

SV

SV

SV

Gemensam sysselsättningsrapport 2005/2006

**Fler och bättre arbetstillfällen: att förverkliga
prioriteringarna i den europeiska sysselsättningsstrategin**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Till Nyckeldokument	3
2.	Sammanfattning	5
3.	Att nå målen	7
4.	Att genomföra de prioriterade åtgärderna	10
4.1.	Att få ut och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen	11
4.2.	Att förbättra arbetskraftens och företagens anpassningsförmåga	14
4.3.	Att investera mer i humankapital genom bättre utbildning och kompetens.....	16

1. TILL NYCKELDOKUMENT

Allmänna slutsatser

1. Den förnyade Lissabonstrategin utgör ramen för en europeisk tillväxt- och sysselsättningsstrategi där ekonomisk politik, sysselsättningspolitik och socialpolitik kan verka i samspel. Denna integrerade strategi bör **göra det möjligt för EU att göra parallella framsteg när det gäller jobbskapande, konkurrenskraft och social sammanhållning i enlighet med EU:s värderingar**. Om den europeiska sociala modellen ska vara hållbar måste EU öka sina insatser för att skapa större ekonomisk tillväxt, högre sysselsättning och produktivitet samtidigt som man stärker den sociala integrationen och den sociala tryggheten.

2. Kommissionens årliga lägesrapport visar att det är **nödvärdigt att lägga in en högre växel för att genomföra Lissabonstrategin**. Medlemsstaterna bör vara mer ambitiösa när det gäller att nå målen i den europeiska sysselsättningsstrategin: full sysselsättning, produktivitet och kvalitet i arbetet samt social och territoriell sammanhållning. **Styrelseformer och sociala partnerskap är av avgörande betydelse** för att man effektivt ska kunna genomföra sysselsättnings- och socialpolitiken.

Dags att lägga in en högre växel för att genomföra den europeiska sysselsättningsstrategin

3. **Alla aktörer bör anstränga sig för att nu genomföra strategin på ett effektivt sätt**. En ambitiösare politik bör göra det möjligt att öka den ekonomiska tillväxten betydligt och få upp förvärvsfrekvensen till en bra bit över de nuvarande 63,3 procenten för att närma sig målet med en 70-procentig förvärvsfrekvens före 2010. Eftersom de reformer som genomförts i medlemsstaterna nu börjar bära frukt, och om man tar tillvara de förbättrade ekonomiska utsikterna i Europa, kan den europeiska ekonomin ta ett stort steg framåt när det gäller att skapa **fler och bättre arbetstillfällen**.

4. Den europeiska sysselsättningsstrategin och följande tre prioriterade åtgärdsområden bidrar till att **förbättra Europas sysselsättningsresultat**:

- Att få ut och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen.
- Att förbättra arbetstagares och företags anpassningsförmåga.
- Att investera mer i humankapital genom bättre utbildning och kompetens.

5. För att kunna genomföra Lissabonstrategin fullt ut bör medlemsstaterna ta hänsyn till följande strategiska politiska budskap:

5.1. Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen **bör politiken omfatta en livscykelinriktad syn på arbete**, som gör det lättare att byta arbete under hela arbetslivet och som också leder till en ökning av det totala antalet arbetade timmar i ekonomin.

5.2. Inom denna livscykelinriktade syn på arbete uppmanas medlemsstaterna att gå över till en aktiv och förebyggande politik. Det är av avgörande betydelse att öka synergieffekterna mellan denna aktiva politik och de sociala trygghetssystemen för att **uppmuntra och hjälpa människor att finna anställning**. Både stimulansåtgärder och sanktioner bör fortsätta att spela en viktig roll. **Man bör fortsätta att fokusera på ökat arbetskraftsutbud och på följande målgrupper:**

- **Ungdomar:** det är av avgörande betydelse att ungdomars situation på arbetsmarknaden förbättras och att arbetslösheten bland unga minskar betydligt, också i linje med Europeiska ungdomspakten.
- **Kvinnor:** i den föreslagna jämställdhetspakten betonas att det är extremt viktigt att öka antalet kvinnor på arbetsmarknaden och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.
- **Äldre arbetstagare:** strategier för aktivt åldrande bör genomföras i större utsträckning.
- **Personer med funktionshinder:** deras sysselsättningsmöjligheter bör ökas.
- **Invandrare och minoriteter:** det behövs omfattande åtgärder för likabehandling och integration på arbetsmarknaden.

5.3. För att möta de utmaningar som globaliseringen medför och för att göra det lättare att gå över till en kunskapsbaserad ekonomi, **bör de åtgärder som vidtas till förmån för låginkomsttagare och lågkvalificerade arbetstagare, särskilt de som befinner sig i utkanten av arbetsmarknaden, vara mer specifika** för att man verkligen ska kunna skapa fler och bättre jobb. Både åtgärder för efterfrågan och utbud är viktiga, bl.a. måste det löna sig att arbeta.

5.4. **Utvecklingen av humankapitalet är av avgörande betydelse.** För att nå ett genombrott måste man lägga större vikt vid lämpliga (ekonomiska) incitament till utbildning och livslångt lärande och vid att effektivisera investeringarna i humankapital. EU-medel bör avsättas för att stödja dessa ökade insatser.

5.5. Omfattande politiska strategier för att göra arbetstagarna och företagen mer flexibla, bl.a. underlätta arbetstagarnas rörlighet, har ännu inte systematiskt utarbetats inom de nationella reformprogrammen. **Medlemsstaterna bör satsa på flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och undvika segmentering av arbetsmarknaden för att möta de behov som arbetstagarna och företagen har.** Kommissionen kommer också att i samarbete med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter undersöka möjligheten att utarbeta gemensamma principer om flexibilitet och anställningstrygghet. Dessa principer kan komma att bli en användbar referens när det gäller att skapa öppnare, mer anpassningsbara arbetsmarknader samt attraktivare och produktivare arbetsplatser.

Nästa etapp i den europeiska sysselsättningsstrategin

6. Eftersom det nu är dags att genomföra sysselsättningsstrategin, **bör de integrerade riktlinjerna, inklusive de riktmärken och mål som man enats om, förbli oförändrade.** Alla aktörer, inklusive arbetsmarknadens parter, bör ta sitt fulla ansvar i enlighet med

Lissabonstrategin. Här är det viktigt att arbetsmarknadens parter engagerar sig mer och deltar aktivt.

7. I enlighet med dessa centrala budskap är de politikområden som finns under åtgärd 3 (*Reagera på globalisering och åldrande*) i den årliga lägesrapporten väsentliga för att förbättra arbetsmarknadens utveckling. De särskilda åtgärder som föreslås bör dock diskuteras ytterligare.

8. Under 2007 kommer utvärderingen av medlemsstaternas arbetsmarknadsutveckling att ge en bra grund för fortsatt kraftfulla reformer och den kan om nödvändigt leda till landsspecifika rekommendationer. Bilateral kontakt mellan kommissionen och medlemsstaterna kommer att vara till nytta och därmed förbättra förvaltningen av strategin.

2. SAMMANFATTNING

Reformer lönar sig. Det är den slutsats som kan dras av den strukturomvandling som medlemsstaterna inledde i mitten på 1990-talet och de positiva effekter som strukturförändringarna har fått på åtskilliga aspekter av arbetsmarknaden. Reformerna har bidragit till att tillväxten blivit mer sysselsättningsintensiv, löneutvecklingen mer sysselsättningsfrämjande och till att den strukturella arbetslösheten minskat. För EU som helhet har reformerna dock inte varit tillräckligt ambitiösa och övertygande till sin omfattning och sitt djup. De strukturella förbättringarna räcker fortfarande inte till för att understödja en ökad ekonomisk tillväxt och sysselsättning eller ett snabbare förverkligande av EU:s sysselsättningsmål¹.

Den omarbetade Lissabonstrategin har framför allt inriktats på att komma till rätta med dessa brister i vissheten om att EU:s ekonomi och samhälle kommer att ställas inför allt större utmaningar framöver. Befolkningens åldrande påverkar arbetskraftens sammansättning och kommer att minska arbetskraftsutbudet och i slutändan sysselsättningen. De allt snabbare ekonomiska förändringar som globaliseringen medför kommer att fortsätta att störa den jämvikt som uppnåtts. EU och dess medlemsstater har förmåga att anpassa sig till denna föränderliga miljö. Lissabonstrategin ger EU ramar för att man ska kunna hantera anpassningen på ett framgångsrikt sätt.

Den europeiska sysselsättningsstrategin – sysselsättningsdelen i Lissabonstrategin – bygger på följande tre mål: full sysselsättning, produktivitet och kvalitet i arbetet samt social och territoriell sammanhållning. Sysselsättningsriktlinjerna ingår som en del i de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning och utgör den strategiska ramen för åtgärderna. Tyngdpunkten ligger på tre prioriteringar: Att få ut och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen, att öka arbetskraftens och företagens anpassningsförmåga och att investera i humankapital genom bättre utbildning och kompetens. En heltäckande

¹ Sysselsättningsmålen redovisas i tabell 2. Se vidare Europeiska kommissionens dokument *Employment in Europe 2005*, där den senaste sysselsättningsutvecklingen och strukturförändringarna på EU:s arbetsmarknader granskas.

strategi för att förverkliga detta måste bygga på växelverkan mellan de åtgärder som vidtas inom ramen för dessa prioriteringar. En bättre styrning av sysselsättningspolitiken är också en integrerad del av riktlinjerna.

Väl utformade sysselsättningspolitiska strategier och program är nödvändiga för att öka sysselsättningen och produktivitetstillväxten, men de är i sig inte tillräckliga. En sund makroekonomisk politik, verkningsfulla reformer för att främja entreprenörskap, forskning och innovation samt väl fungerande marknader för varor och tjänster är avgörande för att man ska kunna få fart på den ekonomiska tillväxten och stimulera sysselsättning och produktivitetsförbättringar. Lissabonstrategins integrerade karaktär gör det möjligt att sätta samman politiken på ett sätt som motsvarar varje medlemsstats specifika utmaningar och att inleda ett brett partnerskap för reform.

En analys av de nationella reformprogrammets sysselsättningsaspekter leder till slutsatsen att medlemsstaterna lägger störst vikt vid att få ut och behålla fler människor på arbetsmarknaden. Satsningarna på att höja förvärvsfrekvensen välkomnas, likaså det faktum att en majoritet av medlemsstaterna numera planerar sina åtgärder med hjälp av nationella sysselsättningsmål. De åtgärder som vidtas för att nå detta mål är emellertid spridda och inriktade på ett begränsat antal specifika grupper, vilket hämmar effektiviteten i politiken och dess möjligheter att varaktigt åstadkomma önskat resultat. Åtgärderna bör kompletteras med en livscykelinriktad syn på arbete, innefattande också jämställdhetsaspekter, som kan underlätta byte av anställning och yrke.

Ökade investeringar i humankapital i syfte att öka sysselsättnings- och produktivitetstillväxten är en fråga som behandlas i många nationella reformprogram. Insatser för att åstadkomma effektivare investeringar ägnas däremot mindre uppmärksamhet. För att nå det genombrott som krävs för att tillgodose ekonomins behov av humankapital måste man göra något åt den åtgärdssplittring som för närvarande utmärker politiken. Att genomföra livslångt lärande omfattande både allmän och yrkesinriktad utbildning och vuxenutbildning, särskilt för personer med kortare utbildning, förutsätter en konsekvent politik som är anpassad till varje medlemsstats ekonomiska och sociala situation. De finansiella investeringarnas struktur och källor behöver ses över, med särskild tonvikt på incitament som styr investeringar i livslångt lärande.

I de nationella reformprogrammen läggs ingen större vikt vid ytterligare åtgärder för att öka arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga. Den nuvarande avvägningen i många medlemsstater mellan flexibilitet och trygghet har lett till att arbetsmarknaden blivit alltmer segmenterad, med risk för att antalet osäkra arbetstillfällen ökar, att varaktig integration i arbetslivet hämmas och att möjligheterna att bygga upp humankapitalet begränsas. Det betyder att möjligheterna till växelverkan med strategier och program som syftar till att höja produktiviteten och säkerställa att arbetsmarknaden är öppen för alla inte tas till vara. Ökad vikt bör därför läggas vid att skapa effektiva förutsättningar för att kombinera flexibilitet med trygghet. För detta behövs tillräckligt flexibla anställningsavtal, i förening med en effektiv, aktiv arbetsmarknadspolitik som stöder omställningar på arbetsmarknaden, ett tillförlitligt och anpassningsbart system för

livslångt lärande samt moderna sociala trygghetssystem som både ger tillräckligt inkomststöd och underlättar rörlighet på arbetsmarknaden. En aktiv medverkan av arbetsmarknadens parter, som har ett stort ansvar på detta område, bör ägnas större uppmärksamhet.

Medlemsstaternas föresats att genomföra reformer framgår av de nationella reformprogrammen, där de anger sina viktigaste utmaningar och prioriteringar. Inriktningen i stort är den rätta, men det finns anledning att befara att ambitionerna inte kan förverkligas med de åtgärder som nämns. Medan det framgår att det finns ett klart formulerat egenansvar för strategin på central förvaltningsnivå, är det mer osäkert om reformplanerna är brett förankrade i samhället i stort och fast grundade på sociala partnerskap för reform. Detta ger, tillsammans med oklarheter när det gäller förvaltningskapacitet och budgetanslag (inbegripet medel från strukturfonderna) på lokal och regional nivå, anledning till vaksamhet. De landspecifika utmaningar som anges i kapitlen för de enskilda medlemsstaterna i kommissionens meddelande är framför allt inriktade på de områden där medlemsstaterna behöver intensifiera sina ansträngningar².

3. ATT NÅ MÅLEN

Medlemsstaternas bör bedriva en politik som främjar full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social och territoriell sammanhållning. Målen bör tillsammans med goda styrelseformer utgöra ramarna för den europeiska sysselsättningsstrategin. Tyngdpunkten i de nationella reformprogrammen ligger på åtgärder för att öka sysselsättningen. Få medlemsstater tar upp förbättrad produktivitet och kvalitet i arbetet, social och territoriell sammanhållning och synergierna mellan dessa mål och ökad förvärvsfrekvens.

Full sysselsättning

Den svaga ekonomiska tillväxten har hämmat arbetsmarknadens prestationsförmåga under de senaste åren och förklarar till stor del de långsamma framstegen när det gäller att nå de sysselsättningsmål som fastställdes vid Europeiska rådets möten i Lissabon och Stockholm. Sysselsättningen ökade bara med 0,6 % 2004, något mer än året dessförinnan (0,3 %). Förvärvsfrekvensen inom EU ökade därigenom till 63,3 %. Arbetslösheten låg 2004 kvar på samma nivå som 2003, dvs. 9,0 % (den preliminära siffran för 2005 är 8,7 %). Den ökade förvärvsfrekvensen kan återigen hänföras till kvinnor (0,7 procentenheter) och äldre (0,8 procentenheter).

² Se vidare de landspecifika kapitlen i detta meddelande.

Tabell 1: Total förvärvsfrekvens

Utvecklingstakt sedan 1997 Förvärvsfrekvens 2004 (%)	Låg	Nära genomsnittet	Hög
> 70		Danmark, Sverige, Storbritannien, Nederländerna	
65-70	Österrike ³	Cypern, Tyskland, Portugal, Finland, Slovenien	Irland
< 65	Tjeckien, Estland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien	Belgien, Grekland, Ungern, Frankrike, Luxemburg, Lettland	Spanien, Italien

Förklaring: Utvecklingstakten definieras som procentuell förändring av förvärvsfrekvensen mellan 1997 och 2004 och indelas i följande:

- Låg utvecklingstakt: Förvärvsfrekvensen ökade mindre än genomsnittet för EU-25 minus hälften av (den ovägda) standardavvikelsen.
- Utvecklingstakt nära genomsnittet: Förvärvsfrekvensen ökade inom ett spridningsintervall av en standardavvikelse från genomsnittet för EU-25.
- Hög utvecklingstakt: Förvärvsfrekvensen ökade mer än genomsnittet för EU-25 plus hälften av (den ovägda) standardavvikelsen.

Förvärvsfrekvensen för kvinnor fortsatte att öka och uppgick till 55,7 % 2004. Skillnaden i förvärvsfrekvens mellan män och kvinnor minskade till 15,2 procentenheter 2004 (från 17,6 procentenheter 2000). Utvecklingen har dock gått långsammare om man ser till sysselsättning uttryckt i heltidsekvivalenter (21,7 procentenheter 2004 jämfört med 23,3 procentenheter 2001).

För äldre har förvärvsfrekvensen ökat markant sedan 2000 med en ackumulerad ökning på 4,4 procentenheter till 41,0 %, vilket förklarar merparten av uppgången i sysselsättningen. Däremot har arbetsmarknadsläget för de yngre försämrats i hälften av medlemsstaterna. Ungdomsarbetslösheten, 18,7 %, är omkring dubbelt så hög som den totala arbetslösheten. Detta behöver åtgärdas genom strategier och program som genomsyras av ett livscykelperspektiv och som garanterar att ungdomar får en bra start i arbetslivet.

Trots vissa framsteg under årens lopp ligger den totala förvärvsfrekvensen fortfarande 7 procentenheter under målet för 2010 (vilket motsvarar 20 miljoner arbetstillfällen), och fastän förvärvsfrekvensen för kvinnor och äldre har ökat snabbare är den fortfarande

³ I Österrike finns ett avbrott i tidsserien för statistiken över förvärvsfrekvens på grund av att andra metoder för arbetskraftsundersökningar infördes under denna period.

4 respektive 9 procentenheter lägre än målet för 2010. Allt fler medlemsstater har konkretiserat sina ambitioner i form av mål för förvärvsfrekvensen. Arton medlemsstater har fastställt nationella mål för förvärvsfrekvensen, 15 har fastställt ett sådant mål avseende kvinnor och 11 har det gjort det avseende äldre arbetstagare⁴.

Kvalitet och produktivitet i arbetet

Produktivitetstillväxten i EU har minskat sedan mitten av 1990-talet jämfört med produktivitetstillväxten i USA. Den genomsnittliga ökningen i arbetsproduktivitet (uttryckt i BNP per anställd) uppgick till 1,9 % 2004, vilket var en förbättring i förhållande till de tre närmast föregående åren men ingen större förbättring i förhållande till den långsamma ökning som varit utmärkande för utvecklingen sedan 1990-talets mitt. Produktivitetstillväxten är fortfarande lägre än i USA (3,3 %) och i Japan (2,5 %). Skillnaden är mindre uttalad om man ser till produktivitetstillväxt uttryckt som BNP per arbetad timme. Här noterar EU en tillväxt på 2,5 % 2004, ungefär samma ökningstakt som i Japan, men klyftan i förhållande till USA har successivt ökat.

Framstegen när det gäller ökad kvalitet i arbetet är liksom tidigare blandade⁵. Fler deltar i livslångt lärande och ungdomars utbildningsnivå har ökat. När det gäller andra aspekter på kvalitet i arbetet behöver emellertid ytterligare framsteg göras. Det gäller särskilt övergång från tillfälligt till fast arbete och från lågavlönade till bättre betalda arbeten samt segmenteringen av arbetsmarknaden. Få medlemsstater lägger vikt vid synergier mellan förbättrad kvalitet och produktivitet i arbetet och vid åtgärder för att öka sysselsättningen.

Social och territoriell sammanhållning

Efter flera års nedgång ökade långtidsarbetslösheten något 2004 samtidigt som sysselsättningsutsikterna för mindre gynnade grupper försämrades. I de nationella reformprogrammen framhålls att den bästa lösningen för att skapa en arbetsmarknad som är öppen för alla är att se till att det finns sysselsättningsmöjligheter. Även om sådana åtgärder spelar en avgörande roll bör de kompletteras med åtgärder som främjar tillgång till kvalitativt arbete, utbildning, hälso- och sjukvård, bostäder och inkomster som möjliggör ett fullständigt deltagande i samhället.

De regionala skillnaderna i sysselsättning och arbetslöshet är fortfarande stora och många regioner har en mycket hög arbetslöshet. Regioner med låg sysselsättning har också ofta lägre produktivitet. Arbetsproduktivitetsökningar i regioner med låg produktivitet totalt sett har ännu inte följts av några större sysselsättningsökningar.

Styrning av sysselsättningspolitiken

⁴ Se tabellerna 2 och 3 för en fullständig förteckning över medlemsstaternas sysselsättningsmål.

⁵ Närmare uppgifter om de tio aspekterna på kvalitet i arbetet finns i kommissionens meddelande *Förbättring av kvaliteten i arbetet: översikt av de framsteg som gjorts under den senaste tiden*, KOM(2003) 728, 26.11.2003.

Utarbetandet av de nationella reformprogrammen markerar en nystart för sysselsättningspolitiken, med erfarenheten av genomförandet av den europeiska sysselsättningsstrategin sedan starten 1997 som grund. De nationella reformprogrammen har ersatt de tidigare nationella sysselsättningsplanerna, som tjänade som ledning för utformningen och utvecklingen av den nationella sysselsättningspolitiken. I flertalet fall ligger medlemsstaternas prioriteringar i linje med de sysselsättningsrekommendationer för varje land som antogs av Europeiska unionen 2004.

Samrådet under 2005 försvårades av tidpunkten för samrådets början och av det faktum att det rörde sig om en helt ny process. De nationella parlamenten medverkade i mycket begränsad utsträckning. Få involverades i godkännandeförfarandet. En förbättring i detta avseende bör vara möjlig genom färre tidsfrister. Samråd med arbetsmarknadens parter ägde rum i varierande grad i nästan alla medlemsstater, men de nationella reformprogrammen har i allmänhet fortfarande karaktär av regeringsdokument. I de medlemsstater som har trepartsorgan har dessa inte alltid varit direkt inbegripna, och vid utarbetandet av de nationella reformprogrammen har man inte i tillräcklig utsträckning inbegripit åtaganden om socialt partnerskap. Även i detta avseende är en förbättring sannolik i de kommande faserna.

Medlemsstaterna nämner genomförandestrukturerna i sina nationella reformprogram, men behandlar inte särskilt utförligt de närmare verkställighets- och övervakningsmekanismer som måste införas på nationell, regional och lokal nivå.

I riktlinjerna framhålls att reformer måste understödjas med tillräckliga ekonomiska resurser och en effektiv användning av offentliga medel samt åtföljas av tydlig information om förväntade resultat och av tidsplaner för de viktigaste åtgärderna. Programmen innehåller alltför få uppgifter för att man ska kunna konstatera att det förhåller sig på det sättet. Europeiska socialfondens betydelse uppmärksammas ofta, men närmare uppgifter om fonden lämnas i varierande utsträckning.

4. ATT GENOMFÖRA DE PRIORITERADE ÅTGÄRDerna

För att EU:s sysselsättningsmål ska kunna nås är sysselsättningsriktlinjerna uppbyggda kring tre prioriterade åtgärdsområden. Tyngdpunkten i de nationella reformprogrammen läggs på att få ut och behålla fler personer på arbetsmarknaden och att investera mer och på ett bättre sätt i humankapital. Däremot tenderar programmen att bortse från betydelsen av ytterligare åtgärder för att öka arbetstagarnas och företagets anpassningsförmåga. Sysselsättningspolitiken framstår ofta som splittrad och mindre väl avvägd på detta område. Ökad vikt bör läggas vid att skapa förutsättningar för att kombinera flexibilitet med trygghet genom tillräckligt flexibla anställningsavtal i kombination med effektiva strategier som stöder omställningar på arbetsmarknaden, livslångt lärande för alla och god social trygghet.

4.1. Att få ut och behålla fler människor på arbetsmarknaden, öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen

Främja en livscykelinriktad syn på arbete

De flesta medlemsstater (utom Lettland, Nederländerna och Storbritannien) saknar en integrerad strategi grundad på ett livscykel tänkande. Många uppmärksammar de flesta av komponenterna i ett sådant synsätt, men inte på ett systematiskt sätt. Tyngdpunkten läggs på unga arbetssökande och på att förhindra att äldre arbetstagare lämnar arbetslivet i förtid. Strategierna för att främja kvinnors arbete och jämställdhet är inte tillräckligt utvecklade.

De flesta av medlemsstaterna ägnar ungdomar avsevärd uppmärksamhet, men de griper sig ofta an frågorna på ett osammanhängande sätt. En majoritet av medlemsstaterna tar upp åtgärder som ska leda vidare till arbete genom en kombination av arbete/lärlingskap och utbildning. Många vill öka möjligheterna till lärlingsutbildning, men lägger inte särskilt stor vikt vid åtgärder för att öka utbudet av arbetstillfällen. Om den politik som förs när det gäller utbildning, rörlighet, sysselsättning och social integration var mer integrerad och innehöll specifika mål skulle detta leda till att strategierna för unga blir mer effektiva. När det gäller hur medlemsstaterna lever upp till målet att erbjuda alla arbetssökande ungdomar en ny start inom sex månader redovisas åtgärder för att erbjuda ungdomarna individuella åtgärdsplaner omfattande yrkesvägledning, yrkesutbildning och omskolning, hjälp med att söka arbete samt lärlingsutbildning.

Europeiska ungdomspakten

Europeiska ungdomspakten antogs av stats- och regeringscheferna vid Europeiska rådets möte i mars 2005 som ett av instrumenten för att förverkliga Lissabonmålen om tillväxt och sysselsättning. Ungdomspakten syftar till att förbättra ungdomars utbildning, rörlighet och integration i arbetsliv och samhälle och till att göra det lättare att förena yrkes- och familjeliv. Medlemsstaternas gensvar på ungdomspakten inger tillförsikt, även om dess fullständiga potential ännu återstår att förverkliga. Flera medlemsstater (Österrike, Belgien, Tyskland, Spanien, Finland, Frankrike, Irland, Italien, Nederländerna, Portugal, Slovenien, Sverige och Storbritannien) nämner uttryckligen pakten, även om de inte alltid behandlar den särskilt ingående, och åtskilliga medlemsstater har infört åtgärder som ligger i linje med pakten, utan att särskilt hänvisa till den. I enlighet med vad som fastställdes av Europeiska rådet bör ungdomsorganisationernas medverkan stärkas (endast Sverige samrådde med ungdomar när det nationella reformprogrammet utarbetades).

De flesta av medlemsstaterna framhåller att förvärvsfrekvensen för äldre arbetstagare behöver öka, men åtgärderna i det syftet är ofta av tillfällig karaktär. Brett upplagda initiativ syftar till att se över incitamenten i syfte att motverka förtida uttag av pension, att skapa flexiblare möjligheter för pensionsavgång och att höja pensionsåldern. EU:s

mål att höja den faktiska genomsnittsåldern för utträde från arbetsmarknaden med fem år fram till 2010 (den är nu 61,0 år jämfört med 59,9 år 2001) kommer inte att kunna nås utan ett snabbare genomförande av de strategier som antagits i detta syfte. Endast åtta medlemsstater fastställer uttryckliga mål på detta område. Reformeringen av pensionssystemen fortsätter i många medlemsstater i en strävan att förlänga det yrkesverksamma livet, men detta bör åtföljas av åtgärder som säkerställer att äldre arbetstagare kan få arbete. Åtgärder för att bekämpa arbetslösheten bland äldre arbetstagare och förbättra deras ställning i företagen förekommer inte särskilt ofta.

Kvinnors potentiella bidrag till en ökad förvärvsfrekvens lyfts inte fram med något större eftertryck. Åtgärderna koncentreras till att förbättra utbudet av barnomsorg och anhörigvård och till att göra sådana tjänster mera överkomliga i pris. Sju medlemsstater uppställer mål för fler omsorgs- och vårdplatser. De mål för barnomsorg som fastställdes i Barcelona har emellertid långt ifrån nåtts. Möjligheten att förena yrkes- och familjeliv betraktas ofta som en kvinnofråga, och behovet av att få männen att ta aktivare del i vården av barn och att i ökad utsträckning utnyttja möjligheterna till föräldraledighet betonas inte. Åtaganden för att jämna ut skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning och arbetslöshet är sällsynta. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män diskuteras mer, men endast ett fåtal medlemsstater (Danmark, Frankrike, Nederländerna och Sverige) föreslår konkreta åtgärder. Andra är i färd med att utforma möjliga åtgärder eller allmänna åtaganden för att stärka lagstiftningen om lika lön för lika arbete och minska segmenteringen av arbetsmarknaden.

De flesta medlemsstater satsar på att modernisera sina sociala trygghetssystem, stärka incitamenten till att börja arbeta och att stanna kvar längre i arbetslivet samt erbjuda personligt anpassat stöd till dem som har allra svårast att komma in på arbetsmarknaden. Många medlemsstater drabbas av substitutionseffekten mellan olika förmånssystem som används för att utträda från arbetsmarknaden och lägger då särskild vikt vid att minska det stora antalet människor som inte förvärvsarbetar på grund av ohälsa eller funktionshinder. I sådana situationer är ofta kraven för rätt till förmåner mindre strikta för äldre arbetstagare (Finland, Nederländerna, Polen, Sverige och Storbritannien står inför särskilt stora problem på längre sikt i detta sammanhang). Några få medlemsstater (Tyskland, Nederländerna, Portugal och Storbritannien) håller på att göra en systematisk omprövning av flera grenar av de sociala trygghetssystemen för att gripa sig an denna substitutionseffekt.

Synergier med EU:s mål för social integration och social trygghet

De nationella reformprogrammen ligger i stora drag i linje med medlemsstaternas åtaganden på EU-nivå när det gäller att på socialpolitikens område tillämpa den s.k. öppna samordningsmetoden i fråga om social integration, pensioner och hälso- och sjukvård. I programmen framhålls att det faktum att människor och olika grupper står utanför samhälls- och arbetslivet utgör ett slöseri med resurser som måste åtgärdas av ekonomiska skäl och av sociala rättviseskäl. Pensionsreformer med syfte att uppnå en långsiktig stabilitet ger bättre incitament till att förvärvsarbeta längre. Pensionssystemens

tillräcklighet är nu beroende av att arbetsmarknaderna öppnas för äldre arbetstagare och att segmentering bekämpas. I några av de nationella reformprogrammen (särskilt i de nya medlemsstaterna) understryks att hälso- och sjukvårdsaspekter måste beaktas om arbetskraftens kvantitet och kvalitet ska kunna öka.

Sörja för en arbetsmarknad som är öppen för alla, göra arbete mer attraktivt och göra arbete lönsamt för arbetssökande, även för mindre gynnade personer, och för personer utanför arbetskraften

Hur effektiva medlemsstaternas ansträngningar för att bygga in fler arbetsincitament i de sociala trygghetssystemen blir kommer att bero på deras förmåga att genom en aktiv arbetsmarknadspolitik hjälpa människor att hitta ett arbete. I strategierna för att stärka arbetsincitamenten i skatte- och bidragssystemen ingår bland annat sänkta skatter eller sociala avgifter för (lågavlönat) arbete, arbetsrelaterade förmåner och förmånsbelopp samt villkor för rätt till förmåner och deras tillämpning. De flesta av medlemsstaterna anammar EU-målet att alla arbetslösa ska erbjudas en ny start i form av t.ex. utbildning, arbetsplatspraktik eller arbete senast efter sex månaders (för ungdomar) eller tolv månaders (för vuxna) arbetslöshet. Endast åtta medlemsstater ligger emellertid nära en måluppfyllelse. Målet att 25 % av de långtidsarbetslösa ska delta i aktiva åtgärder uppnås av elva medlemsstater, men i regel anges inga sådana mål i de nationella reformprogrammen.

Medlemsstaternas planer på att satsa mer på att hjälpa dem som har allra svårast att komma in på arbetsmarknaden koncentreras till ungdomar samt funktionshindrade arbetssökande. Andra grupper, t.ex. medborgare från länder utanför EU eller minoriteter, ägnas ofta inte tillräcklig uppmärksamhet. Med tanke på det stora antalet människor i arbetsför ålder som blir arbetsoförmögna och inte återgår till arbete är det av avgörande betydelse att uppmuntra personer som står utanför arbetskraften till aktivt deltagande på arbetsmarknaden och i ökad utsträckning främja strategier för att öka andelen människor som fortsätter att förvärvsarbeta.

Förbättra förmågan att möta arbetsmarknadens behov

För att tillgodose behoven av integration på arbetsmarknaden är åtskilliga länder i färd med att genomföra betydande organisatoriska förändringar när det gäller de offentliga arbetsförmedlingarna. Ett närmare samarbete mellan arbetsförmedlingar, socialförsäkringsmyndigheter och arbetslöshetskassor, eller en sammanslagning av dem, pågår i flera länder (Belgien, Tjeckien, Tyskland, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Nederländerna och Storbritannien) för att de på ett bättre sätt ska kunna arbeta med dem som har allra svårast att komma in på arbetsmarknaden. Samarbetet mellan offentliga och privata arbetsförmedlingar utvecklas (Tjeckien, Spanien, Frankrike, Italien och Nederländerna). Ett tidigt fastställande av en arbetssökandes möjligheter på arbetsmarknaden är etablerad praxis i en rad länder (Danmark, Finland, Malta, Nederländerna, Sverige, Slovakien och Storbritannien) och under utveckling i andra (Estland och Ungern). De flesta av medlemsstaterna har redan gått med i det europeiska

nätverket för arbetsförmedlingar (*EURES*) för att säkerställa att arbetssökande har möjlighet att få information om lediga tjänster hos arbetsförmedlingar i hela EU.

Medlemsstaterna tar sällan upp hur en ökad yrkesrelaterad och geografisk rörlighet, en bättre hantering av ekonomisk migration och ett bättre förutseende av kompetensbehov kan bidra till arbetsmarknadens funktionssätt.

4.2. Att förbättra arbetskraftens och företagens anpassningsförmåga

Policyaspekterna av denna prioritering ägnades mindre uppmärksamhet i svaren från medlemsstaterna, trots att det rör sig om en viktig fråga för flera av dem. Detta är oroväckande med tanke på att arbetsmarknaderna blir allt mer segmenterade. De åtgärder som vidtas för att arbetsmarknaden ska fungera bättre, för att omstruktureringar ska kunna förutses på ett bättre sätt och för att arbetskostnaderna ska främja sysselsättningen är ofta otydliga. Anpassningsförmåga uppnås bäst genom att man finner den rätta balansen mellan flexibilitet och trygghet så att segmenteringen av arbetsmarknaden minskar. Många medlemsstater ställer flexibilitet för arbetsgivaren i förgrunden när de ger sig i kast med denna prioritering.

Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter

Många medlemsstater, däribland några stora, ägnar föga uppmärksamhet åt åtgärder för att komma till rätta med segmenteringen av arbetsmarknaden. Sällan nämns en modernisering av arbetsrätten eller förbättring av arbetets organisation, inbegripet arbetstidsfrågor och arbetsvillkor, fastän dessa faktorer är av avgörande betydelse både för sysselsättning och för produktivitet och kvalitet i arbetet. Främjande av atypiska anställningsformer behandlas sällan särskilt utförligt, trots att det förekommer en varierande tillämpning av flexibla avtalsformer i de olika medlemsstaterna. Några av dem beskriver särskilda åtgärder med syfte att ändra arbetsrätten (för mer flexibla anställningsavtal i Tyskland, Estland, Frankrike, Italien och Nederländerna). Egenföretagande ses också som ett sätt att bemöta omstruktureringsbehov (Österrike, Slovakien och Lettland). Sverige och Nederländerna strävar efter att öka det totala antalet arbetade timmar.

Arbetsmiljöfrågorna är en viktig aspekt i denna prioritering (Danmark, Estland, Spanien och Frankrike har fastställt mål för att minska antalet olycksfall i arbetet). Denna aspekt täcks inte i tillräcklig utsträckning i många medlemsstater. Endast ett fåtal berör åtgärder för att komma till rätta med svart arbete (Österrike, Estland, Ungern, Italien, Malta, Lettland, Litauen, Sverige och Slovakien). Problemets omfattning erkänns inte av de flesta medlemsstaterna.

Även om utlokaliseringsfrågan ofta belyses ger man inte tillräckligt hög prioritet åt behovet av att skapa de rätta förutsättningarna för att förutse och hantera de ekonomiska omstruktureringarna på ett positivt sätt (frågan diskuteras dock i Belgien, Italien, Litauen, Portugal och Slovenien). Portugal och Slovakien tar sig an problemet genom att

tillämpa incitament för egenföretagande och genom att reformera arbetsrelationerna. Frågan lyfts fram som en prioritering i Portugal. Slovakien vidtar också åtgärder för personer som kan komma att beröras av friställningar i stor skala genom att införa en särskild garantifond. Vid sidan av åtgärder för att hantera omstruktureringar av olika branscher och företag är ett mera gynnsamt företagsklimat naturligtvis av avgörande betydelse för möjligheterna att upprätthålla den ekonomiska tillväxten på längre sikt.

Globaliseringsfonden: Förutsättningen för att Lissabonstrategin ska bli framgångsrik är att det finns tilltro till EU:s förmåga att skapa välbefinnande och solidaritet. Globaliseringsfonden är tänkt att utnyttjas som en ”stötdämpare” vid plötsliga friställningar och som en kompletterande EU-mekanism för att hjälpa de berörda arbetstagarna att anpassa sig till följderna av omstruktureringar. Fonden ska ge ett tidsbegränsat och individanpassat stöd av engångskaraktär omfattande utbildning, omlokalisering och omplacering.

Tanken att kombinera flexibilitet på arbetsmarknaden med social trygghet för individen (*flexicurity*) syftar till att tillgodose behoven såväl för arbetsgivarna som för arbetstagarna på en snabbt föränderlig arbetsmarknad och tar sikte på att skapa tillräckliga överbrygningsåtgärder under perioder av omställningar på arbetsmarknaden. I några länder finns förutsättningar för en lämplig kombination av flexibilitet och trygghet, t.ex. i Danmark och Nederländerna. I den danska modellen ges aktörerna största möjliga frihet att utforma sina anställningsförhållanden, vilket kombineras med god tillgång till arbetslöshetsförmåner och åtgärder för att underlätta anställbarheten. Den nederländska modellen bygger på att det finns olika anställningsformer, där rättigheter och skyldigheter avvägs inom ramen för varje enskild anställningsform, och på aktiva åtgärder för dem som blir arbetslösa.

Utgångsläget är olika för varje medlemsstat. Fyra aspekter är avgörande för att en lämplig avvägning mellan flexibilitet och trygghet ska kunna uppnås utan att man ökar risken för segmentering av arbetsmarknaden.

För det första bör det finnas möjlighet att ingå avtal som ger både arbetstagare och arbetsgivare tillräcklig flexibilitet att utforma förhållandet dem emellan på ett sätt som tillgodoser deras behov. Alltför många olika former av anställningsavtal bör undvikas, och de former som finns bör vara tillräckligt homogena så att de underlättar övergången från en anställningsform till en annan.

För det andra bör byte av arbetsplats och övergång från arbetslöshet och icke förvärvsarbete till arbete understödjas genom en aktiv arbetsmarknadspolitik (så t.ex. hjälper de österrikiska *Arbeitsstiftungen* till att förmedla arbeten vid hotande massuppsägningar och i Sverige förhandlar parterna på arbetsmarknaden aktivt om nytt arbete för friställda). Detta belyser vikten av att aktiveringsmålen i sysselsättningsriktlinjerna uppnås (se avsnitt 3.1 ovan).

För det tredje bör det finnas ändamålsenliga system för livslångt lärande som gör det möjligt för arbetstagare att upprätthålla sin kompetens och anställbarhet under hela sitt yrkesliv (se 3.3 nedan).

För det fjärde bör det finnas ett modernt socialt trygghetssystem så att alla arbetstagare kan få ett tillräckligt stöd under frånvaro från arbetslivet och för att underlätta rörlighet och omställning på arbetsmarknaden.

Det krävs breda partnerskap och en bred konsensus för att från ett givet utgångsläge kunna nå fram till en sådan balanserad ram.

Sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och sysselsättningsfrämjande mekanismer för lönesättning

Arbetskostnadernas betydelse när det gäller att skapa arbetstillfällen ägnas föga uppmärksamhet i de nationella reformprogrammen. Löneutvecklingen i EU har varit måttlig, med minskande reella enhetsarbetskostnader i flertalet medlemsstater, både i EU-25-området och i euroområdet. Några medlemsstater (t.ex. Nederländerna) prioriterar en återhållsam löneutveckling. Enligt vissa avtal mellan arbetsmarknadens parter (Belgien och Nederländerna) kombineras ofta utfästelser om en återhållsam löneutveckling med ändringar i de sociala trygghetssystemen. Det kan noteras att löneutvecklingens bidrag till skapandet av nya arbetstillfällen sällan berörs separat utan i stället behandlas i de makroekonomiska kapitlen (Belgien, Estland och Tyskland) eller i avsnittet om återhållsam löneutveckling (Österrike, Spanien och Nederländerna). Behovet av att se över löneförhandlingssystemen tas knappast upp alls.

Större tonvikt läggs däremot på en minskning av den (höga) skattebördan på låginkomsttagare, och här koncentreras intresset till inkomstbeskattningen eller arbetsgivaravgifterna och hur en minskning av skattekillen totalt sett kan uppnås (Belgien, Tjeckien, Estland, Finland, Italien, Litauen, Lettland, Polen och Slovakien). Åtgärder för att minska lönebikostnaderna skulle understödja den senaste tidens tendens till en mera återhållsam löneutveckling. En nedåtgående trend är märkbar i några medlemsstater med en hög skattekill (Österrike, Belgien, Tyskland, Danmark och Frankrike), men inte i vissa andra medlemsstater, där en ökning observerades 2004 (Italien, Polen, Lettland och Sverige). Tanken att inrikta en sänkning av lönebikostnaderna på vissa bestämda grupper på arbetsmarknaden (t.ex. bidrag vid anställning av äldre arbetstagare i Finland) håller på att vinna terräng, men det saknas ofta en utvärdering av effekterna av tidigare åtgärder. I en konsekvent strategi för att minska arbetskostnaderna bör behovet av konsolidering av de offentliga finanserna beaktas. Frågan om minimilönebestämmelser och en översyn av skattesystemets effekter på sysselsättningen bör också ingå. Reformen för att minska skatten på arbete innebär i en rad länder avsevärda förändringar i skattebasen. Det blir också nödvändigt att skapa alternativa källor till offentliga inkomster.

4.3. Att investera mer i humankapital genom bättre utbildning och kompetens

Denna prioritering uppmärksammas allmänt. Medlemsstaterna medger att den är av avgörande betydelsen för att utveckla de färdigheter som krävs i en kunskapsbaserad ekonomi. Den politik medlemsstaterna för i syfte att uppnå målet att investera mera i utbildning koncentreras till kvalitativa reformer i utbildningssystemen. Reformen för att stimulera vuxenutbildning, särskilt för personer med kortare utbildning, och förbättra

styrningen av systemen för att säkerställa att de omfattar heltäckande strategier för livslångt lärande är mera sällan förekommande. Även uppmaningen till bättre investeringar som anpassas till föränderliga behov har hörsammats på ett mindre ambitiöst sätt. Tyngdpunkten läggs här på att förbättra kvalitetsstandarderna inom den allmänna och yrkesinriktade utbildningen och tillgången till utbildning samt på att bättre beskriva och förtydliga kvalifikationer. En majoritet av de nationella reformprogrammen visar sig ligga väl i linje med genomförandet av arbetsprogrammet Utbildning 2010. Tydliga målsättningar med avseende på EU-målen eller hänvisning till att EU-instrument utnyttjas i den nationella politiken finns i endast ett fåtal av de nationella reformprogrammen.

Utöka och förbättra investeringarna i humankapital

De tre mål för humankapital som fastställs i sysselsättningsriktlinjerna har blivit föremål för åtgärder i en majoritet av länderna, men med varierande ambitionsgrad. Trots att den genomsnittliga andelen elever som slutar skolan i förtid har minskat under senare år (2000: 17,7 %, 2005: 14,9 %), krävs det alltså betydande politiska ansträngningar för att minska denna andel till 10 % i enlighet med EU:s mål (särskilt i Cypern, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Malta, Portugal och Storbritannien).

Den genomsnittliga andelen elever i EU med avslutad gymnasieutbildning har varit fast på ca 77 % sedan 2000. Hälften av medlemsstaterna uppnår riktmärket, ytterligare sex ligger kring EU-genomsnittet och sju (Tyskland, Spanien, Italien, Luxemburg, Malta, Nederländerna och Portugal) behöver anstränga sig ytterligare för att nå målnivån.

Skillnaderna mellan medlemsstaterna är större när det gäller deltagande i livslångt lärande och avspeglar i en rad länder avsaknaden av en samlad strategi. Den positiva utvecklingen i några få medlemsstater (Danmark, Finland, Nederländerna, Sverige, Slovakien, Slovenien och Storbritannien) bidrar avsevärt till genomsnittsnivån i EU på 10,8 % 2005 (2004: 10,3 %). En svagt uppåtgående tendens kan noteras i en majoritet av länderna. För att riktmärket 12,5 % ska kunna nås i EU måste emellertid lärandekulturen förbättras och systemen moderniseras i en majoritet av länderna.

Några medlemsstater har fastställt mål och riktmärken som är kopplade till dem som fastställts på EU-nivå. Mer måste emellertid göras för att öka befolkningens, särskilt de mindre gynnade gruppernas, deltagande i livslångt lärande och höja deras färdighets- och kompetensnivå. Några länder har infört lagstiftning, medan andra tillämpar en strategi som omfattar både lagstiftning och andra slags åtgärder. Framsteg i arbetet med att införa system för livslångt lärande kan noteras i länder som tidigare haft mycket liten erfarenhet av livslångt lärande. För många återstår ännu mycket att göra innan de har en verkligt allomfattande strategi som omfattar både allmän och yrkesinriktad utbildning och vuxenutbildning (särskilt för personer med kortare utbildning) och som involverar alla berörda parter.

Arbetsprogrammet Utbildning 2010

EU:s arbetsprogram Utbildning 2010 är ett vittomfattande program för

samarbete mellan medlemsstaterna för att förbättra utbildningssystemen i EU. Programmet understöder Lissabonstrategins ekonomiska och sociala mål och ger ett mycket viktigt bidrag till genomförandet av de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning, särskilt de som gäller utveckling av humankapitalet. Det råder ganska god samstämmighet mellan de strategier som medlemsstaterna redovisat inom ramen för detta arbetsprogram och de strategier som de anger i de nationella reformprogrammen. Medlemsstaterna är i färd med att genomföra en rad olika, djupgående reformer i syfte att understödja ett mer effektivt livslångt lärande. Utarbetandet av verkligt konsekventa och vittomfattande strategier för livslångt lärande före utgången av 2006 kvarstår emellertid som en viktig utmaning för många länder.

Trots medlemsstaternas föresats att förbättra investeringarna i humankapital finns föga belägg för faktiska eller planerade öknings av de offentliga eller privata investeringarna. Få medlemsstater lämnar uppgifter om nivån på de offentliga utgifterna eller nämner ökande privata investeringar. Uppgifter om anslag för specifika åtgärder förekommer sällan. En uppmuntrande tendens till ökande offentliga utgifter för utbildning (i % av BNP) kan dock noteras i EU sedan 2000. Det finns få belägg för att bidragen från den privata sektorn eller arbetsgivarnas investeringar i fortbildning ökar. Strukturfondernas betydelse när det gäller att understödja nationell politik nämns i flera nationella reformprogram, men närmare uppgifter om detta saknas. Finansiering av lärande utifrån aspekten att kostnader och ansvar bör fördelas på ett rättvist och öppet sätt mellan aktörerna tas upp i få program. Flera länder fokuserar på kvalitet och effektivitet i investeringarna i utbildning och har detta som ett viktigt reformtema.

Europeiska socialfonden och den europeiska sysselsättningsstrategin

Strukturfonderna har en avgörande roll när det gäller att understödja genomförandet av prioriteringarna i de nationella reformprogrammen. Det är mycket viktigt att stödja de reformer som är nödvändiga inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin med medel från Europeiska socialfonden. Vid fastställandet av de nationella strategiska referensramarna för perioden 2007–2013 måste medlemsstaterna och kommissionen ägna särskild uppmärksamhet åt åtagandet att öka stödet inom EU till investeringar i humankapital, vilket ökar arbetsmarknadens anpassningsförmåga, liksom stödet för att förbättra förvaltningskapaciteten, särskilt inom ramen för konvergensmålet.

För att öka investeringarna i humankapital och få ett ordentligt genombrott i strävandena att upprätta en kultur präglad av livslångt lärande – och därigenom bidra till att EU:s ekonomiska och sociala behov kan tillgodoses – är det nödvändigt att ompröva incitamenten för hushåll, företag och myndigheter att investera i människor. Betydelsen av ökad effektivitet i den offentliga sektorns investeringar i humankapital bör uppmärksammas i större utsträckning, särskilt i de länder som omfattas av sammanhållningsfonden.

Via direkta effekter på den totala produktionen och produktiviteten kan dessa investeringar avsevärt påverka det samlade ekonomiska resultatet, förutsatt att de är tillräckligt omfattande och verkningsfulla.

Anpassa utbildningssystemen till nya kompetenskrav

Många av de reformer som nämnts i samband med den ovan behandlade riktlinjen har betydelse också för riktlinjen om anpassning av utbildningssystemen till nya kompetenskrav. Utbildningens anpassningsförmåga inför föränderliga ekonomiska behov och arbetsmarknadsbehov erkänns som en viktig aspekt av utbildningssystemens modernisering. Detta avspeglas i nya kursplaner och ökade möjligheter till yrkesinriktad utbildning. Framsteg noteras också i arbetet med att utveckla system för godkännande av icke-formellt och informellt lärande. Genom en fortsatt utveckling av strategierna för livslångt lärande, inbegripet åtgärder för att förbättra den yrkesinriktade utbildningens kvalitet och attraktivitet och en modernisering av den högre utbildningen, skulle denna anpassningsförmåga ytterligare förbättras. När det gäller fortlöpande kompetensutveckling av arbetskraften inriktas strategierna i huvudsak på specifika grupper i befolkningen (ungdomar, kvinnor) och särskilt på aktiva arbetsmarknadsåtgärder för arbetslösa och för grupper som är underrepresenterade på arbetsmarknaden.

Tabell 2: Medlemsstaternas sysselsättningsmål för 2010^{6*}

Land	Total förvärvsfrekvens	Kvinnor	Äldre
EU-mål	70 %	Minst 60 %	50 %
Belgien	70 % så snart som möjligt.	60 % så snart som möjligt.	50 % så snart som möjligt. Förvärvsfrekvens som ökar 1,5 gång snabbare än för EU-15.
Cypern	71 %	63 %	53 %
Tjeckien	66,4 % (2008)	57,6 % (2008)	47,5 % (2008)
Danmark	50 000–60 000 fler arbetstillfällen	-	-
Tyskland	-	-	-
Estland	65,8 % (2008); 67,2 % (2010)**	63,3 % (2008); 65 % (2010)**	54,8 % (2008)**
Grekland	64,1 % **	51 %**	-
Spanien	66 %	57 %	-
Finland	70 % (2007); 75 % (2011)	-	-
Frankrike	-	-	-
Ungern	63 %	57 %	37 %
Irland	-	-	-
Italien	59,9 % **	-	-
Litauen	68,8 %	61 %	50 %
Luxemburg	-	-	-
Lettland	65 % (2008); 67 % (2010)	62 %	50 %
Malta	57 %	41 %	35 %
Nederländerna	-	65 % har arbete ≥ 12 timmar per vecka	40 % har arbete ≥ 12 timmar per vecka
Österrike	-	Anpassning till den totala förvärvsfrekvensen	-
Polen	-	-	-
Portugal	69 % (2008); 70 % (2010)	63 % (2008)	50 %
Sverige	80 % (åldersgruppen 20–64 år)	-	-
Slovenien	67 % (2008)	2008 – Minst 2 procentenheter över genomsnittet för EU-15	35 % (2008)
Slovakien	Årlig ökning med 1 till 2 procentenheter	-	-
Storbritannien	80 % (ambition, nationell definition, inget måldatum)	-	-

⁶ En fullständig förteckning över målen i den europeiska sysselsättningsstrategin finns i rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2005/600/EG).

*Målen avser 2010 om inget annat anges ** Prognos

Tabell 3: Andra sysselsättningsmål som medlemsstaterna fastställt för 2010*

	Höjning av den faktiska pensionsåldern	Barnomsorg	Nystart	Långtidsarbetslösa i aktiva arbetsmarknads-politiska åtgärder	Andel som slutar skolan i förtid	Andel med gymnasieutbildning	Deltagande i livslångt lärande	Andra mål
EU	+5 år (från 59,9** 2001)	Täckning: 33 % (barn upp till 3 år) och 90 % (barn från 3 år upp till skolåldern)	Erbjuda aktivt stöd efter 6 månaders (ungdomar) och 12 månaders (vuxna) arbetslöshet	25 % deltar i en aktiv åtgärd	Högst 10 %	Minst 85 % av alla 22-åringar har fullgjord gymnasieutbildning	Deltagandegrad: 12,5 % av befolkningen i arbetsför ålder	
Belgien	Minimiåldern för förtida uttag av pension höjs från 58 till 60 år 2008	33 % av barn upp till 3 år; 13 000 extra platser 2009	Personlig vägledning för alla inom 6 månader	-	Mindre än 10 %	85 %	12,5 % av alla anställda per månad och 50 % av alla anställda per år	--
Cypern	Höjd pensionsålder till 63 år	-	-	-				
Tjeckien	-	-	-	-	-	-	-	50 % av alla universitetsstuderande avslutar sina studier med kandidatexamen; 50 % av alla vuxna har grundläggande IT-kunskaper
Danmark	Höjning med 6 månader	-	-	-		95 % senast 2015		25 000 fler arbetstillfällen för flyktingar och invandrare
Tyskland	-	230 000 extra platser för barn upp till 3 år	Erbjuda ny start för personer upp till 25 år inom 3 månader	-	-	-	-	40 % av en åldersgrupp påbörjar utbildning på eftergymnasial nivå; 30 000 nya lärlingsplatser och 25 000 nya praktikplatser varje år under perioden 2004–2007
Estland	-	-	-	35 % 2007	Mindre än 10 % 2014	85 %	10 % senast 2008	Ökning av andelen funktionshindrade som har arbete till 30 % 2008; ökning av andelen funktionshindrade som deltar i yrkesutbildning med 8 % fram till och med 2008
Grekland	-	-	-	-	-	-	-	Minskad arbetslöshet till 7,3 %; ökning av de offentliga utgifterna för utbildning till 5 % av BNP
Spanien	-	-	-	-	Halvering av andelen	80 %	12,5 %	Minskad ungdomsarbetslöshet till 18,6 %; minskning av arbetsolyckor med 15 %
Finland	Höjning med 3 år på lång sikt	-	-	Ökning med 50 % 2008	-	-	60 % 2008	Senast 2008 går 96 % av elever med avslutad grundutbildning vidare till fortsatt utbildning
Frankrike	-	-	-	-	-	-	-	500 000 nya lärlingsplatser senast 2010

Ungern	-	-	-	-	-	-	-	Förvärvsfrekvens för män: 69 %
Irland	-	13 000 extra platser	-	-	-	-	-	--
Italien	Höjning till 60 år 2008 (+3 år) och till 61 år 2010 – beslut om ytterligare höjning 2014	-	-	-	-	-	-	--
Litauen	Höjning till 64,5 år	30 % för barn upp till 3 år; 90 % för barn från tre år upp till skolåldern	Uppnå EU-målet	25 %	9 %	Antal	10 %	50 000 nya arbetstillfällen senast 2008; minskad ungdomsarbetslöshet till 15 %; långtidsarbetslöshet 3,5 % minskad arbetslöshet till 8 %; arbetslösheten i alla regioner lägre än 135 % av det nationella genomsnittet; 45 % av eleverna väljer teknik- eller yrkesinriktade program i sin utbildning (ISCED nivå 3)
Luxemburg	-	Fördubbling av antalet platser senast 2007	-	-	-	-	-	--
Lettland	-	-	-	-	-	-	-	Arbetsproduktivitet 53 % av EU-genomsnittet; långtidsarbetslöshet 3,8 %

	Höjning av den faktiska pensionsåldern	Barnomsorg	Nystart	Långtidsarbetslösa i aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder	Andel som slutar skolan i förtid	Andel med gymnasieutbildning	Deltagande i livslångt lärande	Andra mål
Malta	-	-	-	-	35 %	65 %	7 %	--
Nederländerna	-	-	-	-	8 %	85 %	20 %	--
Österrike	-	-	-	-	-	-	-	Fortsatt minskning av andelen elever som slutar skolan i förtid; 4 200 nya studieplatser vid universiteten
Polen	-	-	-	-	-	-	-	Arbetslöshet på 14,6 % 2008
Portugal	-	100 % (5-åringar) 90 % (barn mellan 3 och 5 år); 35 % (barn upp	Uppnå EU-målet. För arbetslösa yngre än 23 år som inte fullgjort 12 års skolgång förlängs målet med	25 %	Halvering av andelen	65 %	12,5 %	Främja 1 miljon människors anställbarhet genom utbildning och erkännande av kvalifikationer; 25 000 ungdomar i yrkesutbildningsprogram per år senast 2009; öka antalet universitetsutbildade med

		till 3 år)	3 månader					examen inom naturvetenskap eller teknik till 12 per tusen i befolkningsgruppen 20-29 år; öka antalet doktorander inom naturvetenskap och teknik till 0,45 per tusen i befolkningsgruppen 25-34 år
Sverige	-	-	-	-	-	-	-	Minskad arbetslöshet till 4 %; halvering av sjukfrånvaron; 50 % av alla 25-åringar har påbörjat högre utbildning
Slovenien	Successiv höjning från 58 till 65 år	-	Unga personer med akademisk examen ska erbjudas ett första jobb inom 6 månader	-	-	-	-	Arbetslöshet på 5,5 % 2008
Slovakien	Höjning med 9 månader per år till 62 år	-	-	-	-	-	-	--
Storbritannien	-	Tillräcklig barnomsorg för barn mellan 3-14 år	-	-	Ökning av andelen 19-åringar med gymnasieutbildning med 5 % under perioden 2004–2008	90 % 2015	-	50 % av befolkningen i åldersgruppen 18–30 år deltar i högre utbildning senast 2010; förbättring av grundläggande färdigheter för 2,25 miljoner vuxna under perioden 2001–2010; minskning med 40 % senast 2010 av antalet arbetstagare med endast grundläggande kompetens

*Om inget målår anges avses 2010. ** Senare ändrat till 60,3 år.