II

(Retsakter, hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)

RÅDET

RÅDETS AFGØRELSE
af 22. juli 2003
om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik

(2003/578/EF)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen ([1]),

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet ([2]),

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ([3]),

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ([4]),

under henvisning til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I henhold til artikel 2 i traktaten om Den Europæiske Union har Unionen som mål at fremme økonomiske og sociale fremskridt og et højt beskæftigelsesniveau. Ifølge artikel 125 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab skal medlemsstaterne og Fællesskabet arbejde på at udvikle en samordnet strategi for beskæftigelsen og især for fremme af en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke og arbejdsmarkeder, som reagerer på økonomiske forandringer.

(2) Efter Det Europæiske Råds ekstraordinære møde om beskæftigelse den 20.-21. november 1997 i Luxembourg iværksattes med Rådets resolution af 15. december 1997 om retningslinjerne for beskæftigelsen i 1998 ([5]) en meget synlig proces, der er præget af et stærkt politisk engagement og bred enighed blandt de berørte parter.

(3) På Det Europæiske Råds møde i Lissabon den 23.-24. marts 2000 blev der fastlagt en ny strategisk målsætning for Den Europæiske Union nemlig at blive verdens mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi med kapacitet til at sikre en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. Med denne målsætning for øje vedtog Rådet overordnede beskæftigelsesmål og særlige beskæftigelsesmål for kvinder med frist til 2010, som på Det Europæiske Råd i Stockholm den 23.-24. marts 2001 blev suppleret med midtvejsmål med frist til januar 2005 og med et nyt mål med frist til 2010, der afspejler den demografiske udfordring, og som vedrører ældre kvinder og mænds beskæftigelsesfrekvens.

(4) Det Europæiske Råd i Nice den 7., 8. og 9. december 2000 vedtog den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, hvori det hedder, at en tilbagevenden til fuld beskæftigelse kræver ambitiøse politiske planer for at øge beskæftigelsesfrekvensen, nedbringe de regionale og kønsbetingede skævheder samt forbedre jobkvaliteten.

(5) Det Europæiske Råd i Barcelona den 15.-16. marts 2002 opfordrede til at styrke den europæiske beskæftigelsesstrategi ved hjælp af en stærkere, enklere og bedre styret proces, som skal have en tidsplan, der passer med Lissabon-processens 2010-tidshorisont, og som integrerer de mål, der er fastsat i Lissabon-strategien. Det Europæiske Råd i Barcelona krævede også en strømlining af den politiske koordinering med synkroniserede tidsplaner for vedtagelsen af de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik og beskæftigelsesretningslinjerne.

([1]) Forslag af 8.4.2003 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
([2]) Udtalelse af 3.6.2003 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
([3]) Udtalelse af 14.5.2003 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
([4]) Udtalelse af 3.6.2003 (endnu ikke offentliggjort i EUT).
([5]) EFT C 30 af 28.1.1998, s. 1.

(6) Det Europæiske Råd i Bruxelles den 20.-21. marts 2003 bekræftede, at beskæftigelsesstrategien bliver det vigtigste redskab i gennemførelsen af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålene i Lissabon-strategien, og at beskæftigelsesstrategien og de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik, som er Fællesskabets redskab til koordinering af den overordnede økonomiske politik, skal fungere i sammenhæng. Det samme Europæiske Råd opfordrede til, at antallet af retningslinjer begrænses, og at de bør være resultatorienterede, støttet af passende mål, og at det bør overlades til medlemsstaterne selv at udforme en relevant blanding af foranstaltninger. 2003 er en særlig lejlighed til at benytte strømlinede nøgleinstrumenter til koordinering af politikkerne — de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik, retningslinjerne for beskæftigelsespolitikken og strategien for det indre marked — og give dem et nyt treårigt perspektiv.

(7) Beskæftigelsesstrategien er blevet grundigt evalueret. Bl.a. blev der i 2000 foretaget en indgående midtvejsstatus, og i 2002 blev erfaringerne fra de første fem år underkastet en omfattende evaluering. Evalueringen påviste et behov for at tilføre strategien større kontinuitet for at afhjælpe visse resterende svagheder og for at forberede sig på de nye udfordringer, der venter den udvidede Europæiske Union.

(8) Hvis Lissabon-dagsordenen skal virkeliggøres, er det nødvendigt, at medlemsstaterne i deres beskæftigelsesstrategiske indsats lægger lige stor vægt på tre komplementære og indbyrdes understøttende mål, nemlig fuld beskæftigelse, fremme af kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt styrkelse af social samhørighed og rummelighed. For at disse mål kan virkeliggøres, er der behov for yderligere strukturelle reformer koncentreret om ti centrale og indbyrdes forbundne prioriterede foranstaltninger, og desuden bør der lægges særlig vægt på en helhedsorienteret styring af processen. En reform af politikkerne forudsætter, at gennemførelsen af alle foranstaltninger sker under hensyntagen til ligestillingsaspektet.

(9) Den 6. december 2001 vedtog Rådet en række indikatorer for vurdering af ti arbejdskvalitetskategorier som grundlag for en beslutning om investering i kvalitet i arbejdet og opfordrede til, at disse indikatorer inddrages i overvågningen af de europæiske beskæftigelsesretningslinjer og -henstillinger.

(10) Aktive og forebyggende politikker skal være effektive og bidrage til at virkeliggøre målene om fuld beskæftigelse og social rummelighed, således at det sikres, at arbejdsløse og andre erhvervsinaktive personer er i stand til at klare sig og integrere sig på arbejdsmarkedet. Disse politikker bør støttes af moderne arbejdsmarkedsinstitutioner.

(11) Medlemsstaterne bør bidrage til at skabe flere og bedre job ved at fremme iværksætterånd og innovation i et gunstigt erhvervsklima. Medlemsstaterne har forpligtet sig til at gennemføre det europæiske charter for små virksomheder og deltager i benchmarking af erhvervspolitikken.

(12) En god kombination af fleksibilitet og tryghed i ansættelsen vil gøre virksomhederne mere konkurrencedygtige, øge kvaliteten og produktiviteten på arbejdspladsen og sætte virksomheder og arbejdstagere i stand til lettere at tilpasse sig økonomiske forandringer. I den forbindelse opfordrede Det Europæiske Råd i Barcelona og Bruxelles især til en revision af beskæftigelsespolitikken under hensyn til den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller. Sundheds- og sikkerhedsnormerne på arbejdspladsen bør øges i overensstemmelse med den nye fællesskabsstrategi for 2002-2006. Der bør i særlig grad fokuseres på sektorer, hvor der er særlig stor risiko for at blive udsat for en arbejdsulykke. Arbejdstagernes adgang til uddannelse er af stor betydning for, at der kan skabes den rette balance mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen, og deltagelse af alle arbejdstagere bør understøttes under hensyn til udbyttet for arbejdstagerne, arbejdsgiverne og samfundet som helhed. En økonomisk omstrukturering er en beskæftigelsesmæssig udfordring i såvel de nuværende som de kommende medlemsstater og kræver en positiv håndtering fra alle relevante aktørers side, herunder arbejdsmarkedets parter.

(13) Det Europæiske Råd i Barcelona så med tilfredshed på Kommissionens handlingsplan om kvalifikationer og mobilitet, og i Rådets resolution af 3. juni 2002 om kvalifikationer og mobilitet opfordredes Kommissionen, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at træffe de nødvendige foranstaltninger. Større faglig og geografisk mobilitet og mere effektiv jobmatching vil virke fremmende for beskæftigelsen og den sociale samhørighed, idet der tages hensyn til indvandringens beskæftigelsesmæssige aspekter.

(14) Helhedsstrategier for livslang læring er af stor betydning for bestræbelserne på at opnå fuld beskæftigelse, øge kvaliteten og produktiviteten på arbejdspladsen og forbedre den sociale samhørighed. Det Europæiske Råd i Barcelona så med tilfredshed på Kommissionens meddelelse om realiseringen af et europæisk område for livslang læring, som beskrev de væsentligste byggesten i strategierne for livslang læring, nemlig en partnerskabsmodel, indblik i den lærendes behov, tilstrækkelige midler, lettere adgang til læringsmulighederne, skabelse af en læringskultur og stræben efter det optimale. Den igangværende proces med opstilling af konkrete fremtidige mål for uddannelsessystemerne, som blev iværksat af Det Europæiske Råd i Lissabon, spiller en vigtig rolle

for udviklingen af menneskelig kapital, og synergierne med beskæftigelsesstrategien bør udnyttes fuldt ud. Den 5.-6. maj 2003 vedtog Rådet en række benchmarks for den europæiske gennemsnitspræstation med hensyn til almen uddannelse og erhvervsuddannelse, hvoraf flere er særlig relevante for beskæftigelsespolitikkerne. Det Europæiske Råd i Lissabon efterlyste en betragtelig per capita-forøgelse af investeringerne i menneskelige ressourcer. Der bør indføres passende incitamenter for at få arbejdsgivere og private til at øge investeringerne, og de offentlige midler bør omdirigeres til mere effektiv investering i menneskelige ressourcer på tværs af hele uddannelsesspektret.

(15) Det kræver tilstrækkeligt stort udbud af arbejdskraft, hvis man skal tage den demografiske udfordring op, støtte økonomisk vækst, fremme fuld beskæftigelse og støtte de sociale sikringsordningers bæredygtighed. Kommissionens og Rådets fælles rapport »Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring«, vedtaget af Rådet den 7. marts 2002, konkluderer, at dette forudsætter omfattende nationale strategier, som bygger på en indfaldsvinkel, hvor man ser på hele en persons liv. Der er brug for politikker, som bør udnytte beskæftigelsespotentialet i alle personkategorier. Der var på Det Europæiske Råd i Barcelona enighed om, at Den Europæiske Union skulle bestræbe sig på gradvis at hæve den effektive gennemsnitsalder, hvor folk trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet, med 5 år inden 2010. Denne alder blev i 2001 anslået til at være 59,9.

(16) Kønsbetingede forskelle på arbejdsmarkedet bør gradvist fjernes, hvis det skal lykkes Den Europæiske Union at skabe fuld beskæftigelse, øge kvaliteten på arbejdspladsen, forbedre den sociale rummelighed og skabe større social samhørighed. Det kræver både en generel kønspolitisk indsats og specifikke foranstaltninger at skabe de rette forudsætninger for, at mænd og kvinder kan komme ind, genindtræde og forblive på arbejdsmarkedet. På Det Europæiske Råd i Barcelona blev det vedtaget, at medlemsstaterne senest i 2010 skal tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn under tre. De forhold, der ligger til grund for forskellene mellem mænds og kvinders arbejdsløshedssituation og lønforhold, skal ændres, og forskellene derved reduceres, uden at der dog derved sættes spørgsmålstegn ved princippet om løndifferentiering i forhold til produktivitet og arbejdsmarkedssituationen.

(17) Med en effektiv integration på arbejdsmarkedet af dårligt stillede grupper vil den sociale inddragelse blive forbedret, og beskæftigelsesfrekvensen og de sociale sikringsordningers bæredygtighed vil blive øget. Fra politisk side skal man søge at løse problemet med forskelsbehandling, tilbyde personlige løsninger på individuelle behov og skabe passende jobmuligheder ved at gøre det attraktivt for arbejdsgiverne at ansætte mere personale. Rådets afgørelse 2001/903/EF af 3. december 2001 [1] gjorde 2003 til det europæiske handicapår. Det anslås, at der er omkring 37 millioner mennesker med handicap i Den Europæiske Union, hvoraf mange både kan og gerne vil arbejde, og det er en vigtig opgave at skaffe disse mennesker adgang til arbejdsmarkedet.

(18) For at forbedre mulighederne for fuld beskæftigelse og større social samhørighed bør der skabes en sådan balance mellem erhvervsindkomster og overførselsindkomster, at det bliver attraktivt at komme ud på, genindtræde eller forblive på arbejdsmarkedet, ligesom der bør skabes flere arbejdspladser.

(19) Ved sort arbejde forstås enhver betalt aktivitet, som i sig selv er lovlig, men som ikke opgives til myndighederne. Ifølge undersøgelser anslås omfanget af sort arbejde til mellem 7 % og 16 % af EU's BNP. Af det sorte arbejde bør der skabes rigtige arbejdspladser for at forbedre erhvervsklimaet generelt, skabe større kvalitet i arbejdet for de pågældende og større social inddragelse samt for at sikre de offentlige finansers og de sociale sikringsordningers bæredygtighed. Der bør tilskyndes til at forbedre kendskabet til omfanget af sort arbejde i medlemsstaterne og i Den Europæiske Union som helhed.

(20) Der er fortsat store regionale skævheder i Den Europæiske Union med hensyn til beskæftigelse og arbejdsløshed, og disse vil blive større efter udvidelsen. De bør søges udlignet over en bred front, som inddrager aktører på alle niveauer, idet man støtter den økonomiske og sociale samhørighed gennem Fællesskabets strukturfonde.

(21) Evalueringen af beskæftigelsesstrategiens første fem år satte fokus på bedre styring som en væsentlig faktor for strategiens fremtidige effektivitet. Hvis beskæftigelsesforanstaltningerne skal have den tilsigtede virkning, er der behov for at indgå partnerskaber på alle niveauer, det er nødvendigt at inddrage en række af de tjenester, der har med den praktiske gennemførelse af foranstaltningerne at gøre, og der skal være tilstrækkelige midler til rådighed til, at beskæftigelsesretningslinjerne kan gennemføres. Medlemsstaterne har ansvaret for, at beskæftigelsesretningslinjerne føres ud i praksis, og i denne sammenhæng at sørge for balance mellem det regionale og det lokale plan.

[1] EFT L 335 af 19.12.2001, s. 15.

(22) En effektiv gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjerne kræver aktiv deltagelse af arbejdsmarkedsparterne på alle niveauer, lige fra den politiske planlægningsfase til den praktiske gennemførelse. På det sociale topmøde den 13. december 2001 gav arbejdsmarkedets parter udtryk for, at der var behov for at udvikle og forbedre koordineringen af trepartshøringerne. Det blev også aftalt, at der skal holdes et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse før hvert forårsmøde i Det Europæiske Råd.

(23) Ud over beskæftigelsesretningslinjerne bør medlemsstaterne gennemføre de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik fuldt ud og sikre, at deres foranstaltninger er forenelige med ønsket om at opretholde sunde offentlige finanser og den makroøkonomiske stabilitet —

TRUFFET FØLGENDE AFGØRELSE:

Eneste artikel

Retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik (»Retningslinjerne for beskæftigelsen«) vedtages, som de foreligger i bilaget. Medlemsstaterne tager hensyn til disse i deres beskæftigelsespolitikker.

Udfærdiget i Bruxelles, den 22. juli 2003.

På Rådets vegne

G. ALEMANNO

Formand

BILAG

RETNINGSLINJERNE FOR BESKÆFTIGELSEN

En europæisk strategi for fuld beskæftigelse og bedre job til alle

Medlemsstaterne forfølger med deres beskæftigelsespolitik de fastsatte mål med henblik på at gennemføre de prioriterede foranstaltninger og virkeliggøre de mål, som opstilles nedenfor. Der vil blive lagt særlig vægt på effektiv styring af beskæftigelsesforanstaltningerne.

Ud over beskæftigelsesretningslinjerne og de dertil knyttede beskæftigelseshenstillinger fører medlemsstaterne de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik ud i livet og sikrer, at de to instrumenter fungerer i sammenhæng.

Som det fremgår af Lissabon-dagsordenen, skal medlemsstaterne med deres beskæftigelsespolitik forfølge tre overordnede og indbyrdes forbundne mål, nemlig fuld beskæftigelse, fremme af kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt styrkelse af social samhørighed og rummelighed.

Medlemsstaterne lægger i deres indsats lige stor vægt på de tre mål, i erkendelse af at de tillægges samme betydning med henblik på at opfylde Unionens ambitioner. De bør forfølges under inddragelse af alle relevante aktører. Alle synergieffekter skal udnyttes fuldt ud med udgangspunkt i det positive samspil mellem de tre mål. Lige muligheder og ligestilling mellem kønnene er af afgørende betydning for, at der kan gøres fremskridt i retning af de tre mål.

En sådan strategi vil desuden bidrage til at nedbringe arbejdsløshed og erhvervsinaktivitet.

Fuld beskæftigelse

Medlemsstaterne bestræber sig på at opnå fuld beskæftigelse ved hjælp af en politisk helhedsstrategi, som omfatter foranstaltninger på både udbuds- og efterspørgselssiden, og bidrager dermed til at forhøje beskæftigelsesfrekvenserne, så de nærmer sig de mål, der blev opstillet i Lissabon og Stockholm.

Politikkerne skal bidrage til, at der i gennemsnit for Den Europæiske Union opnås:

— en samlet beskæftigelsesfrekvens på 67 % i 2005 og 70 % i 2010

— en samlet beskæftigelsesfrekvens for kvinder på 57 % i 2005 og 60 % i 2010

— en beskæftigelsesfrekvens på 50 % for ældre arbejdstagere (55-64) i 2010.

Alle nationale mål bør stå i forhold til de forventede resultater på EU-plan og tage hensyn til særlige nationale forhold.

Øge kvalitet og produktivitet i arbejdet

Kvalitet i arbejdet er tæt og gensidigt forbundet med overgangen til et konkurrencedygtigt og videnbaseret samfund, og alle aktører skal medvirke til at virkeliggøre dette mål, i særdeleshed arbejdsmarkedets parter via den sociale dialog. Kvalitet er et multidimensionalt begreb, som tager afsæt i både det konkrete jobindhold og forholdene på arbejdsmarkedet som helhed. Det indbefatter arbejdets iboende kvaliteter, færdigheder, livslang læring og karrieremuligheder, ligestillingsspørgsmålet, arbejdsmiljø, fleksibilitet og tryghed i ansættelsen, social inddragelse og adgang til arbejdsmarkedet, arbejdets tilrettelæggelse og balancen mellem arbejde og privatliv, den sociale dialog og medarbejderindflydelse, forskelligartethed og ikke-forskelsbehandling samt den generelle arbejdsindsats.

Den stigende beskæftigelsesfrekvens skal ledsages af en stigning i arbejdskraftens samlede produktivitetsforøgelse. Kvalitet i arbejdet kan bidrage til at øge arbejdskraftens produktivitet, og det er nødvendigt at udnytte den synergieffekt, der opstår i krydsfeltet mellem kvalitet i arbejdet og arbejdskraftens produktivitet. Her står arbejdsmarkedets parter over for en stor udfordring.

Styrkelse af social samhørighed og rummelighed

Beskæftigelse er et vigtigt middel til social rummelighed. Beskæftigelsespolitikkerne bør i synergi med den åbne koordinations metode vedrørende social rummelighed gøre det lettere at finde beskæftigelse ved at fremme mulighederne for, at alle kvinder og mænd, som er i stand til at arbejde, kan få adgang til beskæftigelse af høj kvalitet, ved at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og ved at forebygge, at nogen bliver udelukket fra arbejdslivet.

Der skal gøres en indsats for at skabe større økonomisk og social samhørighed ved at nedbringe ulighederne i beskæftigelsessituationen på regionalt plan, løse arbejdsløshedsproblemerne i ugunstigt stillede områder i Den Europæiske Union og yde aktiv støtte til økonomisk og social omstrukturering.

SPECIFIKKE RETNINGSLINJER

Medlemsstaterne skal som led i de tre overordnede mål gennemføre politikker, der tager hensyn til følgende specifikke retningslinjer, som angiver, hvor der fortrinsvis skal sættes ind. Der skal i alle foranstaltningerne tages hensyn til ligestillingsprincippet.

1. AKTIVE OG FOREBYGGENDE FORANSTALTNINGER FOR ARBEJDSLØSE OG ANDRE ERHVERVSINAKTIVE

Medlemsstaterne udarbejder og gennemfører aktive og forebyggende foranstaltninger for arbejdsløse og andre erhvervsinaktive med sigte på at forebygge langtidsledighed og på at fremme varig reintegration på arbejdsmarkedet af arbejdsløse og andre erhvervsinaktive. Medlemsstaterne skal derfor:

a) sikre, at alle jobsøgende, så hurtigt som muligt efter at de er blevet arbejdsløse, får kortlagt deres behov, får råd og vejledning, får hjælp til at søge job og får udarbejdet en individuel handlingsplan

b) med udgangspunkt i ovenstående tilbyde jobsøgende adgang til effektive foranstaltninger, som forbedrer deres muligheder for at finde beskæftigelse og blive integreret, idet der tages særligt hensyn til personer, som er konfronteret med flest problemer på arbejdsmarkedet.

Medlemsstaterne sikrer:

— at alle arbejdsløse tilbydes en ny start, inden de har været arbejdsløse i seks måneder, når det drejer sig om unge mennesker, eller i tolv måneder, når der er tale om voksne. Tilbuddet kan være i form af uddannelse, omskoling, praktik, et job eller en anden beskæftigelsesforanstaltning, i givet fald kombineret med fortsat hjælp til jobsøgning

— at 25 % af alle langtidsledige senest i 2010 deltager i en aktiv foranstaltning i form af uddannelse, omskoling, praktik eller en anden beskæftigelsesforanstaltning med henblik på at nå op på gennemsnittet i de tre medlemsstater, der er nået længst.

c) modernisere og styrke arbejdsmarkedsinstitutionerne, navnlig arbejdsformidlingerne

d) sørge for regelmæssig evaluering af arbejdsmarkedsprogrammernes effektivitet og føre regelmæssigt tilsyn med dem i overensstemmelse hermed.

2. JOBSKABELSE OG IVÆRKSÆTTERKULTUR

Medlemsstaterne tilskynder til, at der skabes flere og bedre job ved at fremme iværksætterkultur, innovation og investeringskapacitet og et gunstigt erhvervsklima for alle virksomheder. Man skal være særlig opmærksom på at udnytte jobskabelsespotentialet i nye virksomheder, i servicesektoren eller inden for forskning og udvikling. Politiske initiativer skal ved hjælp af benchmarking af erhvervspolitikken og gennemførelse af det europæiske charter for små virksomheder fokusere på:

— forenkling og reduktion af de administrative og lovgivningsmæssige byrder i forbindelse med virksomhedsstart, for SMV'er og i forbindelse med personaleansættelse og lettere adgang til kapital for personer, som ønsker at starte egen virksomhed, nye og eksisterende SMV'er og virksomheder med et stort vækst- og jobskabelsespotentiale (se endvidere de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik, retningslinje 11)

— fremme af iværksætter- og lederuddannelse, bl.a. i form af erhvervsuddannelse og støtteforanstaltninger, herunder uddannelse, for at åbne iværksættervejen for alle.

3. FREMME AF ARBEJDSTAGERES OG VIRKSOMHEDERS EVNE TIL AT TILPASSE SIG ÆNDREDE VILKÅR PÅ ARBEJDSMARKEDET

Medlemsstaterne fremmer arbejdstagernes og virksomhedernes evne til at tilpasse sig forandringer og tager i den forbindelse hensyn til behovet for såvel fleksibilitet som tryghed i ansættelsen og understreger den nøglerolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i den forbindelse.

Medlemsstaterne reviderer og gennemfører om fornødent reformer ved at slække på overdrevent restriktive bestemmelser i lovgivningen på beskæftigelsesområdet, som hæmmer arbejdsmarkedets dynamik og beskæftigelsen af de personer, som har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet, udvikler den sociale dialog, ansporer virksomhederne til at påtage sig et socialt ansvar og træffer andre formålstjenlige foranstaltninger med henblik på at fremme:

— større mangfoldighed af aftaler om ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder vilkår om arbejdstid, som tilgodeser karrieremuligheder og en bedre balance mellem arbejde og privatliv og mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen

— adgang til erhvervsuddannelse for arbejdstagere, navnlig lavtuddannede

— bedre arbejdsvilkår, herunder arbejdsmiljø; politikkerne skal især sigte på at opnå en væsentlig reduktion af antallet af arbejdsulykker og erhvervssygdomme

— udvikling og udbredelse af innovative og bæredygtige former for arbejdstilrettelæggelse, som fremmer arbejdskraftens produktivitet og kvalitet i arbejdet

— foregribelse og positiv håndtering af ændringer i den økonomiske situation og omstruktureringer.

Medlemsstaterne afhjælper mangelen på arbejdskraft og løser flaskehalsproblemer gennem en række foranstaltninger, f.eks. ved at fremme faglig mobilitet og fjerne hindringer for geografisk mobilitet, navnlig ved at gennemføre handlingsplanen for kvalifikationer og mobilitet, forbedre anerkendelsen og sammenligneligheden af kvalifikationer og kompetencer og muligheden for at overføre sociale sikringsrettigheder og pensionsrettigheder, ved at indføre passende incitamenter i skatte- og socialsikringssystemerne og ved at tage hensyn til indvandringens arbejdsmarkedsmæssige perspektiver.

Beskæftigelses- og uddannelsestilbuddene på nationalt plan og på EU-plan bør gøres mere overskuelige, så der sikres en bedre jobmatching. Først og fremmest skal alle ledige job, der tilbydes via medlemsstaternes arbejdsformidlinger, inden udgangen af 2005 tilbydes og kunne søges af ansøgere fra hele Den Europæiske Union.

4. FREMME AF UDVIKLINGEN AF MENNESKELIG KAPITAL OG LIVSLANG LÆRING

Medlemsstaterne indfører strategier for livslang læring, bl.a. ved at forbedre kvaliteten og effektiviteten af de almene og erhvervsfaglige uddannelsessystemer for at give alle mulighed for dels at erhverve sig de kvalifikationer, der er brug for i en moderne arbejdsstyrke i et videnbaseret samfund, dels at styrke deres karrieremuligheder og for at reducere flaskehalsene og misforholdet mellem de kvalifikationer, der udbydes og efterspørges på arbejdsmarkedet.

I overensstemmelse med nationale prioriteter skal politikkerne især tage sigte på at opnå følgende resultater senest i 2010:

— mindst 85 % af de 22-årige i Den Europæiske Union skal have en uddannelse på gymnasialt niveau eller derover

— gennemsnitligt mindst 12,5 % af den voksne befolkning i den arbejdsdygtige alder (25-64-årige) i Den Europæiske Union skal deltage i livslang læring.

Politikkerne skal navnlig tage sigte på at øge investering i menneskelige ressourcer. Det er i den forbindelse væsentligt, at virksomhederne forhøjer deres investeringer i efteruddannelse mærkbart, således at de fremmer produktivitet, konkurrenceevne og aktiv aldring. Effektiv investering i menneskelig kapital for arbejdsgivere og privatpersoner gøres lettere.

5. STØRRE ARBEJDSKRAFTUDBUD OG FREMME AF AKTIV ALDRING

Medlemsstaterne fremmer af hensyn til den økonomiske vækst og beskæftigelsessituationen et passende udbud af arbejdskraft og beskæftigelsesmuligheder, idet der tages hensyn til arbejdskraftens mobilitet som anført i den specifikke retningslinje 3. De skal navnlig:

— øge beskæftigelsesfrekvensen ved gennem en helhedsorienteret strategi, som især tager sigte på at skaffe tilstrækkeligt mange og tilstrækkeligt attraktive job, at udnytte potentialet i alle befolkningsgrupper, sikre, at det kan betale sig at arbejde, øge arbejdsstyrkens kvalifikationsniveau og sørge for passende støtteforanstaltninger

— fremme aktiv aldring, især ved at skabe arbejdsbetingelser, som bidrager til, at arbejdstagerne bliver længere i jobbet — f.eks. adgang til efteruddannelse, erkendelse af at arbejdsvilkårene er af særlig betydning, innovative og fleksible former for arbejdstilrettelæggelse — og ved at fjerne faktorer, som tilskynder arbejdstagerne til at forlade arbejdsmarkedet tidligt, især gennem reform af førtidspensioneringsordninger og ved at sikre, at det kan betale sig at forblive erhvervsaktiv, samt ved at tilskynde arbejdsgiverne til at ansætte ældre arbejdstagere.

  Hovedsigtet med disse foranstaltninger er at opnå, at den effektive gennemsnitlige pensioneringsalder (som i 2001 blev anslået til 59,9) senest i 2010 er forhøjet med fem år i Den Europæiske Union som helhed. Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle i den forbindelse. Alle nationale mål bør stemme overens med de forventede mål på EU-plan og tage hensyn til særlige nationale vilkår

— og i givet fald fuldt ud udnytte det ekstra arbejdskraftudbud, der opstår som følge af indvandring.

6. LIGESTILLING

Gennem en integreret strategi, der kombinerer en generel ligestillingspolitik med særlige foranstaltninger, skal medlemsstaterne tilskynde kvinder til at gå ud på arbejdsmarkedet og opnå en væsentlig mindskelse af de kønsbetingede forskelle med hensyn til beskæftigelse, arbejdsløshed og løn senest i 2010. Arbejdsmarkedets parter spiller her en afgørende rolle. Målet med disse foranstaltninger er senest i 2010 at opnå en væsentlig mindskelse af lønforskellen mellem mænd og kvinder i hver medlemsstat gennem en flerstrenget tilgang, som bekæmper de underliggende faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle, bl.a. sektor- og fagspecifikke forskelle i mænds og kvinders beskæftigelse, almene uddannelse og erhvervsuddannelse, stillingskategorier og lønsystemer, samt information og åbenhed.

Det tilstræbes specielt at skabe bedre betingelser for, at arbejde og privatliv kan forenes, især ved at sørge for pasningsordninger for børn og andre med pasningsbehov, at tilskynde til deling af familie- og jobmæssige ansvar samt ved at gøre det lettere at vende tilbage til arbejdet efter fravær. Medlemsstaterne bør rette op på forhold, som hæmmer kvinders deltagelse i arbejdsstyrken, samt under hensyn til efterspørgslen efter børnepasningsmuligheder og i tråd med nationale mønstre på børnepasningsområdet sikre, at de senest i 2010 kan tilbyde børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn mellem 0 og 3 år.

7. FREMME AF INTEGRATIONEN AF UGUNSTIGT STILLEDE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET OG BEKÆMPELSE AF FORSKELSBEHANDLING AF DISSE GRUPPER

Medlemsstaterne fremmer integrationen på arbejdsmarkedet af mennesker med særlige vanskeligheder såsom personer med kort skolegang, lavtuddannede, handicappede, indvandrere og etniske minoriteter gennem foranstaltninger, som tager sigte på at forbedre de pågældendes muligheder for at finde beskæftigelse, øge jobmulighederne og forebygge alle former for forskelsbehandling af dem..

Det overordnede mål med disse foranstaltninger er senest i 2010 at opnå navnlig:

— en gennemsnitlig frafaldsprocent i skolerne i EU på højst 10 %

— en mærkbar reduktion i hver medlemsstat af forskellen mellem dårligt stillede grupper og andre arbejdstagere med hensyn til arbejdsløshed i henhold til alle nationale mål og definitioner

— en mærkbar reduktion i hver medlemsstat af forskellen mellem EU-borgere og borgere fra tredjelande med hensyn til arbejdsløshed i henhold til alle nationale mål.

8. INCITAMENTER, DER SKAL GØRE DET ØKONOMISK ATTRAKTIVT AT ARBEJDE

Medlemsstaterne tilpasser de økonomiske incitamenter, således at det bliver attraktivt at arbejde, og tilskynder mænd og kvinder til at søge arbejde, komme i arbejde og forblive på arbejdsmarkedet. I den forbindelse udarbejder medlemsstaterne passende politikker med henblik på at nedbringe antallet af arbejdende fattige. Medlemsstaterne reviderer og gennemfører om fornødent reformer af skatte- og socialsikringsordninger og samspillet herimellem for at udrydde arbejdsløsheds- og fattigdomsfælder samt andre fælder, der kan føre til erhvervsinaktivitet, og arbejder på at fremme beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder, lavtuddannede, ældre arbejdstagere, mennesker med handicap og de personer, som er længst væk fra arbejdsmarkedet.

Hele tiden med tanke på at opretholde et rimeligt socialsikringsniveau skal medlemsstaterne især overveje at ændre kompensationssatserne og længden af den periode, ydelsen kan oppebæres, sikre god administration af sociale ydelser, navnlig hvad angår sammenhængen med effektiv jobsøgning, herunder adgang til aktiveringsforanstaltninger til støtte for beskæftigelsesegnethed, idet der tages hensyn til individuelle forhold, overveje at indføre en ordning med udbetaling af ydelser til erhvervsaktive, når forholdene taler for det, samt sætte ind på at udrydde arbejdsløshedsfælder.

Det overordnede mål med disse foranstaltninger er senest i 2010 navnlig at opnå en mærkbar nedsættelse af høje effektive marginale skatteprocenter og, når forholdene taler for det, en betragtelig skattelettelse for lavtlønnede, som afspejler de nationale forhold.

9. OMDANNELSE AF SORT ARBEJDE TIL RIGTIGE JOB

Medlemsstaterne bør udarbejde og gennemføre brede aktioner og foranstaltninger for at komme sort arbejde til livs bl.a. ved at forenkle strukturerne på arbejdsmarkedet, fjerne demotiverende faktorer og indføre passende incitamenter i skatte- og socialsikringsordningerne samt skærpe håndhævelsen af loven og iværksættelsen af sanktioner. De bør gøre den nødvendige indsats på nationalt plan og EU-plan med henblik på at måle problemets omfang og de opnåede resultater på nationalt plan.

10. MINDSKELSE AF REGIONALE BESKÆFTIGELSESMÆSSIGE SKÆVHEDER

Medlemsstaterne bør gennemføre en bred strategi for mindskelse af de regionale skævheder i beskæftigelsessituationen. De bør støtte potentialet for lokal jobskabelse, herunder i den sociale økonomi, samt tilskynde til partnerskaber mellem alle relevante aktører. Medlemsstaterne skal:

— fremme gunstige vilkår for aktiviteten i den private sektor og investering i tilbagestående regioner

— sikre, at offentlig støtte i tilbagestående regioner fokuserer på investering i menneskelig kapital og videnskapital samt i passende infrastruktur (se også de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik, retningslinje 18 og 19).

Potentialet i samhørigheds- og strukturfondene og i Den Europæiske Investeringsbank bør udnyttes fuldt ud.

BEDRE STYRING OG PARTNERSKAB I FORBINDELSE MED GENNEMFØRELSE AF RETNINGSLINJERNE FOR BESKÆFTIGELSEN

Medlemsstaterne sikrer, at beskæftigelsesretningslinjerne føres ud i praksis, også på regionalt og lokalt plan.

Inddragelse af parlamentsorganer, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører

Bedre styring og partnerskab er vigtige spørgsmål med henblik på gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi med behørig respekt for nationale traditioner og praksis. Europa-Parlamentet kommer her til at spille en vigtig rolle. Det er medlemsstaternes ansvar at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi. I overensstemmelse med nationale traditioner skal de relevante parlamentsorganer såvel som de relevante aktører inden for national, regional og lokal beskæftigelse yde omfattende bidrag.

Arbejdsmarkedets parter på nationalt plan opfordres til i overensstemmelse med deres nationale traditioner og praksis at sikre en effektiv gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjerne og aflægge rapport om deres væsentligste bidrag på alle områder under deres ansvar, navnlig vedrørende håndtering af forandringer og tilpasning, synergien mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen, udvikling af menneskelig kapital, ligestilling, indførelse af ordninger, som sikrer, at det kan betale sig at arbejde, samt aktiv aldring og arbejdsmiljø.

Arbejdsmarkedsparternes branche- og sektororganisationer på europæisk plan opfordres til at bidrage til gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne og til at støtte de nationale arbejdsmarkedsparters bestræbelser på alle niveauer, f.eks. på branche- og sektorniveau og på lokalt plan. Som meddelt i deres fælles arbejdsprogram vil de europæiske arbejdsmarkedsparter på brancheniveau en gang om året aflægge rapport om deres bidrag til gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne. De europæiske arbejdsmarkedsparter på sektorniveau opfordres til at aflægge rapport om deres respektive foranstaltninger.

Endvidere skal de relevante tjenester virkeliggøre de politikker, der er formuleret i beskæftigelsespolitikken, på effektiv vis.

Passende bevillinger af midler

Medlemsstaterne sikrer åbenhed og omkostningseffektivitet, når der bevilges midler til gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne, under hensyn til behovet for sunde offentlige finanser i henhold til de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik.

De udnytter alle muligheder for at modtage støtte fra Fællesskabets strukturfonde, især Den Europæiske Socialfond, til at gennemføre foranstaltningerne og styrke den institutionelle kapacitet på beskæftigelsesområdet.