

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Strasbourg, den 23.11.2010
KOM(2010) 682 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**En dagsorden for nye kvalifikationer og job:
et europæisk bidrag til fuld beskæftigelse**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

**En dagsorden for nye kvalifikationer og job:
et europæisk bidrag til fuld beskæftigelse**

INDLEDNING

Den Europæiske Union har vedtaget et mål om en beskæftigelsesgrad på 75 % for både kvinder og mænd i aldersgruppen 20-64 senest i 2020: et meget ambitiøst engagement i bæredygtigheden af Europas sociale model, velfærdssystemer, økonomisk vækst og offentlige finanser.

Det bliver ikke let at indhente det, der mangler, før målet er nået. Krisen har bragt beskæftigelsesgraden ned på 69 % og arbejdsløsheden op på 10 %; hvis det antages, at arbejdsmarkedet stabiliseres i 2010-2011, vil opnåelse af en beskæftigelsesgrad på 75 % senest i 2020 kræve en gennemsnitlig stigning i beskæftigelsen på lidt over 1 % om året. Med faldende fødselstal vil EU's befolkning i den erhvervsaktive alder (15-64) begynde at falde så tidligt som i 2012; også hvis den løbende tilstrømning af indvandrere tages i betragtning. En velkvalificeret arbejdsstyrke er af afgørende betydning, når der skal skabes en konkurrencedygtig, bæredygtig og innovativ økonomi i overensstemmelse med Europa 2020-målene. I en tid med budgetmæssige begrænsninger og et hidtil uset konkurrencepres på verdensplan skal EU's politikker for beskæftigelsen og kvalifikationer, som bidrager til at forme overgangen til en miljøvenlig, intelligent og innovativ økonomi, have høj prioritet.

EU kan tage alle disse udfordringer op og øge beskæftigelsesgraden betragteligt, navnlig for kvinder, unge og ældre arbejdstagere, **men kun ved hjælp af resolute tiltag med fokus på fire centrale prioriterede områder:**

- **For det første: bedre fungerende arbejdsmarkeder.** Strukturel, kronisk høj arbejdsløshed repræsenterer et uacceptabelt tab af menneskelig kapital: Den er demotiverende for arbejdstagerne og fører til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og social udstødelse. Flexicurity-politikker er de bedste redskaber til modernisering af arbejdsmarkederne: De skal revideres og tilpasses tiden efter krisen for at fremskynde reformen, mindske segmenteringen af arbejdsmarkedet, støtte ligestilling mellem kvinder og mænd og sikre, at tilpasningerne kan betale sig.
- **For det andet: en bedre kvalificeret arbejdsstyrke,** som kan bidrage til og tilpasse sig teknologiske ændringer med nye mønstre for tilrettelæggelse af arbejdet. På baggrund af den hastige udvikling i de kvalifikationer, der efterspørges, og den vedvarende uoverensstemmelse mellem efterspurgt og udbudte kvalifikationer på arbejdsmarkedet i EU er dette en opgave af et betragteligt omfang. Investeringer i uddannelsessystemer, foregribelse af kvalifikationsbehovet samt formidlings- og vejledningstjenester er af afgørende betydning for at øge produktiviteten, konkurrenceevnen, den økonomiske vækst og i sidste ende beskæftigelsen. EU er fast besluttet på at forbedre uddannelsesniveaue ved at mindske andelen af unge, der forlader skolen tidligt, til 10 % eller derunder og øge andelen af befolkningen, der tager en videregående eller tilsvarende uddannelse til mindst

40 % i 2020. Potentialet i mobilitet inden for EU og tilstrømningen af indvandrere fra tredjelande udnyttes ikke fuldt ud og er ikke i tilstrækkelig grad tilpasset kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet på trods af indvandreteres betydelige bidrag til beskæftigelsen og væksten.

- **For det tredje: højere jobkvalitet og bedre arbejdsvilkår.** Højere jobkvalitet og større beskæftigelse udelukker ikke hinanden: En høj jobkvalitet i EU forbindes med såvel høj arbejdsproduktivitet som høj beskæftigelsesfrekvens. Der skal tages hensyn til arbejdsvilkårene og arbejdstagernes fysiske og psykiske sundhed, når der reageres på kravene forbundet med vor tids erhvervskarrierer, som er karakteriseret ved skift mellem mere intensive og krævende job og nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.
- **For det fjerde: stærkere politikker til fremme af jobskabelsen og efterspørgslen efter arbejdskraft.** Det er ikke tilstrækkeligt at sikre, at borgerne forbliver aktive og opnår de rette kvalifikationer for at få et job: Genrejsningen skal være baseret på jobskabende vækst. De rette vilkår for jobskabelse skal være til stede, også i virksomheder, der kræver et højt kvalifikationsniveau og anvender FoU-intensive forretningsmodeller. Udvalgte reduktioner af de indirekte lønomkostninger eller nøje målrettede beskæftigelsestilskud kan give arbejdsgiverne et incitament til at rekruttere langtidsarbejdsløse eller andre arbejdstagere, som er på ud af arbejdsmarkedet. Politikker, som udnytter de vigtigste kilder til jobskabelse og fremmer iværksætterkultur og selvstændig virksomhed, er ligeledes af afgørende betydning for at øge beskæftigelsesgraden.

Hovedansvaret for at nå disse mål, herunder for at finde de rette instrumenter, påhviler medlemsstaterne i henhold til traktaten og nærhedsprincippet. EU's mål om en beskæftigelsesgrad på 75 % for både kvinder og mænd senest i 2020 kan dog kun nås, hvis alle tiltag og instrumenter samles. **Dette flagskibsinitiativ vedrørende en dagsorden for nye kvalifikationer og job beskriver på grundlag af 13 centrale aktioner med ledsagende og forberedende foranstaltninger**, hvorledes EU kan bidrage til denne fælles indsats som en del af Europa 2020-strategien. Inden for rammerne af EU's udvidelsesproces og den europæiske naboskabspolitik vil Kommissionen også sikre, at denne dagsordens målsætninger tages op i de relevante lande.

DE PRIORITEREDE OMRÅDER PÅ DAGSORDENEN

1. MOD NY DYNAMIK I FLEXICURITY-ORDNINGERNE: MINDRE SEGMENTERING OG STØTTE TIL JOBSKIFT

Opnåede erfaringer: Flexicurity-politikker har bidraget til at afbøde virkningerne af krisen, men de sårbare grupper er blevet hårdest ramt

I december 2007 vedtog Rådet EU's fælles principper for flexicurity, herunder de fire bestanddele, som et middel til at modernisere arbejdsmarkedet og fremme beskæftigelsen gennem nye former for fleksibilitet og sikkerhed¹. For at øge tilpasningsevnen, beskæftigelsen og den sociale samhørighed blev medlemsstaterne opfordret til at udvikle deres egne nationale flexicurity-ordninger og udvikle strategier for reform af deres arbejdsmarked sammen med

¹ Rådets konklusioner vedrørende "Mod fælles principper for flexicurity" af 5. og 6. december 2007 (dok.16201/07).

arbejdsmarkedets parter. Siden da er de nationale reformstrategier og flexicurity kommet under pres på grund af krisen; erfaringerne fra de sidste to år er opmuntrende, men viser også, at der findes en række udfordringer².

På den ene side findes der bevis for, at flexicurity-politikkerne har bidraget til at afbøde virkningerne af krisen. Mange medlemsstater har midlertidigt indført nye ordninger for nedsat arbejdstid, som finansieres af det offentlige, eller har øget brugen, dækningen og varigheden af sådanne ordninger, som også er blevet gjort lettere at forvalte. Ved at øge den interne fleksibilitet kunne medlemsstaterne begrænse faldet i væksten i beskæftigelsen i 2008-2009 med gennemsnitligt 0,7 procentpoint om året. De hjalp virksomhederne med at undgå tab af virksomhedsspecifik menneskelig kapital og udgifter til genansættelse og bidrog til at afbøde de negative virkninger for arbejdstagerne.

Ligeledes styrkede en række medlemsstater arbejdsløshedsforsikringsordningerne (dvs. understøttelsens størrelse samt ordningerne varighed og dækning for nye grupper af arbejdstagere). Aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger er blevet styrket, herunder incitamentet til at etablere egen virksomhed og uddannelses- og praktikprogrammer. De offentlige arbejdsformidlinger gav mere målrettet jobsøgningshjælp til særlige grupper som f.eks. unge, immigranter, arbejdstagere med kortfristede kontrakter og personer, som er blevet arbejdsløse for nylig eller ikke modtager understøttelse. I visse lande øgede arbejdsformidlingerne antallet af medarbejdere med 10 % eller mere for at kunne klare stigningen i antallet af jobsøgende.

På den anden side har krisen understreget det presserende behov for at gennemføre arbejdsmarkedsreformer, uden at mulighederne for enighed og tillid mellem arbejdsmarkedets parter mindskes – dette er en forudsætning for vellykkede flexicurity-politikker. De politikker, som har til formål at mindske segmenteringen, har været utilstrækkelige: Unge, midlertidigt ansatte arbejdstagere og indvandrere har været blandt dem, som krisen har ramt hårdst. Arbejdsløsheden blandt unge (op til 25 år) er steget med 5,8 procentpoint siden marts 2008 og er nu på 20 %, mens arbejdsløsheden blandt voksne (25-64 år) kun er steget halvt så meget og nu er på 8,3 %. Da krisen var på sit højeste, var tabet af arbejdspladser blandt midlertidigt ansatte næsten fire gange så højt som blandt fastansatte. Arbejdsløsheden er også steget markant blandt indvandrere.

Krisen har også vist, hvor svært det er at gennemføre politikker, som reelt er integrerede. F.eks. er ordningerne for nedsat arbejdstid ikke i tilstrækkelig grad blevet suppleret med uddannelsesmuligheder for arbejdstagerne. Selv i medlemsstater, der giver supplerende incitamentet for uddannelse, har antallet af berettigede arbejdstagere, som tog imod tilbuddet om efter- og videreuddannelse, været utilstrækkeligt.

Ny drivkraft: styrkelse af flexicuritys bestanddele og gennemførelsen

EU's fælles principper for flexicurity er velafbalancerede og omfattende; de er også gyldige i dag. Flexicuritys fire bestanddele (fleksible og sikre kontrakter, aktive arbejdsmarkedspolitikker, livslang læring og moderne sociale sikringsordninger) skal dog styrkes for at sikre, at de forskellige lande i tiden efter krisen fokuserer på de mest omkostningseffektive reformer, samtidig med at de giver bedre fleksibilitet og sikkerhed.

Medlemsstaternes nationale flexicurity-ordninger kan styrkes og tilpasses den nye socioøkonomiske situation ved hjælp af en ny balance i og mellem flexicuritys fire

² Rådets konklusioner vedrørende "Flexicurity i krisetider" af 8. juli 2009 (dok. 10388/09).

bestanddele og i takt med gennemførelsen af forskellige politikker. Arbejdsmarkedets institutioner skal også styrkes for at sikre, at arbejdstagerne nyder godt af skift mellem job, erhverv, sektorer eller forskellige former for beskæftigelsesstatus. Hvis skift skal kunne betale sig, er det af afgørende betydning, at arbejdstagerne får den sikkerhed, som er nødvendig for, at de kan acceptere og håndtere mobiliteten. Sluttelig skal gennemførelsen og styringen forbedre koordineringen af politikker og inddragelsen af arbejdsmarkedets parter og andre relevante berørte parter.

1.1. Prioriteringer for styrkelsen af flexicuritys fire bestanddele

For at styrke arbejdsmarkedsreformen og moderniseringen på grundlag af EU's fælles principper foreslår Kommissionen følgende centrale politiske prioriteringer for at styrke flexicuritys fire bestanddele i partnerskab med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

Fleksible og sikre kontrakter:

- *Fokus på reduktion af segmenteringen af arbejdsmarkedet.* Alt afhængigt af de nationale forhold kan der anvendes forskellige metoder som f.eks. decentralisering af de kollektive overenskomster eller revision af eksisterende kontraktordninger. Mens der i visse tilfælde kan være behov for flere forskellige kontrakter som reaktion på særlige geografiske og sektormæssige forhold, kunne løsningen for stærkt segmenterede arbejdsmarkeder være en øget anvendelse af tidsbestemte kontrakter med en tilstrækkelig lang prøveperiode og en gradvis forbedring af jobsikkerheden, adgangen til uddannelse, livslang læring og erhvervsvejledning for alle arbejdstagere. Dette ville have til formål at mindske de eksisterende forskelle mellem midlertidigt ansatte og fastansatte.
- *Større vægt på intern fleksibilitet i perioder med økonomisk nedgang.* Både intern og ekstern fleksibilitet er naturligvis af stor betydning i forbindelse med konjunktursvingninger, men intern fleksibilitet kan hjælpe arbejdsgiverne med at tilpasse udgifterne til arbejdskraft til et midlertidigt fald i efterspørgslen, samtidig med at job, som er bæredygtige på lang sigt, bevares. Arbejdsgiverne kan således fastholde virksomhedsspecifikke arbejdstageres kvalifikationer, hvilket vil være af stor værdi, når genrejsningen begynder. De forskellige former for intern fleksibilitet omfatter bl.a. tilpasning af arbejdets tilrettelæggelse eller arbejdstiden (f.eks. ordninger for nedsat arbejdstid). Flexibilitet giver også både kvinder og mænd mulighed for at kombinere arbejde og pasningsforpligtelser, hvilket navnlig forbedrer kvindernes bidrag til den formelle økonomi og vækst gennem betalt arbejde uden for hjemmet. Uanset betydningen af intern fleksibilitet er ekstern fleksibilitet stadig af afgørende betydning, hvis der er behov for strukturtilpasninger for at muliggøre en effektiv omfordeling af ressourcerne.

Omfattende livslang læring:

- *Forbedring af adgangen til livslang læring* for at give arbejdstagerne mulighed for at skifte til sektorer med høj værditilvækst og erhverv, der oplever vækst f.eks. som resultat af politikker for bæredygtig vækst, ligestillingspolitik og lovgivningen, samt job i sundhedssektoren. Mere fleksible læringsforløb kan lette skift mellem forskellige faser i arbejdslivet og uddannelsesforløbet, herunder gennem modulopdelte læringsprogrammer. Disse forløb bør også muliggøre validering af ikke-formel og uformel læring og være baseret på læringsresultater samt integration af lærings- og erhvervsvejledningsordninger.

- *Vedtagelse af målrettede tilgange for de mere sårbare arbejdstagere*, navnlig lavtkvalificerede, arbejdsløse, unge og ældre arbejdstagere, handicappede, personer med psykiske lidelser eller minoritetsgrupper som f.eks. indvandrere og romaer: De offentlige arbejdsformidlinger bør tilbyde erhvervsvejledning og nøje målrettede og tilpassede uddannelses- og praktikprogrammer. Der bør også gives særlig høj prioritet til i) forbedring af ældre arbejdstageres kvalifikationer, da disse arbejdstagere er særligt sårbare over for økonomiske omstruktureringer, ii) omskoling af forældre, der vender tilbage til arbejdet efter en periode, hvor de har taget sig af omsorgsafhængige familiemedlemmer, og iii) omskoling af ufaglærte arbejdere med henblik på overgangen til grønne job.
- *Forbedring af de berørte parters inddragelse og arbejdsmarkedets parters dialog* om indførelse af livslang læring. Partnerskaber på regionalt og lokalt plan mellem offentlige tjenester, uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere kan kortlægge uddannelsesbehovene effektivt, forbedre uddannelsens relevans og forbedre den enkeltes adgang til efteruddannelse. Af særlig betydning er arbejdsmarkedets parters dialog om ordninger for omkostningsdeling, læring på arbejdspladsen og fremme af samarbejde mellem den offentlige sektors organisationer og erhvervslivet.
- *Indførelse af effektive incitamenter og ordninger for omkostningsdeling* for at forbedre offentlige og private investeringer i løbende uddannelse af arbejdsstyrken og at øge arbejdstageres deltagelse i livslang læring. Foranstaltningerne kunne omfatte: skattefradragordninger, programmer med klippekort til uddannelse, som er rettet mod specifikke grupper, og læringsregnskaber eller andre ordninger, som giver arbejdstagerne mulighed for at opspare både tid og økonomisk støtte. Disse foranstaltninger bør naturligvis være i overensstemmelse med EU's statsstøtteregler, men medlemsstaterne kan dog udnytte de muligheder som den generelle gruppefritagelsesforordning (forordning (EF) nr. 800/2008) giver.

Aktive arbejdsmarkedspolitikker:

- *Tilpasning af blandingen af aktive arbejdsmarkedspolitikker og de institutionelle rammer for disse for at mindske risikoen for langtidsarbejdsløshed*. Medlemsstaterne har gjort store fremskridt inden for dette område under flexicurity: Bl.a. takket være den europæiske beskæftigelsesstrategi er de aktive arbejdsmarkedspolitikker meget bedre og stærkere, end de var for ti år siden. Der er dog plads til forbedringer inden for en række områder: individuel erhvervsvejledning, jobsøgningshjælp samt foranstaltninger til forbedring af kvalifikationerne og beskæftigelsesevnen. De aktive arbejdsmarkedspolitikkers omkostningseffektivitet og deltagelse i aktive arbejdsmarkedspolitikker som forudsætning for arbejdsløshedsunderstøttelse er også to områder, der kræver yderligere opmærksomhed. Disse foranstaltninger vedrørende udbuddet af arbejdskraft er muligvis ikke tilstrækkelige, hvis jobskabelsen forløber sløvt: De bør i så fald suppleres med foranstaltninger vedrørende efterspørgslen efter arbejdskraft som f.eks. omkostningseffektiv, målrettet støtte til ansættelse. For at minimere byrden for de offentlige finanser bør støtten være rettet mod nettojobskabelse og personer, som har svært ved at finde arbejde, herunder personer med begrænsede kvalifikationer og erfaringer.

Moderne sociale sikringsordninger:

- *Reform af arbejdsløshedsunderstøttelsesordningerne for at gøre det lettere at justere understøttelsens størrelse og dækning i forbindelse med konjunktursvingninger* (dvs. flere ressourcer i vanskelige tider og færre i gode tider). Dette ville gøre det enklere at anvende

understøttelse som en automatisk stabilisator, idet der skal fokuseres mere på indkomstforsikring og stabilisering og mindre på jobsøgningsincitament i nedgangstider, mens det modsatte skal gøre sig gældende i opgangstider. Efterhånden som arbejdsmarkedet genrejses, bør medlemsstaterne overveje at afvikle den midlertidige udvidelse af understøttelsen og varigheden af arbejdsløshedsforsikringen, som blev indført under krisen, for at undgå negative virkninger for incitamenterne for genansættelse. Revisionen af den støtte, der gives til henholdsvis arbejdsløse og beskæftigede for at forbedre det økonomiske incitament til at tage arbejde, bør kombineres med foranstaltninger til fremme af deltagelsen i uddannelses- og andre aktiveringsordninger, samtidig med at det sikres, at støtten stadig begrænser fattigdommen blandt de personer, som stadig ikke er beskæftiget.

- *Forbedring af understøttelsens dækning for de personer, der er mest udsatte for arbejdsløshed*, herunder f.eks. arbejdstagere med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, unge i første job og selvstændige. Dette kan om nødvendigt opnås gennem udvidelse af arbejdsløshedsunderstøttelsesordningernes dækning og styrkelse af andre former for social sikring (forældreorlov og andre ordninger, der gør det muligt at forene privatliv og arbejde, sygeorlov, invaliditetsydelse osv.); arbejdsløshedsunderstøttelsens størrelse bør udregnes på grundlag af den enkeltes ansættelsesforløb.
- *Revision af pensionssystemet for at sikre tilstrækkelige og bæredygtige pensioner for personer, der ikke har indbetalt pensionsbidrag* i en eller flere perioder på grund af perioder med arbejdsløshed, sygdom, plejeforpligtelser eller kortfristede kontrakter. Pensionsreformerne bør suppleres med politikker, der støtter ældre arbejdstageres skift på arbejdsmarkedet, navnlig fra arbejdsløs til beskæftiget.

1.2. Prioriteringer, som skal forbedre gennemførelsen, overvågningen og styringen af flexicurity

Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan støttede vedtagelsen af de fælles principper for flexicurity og har understreget betydningen af en tilgang, der kombinerer intern og ekstern flexicurity. I mange lande har arbejdsmarkedets parter ganske vist været inddraget i gennemførelsen og overvågningen af nationale tilgange til flexicurity, men høringsprocedurerne og dialogen bør styrkes: Flexicurity-politikkerne kan kun blive vellykkede, hvis arbejdsmarkedets parter engagerer sig fuldt ud i arbejdsmarkedsreformerne.

Som meddelt i "akten for det indre marked"³ og flagskibsinitiativet "En industripolitik for en globaliseret verden"⁴ hører Kommissionen igen arbejdsmarkedets parter på europæisk plan med henblik på at udvikle et sæt EU-rammer for omstrukturering, som skal fremme et skift fra rent reaktive aktioner til mere foregribende strategier, og sikre, at sådanne rammer anvendes i fuldt omfang. Foregribende strategier gør det muligt at tage hensyn til de behov, der kan tilskrives overgangen til en lavemissionsøkonomi og strukturel overkapacitet i visse sektorer. De kan også bidrage til at forhindre social konflikt gennem en i fællesskab fastlagt forvaltning af omstruktureringstiltagene – dette kunne f.eks. omfatte udvikling af erhvervsuddannelse og økonomiske omstillinger.

Erfaringerne fra de seneste to år viser bl.a., at arbejdsmarkedsinstitutioner er af helt afgørende betydning. Arbejdsformidlinger, herunder navnlig offentlige arbejdsformidlinger, kan fungere

³ KOM(2010) 608 af 27.10.2010.

⁴ KOM(2010) 614 af 28.10.2010.

som "overgangskontorer", hvis deres tjenesteydelser udbygges. Arbejdsformidlingerne har på nuværende tidspunkt til opgave at dække de arbejdsløses behov, men kunne få en mere omfattende rolle som udbydere af livslange tjenester inden for kvalifikationsvurdering, opstilling af profiler, uddannelse, erhvervsvejledning for den enkelte og kunderådgivning (arbejdstagere og arbejdsgivere), matchning af jobsøgende og virksomheder, tjenesteydelser for arbejdsgiverne samt dækning af behovene blandt de personer, der er længst væk fra arbejdsmarkedet. De offentlige arbejdsformidlinger bør også fremme partnerskaber mellem forskellige formidlere (arbejdsformidlinger i henholdsvis den offentlige, den private og den tredje sektor), uddannelsesinstitutioner, ngo'er og velfærdsinstitutioner.

Sluttelig forudsætter gennemførelsen af fornuftige flexicurity-politikker en systematisk og effektiv overvågning af udviklingen i medlemsstaterne. Siden vedtagelsen af de fælles principper har Beskæftigelsesudvalget udviklet et analysegrundlag, herunder en bred vifte af indikatorer. Kommissionen vil bygge videre på dette grundlag og foretage regelmæssig overvågning og vurdering af flexicurity-politikkerne i hele EU.

Flexicurity – Central aktion 1 til 3:

1. Ny dynamik inden for flexicurity skal være resultat af, at EU-institutionerne, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fastlægger en fælles tilgang. I de prioriteringer, der foreslås i dette flagskibsinitiativ, redegøres der for vilkårene for **en omfattende debat om styrkelse af flexicuritys fire bestanddele** (f.eks. tidsubestemte kontrakter eller reform af understøttelsesordningerne) på grundlag af EU's fælles principper for flexicurity. Disse prioriteringer kunne blive drøftet primo 2011 på en **konference om flexicurity for de berørte parter**, som Kommissionen tilrettelægger sammen med medlemsstaterne, Europa-Parlamentet og arbejdsmarkedets parter. Enigheden om flexicurity som et centralt bidrag til beskæftigelsesmålet under Europa 2020 bør konsolideres i en meddelelse om ny dynamik inden for flexicurity i første halvdel af 2012.

2. Det er af central betydning, at man tilegner sig kvalifikationer og kompetencer i løbet af hele arbejdslivet, og derfor er der behov for omfattende strategier for **livslang læring og navnlig en ny tilgang til voksenuddannelse, som er baseret på fælles principper** som f.eks. fælles ansvar, partnerskab, effektive finansieringsmekanismer, fleksible forløb, grunduddannelse af høj kvalitet samt målrettet efter- og videreuddannelse. Med udgangspunkt i de fremskridt, der er opnået med Københavnprocessen vil Kommissionen i 2011 forelægge: en meddelelse om **gennemførelsen af strategier for livslang læring og kompetenceudvikling**, en **europæisk politikhåndbog** med et sæt rammer for gennemførelsen af livslang læring og en revideret **handlingsplan for voksenuddannelse**.

3. For at forbedre arbejdsmarkedets parters deltagelse og engagement i dagsordenen for nye kvalifikationer og job på EU-plan foreslår Kommissionen, at der en gang om året fra og med 2011 afholdes et **trepartsforum vedrørende sociale spørgsmål**. På forummet skal gennemførelsen af dagsordenen og navnlig flexicurity-politikker drøftes forud for det sociale trepartstopmøde, som afholdes inden Det Europæiske Råds forårsmøde i det europæiske halvår.

Ledsagende og forberedende foranstaltninger:

Som supplement til disse centrale aktioner og for at styrke styrings- og gennemførelsesmekanismerne og støtte medlemsstaterne vil Kommissionen:

- i 2011 indføre **en omfattende metode til overvågning** af medlemsstaternes fremskridt hvad angår gennemførelse af flexicurity-principperne, som er baseret på Beskæftigelsesudvalgets igangværende arbejde
- ultimo 2011 etablere et **partnerskab mellem arbejdsformidlinger** i henholdsvis den offentlige, den private og den tredje sektor for at tilskynde til en strategisk dialog om skift, der kan betale sig, på EU-plan. Partnerskabet vil også give en begrænset støtte til projekter vedrørende bedste praksis; kendskabet til evaluerede og afprøvede eksempler på god praksis vil blive udbredt ved hjælp af et nyt internetbaseret redskab
- i 2011 iværksætte en **høring af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om et sæt europæiske rammer for omstruktureringer**.

2. ARBEJDSTAGERE MED DE RETTE KVALIFIKATIONER

Det er stadig et problem at afstemme de kvalifikationer, der udbydes, med arbejdsmarkedets behov

I Kommissionens meddelelse "Nye kvalifikationer til nye job", som blev efterfulgt af to rådskonklusioner og en rapport fra uafhængige eksperter, fastslås det i 2008, at det har topprioritet for EU at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet⁵. I maj 2009 vedtog medlemsstaterne en strategiramme for europæisk samarbejde på uddannelsesområdet for at sikre livslang læring og kvalifikationsudvikling blandt borgere i alle aldre.

Krisen har understreget betydningen af denne udfordring: Den har fremskyndet økonomiske omstruktureringer og derved skubbet mange arbejdstagere fra kriseramte sektorer ud i arbejdsløshed, fordi de ikke har de kvalifikationer, der efterspørges i sektorer i fremgang. Nu ser vi de første tegn på økonomisk genrejsning, samtidig med at det er vanskeligt at rekruttere højt kvalificerede medarbejdere.

Også i de langsigtede prognoser understreges betydningen af kvalifikationer. I EU forventes antallet af stillinger, der kræver et højt kvalifikationsniveau, at stige med 16 mio. fra i dag og indtil 2020, mens antallet af stillinger, der kræver et lavt kvalifikationsniveau, vil falde med ca. 12 millioner. For mange borgere har ikke de kompetencer, der er nødvendige for, at de kan klare sig på arbejdsmarkedet; set i forhold til voksne med et lavt uddannelsesniveau er der syv gange større sandsynlighed for, at voksne med et højt uddannelsesniveau deltager i efter- og videreuddannelse, og som følge heraf oplever de lavtuddannede i stigende grad vanskeligheder med at tilegne sig nye kvalifikationer og tilpasse sig udviklingen på arbejdsmarkedet.

Alvorlig mangel på kvalificerede fagfolk inden for ledelse og med tekniske, jobspecifikke kvalifikationer gør det vanskeligt at nå Europas målsætninger vedrørende bæredygtig vækst. Dette gælder også mangler inden for områder, der er af kritisk betydning for innovation, navnlig videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik. F.eks. i automobilektoren og inden for skibsbygning kræver efterspørgslen efter hybridkøretøjer og investeringerne i havvindmøller og bæredygtig energi allerede mange andre kvalifikationer end de

⁵ KOM(2008) 868 af 16.12.2008. Rådets konklusioner af 9.3.2009 og 7.6.2010. "New Skills for New Jobs: Action Now" Expert Group Report, februar 2010.

kvalifikationer, som arbejdstagerne i disse sektorer har på nuværende tidspunkt. Der er rent faktisk behov for betydelige investeringer i grønne kompetencer for at sikre, at EU lever op til sine ambition om at have 3 mio. grønne job senest i 2020. Der skønnes at være en mangel på fagfolk inden for IKT svarende til 384 000 til 700 000 stillinger inden udgangen af 2015, hvilket udgør en trussel mod sektoren som sådan, men også mod udbredelsen af IKT i alle økonomiens sektorer. Desuden har mere end 30 % af europæerne kun sjældent eller aldrig brugt internettet, hvilket udgør en betydelig hindring for deres beskæftigelsesmuligheder, da de fleste job forudsætter e-færdigheder⁶. Inden udgangen af 2020 skønnes der at mangle en mio. fagfolk i sundhedssektoren – eller op til to mio., hvis tilknyttede erhverv i sundhedssektoren medregnes, dvs. 15 % af den pleje, der er behov for i EU. Der er behov for yderligere en mio. forskere, hvis vi skal nå vores mål om at opnå "Innovation i EU".

Geografiske faktorer spiller også ind på uoverensstemmelsen mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer: Mangel på kvalificerede medarbejdere og flaskehalse i områder med høj vækst findes side om side med områder med vedvarende høj arbejdsløshed. Og alligevel er mobiliteten meget begrænset i EU: I 2009 var blot 2,4 % befolkningen i EU statsborgere i en anden medlemsstat end bopælsmedlemsstaten. Økonomisk migration er også ved at opnå strategisk betydning som løsning på manglen på kvalificerede medarbejdere. Antallet af ikke-EU-borgere var på næsten 20 mio. eller 4,0 % af den samlede befolkning i EU-27; uden nettoimmigration vil befolkningen i den erhvervsaktive alder være faldet med 12 % i 2030 og med 33 % i 2060 set i forhold til 2009. Ikke desto mindre har vandrende arbejdstagere ofte job af lav kvalitet, som kræver begrænsede kvalifikationer, hvilket understreger behovet for en bedre forvaltning af disse vandrende arbejdstageres potentiale og kvalifikationer.

Styrkelse af Unionens evne til at foregribe og matche kvalifikationsbehovet på arbejdsmarkedet

Krisens virkninger og den vedvarende høje arbejdsløshed har øget behovet for at få mere klarhed over, hvor der efter al sandsynlighed vil være mangel på kvalificerede medarbejdere i EU. Den viden, der siden 2008 er opnået gennem forskellige foranstaltninger, skal samles inden for rammerne af en systematisk gennemgang af EU's kvalifikationsbehov. Medlemsstaternes foranstaltninger til forbedring af kvalifikationsniveauet skal suppleres med foranstaltninger på EU-plan, som lægger stor vægt på geografisk mobilitet som en justeringsmekanisme, der kan løse problemerne vedrørende regionale lommer med arbejdsløshed og sikre, at behovene på markedet dækkes. Kommissionen vil også fortsat støtte etableringen af europæiske sektorråd vedrørende kvalifikationer på europæisk plan, hvis de berørte parter som f.eks. arbejdsmarkedets eller relevante observationscentre tager initiativ til dette. I overensstemmelse med Stockholmprogrammet⁷ og navnlig udviklingen af EU-lovgivning om lovlig migration vil Kommissionen ligeledes træffe foranstaltninger for mere effektivt at udnytte potentialet hos de immigranter, der allerede befinder sig i EU. Der er fem centrale indsatsområder:

2.1. Udvikling af information om situationen på arbejdsmarkedet og kvalifikationsstyring

De fleste medlemsstater udvikler deres information om arbejdsmarkedets nuværende og fremtidige kvalifikationsbehov ved hjælp af organer som f.eks. observationscentre, som samler aktørerne på arbejdsmarkedet og uddannelsesinstitutionerne. Deres analyser bidrager

⁶ Jf. definitionen i KOM(2007) 496 af 7.9.2007.

⁷ KOM(2010) 171 af 20.4.2010.

til at fastlægge kvalifikationsstandarderne og at tilpasse uddannelsessystemerne til arbejdsmarkedets behov.

Der er dog stadig rige muligheder for at videreudvikle prognoseredskaberne for arbejdsmarkedet på medlemsstatsplan, regionalt plan, sektorplan og EU-plan og for at udbrede kendskabet til de resultater, der opnås, således at der opnås bedre muligheder for at løse problemerne vedrørende mangel på kvalifikationer. Kommissionen vil fremme samarbejde mellem de organer i medlemsstaterne, der beskæftiger sig med kvalifikationsstyring (foregribelse af kvalifikationsbehovet og uddannelsessystemernes tilpasningsevne), for at fremme udveksling af oplysninger og bedre udnyttelse af information om situationen på arbejdsmarkedet i forbindelse med beskæftigelses- og uddannelsespolitikker.

2.2. Den rette blanding af kvalifikationer

Uanset alder, køn, socioøkonomisk baggrund, etnisk oprindelse eller handicap bør alle EU-borgere have mulighed for at tilegne sig og udvikle den blanding af viden, kvalifikationer og evner, der er nødvendig, for at de kan klare sig på arbejdsmarkedet.

Uddannelsessystemerne skal derfor sikre borgerne den rette blanding af kvalifikationer, herunder digitale og tværgående nøglekompetencer, mediekompetence og kommunikation på et fremmedsprog. De skal også sikre, at unge med en gymnasial eller videregående uddannelse har de kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for, at de hurtigt og problemløst kan komme i beskæftigelse. En indsats for at mindske antallet af unge, der går tidligt ud af skolen, og for at nedbringe antallet af borgere, der opnår ringe resultater inden for grundlæggende kompetencer som f.eks. læse-, skrive- og regnefærdigheder og naturfag er ligeledes af afgørende betydning for inddragelse, beskæftigelse og vækst. Det benchmark, der går ud på, at 15 % af alle voksne skal deltage i livslang læring, skal nås ved hjælp af efter- og videreuddannelse⁸.

Der er blevet opnået store fremskridt med hensyn til tilpasning af læseplanerne, indførelse af reformer i overensstemmelse med rammen for nøglekompetencer (livslang læring) og anvendelse af Europass. Medlemsstaterne bør dog sætte mere skub i reformerne og indføre nationale referencerammer for kvalifikationer baseret på læringsresultater som anført i henstillingen om den europæiske referenceramme for kvalifikationer. Ligeledes bør Københavnprocessen bidrage til yderligere forbedring af grundlæggende erhvervsuddannelses tiltrækningskraft.

Da digitale kompetencer spiller en rolle, som går på tværs af hele økonomien, har den digitale dagsorden for Europa en meget vigtig katalysatorvirkning, som kan bidrage til, at arbejdstagere og jobsøgende opnår de rette digitale kompetencer, og at der gøres en målrettet indsats for at fremme digitale færdigheder blandt de grupper, som har de ringeste kompetencer, som f.eks. ældre, lavtuddannede eller ansatte i SMV'er, men også for at fremme specialiserede og avancerede IKT-kompetencer blandt arbejdstagere med specifikke jobprofiler som f.eks. fagfolk inden for IKT.

⁸ Rådets konklusioner om en strategiramme for europæisk samarbejde på uddannelsesområdet (dok. 9845/09).

2.3. Matchning af arbejdstagernes kvalifikationer og jobmulighederne samt udnyttelse af potentialet for jobskabelse i Europa

Det er vigtigt at opnå den rette blanding af kvalifikationer, men det er af ligeså afgørende betydning at undgå underudnyttelse af befolkningens evner og potentiale. Dette forudsætter bedre samarbejde mellem erhvervslivet og uddannelsessystemerne samt en øget gennemsigtighed på arbejdsmarkedet, der indebærer, at der ikke blot anvendes traditionelle tilgange, hvor evner udelukkende måles ved hjælp af formelle kvalifikationer.

Overgangen til kompetence- og kvalifikationsbaserede tilgange fører allerede til betydelige ændringer af uddannelsessystemerne, arbejdsmarkedene og samspillet mellem disse. Dette har for sin del store virkninger for arbejdsformidlingernes arbejde inden for kvalifikationsvurdering, profilering, uddannelse, samarbejde med uddannelsesinstitutioner, erhvervsvejledning og kunderådgivning (herunder rådgivning af arbejdsgivere). Samarbejdet mellem arbejdsformidlinger og uddannelsesvejledningscentre skal styrkes, således at centrene kan give vejledning, som er af direkte relevans for arbejdsmarkedet.

Rådgivning, incitamenter og støtte til virksomhederne, herunder SMV'erne, er også af afgørende betydning for at hjælpe dem med at udvikle og bedst muligt udnytte kompetencerne på arbejdspladsen. Arbejdsgiverne bør tilskyndes til at fungere som medinvestorer og deltage i uddannelsesinstitutionernes aktiviteter, navnlig inden for videregående uddannelse og erhvervsuddannelse; disse partnerskaber kan udvikle og ajourføre kvalifikationsprofiler, tværfaglige læseplaner og kvalifikationer samt fremme uddannelse på arbejdspladsen, herunder bl.a. praktikophold og erhvervsrelaterede ph.d.-programmer. Disse strukturerede partnerskaber kunne give et effektivt og systemisk redskab til udvikling af denne interaktion.

For at tilvejebringe de kvalifikationer, som fremtidens job kræver, og sikre, at vores uddannelsessystemer bliver bedre til at tilpasse sig vores økonomis fremtidige behov (f.eks. en grøn økonomi), skal nye akademiske specialiseringer fremmes, således at der opnås en kritisk masse, der gør det muligt at forbedre Europas konkurrenceevne.

2.4. Forbedring af den geografiske mobilitet i hele EU

Mange ikke-lovgivningsmæssige faktorer påvirker den interregionale og tværnationale mobilitet: bolig, sprog, partnerens beskæftigelsesmuligheder, ordninger for tilbagevenden, historiske hindringer og anerkendelse af erfaringerne fra mobilitetsopholdet, navnlig i SMV'er. Den seneste tids indsats for at forbedre den geografiske mobilitet har fokuseret på fjernelse af lovgivningsmæssige og administrative hindringer (f.eks. inden for anerkendelse af kvalifikationer og retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder). Borgerne skal have bedre kendskab til disse ændringer for trygt at kunne foretage grænseoverskridende karriereskift; der skal også lægges mere vægt på at øge åbenheden om ledige job i hele EU. I forbindelse med koordineringen af sociale sikringsordninger vil Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne også undersøge situationen for meget mobile fagfolk, navnlig forskere, der deltager i lønnede forskningsaktiviteter, for at sikre, at deres geografiske og tværsektorielle mobilitet fremmes med henblik på færdiggørelse af det europæiske forskningsrum senest i 2014.

Visse fagfolk skal stadig gennemgå lange og anstrengende procedurer for at få deres kvalifikationer anerkendt. Kommissionen er for nærværende i færd med at foretage en evaluering af direktivet om erhvervs-mæssige kvalifikationer for eventuelt at finde løsninger, som f.eks. et erhvervspas, og indføre forenklinger.

2.5. Udnyttelse af indvandrernes potentiale

For at maksimere indvandrernes potentielle bidrag til fuld beskæftigelse, bør indvandrere, som allerede opholder sig lovligt i EU, integreres bedre, navnlig gennem fjernelse af hindringer for beskæftigelse som f.eks. forskelsbehandling eller manglende anerkendelse af evner og kvalifikationer, som udsætter indvandrerne for arbejdsløshed og social udstødelse. Problemet vedrørende tredjelandsstatsborgeres dårligere resultater – set i forhold til den indfødte befolkning – i medlemsstaternes uddannelsessystemer bør også løses.

En bedre overvågning og foregribelse af kvalifikationsbehovene samt forbedringer af anerkendelsen af færdigheder (også færdigheder opnået uden for EU) og kvalifikationer kan medføre en betydelig nedbringelse af "hjernespildet" blandt højtuddannede indvandrere i ufaglært arbejde af lav kvalitet. Under hensyntagen til princippet om fællesskabspræferencen og medlemsstaternes ret til at fastsætte indrejseordninger for arbejdstagere fra tredjelande kunne en kortlægning af kvalifikationsprofilen for tredjelandsstatsborgere, som allerede bor i EU, bidrage til at fastlægge, hvorledes EU's lovgivningsmæssige rammer, som er under udvikling, og nationale indrejseordninger for vandrede arbejdstagere kunne medvirke til at afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft. En fleksibel indrejsepolitik, der er baseret på efterspørgslen, kan yde et betydningsfuldt bidrag til dækning af den fremtidige efterspørgsel efter arbejdskraft. Matchningen af kvalifikationer kan også forbedres gennem et styrket samarbejde med tredjelande om anerkendelse af kvalifikationer, udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedets behov og samarbejde med rekrutteringsvirksomheder og arbejdsformidlingskontorer.

Ajourføring og matchning af kvalifikationer – central aktion 4 til 8:

Kommissionen vil:

- 4. fra 2012 udarbejde en **EU-oversigt over kvalifikationer** for at forbedre gennemsigtigheden for jobsøgende, virksomheder og/eller offentlige institutioner. Der vil være online adgang til oversigten, og den vil indeholde ajourførte prognoser for kvalifikationsudbuddet og arbejdsmarkedets behov indtil 2020. Den vil indeholde: i) ajourførte oplysninger om de 25 erhverv med den største vækst i EU og de fem mest "populære" erhverv i hver enkelt medlemsstat, ii) en analyse af kvalifikationsbehovene, som er udarbejdet ved hjælp af redskabet til overvågning af ledige stillinger i Europa, iii) en analyse af uoverensstemmelsen mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer samt anvendelsen af kvalifikationer på arbejdspladsen, som er udarbejdet på grundlag af undersøgelser blandt arbejdsgivere, uddannelsessøgende og færdiguddannede, iv) en fremtidsanalyse på sektorplan, som er udarbejdet på grundlag af det arbejde, der udføres af det europæiske sektorråd vedrørende kvalifikationer og beskæftigelse, og v) Cedefop's⁹ og medlemsstaternes prognoser. Oversigten vil i nødvendigt omfang indeholde oplysninger om kvalifikationsbehov inden for særligt vigtige områder som f.eks. videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik
- 5. senest i 2012 færdiggøre den europæiske **klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv (ESCO)** som en fælles platform for erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne

⁹ Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse.

- 6. i 2012 overveje muligheden for at forelægge forslag **vedrørende reform af systemerne for anerkendelse af faglige kvalifikationer** på grundlag af evalueringen af direktivet om erhvervsmæssige kvalifikationer
- 7. i 2011 præsentere en ny **dagsorden for integration** af tredjelandsstatsborgere for at opnå forbedrede strukturer og redskaber, der kan lette vidensudveksling og ensretning af medlemsstaternes prioriteringer på integrationsområdet inden for alle politikområder
- 8. i 2012 overveje muligheden for at forelægge forslag, der skal bidrage til at forbedre **håndhævelsen af rettighederne for vandrende arbejdstagere i EU** på grundlag af princippet om fri bevægelighed for arbejdstagerne.

Ledsagende og forberedende foranstaltninger:

Kommissionen vil i samarbejde med medlemsstaterne desuden:

- senest 2011 foreslå et **nyt benchmark for uddannelse, der skal forbedre beskæftigelsesevnen**, for at opnå, at der igen fokuseres på at forberede unge på at komme ind på arbejdsmarkedet, foreslå en rådshenstilling om **nedbringelse af antallet af unge, der forlader skolen tidligt**, og etablere en **ekspertgruppe på højt plan om forbedring af læse- og skrivefærdighederne** blandt unge og voksne
- inden udgangen af 2010 iværksætte en **bevidstgørelseskampagne vedrørende borgernes muligheder for at udnytte EU's regler om koordinering af social sikring i forbindelse med, at de flytter inden for EU**, uden at de mister deres rettigheder
- inden for rammerne af **SMV-præstationsmålingen** evaluere de fremtidige kvalifikationsbehov i mikro- og håndværksvirksomheder for et repræsentativt antal medlemsstater, således at sådanne virksomheders behov kan integreres bedre i eksisterende politiske initiativer på EU-plan
- fra og med 2011 fremme kompetencer inden for bæredygtig udvikling og kvalifikationsudvikling i sektorer, der er omfattet af **køreplanen for et ressourceeffektivt Europa og den nye økoinnovationsplan**
- fra og med 2011 støtte **"vidensalliancer"**, dvs. tiltag, der samler virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne med henblik på udvikling af nye læseplaner som reaktion på manglen på innovationskvalifikationer og behovet for at dække arbejdsmarkedets behov. EU's erhvervsrelaterede ph.d.-programmer inden for rammerne af Marie Curie-aktionerne og Erasmus-praktikophold i virksomheder vil også blive videreudviklet
- i 2011 fremsætte forslag til en rådshenstilling om kortlægning, registrering og **validering af kompetencer** opnået uden for det formelle uddannelsessystem, herunder navnlig et **europæisk kvalifikationspas**, som skal hjælpe arbejdstagerne med at registrere og beskrive de kvalifikationer, de har opnået i løbet af livet
- i 2011 forelægge **en analyse af indvandringspolitikernes bidrag til matchning af udbudte kvalifikationer og arbejdsmarkedets behov** i overensstemmelse med Stockholmprogrammet. Der vil blive etableret et **politisk netværk for forbedring af indvandrerens uddannelse** med henblik på at afhjælpe forskellene mellem de

uddannelsesmæssige resultater, som henholdsvis studerende med indvandrerbaggrund og indfødte studerende opnår

- inden udgangen af 2012 **gennemføre en reform af det europæiske arbejdsformidlingsnet (Eures) og dets retsgrundlag** for at udvikle nettets kapacitet inden for jobmatchning og praktikpladsformidling som et bidrag til den europæiske beskæftigelsesstrategi og udvikle det, således at det støtter "Dit første EURES-job"
- inden udgangen af 2012 foreslå en EU-dækkende tilgang og redskaber, som kan støtte medlemsstaterne, når de **integrerer IKT-kompetencer og digitale færdigheder (e-færdigheder) i deres centrale politikker for livslang læring**
- inden udgangen af 2012 forelægge en **meddelelse om den europæiske politik for flersprogethed** med forslag til prioriteringer i uddannelsessystemerne og et europæisk benchmark for sprog, som er baseret på resultaterne af den europæiske undersøgelse af sprogkundskaber, og som skal gøre det muligt at nå Barcelonamålsætningen vedrørende "modersmål + 2"
- inden udgangen af 2012 i samarbejde med medlemsstaterne udvikle en **handlingsplan, som skal løse problemerne vedrørende mangel på sundhedspersonale**. Handlingsplanen vil blive ledsaget af en fælles foranstaltning under sundhedsprogrammet vedrørende prognoser over behovet for sundhedspersonale og arbejdsmarkedspolitik
- inden udgangen af 2012 udpege og fremme europæiske **ekspertisecentre inden for nye akademiske specialiseringer**, der er rettet mod fremtidens arbejdsmarked. Kommissionen vil analysere, hvorledes (europæiske og internationale) studerendes mobilitet i retning af disse ekspertisecentre støttes bedst muligt.

3. FORBEDRING AF ARBEJDETS KVALITET OG ARBEJDSVILKÅRENE

Blandede resultater, hvad angår jobkvalitet, i hele EU i løbet af de seneste ti år

Høj jobkvalitet går hånd i hånd med en høj beskæftigelsesfrekvens. Dette skyldes, at arbejdsmiljøet spiller en afgørende rolle for forbedring af arbejdsstyrkens potentiale og for konkurrenceevnen. Når der skal innoveres og leveres resultater hurtigt og effektivt, afhænger EU-virksomhedernes overlevelse og muligheder for at udvide en engageret arbejdsstyrke, som trives i et arbejdsmiljø af høj kvalitet og med sikre og sunde arbejdsvilkår.

Der har både været gode og dårlige nyheder om jobkvaliteten i Europa i løbet af de seneste ti år. Jobtilfredsheden er blevet forbedret overalt; antallet af arbejdsulykker, herunder ulykker med dødelig udgang, er faldet, selv om arbejdet, i det mindste for en begrænset del af befolkningen, er blevet mere intensivt og stressende. På den anden side er antallet af arbejdstagere, der ufrivilligt befinder sig i midlertidige stillinger eller deltidsstillinger, steget fra henholdsvis 53,7 % og 18 % i 2001 til henholdsvis 60,3 % og 25,6 % i 2009. Der har været tendens til, at lønningerne er steget mindre end produktiviteten i de fleste medlemsstater, og der forekommer stadig fattigdom blandt beskæftigede: Andelen af beskæftigede, som lever under fattigdomsgrænsen, har siden 2005 ligget stabilt på 8 %. I mange lande medfører sort arbejde stadig, at store dele af arbejdsstyrken er uden beskyttelse og sårbare.

På grund af krisen er flere job blevet udsat for konkurrencepres og forringelse af arbejdsvilkårene. I mange tilfælde er nye arbejdsformer og et stigende antal jobskift ikke blevet ledsaget af passende arbejdsvilkår, hvilket har øget forekomsten af psykologisk pres og psykosociale lidelser. Dette har sociale og økonomiske omkostninger og kan underminere Europas konkurrenceevne: Usikre og usunde arbejdsmiljøer medfører, at flere søger om invalidepension og trækker sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet.

Revision af EU-lovgivningen og fremme af "bløde" redskaber

Forbedring af jobkvaliteten forudsætter en integreret politisk reaktion på EU-plan samt tiltag fra medlemsstaternes side. Gældende EU-ret udgør et godt supplement til medlemsstaternes tiltag vedrørende forbedring af arbejds- og levevilkårene, da den sikrer minimumstandarder i hele EU inden for arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, information, høring, arbejdstagernes medbestemmelsesret, ligestilling mellem kvinder og mænd samt ikke-forskelsbehandling og understøtter en mere loyal konkurrence, høj produktivitet og oprettelse af kvalitetsjob. Gældende EU-ret skal dog tilpasses for at præcisere gennemførelsen eller fortolkningen af reglerne og gøre dem lettere at forstå og anvende for borgerne og virksomhederne, for at reagere på nye risici for sundheden og sikkerheden på arbejdspladsen og for at begrænse bureaukratiet. Mere generelt skal gældende EU-ret tilpasses nye arbejdsmønstre og –teknologier, således at den fremmer snarere end hindrer tilpasning af arbejdspladsen.

Lovgivning på EU-plan er ikke altid tilstrækkeligt. "Bløde" redskaber som f.eks. sammenlignende analyser, koordinering af politikker, udveksling af god praksis, benchmarking, gennemførelsesvejledninger, aktionsrammer, adfærdskodekser og anbefalinger kan give et betydningsfuldt bidrag til at skabe enighed og de rette incitament for tiltag på nationalt plan eller virksomhedsplan. Der bør derfor gennemføres andre initiativer for at understøtte et sæt mere intelligente retlige rammer, konsolidere en langsigtet strategisk tilgang til forbedring af nationale myndigheders og arbejdsmarkedets parter gennemførelse af lovgivning på nationalt plan og revidere begrebet jobkvalitet og indikatorerne herfor.

3.1. Mere intelligente EU-regler for beskæftigelse samt sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Kommissionen vil foretage en storstilet, faseopdelt evaluering af gældende EU-ret. Arbejdet er allerede blevet påbegyndt med evalueringen af to betydningsfulde områder under lovgivningen – arbejdstid og udstationering af arbejdstagere; det skal udvides til andre områder vedrørende beskæftigelse og sundhed og sikkerhed. Denne omfattende evaluering vil ikke stå i vejen for udarbejdelsen af nye lovforslag, hvis der opstår et klart behov for øjeblikkelig indgriben, og hvis en komplet vurdering af de økonomiske og sociale virkninger berettiger indførelse af nye bestemmelser.

Der er desuden behov for en indgående vurdering af en række bestemmelser, som kan forekomme ineffektive eller vanskelige at håndhæve, herunder f.eks. reglerne om beskyttelse af modtagerne af supplerende arbejdsmarkedsrelaterede pensioner i tilfælde af arbejdsgiverens konkurs. På grundlag af en passende konsekvensvurdering vil Kommissionen foreslå, at søfolk og fiskere bliver omfattet af EU's arbejdsmarkedslovgivning. Inden for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen vil prioriteringerne omfatte revision af de direktiver, som vedrører beskyttelse af arbejdstagere, som er udsat for elektromagnetiske felter, kræftfremkaldende stoffer eller mutagener, og forebyggelse af muskel- og knoglelidelser. Risiciene ved udsættelse for tobaksrøg i omgivelserne vil kræve særlig opmærksomhed.

Desuden vil risiciene forbundet med nanomaterialer samt årsagerne til den stigende forekomst af psykiske lidelser på arbejdspladsen blive undersøgt.

3.2. En strategisk tilgang baseret på "bløde" redskaber

Kommissionen kan spille en rolle og mobilisere ressourcer fra medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og EU's agenturer. Gennem den sociale dialog på europæisk plan har arbejdsmarkedets parter på sektorplan såvel som på tværs af sektorerne udviklet en vifte af betydningsfulde "bløde" redskaber, herunder selvstændige aftaler; disse bidrager til forbedring af arbejdsstandarderne og har direkte og konkrete virkninger for arbejdsvilkårene for millioner af arbejdstagere i EU. Kommissionen, som respekterer arbejdsmarkedets parters selvstændighed, vil fortsat støtte og fremme dette arbejde og i begrundede tilfælde evaluere virkningerne af sådanne aftaler.

Erfaringerne fra EU's strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (2007-2012) bør tjene som udgangspunkt for en debat om fornyelse af strategien samt en eventuel udvidelse heraf til andre politikområder.

Forekomsten af sort arbejde, herunder tilfælde, hvor arbejdsgiverne anfører, at arbejdstagerne er selvstændige underleverandører, bliver stadig større og får i stigende grad en grænseoverskridende dimension: Der er behov for en større indsats for at styrke samarbejdet på EU-plan mellem arbejdstilsynet og andre organer, som har til opgave at kontrollere anvendelsen af arbejdsretten.

Der er også behov for en indsats for at revidere EU's definition af og fælles indikatorer for jobkvalitet og at gøre indikatorerne mere anvendelige til evaluering og benchmarking af medlemsstaternes politik på dette område. Navnlig bør definitionen af jobkvalitet genundersøges på baggrund af den seneste politiske udvikling, herunder inden for f.eks. flexicurity og "omstillinger, der betaler sig", og udviklingen af nye arbejdsmønstre.

Jobkvalitet og arbejdsvilkår – central aktion 9 til 12

Kommissionen vil:

- 9. i 2011 revidere **arbejdstidsdirektivet** og fremsætte et lovforslag, som har til formål at forbedre gennemførelsen af **direktivet om udstationering af arbejdstagere**. Kommissionen vil om nødvendigt tage initiativ til at **ændre, præcisere eller forenkle eksisterende beskæftigelsesrelateret lovgivning**, hvis en konsekvensvurdering berettiger dette, og efter høring af arbejdsmarkedets parter i EU
- 10. i 2011 foretage **den endelige evaluering af EU's strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (2007-2012)** og i 2012 foreslå en **opfølgingsstrategi for perioden 2013-2020** på grundlag heraf
- 11. i 2012 revidere **effektiviteten af EU-lovgivningen om information og høring af arbejdstagerne og EU-direktiverne om deltidsarbejde og tidsbegrænsede kontrakter og vurdere disses virkninger for kvindernes beskæftigelse og ligeløn** i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og under hensyntagen til den sociale dialogens autonomi
- 12. inden udgangen af 2014 gennemføre en **omfattende revision af sundheds- og sikkerhedslovgivningen** i samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på

europæisk plan og inden for rammerne af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og Sundhed på Arbejdspladsen.

Ledsagende og forberedende foranstaltninger:

Kommissionen vil i samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

- i 2011 undersøge **mulighederne for at tage initiativ til at styrke samarbejdet blandt arbejdstilsynene og andre håndhævelsesorganer** med henblik på at forebygge og bekæmpe sort arbejde
- i 2011 revidere og strømline det politiske begreb "jobkvalitet"
- i 2012 **undersøge virkningerne af de direktiver om bekæmpelse af forskelsbehandling**, som er af relevans for beskæftigelsen, dvs. direktiv 2000/78/EF¹⁰ og 2000/43/EF¹¹.

4. STØTTE TIL JOBSKABELSE

Den økonomiske krise havde dramatiske virkninger for jobskabelsen, men visse hindringer for efterspørgslen efter arbejdskraft er strukturelle

Det er ikke tilstrækkeligt at sikre, at borgerne forbliver aktive og opnår de rette kvalifikationer for at få et job: Genrejsningen skal være baseret på jobskabelse, som først og fremmest afhænger af økonomisk vækst. Siden 2008 har den økonomiske nedgang da også haft enorme virkninger for jobskabelsen: Den har gjort det af med den gradvise stigning i beskæftigelsen i EU og det fald i arbejdsløsheden, der kunne konstateres i det foregående tiår. Der kom igen økonomisk vækst i EU i anden halvdel af 2009 efter fem kvartaler i træk med nedgang; EU's arbejdsmarkeder er begyndt at vise visse tegn på stabilisering, og med hensyn til antallet af ledige stillinger har der også været visse positive tendenser i de seneste kvartaler.

Denne positive udvikling er naturligvis glædelig, men ikke alle de ændringer, man har kunnet se i løbet af de seneste to år, har været et resultat af det økonomiske klima: Jobskabelsen afhænger også af de arbejdsmarkedspolitikker, der gennemføres på EU-plan og nationalt plan. Stimulering af væksten er muligvis ikke tilstrækkeligt til at skabe flere og bedre job: Erhvervsklimaet skal også være beskæftigelsesvenligt.

Politikker, der udformes med henblik på at fremme jobskabelse, skal også tage hensyn til, at små og mellemstore virksomheder (SMV'er) yder et betydningsfuldt bidrag til Europas økonomiske aktivitet og erhvervsvirksomhed. Over 99 % af alle virksomheder i EU er SMV'er, og de tegner sig for to tredjedele af alle job i den private sektor, hvilket viser betydningen af at tage passende hensyn til SMV'ernes behov ved udformningen af beskæftigelsesrelevant lovgivning. Der er dog for få af vores SMV'er, som vokser sig så store, at de kan beskæftige et stort antal medarbejdere; der er også færre nye, FoU-intensive virksomheder i EU end i USA. Betydelige mangler inden for innovation og e-færdigheder hindrer SMV'erne i at indføre innovative, intelligente forretningsmodeller og nye teknologier.

¹⁰ Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

¹¹ Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

Selvstændige tegner sig for 15 % af EU's arbejdsstyrke, og selv i perioder med økonomisk fremgang er antallet af selvstændige ikke steget nævneværdigt: Andelen af selvstændige i EU's samlede arbejdsstyrke faldt med 1 procentpoint mellem 2000 og 2008.

Genetablering af jobskabelsen for at sikre, at alle, der ønsker et job, kan få et job

Økonomisk vækst er stadig nøglen til at opnå jobskabelse. Flagskibsinitiativerne "Innovation i EU"¹² og "En industripolitik for en globaliseret verden"¹³ omhandler en betydningsfuld pakke af aktioner for en ny strategisk tilgang til innovation og et konkurrencedygtigt industrigrundlag; de bør bidrage til fremme af økonomisk vækst, der er forankret i viden og aktiviteter med stor merværdi, og til kortlægning af investerings- og jobskabelsesmuligheder. "Akten for det indre marked"¹⁴ omfatter også en pakke af forslag, som skal gøre det muligt at udnytte det indre markeds fulde potentiale og øge væksten og jobskabelsen. Ligeledes er der i flagskibsinitiativet "Unge på vej"¹⁵ allerede beskrevet et sæt specifikke rammer for ungdomsbeskæftigelse.

Ud over disse initiativer skal der dog også etableres de rette betingelser for at skabe flere job, navnlig i begge ender af kvalifikationsspektret. I anerkendelse af at EU stadig kan opnå store forbedringer med hensyn til at omsætte innovation til produktion af varer og tjenesteydelser, vil Kommissionen fremsætte forslag, der skal fremme jobskabelsen i virksomheder med højt kvalificerede medarbejdere og FoU-intensive forretningsmodeller. Den vil også søge at finde incitamentter for arbejdsgiverne til at rekruttere langtidsarbejdsløse og andre arbejdstagere, som er på vej ud af arbejdsmarkedet. Som supplement til medlemsstaternes indsats vil Kommissionen også være særligt opmærksom på iværksætterkultur og selvstændig erhvervsvirksomhed som et vigtigt middel til forøgelse af beskæftigelsesfrekvensen. Princippet om at tænke småt først vil blive respekteret i forbindelse med alle initiativer for at tage hensyn til SMV'ernes karakter.

4.1. Styrkelse af rammebetingelserne for jobskabelse

Kommissionens skøn viser, at en reduktion af den administrative byrde på 25 % på lang sigt kunne medføre en stigning i BNP på 1,4 %. For at kombinere økonomisk vækst med jobskabelse bør administrative hindringer for virksomheds-etablering og rekruttering fjernes. Dette er navnlig vigtigt i virksomheder i sektorer under hastig udvikling og med FoU-intensive forretningsmodeller, hvor efterspørgslen efter høje kvalifikationer kan være betragtelig. Hvis målet om at bruge 3 % af EU's BNP på FoU senest i 2020 nås, vil det rent faktisk indebære, at der vil være skabt 3,7 mio. nye job senest i 2020¹⁶. Der bør i den forbindelse investeres mere i at øge antallet af dimittender med en uddannelse inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik for at skabe de rette betingelser for anvendelse af centrale støtteteknologier, som er af afgørende betydning for industriens og tjenesteydelsesleverandørernes FoU- og innovationsstrategier.

Stimulering af rekrutteringen gennem en nedbringelse af indirekte lønomkostninger (f.eks. ved at skifte fra skat på arbejdskraft til skat på energiforbrug eller forurening) er af afgørende betydning i perioder med høj arbejdsløshed, da omkostningerne forbundet med opretholdelse

¹² KOM(2010) 546 af 6.10.2010.

¹³ KOM(2010) 614 af 28.10.2010.

¹⁴ KOM(2010) 608 af 27.10.2010.

¹⁵ KOM(2010) 477 af 15.9.2010.

¹⁶ KOM(2010) 546 af 6.10.2010.

af arbejdsløshedsforsikringsordningerne højst sandsynligt vil være større end indtægtstabet for den sociale sikringsordning. Dette er af særlig stor betydning for de personer, som oplever særlige vanskeligheder med at finde nyt job efter en krise, herunder f.eks. lavtkvalificerede arbejdstagere eller langtidsarbejdsløse. Incitamenterne for at arbejde i den formelle frem for den uformelle økonomi er også af central betydning; et godt eksempel er udviklingen af legalt arbejde inden for husligt arbejde, social omsorg og almenyttigt arbejde, som også kan bidrage til at åbne døren til arbejdsmarkedet for de borgere, der er længst væk fra arbejdsmarkedet.

4.2. Fremme af iværksætterkultur, selvstændig erhvervsvirksomhed og innovation

Virksomheder i den sociale økonomi, kooperativer, gensidige selskaber samt mikrovirksomheder, herunder selvstændige, kan give innovative løsninger på sociale problemer inden for rammerne af en demokratisk proces og tilbyde de personer, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, specifikke beskæftigelsesmuligheder. I Kommissionens meddelelse om "akten for det indre marked"¹⁷ beskrives en række initiativer og foranstaltninger, der er rettet mod udvikling af den sociale økonomi og sociale virksomheder, som f.eks. initiativet angående virksomhedernes sociale ansvar eller den offentlige høring om gennemførelsen af forordningen om statuten for det europæiske andelsselskab. Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi vil fremme virksomhedsoprettelse og -udvikling gennem innovationsbaseret forskning, navnlig ved at lægge stor vægt på iværksætterkultur.

Iværksætteri bør finde større udbredelse som et middel til jobskabelse og bekæmpelse af social udstødelse. Der skal lægges vægt på erhvervsuddannelse for at sikre, at uddannelsessystemerne reelt kan producere nye iværksættere, og at personer, som er villige til at etablere og drive en SMV, opnår de rette kvalifikationer. Medlemsstaterne bør udvikle læseplanernes bestemmelser om iværksætterkultur for at skabe en kritisk masse af lærere, der kan undervise i iværksætteri, og fremme samarbejde mellem universiteter på tværs af grænserne og samarbejde mellem forskningscentre inden for innovation og iværksætterkultur.

Støtte til jobskabelse – Central aktion 13:

13. Kommissionen vil i 2011 foreslå en række **vejledende principper for forbedring af forudsætningerne for jobskabelse**. Disse vil omfatte: i) løsninger på problemerne vedrørende administrative og juridiske hindringer for rekruttering og afskedigelse, for oprettelse af nye virksomheder og for selvstændig virksomhed, ii) nedbringelse af indirekte lønomkostninger og iii) overgang fra uformelt og sort arbejde til legalt arbejde.

Ledsagende og forberedende foranstaltninger:

Inden for rammerne af "Small Business Act" vil Kommissionen:

- inden udgangen af 2010 fremsætte forslag til at **forlænge den forberedende aktion Erasmus for unge iværksættere og ændre den til et permanent program**
- støtte specifikke programmer for uddannelse af lærere samt udveksling af bedste praksis for at udvikle **uddannelse inden for iværksætterkultur for lærere** og udvikle en politikhåndbog om uddannelse inden for iværksætterkultur for at øge udbredelsen, virkningerne og kvaliteten af uddannelse inden for iværksætterkultur i Europa.

¹⁷ KOM(2010) 608 af 27.10.2010.

EU'S FINANSIELLE INSTRUMENTER TIL FREMME AF NYE KVALIFIKATIONER OG JOB

På baggrund af de nuværende stramninger af de nationale budgetter skal medlemsstaterne og Kommissionen fokusere på bedre udnyttelse af EU's midler. Samhørighedsfonden bidrager allerede til udviklingen af nye kvalifikationer og jobskabelse, herunder i den grønne økonomi, som bliver af større og større betydning. Der kan gøres mere for fuldt ud at udnytte potentialet i EU's finansielle instrumenter og forordninger, der støtter reformer inden for beskæftigelse og uddannelse: Der tænkes i den forbindelse først og fremmest på Den Europæiske Socialfond (ESF), men også på Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU), Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL), programmet for livslang læring og Progress.

I overensstemmelse med forslagene i gennemgangen af budgettet¹⁸ og i den femte samhørighedsrapport¹⁹ bør virkningerne af de samhørighedspolitiske instrumenter, herunder ESF, øges gennem fokusering på fire prioriterede områder: 1) de finansielle ressourcer koncentrerer på færre prioriterede områder, 2) styrkelse af kravene og incitamenterne til at tilskynde medlemsstaterne til at gennemføre de institutionelle reformer, der er beskrevet i de nationale reformprogrammer, 3) fokusering på resultater ved hjælp af et sæt klare og kvantitative mål og indikatorer, som Kommissionen og medlemsstaterne har fastlagt i fællesskab, og 4) indgåelse af kontrakter om udvikling og partnerskabsinvesteringer mellem Kommissionen og medlemsstaterne.

Mens den omfattende revision af finansielle instrumenter vil indgå som en del af drøftelserne i forbindelse med udarbejdelsen af den næste flerårige finansielle ramme, bør disse fire centrale prioriterede områder tjene som vejledning for en umiddelbar styrkelse af EU-midlernes og EU-budgettets bidrag til dagsordenen for nye kvalifikationer og job.

Medlemsstaterne opfordres til at fokusere interventioner ved hjælp af ESF- og andre EU-midler på centrale strukturelle reformer og på fremme af strukturelle krav og således bidrage til de centrale aktioner og foranstaltninger, der foreslås i denne dagsorden, og til målsætningerne og de nationale mål under Europa 2020. Herunder navnlig:

1. Flexicurity: ESF-programmer kan støtte udformningen af bedre politikker, herunder f.eks. aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og livslang læring, redskaber og institutioner som f.eks. offentlige arbejdsformidlinger. ESF kan også støtte **arbejdsmarkedets parter** gennem partnerskaber for beskæftigelsesreformer. ESF-støtte til styrkelse af den administrative kapacitet kan understøtte integrerede tilgange til flexicurity; det **syvende rammeprogram for forskning, teknologisk udvikling og demonstration** kan bidrage til evidensbaseret beslutningstagning.

2. Ajourføring af kvalifikationer og match mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer: ESF kan investere i prognoser for og udvikling af kvalifikationer og kompetencer og støtte reform af uddannelsessystemerne med henblik på at styrke deres relevans for arbejdsmarkedet. Udveksling af erfaringer og netværkssamarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner og forsknings- og erhvervscentre med henblik på at

¹⁸ KOM(2010) 700 af 19.10.2010.

¹⁹ KOM(2010) 642 af 9.11.2010.

dække behovet for nye kvalifikationer kan også støttes. Job, der skal gøre økonomien mere miljøvenlig, og job inden for sundhedssektoren og sektoren for sociale ydelser kan også drage fordel af mere støtte fra ESF og andre EU-kilder. Det samme gælder IKT-kompetencer på grund af IKT's betydning i nutidens økonomi og samfund. EFRU støtter investeringer i uddannelsesinfrastruktur. Sluttelig kunne ESF og andre strukturfonde supplere andre instrumenter som f.eks. Den **Europæiske Fond for Integration af Tredjelandstatsborgere**, som skal øge indvandreres deltagelse i beskæftigelse og bekæmpe forskelsbehandling, og **programmet for livslang læring**.

3. Jobkvalitet og arbejdsvilkår: ESF kan medfinansiere udformning og udbredelse af innovative og mere produktive former for tilrettelæggelse af arbejdet, herunder bedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. For at fjerne forskelle mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen kan ESF støtte foranstaltninger, der skal skabe balance mellem arbejdslivet og privatlivet, integrering af ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner, der skal løse problemerne vedrørende kønsbestemt opdeling på arbejdsmarkedet.

4. Jobskabelse: ESF og andre EU-fonde kan støtte fremme af iværksætterkultur, etablering af virksomheder og selvstændig erhvervsvirksomhed. Den forbindelse mellem finansielle markeder og små iværksættere, der mangler på nuværende tidspunkt, kan etableres ved hjælp af finansieringsteknik. ESF, den EFRU-finansierede fælles aktion for støtte til mikrofinansieringsinstitutter i Europa (**Jasmine**) og **den europæiske mikrofinansieringsfacilitet Progress**, som er blevet oprettet for nylig, kan hjælpe enkeltpersoner med at lægge arbejdsløshed og social udstødelse bag sig virksomhedsetablering eller selvstændig erhvervsvirksomhed. Disse foranstaltninger supplerer andre ESF-investeringer til fordel for de mest sårbare borgere.

Sluttelig kan ESF og andre EU-fonde også give specifik, **målrettet støtte til specifikke grupper, der er omfattet af dagsordenens prioriterede områder**; et godt eksempel er den støtte som visse medlemsstater giver **romaerne** inden for områder som f.eks. rådgivning, uddannelse og vejledning for selvstændige erhvervsdrivende.

KONKLUSION

De 13 centrale aktioner og de ledsagende og forberedende foranstaltninger, der foreslås i denne dagsorden for nye kvalifikationer og job forudsætter en blanding af EU-politikinstrumenter, herunder lovgivning, politisk koordination, social dialog, finansiering og strategiske partnerskaber. Dagsordenen suppleres med andre EU-initiativer, som har til formål at løse specifikke gruppers problemer, herunder f.eks. flagskibsinitiativerne "Unge på vej"²⁰ og "Strategien for ligestilling mellem kvinder og mænd 2010-2015"²¹ under Europa 2020. Vigtigere endnu er det, at mange af denne dagsordens politikområder, som f.eks. jobskabelse, afhænger af – og blot er en del af – Europa 2020-strategiens integrerede tilgang.

Resultater og deltagelse er afgørende betydning for dagsordenens succes. Navnlig arbejdsmarkedets parter spiller en central rolle i forbindelse med gennemførelsen af flexicurity og andre aspekter af dette flagskibsinitiativ. Disse aktioner kunne hvert år blive analyseret på EU-plan i et socialt trepartsforum. Samarbejde på lokalt og regionalt plan – mellem arbejdsmarkedets parter, offentlige arbejdsformidlinger, sociale tjenester,

²⁰ KOM(2010) 477 af 15.9.2010.

²¹ KOM(2010) 491 af 21.9.2010.

uddannelsesinstitutioner og civilsamfundets organisationer – vil være af stor betydning for at række ud til de borgere, som finder det vanskeligt at vinde fast fodfæste på arbejdsmarkedet.

EU-fonde, navnlig Den Europæiske Socialfond, kan give et betydningsfuldt bidrag til EU-dagsordenen og give en katalysator- og løftestangseffekt for støtten til Unionens politiske prioriteringer.

Kommissionen vil også udvikle den internationale dimension af denne dagsorden. Krisen har bevirket, at der er opstået almindelig enighed om, at man både kan forfølge økonomiske og finansielle målsætninger samt målsætninger på beskæftigelsesområdet og det sociale område. Nu, hvor genrejsningen begynder at tage form, vil Kommissionen tilskynde til samling af ressourcerne på internationalt plan inden for multilaterale rammer (ILO, G20, OECD og FN), inden for eksisterende bilaterale samarbejdsstrukturer med strategiske partnere (navnlig USA, Canada, Kina, Indien, Japan, Sydafrika, Rusland og Brasilien) og inden for rammerne af regionale politikker.

Kommissionen vil **revidere dagsordenens prioriteringer i 2014** og tilpasse dem den nye flerårige finansielle ramme. Indtil da vil den aflægge rapport om udviklingen i de årlige vækstundersøgelser under Europa 2020-strategien.