

SV

SV

SV



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Strasbourg den 23 november 2010
KOM (2010) 682 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH
REGIONKOMMITTÉN**

**En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen
EU:s bidrag till full sysselsättning**

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH
REGIONKOMMITTÉN**

**En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen
EU:s bidrag till full sysselsättning**

INLEDNING

Europeiska unionens gemensamma mål är att 75 % av alla kvinnor och män i åldersgruppen 20–64 år ska vara sysselsatta senast 2020. Detta stöder starkt hållbarheten i den sociala modellen, välfärdssystemen, den ekonomiska tillväxten och de offentliga finanserna i EU.

Det kommer inte att vara lätt att nå målet. Under krisen har sysselsättningen sjunkit till 69 %, medan arbetslösheten ökat till 10 %. Även om läget på arbetsmarknaden stabiliserar sig 2010–2011 kommer det att krävas att sysselsättningen ökar med i genomsnitt drygt en procentenhet per år för att man 2020 ska ha nått en sysselsättningsgrad på 75 %. Antalet personer i arbetsför ålder (15–64 år) i EU kommer dessutom att börja minska redan 2012, eftersom det föds allt färre barn. Inte ens en fortsatt invandring påverkar denna utveckling. Kvalificerad arbetskraft är en omistlig tillgång när EU i linje med Europa 2020-strategins mål försöker skapa en konkurrenskraftig, hållbar och innovativ ekonomi. Trots att budgetarna stramas åt och den globala konkurrensen är hårdare än någonsin, måste EU satsa på att föra en sysselsättnings- och utbildningspolitik som gör det möjligt att övergå till en grön, smart och innovativ ekonomi.

EU kan dock klara alla dessa utmaningar och höja sysselsättningsgraden avsevärt, särskilt bland kvinnor och såväl yngre som äldre arbetstagare. **Men för detta krävs målmedvetna insatser på fyra prioriterade områden:**

- **Arbetsmarknader som fungerar bättre.** Med en strukturell och konstant hög arbetslöshet går man miste om ovärderligt humankapital. De höga arbetslöshetstalen verkar avskräckande och leder både till att arbetstagarna lämnar arbetsmarknaden innan de når pensionsåldern och till social utestängning. Åtgärder som främjar både flexibilitet och trygghet (s.k. flexicurity) är det bästa sättet att modernisera arbetsmarknaderna. Dessa åtgärder måste ses över och anpassas till förhållandena efter krisen, så att man kan påskynda reformarbetet, minska segmenteringen av arbetsmarknaden och få övergångar att löna sig.
- **En mer kvalificerad arbetskraft.** Arbetskraften måste kunna bidra till och anpassa sig till tekniska förändringar och nya former av arbetsorganisation. Detta är en stor utmaning med tanke på att kunskapsbehoven snabbt förändras och på att man inte lyckats lösa problemet med att arbetskraftens färdigheter inte motsvarar arbetsmarknadens behov. För att kunna öka produktiviteten, konkurrenskraften, den ekonomiska tillväxten och därmed även sysselsättningen är det därför grundläggande att man investerar i utbildningssystemen, försöker förutse kompetensbehoven och utvecklar förmedlings- och vägledningstjänsterna. EU arbetar för att höja utbildningsnivåerna genom att få ned andelen ungdomar som hoppar av skolan till högst 10 % och genom att öka andelen med utbildning på högskolenivå eller motsvarande nivå till minst 40 %. Dessa mål ska ha nåtts 2020.

Rörligheten inom EU och invandringen från länder utanför unionen utgör en potential som inte utnyttjas fullt ut och som inte i tillräckligt hög grad styrs efter behoven på arbetsmarknaden, trots att invandrarna står för en stor del av sysselsättningen och tillväxten.

- **Bättre arbetstillfällen och arbetsförhållanden.** Det finns inga motsättningar mellan kvalitet och kvantitet när det gäller sysselsättning. När det gäller arbetstillfällen av hög kvalitet är även arbetsproduktiviteten hög och deltagandet på arbetsmarknaden stort. Det är viktigt att man beaktar arbetsförhållandena och arbetstagarnas fysiska och psykiska hälsa, med tanke på de krav som ställs i arbetslivet i dag. Övergångarna till nya, mer krävande arbeten där arbetstakten är snabbare blir allt fler. Också arbetsformerna ändras.
- **Fler åtgärder för att stimulera skapandet av nya arbetstillfällen och efterfrågan på arbetskraft.** Det är inte tillräckligt att se till att folk förblir aktiva och skaffar sig de färdigheter som behövs för att de ska få jobb. Återhämtningen måste bygga på en tillväxt som skapar sysselsättning. Därför måste man se till att förutsättningarna för att skapa fler arbetstillfällen är gynnsamma, särskilt i företag i forskningsintensiva branscher där det behövs kvalificerad arbetskraft. Sänkningar av vissa lönebikostnader eller skraddarsydda anställningsbidrag kan ge arbetsgivarna incitament att anställa långtidsarbetslösa och andra arbetstagare som riskerar att stängas ute från arbetsmarknaden. En politik som tar vara på möjligheterna att skapa nya arbetstillfällen och som främjar entreprenörskap och egenföretagande är också viktig för att höja sysselsättningsgraden.

I enlighet med fördraget och subsidiaritetsprincipen **har EU-länderna det främsta ansvaret för att dessa mål nås, och förfogar även över de viktigaste redskapen i detta avseende.** EU:s mål att senast 2020 nå en sysselsättningsgrad på 75 % för både kvinnor och män kan dock inte förverkligas om inte alla EU-länder arbetar för detta. Den agenda för ny kompetens och arbetstillfällen som presenteras nedan är ett av flaggskeppsinitiativen i Europa 2020-strategin. Agendan består av **13 insatser med tillhörande förberedande och kompletterande åtgärder**, och visar hur EU kan bidra till medlemsländernas insatser. I samband med utvidgningsprocessen och den europeiska grannskapspolitiken kommer kommissionen också att se till att agendans mål värnas även i de berörda länderna.

PRIORITERADE OMRÅDEN

1. EN NYSÄTTSNING PÅ FLEXICURITY: MINSKAD SEGMENTERING OCH STÖD TILL ÖVERGÅNGAR

Lärdomar: Flexicurityåtgärder har hjälpt arbetsmarknaderna att klara krisen, men utsatta grupper har drabbats hårt

I december 2007 antog rådet EU:s gemensamma principer för flexicurity, som omfattar fyra olika komponenter. Tanken bakom flexicurity är att man ska modernisera arbetsmarknaden och främja sysselsättning genom nya former av flexibilitet och trygghet¹. I syfte att öka anpassningsförmågan, sysselsättningen och den sociala sammanhållningen uppmanades medlemsländerna att utveckla egna åtgärder för flexibilitet och trygghet och att tillsammans med arbetsmarknadens parter utforma strategier för arbetsmarknadsreformer. På grund av den

¹ Rådets slutsatser *Gemensamma principer för "flexicurity"*, 5-6.12.2007 (dok. 16201/07).

ekonomiska krisen har de nationella reformstrategierna och flexicurityåtgärderna satts på prov efter det att slutsatserna antogs. Erfarenheterna under de två senaste åren är uppmuntrande men visar också att det fortfarande finns många utmaningar².

Å ena sidan finns det bevis för att de åtgärder som vidtagits för att skapa flexibilitet och trygghet har bidragit till att man klarat krisen. Många EU-länder har tillfälligt introducerat nya former av arbetstidsförkortning som delvis finansieras med offentliga medel, eller har börjat utnyttja detta slag av åtgärder i högre grad och utvidgat deras tillämpningsområde och giltighetstid samt underlättat det administrativa arbetet i samband med dem. Genom att öka den interna flexibiliteten inom företag kunde EU-länderna 2008–2009 motverka den minskade sysselsättningstillväxten med i genomsnitt 0,7 procentenheter per år. Tack vare åtgärderna har företagen kunnat behålla sitt interna humankapital och undvika kostnader för nyanställningar. Åtgärderna har även underlättat situationen för arbetstagarna.

Likaså har många EU-länder stärkt sina system för arbetslöshetsförsäkring (dvs. arbetslöshetsersättningens storlek, försäkringsperiodens längd och nya grupper som har rätt till ersättning). Fler aktiva arbetsmarknadsåtgärder har vidtagits, bland annat incitament för företagsetablering, olika former av utbildning och arbetspraktikprogram. De offentliga arbetsförmedlingarna har satsat på att hjälpa vissa grupper – unga, invandrare, korttidsanställda, personer som nyligen blivit uppsagda samt personer som inte omfattas av förmånerna – att hitta jobb. I vissa länder fick arbetsförmedlingarna över 10 % mer resurser för att kunna hantera det ökande antalet arbets sökande.

Å andra sidan har krisen med all tydlighet visat hur viktigt det är att fortsätta med arbetsmarknadsreformerna, utan att möjligheterna till konsensus och förtroende mellan arbetsmarknadens parter för den skull minskar. Detta är avgörande för att målen med flexicurityåtgärderna ska nås. De åtgärder som satts in för att minska segmenteringen har inte varit tillräckliga. Bland dem som drabbats hårdast av konjunkturedgången finns unga och tillfälligt anställda samt invandrare. Arbetslösheten bland unga upp till 25 år har ökat med 5,8 procentenheter sedan 2008 och ligger nu på över 20 %. För vuxna (25–64-åringar) ökade arbetslösheten med bara hälften av detta och uppgår nu till 8,3 %. När krisen var som värst förlorade nästan fyra gånger fler tillfälligt anställda jobbet än fast anställda. Arbetslösheten har också ökat drastiskt bland invandrarna.

Krisen har också visat hur svårt det är att genomföra verkligt integrerade åtgärder. Arbetstidsförkortningarna har till exempel inte i tillräckligt många fall kompletterats med utbildning för arbetstagarna. Inte ens i de EU-länder som erbjöd ytterligare incitament för utbildning utnyttjade tillräckligt många arbetstagare möjligheten till omskolning.

Nysatsning på de komponenter som ingår i flexicurity och på genomförandet av dem

De gemensamma principerna för flexicurity är genomtänkta och mångsidiga, och de är tillämpliga också på dagens förhållanden. De fyra komponenter som ingår i flexicurity (flexibla och tillförlitliga avtalsbestämmelser, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, livslångt lärande och moderna sociala trygghetssystem) måste emellertid stärkas så att EU-länderna, nu när krisen är över, kan satsa på de mest kostnadseffektiva reformerna utan att ge avkall på en hög flexibilitet och trygghet.

² Rådets slutsatser *Flexicurity i kristider*, 8.7.2009 (dok. 10388/09).

EU-ländernas nationella flexicurityåtgärder kan stärkas och anpassas till den nya samhällsekonomiska situationen, antingen genom att man ser till jämvikten inom och mellan de fyra olika komponenterna eller genom den ordning i vilken man vidtar olika åtgärder. Arbetsmarknadsinstitutionerna behöver också förstärkas, eftersom man på detta sätt kan garantera att arbetstagarna gynnas av övergångar mellan olika arbeten, yrken, branscher och anställningsförhållanden. Man måste se till att övergångarna är lönsamma, för att arbetstagarna ska ha den trygghet de behöver för att byta jobb och hantera de förändringar som följer av detta. Slutligen måste man i genomförandet och styrningen av åtgärderna satsa mer på samordning och på att involvera såväl arbetsmarknadens parter som andra berörda aktörer.

1.1. Prioriterade åtgärder som ska stärka de fyra komponenter som ingår i flexicurity

För att stärka reformerna och moderniseringen av arbetsmarknaden i enlighet med EU:s gemensamma principer **föreslår kommissionen att man prioriterar följande centrala åtgärder som ska stärka de fyra komponenter som ingår i flexicurity, tillsammans med EU-länderna och arbetsmarknadens parter:**

Flexibla och tillförlitliga avtalsbestämmelser

- *Fokus på att minska segmenteringen av arbetsmarknaden.* Beroende på situationen i medlemslandet kan det handla om decentralisering av kollektiva avtalsförhandlingar eller revidering av gällande avtalsbestämmelser. Särskilda omständigheter inom vissa territorier eller sektorer kan i vissa fall kräva en större variation i avtalen, men på mycket segmenterade arbetsmarknader vore det viktigt att diskutera möjligheten att i större omfattning använda tillsvidareavtal med en tillräckligt lång provanställningstid, som gradvis ger de anställda ett ökat anställningsskydd och bättre möjligheter till utbildning och livslångt lärande samt rätt till yrkesvägledning. Målet med detta skulle vara att minska de nuvarande skillnaderna mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda arbetstagare.
- *Större betoning på intern flexibilitet vid konjunkturnedgångar.* Under konjunkturcykeln behövs både intern och extern flexibilitet, men intern flexibilitet kan hjälpa arbetsgivarna att anpassa arbetskraftsinsatsen till en tillfällig nedgång i efterfrågan, samtidigt som arbetstillfällena som är hållbara på lång sikt kan bevaras. På detta sätt kan arbetsgivarna se till att slå vakt om de färdigheter som företagets anställda har och som kommer att behövas när återhämtningen tar fart igen. Intern flexibilitet inbegriper anpassning av arbetsorganisationen eller arbetstiden (t.ex. arbetstidsförkortning). Flexibilitet ger också både kvinnor och män möjlighet att kombinera arbete och omsorgsansvar. Särskilt kvinnor kan få bättre möjligheter att förvärvsarbeta och därmed bidra till den formella ekonomin och till tillväxten. Trots att det är viktigt med intern flexibilitet är extern flexibilitet viktig vid eventuella strukturförändringar som är nödvändiga för en effektiv omfördelning av de ekonomiska resurserna.

Övergripande livslångt lärande

- *Bättre möjligheter att delta i livslångt lärande.* Livslångt lärande ger arbetstagarna möjlighet att övergå till sektorer med högt förädlingsvärde och till tillväxtyrken, där åtgärder som främjar hållbar tillväxt eller åtgärder och lagstiftning som främjar lika möjligheter har resulterat i fler arbetstillfällen, samt till jobb inom vård och omsorg. Flexiblare utbildningsvägar kan underlätta övergången mellan perioder av förvärvsarbete

och utbildning, till exempel genom att utbildningsprogrammen delas upp i moduler. Det ska också vara möjligt att få erkännande för icke-formellt och informellt lärande, och utbildningsvägarna ska baseras på inlärningsresultaten. Lärandet ska också kopplas till yrkesvägledning.

- *Målinriktade insatser för utsatta arbetstagare.* Dessa omfattar lågutbildade personer, arbetslösa, yngre och äldre arbetstagare, personer med funktionsnedsättningar eller psykiska problem samt minoritetsgrupper som invandrare eller romer. De offentliga arbetsförmedlingarna bör erbjuda yrkesvägledning och skräddarsydda program med utbildning och arbetspraktik. Man bör särskilt prioritera i) möjligheterna för äldre arbetstagare att uppdatera sina färdigheter, eftersom de löper extra stor risk att bli arbetslösa vid ekonomiska omstruktureringar, ii) möjligheterna för föräldrar som går tillbaka till arbetet efter att ha varit lediga för att ta hand om anhöriga att uppdatera sina färdigheter samt iii) möjligheterna för industriarbetare att omskola sig för yrken inom miljösektorn.
- *Stärka olika aktörers engagemang och uppmuntra arbetsmarknadsparternas dialog* om hur livslångt lärande ska förverkligas i praktiken. Regionala och lokala partnerskap mellan myndigheter, utbildningsinstitutioner och arbetsgivare kan hjälpa att kartlägga utbildningsbehoven, förbättra utbildningens relevans och underlätta enskilda individers tillgång till vidareutbildning eller fortbildning. Arbetsmarknadsdialogen är särskilt viktig när de gäller effektiv fördelning av kostnaderna, utbildning som erbjuds på arbetsplatserna samt samarbetet mellan den offentliga sektorn och näringslivet.
- *Effektiva incitament och överenskommelser om kostnadsdelning.* Med rätt incitament och delning av kostnaderna kan man uppmuntra privata och offentliga investeringar i fortbildning för de anställda och sporra arbetstagarna att delta i livslångt lärande. Exempel på åtgärder är skattelättnader, utbildningskuponger för vissa grupper och lärandekonton eller andra system genom vilka arbetstagarna kan samla både tid och finansiering. Åtgärderna får inte strida mot EU-bestämmelserna om statligt stöd, men medlemsländerna kan utnyttja de möjligheter som ges i den allmänna gruppundantagsförordningen (EG) nr 800/2008.

Aktiva arbetsmarknadsåtgärder

- *Anpassa utbudet av aktiva arbetsmarknadsåtgärder och de institutionella ramarna för dem så att man minskar riskerna för långtidsarbetslöshet.* EU-länderna har gjort stora framsteg när det gäller denna komponent. De aktiva arbetsmarknadsåtgärder som erbjuds i dag är mycket bättre och slagkraftigare än för tio år sedan – delvis tack vare den europeiska sysselsättningsstrategin. Det finns dock många saker som kunde förbättras: den individuella vägledning som ges till arbetssökande, den konkreta hjälp de får att söka jobb samt olika åtgärder som förbättrar deras färdigheter och anställbarhet. Två områden som måste synas närmare är arbetsmarknadsåtgärdernas kostnadseffektivitet samt deltagande i arbetsmarknadsåtgärder som ett villkor för att man ska få arbetslöshetsersättning. Men de åtgärder som riktar sig till arbetskraften räcker kanske inte om nya arbetstillfällen inte skapas i tillräckligt snabb takt. De bör därför kompletteras med åtgärder som riktar sig till arbetsgivarna, till exempel kostnadseffektiva målinriktade anställningsstöd. För att minska belastningen på de offentliga finanserna bör målet med bidragen vara att skapa nettoarbetstillfällen och att hjälpa svårplacerade arbetstagare, som lågutbildade och personer med kort arbetslivserfarenhet.

Moderna sociala trygghetssystem

- *Se över systemen för arbetslöshetsförsäkring så att ersättningsnivån och räckvidden kan justeras lättare under konjunkturcykeln* (dvs. att de ger mer stöd under lågkonjunkturer och mindre stöd under högkonjunkturer). Förmånerna skulle automatiskt ha en mer stabiliserande effekt om man i dåliga tider satsade mer på inkomstförsäkring och stabiliseringsbehov än på incitament att söka jobb, och tvärtom under goda tider. När arbetsmarknaderna väl återhämtar sig borde EU-länderna överväga att avveckla de tillfälligt utvidgade förmåner och försäkringsperioder som infördes under konjunkturedgången, så att man undviker negativa effekter på incitamenten för återanställning. Arbetslöshetsersättningarna och de arbetsrelaterade förmånerna bör ses över för att öka de finansiella incitamenten att arbeta, men denna översyn bör kombineras med åtgärder som främjar utbildning och andra aktiveringsprogram. Man bör dock se till att förmånerna fortfarande underlättar den ekonomiska situationen för arbetslösa.
- *Förbättra förmånerna för personer som löper störst risk att bli arbetslösa.* Till dessa grupper hör visstidsanställda, unga personer på sitt första jobb och egenföretagare. Vid behov kan systemen för arbetslöshetsförsäkring utvidgas och andra socialförsäkringsförmåner förstärkas (föräldraledighet och andra förmåner som gör det lättare att förena jobb och familj, sjukledighet, invaliditetsförmåner osv.) Arbetslöshetsersättningen bör stå i proportion till den arbetslösas arbetslivserfarenhet.
- *Se över pensionssystemen så att även de som inte kontinuerligt betalat in pensionsförsäkringsavgifter får en tillräcklig pension.* Dessa personer har kanske inte betalat in pensionsförsäkringsavgifter under perioder av arbetslöshet, sjukdom eller vård- och omsorgsansvar eller vid korttidsanställningar. Eventuella pensionsreformer bör anpassas till de åtgärder som vidtas för att stödja arbetsmarknadsövergångar för äldre arbetstagare, särskilt övergången från arbetslöshet till arbete.

1.2. Prioriterade åtgärder för att förbättra genomförandet, uppföljningen och styrningen av flexicurityåtgärderna

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå var positiva till antagandet av de gemensamma principerna för flexicurity. De har betonat vikten av en strategi som omfattar både intern och extern flexicurity. I många länder har arbetsmarknadens parter deltagit i genomförandet och uppföljningen av de nationella strategierna för flexicurity, men samråden och dialogen bör förbättras. Flexicurityåtgärderna kan bara lyckas om arbetsmarknadens parter ger sitt fulla stöd till arbetsmarknadsreformerna.

I enlighet med meddelandet *På väg mot en inre marknadsakt*³ och flaggskeppsinitiativet *En integrerad industripolitik för en globaliserad tid*⁴ samråder kommissionen igen med arbetsmarknadens parter om utformningen av en EU-ram för omstrukturering. Målet är att man i stället för att vidta åtgärder i efterhand ska arbeta mer förebyggande, och att se till att omstruktureringens ram till alla delar genomförs. Förebyggande åtgärder ger möjlighet att beakta både de behov som uppstår vid övergången till en koldioxidsnål ekonomi och de behov som uppstår inom sektorer med strukturell överkapacitet. Förebyggande strategier kan också hjälpa att undvika sociala konflikter genom att man i förväg förhandlar om hur

³ KOM(2010) 608, 27.10.2010.

⁴ KOM(2010) 614, 28.10.2010.

omstruktureringar ska skötas, till exempel att man anordnar yrkesinriktad utbildning eller planerar en ekonomisk omställning.

Under de senaste två åren har det visat sig hur viktiga arbetsmarknadsinstitutionerna är. Ifall arbetsförmedlingar, särskilt de offentliga arbetsförmedlingarna, satsar på att utveckla de tjänster de erbjuder kan bli centrala när det gäller att underlätta övergångar. I dag är deras främsta uppgift att tillgodose arbetslösas behov. Men arbetsförmedlingarna kan också ta ett större ansvar för till exempel livslångt lärande, och erbjuda tjänster som bedömning av kompetens och profilering av arbetstagare, utbildning, individuell karriärvägledning samt kundrådgivning (för såväl arbetstagare som arbetsgivare), matchning av arbetstagare och lediga platser samt olika tjänster för arbetsgivare. Dessutom kan de hjälpa de personer som har allra svårast att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingarna bör även främja samarbete både inom och mellan olika förmedlingsorgan (arbetsförmedlingar inom den offentliga och den privata sektorn eller inom den sociala ekonomin), utbildningsinstitutioner, icke-statliga organisationer och sociala institutioner.

Genomförandet av hållbara flexicityåtgärder kräver att EU-ländernas arbete systematiskt följs upp. Sedan de gemensamma principerna antogs har sysselsättningskommittén tagit fram en analysmodell med en rad olika indikatorer. Kommissionen kommer att regelbundet följa upp och bedöma de flexicityåtgärder som vidtas inom EU, med utgångspunkt i denna modell.

Flexicity – Insatserna 1–3

1. EU-institutionerna, EU-länderna och arbetsmarknadens parter måste tillsammans arbeta för en nysatsning på flexicity. Med utgångspunkt i de gemensamma principerna för flexicity föreslås i detta flaggskeppsinitiativ ett antal prioriterade områden som ger rammar för en **heltäckande debatt om hur de fyra komponenter som ingår i flexicity kan stärkas** (t.ex. när det gäller anställningsavtal utan tidsbegränsning eller reform av förmånssystemen). Prioriteringsområdena skulle kunna tas upp till diskussion vid **en konferens om flexicity** som kommer att anordnas i början av 2011 av kommissionen, EU-länderna, Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter. De olika parterna är eniga om att flexicity på ett avgörande sätt kan bidra till sysselsättningsmålet i Europa 2020, vilket bör bekräftas i ett meddelande om en nysatsning på flexicity. Meddelandet kommer att läggas fram under första halvåret 2012.

2. Att man skaffar sig nya färdigheter och kunskaper under hela arbetslivet är av största vikt. För att detta ska vara möjligt behövs det dock omfattande strategier för **livslångt lärande, och alldeles särskilt en ny syn på vuxenutbildningen**. Strategierna bör baseras på gemensamma principer som delat ansvar och samarbete, effektiva finansieringsmekanismer, flexibla utbildningssystem, en grundläggande utbildning av god kvalitet och skräddarsydd fortbildning. Mot bakgrund av framstegen i Köpenhamnsprocessen kommer kommissionen under 2011 att lägga fram ett meddelande om **hur strategierna för livslångt lärande och kompetensutveckling har genomförts**. Dessutom kommer kommissionen att utarbeta en **europaisk policyhandbok** där man fastställer ramarna för hur livslångt lärande ska förverkligas i praktiken, och en ny **handlingsplan för vuxenutbildning**.

3. För att uppmuntra arbetsmarknadens parter på EU-nivån att delta och ge sitt stöd till agendan för ny kompetens och arbetstillfällen har kommissionen för avsikt att från och med 2011 anordna **sociala trepartstoppmöten**. Där kan mötesdeltagarna diskutera genomförandet

av agendan, särskilt flexicurityåtgärderna, inför det sociala trepartsmöte som anordnas före Europeiska rådets toppmöte på våren.

Förberedande och kompletterande åtgärder

Kommissionen kommer att stärka styrningen och genomförandet samt stödja EU-länderna genom följande kompletterande insatser:

- Införa ett **heltäckande system för uppföljning** av hur EU-länderna genomför principerna för flexicurity, med utgångspunkt i arbetet i sysselsättningskommittén. Systemet ska införas 2011.
- Etablera ett **samarbete mellan** privata och offentliga **arbetsförmedlingar** samt arbetsförmedlingar inom den sociala ekonomin i syfte att uppmuntra en strategisk dialog på EU-nivå om hur man gör övergångar lönsamma. Samarbetet ska komma igång senast i slutet av 2011. Samarbetsparterna kommer också att bevilja en viss finansiering för projekt som kan fungera som modeller för andra. Ett nytt webbaserat verktyg kommer att användas för att ge spridning åt evaluerade och prövade metoder.
- Inleda ett **samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå om en EU-ram för omstrukturering**. Samrådet kommer att äga rum under 2011.

2. ATT GE MÄNNISKOR KOMPETENS SOM ÖKAR DERAS ANSTÄLLBARHET

Svårt att matcha utbudet och efterfrågan på kompetens

Matchningen av arbetskraftens kunskaper och färdigheter med den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden, samt förutseendet av dessa behov, bör ha högsta prioritet i EU. Detta konstaterades redan 2008 i kommissionens meddelande *Ny kompetens för nya arbetstillfällen*, som följdes av slutsatser från två möten i rådet och av en oberoende expertrapport⁵. I maj 2009 enades EU-länderna om en strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete, där man tar upp livslångt lärande och kompetensutveckling för människor i alla åldrar.

Krisen har ytterligare understrukt hur stor denna utmaning är. Den har lett till en snabbare ekonomisk omstrukturering, och många arbetstagare i sektorer på tillbakagång har blivit arbetslösa på grund av att de inte har den kompetens som behövs i tillväxtsektorerna. Parallellt med de första tecknen på ekonomisk återhämtning ser man nu svårigheter att rekrytera kvalificerad arbetskraft.

Utsikterna på lång sikt pekar också på vikten av färdigheter. Fram till 2020 förväntas antalet arbetstillfällen för högutbildade att öka med 16 miljoner i EU, medan antalet arbetstillfällen för lågutbildade kommer att minska med cirka 12 miljoner. Det finns alltför många människor som inte har den kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Sannolikheten att vuxna med låg utbildning deltar i fortbildning är sju gånger mindre än för vuxna med hög utbildning, och till följd av detta får lågutbildade allt svårare att anpassa sig till nya eller förändrade kompetensbehov.

⁵ KOM(2008) 868, 16.12.2008. Rådets slutsatser av den 9 mars 2009 och den 7 juni 2010. *New Skills for New Jobs: Action Now*. Rapport från expertgrupp, februari 2010.

Den allvarliga bristen på yrkeskunnig arbetskraft för ledningsuppgifter eller i yrken som kräver specifika, tekniska kunskaper leder till att EU har svårt att uppnå sina mål om hållbar tillväxt. Detta gäller även för bristerna på områden som är centrala för innovation, särskilt vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik. Till exempel inom bilindustrin eller varvsindustrin finns det på grund av efterfrågan på hybridfordon och investeringar i offshoreteteknik och hållbar energi redan behov av många sådana färdigheter som arbetstagarna i dessa sektorer i dag inte har. Det kommer att behövas omfattande investeringar i ”grön” kompetens för att EU ska nå målet att ha tre miljoner arbetstagare inom miljösektorn senast 2020. Bristen på IKT-specialister kommer uppskattningsvis att uppgå till motsvarande 384 000–700 000 arbetstillfällen senast 2015, vilket inte bara är ett hot mot IKT-sektorn utan också mot spridningen av IKT-kunskaper till alla ekonomiska sektorer. Mer än 30 % av människorna i EU har sällan eller aldrig använt Internet. Det här försämrar betydligt deras möjligheter att få jobb, eftersom de flesta jobb redan kräver e-kompetens⁶. Inom hälso- och sjukvård uppskattas bristen på yrkesutbildad vårdpersonal år 2020 uppgå till kring en miljon personer, och om man beaktar andra yrken inom vård och omsorg upp till två miljoner. Detta motsvarar 15 % av vårdbehoven i EU. Ytterligare en miljon forskare behövs för att EU ska utvecklas till en innovationsunion.

Det finns även vissa geografiska aspekter på problemen med matchning mellan utbud och efterfrågan av kompetens – i områden med hög tillväxt upplever man brister och flaskhalsar, medan andra områden brottas med en varaktigt hög arbetslöshet. Trots detta är rörligheten mycket låg i EU. År 2009 bodde endast 2,4 % av befolkningen i EU i ett annat land än sitt eget. Ekonomisk migration har också blivit ett allt strategiskt viktigare sätt att motverka kompetensbrister. Antalet medborgare från länder utanför EU uppgick till nästan 20 miljoner, vilket är 4 % av den totala befolkningen i EU. Utan nettomigration skulle befolkningen i arbetsför ålder minska med 12 % till år 2030 och med 33 % till år 2060, om man jämför med 2009. Ändå finner man alltför ofta välutbildade utländska arbetstagare i okvalificerade arbeten som bara kräver låg utbildning. Behovet av att ta tillvara migrerande arbetstagares resurser och kompetens är alltså uppenbart.

EU:s förmåga att förutse och matcha arbetsmarknadens behov och kompetens bör förbättras

Konsekvenserna av krisen och den varaktigt höga arbetslösheten betyder att det har blivit allt viktigare att kunna förutse på vilka områden det sannolikt kommer att uppstå kompetensbrister i framtiden i EU. Tack vare de insatser som gjorts sedan 2008 har man fått en del information som måste utnyttjas för en systematisk översyn av kompetensbehoven i EU. EU-ländernas insatser för att öka kompetensnivåerna måste kompletteras med åtgärder på EU-nivå. Man bör framförallt satsa på att utnyttja geografisk rörlighet för att underlätta situationen i regioner med stor arbetslöshet och på att reagera på arbetsmarknadens behov. Kommissionen kommer också i fortsättningen att stödja inrättandet av nya kompetensråd på EU-nivå inom olika sektorer, i fall arbetsmarknadens parter eller relevanta observationsorgan tar initiativ till detta. I enlighet med Stockholmsprogrammet⁷, och i synnerhet med utformningen av EU-lagstiftning om laglig migration, kommer kommissionen att arbeta för att kompetensen hos de invandrare som redan befinner sig i EU tas tillvara bättre. Insatserna omfattar fem centrala områden:

⁶ Se definitionen i KOM(2007) 496, 7.9.2007.

⁷ KOM(2010) 171, 20.4.2010.

2.1. Bättre arbetsmarknadsinformation och kompetensstyrning

Många EU-länder får hjälp med att ta fram information om aktuella och kommande kompetensbehov på arbetsmarknaden av observationsorgan där aktörer på arbetsmarknaden och inom utbildning samarbetar. De analyser som görs utnyttjas till att utarbeta kvalifikationsnormer och till att anpassa utbildningssystemen till arbetsmarknadens behov.

De framåtblickande arbetsmarknadsverktyg som i dag finns på nationell eller regional nivå, eller inom vissa sektorer, liksom de som finns på EU-nivå, kunde dock förbättras, och de resultat som tas fram ges större spridning, för att man effektivare ska komma åt de kompetensluckor som finns. Kommissionen kommer att försöka underlätta samarbetet mellan de organ i EU-länderna som deltar i kompetensstyrningen (förtutseende av kompetensbehov och utbildningssystemens förmåga att reagera på förändrade behov) – dels för att främja utbyte av information, dels för att se till att arbetsmarknadsinformationen i högre grad utnyttjas inom sysselsättnings- och utbildningspolitiken.

2.2. Rätt kombination av färdigheter

Oavsett ålder, kön, socioekonomisk bakgrund, etniskt ursprung eller funktionsnedsättning ska alla invånare i EU ha möjlighet att förvärva och utveckla en sådan kombination av kunskaper och färdigheter som behövs för att öka sina möjligheter på arbetsmarknaden.

Utbildningssystemen måste därför ge deltagarna rätt kombination av färdigheter, bland annat digitala och övergripande nyckelkompetenser, mediekunskap och kunskaper i främmande språk. Unga som går ut gymnasieskolan eller högskolan måste ha fått sådana kunskaper och färdigheter som de behöver för att de snabbt ska få ett arbete. Åtgärder som motverkar avhopp från skolan eller dåliga resultat i basfärdigheter som läskunnighet, matematik och naturvetenskaper, även bland vuxna, är centrala för integrering, sysselsättning och tillväxt. När det gäller fortbildning är målet att minst 15 % av alla vuxna deltar i livslångt lärande⁸, och detta mål måste nås.

Skolornas läroplaner har i många fall anpassats till detta, med reformer som bygger på de europeiska nyckelkompetenserna för livslångt lärande, och Europass används allt oftare. EU-länderna borde dock genomföra reformerna i snabbare ordning och nationella referensramar för kvalifikationer, utifrån resultat av lärande, borde införas i enlighet med rekommendationen om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande. Köpenhamnsprocessen bör också bidra till att göra den grundläggande yrkesutbildningen mer attraktiv.

Digital kompetens behövs på alla ekonomiska områden. Den digitala agendan för Europa kan därför fungera som en katalysator som bidrar till att ge såväl arbetstagare som arbetssökande den rätta digitala kompetensen. Sådana grupper som har små kunskaper på detta område, till exempel äldre, lågutbildade eller anställda i små och medelstora företag, bör ges grundläggande datakunskaper, medan personer som till exempel arbetar med IKT bör ges möjlighet att skaffa sig avancerade specialistkunskaper.

⁸ Rådets slutsatser om en strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete ("Utbildning 2020") (dok. 9845/09)

2.3. Matchning av arbetskraftens kompetens och lediga platser samt utnyttjande av möjligheterna att skapa arbetstillfällen i EU

Det är visserligen viktigt med rätt kombination av färdigheter, men det är minst lika viktigt att man inte underutnyttjar människors kunnande och kapacitet. För detta krävs ett bättre samarbete mellan arbetslivet och utbildningssystemen och större öppenhet på arbetsmarknaden. Kompetens kan inte längre mätas enbart på basis av formella kvalifikationer.

Övergången till en mer kunskaps- och färdighetsbaserad syn på kompetens har redan lett till radikala förändringar i utbildningssystemen och på arbetsmarknaderna samt i samspelet mellan dessa. Detta i sin tur påverkar arbetsförmedlingarnas arbete med bedömning av kompetens och profilering av arbetstagare, utbildning och samarbete med utbildningsinstitutioner, individuell karriärvägledning samt kundrådgivning (även till arbetsgivare). Samarbetet mellan arbetsförmedlingar och yrkesvägledningscentra inom utbildningssystemet måste stärkas, så att dessa centra kan ge råd som är av direkt relevans för arbetsmarknaden.

Det är också viktigt att företag, även små och medelstora, erbjuds rådgivning, incitament och stöd som hjälper dem att utveckla och dra full nytta av den kompetens arbetstagarna har. Arbetsgivarna bör uppmuntras att samfinansiera och delta i utbildningsinstitutioners verksamhet, framförallt inom den högre utbildningen och inom den yrkesinriktade utbildningen. Tillsammans kan de utveckla kompetensprofiler och tvärvetenskapliga utbildningsprogram och kvalifikationer samt ge bättre möjligheter till lärande på arbetsplatsen, från lärlingsprogram till näringslivsinriktad forskning. Genom strukturerade partnerskap skulle man effektivt och systematiskt kunna utveckla detta samarbete.

För att avhjälpa bristerna på den typ av kompetens som behövs i framtidens jobb och göra de europeiska utbildningssystemen mer flexibla i förhållande till de kommande behoven inom ekonomin (t.ex. grön ekonomi) måste man utveckla nya utbildningsprogram, så att man utbildar tillräckligt många specialister för att höja den europeiska konkurrenskraften.

2.4. Ökad geografisk rörlighet inom hela EU

Många andra faktorer än lagstiftning påverkar rörligheten mellan regioner och länder: bostadsfrågor, språk, makars och partners sysselsättning, mekanismer för återvändande, historiska spärrar och erkännandet av erfarenheter i andra länder eller regioner, särskilt inom små och medelstora företag. De insatser som nyligen gjorts för att öka möjligheterna till geografisk rörlighet har främst handlat om att avlägsna rättsliga och administrativa hinder (t.ex. när det gäller erkännande av kvalifikationer eller gemensamma regler för överförandet av kompletterande pensionsrättigheter). Människorna måste få mer information om de reformer som gjorts så att de vågar söka jobb i andra länder. De måste också få tillgång till bättre information om lediga platser i hela EU. När det gäller samordningen av de sociala trygghetssystemen kommer kommissionen och EU-länderna tillsammans att se över situationen för yrkeskategorier där det är vanligt med rörlighet, till exempel forskare som är anställda inom olika forskningsprojekt, så att rörligheten mellan olika geografiska områden och inom olika sektorer underlättas. Detta är nödvändigt för att man senast 2014 ska förverkliga det europeiska området för forskningsverksamhet.

Vissa yrkesgrupper måste fortfarande genomgå en lång och krånglig process innan deras kvalifikationer erkänns. Kommissionen håller på med en utvärdering av direktivet om

erkännande av yrkeskvalifikationer och försöker i samband med detta hitta möjliga lösningar, som ett yrkeskort, och sätt att förenkla den nuvarande situationen.

2.5. Utnyttjande av invandrares potential

Migration kan vara ett sätt att skapa full sysselsättning, och för att maximera denna potential bör de invandrare som redan är lagligt bosatta inom EU integreras bättre. De hinder för sysselsättning som finns, till exempel diskriminering eller det att invandrares kompetens och kvalifikationer inte erkänns, bör avlägsnas eftersom invandrare annars löper större risk att bli arbetslösa och stängas ute från samhället. Utomeuropeiska medborgare klarar sig också sämre än EU-ländernas egna medborgare inom utbildningen, varför åtgärder bör sättas in på detta område.

Effektivare övervakning och ett mer aktivt förutseende av kompetensbehov samt förbättringar när det gäller erkännande av kompetens och kvalifikationer som kanske förvärvats utanför EU kan avsevärt minska det slöseri med kompetens som uppstår när högt utbildade invandrare arbetar med okvalificerade uppgifter. Principen om gemenskapspreferens och EU-ländernas rätt att bestämma hur många arbetstagare från tredjeländer som beviljas inresetillstånd ska respekteras, men för att kunna fastställa hur EU:s allt mer omfattande regelverk och de nationella inresevillkoren för migrerande arbetstagare kan bidra till att minska kompetensbristerna vore det viktigt att kartlägga vilka kunskaper och färdigheter de tredjelandsmedborgare har som redan är bosatta i EU. En flexibel, efterfrågestyrd politik för rätt till inresa och vistelse kan bidra avsevärt till att framtida behov av arbetskraft kan tillgodoses. Matchningen av kompetens kan också förbättras genom ett närmare samarbete med länder utanför EU när det gäller erkännande av kompetens, utbyte av information om arbetsmarknadens behov samt samarbetet med rekryteringsföretag och arbetsförmedlingar.

Uppdatering och matchning av kompetens – Insatserna 4–8

Kommissionens åtgärder:

- 4. Från och med 2012 kommer kommissionen att ta fram en **kompetenskarta för EU**, som ska ge arbetssökande, arbetstagare, företag och myndighet bättre tillgång till information. Kompetenskartan kommer att finnas tillgänglig på Internet och innehålla aktuella prognoser över utbudet på kompetens och arbetsmarknadens behov fram till 2020. Den kommer att innehålla i) aktuell information om de 25 största tillväxtyrkena i EU och de fem mest efterfrågade yrkesgrupperna i varje EU-land, ii) en analys av kompetenskraven, utifrån det europeiska systemet för övervakning av lediga platser, iii) en analys av områden där arbetskraftens kompetens inte motsvarar arbetsmarknadens behov och av hur kompetens tillvaratas på arbetsplatserna, baserad på enkäter bland arbetsgivare, studerande och nyutexaminerade, iv) sektorvisa framtidsanalyser, baserade på det arbete som bedrivs inom de europeiska sektorvisa råden för kompetens och sysselsättning, och v) prognoser framtagna av Cedefop⁹ och av EU-länderna. I tillämpliga fall kommer kompetenskartan att innehålla uppgifter om kompetensbehoven på särskilt viktiga områden som vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.
- 5. Senast 2012 ska det **europeiska klassificeringssystemet för kunskaper, färdigheter och yrken (ESCO)** finnas tillgänglig på alla EU-språk så att det kan fungera som ett gemensamt verktyg för aktörer på arbetsmarknaden och inom utbildningen.

⁹ Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning.

- 6. År 2012 ska kommissionen diskutera möjligheten att lägga fram **förslag som ska hjälpa att införa ändringar i systemen för erkännande av yrkeskvalifikationer**. Förslagen ska bygga på utvärderingen av direktivet om erkännande av yrkeskvalifikationer.
- 7. År 2011 kommer **en ny agenda för integration** av tredjelandsmedborgare att läggas fram. Syftet är att förbättra strukturerna och verktygen för kunskapsutbyte och göra det lättare att integrera EU-ländernas prioriteringar i fråga om integration på alla relevanta politikområden.
- 8. År 2012 kommer kommissionen att diskutera möjligheten att lägga fram förslag som ska bidra till att säkra att **rättigheten till fri rörlighet för migrerande arbetstagare från EU-länder** respekteras.

Förberedande och kompletterande åtgärder

Dessutom kommer kommissionen att vidta följande åtgärder tillsammans med EU-länderna:

- Senast i slutet av 2011 kommer man att föreslå **ett nytt riktmärke för utbildning som ökar anställbarheten**, i syfte att lyfta fram vikten av att förbereda unga för övergången till arbetsmarknaden, föreslå en rådsrekommendation om hur man **minskar avhopp från skolan** och tillsätta en **expertgrupp på hög nivå för att diskutera hur man förbättrar såväl ungas som vuxnas läskunnighet**.
- Under 2010 inleds en informationskampanj **om hur man kan dra nytta av EU:s regler för samordning av den sociala tryggheten när man flyttar inom EU** så att man inte går miste om sina rättigheter.
- I samband med en **resultatgranskning av småföretag** kommer man att bedöma de framtida kompetensbehoven i mikro- och hantverksföretag i ett representativt urval av EU-länderna, för att bättre kunna beakta dessa företags behov i befintliga EU-initiativ.
- Från och med 2011 kommer man att stödja kompetens för hållbar utveckling och främja kompetensutveckling i de sektorer som omfattas av **planen för resurseffektivitet i EU** och den nya **handlingsplanen för miljöinnovation**.
- Från och med 2011 kommer man att stödja **”kunskapsallianser”**, dvs. initiativ där företag och utbildningsinstitutioner tillsammans kan utveckla nya utbildningsprogram som ska ge kompetens som är nödvändig för innovationer och som motsvarar arbetsmarknadens behov. Den näringslivsinriktade forskningen i EU ska utvecklas inom ramen för Marie Curie-åtgärderna. Dessutom ska möjligheterna till Erasmus-praktik i företag ökas.
- År 2011 kommer ett förslag till **rådsrekommendation** om identifiering, registrering och **validering av färdigheter** som förvärvats utanför det formella utbildningssystemet, särskilt ett **uropeiskt kompetenspass** där alla de färdigheter man skaffat sig under sitt liv bokförs.
- År 2011 kommer en **analys av hur migrationspolitiken bidragit till matchningen av arbetsmarknadens behov och arbetskraftens kompetens** att läggas fram, i linje med Stockholmsprogrammet. Ett **policynätverk ska inrättas för att förbättra invandrares utbildning**. Nätverket ska arbeta för att minska skillnaderna mellan utländska studenter och det egna landets medborgare inom utbildningen.

- Senast 2012 ska **europiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) och dess rättsliga grund ses över** för att nätverket ska ha bättre möjligheter till matchning och placering av arbetstagare. Det ska också stödja pilotprojektet "Ditt första Eures-jobb". Detta skulle bidra till den europeiska sysselsättningsstrategin.
- Senast 2012 kommer kommissionen att lägga fram ett förslag till en EU-omfattande strategi och EU-omfattande verktyg som hjälper medlemsländerna att **integrera IKT-kompetens och datakunskaper (e-kompetens) i de centrala åtgärderna för livslångt lärande**.
- Senast 2012 kommer kommissionen att lägga fram ett **meddelande om EU:s flerspråkighetspolitik**, med förslag till åtgärder som ska prioriteras inom utbildningssystemet, och ett europeiskt riktämärke för språkkunskaper, baserat på resultaten av en undersökning om språkkunskaperna i EU. Målet är att alla i EU ska kunna minst två främmande språk utöver sitt modersmål (Barcelonamålet).
- Senast 2012 ska en **handlingsplan** tas fram tillsammans med EU-länderna **för att minska bristen på hälso- och sjukvårdspersonal**. Dessutom kommer en gemensam åtgärd att införas i EU:s program för åtgärder på hälsoområdet och den kommer att handla om förutseende av behoven av personal inom hälso- och sjukvården samt om arbetskraftsplanering.
- Senast 2012 kommer man att kartlägga och främja europeiska **spetsenheter inom de nya utbildningsprogram** som startats för att ge studenterna de färdigheter som behövs i framtidens yrken. Kommissionen kommer att analysera de bästa sätten att stödja såväl europeiska som utländska studenters rörlighet och möjlighet att studera vid dessa spetsenheter.

3. FÖRBÄTTRAD KVALITET I ARBETET OCH BÄTTRE ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Kvaliteten i arbetet har varierat i EU under de senaste tio åren

En hög kvalitet i arbetet går hand i hand med högt deltagande på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön spelar nämligen en väldigt viktig roll, både när det gäller att utöka arbetskraftens potential och för konkurrenskraften. För att företagen i EU ska överleva och växa i en tid med höga krav på innovation och snabba, effektiva resultat, är de beroende av en lojal personal, som trivs bäst om arbetsmiljön är säker och arbetsförhållandena goda.

Under det senaste decenniet har det kommit in både positiva och negativa rapporter om arbetets kvalitet inom EU. Allmänt sett har arbetstillfredsställelsen ökat och olycksfallen i arbetet, även de med dödlig utgång, minskat, men arbetstakten har ökat och arbetet blivit mer stressigt, i alla fall för en liten del av arbetstagarna. Andelen arbetstagare som ofrivilligt är visstidsanställda eller deltidsanställda har ökat från 53,7 % respektive 18 % år 2001 till 60,3 % respektive 25,6 % år 2009. I de flesta EU-länder har lönerna inte ökat i samma takt som produktiviteten, och fattigdomen bland förvärvsarbetande är ett bestående problem. Andelen förvärvsarbetande som lever under fattigdomsgränsen har legat på cirka 8 % sedan 2005. I många länder är svart arbete fortfarande vanligt och stora delar av arbetskraften är därför utsatt, eftersom de inte skyddas av lagstiftningen.

På grund av krisen har konkurrenstrycket ökat och arbetsförhållandena försämrats i många arbeten. Arbetsförhållandena har inte anpassats till nya arbetssätt och till det faktum att fler arbetstagare byter jobb, vilket ökat den psykiska stressen och framkallat psykosociala symptom. Detta orsakar både sociala och ekonomiska kostnader och kan försvaga EU:s konkurrenskraft – en farlig eller ohälsosam arbetsmiljö leder till att fler ansöker om invaliditetsförmåner och slutar förvärvsarbeta tidigare.

Översyn av EU-lagstiftningen och främjande av ”mjuka” instrument

För att man ska kunna höja kvaliteten i arbetet måste det vidtas enhetliga åtgärder både på EU-nivå och i medlemsländerna. Unionen har en omfattande lagstiftning som kompletterar medlemsländernas åtgärder för att förbättra arbets- och levnadsförhållandena. EU-lagstiftningen garanterar att man i alla EU-länder följer vissa minimikrav i fråga om arbetsförhållanden, arbetsmiljö, arbetstagarnas rätt till information, samråd och delaktighet samt jämställdhet och likabehandling. Den stöder en rättvisare konkurrens, hög produktivitet och skapandet av arbetstillfällen. EU-lagstiftningen måste emellertid ses över – tillämpningen och tolkningen av bestämmelserna måste förtydligas så att såväl enskilda individer som företag har lättare att förstå och följa dem, bestämmelserna måste anpassas till de nya hälso- och arbetsmiljörisiker som uppkommit och byråkratin måste minskas. Överlag måste EU-lagstiftningen hålla jämna steg med nya arbetsmönster och ny teknik, så att den inte hindrar utan stöder anpassningen på arbetsplatserna.

Men lagstiftning på EU-nivå är inte alltid tillräcklig. ”Mjuka” instrument som jämförande analyser, samordning av politiska åtgärder, utbyte av god praxis, riktmärkning, handledningar för genomförande, handlingsramar, uppförandekoder och rekommendationer kan vara nog så effektiva för att nå samförstånd och skapa fungerande incitament för insatser på nationell nivå eller på företagsnivå. Därför bör man införa andra initiativ genom vilka man kan skapa ett ändamålsenligare regelverk, stödja det långsiktiga arbetet med att få nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter att bättre tillämpa EU-lagstiftningen på nationell nivå samt se över begreppet kvalitet i arbetet och de indikatorer som används för att mäta detta.

3.1. Ändamålsenligare EU-lagstiftning om sysselsättning och arbetsmiljö

Kommissionen kommer att stegvis att utföra en omfattande utvärdering av den gällande EU-lagstiftningen. Arbetet har redan inletts med utvärderingen av två viktiga rättsakter – direktiven om arbetstid och om utstationering av arbetstagare – och kommer att fortsätta med andra aspekter av sysselsättning och arbetsmiljö. Trots att det pågår en utvärdering kan nya förslag till lagstiftning utarbetas, i fall det uppstår ett tydligt behov av omedelbara åtgärder och om en grundlig bedömning av de ekonomiska och sociala konsekvenserna visar att det är befogat med nya bestämmelser.

Dessutom måste det göras en ingående bedömning av ett antal rättsliga bestämmelser som kan tyckas vara ineffektiva eller svåra att genomföra, till exempel bestämmelserna om skydd av arbetstagares kompletterande tjänstepensioner vid arbetsgivarens insolvens. Med hänsyn till bedömningen kommer kommissionen också att föreslå att EU:s sysselsättningslagstiftning utvidgas till att gälla även sjöfolk och fiskare. På arbetsmiljöområdet kommer att man i första hand att se över de direktiv som handlar om skydd av arbetstagare som exponeras för elektromagnetiska fält eller carcinogener och mutagena ämnen samt om förebyggande av skador i rörelseapparaten. Riskerna vid exponering för passiv rökning kommer att ägnas särskild uppmärksamhet. Vidare kommer risker i samband med nanomaterial och orsakerna bakom de allt fler fallen av psykiska sjukdomar på arbetsplatserna att undersökas.

3.2. En strategi baserad på ”mjuka” instrument

Kommissionen kan agera för att mobilisera resurser från medlemsländerna, arbetsmarknadens parter och olika EU-organ. Genom den arbetsmarknadsdialog som förs på EU-nivå har både sektorsövergripande och sektorsspecifika arbetsmarknadsparter tagit fram många ”mjuka” instrument, till exempel oberoende avtal som bidrar till att förbättra arbetsnormerna och som har en direkt, konkret inverkan på arbetsförhållandena för miljontals arbetstagare inom EU. Arbetsmarknadsparternas oberoende ska respekteras men kommissionen kommer att fortsätta att stödja och underlätta deras verksamhet. I tillämpliga fall kommer kommissionen även att utvärdera vilka effekter denna typ av avtal har haft.

De erfarenheter man fått under EU:s arbetsmiljöstrategi, som inleddes 2007 och sträcker sig fram till 2012, bör användas som utgångspunkt för en diskussion om behovet av att förlänga strategin och eventuellt utvidga den till andra politiska områden.

Svart arbete, inbegripet fall där arbetsgivare felaktigt klassificerar anställda som oberoende entreprenörer, blir allt vanligare och förekommer i allt fler fall över landsgränserna. Samarbetet på EU-nivå mellan arbetsinspektioner och övriga organ som övervakar att sysselsättningslagstiftningen efterlevs måste förbättras.

EU:s definition på kvalitet i arbetet och de gemensamma indikatorer som används måste ses över så att de lämpar sig bättre för utvärdering och riktmärkning av EU-ländernas politik på detta område. Synen på kvalitet i arbetet bör ses över mot bakgrund av den senaste utvecklingen, till exempel flexicurity och tanken att övergångar bör löna sig, och utvecklingen av nya arbetsmönster.

Kvalitet i arbetet och arbetsförhållanden – Insatserna 9–12

Kommissionens åtgärder:

- 9. År 2011 kommer kommissionen att se över **arbetstidsdirektivet** och lägga fram ett lagförslag som ska förbättra genomförandet av **direktivet om utstationerade arbetstagare**. I tillämpliga fall kommer kommissionen att ta initiativet till att **ändra, förtydliga eller förenkla den nuvarande lagstiftningen på sysselsättningsområdet**, om konsekvensanalyser visar att detta är befogat, och efter att man har samrått med arbetsmarknadens parter på EU-nivå.
- 10. År 2011 kommer det att göras en **slutlig utvärdering av EU:s arbetsmiljöstrategi 2007–2012**, och med utgångspunkt i denna kommer kommissionen 2012 att föreslå en **uppföljande strategi för perioden 2013–2020**.
- 11. År 2012 kommer man att göra en bedömning av hur **EU:s lagstiftning om information till och samråd med arbetstagare** fungerar; likaså ska det göras en bedömning av hur **EU-direktiven om deltidsarbete och visstidsanställningar** har påverkat förvärvsfrekvensen bland kvinnor och lika lön. Kommissionen kommer att samarbeta med arbetsmarknadens parter, men kommer inte att ingripa i arbetsmarknadsdialogen.
- 12. Senast 2014 kommer kommissionen att göra en omfattande översyn av arbetsmiljölagstiftningen tillsammans med EU-länderna och arbetsmarknadens parter på

EU-nivå. Detta arbete kommer att ske inom ramen för den rådgivande kommittén för arbetsmiljöfrågor.

Förberedande och kompletterande åtgärder

Dessutom kommer kommissionen att vidta följande åtgärder tillsammans med EU-länderna och arbetsmarknadens parter:

- År 2011 kommer man att utreda om ett **initiativ för att utöka samarbetet mellan arbetsinspektioner och andra tillsynsorgan** vore genomförbart. Målet är att förebygga och motverka svart arbete.
- År 2011 kommer kommissionen tillsammans med EU-länderna och arbetsmarknadens parter att **se över och strama upp det politiska begreppet kvalitet i arbetet**.
- År 2012 kommer man att utvärdera konsekvenserna av de direktiv om likabehandling som är av betydelse för sysselsättningen, dvs. direktiv 2000/78/EG¹⁰ och direktiv 2000/43/EG¹¹.

4. ATT FRÄMJA SKAPANDET AV ARBETSTILLFÄLLEN

Den ekonomiska krisen har drastiskt påverkat skapandet av arbetstillfällen, men vissa hinder för efterfrågan på arbetskraft är strukturella

Det är inte tillräckligt att se till att folk förblir aktiva och skaffar sig de färdigheter som behövs för att de ska få jobb. Återhämtningen måste byggas på skapande av nya arbetstillfällen, men för detta krävs först och främst ekonomisk tillväxt. Konjunkturedgången har drastiskt påverkat skapandet av nya arbetstillfällen sedan 2008. Krisen har omintetgjort den utveckling som skedde under det förra årtiondet, då andelen sysselsatta stadigt ökade, medan andelen arbetslösa minskade. Den ekonomiska återhämtningen i EU tog ny fart under andra hälften av 2009, efter fem kvartal efter varandra med nedgång. Vissa tecken på stabilisering kan skimras på arbetsmarknaderna i EU-länderna, och under de senaste kvartalen har antalet lediga platser stigit.

Detta är en positiv utveckling, men inte alla de ändringar som skett under de senaste två åren beror på det ekonomiska klimatet. Hur många arbetstillfällen som skapas beror också på den arbetsmarknadspolitik som förs på EU-nivå och i medlemsländerna. Det räcker inte nödvändigtvis att man stimulerar tillväxt för att det ska uppstå nya och bättre arbetstillfällen, utan också företagsklimatet måste gynna sysselsättning.

När man planerar åtgärder för att främja skapandet av nya arbetstillfällen måste man beakta hur stor betydelse de små och medelstora företagen har för den ekonomiska verksamheten och yrkesverksamheten i EU. Mer än 99 % av företagen i EU är små och medelstora företag, som står för två tredjedelar av samtliga arbetstillfällen inom den privata sektorn. Därför är det så viktigt att man ser till de små och medelstora företagens behov när man utarbetar lagstiftning som gäller sysselsättning. Dessvärre utvecklas inte tillräckligt många innovativa små och

¹⁰ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

¹¹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

medelstora företag i EU till större företag med fler anställda, och det finns också färre unga, forskningsintensiva och innovativa företag i EU än i USA. Betydande brister på innovation och e-kompetens hindrar små och medelstora företag från att införa innovativa, smarta företagsmodeller och ny teknik. Egenföretagarna står för 15 % av arbetskraften i EU. Siffran har inte ändrats nämnvärt ens under perioder av ekonomiskt välstånd. Mellan 2000 och 2008 minskade andelen egenföretagare av hela arbetskraften i EU med en procentenhet.

Återuppta skapandet av arbetstillfällena för att se till att alla som vill arbeta får arbeta

Ekonomisk tillväxt är den främsta förutsättningen för skapandet av nya arbetstillfällen. I Europa 2020-strategins flaggskeppsinitiativ *Innovationsunionen*¹² och *En integrerad industripolitik för en globaliserad tid*¹³ beskrivs en rad viktiga åtgärder som tillsammans står för ett nytt strategiskt grepp på innovation och en konkurrenskraftig industribas. Dessa åtgärder bör bidra till att stimulera den ekonomiska tillväxten, med utgångspunkt i kunskap och verksamhet med högt förädlingsvärde, och till att kartlägga möjligheterna till investeringar och nya arbetstillfällen. Också i meddelandet *På väg mot en inre marknadsakt*¹⁴ föreslås ett antal åtgärder med hjälp av vilka man kan utnyttja alla de möjligheter som den inre marknaden ger och förbättra utsikterna till tillväxt och sysselsättning. I flaggskeppsinitiativet *Unga på väg*¹⁵ finns redan en ram för sysselsättning bland ungdomar.

Men utöver dessa initiativ måste man se till att det finns förutsättningar att skapa arbetstillfällen både för lågutbildade och högutbildade. EU kan anstränga sig betydligt mer för att omsätta innovationer i produktion, och kommissionen kommer därför att föreslå olika sätt att underlätta skapandet av arbetstillfällen i företag i forskningsintensiva branscher där det behövs kvalificerad arbetskraft. Kommissionen kommer också att se vilka incitament det finns för arbetsgivare att rekrytera långtidsarbetslösa och andra arbetslösa som riskerar att stängas ute från arbetsmarknaden. Utöver EU-ländernas insatser kommer kommissionen att ägna särskild uppmärksamhet åt entreprenörskap och egenföretagande, som på ett avgörande sätt kan bidra till att höja sysselsättningsgraden. I alla initiativ kommer man att utgå från principen att tänka småskaligt först och ta hänsyn till förutsättningarna i små och medelstora företag.

4.1. Gynnsammare förutsättningar för skapande av arbetstillfällen

Enligt beräkningar som kommissionen gjort skulle BNP på lång sikt öka med 1,4 % om den administrativa bördan minskades med 25 %. För att den ekonomiska tillväxten ska leda till nya arbetstillfällen bör alltså de administrativa hindren för företagsetablering och rekrytering av personal avlägsnas. Detta är viktigt särskilt i företag i forskningsintensiva sektorer där utvecklingen går snabbt, eftersom deras efterfrågan på högutbildad arbetskraft kan vara hög. Om EU:s mål att spendera 3 % av BNP på forskning och utveckling skulle uppnås skulle det resultera i 3,7 miljoner nya arbetstillfällen fram till 2020¹⁶. Därför bör det satsas mer på utbildning av fler specialister inom vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, och på detta sätt skapa förutsättningar för användningen av möjliggörande teknik, som är viktig för industrins och tjänstesektorns strategier för forskning och innovation.

¹² KOM(2010) 546, 6.10.2010.

¹³ KOM(2010) 614, 28.10.2010.

¹⁴ KOM(2010) 608, 27.10.2010.

¹⁵ KOM(2010) 477, 15.9.2010.

¹⁶ KOM(2010) 546, 6.10.2010.

När arbetslösheten är hög är det viktigt att man försöker uppmuntra till rekrytering genom att sänka lönebikostnaderna (t.ex. skatter på energiförbrukning eller föroreningar istället för skatter på arbete), eftersom kostnaderna för att upprätthålla systemen för arbetslöshetsförsäkring sannolikt är större än de minskade inkomsterna för de sociala trygghetssystemen. Detta är särskilt viktigt för personer som har svårt att hitta nytt arbete efter en konjunkturedgång, som lågutbildade eller långtidsarbetslösa. Det behövs också incitament för att omvandla arbete som utförs inom den informella ekonomin till arbete inom den reguljära ekonomin. En bra exempel på detta är utvecklingen av reguljär sysselsättning inom hushållsnära tjänster, vård och omsorg och andra aktiviteter utan vinstsyfte, som fungerar som en viktig inkörsport till arbetsmarknaden för dem som har allra svårast att få jobb.

4.2. Främjande av entreprenörskap, företagande och innovation

Företag inom den sociala ekonomin, kooperativ, ömsesidiga bolag och mikroföretag – dit egenföretagare räknas – kan tillhandahålla innovativa lösningar på samhällsliga behov i en inkluderande process och kan ge de personer som har allra svårast att komma in på arbetsmarknaden möjligheter till sysselsättning. I kommissionens meddelande *På väg mot en inre marknadsakt*¹⁷ presenteras ett antal initiativ och åtgärder som syftar till att utveckla den sociala ekonomin och dess företag. Initiativet för socialt entreprenörskap och det offentliga samrådet om hur förordningen om en stadga för europeiska kooperativa föreningar har tillämpats är exempel på dessa. Europeiska institutet för innovation och teknik kommer att stödja nyetablering och utveckling av företag genom innovationsdriven forskning med starkt fokus på entreprenörskap.

Entreprenörskap bör utnyttjas i större omfattning för att skapa arbetstillfällen och motverka social utestängning. Tonvikten bör ligga på utbildning, och man bör se till att utbildningssystemen faktiskt fungerar som en grogrund för nya företagare och att alla som är intresserade av att etablera och leda ett företag ges de kunskaper och färdigheter som behövs. EU-länderna bör se till att skolornas läroplan omfatta kurser i entreprenörskap och att det finns tillräckligt många lärare för dessa kurser. De bör dessutom uppmuntra samarbete mellan universitet och forskningscentrum i olika länder att samarbeta kring innovation och entreprenörskap.

Att stödja skapande av nya arbetstillfällen – Insats 13

13. Kommissionen kommer 2011 att lägga fram förslag till **vägledande principer för att främja förutsättningar för skapandet av arbetstillfällen**. De kommer bland annat att gälla olika sätt att i) motarbeta administrativa och juridiska hinder för anställning och uppsägning, för etablering av nya företag och för egenföretagande, ii) minska lönebikostnaderna, och iii) omvandla informellt eller svart arbete till reguljär sysselsättning.

Förberedande och kompletterande åtgärder

Inom ramen för småföretagsakten kommer kommissionen att göra följande:

- Senast i slutet av 2010 lägga fram ett förslag om att **förlänga den förberedande åtgärden Erasmus för unga företagare och ändra den till ett permanent program**.

¹⁷ KOM(2010) 608, 27.10.2010.

- Stödja särskilda utbildningsprogram för lärare och utbyte av god praxis i syfte att **utveckla den utbildning i entreprenörskap som erbjuds lärare** samt ta fram en policyhandbok om utbildning i entreprenörskap för att ge denna typ av utbildning större spridning och genomslag i EU och öka dess kvalitet.

EU:S FINANSIELLA INSTRUMENT FÖR FRÄMJANDE AV NY KOMPETENS OCH ARBETSTILLFÄLLEN

Med tanke på begränsningarna i de nationella budgetarna måste medlemsländerna och kommissionen se till att EU-medlen utnyttjas bättre. Sammanhållningspolitiken utnyttjas redan till att stödja utvecklingen av ny kompetens och skapandet av arbetstillfällen, bland annat inom den växande gröna ekonomin. De möjligheter som EU:s finansiella instrument bjuder och de regler som stöder reformer inom sysselsättningen och utbildningen skulle dock kunna utnyttjas i högre grad. Här avses i första hand Europeiska socialfonden, men också Europeiska regionala utvecklingsfonden, Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling, programmet för livslångt lärande och Progress, EU:s program för sysselsättning och social solidaritet.

I enlighet med förslagen i meddelandet om översynen av EU:s budget¹⁸ och i den femte rapporten om ekonomisk, social och territoriell sammanhållning¹⁹ bör de sammanhållningspolitiska instrumenten, bland dem Europeiska socialfonden, ges större genomslagskraft genom att de inriktas på fyra prioriterade områden: 1) styrning av de finansiella resurserna till färre prioriteringar, 2) striktare stödvillkor och incitament som uppmuntrar EU-länderna att driva igenom de reformer de aviserat i sina nationella reformprogram, 3) ett tydligare fokus på resultat, med konkreta och mätbara mål och indikatorer som kommissionen och EU-länderna fastställt tillsammans, samt 4) avtal om utveckling och gemensamma investeringar mellan kommissionen och EU-länderna.

En grundligare översyn av de finansiella instrumenten kommer att göras i samband med de diskussioner som förs när nästa fleråriga budgetram utarbetas, men dessa fyra grundläggande prioriteringar bör tjäna som vägledning för hur EU genom sina fonder och sin budget i högre grad kan bidra till att främja agendan för ny kompetens och arbetstillfällen.

EU-länderna uppmanas att styra medlen från Europeiska socialfonden och andra EU-fonder till centrala strukturella reformer, och till främjandet av strukturella villkor, så att de bidrar till de centrala insatser och åtgärder som föreslås i denna agenda samt till de EU-omfattande och nationella målen i Europa 2020. Det gäller särskilt följande:

1. Flexicurity: Europeiska socialfondens program kan stödja utformningen av ändamålsenligare åtgärder, som aktiva arbetsmarknadsåtgärder och livslångt lärande, samt verktyg och institutioner som till exempel de offentliga arbetsförmedlingarna. **Arbetsmarknadens parter** kan också få stöd från Europeiska socialfonden genom partnerskap för reformer inom sysselsättningen. Europeiska socialfonden kan bevilja stöd för att stärka den administrativa kapaciteten, vilket kan stödja integrerade flexicurityåtgärder,

¹⁸ KOM(2010) 700, 19.10.2010.

¹⁹ KOM(2010) 642, 9.11.2010.

medan åtgärderna inom **sjunde ramprogrammet för forskning, teknisk utveckling och demonstration** kan bidra till evidensbaserat beslutsfattande.

2. Kompetenshöjning och matchning: Europeiska socialfonden kan investera i prognoser och utveckling av kvalifikationer och kompetens samt stödja utbildningsreformer som ökar utbildningens relevans för arbetsmarknaden. Utbyte av erfarenheter och nätverkssamarbete om nya krav på kompetens mellan högre utbildning, forskning och näringslivet kan också finansieras. Arbetstillfällena inom miljövänlig ekonomi eller inom vård- och omsorgssektorn kan också få extra stöd från Europeiska socialfonden och andra EU-fonder. Detsamma gäller IKT-kompetens, eftersom IKT är så viktigt i dagens samhälle och näringsliv. Europeiska regionala utvecklingsfonden delfinansierar investeringar i infrastruktur för utbildning. Slutligen kan Europeiska socialfonden och de övriga strukturfonderna samverka med andra finansieringsinstrument, som **Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare**, för att öka invandrades förvärvsfrekvens och motverka diskriminering, eller med **programmet för livslångt lärande**.

3. Kvalitet i arbetet och arbetsförhållanden: Europeiska socialfonden kan medfinansiera utveckling och spridning av innovativa och mer produktiva former av arbetsorganisation, till exempel i fråga om arbetsmiljö. I syfte att undanröja de klyftor som fortfarande finns mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden kan socialfonden också stödja åtgärder för att göra det lättare att förena arbete och privatliv, åtgärder för integrering av jämställdhetsperspektivet och åtgärder för att komma åt den könsberoende segregeringen av arbetsmarknaden.

4. Skapande av arbetstillfällen. Europeiska socialfonden och de övriga EU-fonderna kan stödja åtgärder som främjar entreprenörskap, företagsetablering och egenföretagande. Finansinstrumenten kan utgöra kontakten mellan finansmarknaderna och småföretagare. Europeiska socialfonden, den gemensamma åtgärd till stöd för mikrofinansinstitut i Europa (Jasmine) som finansieras av Europeiska regionala utvecklingsfonden och Progressinstrumentet för mikrokrediter kan ge stöd till enskilda individer som vill etablera ett företag eller bli egenföretagare. På detta sätt får arbetslösa hjälp att övergå till sysselsättning och därmed undvika utestängning från samhället. Åtgärderna kompletterar Europeiska socialfondens övriga stödåtgärder för de mest utsatta grupperna.

Slutligen kan Europeiska socialfonden och övriga EU-fonder också ge riktat stöd till vissa grupper på alla de prioriterade områdena i agendan. Som exempel kan man nämna det stöd som ges till **romer** i vissa EU-länder, på områden som rådgivning, utbildning och stöd till egenföretagare.

SLUTSATSER

Genomförandet av de 13 insatserna och de förberedande och kompletterande åtgärder som föreslås i denna agenda för ny kompetens och arbetstillfällen kräver att man utnyttjar flera olika politiska instrument på EU-nivå, som lagstiftning, samordning av politiska åtgärder, dialog mellan arbetsmarknadens parter, finansiering och strategiska partnerskap. Agendan kompletteras av andra EU-initiativ som gäller specifika grupper, till exempel flaggskeppsinitiativet Unga på väg²⁰ inom Europa 2020-strategin och strategin för jämställdhet 2010–2015²¹. Det är viktigt att komma ihåg att många av de policyområden som

²⁰ KOM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ KOM(2010) 491, 21.9.2010.

ingår i denna agenda, till exempel skapandet av arbetstillfällen, är beroende av – och utgör endast en del av – det integrerade tänkandet i Europa 2020-strategin.

Genomförandet och delaktigheten är avgörande för agendan. Arbetsmarknadens parter är extra viktiga vid genomförandet av flexicurityåtgärderna och andra delar av detta flaggskeppsinitiativ. Åtgärderna kan analyseras på EU-nivå vid sociala trepartstoppmöten som anordnas varje år. Lokalt och regionalt samarbete – mellan arbetsmarknadens parter, offentliga arbetsförmedlingar, sociala myndigheter, utbildningsinstitutioner och det civila samhällets organisationer – kommer att vara avgörande för att man ska nå ut till dem som har svårigheter att få fotfäste på arbetsmarknaden.

EU:s fonder, framförallt Europeiska socialfonden, kan bidra avsevärt till EU:s agenda och kan stödja EU:s politiska prioriteringar genom att fungera som katalysator och hävstång.

Kommissionen kommer också att förstärka den internationella dimensionen i denna agenda. På grund av krisen har det uppstått en allmän enighet om att ekonomiska mål inte får gå före sysselsättningsmål och sociala mål. När återhämtningen nu börjar kommer kommissionen att arbeta för en sammanslagning av resurserna i världen, såväl i multilaterala sammanhang (ILO, G20, OECD och FN), inom ramen för de befintliga strukturerna för bilateralt samarbete med strategiska parter (framförallt USA, Kanada, Kina, Indien, Japan, Sydafrika, Ryssland och Brasilien) samt inom olika regionalpolitiska forum (Asem och EU-Latinamerika).

År 2014 kommer kommissionen att **se över de prioriterade områdena i agendan** och anpassa dem till den nya fleråriga budgetramen. Fram till dess kommer framstegen att redovisas i de årliga tillväxtöversikter som läggs fram som ett led i uppföljningen av Europa 2020-strategin.