

II

(Retsakter, hvis offentliggørelse ikke er obligatorisk)

RÅDET

RÅDETS BESLUTNING

af 12. juli 2005

om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

(2005/600/EF)

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget,

under henvisning til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I artikel 2 i traktaten om Den Europæiske Union er anført Unionens mål om bl.a. at fremme økonomiske og sociale fremskridt og et højt beskæftigelsesniveau. I artikel 125 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab er det anført, at medlemsstaterne og Fællesskabet arbejder på at udvikle en samordnet strategi for beskæftigelse og især for fremme af en veluddannet, velkvalificeret og smidig arbejdsstyrke og arbejdsmarkeder, som reagerer på økonomiske forandringer.

(2) Det Europæiske Råd lancerede på sit møde i Lissabon i marts 2000 en strategi, der var rettet mod bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre arbejdspladser og

større social samhørighed, og som havde langsigtede beskæftigelsesmål, men fem år senere er strategiens mål langt fra gennemført.

(3) Forelæggelsen af en integreret pakke af retningslinjer for beskæftigelsen og overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker er et bidrag til refokuseringen af Lissabon-strategien på vækst og beskæftigelse. Det er den europæiske beskæftigelsesstrategi, der har den førende rolle i gennemførelsen af Lissabon-strategiens beskæftigelsesmål. Styrkelsen af den sociale samhørighed er ligeledes et afgørende element for Lissabon-strategiens succes. Omvendt vil den europæiske beskæftigelsesstrategis succes, som anført i den sociale dagsorden, bidrage til gennemførelse af større social samhørighed.

(4) Som anført i konklusionerne fra Det Europæiske Råds forårsmøde den 22. og 23. marts 2005 må EU i endnu højere grad mobilisere alle egnede nationale og fælles virkemidler, herunder samhørighedspolitikken, inden for Lissabon-strategiens tre dimensioner — den økonomiske, den sociale og den miljømæssige — så man bedre udnytter de dermed forbundne synergieffekter som elementer i en bæredygtig udvikling.

(5) Målene om fuld beskæftigelse, kvalitet i arbejdet, arbejdsproduktivitet og social samhørighed skal komme til udtryk i klare prioriteter: få flere folk i beskæftigelse, øge arbejdsudbuddet og modernisere de sociale beskyttelsessystemer, forbedre arbejdstageres og virksomheders omstillingsevne og arbejdsmarkedernes fleksibilitet og øge investeringen i menneskelig kapital gennem bedre uddannelse og færdigheder.

(6) Beskæftigelsesretningslinjerne bør kun gennemrevideres hvert tredje år, og i de mellemliggende år indtil 2008 bør opdateringen heraf være stærkt begrænset.

⁽¹⁾ Udtalelse af 26.5.2005 (endnu ikke offentliggjort i EUT).

⁽²⁾ Udtalelse af 31.5.2005 (endnu ikke offentliggjort i EUT).

- (7) Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse har udarbejdet en fælles udtalelse om de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse (2005-2008).
- (8) Rådets henstilling af 14. oktober 2004 om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker ⁽¹⁾ er fortsat gyldig som referenceramme —

Artikel 2

Retningslinjerne tages i betragtning i medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, som der rapporteres om i de nationale reformprogrammer.

Artikel 3

Denne beslutning er rettet til medlemsstaterne.

VEDTAGET FØLGENDE BESLUTNING:

Udfærdiget i Bruxelles, den 12. juli 2005.

Artikel 1

Retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, der er anført i bilaget, vedtages hermed.

På Rådets vegne

G. BROWN

Formand

⁽¹⁾ EUT L 326 af 29.10.2004, s. 47.

BILAG

BESKÆFTIGELSESPOLITIKKENS RETNINGSLINJER (2005-2008)

(retningslinje 17-24 i de integrerede retningslinjer)

- Retningslinje 17: At gennemføre beskæftigelsespolitikker, der sigter mod fuld beskæftigelse, bedre kvalitet og produktivitet i arbejdet og styrket social og territorial samhørighed
- Retningslinje 18: At anlægge en livscyklustilgang til arbejde
- Retningslinje 19: At sikre rummelige arbejdsmarkeder, gøre det mere attraktivt at arbejde og sikre, at det for jobsøgende, herunder dårligt stillede, og ikke-erhvervsaktive betaler sig at arbejde
- Retningslinje 20: At forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene
- Retningslinje 21: At skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet, idet der samtidig tages behørigt hensyn til arbejdsmarkedsparternes rolle
- Retningslinje 22: At sikre beskæftigelsesfremmende udvikling af arbejdskraftomkostninger og lønfastsættelsesmekanismer
- Retningslinje 23: At udvide og forbedre investering i menneskelig kapital
- Retningslinje 24: At tilpasse uddannelsessystemerne til nye kompetencekrav.

Retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

Medlemsstaterne fører i samarbejde med arbejdsmarkedets parter deres politikker med henblik på at gennemføre de mål og prioriteter for tiltag, der er anført nedenfor. Under hensyntagen til Lissabon-strategien fremmes medlemsstaternes politikker på afbalanceret vis:

- *Fuld beskæftigelse:* For at opretholde den økonomiske vækst og styrke den sociale samhørighed er det afgørende at opnå fuld beskæftigelse og nedbringe arbejdsløshed og erhvervsinaktivitet ved at øge udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft.
- *Bedre kvalitet og produktivitet i arbejdet:* En indsats for at øge beskæftigelsesfrekvenserne kræver, at det også bliver mere attraktivt at arbejde, at kvaliteten i arbejdet og arbejdsproduktivitetsvæksten forbedres, og at andelen af arbejdende fattige reduceres. Synergien mellem arbejdskvalitet, produktivitet og beskæftigelse må udnyttes fuldt ud.
- *Styrket social og territorial samhørighed:* Der skal en målrettet indsats til for at styrke social inklusion, forhindre udstødelse fra arbejdsmarkedet og støtte integration af dårligt stillede på arbejdsmarkedet og for at mindske regionale forskelle med hensyn til beskæftigelse, arbejdsløshed og arbejdsproduktivitet, især i tilbagestående regioner.

Hvis der skal gøres fremskridt, er det vigtigt med lige muligheder og bekæmpelse af diskrimination. Kønsmainstreaming og fremme af ligestilling mellem kønnene bør sikres i alle tiltag. Som led i en ny generationsoverskridende tilgang bør man især være opmærksom på de unges situation og gennemføre den europæiske ungdomspagt og på fremme af adgangen til beskæftigelse igennem hele arbejdslivet. Der må også gøres en særlig indsats for på linje med de nationale mål at opnå en væsentlig reduktion af det gab i beskæftigelsen, der gør sig gældende for dårligt stillede, herunder handicappede, samt mellem statsborgere fra tredjelande og EU-borgere.

Medlemsstaterne bør i deres indsats sikre en god styring af beskæftigelsespolitikkerne. De bør etablere et bredt partnerskab for forandring ved at inddrage parlamentariske instanser og interessenter, også på regionalt og lokalt niveau. De europæiske og nationale arbejdsmarkedsparter bør spille en central rolle. En række mål og benchmark, som er fastsat på EU-plan som led i den europæiske beskæftigelsesstrategi i forbindelse med retningslinjerne for 2003, er medtaget i slutningen af dette bilag og bør fortsat følges op af indikatorer og resultattavler. Medlemsstaterne tilskyndes ligeledes til at fastlægge deres egne forpligtelser og mål, hvori de bør tage hensyn til disse samt henstillingerne fra 2004, der er vedtaget på EU-plan.

God styring kræver også større effektivitet i allokeringen af administrative og finansielle midler. Efter aftale med Kommissionen bør medlemsstaterne benytte midlerne fra strukturfondene, især Den Europæiske Socialfond, til gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi og rapportere om de tiltag, de iværksætter. Opmærksomheden bør især rettes mod en styrkelse af den institutionelle og administrative kapacitet i medlemsstaterne.

Retningslinje 17: At gennemføre beskæftigelsespolitikker, der sigter mod fuld beskæftigelse, bedre kvalitet og produktivitet i arbejdet og styrket social og territorial samhørighed.

Politikkerne skal bidrage til at opnå en gennemsnitlig beskæftigelsesfrekvens for Den Europæiske Union på samlet 70 %, på mindst 60 % for kvinder og på 50 % for ældre arbejdstagere (aldersgruppen 55-64 år) senest i 2010 og at nedbringe arbejdsløshed og erhvervsinaktivitet. Medlemsstaterne bør overveje at fastsætte nationale mål for beskæftigelsesfrekvensen.

For at nå disse mål bør indsatsen koncentreres om følgende prioriteter:

- Det skal gøres mere attraktivt at arbejde, arbejdsudbuddet skal øges, og de sociale beskyttelsessystemer skal moderniseres.
- Arbejdstageres og virksomheders omstillingsevne skal fremmes.
- Investeringen i menneskelig kapital skal øges gennem bedre uddannelse og færdigheder.

1. DET SKAL GØRES MERE ATTRAKTIVT AT ARBEJDE, ARBEJDSUDBUDET SKAL ØGES, OG DE SOCIALE BESKYTTELSESSYSTEMER SKAL MODERNISERES

En forhøjelse af beskæftigelsesniveauerne er den mest effektive måde at generere økonomisk vækst og fremme socialt rummelige økonomier på og samtidig sørge for et sikkerhedsnet for dem, der ikke er i stand til at arbejde. At fremme et øget arbejdsudbud inden for alle grupper, anlægge en livscyklustilgang til arbejdet og modernisere de sociale beskyttelsessystemer, så de har tilstrækkelige midler, er finansielt bæredygtige og kan reagere på ændrede behov i samfundet, er så meget desto vigtigere på grund af det forventede fald i antallet af personer i den erhvervsaktive alder. Der må udvises særlig opmærksomhed for at finde en løsning på det vedvarende gab, der er mellem mænds og kvinders beskæftigelse, og på de lave erhvervsfrekvenser for ældre arbejdstagere og unge, jf. den nye generationsoverskridende tilgang. Der må også tages fat om arbejdsløsheden blandt unge, som i gennemsnit ligger på det dobbelte af arbejdsløsheden i almindelighed. Der må skabes sådanne vilkår, at det bliver lettere at nå videre i arbejdet, uanset om der er tale om det første job, tilbagevenden til arbejdet efter orlov eller ønsket om at forlænge arbejdslivet. Kvaliteten i arbejdet, herunder løn og andre goder, arbejdsvilkår, tryghed i ansættelsen, adgang til livslang læring og karriereudsigter er af afgørende betydning, ligesom også støtte og incitamenter fra de sociale beskyttelsessystemer.

Retningslinje 18: At anlægge en livscyklustilgang til arbejde gennem:

- en fornyet indsats for at åbne veje til beskæftigelsen for unge mennesker og nedbringe arbejdsløsheden blandt dem, som det kræves i den europæiske ungdomspagt
- en målrettet indsats for at øge kvinders deltagelse og reducere kønsforskelle med hensyn til beskæftigelse, ledighed og løn
- en bedre balance mellem arbejde og privatliv og tilbud om børnepasningsmuligheder og pleje til andre pårørende til overkommelige priser
- støtte til aktiv aldring, herunder egnede arbejdsvilkår, forbedret (erhvervsmæssig) sundhedsstatus og passende incitamenter til at arbejde og undgå tidlig tilbagetrækning
- moderne sociale beskyttelsessystemer, herunder pensions- og sundhedssystemer, som har tilstrækkelige sociale midler, er finansielt bæredygtige og kan reagere på ændrede behov, for eksempel at støtte deltagelse i og forbliven på arbejdsmarkedet og længere arbejdsliv.

Se også integreret retningslinje »At sikre den økonomiske og finanspolitiske holdbarhed som grundlag for øget beskæftigelse« (nr. 2).

Det er vigtigt at lette adgangen til beskæftigelse for jobsøgende, at forebygge ledighed og sørge for, at de, der bliver ledige, fortsat har nær tilknytning til arbejdsmarkedet, og at øge deres arbejdssparathed, hvis erhvervsdeltagelsen skal øges, og social udstødelse skal bekæmpes. Det kræver, at barriererne på arbejdsmarkedet bliver nedbrudt, og at der i den forbindelse ydes hjælp til effektiv jobsøgning, at det bliver lettere at få adgang til uddannelse og andre aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, og at det kan betale sig at arbejde, og at arbejdsløsheds- og fattigdomsfælder samt andre fælder, der kan føre til fastlåst erhvervsinaktivitet, udryddes. Der må udvises særlig opmærksomhed for at få dårligt stillede personer, herunder mindre kvalificerede arbejdstagere, ind på arbejdsmarkedet, blandt andet ved at udbygge de sociale ydelser og det sociale system, samt for at udvikle nye beskæftigelsespotentialer, der kan opfylde kollektive behov. At bekæmpe diskrimination, fremme adgangen til beskæftigelse for handicappede og integrere immigranter og mindretal er af særlig stor betydning.

Retningslinje 19: At sikre rummelige arbejdsmarkeder, gøre det mere attraktivt at arbejde og sikre, at det for jobsøgende, herunder dårligt stillede, og ikke-erhvervsaktive betaler sig at arbejde gennem:

- aktive, forebyggende arbejdsmarkedsforanstaltninger, omfattende identifikation af behov på et tidligt tidspunkt, jobsøgningsbistand, vejledning og træning som led i personlige handlingsplaner, de nødvendige sociale instanser, der skal støtte inklusionen på arbejdsmarkedet for de personer, der befinder sig længst væk fra dette, og medvirken til udryddelse af fattigdom
- løbende revision af positive og negative incitamenter, der følger af skatte- og overførselssystemer, herunder forvaltning af og betingelser for ydelser samt betydelig sænkning af høje marginale effektive skattesatser, navnlig for personer med lave indtægter, samtidig med at der sikres et tilstrækkeligt højt socialt beskyttelsesniveau
- udvikling af nye beskæftigelsespotentialer inden for tjenesteydelser til personer og virksomheder, navnlig på lokalt plan.

For at flere skal kunne finde bedre arbejde, er det også nødvendigt at styrke arbejdsmarkedsinfrastrukturen på nationalt plan og på EU-plan, blandt andet gennem EURES-nettene, således at man bedre kan foregribe og afhjælpe eventuelle misforhold. Arbejdstagermobilitet inden for EU er i den forbindelse af afgørende betydning og må sikres i fuldt omfang i forbindelse med traktaterne. Også det ekstra udbud af arbejdskraft, der stammer fra indvandring fra tredjelande, kræver fuld opmærksomhed på de nationale arbejdsmarkeder.

Retningslinje 20: At forbedre matchningen af arbejdsmarkedsbehovene gennem

- modernisering og styrkelse af arbejdsmarkedsinstitutionerne, især arbejdsformidlingerne, også med henblik på at sikre større gennemskuelighed i beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder på nationalt plan og europæisk plan
- fjernelse af hindringerne for arbejdstageres mobilitet i hele Europa inden for rammerne af traktaterne
- bedre foregribelse af færdighedsbehov, mangler og flaskehalse på arbejdsmarkedet
- passende styring af økonomisk migration.

2. ARBEJDSSTAGERES OG VIRKSOMHEDERS OMSTILLINGSEVNE SKAL FREMMES

Europa må forbedre sin evne til at foregribe, udløse og absorbere økonomisk og social forandring. Det kræver beskæftigelsesfremmende arbejdsomkostninger, moderne former for arbejdstilrettelæggelse og velfungerende arbejdsmarkeder, der tillader mere fleksibilitet og samtidig sikkerhed i beskæftigelsen for at imødekomme både virksomheders og arbejdstageres behov. Det vil også kunne bidrage til at forhindre, at der opstår opdelte arbejdsmarkeder, og nedbringe omfanget af sort arbejde.

I en mere og mere globaliseret økonomi, hvor nye markeder åbner, og der hele tiden indføres nye teknologier, bliver både virksomheder og arbejdstagere konfronteret med at skulle omstille sig, og de har muligheden for det. Disse strukturelle forandringer er generelt set fremmende for vækst og beskæftigelse, men de bringer også ændringer med sig, som er til skade for nogle arbejdstagere og virksomheder. Virksomhederne må blive mere fleksible, hvis de skal kunne reagere på pludselige ændringer i efterspørgslen efter deres varer og ydelser, tilpasse sig nye teknologier og hele tiden forny sig for fortsat at være konkurrencedygtige. De skal også imødekomme den stigende efterspørgsel efter kvalitet i arbejdet, der har at gøre med arbejdstagerens personlige præferencer og familiemæssige forhold, og de skal kunne klare en aldrende arbejdsstyrke og færre yngre ansatte. For arbejdstagerne bliver arbejdslivet mere og mere komplekst, efterhånden som arbejdsmønstrene bliver mere forskelligartede og uregelmæssige, og de skal gennem flere og flere omstillinger hele livet igennem. Med økonomier, der ændrer sig hurtigt, og den hertil knyttede omstrukturering, skal de kunne klare nye måder at arbejde på, herunder den stigende udnyttelse af informations- og kommunikationsteknologier og ændringer i deres arbejdsstatus, og være indstillet på livslang læring. Det er også nødvendigt med geografisk mobilitet, hvis de skal have adgang til jobmuligheder mere bredt og i EU som helhed.

Retningslinje 21: At skabe større fleksibilitet kombineret med sikkerhed i beskæftigelsen og begrænse segmenteringen af arbejdsmarkedet, idet der samtidig tages behørigt hensyn til arbejdsmarkedsparternes rolle, gennem:

- tilpasning af arbejdslovgivningen, med eventuel revision af de forskellige aftale- og arbejdstidsordninger
- håndtering af problematikken med sort arbejde
- bedre foregribelse og positiv styring af forandring, herunder økonomisk omstrukturering, især forandringer, der har tilknytning til handelsåbning, således at de sociale omkostninger bringes ned, og det bliver lettere at omstille sig
- fremme og udbredelse af innovative, smidige former for arbejdstilrettelæggelse for at forbedre kvaliteten i arbejdet og arbejdsproduktiviteten, herunder sundheden og sikkerheden
- støtte til ændring af erhvervsmæssig status, herunder uddannelse, selvstændig virksomhed, virksomhedsoprettelse og geografisk mobilitet.

Jf. ligeledes integreret retningslinje »At fremme større sammenhæng mellem makroøkonomiske politikker, struktur- og beskæftigelsespolitikker« (nr. 5).

For at maksimere jobskabelse, opretholde konkurrenceevnen og bidrage til de almindelige økonomiske rammer bør den overordnede lønudvikling være på linje med produktivitetsvæksten i konjunkturforløbet og afspejle arbejdsmarkedssituationen. Det kan også være nødvendigt at forsøge at reducere de indirekte lønomkostninger og revidere skattebøgen for at fremme jobskabelse, især for lavtlønsbeskæftigede.

Retningslinje 22: At sikre beskæftigelsesfremmende udvikling af arbejdskraftomkostninger og lønfastsættelsesmekanismer gennem:

- tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til inden for deres eget ansvarsområde at opstille de rette rammer for lønfastsættelse, som afspejler produktivets- og arbejdsmarkedsudfordringer på alle relevante niveauer, og hvormed der undgås kønsbestemte lønforskelle
- revision af de indirekte lønomkostningers indvirkning på beskæftigelsen og eventuelt tilpasning af deres struktur og niveau, især for at reducere lavtlønnes skattebyrde.

Jf. ligeledes integreret retningslinje »At sikre, at lønudviklingen bidrager til makroøkonomisk stabilitet og vækst« (nr. 4).

3. INVESTERINGEN I MENNESKELIG KAPITAL SKAL ØGES GENNEM BEDRE UDDANNELSE OG FÆRDIGHEDER

Europa må investere mere i menneskelig kapital. Der er alt for mange mennesker, der ikke kommer ind på arbejdsmarkedet, fordi de mangler færdigheder eller ikke har de rette færdigheder. For at kunne fremme adgangen til beskæftigelse for alle aldre, øge produktivetsniveauet og kvaliteten i arbejdet har EU brug for en højere og mere effektiv investering i menneskelig kapital og livslang læring, hvilket er til fordel for enkeltpersoner, virksomheder, økonomien og samfundet.

Videnbaserede og servicebaserede økonomier kræver forskellige færdigheder fra det traditionelle erhvervsliv; færdigheder, som også hele tiden skal opdateres i forbindelse med teknologiske ændringer og innovation. Hvis arbejdstagerne vil blive i arbejde og komme videre, må de erhverve flere færdigheder og jævnligt forny dem. Virksomhedernes produktivitet afhænger af, om de kan bygge på og fastholde en arbejdsstyrke, der kan tilpasse sig forandring. Staten må sørge for, at uddannelsesniveauet forbedres, og at unge udstyres med de nødvendige nøglekompetencer, sådan som det er anført i den europæiske ungdomspagt. Alle interessenter må mobiliseres, så der kan udvikles en rigtig kultur med livslang læring begyndende så tidligt som muligt. For at opnå en væsentlig forøgelse af den offentlige og private investering i menneskelige ressourcer per capita og sikre disse investeringers kvalitet og effektivitet er det vigtigt at sørge for, at omkostninger og ansvar bliver rimeligt og gennemskueligt fordelt mellem alle aktører. Medlemsstaterne bør udnytte strukturfondene og Den Europæiske Investeringsbank bedre til investering i almen og faglig uddannelse. For at nå disse mål forpligter medlemsstaterne sig til at indføre alsidige strategier for livslang læring inden 2006 og gennemføre arbejdsprogrammet »Uddannelse og erhvervsuddannelse 2010«.

Retningslinje 23: At udvide og forbedre investering i menneskelig kapital gennem:

- integrerede uddannelses- og erhvervsuddannelsespolitikker og en indsats for betydelig lettere adgang til erhvervsfaglig grunduddannelse og sekundær og højere uddannelse, herunder lærlingeuddannelse og iværksætteruddannelse
- betydelig reduktion af antallet af elever, der forlader skolen tidligt
- effektive strategier til livslang læring, der er åbne for alle i skoler, virksomheder, offentlige myndigheder og privatpersoner i henhold til de på europæisk plan indgåede aftaler, blandt andet passende incitamenter og omkostningsdeling med henblik på at øge deltagelsen i efter- og videreuddannelse gennem hele livet, især for lavtuddannede og ældre arbejdstagere.

Jf. ligeledes integreret retningslinje »At øge og forbedre investeringerne i FoU, navnlig fra det private erhvervsliv« (nr. 7).

Det er ikke nok at sætte ambitiøse mål og få alle aktører til at øge investeringsniveauet. For at der i praksis kan opnås en balance mellem udbud og efterspørgsel, må systemerne til livslang læring være overkommelige i pris, de skal være tilgængelige og kunne reagere på ændrede behov. Det er nødvendigt at tilpasse uddannelsessystemerne og øge deres kapacitet, hvis deres arbejdsmarkedsrelevans, deres evne til at reagere på behovene i en videnbaseret økonomi og et videnbaseret samfund og deres effektivitet skal forbedres. Med it bliver der lettere adgang til læring, og det bliver lettere at skreddersy læringen til arbejdstagernes og arbejdsgivernes behov. Der må også være større mobilitet både hvad angår arbejde og læring, hvis der skal være adgang til jobmuligheder mere bredt i EU som helhed. De tilbageværende hindringer for mobilitet på det europæiske arbejdsmarked må fjernes, navnlig de hindringer, der vedrører anerkendelse og gennemsigthed af kvalifikationer og kompetencer. Det er vigtigt, at der bliver gjort brug af de vedtagne europæiske instrumenter og referencer for at støtte reformer af de nationale uddannelsessystemer som nævnt i arbejdsprogrammet »Uddannelse og erhvervsuddannelse 2010«.

Retningslinje 24: At tilpasse uddannelsessystemerne til nye kompetencekrav gennem:

- forøgelse og sikring af tiltrækningskraft, åbenhed og kvalitetsnormer for uddannelse, udvidelse af udbuddet af uddannelsesmuligheder og sikring af fleksible læringsforløb samt bedre muligheder for mobilitet for studerende og personer under uddannelse
- lettere og mere diversificeret adgang for alle til uddannelse og viden gennem tilrettelæggelse af arbejdstiden, tjenesteydelser til støtte for familierne, erhvervsvejledning og, når det er relevant, nye former for udgiftsdeling
- opfyldelse af nye erhvervsmæssige behov, nøglekompetencer og fremtidige færdighedskrav gennem en bedre definition og gennemskuelighed af kvalifikationer, anerkendelse heraf og validering af ikke-formel og uformel læring.

Mål og benchmark, der er fastsat som led i den europæiske beskæftigelsesstrategi

Følgende mål og benchmark blev vedtaget i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003:

- alle arbejdsløse tilbydes en ny start, inden de har været arbejdsløse i seks måneder, når det drejer sig om unge mennesker, eller i tolv måneder, når der er tale om voksne. Tilbuddet kan være i form af uddannelse, omskoling, praktik, et job eller en anden beskæftigelsesforanstaltning, i givet fald kombineret med fortsat hjælp til jobsøgning
- 25 % af alle langtidsledige bør senest i 2010 deltage i en aktiv foranstaltning i form af uddannelse, omskoling, praktik eller en anden beskæftigelsesforanstaltning med henblik på at nå op på gennemsnittet i de tre medlemsstater, der er nået længst
- alle ledige job, der tilbydes via medlemsstaternes arbejdsformidling, skal tilbydes og kunne søges af ansøgere fra hele EU
- den effektive gennemsnitlige pensioneringsalder er forhøjet med fem år i EU som helhed senest i 2010 (sammenlignet med 59,9 år i 2001)
- senest i 2010 tilbydes der børnepasning for mindst 90 % af alle børn i aldersgruppen fra tre år og op til den skolepligtige alder og for mindst 33 % af alle børn mellem 0-3 år
- en gennemsnitlig frafaldsprocent i skolerne i EU på højst 10 %
- senest i 2010 bør mindst 85 % af de 22-årige i EU have en uddannelse på gymnasialt niveau eller derover
- gennemsnitligt bør mindst 12,5 % af den voksne befolkning i den arbejdsdygtige alder (25-64-årige) i EU deltage i livslang læring.