige (DE). For det fjerde ved styrkelse af betingelserne for at modtage sociale ydelser og arbejdsløshedsunderstøttelse (CZ) og begrænset beskatning af studerendes job (FR).

På Det Europæiske Råds forårsmøde i 2006 blev medlemsstaterne enige om, at de bør give unge arbejdsløse en "ny start" i løbet af 6 måneder i 2007 og 4 måneder i 2010. Ifølge de nyeste EU-data har kun 15 lande en rettidig ny start at tilbyde mindst to tredjedele af de unge arbejdsløse. I en mindre ledende gruppe af lande tilbydes næsten alle unge arbejdsløse en ny start i de første måneder af deres arbejdsløshed (AT, FI, SE). Syv lande har nået en dækning på 80-90% (BE, FR, DE, IE, LT, NL, ES), mens fire lande kun har en dækning på 70-80% (HU, LV, LU, PT). For de resterende lande findes der ingen EU-data.

Der er ved at komme gang i spørgsmålet om at forene arbejdsliv og privatliv i medlemsstaterne, især ved hjælp af tilsagnet om at forbedre børnepasningsmulighederne (AT, DE, EL, LU, NL, PT, UK). Mange medlemsstater er imidlertid langt fra at nå børnepasningsmålene, og de fleste nævner dem slet ikke i deres nationale strategier.

*Sikre rummelige arbejdsmarkeder, gøre arbejde mere attraktivt og sørge for, at det kan betale sig at arbejde for jobsøgende, herunder dårligt stillede og ikke-erhvervsaktive personer*

Bestræbelserne på at integrere personer, der befinder sig i udkanten af arbejdsmarkedet, og på at anvende en tilgang med "aktiv inklusion" er blevet øget. Lavtuddannede jobsøgende er omfattet af specifikke aktiveringsforanstaltninger eller støtte til ansættelse fra arbejdsformidlingernes side (MT, UK), mens der skabes finansielle incitamenter for at få arbejdstagerne til at ansætte dem (BG, DE) og uddanne dem (BG, NL). Nogle foranstaltninger tager sigte på at skabe særlige uddannelsesmuligheder, der tilrettelægges enten gennem offentlige arbejdsformidlinger eller på jobbet (AT, LT, BG, EE, BE). En række medlemsstater har taget skridt til at udvikle og forbedre programmerne for voksnes grundlæggende læse- og skrivefærdighed og talforståelse (FR, DK).

Der tilbydes særlige uddannelsesforanstaltninger og sprogkurser til migranter (DE, SE, CY, DK, ES, AT, BE, PT), og aktiveringsforanstaltninger kombineret med støtte fra arbejdsformidlingerne (DK, ES, DE, AT, EE, PT, UK) er særlig rettet mod denne gruppe. Der er indført løntilskudsordninger for ansættelse af migranter og deres efterkommere i SE og DK. Nogle medlemsstater er ved at tage skridt til at integrere børn af indvandrere bedre i uddannelsessystemet (LU, NL, PT), mens andre, der har en stor andel af indvandrere, er ved at starte specifikke programmer for geografiske områder, hvor migranterne er stærkt koncentrerede (FR, UK). I en række lande ses indvandring som et vigtigt element i forbindelse med at dække arbejdsmarkedets behov (ES, DK, IE), og nogle medlemsstater har til hensigt at udarbejde planer for at tiltrække højtudannede migranter (NL, CY, DK) og at forenkle procedurerne for arbejds- og opholdstilladelser i sektorer, hvor der er mangel på arbejdskraft (SE, IE, AT, FI, EE, MT, BE, CY, DK, ES, LU, SI).

Nogle medlemsstater har øget udgifterne og forbedret effektiviteten af deres aktive arbejdsmarkedspolitikker (AT), især ved at stramme betingelserne for tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse (PT, EL), øge effektiviteten af jobsøgningsbistanden (BE, SK), sørge for målrettet uddannelse af arbejdsløse (AT) og indføre beskæftigelsesrelaterede sociale ydelser (SE). Nogle medlemsstater giver også støtte til selvstændig virksomhed (DE, LT, EL, SK, LV, PT). Der er stigende fokus på de jobsøgendes individuelle ansvar (BE, MT, NL, SI, LU, UK, SE, DK, HU, PT) og strengere betingelser for at modtage arbejdsløshedsunderstøttelse, øget overvågning af deres jobsøgningsaktiviteter og i nogle tilfælde kontrakter mellem jobsøgende og arbejdsformidling, der fastsætter rettigheder og gensidige forpligtelser. Den lokale eller regionale dimension af aktiveringen understreges ofte, og mange medlemsstater tager sigte på at forbedre det interne samarbejde mellem de forskellige organer, der bistår jobsøgende (NL, MT, HU, IE, SK, PT). Medlemsstaterne aflægger imidlertid sjældent rapport om målet om en "ny start" for arbejdsløse eller aktiveringsmålet for langtidsledige.

Nogle lande har sænket skattekilen for at fremme deltagelsesfrekvenserne og jobskabelsen enten gennem generelle skattenedsættelser, der især er fokuseret på at nedskære skattekilen for lavindkomstgrupper (AT, FR, HU, IE, CZ, IT, MT, LT, SE), eller ved en direkte nedsættelse af skattebyrden for lave indkomster (DK, FI, EL, NL, SI). Der er også registreret en generel tendens i retning af at reducere socialsikringsbidragene for både arbejdsgivere og arbejdstagere i de seneste år (BG, BE, SE, MT).

Der skabes finansielle incitamenter for at gøre handicappede mere interesserede i at tage et arbejde (IE, EE, SK) og samtidig gives der tilskud til arbejdsgiverne til at ansætte handicappede og tilpasse arbejdspladsen til deres behov (ES, MT, NL, SE, PL, IE, SI, AT, BG, LV, PT). Der træffes også foranstaltninger til at skabe og udvikle garanterede job og beskæftigelsesmuligheder med tilskud (CZ, DK, ES, SE, SI, DE, LT, SK).

#### *Forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene*

Tilpasning til økonomiske forandringer nævnes som en relevant prioritet for samtlige medlemsstater, selv om arbejdsformidlingerne anvender forskellige redskaber hertil. Der er gjort en særlig indsats på forskellige områder: erhvervsuddannelse og erhvervsmæssige kvalifikationer (EE, IE, SI), omskoling (DK, PT, CY, IE) og inddragelse af arbejdsgiverne (EL, IT, UK), skattemæssige foranstaltninger for at bistå dårligt stillede sociale grupper (FR, FI), målrettede ydelser afhængigt af aldersgruppe, uddannelses-/kvalifikationsniveauer og særlig stor risiko for udstødelse (PT), udarbejdelse af et personligt vejledningstilbud og styrkelse af ydelser for handicappede (SK), balance mellem arbejdsliv og privatliv (CY), foranstaltninger for kvindelige og ældre arbejdstagere (LT) eller for unge (PL, SE) og offentlig-private partnerskaber (BE, IT).<sup>1</sup>

Med meget få undtagelser (især BE og IT) er der dog ikke gjort store fremskridt i medlemsstaterne for så vidt angår tværnational mobilitet. Med hensyn til foregribelse af kvalifikationsbehov etablerer flere medlemsstater (AT, DK, IE, EL, LT, LV, MT, PT) omvendt infrastrukturer for at forudse de fremtidige arbejdsmarkedsbehov og mangler på kvalifikationer.

### **3.2 At forbedre arbejdstagernes og virksomhedernes omstillingsevne**

*At skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes rolle respekteres*

Mens der ikke var megen opmærksomhed omkring fremme af arbejdstagernes og virksomhedernes omstillingsevne i løbet af det første år af den nye cyklus, der blev igangsat i 2005, viser en nøje undersøgelse, at Det Europæiske Råds politiske prioritering og den efterfølgende brede debat om flexicurity har vendt situationen og øget bevidstheden om de fordele, som flexicuritypolitikkerne kan give. Flexicurity er nu anerkendt i hele EU som en central strategi, der bidrager til, at arbejdsmarkedet lettere kan tilpasse sig ændringer som følge af globalisering, og at arbejdsmarkedssegmenteringen begrænses.

---

<sup>1</sup> Italiens nationale reformprogram indeholder et særligt afsnit om arbejdsformidlinger og en vurdering af reformen af dem i de sidste syv år.

### ***Boks 2: Flexicurity spiller en stigende rolle***

Omkring halvdelen af medlemsstaterne har nu udviklet eller er ved at udvikle samlede flexicuritystrategier og kombinere indsatsen med hensyn til kontraktordninger, livslang læring, aktive arbejdsmarkedspolitikker og sociale sikringsystemer. Dette er en betydelig forbedring i forhold til, at kun en håndfuld medlemsstater havde gjort dette i 2006. Flere medlemsstater rapporterer om deres planer, bl.a. initiativer med henblik på at udvikle nationale flexicurityforanstaltninger og forsøg på at indgå i samarbejde med eller få input fra arbejdsmarkedets parter (f.eks. AT, FI, IE, IT, SI, FR).

Den 23. juli 2007 underskrev den **italienske** regering en aftale med arbejdsmarkedets parter om social beskyttelse, beskæftigelse, konkurrenceevne og bæredygtig vækst. Aftalen omfatter pensioner, sociale ydelser, kontraktordninger, arbejdsmæssige incitament, arbejdskraftomkostninger og erhvervsuddannelse. Aftalen indebærer tiltag i retning af en mere universel dækning med hensyn til social beskyttelse uafhængigt af de konkrete bestemmelser i arbejdskontrakterne. Den tager sigte på at begrænse gentagen brug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, fremme "lange" deltidskontrakter og forbedre beskyttelsen af arbejdstagere med tilkaldskontrakter.

Flexicurityforanstaltninger gennemføres på to måder. For det første iværksættes der foranstaltninger for at styrke fleksibiliteten med henblik på at gøre arbejdsmarkedet mere dynamiske og åbne over for forandringer gennem såvel interne som eksterne fleksibilitetsinstrumenter. SI, EL, BG og RO har f.eks. oplyst, hvordan de ønsker at fremme deltidsbeskæftigelse. SK, PL, LU og RO har indført telearbejde som en ny arbejdsform, der giver større fleksibilitet. I nogle lande giver regulering af kontrakter vedrørende fast arbejde mere fleksibilitet. Der foretages forholdsvis få ændringer i lovgivningen om beskæftigelsessikkerhed for arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter.

I LV, BG, NL og RO gøres der forsøg på at forenkle lovgivningen om beskæftigelsessikkerhed, men de politiske resultater er undertiden usikre.

Flere lande er også ved at tage initiativer til at øge jobsikkerheden. Der foretages ofte ændringer i arbejdslovgivningen (AT, BG, CY, CZ, EE, FI, FR, HU, IT, LT, LU, NL, PL, PT, RO, SK, SI, SE), men disse ændringer ser ud til gradvis at ændre karakter. Der er en tendens til, at fokus flytter sig fra øget fleksibilitet gennem indførelse af nye kontrakttyper til en mere afbalanceret tilgang, der giver større sikkerhed for arbejdstagere med midlertidige ansættelseskontrakter. MT, SK, HU, NL, CY, IE og IT er i gang med at forbedre de sociale beskyttelsesbestemmelser for arbejdstagere med deltidskontrakter eller tidsbegrænsede kontrakter. Der er politisk fokus på regulering af vikaransættelse i FI, AT og BG. Nogle lande forsøger at begrænse gentagen brug af tidsbegrænsede kontrakter (CZ, FI, IT, NL).

Der er langsomt ved at ske en ændring fra passive til aktive arbejdsmarkedspolitikker (f.eks. ved at øge støtten til jobsøgning, skærpe tildelingskriterierne eller reformere skatte- og ydelsessystemerne, så det kan betale sig at arbejde). Overgangssikkerhed for arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter bliver ikke rigtig betragtet som et problem. Den traditionelle holdning, hvor der er fokus på jobsikkerhed i stedet for det bredere begreb beskæftigelsessikkerhed, er stadig meget udbredt, selv om den politiske indsats er begrænset til at forvalte større virksomhedsomstruktureringer.

Det er også et udtrykt mål i nogle lande at sætte ind over for segmenteringen; f.eks. skaber ES incitament for, at arbejdsgiverne ændrer tidsbegrænsede kontrakter til permanente kontrakter. Generelt mangler der dog stadig løsninger på segmenteringen af arbejdsmarkedene, især for kvindelige arbejdstagere, der stadig lider under job af dårlig kvalitet, mindre beskæftigelsesikkerhed og lavere social sikring. Mellem 2000 og 2006 steg andelen af arbejdstagere med midlertidige kontrakter i EU27 fra 12,2% til 14,1%, hvorimod andelen af arbejdstagere med deltidskontrakter steg fra 16,4% til 18,1%. Omfattende sort arbejde er et andet aspekt af segmenteringen (IT, EL, SK, HU, LV, LT, SI, RO, BG). De fleste lande, der har omfattende sort arbejde, forsøger at afhjælpe situationen ved at styrke arbejdstilsynet eller andre kontrol- eller overvågningsforanstaltninger og øge incitamenterne til at lovliggøre arbejdsforholdene (EL, HU).

Der er ikke megen opmærksomhed i medlemsstaterne omkring politikker, der tager sigte på at modernisere tilrettelæggelsen af arbejdet. Innovationer inden for styring af arbejdstiden er mest udbredte (DE, LU). Kun få lande udformer en overordnet vision for arbejdspladser af høj kvalitet, der kombinerer øgede krav og øget ansvar til arbejdstagerne med øget autonomi på arbejdspladsen (FI, SE).

*At sikre beskæftigelsesfremmende udvikling af arbejdskraftomkostninger og lønfastsættelsesmekanismer.*

Beskæftigelsesfremmende politikker bør støtte en lønudvikling, der stemmer overens med produktiviteten, så der opnås høj beskæftigelse, og inflationen begrænses. Medlemsstaterne har i vid udstrækning succes med at sikre denne balance. Lønfleksibilitet er ikke almindelig udbredt, selv om nogle lande i samarbejde med arbejdsmarkedets parter fremmer lønftaler, der afspejler produktivitetforskellene på virksomhedsplan. Der gøres generelt en indsats for at mindske de indirekte lønomkostninger, og der er særlig fokus på unge og handicappede.

### **3.3 At øge investeringerne i menneskelig kapital ved en forbedring af uddannelse og kvalifikationer**

*At udvide og forbedre investeringerne i menneskelig kapital*

Investeringer i menneskelig kapital for at opnå effektive og rimelige resultater er stadig en udfordring i de fleste medlemsstater. De samlede offentlige udgifter til uddannelse beregnet som en procentdel af BNP steg fra 4,7% til 5,2% i EU mellem 2000 og 2003, men faldt så igen til 5,1% i 2004. Stigningen i de private udgifter på uddannelsesinstitutionerne beregnet som en procentdel af BNP var tilsvarende langsommere i 2004. Den Europæiske Socialfond (ESF) skal investere omkring 34,3 mia. EUR i forbedringer af den menneskelige kapital og livslang læring i løbet af denne programmeringsperiode.

De fleste lande har gjort fremskridt med hensyn til at definere omfattende strategier for livslang læring, der omfatter alle uddannelses- og erhvervsuddannelsesordninger og -niveauer. Det er væsentligt, at de lande, der endnu ikke har vedtaget en strategi for livslang læring, gør det snarest muligt. Alle lande har truffet foranstaltninger for at tackle de områder, hvor der er fastsat EU-benchmarks: at nedbringe antallet af elever, der forlader skolen i utide, og øge antallet af elever, der gennemfører en uddannelse på gymnasieniveau, samt øge voksnes deltagelse i livslang læring. Selv om de fleste lande har fastsat nationale kvantitative mål (BE, DK, CY, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SI, SK), er de beskedne fremskridt, der har kunnet konstateres siden 2000, ikke tilstrækkelige til at nå de EU-mål, der er fastsat for 2010.

Hver sjette (15,3%) af de 18-24-årige i EU27 forlader fortsat skolen kun med en uddannelse på grundskoleniveau (mænd: 17,5% og kvinder: 13,2%) og deltager herefter ikke i nogen anden form for uddannelse og erhvervsuddannelse. Fremskridtene er indtil videre ikke tilstrækkelige til at nå EU-benchmarket på 10% i 2010. I flere lande (ES, IT, MT, PT) er niveauet fortsat meget højt (over 20%) i 2006, og i nogle lande er resultaterne faktisk blevet værre siden 2000 (ES, LU, SE, SK). På lignende vis er der gjort visse fremskridt med at forbedre uddannelsesniveaut på gymnasieniveau, men ikke nok til at opfylde 2010-målet om, at mindst 85% af alle 22-årige som minimum skal have afsluttet en gymnasial uddannelse.

De voksnes deltagelse i livslang læring er heller ikke længere høj nok til at nå EU-benchmarket på 12,5% i 2010. I 2006 deltog gennemsnitligt 9,6% af alle europæere mellem 25 og 64 i uddannelses- og erhvervsuddannelsesaktiviteter (mænd: 8,8% og kvinder 10,4%), hvilket er en smule mindre end i 2005. Deltagelsesprocenten er fortsat lavere for arbejdsløse og ikke-erhvervsaktive, ældre og personer med lavt uddannelsesniveau. De ældre arbejdstageres deltagelse svarer stadig kun til halvdelen af den samlede procentdel, og for voksne med et højt uddannelsesniveau er sandsynligheden for at deltage i livslang læring stadig over seks gange højere end for lavtuddannede.

En stor del af politikudformningen tager fokus på at finde ud af, hvordan arbejdsgiverne kan tilskyndes til at investere i uddannelse og motivere de ansatte til at deltage heri. Flere medlemsstater ser det også som en særlig udfordring at motivere den lavest uddannede og midaldrende del af arbejdsstyrken til at erhverve nye kvalifikationer. Mange af foranstaltningerne omfatter økonomiske incitament som f.eks. skattelettelse eller tilskud til arbejdsgivere, der investerer i uddannelse (MT, ES, EE, BG, DE, NL, IE, DK, BE, LV), mens visse lande også har taget initiativ til at forenkle betingelserne for uddannelsesorlov (AT, LU). Den rolle, som aftaler mellem arbejdsmarkedets parter spiller med hensyn til gennemførelse af strategier for livslang læring, understreges og påpeges af visse medlemsstater (DK, FR, PL, NL).

#### *Tilpasse uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne til nye kompetencekrav*

Der er tegn på, at der i mange medlemsstater lægges stadig større vægt på undervisning i den tidligste barndom, navnlig for så vidt angår etablering af et grundlag for læring gennem hele livet og med hensyn til at gøre det lettere for borgere med mindre gunstig socioøkonomisk baggrund og indvandrere at få adgang til uddannelse. Nogle arbejder på undervisningsindholdet (DE, DK), kvalitetsvurdering (ES, LT), kapacitetsopbygning hos førskoleundervisere (CZ) og forøgelse af deres antal (DK, HU, MT, NL, SE, SK, UK). Andre udvider den obligatoriske undervisning til at omfatte dele af førskoleniveauet (CY, DK, EL, PL). En styrkelse af førskoleundervisningen er en central foranstaltning, når det drejer sig om at forbedre uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemernes effektivitet og retfærdighed.

Et flertal af landene er i gang med at gennemføre eller udvikle nationale referencerammer for kvalifikationer i stil med den europæiske referenceramme for kvalifikationer for at lette den internationale mobilitet og overgangene mellem forskellige uddannelses- og erhvervsuddannelsessektorer. De er et vigtigt middel, hvormed man kan sikre fleksible læringsforløb, der også fremmes af mange lande, der opstiller systemer til validering af ikke-formel og uformel læring (AT, BG, CY, CZ, EE, ES, IT, LT, LV, LU, PL, RO, SE, SK, UK), mens sådanne systemer allerede findes i andre lande (BE, DK, FI, FR, IE, NL, PT, SI). Udfordringen her ligger i at gå fra forsøgsstadiet til fuld anvendelse af sådanne systemer i de nationale kvalifikationsordninger, herunder i forbindelse med adgang til højere uddannelse.

Disse forbedringer foregår parallelt med et større fokus på læringsresultater i læringsprogrammer og kvalifikationer, der gør både erhvervsuddannelse og videregående uddannelse mere relevant for arbejdsmarkedet. Trods et fornyet fokus på lærlingeuddannelser og arbejdsbaseret læring skal der gøres en ekstra indsats for at forbedre erhvervsuddannelsernes kvalitet og gøre dem mere attraktive.

Der er kun små fremskridt at spore med hensyn til prognoser for fremtidige kompetence- og kvalifikationsbehov trods den indsats, nogle lande har gjort for at forbedre deres infrastruktur (AT, EL, LT, LV, MT, PT). Medlemsstaterne skal ligeledes bestræbe sig mere på at forbedre den internationale mobilitet. Mobiliteten er fortsat større inden for de videregående uddannelser end inden for erhvervsuddannelserne. I kraft af, at læreruddannelsens kvalitet er en afgørende faktor for de studerendes resultater, skal der også lægges større vægt på uddannelse og undervisning af lærere, navnlig for så vidt angår lærernes videreuddannelse og faglige udvikling.

Endelig er en række lande i gang med at udvikle ekspertisecentre inden for videregående uddannelser (DE, EE, EL, FI, UK), men der skal sættes mere ind på uddannelse parallelt med forskning og overførsel af viden i forbindelse med disse initiativer og på at forbedre samarbejdet mellem universiteterne og erhvervslivet.

#### 4. Prioritering af indsatsen for flere og bedre job

På grundlag af det prioriterede område **investering i mennesker og modernisering af arbejdsmarkedet** bør der gøres en indsats på følgende områder.

- Medlemsstaterne bør udvikle og gennemføre effektive **flexicurity**tilgange i overensstemmelse med de aftalte fælles principper. Flexicuritytaskforcen bør bidrage hertil. Det er vigtigt at styrke gensidige læringsprogrammer for at sikre, at medlemsstaterne drager nytte af hinandens erfaringer. De illustrerende tilgange er en nyttig reference i den forbindelse.
- EU's arbejdsmarked bør tilpasse sig skiftende globale tendenser. Investering i menneskelig kapital som led i en livscyklustilgang til arbejde er afgørende for, at kreativitet og innovation kan udnyttes fuldt ud. Ved at **foregribe kvalifikationsbehovet** bør der gøres en større indsats for at sikre, at arbejdskraften omfordeles i retning af mere produktive job, hvor den europæiske økonomi har en komparativ fordel. Gennemførelsen af strategien "nye kvalifikationer til nye job" er vigtig i den henseende. Det er nødvendigt at overveje, hvilken indvirkning EU's klimapolitik har på beskæftigelsen og muligheden for at skabe "grønne job".
- Der bør lægges særlig vægt på ikke-erhvervsaktive og mennesker i udkanten af arbejdsmarkedet for at tackle segmentering, fremme **rummelige arbejdsmarkeder** og undgå, at nogen sækker agterud. Arbejdsmarkedspolitikkerne bør kombineres med en strategi for aktiv inklusion med henblik på at bekæmpe fattigdom. Det bør ved hjælp af passende incitamenter tilstræbes at gøre arbejde mere attraktivt end overførselsindkomster. En velafbalanceret strategi kan bestå i individuelt tilrettelagte foranstaltninger, passende mindsteløn eller målrettede nedsættelser af skatten på arbejde. Der bør gøres mere for at skabe muligheder for de lavtuddannede og for at støtte overgangen til bedre job.

- Forøgelse af beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere, unge, udenlandsk fødte og handicappede er af stor betydning, hvis det skal lykkes Europa at inddrage mennesker uden for arbejdsmarkedet og dæmme op for virkningerne af en aldrende befolkning. Der bør tages mere effektivt hensyn til ligestillingsaspektet i medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. **Beskæftigelsesmulighederne for unge** er et presserende spørgsmål. Den forskelligartede situation for unge tyder på, at gensidig læring kan bruges som grundlag for og incitament til politikker til fremme af beskæftigelsesmulighederne for unge. Reduktion af skolefrafald og forbedring af overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse er fortsat af største betydning. Bedre muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet er nødvendige og hænger sammen med en bedre matchningsproces.
- Den Europæiske Union bør i højere grad lette geografisk og erhvervmæssig **mobilitet**. **De sociale rettigheders portabilitet** bør også overvejes i fremtiden.
- **Økonomisk migration** kan spille en rolle i forbindelse med tacklingen af arbejdsmarkedets behov og kan bidrage til at mindske manglen på kvalifikationer. Det er derfor nødvendigt at tage beskæftigelsen af tredjelandsborgere og den sociale virkning af deres migration op i forbindelse med Kommissionens forslag om en fælles indvandringspolitik.
- Kommissionens forslag om en fornyet **social dagsorden** senest i midten af 2008 bør indeholde en vision for og konkrete foranstaltninger til tackling af de arbejdsmæssige og sociale udfordringer, EU står over for, ved at anvende alle de instrumenter og redskaber, som er til rådighed på fællesskabsplan. Den sociale dagsorden bør spille en nøglerolle for styrkelsen af den sociale dimension af Lissabonstrategien for vækst og beskæftigelse og af **det indre marked** med henblik på bedre at kæde princippet om fri bevægelighed sammen med sociale standarder og arbejdstagernes rettigheder.
- **Ejerskab** er nøglen til succes. Der bør navnlig på nationalt plan gøres en yderligere indsats for at styrke den aktive inddragelse af arbejdsmarkedsparterne og andre relevante interessenter, så man kan komme videre med reformdagsordenen.

---