

UDENRIGSMINISTERIET

899

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere.

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

EUK

25. maj 2004



Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Beskæftigelsesministeriets grundnotat om Kommissionens meddelelse "Styrkelse af implementeringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi".

P. B. Olsen

Grundnotat om Kommissionens meddelelse "Styrkelse af implementeringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi".

Baggrund

Kommissionen har den 7. april 2004 fremlagt en meddelelse med titlen "Styrkelse af implementeringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi", KOM(2004) 239 endelig. Meddelelsen indeholder forslag til en Rådsbeslutning om retningslinierne for medlemslandenes beskæftigelsespolitik og henstilling om Rådets henstilling om implementering af medlemslandenes beskæftigelsespolitikker. Meddelelsen fremlægges i henhold til art. 128 i traktaten. Forslagene vil blive drøftet på rådsmødet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerbeskyttelse) den 1.-2. juni 2004 med henblik på politisk enighed.

Det Europæiske Råd tilsluttede sig på mødet den 25.-26. marts 2004 Rådets (beskæftigelsesministrenes) budskab om, at medlemslandene og arbejdsmarkedets parter straks bør give prioritet til fire områder, som er konsistente med den europæiske beskæftigelsesstrategi, dvs. retningslinierne for beskæftigelsen, jf. nedenfor under indhold.

Fællesrapporten, ovennævnte fire prioritetsområder og de landespecifikke budskaber i Wim Kok Taskforcens rapport danner grundlaget for formuleringen af henstillingerne til medlemslandene.

Indhold

Beskæftigelsesstrategien, og herunder retningslinierne for beskæftigelsen, blev ved revisionen i 2003 indrettet mod det mellemlange sigt med en treårs-cyklus. Kommissionen vurderer, at det eksisterende sæt retningslinier for beskæftigelsen, dvs. retningslinierne fastlagt for 2003, (fortsat) er passende set i relation til de udfordringer, som EU står over for på beskæftigelsesområdet. Kommissionen finder således, at retningslinierne for beskæftigelsen kan fastholdes stabile i det mindste indtil midtvejsevalueringen i 2006 og foreslår derfor ingen ændringer i retningslinierne fra 2003 til 2004.

For så vidt angår Kommissionens henstilling om Rådets henstilling om implementering af medlemslandenes beskæftigelsespolitikker, fremlægges for-

slaget med henvisning til, at henstillingerne bør være stærkere og mere koncise end tidligere. Der fremlægges både fælles henstillinger til alle medlemslandene og landespecifikke henstillinger.

s. 27

De fælles henstillinger vedrører de fire områder, som er fremlagt i Wim Kok-rapporten. Med henvisning til Taskforcens analyser og vurdering af analyserne i Fællesrapporten om landenes implementering af retningslinierne for beskæftigelsen 2003 skal medlemslandene og de sociale parter ifølge meddelelsen give umiddelbar prioritet til:

- **Øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet.** Fremme fleksibilitet og job-sikkerhed på arbejdsmarkedet ved at fokusere på at forbedre nye former for arbejdsorganisering og det attraktive for både arbejdstagere og arbejdsgivere i både standardkontrakter og ikke-standardkontrakter for at undgå en opdeling af arbejdsmarkedet i A- og B-hold. Jobsikkerhedskonceptet skal moderniseres og udvides til ikke blot at omhandle tryghed i ansættelsen men også den enkelte arbejdstagers muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet og udvikle sine kompetencer. Endvidere skal man maksimere jobskabelse og produktivitetsforbedringer ved at fjerne barrierer for iværksættelse og ved at fremme forventninger og administrere forandringer.
- **Tiltrække flere mennesker til at indtræde og forblive på arbejdsmarkedet ved at gøre arbejde til en virkelig mulighed for alle.** Gøre op med arbejdsløshed, inaktivitet og lavtlønsfælder ved at justere balancen mellem skatter og ydelser. Opbygge vidtspændende strategier for at forblive erhvervsaktive, inkl. incitamenter og andre foranstaltninger for arbejdstagerne til senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og for virksomhederne til at ansætte ældre arbejdstagere og beholde ældre medarbejdere. Udvikle politikker for at øge erhvervsdeltagelse og iværksætterier blandt kvinder, unge, etniske minoriteter, immigranter og de underprivilegerede. Styrke den aktive arbejdsmarkedspolitik for de ledige og de inaktive med personlig service til alle jobsøgere. Ved både økonomiske og andre incitamenter sikre, at det betaler sig at arbejde, herunder gennem personlig beskatning, kvalitet i arbejdet i alle dimensioner, børnepasningsordninger og andre omsorgsforanstaltninger, der forener arbejds- og familieliv.
- **Investere mere og mere effektivt i human kapital og livslang læring.** Fastsætte ambitiøse politikker for at løfte niveauet for human kapital og R&D (forskning og udvikling) og gennem uddannelse på alle niveauer at fremme iværksætterholdning og -færdigheder. Dele omkostninger og ansvar mellem det offentlige, virksomhederne og individerne og overveje incitamenter til at øge investeringerne i human kapital i virksomhederne. Reducere tidlig afgang fra uddannelsessystemet og øge udbuddet af kurser (træning) for at forbedre adgangen til livslang læring, især for personer, der har mest brug for det, som f.eks. lavt uddannede og ældre arbejdstagere, idet der tages hensyn til det aktuelle og det fremtidige arbejdsmarkedsbehov. Udvikle innovative indlærings- og træningsmetoder (som f.eks. e-læring) og investere

i færdigheder i brugen af den nye informations- og kommunikationsteknologi.

s. 3/7

- **Sikre effektiv implementering af reformer gennem bedre styring.** Opbygge partnerskaber for at mobilisere støtte til reformer og deltagelse af arbejdsmarkedets parter og andre interessenter. Definere klare nationale politikker og mål, der reflekterer de europæiske mål, og sikre en effektiv brug af offentlige midler. Fremme anvendelsen og synligheden af NAP (den nationale handlingsplan for beskæftigelsen), som et nøgleinstrument til at bringe elementerne i reformplaner sammen. Sikre at de demonstrerer den fyldestgørende, gennemsigtige og omkostnings-effektive allokering af finansielle ressourcer, herunder anvendelsen af EU-midler (strukturfondene), i implementeringen af retningslinierne for beskæftigelsen og anbefalingerne. Udvikle en mere effektiv gensidig læring.

Kommissionen fremhæver for så vidt angår de *landespecifikke henstillinger*, at disse på baggrund af EU-udvidelsen får større betydning end tidligere på grund af en større spredning med hensyn til medlemslandenes arbejdsmarkedssituation.

Danmark skal for så vidt angår de landespecifikke henstillinger give umiddelbar prioritet til:

- Fortsat at reducere det samlede skattetryk på arbejde under hensyn til budgetkonsolidering.
- Følge en omfattende strategi for senere tilbagetrækning og herunder fjerne de tilbageværende tilskyndelser til tidlig tilbagetrækning især efterlønsordningen.
- Gennemgå skatte- og ydelsessystemerne med henblik på at reducere marginalsatten og styrke tilskyndelserne for lavindkomstgrupperne til at arbejde herunder ledige og inaktive.
- Overvåge virkningen af de seneste reformer for at integrere indvandrere på arbejdsmarkedet især indsatsen for at opbygge den nødvendige grundviden for at kunne matche jobkrav.
- Vende det faldende niveau for basale kundskaber.
- Overvåge trenden i faglig uddannelse i lyset af udviklingen i kursusafgifter.

Gældende dansk ret

Der eksisterer ikke tilsvarende bestemmelser.

Nærheds - og proportionalitetsprincippet

Beskæftigelsesstrategien sigter på at udnytte de gevinster, der er ved at koordinere medlemsstaternes politikker, som inden for rammerne af de overordnede økonomiske retningslinjer og stabilitets- og vækstpakten er de enkelte landes ansvar. Regeringen finder derfor, at forslaget er i overensstemmelse med nærheds- og proportionalitetsprincippet.

Europa-Parlamentets udtalelser

s. 4/7

Europa-Parlamentet har i sit høringsvar foreslået enkelte tilføjelser til betragningerne til afgørelsen om retningslinierne for beskæftigelse.

Høring

Meddelelsen har været sendt i høring i EU-specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale forhold.

Amtsrådsforeningen kan på det generelle plan tilslutte sig de fælles henstillinger vedrørende de fire områder, som er fremlagt i Wim Kok-rapporten. Til de enkelte områder har Amtsrådsforeningen nedenstående bemærkninger:

Øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet

På det amtskommunale område er løn- og ansættelsesvilkår reguleret ved aftaler og overenskomster, der bortset fra ganske få undtagelser dækker alle ansatte. Af speciel interesse på dette område er der indgået aftaler om skånejob fleksjob, løntilskudsjob, aftalebaseret job m.m. og om kompetenceudvikling.

Tiltrække flere mennesker til at indtræde og forblive på arbejdsmarkedet ved at gøre arbejde til en virkelig mulighed for alle

På det amtskommunale område er der bl.a. med henblik på at fastholde kvalificerede medarbejdere skabt mulighed for at indgå aftaler om seniorordninger. På undervisningsområdet er der for ansatte på 60 år og derover aftalt særlig reduktion i forhold til antal undervisningstimer. Med henblik på også i de kommende år at kunne rekruttere den nødvendige arbejdskraft er der bl.a. indgået en Rammeaftale om fleksibel arbejdstid, således at der lokalt er mulighed for at aftale en arbejdstilrettelæggelse, der forener arbejds- og familieviv.

Investere mere og mere effektivt i human kapital og livslang læring

Amterne udbyder på VUC gennem Almen voksenuddannelse, Forberedende voksenundervisning og enkeltfags hf en række kompetencegivende uddannelser.

Sikre effektiv implementering af reformer gennem bedre styring

Amtsrådsforeningen har ikke yderligere bemærkninger.

For så vidt angår de landespecifikke anbefalinger kan Amtsrådsforeningen konstatere, at de væsentligste indsatsområder vedrører staten og kommunerne. Amtsrådsforeningen kan tilslutte sig initiativerne og særligt om de enkelte punkter knytte følgende bemærkninger:

- *At reducere skatten på arbejde, herunder reducere marginals-katten.* Amtsrådsforeningen har ikke forholdt sig til dette.
- *At gennemføre strategier for en aktiv aldring, herunder fjerne incitamenter til at trække sig tidligt tilbage.* På det amtskommunale område er der megen fokus på de kommende små årgange og de rekrutteringsmæssige problemer, det kan bevirke. Der arbejdes derfor målrettet med initiativer på det løn- og ansættelsesmæssige område, der sikrer amterne mulighed

for at kunne rekruttere og fastholde kvalificeret arbejdskraft, jf. i øvrigt ovenfor.

- *At sikre en bedre integration af indvandrere.* Amtsrådsforeningen har i samarbejde med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet gennemført et personalepolitisk projekt vedr. mangfoldighed i amterne. Ved mangfoldighed forstås, at mennesker er forskellige, både i køn, alder, etnicitet, uddannelse og personlighed m.v. Udgangspunktet er, at en mangfoldig personalesammensætning er et aktiv, som kan bidrage positivt til opgaveløsningen. I projektet er der særligt fokuseret på at få flere nydanskere ind på de amtslige arbejdspladser. Et resultat af projektet er en præsentationspakke, der har til hensigt at motivere, inspirere og fremme dialogen og samarbejdet om mangfoldighed på amtslige arbejdspladser.
- *At adressere et faldende niveau for basale kundskaber blandt folkeskoleeleverne.* Amtsrådsforeningen har ikke forholdt sig til dette.
- *At overvåge udviklingen i arbejdsmarkedsuddannelserne, idet særligt de nylige stigninger i gebyrer vil kunne påvirke deltagelsen.* Principielt er det foreningens opfattelse, at der for den del af de beskæftigede, der har mangelfulde basale kundskaber, bør være mulighed for gratis undervisning, men der har omvendt også været behov for, at VUC ikke bliver erstatning for uddannelser, der hører hjemme under folkeoplysningsloven – alene fordi uddannelsen er gratis. Brugerbetalingen kan således ses som et forsøg på en vis "adfærdsregulering" og dermed medvirke til i højere grad at kvalificere uddannelsesstilbudene. Det er ikke foreningens vurdering, at den indførte brugerbetaling er en barriere for gennemførelse af nødvendig uddannelse.

FTF kan som et led i, at beskæftigelsesretningslinierne nu har et mellemlangt sigte, tilslutte sig, at retningslinierne fastholdes i det mindste frem til midtvejsevalueringen i 2006. Dette hænger sammen med, at beskæftigelsesretningslinierne i modsætning til tidligere fokuserer mere på overordnede og strukturelle problemstillinger på de europæiske arbejdsmarkeder.

I forhold til de landespecifikke anbefalinger er FTF enig i, at der kan være behov for at fremhæve de beskæftigelsespolitiske udfordringer, der særligt gør sig gældende i de konkrete medlemslande. F.eks. at gennemføre strategier for en aktiv aldring eller investere mere i livslang læring.

Derimod finder FTF ikke, at EU politisk skal vedtage henstillinger til de enkelte lande vedr. konkrete arbejdsmarkedsordninger, som det gøres i Kommissionens meddelelse for Danmarks vedkommende i forhold til at afskaffe efterlønsordningen. Det er efter FTF's opfattelse væsentligt at holde fast i, at der i EU's fælles beskæftigelsesstrategi opstilles beskæftigelsespolitiske målsætninger og udfordringer, mens den konkrete implementering er nationale anliggender.

Det er efter KL's opfattelse ikke fagligt belæg for Kommissions indstilling om, at Danmark skal følge en omfattende strategi for senere tilbagetrækning og herunder fjerne de tilbageværende tilskyndelser til tidlig tilbagetrækning især efterlønsordningen.

Den eneste grund hertil er, at EU-staterne ikke kan finansiere kommende pensionister, hvorfor de skal blive længere på arbejdsmarkedet. Men det gælder ikke for Danmark, der er det eneste land, hvor Kommissionen selv har bedømt, at vores pensionssystem er økonomisk bæredygtigt og tilstrækkeligt. Grunden hertil er for en væsentlig del, at arbejdsmarkedets parter har aftalt pensionsordning for alle ansatte. Den danske holdning bør derfor være, at denne henstilling bør bortfalde.

SALA kan overordnet set tilslutte sig de fælles indstillinger vedrørende de fire områder, som er fremlagt i Wim Kok-rapporten.

Vedrørende *øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet* er SALA enig i, at en modernisering af jobsikkerhedskonceptet er påkrævet i en række EU-lande. Det bør imidlertid ske ved at dreje konceptet hen imod større muligheder for at forblive på arbejdsmarkedet ved eventuelt ophør af aktuel ansættelse end ved at udvide konceptet med denne mulighed, d.v.s. samtidigt at opretholde eksisterende vidtgående beskyttelsesregler i forbindelse med afskedigelser.

Vedrørende de *landespecifikke henstillinger* er SALA overordnet set også enig i de seks påpegede områder. Med henvisning til netop den fælles henstilling om øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet vil SALA dog anbefale, at der medtages et yderligere element, nemlig

- I videst mulig omfang at forenkle og reducere de administrative procedurer og krav, som påhviler arbejdsgivere, især med henblik på at fremme beskæftigelsen i små og mellemstore virksomheder.

Efter SALAs opfattelse vil dette yderligere element flugte godt med regeringens bestræbelser på at gennemføre administrative forenklinger og reducere belastningen på virksomhederne af administrativt besvær.

DA finder det positivt, at Kommissionen har valgt at fastholde den tre-årige strategi fra midtvejsevalueringen og for 2004 afholder sig fra at bygge oven på de 10 vedtagne retningslinier fra 2003, som det ellers tidligere har været praksis. Det er DA's vurdering, at der hermed er skabt et godt udgangspunkt for færre beskæftigelsesretningslinier i fremtiden, således at fokus kan rettes mod de egentlige strukturreformer på de europæiske arbejdsmarkeder.

Kommissionen har i stedet valgt at stramme op i forhold til henstillingerne til medlemslandene, hvilket DA anser for positivt. Det er ligeledes positivt, at vurderinger og henstillinger til medlemslandene fra Wim Kok Taskforcen, er indarbejdet som en del af Kommissionens henstillinger.

I forhold til henstillingerne til Danmark deler DA Kommissionens vurderinger af nødvendigheden af at sætte mere fart i reformer af skatte- og forsørgelsessystemer, så det bedre kan betale sig at arbejde, fjerne incitamentet til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt overvåge implementeringen af reformer for integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.

DA deler ligeledes Kommissionens synspunkt om, at udviklingen på efteruddannelsesområdet bør overvåges, således at det kan vurderes, om den øgede

egenbetaling har virket efterspørgselsstyrende og ikke bidraget til en utilsigtet nedgang i efteruddannelsesaktiviteten.

s. 77

Det er DA's principielle synspunkt, at det er betænkeligt, at Kommissionen i henstillingerne til Danmark går så langt som at pege på konkrete lovgivningsområder, der skal ændres og dermed direkte blander sig i, hvilke midler medlemslandene skal tage i anvendelse for at nå de fælles mål.

DA kan endvidere støtte Kommissionens synspunkt om, at arbejdsmarkedets parter inddrages i reformprocessen, og at de nationale regeringer bør definere klare nationale politikker og eventuelt mål, som afspejler de mål og politikker, som er på europæisk niveau. De nationale handlingsplaner bør synliggøres og fremmes som nøgleinstrument i reformplanerne.

Tidligere forelæggelser

Forslagene er ikke tidligere blevet forelagt Folketingets Europaudvalg. Sammenotat om sagen er sendt til Folketingets Europaudvalg den 21. maj 2004.

Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik har ikke i sig selv lovgivningsmæssige eller statsfinansielle konsekvenser.

Samfundsøkonomiske konsekvenser

Kommissionens forslag til Rådets beslutning om retningslinier for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik har ikke i sig selv samfundsøkonomiske konsekvenser.