



RÅDET FOR  
DEN EUROPÆISKE UNION

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

7170/08

SOC 144  
ECOFIN 96  
EDUC 68

**NOTE**

---

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

---

Tidl. dok. nr.: 6752/08 SOC 121 ECOFIN 83 EDUC 60  
Komm. forsl. nr.: 16714/07 ECOFIN 519 COMPET 442 SOC 543 ENV 721 EDUC 224 RECH  
433 ENER 326 ADD 4 + ADD 4 REV 1 (en)

---

Vedr.: **Forslag til Rådets beslutning om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker**  
**- Generel indstilling**

---

Vedlagt følger til delegationerne udkastet til retningslinjer for beskæftigelsen 2008-2010, som Rådet (EPSCO) nåede frem til en generel indstilling om på samlingen den 29. februar 2008.

Rådet vender tilbage til denne tekst, når det har modtaget Europa-Parlamentets udtalelse.

Den polske delegation opretholdt et parlamentarisk undersøgelsesforbehold.

**Udkast**  
**RÅDETS BESLUTNING**

**om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 128, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen<sup>1</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet<sup>2</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>3</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget<sup>4</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

---

<sup>1</sup> EUT C ... af ..., s. ...  
<sup>2</sup> EUT C ... af ..., s. ...  
<sup>3</sup> EUT C ... af ..., s. ...  
<sup>4</sup> EUT C ... af ..., s. ...

- (1) Reformen af Lissabonstrategien i 2005 satte fokus på vækst og beskæftigelse. Retningslinjerne for beskæftigelsen i den europæiske beskæftigelsesstrategi og de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker er vedtaget som en samlet pakke<sup>1</sup>, hvor den europæiske beskæftigelsesstrategi er det vigtigste middel til gennemførelse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålsætningerne i Lissabonstrategien.
- (2) Gennemgangen af medlemsstaternes nationale reformprogrammer i Kommissionens årlige statusrapport og i udkastet til en fælles beskæftigelsesrapport viser, at medlemsstaterne på følgende prioriterede områder fortsat skal gøre en indsats for:
  - at få flere personer i beskæftigelse og holde dem på arbejdsmarkedet, øge arbejdskraftudbuddet og modernisere de sociale beskyttelsessystemer
  - at forbedre arbejdstageres og virksomheders omstillingsevne
  - at øge investeringerne i menneskelig kapital gennem bedre uddannelse og kompetenceopbygning.
- (3) På baggrund af både Kommissionens gennemgang af de nationale reformprogrammer og Det Europæiske Råds konklusioner bør der være fokus på en effektiv og rettidig gennemførelse med særlig vægt på de vedtagne mål og benchmarks i overensstemmelse med Det Europæiske Råds konklusioner.
- (4) Retningslinjerne for beskæftigelsen gælder for tre år, og i de mellemliggende år indtil udgangen af 2010 bør opdateringen være stærkt begrænset.

---

<sup>1</sup> EUT L 205 af 6.8.2005, s. 21 (Retningslinjerne for beskæftigelsen) og s. 28 (De overordnede retningslinjer for den økonomiske politik).

- (5) Medlemsstaterne bør tage højde for retningslinjerne for beskæftigelsen, når de planlægger anvendelsen af fællesskabsmidler, navnlig fra Den Europæiske Socialfond.
- (6) Da der er tale om en integreret pakke af retningslinjer, bør medlemsstaterne fuldt ud gennemføre de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker -

VEDTAGET FØLGENDE BESLUTNING:

*Artikel 1*

Retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, der er anført i bilaget, vedtages hermed.

*Artikel 2*

Medlemsstaterne skal tage hensyn til retningslinjerne i deres beskæftigelsespolitikker, og der skal rapporteres herom i de nationale reformprogrammer.

*Artikel 3*

Denne beslutning er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i

*På Rådets vegne*

*Formand*

## **Retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker**

Beskæftigelsesretningslinjerne er del af de integrerede retningslinjer for perioden 2008-2010, der bygger på tre søjler - makroøkonomiske politikker, mikroøkonomiske reformer og beskæftigelsespolitikker - som sammen bidrager til målene om bæredygtig vækst og beskæftigelse og styrker den sociale samhørighed.

Medlemsstaterne skal i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og, hvor det er relevant, andre interessenter gennemføre deres politikker med henblik på at opfylde nedenstående mål og handlingsprioriteter, således at flere og bedre arbejdspladser og en bedre uddannet og kvalificeret arbejdsstyrke kan fremme et rummeligt arbejdsmarked. I overensstemmelse med Lissabonstrategien og under hensyntagen til de fælles sociale mål skal medlemsstaternes politikker på en afbalanceret måde fremme:

- *Fuld beskæftigelse:* For at understøtte økonomisk vækst og styrke den sociale samhørighed er det afgørende at opnå fuld beskæftigelse og nedbringe ledigheden og antallet af ikke-erhvervsaktive ved at øge udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. En integreret strategi baseret på flexicurity er af væsentlig betydning for at nå disse mål. Flexicuritypolitikker omhandler på samme tid arbejdsmarkedernes fleksibilitet, arbejdets tilrettelæggelse og forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager samt beskæftigessikkerhed og social beskyttelse.
- *Højere kvalitet og produktivitet i arbejdet:* En indsats for at øge beskæftigelsesgraden skal ledsages af foranstaltninger, der tager sigte på at gøre arbejdet mere attraktivt, forbedre arbejdspladserne, øge produktiviteten samt nedbringe segmenteringen af arbejdsmarkedet og indkomstfattigdommen i væsentlig grad. Synergien mellem arbejds kvalitet, produktivitet og beskæftigelse må udnyttes fuldt ud.
- *Styrket økonomisk, social og territorial samhørighed:* Der skal en målrettet indsats til for at fremme social inklusion, bekæmpe fattigdom – navnlig børnefattigdom - forhindre udstødelse fra arbejdsmarkedet og støtte integration af dårligt stillede på arbejdsmarkedet samt mindske

regionale forskelle med hensyn til beskæftigelse, ledighed og arbejdsproduktivitet, især i tilbagestående regioner. Det er nødvendigt med en styrket interaktion med den åbne koordinationsmetode med hensyn til social beskyttelse og social inklusion.

Fremskridt forudsætter lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination. Der bør lægges vægt på kønsmainstreaming og fremme af ligestilling i alle foranstaltninger. Der bør også lægges særlig vægt på markant at nedbringe alle kønsrelaterede forskelle på arbejdsmarkedet i overensstemmelse med den europæiske ligestillingspagt. Som led i en ny generationsoverskridende tilgang bør man være særlig opmærksom på situationen for de unge, gennemførelse af den europæiske ungdomspagt og bedre adgang til beskæftigelse i hele arbejdslivet, herunder for ældre arbejdstagere. Der må også lægges særlig vægt på en mærkbar nedbringelse af beskæftigelsesgab mellem dårligt stillede, herunder handicappede, og befolkningen i almindelighed og mellem tredjelandsstatsborgere og EU-borgere i overensstemmelse med de nationale mål. Dette vil hjælpe medlemsstaterne med at takle den demografiske udfordring.

Medlemsstaterne bør arbejde for aktiv inklusion af alle ved at øge erhvervsfrekvensen og bekæmpe fattigdom og udstødelse af marginaliserede grupper.

Medlemsstaterne bør, når de gennemfører foranstaltninger, sikre en god forvaltning af beskæftigelses- og socialpolitikkerne og sikre, at de positive udviklinger på det økonomiske, arbejdsmæssige og sociale område gensidigt styrker hinanden. De bør etablere et bredt partnerskab for forandring ved fuldt ud at inddrage parlamentariske instanser og berørte aktører, også på regionalt og lokalt niveau, og civilsamfundets organisationer. De europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter bør spille en central rolle. De mål og benchmarks, der er opstillet på EU-niveau inden for rammerne af den europæiske beskæftigelsesstrategi som led i retningslinjerne fra 2003, bør fortsat følges op med indikatorer og resultattavler. Medlemsstaterne opfordres endvidere til at fastlægge deres egne forpligtelser og mål, som der bør tages hensyn til, samt de landespecifikke henstillinger, der er vedtaget på EU-niveau. Endvidere opfordres medlemsstaterne til at overvåge den sociale virkning af reformer.

God forvaltning kræver også en mere effektiv allokering af administrative og finansielle ressourcer. Efter aftale med Kommissionen bør medlemsstaterne benytte midlerne fra strukturfondene, især Den Europæiske Socialfond, til gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi og rapporter om de tiltag, de iværksætter. Opmærksomheden bør især rettes mod en styrkelse af den institutionelle og administrative kapacitet i medlemsstaterne.

**Retningslinje 17. At gennemføre beskæftigelsespolitikker, der sigter mod fuld beskæftigelse, bedre kvalitet og produktivitet i arbejdet og styrket social og territorial samhørighed.**

Politikkerne bør bidrage til at opnå en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad for Den Europæiske Union på samlet 70%, på mindst 60% for kvinder og på 50% for ældre arbejdstagere (aldersgruppen 55-64 år) senest i 2010 og nedbringe ledigheden og antallet af ikke-erhvervsaktive. Medlemsstaterne bør fastsætte nationale mål for beskæftigelsesfrekvensen.

For at nå disse mål bør indsatsen koncentreres om følgende prioriterede områder:

- få flere personer i beskæftigelse og holde dem på arbejdsmarkedet, øge arbejdsudbuddet og modernisere de sociale beskyttelsessystemer
- forbedre arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne
- øge investeringerne i menneskelige kapital gennem bedre uddannelser og kompetencer

**1. Få flere personer i beskæftigelse og holde dem på arbejdsmarkedet, øge arbejdsudbuddet og modernisere de sociale beskyttelsessystemer**

En øget beskæftigelsesgrad er det mest effektive middel til at generere økonomisk vækst og fremme socialt rummelige økonomier, samtidig med at der sørges for et sikkerhedsnet for dem, der ikke er i stand til at arbejde. At fremme arbejdsudbuddet, anlægge en livscyklustilgang til arbejde og modernisere de sociale beskyttelsessystemer, så de har tilstrækkelige midler, er finansielt holdbare og kan

reagere på ændrede behov i samfundet, er blevet endnu vigtigere på grund af det forventede fald i antallet af personer i den erhvervsaktive alder. Der må udvises særlig opmærksomhed for mærkbart at mindske det vedvarende gab, der er mellem mænds og kvinders beskæftigelse, og løngabet mellem kønnene. Det er også vigtigt yderligere at fremme beskæftigelsesgraden for ældre arbejdstagere og unge som led i den nye generationsoverskridende tilgang samt fremme aktiv integration af de mest marginaliserede på arbejdsmarkedet. Der skal også gøres en ekstra indsats for at forbedre de unges situation på arbejdsmarkedet, navnlig for de lavtuddannede, og i væsentlig grad nedbringe ungdomsarbejdsløsheden, som i gennemsnit er dobbelt så høj som den samlede ledighed.

Der må skabes sådanne vilkår, at det bliver lettere at gøre fremskridt i en beskæftigelsessammenhæng, uanset om der er tale om det første job, tilbagevenden til arbejdet efter orlov eller et ønske om at forlænge arbejdslivet. Kvaliteten i arbejdet, herunder løn og andre goder, arbejdsvilkår, adgang til livslang læring og karriereudsigter er af afgørende betydning, ligesom også støtte og incitamenter fra de sociale beskyttelsessystemer. For at fremme en livscyklustilgang til arbejde og gøre det nemmere at forene arbejde og familieliv er det nødvendigt at føre politikker, der sikrer børnepasning. At sikre pasning af mindst 90% af børn fra 3 år til alderen for obligatorisk skolestart og mindst 33% af børn under 3 år inden 2010 er et nyttigt benchmark på nationalt plan, men der er også brug for en specifik indsats for at afhjælpe de regionale forskelle i landene. Stigningen i den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for forældre, navnlig eneforsørgere, der sædvanligvis er udsat for en større risiko for fattigdom, kræver foranstaltninger, der støtter familierne. Medlemsstaterne bør navnlig tage hensyn til de særlige behov for eneforsørgere og familier med mange børn. Endvidere bør den faktiske gennemsnitlige alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet senest i 2010 øges med fem år på EU-niveau sammenlignet med 2001.

Medlemsstaterne bør også vedtage foranstaltninger for en bedre (arbejdsrelateret) sundhedstilstand for at nedbringe sygdomsbyrden, øge arbejdsproduktiviteten og forlænge arbejdslivet. Gennemførelsen af den europæiske ungdomspagt og af ligestillingspagten kan sammen med den europæiske alliance for familier også være et bidrag til en livscyklustilgang til arbejde, f.eks. ved at lette overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Unge med færre muligheder bør gives lige muligheder for social og erhvervmæssig integration gennem individuelt skræddersyede foranstaltninger.

### **Retningslinje 18. At fremme en livscyklustilgang til arbejde gennem:**

- en fornyet indsats for at åbne veje til beskæftigelse for unge mennesker og nedbringe ungdomsarbejdsløsheden som nævnt i den europæiske ungdomspagt
- en målrettet indsats for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og fjerne kønsforskelle, hvad angår beskæftigelse, ledighed og løn
- en bedre balance mellem arbejde og privatliv og tilbud om børnepasning og pleje af andre pårørende til overkommelige priser
- støtte til aktiv aldring, herunder hensigtsmæssige arbejdsbetingelser, bedre (arbejdsrelateret) sundhedstilstand og passende incitamentter til at arbejde og undgå tidlig tilbagetrækning.
- moderne sociale beskyttelsessystemer, herunder pensioner og sundhedssystemer, som er socialt afbalancerede, finansielt holdbare, og som kan reagere på ændrede behov og støtte erhvervsdeltagelse og et længere arbejdsliv.

Se også den integrerede retningslinje "At sikre økonomisk og finanspolitisk holdbarhed som grundlag for øget beskæftigelse " (nr. 2).

Aktive integrationspolitikker kan øge udbuddet af arbejdskraft og styrke samfundets sammenhængskraft og er særdeles egnede til at styrke den sociale og arbejdsmarkedsrelaterede integration af de mest udsatte.

Alle arbejdsløse bør tilbydes et job, lærlingeuddannelse, supplerende uddannelse eller en anden beskæftigelsesforanstaltning; hvis der er tale om unge, der har forladt skolen, bør tilbuddet senest i 2010 komme inden for højst fire måneder, og hvis der er tale om voksne inden for højst 12 måneder. Politikker, der tager sigte på aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for langtidsledige, bør fortsættes under hensyntagen til benchmark for erhvervsfrekvensen på 25% i 2010. Aktivering

bør tage form af uddannelse, efteruddannelse, praktik, et job eller en anden beskæftigelsesrelevant foranstaltning, eventuelt kombineret med løbende hjælp til jobsøgning. Hvis erhvervsfrekvensen skal øges og social udstødelse bekæmpes, er det vigtigt at lette adgangen til beskæftigelse for jobsøgende, at forebygge ledighed og sørge for, at de, der bliver ledige, fortsat har nær tilknytning til arbejdsmarkedet og bevarer deres beskæftigelsesegnethed. At nå disse mål kræver, at hindringerne for adgang til arbejdsmarkedet fjernes, ved at der ydes hjælp til effektiv jobsøgning, at det bliver lettere at få adgang til uddannelse og andre aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger. At sikre adgang til grundlæggende sociale tjenesteydelser til overkommelige priser og et passende minimum af midler til rådighed for alle, kombineret med princippet om rimelig løn for at det kan betale sig at arbejde er ligeså vigtigt. Denne tilgang bør samtidig sikre, at det kan betale sig at arbejde, for alle, og at fælderne i forbindelse med arbejdsløshed, fattigdom og manglende erhvervsaktivitet fjernes.

Der må udvises særlig opmærksomhed for at få dårligt stillede ind på arbejdsmarkedet, herunder lavtuddannede arbejdstagere, blandt andet ved at udbygge de sociale ydelser og det sociale system og udvikle nye beskæftigelsespotentialer for at dække kollektive behov. At bekæmpe diskrimination, fremme adgangen til beskæftigelse for handicappede og integrere indvandrere og mindretal er af særlig stor betydning.

**Retningslinje 19. At sikre rummelige arbejdsmarkeder, gøre det mere attraktivt at arbejde og sikre, at det for jobsøgende, herunder dårligt stillede og ikke-erhvervsaktive, betaler sig at arbejde, gennem:**

- aktive, forebyggende arbejdsmarkedsforanstaltninger, herunder identifikation af behov på et tidligt tidspunkt, jobsøgningsbistand, vejledning og uddannelse som led i personlige handlingsplaner, de nødvendige sociale instanser, der skal støtte inklusionen på arbejdsmarkedet for de personer, der befinder sig længst væk fra dette, og medvirken til udryddelse af fattigdom
- løbende revision af de positive og negative incitamenter, der følger af skatte- og overførsels-systemer, herunder forvaltning af og betingelser for ydelser samt en markant nedsættelse af høje marginale effektive skattesatser, navnlig for lavindkomstgruppen, samtidig med at der sikres et tilstrækkeligt højt socialt beskyttelsesniveau
- udvikling af nye beskæftigelsespotentialer inden for tjenesteydelser til personer og virksomheder, navnlig på lokalt plan.

For at flere skal kunne finde bedre arbejde, er det også nødvendigt at styrke arbejdsmarkedsinfrastrukturen på nationalt plan og på EU-plan, blandt andet gennem EURES-netværket, således at man bedre kan foregribe og afhjælpe eventuelle misforhold. Det er vigtigt med bedre muligheder for at skifte arbejde og for at komme i beskæftigelse, og politikker til fremme af mobilitet og matching af arbejdsmarkedsbehovene bør fremmes. Jobsøgende i hele EU bør kunne søge alle ledige stillinger, som offentliggøres af medlemsstaternes arbejdsformidlinger. Arbejdstagermobilitet inden for EU bør sikres i fuldt omfang inden for rammerne af traktaterne. Også det ekstra udbud af arbejdskraft, der stammer fra indvandring fra tredjelande, kræver fuld opmærksomhed på de nationale arbejdsmarkeder.

### **Retningslinje 20. At forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene gennem:**

- modernisering og styrkelse af arbejdsmarkedsinstitutionerne, især arbejdsformidlingerne, også for at sikre større gennemskuelse i beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder på nationalt plan og europæisk plan
- fjernelse af hindringerne for arbejdstageres mobilitet i hele Europa inden for rammerne af traktaterne
- bedre foregribelse af kvalifikationsbehov, mangler og flaskehalse på arbejdsmarkedet
- passende forvaltning af økonomisk migration.

## **2. Forbedring af arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne**

EU skal forbedre sin evne til at foregribe, udløse og takle økonomisk og social forandring. Dette kræver beskæftigelsesfremmende arbejdsomkostninger, moderne former for arbejdstilrettelæggelse, fremme af "godt arbejde" og velfungerende arbejdsmarkeder, der tillader mere fleksibilitet og samtidig sikkerhed i beskæftigelsen for at imødekomme både virksomheders og arbejdstageres behov. Det vil også kunne bidrage til at forhindre, at der opstår segmenterede arbejdsmarkeder, og nedbringe omfanget af sort arbejde (jf. også retningslinje 18, 19, 20 og 23).

I en mere og mere globaliseret økonomi, hvor nye markeder åbner, og der hele tiden indføres nye teknologier, bliver både virksomheder og arbejdstagere konfronteret med at skulle omstille sig, og de har muligheden for det. Disse strukturelle forandringer er generelt set fremmende for vækst og beskæftigelse, men de bringer også ændringer med sig, som er til skade for nogle arbejdstagere og virksomheder. Virksomhederne skal være mere fleksible, hvis de skal kunne reagere på pludselige ændringer i efterspørgslen, tilpasse sig nye teknologier og hele tiden forny sig for fortsat at være konkurrencedygtige.

De skal også reagere på den stigende efterspørgsel efter kvalitet i arbejdet, der har at gøre med arbejdstagernes personlige præferencer og familiemæssige forhold, og de skal kunne klare en aldrende arbejdsstyrke og færre yngre ansatte. For arbejdstagerne bliver arbejdslivet mere og mere komplekst, efterhånden som arbejdsmønstrene bliver mere forskelligartede og uregelmæssige, og de skal gennem flere og flere omstillinger hele livet igennem. Med økonomier, der ændrer sig hurtigt, skal arbejdstagerne have mulighed for livslang læring for at kunne klare nye måder at arbejde på, herunder den stigende anvendelse af informations- og kommunikationsteknologier (ikt). Der bør i højere grad kunne tages højde for ændringer i deres arbejdsstatus med deraf følgende risiko for midlertidige indkomsttab gennem hensigtsmæssige og moderne sociale beskyttelsessystemer.

For at klare disse udfordringer er det nødvendigt med en integreret flexicitytilgang. Flexicity omfatter en målrettet kombination af fleksible og pålidelige kontrakter, omfattende strategier for livslang læring, effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker og moderne, passende og bæredygtige socialbeskyttelsesordninger.

Medlemsstaterne skal finde deres egen flexicityvej baseret på de fælles principper, Rådet har vedtaget. Disse principper tjener som et nyttigt grundlag for reformer, indramning af nationale politiske valgmuligheder og specifikke nationale ordninger på flexicityområdet. Der er ikke én enkelt vej, der er mere vigtig end en anden, og ikke ét enkelt princip, der er mere vigtigt end et andet.

**Retningslinje 21. At skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes roller respekteres, gennem:**

- tilpasning af arbejdsmarkedslovgivningen, med eventuel revision af de forskellige aftale- og arbejdstidsordninger
- håndtering af problematikken med sort arbejde
- bedre foregribelse og positiv styring af forandring, herunder økonomisk omstrukturering, især forandringer, der har tilknytning til åbning af markederne for at mindske de sociale omkostninger og gøre det lettere at omstille sig
- fremme og udbredelse af innovative, smidige former for arbejdstilrettelæggelse for at forbedre kvaliteten i arbejdet og arbejdsproduktiviteten, herunder sundheden og sikkerheden
- støtte til ændring af erhvervsmæssig status, herunder uddannelse, selvstændig virksomhed, virksomhedsoprettelse og geografisk mobilitet.

Se også integreret retningslinje ”At fremme større sammenhæng mellem makroøkonomiske politikker, strukturpolitikker og beskæftigelsespolitikker” (nr. 5).

For at maksimere jobskabelse, bevare konkurrenceevnen og bidrage til de almindelige økonomiske rammer bør den overordnede lønudvikling være på linje med produktivitetsstigningen i konjunkturcyklussen og afspejle arbejdsmarkedssituationen. Lønforskellene mellem mænd og kvinder bør nedbringes i væsentlig grad. Der bør lægges særlig vægt på at forklare og afhjælpe årsagerne til det lave lønniveau i de særlige kvindeerhverv og -sektorer. Det kan også være nødvendigt at forsøge at reducere de indirekte lønomkostninger og revidere skattebøgen for at fremme jobskabelse, især for lavtlønnede.

**Retningslinje 22. At sikre en beskæftigelsesfremmende udvikling af arbejdskraftomkostninger og lønfastsættelsesmekanismer gennem:**

- tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til inden for deres eget ansvarsområde at opstille de rette rammer for lønftalesystemer, som afspejler produktivets- og arbejdsmarkedsudfordringer på alle relevante niveauer, og hvormed der undgås kønsbestemte lønforskelle
- revision af de indirekte lønomkostningers indvirkning på beskæftigelsen og eventuelt tilpasning af deres struktur og niveau, især for at reducere lavtlønnedes skattebyrde.

Se også integreret retningslinje ”At sikre, at lønudviklingen bidrager til makroøkonomisk stabilitet og vækst” (nr. 4).

**3. Øge investeringerne i menneskelig kapital gennem bedre uddannelse og kompetencer**

EU's investeringer i menneskelig kapital skal øges og gøres mere effektive. Der er alt for mange mennesker, der ikke kommer ind på, ikke kommer videre på eller ikke bliver på arbejdsmarkedet, fordi de mangler kvalifikationer eller ikke har de rette kompetencer. For at fremme adgangen til beskæftigelse for mænd og kvinder uanset alder, og øge produktivetsniveauet, innovationen og kvaliteten i arbejdet har EU brug for større og mere effektive investeringer i menneskelig kapital og livslang læring.

Videnbaserede og servicebaserede økonomier kræver andre kvalifikationer end det traditionelle erhvervsliv og kvalifikationer, som også hele tiden skal opdateres i forbindelse med teknologiske ændringer og innovationer. Hvis arbejdstagerne skal kunne blive i arbejde og komme videre og være parat til nye og ændrede arbejdsmarkeder, skal de løbende opkvalificeres. Virksomhedernes produktivitet afhænger af, om de kan bygge på og fastholde en arbejdsstyrke, der kan tilpasse sig forandringer. Staten må sørge for, at uddannelsesniveaet forbedres, og at unge udstyres med de nødvendige nøglekompetencer, sådan som det er anført i den europæiske ungdomspagt. For at forbedre beskæftigelsesudsigterne for de unge bør EU arbejde for, at gennemsnitlig højst 10% af eleverne forlader skolen tidligt, og at mindst 85% af unge på 22 år har en uddannelse på gymnasieniveau i 2010. Politikken bør også tage sigte på at øge EU's gennemsnit for deltagelse i

livslang læring til mindst 12,5% af de voksne erhvervsaktive (25-64-årige). Alle parter må mobiliseres, så en egentlig kultur med livslang læring, der starter på de tidlige alderstrin, kan udvikles og fremmes. For at opnå en væsentlig forøgelse af den offentlige og private investering i menneskelige ressourcer per capita og sikre disse investeringers kvalitet og effektivitet er det vigtigt at sørge for, at omkostninger og ansvar bliver rimeligt og gennemskueligt fordelt mellem alle aktører. Medlemsstaterne bør i højere grad udnytte strukturfondene og Den Europæiske Investeringsbank til investeringer i almen og faglig uddannelse. For at nå disse mål skal medlemsstaterne gennemføre de sammenhængende og omfattende strategier for livslang læring, som de har forpligtet sig til.

### **Retningslinje 23. At øge og forbedre investeringer i menneskelig kapital gennem:**

- integrerede uddannelses- og erhvervsuddannelsespolitikker og en indsats for betydelig lettere adgang til erhvervsfaglig grunduddannelse og sekundær og højere uddannelse, herunder lærlingeuddannelse og iværksætteruddannelse
- betydelig reduktion af antallet af elever, der forlader skolen tidligt
- effektive strategier til livslang læring, der er åbne for alle i skoler, virksomheder, offentlige myndigheder og privatpersoner i henhold til de på europæisk plan indgåede aftaler, blandt andet passende incitamenter og omkostningsdeling med henblik på at øge deltagelsen i efter- og videreuddannelse gennem hele livet, især for lavtuddannede og ældre arbejdstagere.

Se også integreret retningslinje "at øge og forbedre investeringerne i FoU, navnlig fra det private erhvervsliv" (nr. 7).

Det er ikke nok at sætte ambitiøse mål og få alle aktører til at øge investeringsniveauet. For at der i praksis kan opnås en balance mellem udbud og efterspørgsel, skal tilbuddene om livslang læring være overkommelige i pris, de skal være tilgængelige og kunne tilpasses ændrede behov. Det er nødvendigt at tilpasse uddannelsessystemerne og øge deres kapacitet og at træffe foranstaltninger til at forbedre evidensgrundlaget for uddannelsespolitikken, hvis deres arbejdsmarkedsrelevans, deres

evne til at reagere på behovene i en videnbaseret økonomi og et videnbaseret samfund, deres effektivitet, kvalitet og rimelighed skal forbedres. Et lettilgængeligt, udbredt og integreret system for livslang erhvervsvejledning bør øge såvel den enkeltes adgang til uddannelse og erhvervsuddannelse som relevansen af uddannelses- og erhvervsuddannelsesudbuddet i forhold til kvalifikationsbehovet. Ikt kan bruges til at forbedre adgangen til læring og i højere grad skræddersy læringen til arbejdstagernes og arbejdsgivernes behov.

Det er ligeledes nødvendigt med større mobilitet, både hvad angår arbejde og læring, hvis der skal være bredere adgang til jobmuligheder i hele EU. De tilbageværende hindringer for mobilitet på det europæiske arbejdsmarked skal fjernes, navnlig hindringer, der vedrører anerkendelse og gennemsigtighed samt anvendelse af kompetencer og kvalifikationer, bl.a. ved gennemførelse af den europæiske referenceramme for kvalifikationer ved at sætte det nationale kvalifikationssystem i relation til denne ramme senest i 2010 og, hvis det er relevant, ved at udvikle nationale kvalifikationsrammer. Det er vigtigt, at der bliver gjort brug af de vedtagne europæiske instrumenter og referencer for at støtte reformer af de nationale uddannelsessystemer som nævnt i arbejdsprogrammet "Uddannelse og erhvervsuddannelse 2010".

#### **Retningslinje 24. At tilpasse uddannelsessystemerne til nye kompetencekrav gennem:**

- forøgelse og sikring af tiltrækningskraft, åbenhed og kvalitetsnormer for uddannelse, udvidelse af udbuddet af uddannelsesmuligheder og sikring af fleksible læringsforløb samt bedre muligheder for mobilitet for studerende og personer under uddannelse
- lettere og mere diversificeret adgang for alle til uddannelse og viden gennem tilrettelæggelse af arbejdstiden, tjenesteydelser til støtte for familierne, erhvervsvejledning og, når det er relevant, nye former for udgiftsdeling
- opfyldelse af nye erhvervmæssige behov, nøglekompetencer og fremtidige færdighedskrav gennem en bedre definition og gennemskuelighed af kvalifikationer, anerkendelse heraf og validering af ikke-formel og uformel læring.

## Oversigt over mål og benchmark, der er fastsat som led i den europæiske beskæftigelsesstrategi

Følgende mål og benchmark er vedtaget i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi

- Alle arbejdsløse tilbydes et job, lærlinguddannelse, supplerende uddannelse eller en anden beskæftigelsesforanstaltning; hvis der er tale om unge, der har forladt skolen, skal dette senest i 2010 ske inden for højst fire måneder, og hvis der er tale om voksne inden for højst tolv måneder
- 25% af alle langtidsledige bør senest i 2010 deltage i en aktiv foranstaltning i form af uddannelse, omskoling, praktik eller en anden beskæftigelsesforanstaltning med henblik på at nå op på gennemsnittet i de tre medlemsstater, der er nået længst
- jobsøgende i hele EU skal kunne søge stillinger, som offentliggøres af medlemsstaternes arbejdsformidlinger
- den effektive gennemsnitlige pensioneringsalder er forhøjet med fem år i EU som helhed senest i 2010 sammenlignet med 2001
- senest i 2010 tilbydes der børnepasning for mindst 90% af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33% af alle børn mellem 0-3 år
- et gennemsnit i EU på højst 10% for personer, der forlader skolen tidligt
- senest i 2010 bør mindst 85% af de 22-årige i EU have en uddannelse på gymnasialt niveau eller derover
- gennemsnitligt bør mindst 12,5% af den voksne befolkning i den arbejdsdygtige alder (25-64-årige) i EU deltage i livslang læring.