



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 18.4.2012
COM(2012) 173 final

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

Et opsving med høj beskæftigelse

{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 99 final}
{SWD(2012) 100 final}

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

Et opsving med høj beskæftigelse

INDLEDNING

I Europa 2020-strategien for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst er et af målene, at 75 % af de 20-64-årige skal være i beskæftigelse senest i 2020¹. Hvis målet skal nås, skal beskæftigelsen i EU vokse med 17,6 mio. nye job i forhold til sit nuværende niveau. Under krisen er beskæftigelsesfrekvensen imidlertid faldet til 68,9 % (3. kvartal 2011)². EU's arbejdsløshed har ligget på over 9,5 % siden starten af 2010 og nåede op på 10,2 % i februar 2012. Skønt det medio 2011 blev konstateret, at beskæftigelsen var blevet forøget med 1,5 mio., kompenserer disse nye job ikke meget for de 6 mio. job, der er gået tabt i EU siden 2008. Den faldende vækst siden medio 2011, de mindre positive udsigter for 2012³ og øget divergens mellem medlemsstater og regioner har kun gjort udfordringen større, når det gælder beskæftigelse, social inddragelse og bekæmpelse af fattigdom⁴.

Ud over en forventet recession i visse lande og en langvarig statsgældskrise er økonomiske aktiviteter i Europa ved at blive omlagt, idet langsigtede strukturelle forandringer påvirker Europas relative konkurrenceevne i den globale økonomi som f.eks. behovet for en ændring i retning af en grøn, ressourceeffektiv lavemissionsøkonomi, befolkningens aldring kombineret med komplekse befolkningsstrømme og hurtige teknologiske ændringer kombineret med store vækstøkonomiers hurtige fremgang. Disse strukturændringer påvirker og vil fortsat påvirke arbejdsmarkedene på mange måder, især når det gælder om at skabe og bevare arbejdspladser. Dynamiske og rummelige arbejdsmarkeder, hvor folk har de rette kvalifikationer, er af afgørende betydning, hvis den europæiske økonomis konkurrenceevne skal forbedres snarere end forringes på baggrund af denne udvikling.

I henhold til artikel 3 i traktaten er fuld beskæftigelse og social samhørighed Unionens mål. Disse mål er fortsat af største betydning for EU-borgerne og centrale for Europa 2020. Perspektiverne for vækst i beskæftigelsen afhænger i vid udstrækning af EU's evne til at skabe økonomisk vækst gennem passende makroøkonomisk politik, erhvervs politik og innovationspolitik. Samtidig kræver en styrkelse af vækst med høj beskæftigelse unægteligt beskæftigelsespolitikker, der skaber gunstige vilkår for jobskabelse, fremmer positive overgange, øger udbuddet af arbejdskraft og dens tilpasning såvel geografisk som for så vidt angår kvalifikationer, der matcher arbejdsmarkedets behov. Ud over at bidrage til et opsving på kort sigt indgår beskæftigelsespolitikker også som led i væsentlige sociale investeringer,

¹ Meddelelse fra Kommissionen - Europa 2020 - En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst ((KOM)2010/2020 af 3. marts 2010); Konklusionerne fra Det Europæiske Råd (den 17. juni 2010).

² EU Employment and Social Situation Quarterly Review, marts 2012.

³ Ifølge Kommissionens foreløbige prognose fra februar 2012: EU forventes at opleve et stagnerende BNP i 2012, og euroområdet udsættes for en mild recession.

⁴ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Arbejdsmarkedstendenser og -udfordringer*.

der medvirker til at forhindre store sociale og finanspolitiske omkostninger på længere sigt⁵. EU's årlige vækstundersøgelse for 2012 kræver en målrettet indsats for at øge jobskabelsen og sikre et jobintensivt opsving, og dette budskab fik fuld opbakning hos stats- og regeringscheferne på Det Europæiske Råds forårsmøde 2012⁶.

Denne politikmeddelelse har til formål at supplere de beskæftigelsespolitiske prioriteter i den årlige vækstundersøgelse med politikvejledning på mellemlang sigt ud fra Europa 2020-beskæftigelsesmålene. Den bygger på beskæftigelsesretningslinjerne⁷, indeholder foranstaltninger, som der bør lægges særlig vægt på i den nuværende situation, og har til formål at opbygge tilliden blandt alle aktører og skabe tillid til at iværksætte de nødvendige beskæftigelsesreformer. Den er således også et svar på opfordringen fra Det Europæiske Råd⁸ til at støtte den nye økonomiske styring med en tættere overvågning af beskæftigelsespolitikken og socialpolitikken, navnlig når disse kan have en indvirkning på makroøkonomisk stabilitet og vækst⁹.

Meddelelsen er ledsaget af en række arbejdsdokumenter fra Kommissionens tjenestegrene, som uddyber, hvordan beskæftigelsespolitikker overlapper andre politikområder til støtte for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst. Alt i alt fremmer denne "beskæftigelsespakke" ikke blot EU's 2020-flagskibsinitiativ "Nye kvalifikationer til nye job", men bidrager i form af synergieffekter også til at gennemføre flagskibsinitiativer som f.eks. "En digital dagsorden for Europa", "Innovation i EU", "Unge på vej", "Et ressourceeffektivt Europa", "En industripolitik for en globaliseret verden" og "Den europæiske platform mod fattigdom og social udstødelse." Beskæftigelsespakken viser også, hvordan EU's budget, især Den Europæiske Socialfond, kan mobiliseres til støtte for arbejdsmarkedsreformen og bidrage med de nødvendige investeringer i forbindelse med en økonomisk afmatning.

Arbejdsmarkedsdynamikken skal først og fremmest skabes på nationalt plan, men denne meddelelse omhandler anvendelse af EU-instrumenter til støtte for et opsving med høj beskæftigelse, som inddrager både udbuds- og efterspørgselssiden på arbejdsmarkedet og omfatter yderligere skridt i retning af at skabe et virkeligt EU-arbejdsmarked.

1. STØTTE TIL JOBSKABELSE

Støtte til jobskabelse og (re)allokering af arbejdskraft bør sigte mod mere bæredygtige aktiviteter, sektorer og virksomheder, især blandt SMV'er¹⁰. Politikken skal endvidere være målrettet mod forbedringer i både produktiviteten og beskæftigelsen og bidrage til en allokering af menneskelige ressourcer, som svarer til de økonomiske og sociale behov, jf. Europa 2020-strategien, og tilgodeser både konkurrenceudsatte og ikke-konkurrenceudsatte sektorer. Den bør også forbedre arbejdsmarkedssituationen for mere udsatte grupper som f.eks. unge, kvinder, lavt kvalificerede og ældre arbejdstagere samt grupper med

⁵ "Der kommer kun gang i væksten og beskæftigelsen igen, hvis vi følger en konsekvent og bredt baseret tilgang, der kombinerer en intelligent finanspolitisk konsolidering, som fastholder investeringer i fremtidig vækst, med sunde makroøkonomiske politikker og en aktiv beskæftigelsesstrategi", jf. erklæringen fra medlemmerne af Det Europæiske Råd af 30. januar 2012.

⁶ Konklusionerne fra Det Europæiske Råd (den 1.-2. marts 2012).

⁷ Rådets afgørelse 2010/707/EU af 21. oktober 2010 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.

⁸ Konklusionerne fra Det Europæiske Råd (den 9. december 2011).

⁹ Konklusionerne fra Det Europæiske Råd (den 9. december 2012).

¹⁰ SMV'er skabte 85 % af nettovæksten i beskæftigelsen i perioden 2002-2010.

minoritetsbaggrund. Tværgående foranstaltninger skal suppleres med en specifik indsats i sektorer med særlig stort potentiale for at skabe vækst med høj beskæftigelse for at afspejle vigtige strukturelle økonomiske udfordringer.

1.1. Større jobskabelse i hele økonomien gennem fremme af efterspørgslen efter arbejdskraft

Beskæftigelsespolitikker bidrager til at skabe gunstige vilkår for jobskabelse. Derved kan de opnå støtte fra EU's budget (og navnlig Den Europæiske Socialfond)¹¹. Ud over foranstaltninger på udbudssiden som f.eks. investering i færdigheder og aktivering og arbejdsformidlingstjenester findes der også en række værktøjer, der kan have en positiv indvirkning på efterspørgslen efter arbejdskraft:

- **Målretning af støtten til ansættelse mod *nyansættelser*.** Støtte til ansættelse er blevet anvendt i vid udstrækning af medlemsstaterne som en måde til at afbøde den økonomiske krises konsekvenser for beskæftigelsen og er normalt rettet mod dårligt stillede grupper. Skabelse af de rette incitament og støtte til ansættelse bør motivere arbejdsgivere til at foretage *nyansættelser* og derved skabe job, som ellers ikke ville være blevet skabt. At målrette støtten mod sårbare grupper som f.eks. unge og langtidsledige kan have positive virkninger, især når støtte til ansættelse kombineres med yderligere bestræbelser på at hjælpe målgruppen.
- **Formindskelse af skattekiln for arbejde på en budgetneutral måde** ved at gå over til miljøskat¹², forbrugsskat og ejendomsskat og nøje overvåge omfordelingsvirkningerne. I mange medlemsstater er der mulighed for at nedbringe arbejdsgiverbidragene til de sociale sikringssystemer, der udgør broderparten af skattekiln. En mindskelse af skattekiln, der er målrettet mod de mest udsatte grupper - navnlig dem med lavindkomster - forventes at få positive konsekvenser for deres beskæftigelse også på længere sigt og bliver derved et oplagt redskab til at fremme efterspørgslen efter arbejdskraft. Det er dog nødvendigt omhyggeligt at udforme og gennemføre foranstaltningen, så den ikke får en negativ indvirkning på beskæftigelsesmulighederne for grupper, der lige nøjagtigt ikke er støtteberettigede. Desuden kan der opstå dødvægtsomkostninger, hvis mindskelserne ikke er ordentligt målrettede.
- **Fremme af og støtte til selvstændig erhvervsvirksomhed, sociale virksomheder og virksomhedsetablering.** Jobsøgende, der er motiveret til at oprette og drive en virksomhed, kan være nødt til at overvinde betydelige hindringer, herunder manglende faglige kvalifikationer, erhvervs kvalifikationer eller muligheder for mentorordninger og vanskeligheder ved at få adgang til finansiering. Fremme af iværksætterånden, et øget udbud af etableringsstøttetjenester og mikrofinansiering samt ordninger, der konverterer arbejdsløshedsydelse til etableringsstøtte, er

¹¹ Der skal sikres overensstemmelse med EU's statsstøtteregler, samtidig med at mulighederne for beskæftigelsesstøtte i disse regler tages i betragtning, jf. navnlig artikel 15, 16 og 40-42 i den generelle gruppefritagelsesforordning (EUT L 214 af 6. august 2008).

¹² Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget - Køreplan for omstilling til en konkurrencedygtig lavemissionsøkonomi i 2050 (KOM(2011) 112) viser, at anvendelse af indtægterne fra bortauktionering af emissionskvoter og fra CO2-beskatning til at mindske arbejdskraftomkostningerne ville have positive indvirkninger på beskæftigelsen.

afgørende for at fremme selvstændig erhvervsvirksomhed og skabe nye job. Støtten bør være rettet mod grupper med det største potentiale (som f.eks. arbejdsløse med faglige kvalifikationer, kvinder eller unge) og bør bygge på et nært samarbejde mellem arbejdsformidlinger, erhvervsstøttetjenester og formidlere af finansiering. Socialøkonomiens aktører og **sociale virksomheder** er vigtige drivkræfter for rummelig jobskabelse og social innovation og kræver særskilt støtte, herunder gennem offentlige indkøbsaftaler og adgang til finansiering.

- **Omdannelse af uformelt eller sort arbejde til rigtige job.** Sort arbejde er ulovligt. Det har også alvorlige budgetmæssige konsekvenser på grund af lavere skatte- og socialsikringsindtægter. Det har en negativ indvirkning på produktivitet og arbejdsstandarder, kompetenceudvikling og livslang læring. Det udgør kun et meget spinkelt grundlag for pensionsrettigheder og adgang til sundhedsydelser. At hindre og modvirke sort arbejde og dermed fuldt ud gennemføre direktiv 2009/52/EF om minimumsstandarder for sanktioner og foranstaltninger over for arbejdsgivere, der beskæftiger tredjelandsstatsborgere med ulovligt ophold, samt bistå personer, der arbejder sort, med at blive integreret på det lovlige arbejdsmarked bidrager til finanspolitisk konsolidering, til at skabe mere lige vilkår for virksomheder og til at øge jobkvaliteten. Der er behov for øget samarbejde medlemsstaterne imellem.
- **Forøgelse af "netto"lønnen.** Arbejdsbetingede ydelser anvendes af en række medlemsstater enten til at mindske fattigdom blandt erhvervsaktive eller til at tilskynde arbejdsløse til at finde et job. Fællestræk ved ordninger, som supplerer arbejdstagernes løn, omfatter målretning mod enkeltpersoner eller husholdninger med lav indkomst og en gradvis udfasning, når lønindkomsten vokser. Højere "netto"løn udgør et beskæftigelsesincitament for dårligt uddannede arbejdstagere, fordi det på et givet lønniveau er lettere for arbejdsgivere at besætte ledige stillinger, når lønpresset mindskes. I udformningen af arbejdsbetingede ydelser bør man dog undgå lavtlønsfælder. Der opnås positive virkninger for arbejdstagere, der befinder sig i den lave ende af indkomstskalaen, hvor der er store indkomstuligheder.
- **Modernisering af lønfastsættelsessystemerne for at afstemme lønningerne efter produktivitetsudviklingen og fremme jobskabelsen.** Lønfastsættelsesmekanismer, der sikrer, at reallønsstigningen afspejler produktivitetsudviklingen og lokale arbejdsmarkedsvilkår, er en forudsætning for at sikre, at outputvækst på tilfredsstillende vis udmønter sig i stigende efterspørgsel efter arbejdskraft og i sidste ende jobskabelse. I overensstemmelse med national praksis med kollektive overenskomstforhandlinger bør lønudviklingen tage hensyn til medlemsstaternes konkurrenceevne. Skønt løntilbageholdenhed eller -tilpasning kunne blive nødvendig i visse sektorer eller medlemsstater, kunne målrettede stigninger, der bidrager til at skabe en samlet efterspørgsel, være hensigtsmæssige, hvis lønningerne er saktet betydeligt bagud i forhold til produktivitetsudviklingen.

1.2. Udnyttelse af jobskabespotentialet i nøglesektorer

Dagens Europa står over for gennemgribende strukturelle forandringer, jf. Europa 2020-strategien, navnlig overgangen til en grøn ressourceeffektiv lavemissionsøkonomi, vores samfunds befolkningsaldring og hurtige teknologiske fremskridt. At tage disse udfordringer op og gøre dem til muligheder vil kræve en grundlæggende omstilling af vores økonomi i løbet af det næste årti. En omstilling af økonomien i den retning vil øge konkurrenceevnen og udgøre en betydelig kilde til vækst og job samt opfylde de økonomiske og sociale behov. Den

årlige vækstundersøgelse 2012 identificerer tre hovedområder, som hver har et stort jobskabespotentiale.

- **Jobskabelsen i den grønne økonomi har været positiv** i hele recessionsperioden og forventes at fortsætte med at være det. Alene sektoren for energieffektivitet og sektoren for vedvarende energi kunne skabe 5 mio. job frem til udgangen af 2020¹³. Udviklingen af markederne for varer og tjenester, F&U og innovationspolitik, nye lovrammer og markedsbaserede instrumenter vil ændre vores industrielle og økonomiske strukturer i retning af større ressourceeffektivitet og føre til en ny definering af mange job i næsten alle sektorer. Kulstofintensive sektorer står over for udfordringen om overgang til en ressourceeffektiv lavemissionsøkonomi, mange job i disse sektorer nydefineres og nye job i grønne sektorer og lavemissionssektorer skabes og påvirker områder forskelligt. Hvis overgangen til en grøn ressourceeffektiv økonomi i første omgang især gavner højt kvalificerede arbejdstagere, forventes fremstillingsindustri og tjenester, der er ajourførte og bæredygtige, med tiden at skabe en række job på mellemniveau, så lavtuddannede og ældre arbejdstagere må tilpasse sig. Understøttende arbejdsmarkeder og en forestilling om kvalifikationsbehovene er afgørende for at støtte og udvikle en grøn ressourceeffektiv økonomi, hvilket dokumenteres i vedlagte arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene¹⁴. En vellykket forvaltning af en overgang af det omfang kræver en fælles indsats fra EU's og medlemsstaternes side.

- **Beskæftigelsen i EU's sundhedssektor og socialektor vokser hurtigt** som følge af befolkningens aldring og en udvidelse af tjenesterne med henblik på bedre at opfylde kvalitetskravene og den voksende efterspørgsel efter individualiserede og professionelle sociale tjenester. Disse sektoreres størrelse og hurtige vækst (dobbelt så stor som den samlede vækst i beskæftigelsen) tyder på, at de vil fortsætte med at være en vigtig drivkraft i skabelsen af nye job i de kommende år. For at udnytte dette jobskabespotentiale må sektorerne tage en række udfordringer op. Her kan bl.a. nævnes den stigende mangel på sundhedspersonale, et aldrende sundhedspersonale og et utilstrækkeligt antal nye medarbejdere til erstatning for dem, der går på pension, nye mønstre for sundhedsydelser ved forekomst af flere kroniske sygdomme samtidigt, den voksende brug af teknologier, der kræver nye sammensætninger af kvalifikationer, og ubalance i kvalifikationsniveauer og arbejdsmønstre. Dertil kommer, at krævende arbejdsvilkår og lave og kun langsomt voksende lønninger gør det vanskeligt at ansætte og fastholde personalet. At opretholde et tilstrækkeligt udbud af og en tilstrækkelig kvalitet i sundhedsydelserne i forbindelse med øgede budgetstramninger er både en social og beskæftigelsesmæssig udfordring, hvilket dokumenteres i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene¹⁵. Som følge af demografiske og familiemæssige ændringer og behovet for en bedre balance mellem arbejds- og familieliv skabes der endvidere nye tjenester, som

¹³ Det fremgår af forskellige modeller, at senest i 2020 kunne gennemførelsen af individuelle energieffektivitetsforanstaltninger føre til, at der skabes eller fastholdes 2 mio. grønne job, mens jobskabespotentialet i forbindelse med udviklingen i sektoren for vedvarende energi anslås til at være 3 mio. job - Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Udnyttelse af beskæftigelsespotentialet i grøn vækst*.

¹⁴ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Udnyttelse af beskæftigelsespotentialet i grøn vækst*.

¹⁵ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *En handlingsplan for sundhedspersonalsituationen i EU*.

dækker en bred vifte af aktiviteter og er en kilde til jobskabelse, jf. ligeledes det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, som der iværksættes en offentlig høring om¹⁶.

- **Efterspørgslen efter ikt-uddannede fortsætter med at vokse.** Beskæftigelsen blandt ikt-ansatte voksede med ca. 3 % om året, og efterspørgslen efter arbejdskraft var større end udbuddet. Udvikling og anvendelse af ikt-applikationer bliver afgørende for at forbedre det europæiske erhvervslivs internationale konkurrenceevne og dermed øge beskæftigelsen. At øge europæiske virksomheders og arbejdstageres ikt-færdigheder og -kompetencer vil kræve en betydelig indsats for så vidt angår uddannelse samt politikker for kompetenceudvikling for arbejdstagere og infrastruktur, jf. det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene¹⁷.

1.3. Mobilisering af EU-midler til jobskabelse

De fonde, der er omfattet af samhørighedspolitikken (ESF, EFRU og Samhørighedsfonden), samt ELFUL og EMFF er vigtige kilder til investering, som stimulerer bæredygtig vækst og jobskabelse. De bidrager til en styrkelse af den økonomiske, sociale og territoriale samhørighed i EU. For 2014-2020 har Kommissionen foreslået at bringe disse finansielle instrumenter nøje på linje med Europa 2020-målene¹⁸. Det er afgørende, at de nationale, regionale og lokale myndigheder bruger og udnytter de disponible midler fuldt ud, så Europa kan udvikle og realisere sit økonomiske potentiale samt øge beskæftigelsen og produktiviteten.

Den Europæiske Socialfond (ESF) samfinansierer aktiveringsforanstaltninger på arbejdsmarkedet, herunder støtte til ansættelse, faglige videreuddannelseskurser, iværksætterkurser og mikrofinansieringsordninger samt udformning og gennemførelse af beskæftigelsespolitikker i hele EU. For perioden 2014-20 har Kommissionen foreslået et ESF-mindstebeløb på 84 mia. EUR til prioriterede investeringer som f.eks. adgang til beskæftigelse for jobsøgende og arbejdsløse, bæredygtig integration af unge, som ikke er under uddannelse eller i beskæftigelse ("NEETs"), på arbejdsmarkedet, herunder gennem "ungdomsgarantier", selvstændig erhvervsvirksomhed, iværksætteri og virksomhedsetablering samt investeringer i uddannelse og social inklusion og kapacitetsopbygning i den offentlige forvaltning.

Bidraget fra **Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU)** til jobskabelse 2014-2020 øges ved den foreslåede koncentration af ressourcer på forskning, teknologisk udvikling og innovation, forøgelse af SMV'ers konkurrenceevne og bistand til skiftet i retning af en lavemissionsøkonomi, herunder fremme af vedvarende energi og energieffektivitet. EFRU vil også investere i ikt-sektoren og supplerer ESF-finansiering til fremme af beskæftigelsen og støtte til arbejdskraftens mobilitet f.eks. ved at finansiere uddannelse og arbejdsformidlingsinfrastruktur og støtte selvstændig erhvervsvirksomhed og virksomhedsetablering. Den støtter også investeringer i sundhedsinfrastrukturer og sociale infrastrukturer.

¹⁶ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Udnyttelse af beskæftigelsespotentialen inden for personlige tjenesteydelser og tjenesteydelser i hjemmet.*

¹⁷ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Udnyttelse af beskæftigelsespotentialen i ikt.*

¹⁸ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget - Et budget for Europa 2020, del I (KOM(2011) 500 af 29. juni 2011).

Den europæiske mikrofinansieringsfacilitet Progress yder støtte til selvstændige erhvervsdrivende og mikrovirksomheder ved at yde garantier og finansierede investeringer til formidlere af mikrofinansiering i hele EU. Den forventes at rejse op mod 500 mio. EUR mikrokredit med midler for perioden 2007-2013, og Kommissionen har foreslået at forlænge den for perioden 2014-2020 for at opfylde behovet i underforsynede markedssegmenter og øge adgangen til finansiering for sociale virksomheder. Muligheden for mikrofinansiering støttes også af en række revolverende midler, som medfinansieres af EFRU eller ESF.

Den Europæiske Fond for Tilpasning til Globaliseringen (EGF), som Kommissionen også foreslog at videreføre i perioden 2014-2020, medvirker til at forvalte omstrukturering ved at samfinansiere omskoling og jobsøgningsaktiviteter for arbejdstagere, der rammes af masseafskedigelse som følge af ændrede globale handelsmønstre.

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL) støtter jobdiversificering til ikke-landbrugsaktiviteter og udvikling af små virksomheder i landdistrikterne, herunder investering i færdigheder, videnoverførsel og støtte til unge landbrugeres første etablering.

Den Europæiske Fiskerifond, der i løbet af 2014-20 integreres i **Den Europæiske Hav- og Fiskerifond (EMFF)**, støtter overgangen til bæredygtigt fiskeri og diversificeringen af lokale økonomier, herunder gennem uddannelsesaktiviteter og støtte til små virksomheder.

JOBSKABELSE

Kommissionen foreslår:

- et sæt centrale beskæftigelsestiltag for den grønne økonomi
- en handlingsplan for sundhedspersonalesituationen i EU
- et sæt centrale tiltag for ikt-beskæftigelse

som hver især findes i et bilag til denne meddelelse og uddybes nærmere i de tilsvarende arbejdsdokumenter fra Kommissionens tjenestegrene.

Kommissionen iværksætter:

- en høring om potentialet for kvalitetsjob inden for personlige tjenesteydelser og tjenesteydelser i hjemmet
- en høring om oprettelse af en platform på EU-niveau mellem arbejdstilsyn og andre håndhævelsesorganer til bekæmpelse af sort arbejde med det formål at udbygge samarbejdet, udveksle bedste praksis og fastlægge fælles principper for tilsyn senest i slutningen af 2012.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne og Rådet til:

- umiddelbart at fremme Europa 2020-strategien og på grundlag af politikretningslinjerne i denne meddelelse at vedtage en ambitiøs tilgang og politikker for jobskabelse som led i deres nationale beskæftigelsesplaner (i deres nationale reformprogrammer).

2. GENOPRETTELSE AF ARBEJDSMARKEDERNES DYNAMIK

Arbejdsmarkederne er kun dynamiske, hvis beskæftigelsespolitikken letter overgange, der øger produktiviteten og jobkvaliteten, hvis arbejdsstyrken har de fornødne kvalifikationer, og hvis folk er mobile nok til at reagere på de geografiske tendenser på jobmarkedet. Europa 2020-strategien lægger særlig vægt på arbejdsmarkedsreform, udvikling af menneskelig kapital og geografisk mobilitet for at gøre EU's arbejdsstyrke bedre rustet til forandring og skabe jobmuligheder.

2.1. Reform af arbejdsmarkederne

EU's fælles principper for flexicurity er fortsat en betydelig politisk milepæl i opbygningen af dynamiske arbejdsmarkeder, der søger at få medlemsstaterne til at følge en støt kurs i retning af integrerede strukturelle arbejdsmarkedsreformer. Flexicurity samler en række arbejdsmarkeds politikker (aftaler, aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, livslang læring og sociale beskyttelsessystemer) på en integreret og sammenhængende måde for at øge såvel fleksibilitet som sikkerhed og gøre arbejdsmarkederne mere modstandsdygtige over for økonomiske tilpasningsprocesser.

Under hele krisen har en række medlemsstater gennemført vigtige strukturelle arbejdsmarkedsreformer og midlertidige foranstaltninger for at bevare beskæftigelsen. Men det er klart, at fremskridtet i retning af større fleksibilitet og sikkerhed har været beskedent og uensartet. På baggrund af budgetmæssige begrænsninger har EU's igangværende debat om flexicurity i forbindelse med flagskibsinitiativet *En dagsorden for nye kvalifikationer og nye job* gjort det muligt at indkredse en række nødvendige foranstaltninger for at bistå arbejdsmarkederne med at tilpasse sig som svar på krisen og strukturelle udfordringer i forbindelse med Europa 2020¹⁹.

Yderligere skridt i retning af arbejdsmarkedsreformer bør især inddrage følgende aspekter:

2.1.1. Sikring af muligheden for overgange og rummelige arbejdsmarkeder

- **Anvendelse af intern fleksibilitet til at mindske usikkerhed og finanspolitiske omkostninger.** Krisen har vist, at intern fleksibilitet kan være meget effektiv som et middel til at opretholde beskæftigelsen og mindske tilpasningsomkostningerne i tider med økonomisk afmatning. Anvendelse af afspadseringsordninger eller timebanker, arbejdsfordelingsordninger (STWA) og særlige klausuler i forbindelse med overenskomstforhandlinger om visse arbejdsvilkår har været med til at bevare arbejdspladser og virksomhedernes konkurrenceevne ved at undgå eller udskyde afskedigelser. Skønt STWA'er ofte nedsatte produktiviteten, var de alligevel med til at bevare kompetencer, beskæftigelse og tillid, og omkostningerne til dem har generelt været lavere end udgifterne til arbejdsløshedsunderstøttelse. Da det finanspolitiske råderum til at finansiere sådanne ordninger imidlertid i øjeblikket er mere begrænset end for to år siden, har dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau og på højere niveauer fået en mere betydningsfuld rolle, når der skal findes optimale løsninger på intern fleksibilitet.

¹⁹ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Åbne, dynamiske og rummelige arbejdsmarkeder.*

- **Anstændige og bæredygtige lønninger for at undgå lavtlønsfælder.** Selv før krisen satte ind var det at have et job ikke altid en garanti mod fattigdom, og EU's andel af fattige i arbejde er stadig på over 8 %. Risikoen for fattigdom blandt erhvervsaktive er høj, særligt i lande med ulige lønfordeling og lave mindstelønninger, blandt personer med tidsbegrænsede kontrakter og lav arbejdsintensitet og i eneforsørgerfamilier²⁰. Fastsættelse af mindstelønninger på passende niveauer kan medvirke til at forebygge voksende fattigdom blandt erhvervsaktive²¹ og udgør en vigtig faktor for at sikre en anstændig jobkvalitet. De fleste medlemsstater har i øjeblikket lovbestemte eller på anden måde retligt bindende eller generelt anvendelige mindstelønninger²². Virkningen af mindstelønnen på både efterspørgsel og udbud kan variere betydeligt mellem medlemsstaterne imellem afhængigt af niveauet samt af andre arbejdsmarkedspolitikker og -institutioner. Løngulve skal med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kunne tilpasses i tilstrækkelig grad til at afspejle den generelle økonomiske udvikling. Differentieret mindsteløn, som allerede anvendes i en række medlemsstater, kan i den forbindelse være et effektivt middel til at opretholde efterspørgslen efter arbejdskraft.

- **Overgange, der kan betale sig.** Arbejdsmarkedsfleksibilitet forudsætter sikkerhed i forbindelse med overgange. En livslang karriere kendetegnet ved en række overgange, undertiden i opadgående retning, men også horisontalt eller selv i nedadgående retning, er nu en realitet for mange arbejdstagere, navnlig unge arbejdstagere. Kvaliteten af disse overgange afgør kvaliteten af en arbejdstagers karriere. Sikkerhed i hele karriereforsøget, herunder i forbindelse med overgange mellem forskellige former for arbejdsmarkedsstatus (f.eks. fra uddannelse til beskæftigelse, fra barselsorlov til beskæftigelse, overgang til selvstændig erhvervsvirksomhed og iværksætter osv.) er afgørende for at give enkeltpersoner de nødvendige midler til at bevare beskæftigelsesevnen og få overgange til at fungere. Nogle områder fortjener særlig opmærksomhed: **unges** overgang fra skole til arbejde, (det kan dokumenteres, at lærlinguddannelser og praktikophold af høj kvalitet kan være et godt middel til at få adgang til arbejdslivet), men der er også tilbagevendende eksempler på, at praktikophold misbruges, **kvinders** integration på arbejdsmarkedet gennem lige løn, gode børnepasningsmuligheder, afskaffelse af enhver form for forskelsbehandling²³ og skattebegunstigelser for at holde sig borte fra arbejdsmarkedet, som hæmmer kvindernes deltagelse, afpasning af varigheden af barselsorlov og forældreorlov og jobskift for **ældre arbejdstagere** i forbindelse med modernisering af pensionsordningerne og forlængelse af arbejdslivet, hvilket kræver omfattende foranstaltninger som f.eks. motiverende skatteordninger, adgang til livslang læring gennem erhvervsvejledning og uddannelse, fleksible arbejdsordninger for dem, der har behov for det, og sikre og sunde arbejdspladser.

- **Fælles ansvar for at støtte overgang fra arbejdsløshed til beskæftigelse.** Den nuværende høje arbejdsløshed kræver, at det er muligt i tilstrækkelig grad at tilpasse

²⁰ Employment and Social Developments in Europe 2011: Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanism and policies in the EU.

²¹ OECD, divided we stand: why inequality keeps rising, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

Mindelønnen ligger på mellem 30 % og 50 % af den gennemsnitlige månedlige bruttoløn.

²³ Ved fuld gennemførelse af direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

de arbejdsløshedsunderstøttelsesordninger, der støtter overgangen fra arbejdsløshed til beskæftigelse, for at stimulere en hurtig tilbagevenden til bæredygtig beskæftigelse. Under krisen er dækningen af arbejdsløshedsydelse i visse tilfælde blevet udvidet til også at omfatte tidligere ubeskyttede grupper, navnlig midlertidigt ansatte, og rettighederne er blevet udvidet i andre situationer. Selv på baggrund af den vanskelige budgetsituation i de fleste medlemsstater er det vigtigt, at disse rettigheder bibeholdes, så længe krisen varer. Når efterspørgslen efter arbejdskraft er lav, kunne nedskæring af ydelser øge risikoen for fattigdom uden at øge antallet af personer, der kommer ud af arbejdsløsheden. Krav om aktivering bør indgå i en tilgang baseret på fælles ansvar, der fastholder incitamentet til at arbejde, samtidig med at den sikrer indkomst, yder individualiseret bistand til jobsøgning og beskytter mod risikoen for fattigdom.

- **Sikring af passende kontraktforhold for at bekæmpe segmentering af arbejdsmarkedet.** Rettigheder i forbindelse med kontraktforhold er en anden faktor, der gør kvaliteten af overgange skrøbelig. Det fremgår af den foreliggende dokumentation, at de fleste nye job, der er skabt i de seneste år (selv før krisen), var baseret på tidsbegrænsede kontrakter og andre ikke-standardiserede beskæftigelsesformer²⁴. Dette har øget smidigheden på arbejdsmarkedet og gjort det lettere for virksomheder at tilpasse arbejdskraften til nye former for produktion og arbejdstilrettelæggelse. To direktiver²⁵ omhandler deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse ud fra princippet om ligebehandling, mens et nyere direktiv²⁶ på lignende måde opstiller regler for vikararbejde. En klar præference fra arbejdsgivernes side for disse kontraktforhold kan skyldes meget højere fratrædelsesomkostninger for tidsbegrænsede kontrakter/standardkontrakter. Desuden tjener disse job i mange tilfælde ikke som et springbræt til mere permanente former for arbejde. Der er derfor behov for velovervejede og afbalancerede reformer af bestemmelserne om tryghed i ansættelsen for at afhjælpe segmenteringen eller standse den overdrevne brug af ikke-standardiserede kontrakter og misbruget af proforma selvstændig erhvervsvirksomhed. Alle typer kontrakter bør mere generelt give ansatte adgang til et sæt grundlæggende rettigheder (herunder pensionsrettigheder) fra undertegnelsen af kontrakten, herunder adgang til livslang læring, social beskyttelse samt økonomisk beskyttelse i tilfælde af afskedigelse uden skyld.
- **Foregribelse af økonomisk omstrukturering.** På trods af ugunstige markedsbetingelser har mange virksomheder i EU og deres arbejdsstyrke i vid udstrækning involveret sig kreativt i omstrukturingsprocesser, som har været konstruktive, effektive og medvirkende til at begrænse tab af arbejdspladser gennem innovative ordninger ofte med støtte fra offentlige myndigheder og EU. Faktisk har der de sidste to år været stor efterspørgsel efter foranstaltninger til støtte for omfordeling af ressourcer mellem virksomheder og erhverv. Disse foranstaltninger omfatter ændringer i bestemmelserne om tryghed i ansættelsen og virksomhedernes praksis i forbindelse med omstrukturering af virksomheder samt relevant uddannelse og effektive aktiveringspolitikker, der sammen med hensigtsmæssigt udformede arbejdsløshedsunderstøttelsesordninger kan lede afskedigede arbejdstagere i retning

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Labour market and social trends.

²⁵ Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om deltidsarbejde og Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse.

²⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

af nye job og erhverv. Kommissionen vil bygge på reaktionen på grønbogen om omstrukturering²⁷ for at udbrede bedste praksis og sikre en passende opfølgning.

- **Udvikling af livslang læring som en nøgle til sikkerhed i ansættelsen.** Adgang til livslang læring i forbindelse med beskæftigelse eller arbejdsløshed er afgørende, hvis beskæftigelsesevnen skal bevares. I den henseende er arbejdsgivernes indsats for at uddanne deres ansatte, især for så vidt angår lavtuddannede og ældre arbejdstagere, afgørende. For arbejdsløse, navnlig lavtuddannede og udsatte grupper, er individualiseret erhvervsvejledning og uddannelse i markedsrelevante færdigheder vigtig. Men nye teknologier i samspil med globaliseringen har også i stigende grad reduceret opgaverne til mellemuddannede, så der er et betydeligt behov for omskolingspolitikker for mellemuddannede arbejdstagere. Recessionen har fremskyndet en polarisering i beskæftigelsen (og udhulet job på mellemniveau) med risiko for i stigende grad at dele beskæftigelsen op i lavkvalitets- og højkvalitetsblokke og dermed begrænse karrieremobilitetsmulighederne, hvilket der skal gøres noget ved.
- **Skabe muligheder for unge.** Europas unge lider mest under den økonomiske krise og de strukturelle arbejdsmarkedsproblemer, jf. initiativet "Bedre muligheder for unge"²⁸. Kommissionen bekræfter på ny sine forpligtelser til at løse den dramatiske ungdomsarbejdsløshed, herunder ved at tilvejebringe tilgængelig EU-støtte²⁹. På opfordring fra Det Europæiske Råd³⁰ bør støtte til overgangen til arbejde f.eks. gennem ungdomsgarantier, aktiveringsforanstaltninger rettet mod unge, kvaliteten af praktikophold³¹ og unges mobilitet prioriteres.

2.1.2. *Mobilisering af alle aktører for en bedre gennemførelse*

- **Styrkelse af den sociale dialog.** Om beskæftigelsespolitikkerne bliver vellykkede afhænger i høj grad af, om der er enighed om reformer. I mange tilfælde ligger ansvaret for udformning og gennemførelse ikke hos regeringerne alene, men også hos arbejdsmarkedets parter. En stærk arbejdsmarkedsdialog er et fællestræk i de lande, hvor arbejdsmarkedet har vist sig at være mere modstandsdygtige over for krisen. I krisens første fase var arbejdsmarkedets parternes bidrag til gennemførelsen af interne flexicurityløsninger afgørende for at afbøde chokvirkningerne af recessionen. Det er vigtigt med fælles reformbestrebelse, der sikrer forudsætningerne for bæredygtig skabelse af kvalitetsjob i fremtiden, og hvor arbejdsmarkedets parter spiller en aktiv rolle på alle niveauer i forberedelsen og gennemførelsen af disse reformer. I et stigende antal virksomheder har dette bidrag taget form af tværnationale overenskomster på virksomhedsniveau, hvorigennem der gives aftalte svar på europæisk plan på de udfordringer, der er affødt af krisen, og der indføres

²⁷ Grønbog - Omstruktureringer og foregribelse af forandringer: Hvilken lære kan vi drage af den økonomiske krise? (KOM(2012) 7 endelig af 17. januar 2012).

²⁸ Meddelelse fra Kommissionen - Initiativet "Muligheder for Unge" (KOM(2011) 933 af 20. december 2011).

²⁹ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Gennemførelse af initiativet "Bedre muligheder for unge": indledende skridt* - indeholder en interimrapport om, hvilke foranstaltninger medlemsstaterne har iværksat for at bekæmpe ungdomsarbejdsløshed. I februar 2012 besøgte Kommissionens aktionsgrupper de otte medlemsstater med den største ungdomsarbejdsløshed. Resultaterne af disse besøg kommer til at indgå i de nationale reformprogrammer.

³⁰ Erklæring fra medlemmerne af Det Europæiske Råd af 30. januar 2012.

³¹ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Kvalitetsramme for praktikophold*.

mekanismer til at håndtere forandringer. Tværnationale overenskomster på virksomhedsniveau omfatter allerede over 10 mio. arbejdstagere; deres rolle fortjener mere anerkendelse og støtte.

- **Omdefinering af offentlige arbejdsformidlingers primære og centrale tjenester.** Offentlige arbejdsformidlinger er katalysatorer for aktiveringspolitikker, der bidrager til smidige arbejdsmarkedsovergange. For at udføre deres opgaver på en alsidig måde må offentlige arbejdsformidlinger omstille sig til at være "overgangsforvaltningsorganer" og levere en ny kombination af "aktive" og "passive" funktioner, som understøtter bæredygtige overgange hele vejen gennem arbejdstagernes karriere. De vigtigste elementer bør være den nyeste information om situationen på arbejdsmarkedet, aktive og forebyggende arbejdsmarkedsforanstaltninger samt støtte til at bevare beskæftigelsesevnen på et tidligt tidspunkt, levering af individualiserede tjenester, udnyttelse af brugen af e-tjenester og udvikling af stærke partnerskaber, især sammen med andre arbejdsformidlinger, herunder i andre medlemsstater.
- **Samling af ressourcerne og fokusering på effektive partnerskaber.** I tider med knappe midler til investering er det lige så afgørende at samle finansielle og materielle ressourcer som at samle aktører omkring et fælles mål. Et eksempel kunne være at samle ressourcer efter grupper af arbejdsgivere. Ved at samarbejde omkring lignende rekrutterings- og uddannelsesbehov er grupper af SMV'er i stand til at overvinde deres egen manglende evne til at tiltrække kvalificeret personale og fastlægge fælles politikker for menneskelige ressourcer. Partnerskaber på passende territorialt niveau kan bidrage til at få overgange til at fungere ved at inddrage arbejdsformidlinger i den offentlige, den private og den tredje sektor, socialsikringsorganisationer, kommuner og regionale regeringer, udbydere af uddannelse, udbydere af erhvervsvejledning, ngo'er, velfærdsinstitutioner osv. Sammensætningen af partnerskaber bør ske på en sådan måde, at tjenesteydelserne supplerer hinanden, og fordelingen af ressourcer er omkostningseffektiv.

ARBEJDSMARKEDSREFORMER

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne og Rådet til:

- umiddelbart at fremme Europa 2020-strategien og på grundlag af politikretningslinjerne i denne meddelelse at vedtage en ambitiøs tilgang til og politikker for arbejdsmarkedsreformer som led i deres nationale beskæftigelsesplaner (nationale reformprogrammer).

Kommissionen vil:

- fremsætte et forslag til Rådets henstilling om en kvalitetsramme for praktikophold senest i slutningen af 2012 ud fra en høring gennemført af Kommissionens tjenestegrene³²

³² Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene - *Kvalitetsramme for praktikophold*.

- fremsætte et forslag til Rådets henstilling om ungdomsgarantier senest i slutningen af 2012 og støtte aktiveringsforanstaltninger rettet mod unge i forbindelse med ungdomsgarantiordninger
- gøre en ekstra indsats for at udbrede god praksis og fremme debatten om tværnationale aftaler på virksomhedsniveau
- senest i 2012 sammen med det europæiske net af offentlige arbejdsformidlinger udarbejde en europæisk handlingsplan for levering af relevant og effektiv arbejdsformidling i marken og praktisk gennemførelse heraf med hensyn til arbejdsformidlingsmodeller, -mål og -opgaver i lyset af Europa 2020-målene
- kortlægge nye former for beskæftigelse, f.eks. arbejdsgivernes samling af ressourcer, og rapportere om fælles prioriteringer for tilsvarende politikvar for at støtte foranstaltninger, som gør organisationer mere fleksible og omstillingsparate, og samtidig fremme bæredygtig fastholdelse af personale og jobskabelse.

2.2. Investering i kvalifikationer

Det fremgår af redskabet til overvågning af ledige stillinger i Europa (European Vacancy Monitor), at der er et betydeligt behov for arbejdstagere med et højt kvalifikationsniveau, og at der er et stigende antal ledige stillinger, som der ikke findes de fornødne kvalifikationer til³³. Kvalifikationsbehov på EU's arbejdsmarkeder skal foregribes, og der bør reageres hurtigt på misforhold mellem kvalifikationer og efterspørgsel. At udstyre arbejdstagere med de kvalifikationer, der er nødvendige for at finde job, er af afgørende betydning for at virkeliggøre jobskabelsen. Europa og medlemsstaterne skal have en god forståelse af disse behov for bedre at kunne foregribe økonomiske forandringer og gøre noget ved misforhold mellem efterspurgt og udbudte kvalifikationer. På trods af den høje arbejdsløshed er der blevet konstateret mangel på kvalificeret arbejdskraft i bestemte sektorer og/eller regioner. Misforholdet mellem arbejdstagernes kvalifikationer og arbejdsmarkedets behov vedrører alle medlemsstater, men berører dem i forskellig grad. For at tage denne udfordring op er en række lande begyndt at indføre nationale strategier og værktøjer til at afhjælpe dette misforhold. På europæisk plan er man begyndt at iværksætte foranstaltninger og instrumenter fra Europa 2020-flagskibsinitiativet "En dagsorden for nye kvalifikationer og nye job". I hele EU er Den Europæiske Socialfond en vigtig kilde til investeringer i kvalifikationer med over 30 mia. EUR fra ESF til erhvervelse af kvalifikationer og livslang læring i perioden 2007-2013.

2.2.1. Bedre overvågning af kvalifikationsbehov

Der er blevet udviklet en række EU-instrumenter til at forudsige og foregribe kvalifikationsbehov: Redskabet til overvågning af ledige stillinger i Europa leverer oplysninger om ledige stillinger og spændinger på kort sigt, mens Cedefop jævnligt har udarbejdet langsigtede prognoser og Eurofound – for sin del – leverer relevante oplysninger fra arbejdsgiver- og arbejdstagerundersøgelser vedrørende arbejdsforhold, et af de elementer, der kan forklare misforhold. Kommissionen har for nylig også støttet oprettelsen af europæiske Sector Skills Councils for at få en dybere forståelse af behovene på sektorplan.

³³ Meddelelse fra Kommissionen – Årlig vækstundersøgelse 2012 (KOM(2011) 815), Beveridgekurve s. 7.

Europa har imidlertid stadig ikke et fyldestgørende billede af sine kvalifikationsbehov. EU-oversigten over kvalifikationer, der planlægges offentliggjort senest i slutningen af 2012, er første skridt i retning af at skabe konvergens mellem alle eksisterende foregribelsesværktøjer. Oversigten giver et samlet overblik over europæiske, nationale og sektorspecifikke konklusioner, for så vidt angår udsigterne på kort til mellemlang sigt for udviklingen i job- og kvalifikationsbehov frem til 2020. Oversigten vil være en hjælp til at indkredse kommende mangel på kvalifikationer i bestemte erhverv på tværs af eller inden for sektorer. Den udgør en ressource for observatorier for kvalifikationer på nationalt plan, regionalt plan og sektorplan og for uddannelses- og erhvervsvejledere samt for konsulenter. Samarbejdet mellem de EU-organer, der udarbejder prognoser og undersøgelser som f.eks. Eurofound og Cedefop vil også blive forbedret. Hvis de mere systematisk i deres analyse sætter fokus på det enkelte land, uddyber de forståelsen af den nationale udvikling og bidrager med information til Europa 2020-strukturreformdagsordenen. At skabe konvergens mellem værktøjer og instrumenter har fortsat højeste prioritet for at fastlægge kvalifikationsbehovene mere effektivt.

2.2.2. En bedre anerkendelse af kompetencer og kvalifikationer

EU-værktøjer som f.eks. den europæiske referenceramme for kvalifikationer (European Qualifications Framework - EQF) eller Europass-cv'et er blevet indført for at hjælpe folk, der flytter mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder, sektorer og lande i hele Europa og for at fremme gennemsigtigheden i forbindelse med færdigheder og kvalifikationer. På grundlag af EQF bør en henvisning til den europæiske referenceramme for kvalifikationer indgå i alle individuelle kvalifikationer i Europa. Den nationale referenceramme for kvalifikationer bør også være åben over for kvalifikationer erhvervet i den økonomiske sektor. Europass-cv'et vil blive suppleret med et europæisk kvalifikationspas med en oversigt over en persons færdigheder, uanset hvordan disse færdigheder er blevet erhvervet.

2.2.3. En bedre synergi mellem uddannelses- og arbejdsverdenen

Et nært samarbejde mellem uddannelses- og arbejdsverdenen både på det politiske og det operationelle plan er afgørende for at rette op på ubalancen mellem udbud af og efterspørgsel efter kvalifikationer. På politisk plan er der behov for samarbejde mellem de relevante organer i Rådet (EPSCO og EYC) gennem de relevante udvalg (Beskæftigelsesudvalget, Uddannelsesudvalget) for at sikre hensigtsmæssig politikudformning.

På operationelt plan er der behov for synergieffekter for at fremme overgangen fra uddannelse til arbejde. En vej frem er at indføre undersøgelser af korte ungdomsuddannelser, navnlig af de færdigheder, der kræves i sektorer, hvor der er blevet konstateret mangel på kvalificeret arbejdskraft.

Endvidere har videnalliancer allerede opbygget et mere struktureret samarbejde mellem universiteter og virksomheder og udarbejder nye læseplaner, der fremmer iværksætter, problemløsning og kreativ tænkning. Alliancer mellem uddannelsesverdenen og virksomheder på EU-plan bør udvides til også at omfatte erhvervsuddannelsesinstitutioner for at omsætte analyser fra Sectors Skills Councils til praktiske læseplaner og undervisningsmetoder.

Den europæiske flersprogede klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv (ESCO), som i øjeblikket er under udarbejdelse, bør også bidrage til at fremme samarbejdet mellem arbejdsmarkedene og uddannelsessektoren, da den forbinder færdigheder og kompetencer med beskæftigelse. Endvidere vil forbindelsen mellem færdighedsværktøjer som

f.eks. det europæiske cv og kvalifikationspas, herunder det europæiske kvalifikationspas, fremme overgange til og på arbejdsmarkedet.

Disse værktøjer og foranstaltninger bør ledsages af bestræbelser på at modernisere uddannelsessystemer for at øge kvantiteten, kvaliteten og relevansen af udbuddet af kvalifikationer. Kommissionen vil forelægge et initiativ i andet halvår af 2012 for at udnytte uddannelse til at skabe vækst, beskæftigelse og konkurrenceevne.

INVESTERING I KVALIFIKATIONER

For at rette op på ubalancen mellem udbud af og efterspørgsel efter kvalifikationer i EU og øge muligheden for at foregribe behovet for kvalifikationer vil Kommissionen:

- i samarbejde med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter søge at opnå, at Cedefop- og Eurofound supplerer deres ekspertise på EU- og sektorplan med yderligere landespecifik viden, og at samarbejdet mellem de to institutioner styrkes
- offentliggøre en EU-oversigt over kvalifikationer, navnlig på grundlag af redskabet til overvågning af ledige stillinger i Europa, senest i slutningen af 2012
- iværksætte en ny fase i anerkendelsen af kvalifikationer og færdigheder med retningslinjer for en systematisk angivelse af niveauerne i den europæiske referenceramme for kvalifikationer i alle nye kvalifikationsbeviser, der udstedes i EU, og større komplementaritet med referencerammen for kvalifikationer inden for videregående uddannelse
- fra 2013 og fremefter sikre, at mindst en fjerdedel af de kvalifikationsbeviser, der udstedes hvert år, indeholder en henvisning til deres europæiske kvalifikationsniveau
- lancere det europæiske kvalifikationspas senest i slutningen af 2012
- støtte etableringen af et netværk af repræsentanter for både beskæftigelse og uddannelse for at støtte kvalifikationsstyring.

2.3. På vej mod et europæisk arbejdsmarked

De fleste europæiske arbejdsmarkeder er kendetegnet ved sameksistensen af vedvarende høj arbejdsløshed i mange regioner og flaskehalse på arbejdsmarkedet i regioner eller sektorer med høj vækst³⁴. Strukturelle ubalancer mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft er også almindelige. Som understreget i den årlige vækstundersøgelse 2012³⁵ er arbejdskraftens mobilitet i hele Europa for lille³⁶ i forhold til den samlede størrelse af EU's arbejdsmarkeder og tilsvarende erhvervsaktive befolkninger, hvilket hindrer justeringer i tildelingen af ressourcer, der kunne støtte den økonomiske vækst og væksten i beskæftigelsen. Det er afgørende at øge integrationen på arbejdsmarkedet og sikre, at der er balance mellem efterspørgslen efter og udbuddet af arbejdskraft, for at udnytte alle beskæftigelsesmuligheder. I den forbindelse betyder mobilitet ikke kun at tage derhen, hvor der er job, eller at få adgang til bedre job; det betyder også at forbedre sine generelle færdigheder, sine erhvervskompetencer, sin omstillingsevne og sin beskæftigelsesegnethed.

³⁴ Meddelelse fra Kommissionen – Årlig vækstundersøgelse 2012 (KOM(2011) 815) af 23. november 2011).

³⁵ Meddelelse fra Kommissionen – Årlig vækstundersøgelse 2012 (KOM(2011) 815) af 23. november 2011).

³⁶ I 2010 boede kun 2,8 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder (15-64) i Europa i en anden medlemsstat end deres egen (EU's arbejdsstyrkeundersøgelse).

2.3.1. Fjernelse af juridiske og praktiske hindringer for arbejdstagernes frie bevægelighed

Der er stadig store hindringer for arbejdstagernes mobilitet i EU. Nogle af dem er af kulturel art og kan f.eks. vedrøre forhold som sprog, bolig og forskelsbehandling, der er dybt forankret i samfundet og vanskelige at løse på kort sigt. Sproglige hindringer kunne for deres del overvindes ved finansiering af målrettede kurser i fremmedsprog for arbejdstagere, der ønsker at være mobile. Dette kræver en indsats for at skabe en åben holdning over for alle de muligheder, som mobiliteten giver i hele Europa. Arbejdstagere, som vælger at flytte, står dog over for andre vanskeligheder³⁷, der vedrører udøvelsen af rettigheder i medfør af EU-lovgivningen og den mangelfulde støtte til geografisk mobilitet inden for EU. Trods den omfattende gældende EU-lovgivning³⁸ står de europæiske borgere stadig over for juridiske, administrative og praktiske hindringer, når de flytter på tværs af grænserne:

- **Begrænsninger i den frie adgang til arbejdsmarkedet for arbejdstagere fra Bulgarien og Rumænien** opretholdes stadig af ni medlemsstater på trods af den samlede positive virkning, arbejdskraftmobiliteten fra disse lande har haft for økonomien i modtagerlandene³⁹. Samtidig med at medlemsstaternes ret til at anvende disse restriktioner på adgangen til arbejdsmarkedet indtil den 31. december 2013 i overensstemmelse med tiltrædelsestraktaten anerkendes, gentager Kommissionen betydningen af gradvis at forberede den fulde anvendelse af EU-lovgivningen om fri bevægelighed for bulgarske og rumænske arbejdstagere.
- **Begrænsningen i adgangen til visse stillinger i den offentlige sektor** til landets egne statsborgere, jf. artikel 45, stk. 4, i TEUF, kan opretholdes i særlige tilfælde. EF-Domstolen har konsekvent fastholdt, at denne undtagelse skal fortolkes restriktivt og kun omfatter stillinger, der indebærer direkte eller indirekte deltagelse i udøvelsen af offentlig myndighed og funktioner, som skal sikre statens eller andre offentlige myndigheders almene interesser⁴⁰. Disse kriterier skal vurderes fra sag til sag.
- **Manglende anerkendelse af faglige kvalifikationer** er fortsat et reelt problem for et velfungerende indre marked og særlig for den frie bevægelighed for arbejdstagere og arbejdskraftens mobilitet. Den 19. december 2011 vedtog Kommissionen et forslag om modernisering af direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer⁴¹ for at tilpasse det til arbejdsmarkedet i forandring. Forslaget indfører et europæisk erhvervspas for meget mobile erhvervsudøvere og giver bedre adgang til information og e-forvaltningstjenester.
- **Frygten for at miste socialsikringsrettigheder og pensionsrettigheder** er stadig et stort problem for arbejdstagere og jobsøgende, som tænker på at flytte inden for Europa. Et vigtigt aspekt er retten for jobsøgende, der søger job i en anden medlemsstat, til at beholde deres ret til arbejdsløshedsunderstøttelse i mere end tre måneder. Skønt EU's lovgivning giver medlemsstaterne mulighed for at udvide retten

³⁷ Special Eurobarometer on "Geographical and labour market mobility", juni 2010.

³⁸ Friheden til at søge beskæftigelse i alle EU-medlemsstater anerkendes også i artikel 15 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

³⁹ Beretning om funktionsmåden for overgangsordningerne for fri bevægelighed for arbejdstagere fra Bulgarien og Rumænien (KOM(2011) 729 endelig af 11. november 2011).

⁴⁰ Navnlig i sag C-290/94.

⁴¹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (KOM(2011) 883 af 19. december 2011).

til denne ydelse til højst 6 måneder, er denne ret endnu ikke sikret i landenes nationale praksis.

- **Mange mobile arbejdstagere** er desuden stadig **ikke klar over deres rettigheder og pligter**. Kommissionen gentager behovet for at sikre en korrekt anvendelse af forordningerne⁴² om koordinering af de sociale sikringsordninger, eftersom de lægger særlig vægt på medlemsstaternes forpligtelser til at yde aktiv bistand til borgerne, når de håndhæver deres rettigheder⁴³. Generelt betyder manglende anvendelse af EU's gældende regler, at Kommissionen må undersøge yderligere håndhævelsesmekanismer for at opnå reel fri bevægelighed for arbejdstagere. Utilstrækkelig viden om EU-rettigheder og vanskelig adgang til bistand, når rettighederne ikke overholdes, er også fortsat et stort problem. Inden for rammerne af det indre marked samarbejder Kommissionen og medlemsstaterne for at lette adgangen til oplysninger og gratis hjælpetjenester som f.eks. Dit Europa - Råd & Vink og SOLVIT via portalen Dit Europa.
- **Skattemæssige hindringer for EU-borgere**, der flytter til en anden medlemsstat for at arbejde midlertidigt eller permanent eller krydser grænsen hver dag for at arbejde, udgør betydelige hindringer for arbejdskraftens mobilitet i EU. Det er lige fra vanskeligheder med at opnå fradrag og skattelettelser i arbejdslandet eller højere progressive skattesatser gældende for ikke-residenter til problemer med dobbeltbeskatning.

2.3.2. *Forbedring af matchningen af job og jobsøgende på tværs af grænserne*

Med kun 25 000 registrerede arbejdsgivere og ca. 150 000 jobformidlinger/rekrutteringer om året har Euresnetværket endnu ikke fuldt ud udnyttet sit direkte jobformidlingspotentiale. Kommissionen agter derfor at lade Eures fokusere på udvælgelse og ansættelse med den størst mulige aktionsradius og dækningskapacitet ved at udvikle innovativ selvbetjening på alle europæiske sprog og fuld semantisk interoperabilitet i udvekslingen af oplysninger om ledige stillinger i landene og cv-oplysninger⁴⁴. Eures bliver således i stand til at levere bedre og tidstro adgang til ledige stillinger i EU og forsyne arbejdsgivere med en dynamisk pulje af ansøgere, hvor de kan finde de færdigheder, de har brug for for at få deres virksomheder til at vokse.

Eures udvides også gennem målrettede arbejdskraftmobilitetsordninger, der støtter underservicerede erhverv og særlige grupper af arbejdstagere med en høj mobilitetstilbøjelighed samt nationale arbejdsmarkeder, som er eller vil blive modtagere af europæiske arbejdstagere. I den forbindelse vil Eures gøre fuld brug af den analyse af ledige stillinger og ansættelse, som Kommissionen har udviklet gennem forskellige værktøjer som f.eks. det europæiske redskab til overvågning af ledige stillinger (European Vacancy Monitor)⁴⁵ og European Job Mobility Bulletin⁴⁶. Regelmæssige høringer af relevante berørte

⁴² Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 987/2009 af 16. september 2009.

⁴³ Enhver, der har bopæl og bevæger sig lovligt inden for Unionens område, har ret til sociale sikringsydelse og sociale fordele i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis, jf. artikel 34 i chartret om grundlæggende rettigheder.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>.

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

parter som f.eks. arbejdsmarkedsparterne og arbejdsformidlingerne er en yderligere hjælp for Eures til at løse flaskehalsproblemer, hvor der er rekrutteringsvanskeligheder.

Målet er at gøre Eures til et indgangssted og et naturligt første valg for enhver borger eller lovligt bosiddende arbejdstager, jobsøgende og arbejdsgiver, der overvejer at arbejde eller rekruttere arbejdskraft i et andet europæisk land, og således øge effektiviteten på det europæiske arbejdsmarked⁴⁷.

2.3.3. *Undersøgelse af virkningerne af EU's ind- og udvandring*

Behovet for arbejdskraft i de mest dynamiske økonomiske sektorer forventes at vokse betydeligt frem til 2020, mens behovet i forbindelse med aktiviteter for lavtuddannede forventes at falde yderligere. Derfor er der stor sandsynlighed for, at der opstår mangel på jobspecifikke kvalifikationer. På kort sigt kunne mobilitet inden for EU bidrage til at afhjælpe en specifik mangel på arbejdskraft og/eller ubalancer mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft i EU-27. På længere sigt, navnlig i lyset af EU's demografiske udvikling, er økonomisk indvandring af tredjelandsstatsborgere værd at overveje for EU's arbejdsmarked. Fortsat høje arbejdsløshedstal i mange medlemsstater har imidlertid påvirket befolkningens accept af indvandring af arbejdskraft, mens en række medlemsstater står over for udvandring fra EU af højt kvalificerede på grund af den økonomiske krise.

PÅ VEJ MOD ET EUROPÆISK ARBEJDSMARKED

Fri bevægelighed for arbejdstagere

Kommissionen vil:

- fremlægge et lovgivningsforslag senest i slutningen af 2012 til støtte for mobile arbejdstagere (information og rådgivning) i udøvelsen af rettigheder, jf. traktaten og forordning 492/2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen⁴⁸
- i 2012 puste nyt liv i arbejdet vedrørende direktivet om overførsel af pensioner med fastsættelse af minimumsstandarder for optjening og bevarelse af supplerende pensionsrettigheder
- fortsætte med at forbedre portalen Dit Europa for at tilbyde et enkelt kontaktpunkt for information om EU-rettigheder og nem adgang til individualiserede hjælpetjenester som f.eks. Dit Europa - Råd & Vink og SOLVIT
- undersøge skatteforanstaltninger for grænsearbejdere med henblik på at foreslå foranstaltninger, der tager sigte på at fjerne skattemæssige hindringer for beskæftigede og afhængige arbejdstagere, men også for selvstændige erhvervsdrivende og pensionister.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til:

- at vedtage Kommissionens forslag om modernisering af direktivet om erhvervmæssige kvalifikationer for yderligere at fremme den meget tiltrængte anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer

⁴⁷ Ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene – *Reform af Eures for at opfylde Europa 2020-målene.*

⁴⁸ EUT L 141 af 27.5.2011, s. 1.

- at øge bevidstheden om rettigheder i medfør af EU-lovgivningen om forbud mod forskelsbehandling, ligestilling mellem mænd og kvinder og arbejdstagernes frie bevægelighed og åbne og fremme adgangen for EU-borgerne til stillinger i den offentlige sektor i overensstemmelse med EU-retten, som den er fortolket af Domstolen.
- at genoverveje behovet for at bevare eksisterende begrænsninger i den frie adgang til arbejdsmarkedet for bulgarske og rumænske arbejdstagere indtil udgangen af overgangsperioden
- at eksportere arbejdsløshedsunderstøttelse i en periode på højst seks måneder til arbejdssøgende, der har ret til disse ydelser og flytter til en anden medlemsstat for at finde et job i henhold til artikel 64 i forordning (EF) nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger
- at skabe mere effektive kommunikationskanaler med mobile arbejdstagere, så de kan nyde fuld adgang til information om deres rettigheder og pligter, når de flytter i hele Europa
- at gøre det lettere at overholde skattereglerne på tværs af grænserne ved at tilstræbe større ensretning af blanketter til opkrævning og angivelse af skatter, oversætte informationer til andre officielle EU-sprog og gøre større brug af informationsteknologier.

Den Europæiske Beskæftigelsestjeneste (Eures)

Kommissionen foreslår:

at ændre Den Europæiske Beskæftigelsestjeneste (Eures) til et omfattende europæisk beskæftigelsesinstrument, som er tilpasset Europa 2020-målene, ved:

- at gøre det til et efterspørgselsstyret europæisk rekrutterings- og jobtilbudsværktøj, der opfylder økonomiske behov, samtidig med at den retlige forpligtelse til at sikre gennemsigtighed for ledige stillinger opfyldes ved hjælp af innovative online jobmatchningsværktøjer, herunder mobile internetapplikationer, for at nå ud til flest mulige
- fra 2013 at oprette den innovative online selvbetjeningsfunktion "Match and Map", der umiddelbart giver brugerne en klar geografisk kortlægning af jobtilbud i Europa, som matcher brugernes profiler og samtidig giver individuel feedback på, hvorfor der ikke er overensstemmelse imellem job og kvalifikationer sammen med oplysninger om, hvor mulighederne for at erhverve de manglende færdigheder findes.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne til at gøre bedre brug af Eures:

- ved at sikre, at alle relevante ledige job fra alle arbejdsformidlinger gøres systematisk tilgængelige på nationalt plan og gennem Eures på europæisk plan
- ved at overvåge og forbedre kvaliteten af data om ledige stillinger, der udveksles i Eures-systemet
- ved at forbedre interoperabiliteten med hensyn til ledige stillinger og cv'er på europæisk plan og bidrage til udviklingen af ESCO
- ved at integrere Eures i alle relevante arbejdsmarkedsaktørers udbud af tjenester.

Kommissionen foreslår:

- inden udgangen af 2012 at iværksætte en høring, der tilskynder til bred debat med medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter og berørte parter om EU-politikkernes rolle i forbindelse med mulighederne for økonomisk migration.

3. BEDRE STYRING PÅ EU-PLAN

Det europæiske semester har været det første skridt i en ny tilgang på EU-plan, hvor medlemsstaterne og EU-institutionerne søger at styrke den finanspolitiske og økonomiske samordning og opbygge en sammenhængende økonomisk politik. Det europæiske semester er også en effektiv forvaltningsmetode til overvågning og styring af gennemførelsen af foranstaltninger til støtte for Europa 2020-målene. Desuden er den økonomiske og finanspolitiske samordning for nylig blevet styrket gennem den første og den foreslåede anden pakke om økonomisk styring og traktaten om stabilitet, koordinering og styring i Den Økonomiske og Monetære Union. Bedre styring og samordning af beskæftigelsesindsatsen i EU har fået afgørende betydning af mindst to årsager. For det første spiller erhvervsfrekvensen, arbejdsløsheden og lønomkostningerne en rolle for den makroøkonomiske stabilitet og er taget i betragtning i den nye forordning om forebyggelse og korrektion af makroøkonomiske ubalancer. For det andet har krisen yderligere tydeliggjort den indbyrdes afhængighed mellem EU's økonomier og arbejdsmarkeder og understreget behovet for at lade den nye økonomiske styring ledsage af styrket samordning af beskæftigelses- og socialpolitikken i overensstemmelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi som omhandlet i traktaten.

3.1. Styrket national rapportering og samordning kombineret med øget multilateral overvågning

På Det Europæiske Råds møde i december 2011 erkendte man klart betydningen af at supplere en stærkere økonomisk samordning med forbedret overvågning af beskæftigelses- og socialpolitikken⁴⁹. Dette politiske løfte blev yderligere bekræftet af Det Europæiske Råd på forårsmødet i 2012, som opfordrede til, at medlemsstaterne udarbejder nationale beskæftigelsesplaner med omfattende beskæftigelsesinitiativer.

Som en integrerende del af en medlemsstats nationale reformprogram skal den nationale beskæftigelsesplan indeholde konkrete initiativer vedrørende de beskæftigelsesretningslinjer, som Det Europæiske Råd har udstukket, hvor der tages fat på strukturelle svagheder på arbejdsmarkedet, og som har som mål at påvirke beskæftigelsen på kort og mellemlang sigt. Planerne bør indeholde en klar tidsplan for, hvordan den flerårige reformdagsorden skal afvikles inden for de næste 12 måneder.

Ud over at styrke de nationale reformplaners fokus på at skabe større beskæftigelse bør de nationale beskæftigelsesplaner også bidrage til at forbedre samordningen af beskæftigelsespolitikkerne på EU-niveau. Øget gruppepres på EU-plan kan støtte gennemførelsen og hjælpe til at bevare fokus. Den vigtigste løftestang for gruppepres

⁴⁹ Konklusioner fra Det Europæiske Råds møde af 9. december 2011 og Rådets konklusioner (EPSCO) af 1. december 2011.

forbliver Rådets mulighed for at vedtage landespecifikke henstillinger som fastsat i traktaten. For at forstærke politiksamordningen har Beskæftigelsesudvalget i år indført nye arbejdsmetoder med en række peer reviews, der vil gøre det muligt for udvalget at nå frem til en multilateral holdning vedrørende gennemførelsen af reformer som input til Kommissionens og Rådets vurdering. Den multilaterale overvågning kan fremmes yderligere gennem et arbejdsmarkedsovervågningssystem baseret på objektive data og med en individuel sporingsordning for lande, der ikke overholder de landespecifikke henstillinger. Dette vil give mulighed for en løbende, gennemsigtig og velafbalanceret overvågning af medlemsstaternes beskæftigelsespolitiske resultater og opfyldelsen af de overordnede Europa 2020-mål.

3.2. Øget inddragelse af arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på nationalt plan ved fastlæggelsen af arbejdsmarkedsreglerne og ved lønfastsættelsen og påvirker kraftigt andre strukturpolitikker gennem trepartshøringer, f.eks. på området social sikring. De er også vigtige, når det gælder gennemførelsesforanstaltninger som f.eks. lærlingeuddannelser og effektiv livslang læring. På EU-plan deltager arbejdsmarkedets parter i øjeblikket, ud over i høringer om relevante lovgivningsforslag, i en halvårlig makroøkonomisk dialog og i en halvårlig udveksling af synspunkter på højeste politiske plan på det sociale trepartstopmøde⁵⁰. Både den makroøkonomiske dialog og det sociale trepartstopmøde er en vigtig mulighed for at inddrage arbejdsmarkedsparterne, også som led i det europæiske semester. Der er imidlertid potentiale for yderligere at forbedre mekanismen for arbejdsmarkedsparternes inddragelse i samordningen af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken på EU-plan, særlig forud for det europæiske semester⁵¹.

Der skal ikke sættes spørgsmålstegn ved dialogen mellem arbejdsmarkedsparterne, og national praksis skal respekteres (jf. artikel 152 og artikel 153, stk. 5, i TEUF), men hvis den økonomiske styring på europæisk plan skal være effektiv og omfattende, skal arbejdsmarkedsparternes inddragelse i udarbejdelsen og gennemførelsen af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken følge udviklingen i overvågnings- og samordningsmekanismerne. Som eksempel kan nævnes lønfastsættelsesmekanismer, idet en række lønrelaterede spørgsmål er blevet rejst i de landespecifikke henstillinger⁵² fra 2011, og idet udviklingen i de nationale enhedslønsmarkeringer overvåges som led i indsatsen for at forhindre og afhjælpe makroøkonomiske ubalancer⁵³.

3.3. Bedre sammenhæng mellem politik og finansiering

Det vil ikke være muligt at skabe dynamiske og rummelige arbejdsmarkeder, skabe bedre balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, opgradere kvalifikationer og øge den geografiske mobilitet uden betydelige investeringer i menneskelig kapital. Derfor har Kommissionen i den flerårige finansielle ramme for 2014-20 foreslået, at der for hver type region afsættes minimumsbevillinger til Den Europæiske Socialfond svarende til i alt mindst 84 mia. EUR. Ud over den nødvendige (re)vurdering af de nationale budgetmæssige prioriteringer i forbindelse med intelligent finanspolitisk konsolidering, koordineret gennem det europæiske semester, er det nødvendigt at udnytte den nære sammenhæng mellem EU's

⁵⁰ Kommissionen vil i 2012 foreslå at ajourføre afgørelse 2003/174/EF om et socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse, i overensstemmelse med EUF-traktaten.

⁵¹ Rådets konklusioner (EPSCO) af 1. december 2011, punkt 9.5.

⁵² Rådets henstillinger af 12. juli 2011 om de nationale reformprogrammer.

⁵³ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1176/2011 af 16. november 2011.

budget og Europa 2020-strategien i den næste programmeringsperiode som en chance for at øge og forbedre anvendelsen af EU-midler til støtte for medlemsstaternes reformbestræbelser⁵⁴.

Dette kræver en tæt forbindelse mellem på den ene side prioriteterne i partnerskabskontrakterne efter 2013 og de operationelle programmer, som får støtte fra ESF, og på den anden side de retningslinjer, der er fastlagt i forbindelse med EU's økonomiske styring og navnlig den intensiverede styring af beskæftigelsespolitikkerne. Kommissionen fremmer samtidig øget samordning og integration af de fonde, der skal omfattes af partnerskabskontrakterne, herunder ESF og EFRU, samt ELFUL og EMFF. Denne tilgang har til formål at maksimere synergieffekten, herunder i et beskæftigelsesmæssigt perspektiv.

Den styrkede peer review af gennemførelsen af reformer og udveksling af bedste praksis, som vil udgøre en del af den nye rolle, som Beskæftigelsesudvalget skal spille, bør også omfatte en vurdering af effektiviteten af de tilknyttede investeringer med henblik på yderligere forbedringer, hvor dette er nødvendigt.

Kommissionen foreslår:

At styrke samordningen og den multilaterale overvågning i forbindelse med beskæftigelsespolitikker ved:

- sammen med udkastet til den fælles rapport om beskæftigelsessituationen årligt at offentliggøre et benchmarkingsystem med udvalgte beskæftigelsesindikatorer. Systemet vil blive opbygget i samarbejde med medlemsstaterne og være baseret på den eksisterende fælles evalueringsramme og overvågningen af beskæftigelsesresultater, som identificerer de vigtigste udfordringer på beskæftigelsesområdet og er udviklet sammen med medlemsstaterne
- inden udgangen af 2012 i samarbejde med medlemsstaterne og alle relevante aktører at udvikle en resultattavle for at følge medlemsstaternes gennemførelse af de nationale beskæftigelsesplaner som led i de nationale reformprogrammer – første gang som en del af den årlige vækstundersøgelse for 2013 (den fælles rapport om beskæftigelsessituationen).

At styrke inddragelsen af EU's arbejdsmarkedsparter i det europæiske semester ved:

- at etablere effektiv inddragelse af EU's arbejdsmarkedsparter om de vigtigste strategiske prioriteter inden for beskæftigelsespolitikken i) som led i det europæiske semester med henblik på at udveksle synspunkter om vækst- og beskæftigelsesmæssige prioriteter, og ii) forud for forårsmøderne i Økofin- og EPSCO-Rådet. Sidstnævnte vil involvere formandskabet for Rådet
- med fuld respekt for arbejdsmarkedsparternes uafhængighed, jf. traktatens artikel 152, at oprette en trepartsmechanisme i EU-regi for overvågning af samt udveksling af synspunkter om lønudviklingen i relation til produktivitet, inflation og intern efterspørgsel, arbejdsløshed og indkomstforskelle.

⁵⁴ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets forordning om fælles bestemmelser for Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, Den Europæiske Socialfond, Samhørighedsfonden, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne og Den Europæiske Hav- og Fiskerifond, som er omfattet af den fælles strategiske ramme, om generelle bestemmelser for Den Europæiske Fond for Regionaludvikling, Den Europæiske Socialfond og Samhørighedsfonden og om ophævelse af Rådets forordning (EF) nr. 1083/2006 (KOM(2011) 615).

At styrke forbindelsen mellem beskæftigelsespolitikkerne og de relevante finansielle instrumenter ved:

- nøje at afspejle de nationale reformprogrammets prioriteringer, særlig de nationale beskæftigelsesplaner, ved udarbejdelsen af partnerskabskontrakter og operationelle programmer for 2014-2020, herunder deres præstationsramme, idet der tages hensyn til relevante landespecifikke henstillinger og bemærkninger fra Beskæftigelsesudvalget
- om nødvendigt at revidere partnerskabskontrakter og operationelle programmer i lyset af relevante landespecifikke henstillinger som omhandlet i artikel 21 i den foreslåede forordning om fælles bestemmelser for FSR-fondene
- at tage hensyn til den vurdering, der er baseret på fondenes præstationsramme, ved udarbejdelsen af de nationale reformprogrammer i perioden 2014-2020.

Kommissionen opfordrer medlemsstaterne og Rådet:

- til via Beskæftigelsesudvalget at tilrettelægge mekanismerne for styrket multilateral overvågning på beskæftigelsesområdet
- til at drøfte og vedtage disse nye mekanismer i Beskæftigelsesudvalgets regi med henblik på Rådets tidlige godkendelse og fuld gennemførelse under det europæiske semester 2013
- fuldt ud at udnytte den finansiering, der vil blive stillet til rådighed gennem delt forvaltning fra 2014 og frem under Den Europæiske Socialfond, til støtte for investering på bestemte vigtige områder med beskæftigelsesmæssige udfordringer.

Konklusion

Formålet med denne meddelelse er i denne vigtige fase at vise de mest effektive veje mod opfyldelsen af Europa 2020-beskæftigelsesmålet og styrkelsen af beskæftigelsesdimensionen af Europa 2020-strategien. Med henblik herpå er det hensigten på det indholdsmæssige plan at give detaljerede retningslinjer for medlemsstaternes nationale beskæftigelsesplaner og at give forslag til, hvordan man kan styrke beskæftigelsesdimensionen inden for styring på EU-plan:

- Kommissionen foreslår politikretningslinjer til støtte for jobskabelse og arbejdsmarkedsreformer, med vægt på betydningen af investeringer, og opfordrer Rådet til at vedtage en ambitiøs strategi med dette formål.
- Kommissionen skitserer skridt til at rette op på ubalancen mellem udbud af og efterspørgsel efter kvalifikationer og at fremme arbejdskraftens mobilitet og fjerne hindringerne for at skabe et virkeligt europæisk arbejdsmarked.
- Kommissionen foreslår muligheder for at styrke den multilaterale overvågning, i højere grad at inddrage arbejdsmarkedsparterne i styringen af beskæftigelsesindsatsen og skabe nøjere overensstemmelse mellem politik og finansiering for at maksimere de resultater for beskæftigelsen, der opnås ved hjælp af EU's budgetinstrumenter.

BILAG

De tre handlingsplaner i dette bilag (et sæt centrale beskæftigelsestiltag for den grønne økonomi, en handlingsplan for sundhedspersonalesituationen i EU og et sæt centrale tiltag for ikt-beskæftigelse) er forslag, der ligger i forlængelse af afsnit 1.2 "Udnyttelse af jobskabelsespotentialer i nøglesektorer" i denne meddelelse. De underbygges hver især desuden af særskilte arbejdsdokumenter fra Kommissionens tjenestegrene.

Et sæt centrale beskæftigelsestiltag for den grønne økonomi

Som reaktion på konklusionerne fra EPSCO-Rådets møde i december 2010 vedrørende beskæftigelsespolitikker for en konkurrencedygtig, ressourceeffektiv og grøn lavemissionsøkonomi præsenteres der et *sæt centrale beskæftigelsestiltag* med henblik på en vellykket overgang til grøn økonomi.

Kommissionen vil:

1. Fremme integrering af grønne job i de nationale beskæftigelsesplaner

- ved at samarbejde med Beskæftigelsesudvalget (EMCO) om at bygge videre på udvalgets grønne beskæftigelsesindikatorer og sikre konsekvent **overvågning af reformtiltag**

- ved at tilskynde medlemsstaterne til at opfylde **behov for arbejdskraftmobilitet og efteruddannelse** gennem **aktive arbejdsmarkedspolitikker og livslang læring**, herunder ved om nødvendigt at indarbejde sådanne politiktiltag i strategier for udvikling på regionalt, bymæssigt og lokalt niveau

- ved i det europæiske semester 2013 at understrege **beskæftigelsesdimensionen af ressourceeffektivitet** og gennemførelsen af de nødvendige reformer. Medlemsstaterne vil særlig blive tilskyndet til **i højere grad at gøre brug af miljøafgifter og indtægter fra emissionskvoteordningen i forbindelse med den omstilling, der skal mindske skat på arbejde.**

2. Højne oplysningsniveauet om grønne kompetencer

- ved at sikre, at systemerne til at forudse kvalifikationsbehovene på EU-plan (EU -oversigten over kvalifikationer og ESCO samt undersøgelser i Cedefop- og Eurofound-regi mv.) dækker kommende behov for grønne kompetencer

- ved i 2013 at tilrettelægge en række **gensidige læringsaktioner med relevante arbejdsmarkedsaktører**, særlig om integrering af kvalifikations- og læringsdimensionen i bredere nationale grønne vækststrategier (det gensidige læringsprogram under GD EMPL) og om, hvordan der kan samarbejdes med erhvervslivet om at rette fokus hos jobsøgende og arbejdstagere, der er i fare for at blive arbejdsløse, mod kommende grønne beskæftigelsesmuligheder (dialog mellem de offentlige arbejdsformidlinger)

- ved at fremme yderligere anvendelse af **kvalifikationscertificeringsordninger** gennem programmet "Intelligent Energi - Europa" i **2013/2014.**

3. Fremme bredere anvendelse af EU's finansielle instrumenter for intelligente grønne investeringer

- ved at samarbejde med **Den Europæiske Investeringsbank** om **yderligere at styrke udlån til offentlige og private projekter** inden for ressourceeffektivitet og vedvarende energi

- ved at tilskynde medlemsstaterne til i **ESF-støttede** operationelle programmer for **2014-2020** at tage hensyn til behovet for grøn uddannelse og de offentlige arbejdsformidlingers evne til at bidrage til omstilling til grønne job og til at koncentrere **EFRU's** ressourcer om investeringer i energieffektivitet og vedvarende energi i overensstemmelse med Kommissionens forslag

- ved som led i mikrofinansieringsfaciliteten i forbindelse med Progress-programmet at afholde et **forum for mikrofinansiering og sociale iværksætteraktiviteter** i 2013 med henblik på at inddrage lokale finansielle formidlere i fremme af iværksætteraktiviteter i den grønne økonomi

- ved at fremme innovative initiativer, der forener behovet for ressourceeffektivitet med behovet for et rummeligt arbejdsmarked, gennem **eksperimenter på det sociale og arbejdsmarkedspolitiske område** under Progress-programmet.

4. Opbygge partnerskaber mellem aktørerne på arbejdsmarkedet

- ved at støtte samarbejdsprojekter vedrørende grønne job og omstilling til en grøn økonomi som led i indkaldelsen af forslag for 2013 under **Pares-initiativet** for partnerskaber mellem de offentlige arbejdsformidlinger

- ved at samarbejde med de **europæiske arbejdsmarkedsparter** om, hvordan man kan lette overgangen til en lavemissionsøkonomi gennem særlige initiativer inden for deres **arbejdsprogram** for 2012-2014

ved at informere om de bedste toparts- og trepartsinitiativer og -aktiviteter for grøn beskæftigelse ved offentliggørelse af en **håndbog om god praksis** i 2013.

En handlingsplan for sundhedspersonalesituationen i EU

For at bistå medlemsstaterne med at tackle udfordringerne i sundhedssektoren og i overensstemmelse med medlemsstaternes forpligtelse til at samarbejde på dette område, jf. Rådets konklusioner fra december 2010, foreslår Kommissionen en **handlingsplan** med nedenstående aktioner.

Kommissionen vil:

1. Forbedre planlægningen af og prognoserne for sundhedspersonalesituationen i EU

- ved inden udgangen af 2012 at oprette en europæisk platform for medlemsstater og faglige organisationer ved at iværksætte en treårig **fælles EU-aktion om prognoser og planlægning under sundhedsprogrammet** med henblik på at dele viden om god praksis, udvikle prognosemetoder for **sundhedspersonalebehov** og **effektiv personaleplanlægning** og forbedre dataene på EU-plan om sundhedspersonalesituationen

- ved inden 2014 at udarbejde retningslinjer for udveksling af **uddannelseskapacitet inden for sundhedsfagene** for at gøre bedst mulig brug af eksisterende kapacitet baseret på resultaterne af den undersøgelse, der skal foretages i 2013, og som skal kortlægge

medlemsstaternes uddannelseskapalet i sundhedssektoren, særlig på medicinske fakulteter og sygeplejeskoler.

2. Blive bedre til at forudsige kvalifikationsbehovene i sundhedssektoren

- ved at støtte oprettelsen af et **europæisk kvalifikationsrd vedrørende pleje- og omsorgspersonale** i 2013 med henblik på bedre at analysere og forudsige kvalifikationsbehovene i disse fag under behrig hensyntagen til den foreslåede ajourføring af direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer

- ved at fremme partnerskaber mellem på den ene side udbydere af uddannelse, herunder erhvervsuddannelse, og på den anden side arbejdsgivere i sundhedssektoren gennem arbejdet i en **sektorkvalifikationsalliance**, der skal oprettes i 2013

- ved at fremme udveksling af god praksis om **løbende faglig udvikling** med henblik på at ajourføre kvalifikationer og kompetencer og at bidrage til at holde på sundhedspersonalet gennem livslang læring og gennem en gennemgang og kortlægning af de nationale systemer og praksisser, der skal foretages i 2013

- ved inden udgangen af 2014 at udvikle henstillinger for **uddannelseskrav for social- og sundhedsassistenter**, herunder **uddannelsesmæssig støtte til frivillige hjælpere**, baseret på en analyse af omfanget af de kvalifikationer og kompetencer, der kræves af **social- og sundhedsassistenter**, gennem etablering på pilotbasis af et **ekspertnetværk og en database om social- og sundhedsassistenter**.

3. Fremme udveksling om rekruttering og fastholdelse af sundhedspersonale

- ved inden udgangen af 2013 at foretage en **kortlægning af innovative og effektive rekrutterings- og fastholdelsesstrategier** i sundhedssektoren **med henblik på udveksling af god praksis** mellem medlemsstaterne gennem offentliggørelse af et udbud om kortlægningen og gennem planlægning af en fælles aktion med medlemsstaterne.

4. Støtte etisk rekruttering af sundhedspersonale

- Ved at **støtte** medlemsstaternes gennemførelse af **WHO's Global Code of Practice for the International recruitment of Health Personnel** gennem udvikling af en fælles tilgang.

Et sæt centrale tiltag for ikt-beskæftigelse

Der er blevet gjort gode fremskridt med hensyn til gennemførelsen af Kommissionens meddelelse "E-færdigheder i det 21. rhundrede"⁵⁵. Der er nu klar konsensus om behovet for en langsigtet EU-strategi for e-færdigheder på basis af et aktivt samarbejde mellem Kommissionen, medlemsstaterne, regionerne og arbejdsmarkedsparterne med det mål at udnytte ikt's bekskftigelsespotentiale.

Kommissionen vil:

1. Oprette **multiinteressentpartnerskaber** for at

⁵⁵ Evaluering af gennemførelsen af Kommissionens meddelelse om e-færdigheder i det 21. rhundrede, oktober 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

- forbedre mulighederne for at finde ud af, hvor der er **misforhold** mellem efterspørgslen efter og udbuddet af ikt-relaterede jobprofiler

- mobilisere organisationer og netværk, der tilbyder **udformning, levering og certificering af uddannelsesinitiativer inden for ikt**, med særlig fokus på beskæftigelsesegnethed og certificering af uformelle kompetencer

- støtte **oplysningskampagner** (den europæiske e-færdighedsuge⁵⁶, Get Online Week) og **fremme ikt-karrierer** for at tiltrække og inddrage unge og underrepræsenterede profiler som kvinder, arbejdstagere midt i karrieren og sårbare grupper.

2. Styrke de europæiske e-færdighedsrammer

- ved inden udgangen af 2013 at oprette en særlig afdeling om ikt-karrierer på webstedet for **EU-oversigten over kvalifikationer**

- ved **i 2012 at videreudvikle de europæiske e-færdighedsrammer**, der er udarbejdet af CEN⁵⁷ med henblik på inden udgangen af 2013 at fastlægge deskriptorer for digitale kompetencer og udvikle et selvevalueringsværktøj for alle lærende, som vil blive integreret i det kommende europæiske kvalifikationspas

ved i 2013 at udvikle europæiske retningslinjer for e-læring baseret på erhvervslivets behov og bedste praksis, herunder branchestyrede initiativer

- ved at fremme korte uddannelsesforløb, både inden for videregående uddannelse og erhvervsuddannelse, med henblik på at nå frem til fokuserede og anvendte e-færdigheder.

3. Støtte en udvidelse af den højt kvalificerede ikt-arbejdsstyrke

- ved i løbet af 2012 at udarbejde **kvalitetsmærkning for ikt-branchebaseret uddannelse** og certificeringer, der er kompatible med den europæiske referenceramme for kvalitetssikring af erhvervsuddannelse (EQAVET), og i 2013 at igangsætte et pilotprojekt vedrørende et **interaktivt landskab for certificeringer inden for ikt-branchen** og en online selvevalueringstest for ikt-folk

- ved at fremme synergieffekter mellem aktioner inden for ikt-færdigheder, iværksætterier og cloud computing som led i den kommende EU-handlingsplan om **cloud computing**

- videreudvikle **EU-initiativet om e-lederskab**, der blev igangsat i 2012 for at tage hånd om behovene hos iværksættere, virksomhedsledere, ikt-fagfolk og avancerede brugere, med fokus på virksomhedsetableringer og små og mellemstore virksomheder.

4. Fremme bredere anvendelse af EU's finansielle instrumenter for investeringer i ikt-færdigheder

- ved at tilskynde medlemsstaterne til at styrke digital uddannelse i deres uddannelsessystemer og sætte gang i e-inddragelse gennem ESF-støttede operationelle programmer i 2014-2020.

⁵⁶ Se <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Den Europæiske Standardiseringsorganisation.