

## RÅDET

## RÅDETS BESLUT

av den 18 februari 2002

## om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik 2002

(2002/177/EG)

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR FATTAT DETTA BESLUT

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 128.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag <sup>(1)</sup>,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande <sup>(2)</sup>,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(3)</sup>,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande <sup>(4)</sup>,

med beaktande av yttrandet från Sysselsättningskommittén, och

av följande skäl:

(1) Luxemburgprocessen som bygger på genomförandet av den samordnade europeiska sysselsättningsstrategin inleddes vid Europeiska rådets extra möte om sysselsättning den 20–21 november 1997. Rådets resolution av den 15 december 1997 om riktlinjer för sysselsättningen under år 1998 <sup>(5)</sup> har satt igång en mycket synlig process, präglad av ett starkt politiskt engagemang och en bred enighet bland alla berörda parter.

(2) Europeiska rådet i Lissabon den 23–24 mars 2000 fastställde ett nytt strategiskt mål för Europeiska unionen, nämligen att bli världens mest konkurrenskraftiga och

dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning. Genom att uppnå detta mål kommer unionen att återfå förutsättningarna för full sysselsättning.

(3) Europeiska rådet antog vid sitt möte i Nice den 7–9 december 2000 den europeiska sociala agendan, i vilken det anges att en återgång till full sysselsättning inbegriper en ambitiös politik för att öka sysselsättningsgraden, minska de regionala klyftorna, minska ojämlikheter och förbättra arbetets kvalitet.

(4) Europeiska rådet i Stockholm den 23–24 mars 2001 enades om att komplettera målen från Lissabon när det gäller den sysselsättningsgrad som skall uppnås 2010 med delmål för 2005 och ett nytt mål för 2010 för att öka sysselsättningsgraden för äldre kvinnor och män.

(5) Europeiska rådet i Stockholm enades också om att en återgång till full sysselsättning inte bara handlar om en inriktning på fler arbetstillfällen, utan också på bättre arbetstillfällen. I detta avseende bör man fastställa gemensamma strategier för att bevara och förbättra arbetets kvalitet, vilka bör införlivas som ett allmänt mål i sysselsättningsriktlinjerna.

(6) Europeiska rådet i Stockholm enades vidare om att det är nödvändigt att främja en modernisering av arbetsmarknaderna och arbetskraftens rörlighet för att möjliggöra en bättre anpassningsförmåga till förändringar genom att undanröja befintliga hinder.

<sup>(1)</sup> Förslag av den 12 september 2001 (ännu ej offentliggjort i EGT).

<sup>(2)</sup> Yttrandet avgivet den 29 november 2001 (ännu ej offentliggjort i EGT).

<sup>(3)</sup> Yttrandet avgivet den 17 oktober 2001 (ännu ej offentliggjort i EGT).

<sup>(4)</sup> Yttrandet avgivet den 14 november 2001 (ännu ej offentliggjort i EGT).

<sup>(5)</sup> EGT C 30, 28.1.1998, s. 1.

- (7) Europeiska rådet i Göteborg den 15–16 juni 2001 erkände att det grundläggande målet i EG-fördraget om en hållbar utveckling innebär att sysselsättningspolitiken, ekonomiska reformer samt social- och miljöpolitiken skall genomföras på ett sådant sätt att de förstärker varandra, och medlemsstaterna uppmanades att utveckla strategier för en hållbar utveckling. Dessa strategier bör inbegripa att främja sysselsättningen på miljöområdet. Synergieffekter mellan miljö- och sysselsättningspolitiken bör framhåvas och utnyttjas.
- (8) Medlemsstaterna bör vid genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna sträva efter en god överensstämmelse med de två andra prioriteringarna som lyftes fram vid toppmötet i Lissabon, nämligen att modernisera det sociala skyddet och främja social integration, samtidigt som man ser till att arbete lönar sig och att de sociala trygghetssystemen är hållbara på lång sikt.
- (9) Europeiska rådet i Lissabon underströk behovet av att anpassa de europeiska utbildningssystemen till både kunskapssamhällets krav och behovet av att öka sysselsättningsnivån och förbättra sysselsättningens kvalitet. Man uppmanade därför medlemsstaterna, rådet och kommissionen att väsentligt öka investeringarna per capita i mänskliga resurser år för år. Medlemsstaterna bör särskilt öka sina insatser när det gäller användning av informations- och kommunikationsteknik för utbildningsändamål.
- (10) Vid sitt möte i Santa Maria da Feira den 19–20 juni 2000 uppmanade Europeiska rådet arbetsmarknadens parter att spela en mer framträdande roll när det gäller att fastställa, genomföra och utvärdera de riktlinjer för sysselsättningen som de har ansvar för och särskilt inrikta sig på moderniseringen av arbetets organisation och på livslångt lärande samt på att öka sysselsättningsgraden, särskilt för kvinnor.
- (11) Rådets beslut av den 19 januari 2001 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik 2001<sup>(1)</sup> återspeglar de nya politiska budskap som Europeiska rådet enades om vid sina möten i Lissabon och Santa Maria da Feira.
- (12) I den gemensamma rapporten om sysselsättningen 2001, som utarbetats av rådet och kommissionen, beskrivs sysselsättningsläget i gemenskapen samt granskas de åtgärder som medlemsstaterna har vidtagit för att genomföra sin sysselsättningspolitik enligt sysselsättningsriktlinjerna för 2001 och rådets rekommendation av den 19 januari 2001 om genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik<sup>(2)</sup>.
- (13) Samstämmighet och synergieffekter mellan sysselsättningsriktlinjerna och de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken bör säkerställas.
- (14) Genom Europeiska rådets möten i Lissabon och Nice inleddes en öppen samordningsmetod på området social integration. Konsekvens och synergieffekter mellan sysselsättningsprocessen och processen för social integration bör säkerställas.
- (15) Sysselsättningskommitténs yttrande utarbetades tillsammans med Kommittén för ekonomisk politik.
- (16) Den 18 februari 2001 antog rådet en ny rekommendation om genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik<sup>(3)</sup>.
- (17) Genomförandet av riktlinjerna kan variera beroende på deras karaktär, på vem de riktar sig till samt på de olika förhållandena i medlemsstaterna. Riktlinjerna bör vara förenliga med subsidiaritetsprincipen och med medlemsstaternas ansvar när det gäller sysselsättningen.
- (18) När medlemsstaterna genomför sysselsättningsriktlinjerna bör de kunna beakta regionala förhållanden samtidigt som de fullständigt respekterar de nationella mål som skall uppnås och principen om likabehandling.
- (19) Luxemburgprocessens effektivitet kräver att genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna också återspeglas i de budgetmedel som anslås. I detta avseende bör de nationella rapporterna vid behov inbegripa budgetinformation för att möjliggöra en effektiv bedömning av de framsteg som varje medlemsstat gör vid genomförandet av riktlinjerna, med beaktande av deras effekter och kostnadseffektivitet.
- (20) Partnerskap bör uppmuntras på alla nivåer, bland annat med arbetsmarknadens parter, regionala och lokala myndigheter och företrädare för det civila samhället, så att dessa kan bidra till att främja en hög sysselsättningsnivå inom sina respektive ansvarsområden.
- (21) Det finns ett behov av att konsolidera befintliga jämförbara indikatorer och att utveckla nya för att göra det möjligt att bedöma genomförandet och effekterna av bifogade riktlinjer samt att förbättra de mål som de inbegriper och göra det lättare att fastställa och utbyta bra lösningar.
- (22) Medlemsstaterna bör intensifiera sina insatser för att införliva och synliggöra ett jämställdhetsperspektiv inom alla pelare.
- (23) Kvalitet i arbetet är ett viktigt mål för den europeiska sysselsättningsstrategin. Det inbegriper både det enskilda arbetets egenskaper och hela arbetsmarknaden och bör främjas genom åtgärder inom alla pelare.

<sup>(1)</sup> EGT L 22, 24.1.2001, s. 18.

<sup>(2)</sup> EGT L 22, 24.1.2001, s. 27.

<sup>(3)</sup> Se sidan 70 i detta nummer av EGT.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

*Enda artikel*

Härmed antas bifogade riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik 2002. De skall beaktas av medlemsstaterna i deras sysselsättningspolitik.

Utfärdat i Bryssel den 18 februari 2002.

*På rådets vägnar*

M. ARIAS CAÑETE

*Ordförande*

---

## BILAGA

## RIKTLINJER FÖR SYSSELSÄTTNINGEN 2002

**övergripande mål – att skapa förutsättningar för full sysselsättning i ett kunskapsbaserat samhälle**

Det senaste årtiondets grundliga arbete för att skapa makroekonomiska förutsättningar för stabilitet och tillväxt, de kontinuerliga insatserna för att reformera arbets-, kapital-, varu- och tjänstemarknaderna samt de senare årens förbättrade arbetsmarknadsläge innebär att en del av de viktigaste målen för den europeiska sysselsättningsstrategin är inom räckhåll. Europeiska rådet har därför fastställt full sysselsättning som ett övergripande mål för Europeiska unionens sysselsättningspolitik och socialpolitik. Det har uppdragit åt medlemsstaterna att uppnå det strategiska målet att göra Europeiska unionen till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning.

För att dessa mål skall uppnås krävs det samtidiga satsningar från både gemenskapen och medlemsstaterna. Det krävs också att man fortsätter att genomföra övergripande politiska åtgärder som främjar tillväxt och makroekonomisk stabilitet, ytterligare strukturella reformer för att den europeiska arbetsmarknaden skall fungera bättre, innovation och konkurrenskraft samt en aktiv välfärdsstat där utvecklingen av mänskliga resurser, deltagande, integration och solidaritet gynnas. Ytterligare framsteg kommer dock inte självmant, utan det krävs förstärkta insatser med hänsyn till de mindre gynnsamma utsikterna för ekonomin och sysselsättningen.

De största utmaningarna för Luxemburgprocessen är att förbereda övergången till en kunskapsbaserad ekonomi, att tillvarata informations- och kommunikationsteknikens fördelar, att modernisera den europeiska sociala modellen genom att investera i mänskliga resurser och motverka social utslagning samt att främja lika möjligheter. För att uppnå det mål om full sysselsättning som fastställdes i Lissabon bör medlemsstaterna på grundval av riktlinjerna utarbeta en enhetlig och övergripande strategi inom ramen för de fyra pelarna. Följande övergripande mål bör inbegripas:

- A. Att i syfte att uppnå full sysselsättning förbättra möjligheterna till arbete och erbjuda lämpliga stimulansåtgärder till alla som är villiga att börja förvärsarbeta, samtidigt som man erkänner medlemsstaternas olika utgångspunkter och att full sysselsättning är ett mål för den övergripande nationella ekonomiska politiken. Medlemsstaterna bör därför överväga att fastställa nationella mål för hur sysselsättningsgraden skall ökas så att man bidrar till följande allmänna europeiska mål:
- En total sysselsättningsgrad på 67 procent och en sysselsättningsgrad på 57 procent för kvinnor i januari 2005.
  - En total sysselsättningsgrad på 70 procent och en sysselsättningsgrad på mer än 60 procent för kvinnor 2010.
  - En sysselsättningsgrad på 50 procent för äldre arbetstagare (55–64 år) 2010.
- B. I sin strävan att öka sysselsättningsgraden, främja social sammanhållning och sociala framsteg, konkurrenskraften och produktiviteten samt att få arbetsmarknaden att fungera smidigare skall medlemsstaterna bemöda sig om att de åtgärder de vidtar inom ramen för de fyra pelarna bidrar till att bibehålla och förbättra kvaliteten i arbetet. Följande områden kan beaktas: såväl det enskilda arbetets egenskaper (såsom dess inneboende kvalitet, kompetenskrav, livslångt lärande och karriärutveckling) och hela arbetsmarknaden inbegripet jämställdhet, hälsa och säkerhet i arbetet, flexibilitet och trygghet, integration och tillgång till arbetsmarknaden, arbetets organisation och balansen mellan arbetsliv och fritid, den sociala dialogen och arbetstagarrepresentation, mångfald och icke-diskriminering samt övergripande resultat och produktivitet.
- C. Medlemsstaterna skall utarbeta övergripande och enhetliga strategier för livslångt lärande för att hjälpa människor att förvärva och uppdatera de färdigheter som de behöver för att kunna hantera ekonomiska och sociala förändringar under hela livet. Strategierna bör särskilt omfatta utveckling av systemen för grundskole-, gymnasie- och högskoleutbildning, vidareutbildning och yrkesutbildning så att ungdomar och vuxna kan förbättra sin anställbarhet, anpassningsförmåga och kompetens samt öka sin delaktighet i kunskapssamhället. Strategierna bör ge uttryck för det gemensamma ansvar som myndigheter, företag, arbetsmarknadens parter och enskilda har att, med lämpliga insatser från det civila samhället, bidra till att det kunskapsbaserade samhället förverkligas. Arbetsmarknadens parter uppmanas därför att förhandla och enas om åtgärder för att förbättra vuxnas möjligheter till vidareutbildning och yrkesutbildning i syfte att öka arbetstagarnas anpassningsförmåga och företagets konkurrenskraft. Medlemsstaterna bör därför fastställa nationella mål för hur investeringarna i mänskliga resurser och deltagandet i vidareutbildning och yrkesutbildning (formell eller icke-formell) skall ökas samt regelbundet övervaka framstegen på väg mot dessa mål.
- D. Medlemsstaterna skall utveckla ett övergripande partnerskap med arbetsmarknadens parter när det gäller att genomföra, övervaka och följa upp sysselsättningsstrategin. Arbetsmarknadens parter på alla nivåer uppmanas att intensifiera sina åtgärder till stöd för Luxemburgprocessen. Inom ramen för de allmänna förutsättningarna och de mål som fastställs i dessa riktlinjer uppmanas arbetsmarknadens parter att enligt nationella seder och bruk utforma en egen process för att genomföra de riktlinjer som de har huvudansvaret för, att fastställa frågor som de skall förhandla om samt att regelbundet rapportera om de framsteg som görs – om de så önskar mot bakgrund av den nationella handlingsplanen – och om hur deras åtgärder har påverkat sysselsättningen och arbetsmarknadens funktion. Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå uppmanas att utarbeta egna åtgärder och att övervaka, uppmuntra och stödja de åtgärder som vidtas på nationell nivå.

- E. När medlemsstaterna omsätter sysselsättningsriktlinjerna i nationell politik skall de uppmärksamma alla fyra pelarna och de övergripande målen genom att fastställa sina prioriteringar på ett balanserat sätt, så att riktlinjernas integrerade karaktär och lika värde respekteras. Sysselsättningsstrategin skall vidareutvecklas i de nationella handlingsplanerna (samtidigt som ett allmänt jämställdhetsperspektiv integreras), som skall bestå av en redogörelse för de olika åtgärder som grundar sig på de fyra pelarna och de övergripande målen. Det skall också framgå hur de politiska initiativen inom ramen för de olika riktlinjerna utformas så att de långsiktiga målen uppnås. För att göra strategin verkningfull skall den regionala dimensionen och regionala skillnader beaktas i form av differentierade åtgärder eller mål, utan att detta påverkar möjligheterna att uppnå de nationella målen eller principen om likabehandling. På samma sätt bör medlemsstaterna med beaktande av de allmänna förutsättningarna särskilt rikta in sig på vissa delar av strategin för att tillgodose särskilda behov till följd av läget på deras arbetsmarknad.
- F. Medlemsstaterna och kommissionen bör satsa mer på att utveckla gemensamma indikatorer så att framstegen inom ramen för de fyra pelarna kan utvärderas på lämpligt sätt, inbegripet frågan om kvalitet i arbetet, och för att stödja fastställandet av referensvärden och bra lösningar. Arbetsmarknadens parter uppmanas att utveckla lämpliga indikatorer och referensvärden samt statistiska databaser som stöd för arbetet med att mäta framstegen när de gäller åtgärder som de ansvarar för. Medlemsstaterna bör framför allt inom ramen för sina respektive nationella handlingsplaner utvärdera och rapportera om de politiska åtgärdernas effektivitet när det gäller att påverka arbetsmarknadens utveckling.

## I. FÖRBÄTTRA ANSTÄLLBARHETEN

### *Bekämpa ungdomsarbetslöshet och förebygga långtidsarbetslöshet*

För att påverka ungdoms- och långtidsarbetslöshetens utveckling skall medlemsstaterna intensifiera sina insatser för att utarbeta förebyggande strategier som är inriktade på anställbarhet, och som går ut på att tidigt identifiera individuella behov. Medlemsstaterna skall inom ett år – även om tidsfristen får överskridas i medlemsstater med särskilt hög arbetslöshet, med förbehåll för den översyn av riktlinjerna som skall göras under 2002 – säkra följande:

1. Alla arbetslösa personer skall erbjudas en ny start när de börjar närma sig sex eller tolv månaders arbetslöshet, för ungdomar respektive vuxna, i form av utbildning, omskolning, arbetspraktik, anställning eller andra åtgärder som främjar anställbarheten, inbegripet kompletterande individuell yrkesvägledning och rådgivning, så att de effektivt kan integreras på arbetsmarknaden.

Dessa förebyggande åtgärder och åtgärderna för att öka anställbarheten bör kombineras med åtgärder för att minska antalet långtidsarbetslösa genom att främja deras återinträde på arbetsmarknaden.

Medlemsstaterna bör därför fortsätta att modernisera sina offentliga arbetsförmedlingar framför allt genom att följa reformarbetet, fastställa tydliga tidsfrister och tillhandahålla lämplig fortbildning av deras personal. Medlemsstaterna bör uppmuntra samarbete med andra tjänsteleverantörer för att göra den förebyggande och aktiverande strategin så effektiv som möjligt.

### *Göra bidrags-, skatte- och utbildningssystemen mer sysselsättningsfrämjande*

Bidrags-, skatte- och utbildningssystemen skall där det visar sig vara nödvändigt ses över och anpassas så att de aktivt främjar arbetslösa personers anställbarhet. Det bör dessutom finnas en lämplig samverkan mellan dessa system så att de icke-verksamma personer som vill och kan börja arbeta uppmuntras att träda in på arbetsmarknaden igen. Särskild vikt bör fästas vid att främja åtgärder som ger arbetslösa eller icke-verksamma personer incitament att söka arbete och börja arbeta samt åtgärder som höjer deras kompetens och förbättrar möjligheterna att få arbete, särskilt för de personer som har de största svårigheterna.

2. Varje medlemsstat skall göra följande:

- Se över och i tillämpliga fall reformera sitt skatte- och bidragssystem för att motverka fattigdomsfällor och ge arbetslösa eller icke-verksamma personer incitament att söka arbete och börja arbeta eller vidta åtgärder för att öka deras anställbarhet samt skapa incitament för arbetsgivare att skapa nya arbetstillfällen.
- Sträva efter att avsevärt öka andelen arbetslösa och icke-verksamma personer som är föremål för aktiva åtgärder som förbättrar deras anställbarhet och syftar till att effektivt integrera dem på arbetsmarknaden. Medlemsstaterna skall också förbättra dessa åtgärders resultat och kostnadseffektivitet.
- Främja åtgärder för att arbetslösa och icke-verksamma personer skall kunna förvärva eller förbättra färdigheter, inbegripet i informations- och kommunikationsteknik, och på så sätt göra det lättare för dem att komma in på arbetsmarknaden samt minska kompetensbrister. Medlemsstaterna skall därför fastställa ett mål när det gäller aktiva åtgärder inom ramen för vilka arbetslösa erbjuds utbildning. Man bör därvid sträva efter att gradvis närma sig genomsnittet för de tre medlemsstater som har nått de bästa resultaten, men målet bör ligga på minst 20 procent.

### *Utarbeta en politik för aktivt äldre*

Det krävs djupgående förändringar av de nuvarande samhällsattityderna till äldre arbetstagare samt en översyn av skatte- och bidragssystemen för att man skall uppnå full sysselsättning, bidra till att garantera att de sociala trygghetssystemen är långsiktigt rättvisa och hållbara och kunna utnyttja äldre arbetstagares erfarenhet på bästa sätt. Att främja kvaliteten i arbetet bör anses som en viktig faktor för att äldre arbetstagare skall stanna kvar på arbetsmarknaden.

3. Medlemsstaterna skall därför – eventuellt tillsammans med arbetsmarknadens parter – utarbeta politiska åtgärder för aktivt åldrande, med målet att förbättra möjligheterna och incitamenten för äldre arbetstagare att stanna kvar i arbetslivet så länge som möjligt. Detta skall särskilt ske genom följande åtgärder:
- Att anta positiva åtgärder för att upprätthålla äldre arbetstagares arbetsförmåga och kompetens – inte minst på en kunskapsbaserad arbetsmarknad – framför allt genom att ge en adekvat tillgång till allmän och yrkesinriktad utbildning, för att införa flexibla arbetsformer, till exempel deltidsarbete för dem som så önskar, och för att öka arbetsgivarnas medvetenhet om äldre arbetstagares potential.
  - Att se över skatte- och bidragssystemen i syfte att undanröja hinder och skapa nya incitament för äldre arbetstagare att förbli verksamma på arbetsmarknaden.

*Utveckla kompetens för den nya arbetsmarknaden genom livslångt lärande*

Effektiva och välfungerande utbildningssystem som beaktar arbetsmarknadens behov är av grundläggande betydelse för den kunskapsbaserade ekonomins utveckling och för sysselsättningens nivå och kvalitet. Utbildningssystemen är också av avgörande betydelse för det livslånga lärandet eftersom de möjliggör en smidig övergång från skola till arbete, lägger grunden för produktiva mänskliga resurser med grundläggande kunskaper såväl som specialistkompetens och gör det möjligt för människor att anpassa sig till sociala och ekonomiska förändringar. För att arbetskraften skall bli anställbar bör människor ges förutsättningar att utnyttja möjligheterna i det kunskapsbaserade samhället, kompetensbrister åtgärdas och den kompetensförlust som kan uppstå vid arbetslöshet, passivitet och utslagning förebyggas under hela livet. Medlemsstaterna bör i samråd med arbetsmarknadens parter ta fram ett lämpligt nätverk för att främja att både anställda och arbetssökande vuxna får faktisk tillgång till fortsatt yrkesutbildning.

4. Medlemsstaterna uppmanas därför att förbättra utbildningssystemens och läroplanernas kvalitet, inbegripet lämplig vägledning både för grundutbildning och livslångt lärande, att modernisera lärlingsutbildningen och arbetsplatsutbildningen och göra dessa effektivare samt att främja inrättandet av lokala utbildningscentrum för många ändamål. Detta skall ha följande syften:
- Att ge ungdomar de grundläggande färdigheter som är relevanta på arbetsmarknaden och som behövs för att kunna delta i livslångt lärande.
  - Att minska analfabetism hos ungdomar och vuxna samt avsevärt minska antalet ungdomar som lämnar skolsystemet i förtid. Särskild vikt bör fästas vid att stödja ungdomar med inlärningssvårigheter och andra skolrelaterade problem. Medlemsstaterna skall därför utarbeta åtgärder vars syfte är att före 2010 halvera antalet 18–24-åringar som endast har grundskoleutbildning och som inte deltar i vidareutbildning.
  - Att främja förhållanden som ger vuxna, även anställda med atypiska avtal, bättre möjligheter till livslångt lärande i syfte att höja den andel av den vuxna befolkningen i arbetsför ålder (25–64 år) som vid en viss tidpunkt deltar i allmän och yrkesinriktad utbildning. Medlemsstaterna bör fastställa mål för detta.
  - Att underlätta och uppmuntra rörlighet och livslångt lärande med beaktande av faktorer som utbildning i främmande språk, förbättrat erkännande av kvalifikationer samt kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning och erfarenhet.
5. Medlemsstaterna skall sträva efter att utveckla e-lärande för alla medborgare. Medlemsstaterna skall särskilt fortsätta arbetet med att ge alla skolor tillgång till Internet och till multimediematerial och se till att alla berörda lärare före slutet av 2002 har tillräckliga kunskaper om denna teknik för att förmedla mångsidiga datakunskaper till alla elever.

*Aktiva åtgärder för att utveckla matchningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft och motverka flaskhalsar på de nya europeiska arbetsmarknaderna*

Parallellt med arbetslöshet och utslagning från arbetsmarknaden råder det i alla medlemsstater brist på arbetskraft inom vissa sektorer, yrken och regioner. I och med att sysselsättningsläget förbättras och de tekniska förändringarna sker allt snabbare blir dessa flaskhalsar allt fler. Om det inte i tillräcklig utsträckning vidtas aktiva åtgärder för att förebygga och motverka brist på arbetskraft kommer konkurrenskraften att bli lidande, inflationstrycket att öka och den strukturella arbetslösheten att förbli hög. Arbetskraftens rörlighet bör underlättas och uppmuntras för att man helt skall kunna utnyttja de öppna och tillgängliga europeiska arbetsmarknadernas potential.

6. Medlemsstaterna skall, eventuellt tillsammans med arbetsmarknadens parter, öka sina insatser för att identifiera och förebygga nya flaskhalsar, särskilt genom att göra följande:
- Utveckla arbetsförmedlingarnas förmåga att matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft.
  - Utveckla åtgärder för att förebygga kompetensbrist.
  - Främja yrkesmässig och geografisk rörlighet inom varje medlemsstat och inom unionen.
  - Stimulera arbetsmarknadens funktion genom att förbättra databaserna om arbetstillfällen och utbildningsmöjligheter, koppla samman databaserna inom Europa samt utnyttja modern informationsteknik och de erfarenheter som redan gjorts på europeisk nivå.

*Motverka diskriminering och främja social integration genom möjligheter till sysselsättning*

Många grupper och individer har särskilda svårigheter när det gäller att skaffa sig relevanta färdigheter samt att komma ut och stanna kvar på arbetsmarknaden. Detta kan öka risken för utslagning. Det behövs enhetliga åtgärder som främjar social integration genom att de stöder integreringen av mindre gynnade grupper eller individer i arbetslivet samt främjar kvaliteten i deras sysselsättning. Diskriminering i fråga om tillgången till och behandlingen på arbetsmarknaden bör undvikas.

7. Varje medlemsstat skall göra följande:

- Identifiera och motverka alla former av diskriminering när det gäller tillgång till arbetsmarknaden eller till allmän och yrkesinriktad utbildning.
- Utveckla integrationsvägar bestående av effektiva, förebyggande och aktiva politiska åtgärder som främjar utsatta eller mindre gynnade gruppers och personers integration på arbetsmarknaden, i syfte att undvika marginalisering, fenomenet "arbetande fattiga" och utslagning.
- Genomföra lämpliga åtgärder för att tillgodose de behov som funktionshindrade, etniska minoriteter och migrerande arbetstagare har när det gäller deras integrering på arbetsmarknaden och i förekommande fall fastställa nationella mål i detta avseende.

**II. UTVECKLA FÖRETAGARANDAN OCH SKAPANDET AV ARBETSTILLFÄLLEN***Göra det lättare att starta och driva företag*

För att man skall kunna skapa arbetstillfällen och ge ungdomar ökade möjligheter till yrkesutbildning är det väsentligt att det allmänt bildas nya företag och att man särskilt bidrar till små och medelstora företags tillväxt. Denna process måste främjas genom att man uppmuntrar en ökad medvetenhet om företagande i samhället och i läroplaner, inför klara, stabila och förutsägbara bestämmelser samt förbättrar villkoren för utvecklingen av och tillgången till riskkapitalmarknader. Medlemsstaterna bör även minska och förenkla de administrativa och skattemässiga bördorna för små och medelstora företag. Politiken bör förstärka förebyggandet och bekämpandet av odeklarerat arbete (svart arbete).

8. Medlemsstaterna skall fästa särskild vikt vid att väsentligt minska de allmänna omkostnaderna och den administrativa bördan för företagen, särskilt när företag startas och när ytterligare arbetskraft anställs. När medlemsstaterna utarbetar nya bestämmelser skall de också bedöma vilka eventuella effekter detta får när det gäller den administrativa bördan och de allmänna omkostnaderna för företagen.
9. Medlemsstaterna skall uppmuntra nyföretagande på följande sätt:
  - Genom att undersöka hur man kan minska de hinder, särskilt inom skattesystemen och de sociala trygghetssystemen, som kan försvåra övergången till egenföretagande eller bildandet av småföretag.
  - Genom att främja utbildning som förbereder för verksamhet som egenföretagare, målinriktade stödtjänster samt utbildning för företagare och blivande företagare.
  - Genom att i samarbete med arbetsmarknadens parter motverka odeklarerat arbete och uppmuntra att sådant arbete omvandlas till lagligt arbete med hjälp av lämpliga åtgärder, inbegripet reglering, stimulansåtgärder och skatte- och bidragsreformer.

*Nya sysselsättningsmöjligheter i det kunskapsbaserade samhället och inom tjänstesektorn*

Om unionen med framgång vill möta den utmaning som sysselsättningsfrågan utgör måste alla potentiella källor till sysselsättning och ny teknik utnyttjas effektivt. Innovativa företag kan bidra avsevärt till att mobilisera det kunskapsbaserade samhällets potential att skapa tillfällen till arbete med hög kvalitet. Det finns en betydande potential att skapa arbetstillfällen inom tjänstesektorn. Miljösektorn kan skapa viktiga möjligheter när det gäller att komma in på arbetsmarknaden. Det finns också en potential i att höja arbetstagarnas kompetens genom att i snabbare takt införa modern miljöteknik. Därför skall medlemsstaterna göra följande:

10. Medlemsstaterna skall undanröja hinder för tillhandahållandet av tjänster och skapa grundläggande förutsättningar för att fullt ut utnyttja sysselsättningspotentialen inom hela tjänstesektorn när det gäller att skapa fler och bättre arbetstillfällen. Den sysselsättningspotential som kunskapsamhället och miljösektorn erbjuder skall särskilt tillvaratas.

*Agera regionalt och lokalt för sysselsättningen*

Alla regionala och lokala aktörer, inbegripet arbetsmarknadens parter, måste mobiliseras för att genomföra den europeiska sysselsättningsstrategin genom att identifiera möjligheterna att skapa arbetstillfällen på lokal nivå och stärka de partnerskap som behövs för detta.

11. Medlemsstaterna skall göra följande:

- I förekommande fall beakta aspekter som rör den regionala utvecklingen i sin övergripande sysselsättningspolitik.
- Uppmuntra lokala och regionala myndigheter att utveckla sysselsättningsstrategier så att man fullt ut kan utnyttja de möjligheter som erbjuds genom att arbetstillfällen skapas på lokal nivå samt i detta avseende främja partnerskap med alla berörda aktörer, inbegripet företrädare för det civila samhället.

- Främja åtgärder som ökar en konkurrenskraftig utveckling och som stärker förmågan inom den sociala ekonomin att skapa fler arbetstillfällen samt att höja deras kvalitet, särskilt tillhandahållandet av varor och tjänster för behov som ännu inte har tillgodosetts på marknaden. Dessutom bör de utreda vilka eventuella hinder det finns för dessa åtgärder och sträva efter att undanröja dessa hinder.
- Förstärka de offentliga arbetsförmedlingarnas roll på samtliga nivåer när det gäller att finna lokala sysselsättningsmöjligheter och att förbättra den lokala arbetsmarknadens funktion.

#### *Införa skattereformer som gynnar sysselsättning och utbildning*

Det är viktigt att man närmare utreder hur skattetrycket påverkar sysselsättningen och att man gör skattesystemen mer sysselsättningsfrämjande genom att bryta den långvariga tendensen att höja skatterna och avgifterna på arbete. Skattesystemens inverkan på sysselsättningen bör undersökas ytterligare. Vid en skattereform måste man också beakta behovet av ökade investeringar i mänskliga resurser när det gäller företag, myndigheter och individerna själva, med tanke på effekterna för sysselsättningen och konkurrenskraften på längre sikt.

#### 12. Varje medlemsstat skall göra följande:

- Om så krävs och med hänsyn till sin nuvarande nivå fastställa ett mål för en gradvis minskning av det totala skattetrycket och, vid behov, ett mål för en gradvis minskning av skattetrycket på arbete och av lönebikostnaderna, särskilt när det gäller okvalificerat och låglönat arbete. Reformerna bör inte äventyra de offentliga finanserna eller den långsiktiga finansiella jämvikten i de sociala trygghetssystemen.
- Skapa incitament och undanröja hinder för investeringar i mänskliga resurser.
- Undersöka om det är möjligt att utnyttja alternativa källor till skatteintäkter, till exempel energi- och utsläppsskatter, och undersöka vilka alternativ som finns. Därvid bör man beakta de erfarenheter som gjorts i flera medlemsstater när det gäller miljöskattereformer.

### III. FRÄMJJA FÖRETAGENS OCH DE ANSTÄLLDAS ANPASSINGSFÖRMÅGA

De möjligheter som skapas tack vare den kunskapsbaserade ekonomin och utsikterna till en ökad sysselsättningsnivå och en sysselsättning av bättre kvalitet kräver dels en följdriktig anpassning av arbetets organisation, dels att alla aktörer, inklusive företagen, bidrar till att genomföra strategier för livslångt lärande så att arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov tillgodoses.

#### *Modernisera arbetets organisation*

För att främja en modernisering av arbetets organisation och av arbetsformer, som bland annat bidrar till kvalitetsförbättringar i arbetet, bör starka partnerskap utvecklas på alla lämpliga nivåer (på europeisk, nationell, sektoriell och lokal nivå samt på företagsnivå).

#### 13. Arbetsmarknadens parter uppmanas till följande:

- Att på alla lämpliga nivåer förhandla fram och genomföra överenskommelser om modernisering av arbetets organisation, inbegripet flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva, konkurrenskraftiga och anpassningsbara till förändringar inom sina branscher, för att uppnå den balans som krävs mellan flexibilitet och trygghet samt för att höja arbetets kvalitet. Frågor som behandlas kan till exempel vara införande av ny teknik, nya arbetsformer och arbetstidsfrågor, till exempel arbetstid på årsbasis, förkortad arbetstid, mindre övertid, utveckling av deltidsarbete, möjligheter att göra avbrott i yrkeslivet samt därmed förknippade trygghetsfrågor.
- Att inom ramen för Luxemburgprocessen årligen rapportera om vilka aspekter av moderniseringen av arbetets organisation som har omfattats av förhandlingarna samt om hur de har genomförts och hur de påverkar sysselsättningen och arbetsmarknadens funktion.

#### 14. Medlemsstaterna skall göra följande, eventuellt tillsammans med arbetsmarknadens parter eller på grundval av avtal som arbetsmarknadens parter förhandlat fram:

- Se över det gällande regelverket och utreda förslag till nya bestämmelser och incitament för att säkerställa att de bidrar till att minska hindren för sysselsättning, till att underlätta införandet av en moderniserad organisation av arbetet och till att öka arbetsmarknadens anpassning till strukturella förändringar i ekonomin.
- Samtidigt beakta det faktum att anställningsformerna blir allt mer skiftande, utreda möjligheten att i den nationella lagstiftningen införa mer flexibla typer av avtal och se till att de personer som har nya, mer flexibla anställningsavtal kommer i åtnjutande av tillräcklig trygghet och bättre yrkesställning, som är förenliga med företagens behov och arbetstagarnas förväntningar.
- Försöka se till att befintlig arbetsmiljölagstiftning tillämpas bättre på arbetsplatserna genom att öka och förstärka genomförandet, genom att ge företag – särskilt små och medelstora – vägledning för att göra det lättare för dem att följa den befintliga lagstiftningen, genom att förbättra utbildningen i arbetsmiljöfrågor och genom att främja åtgärder för att minska arbetsolyckor och yrkessjukdomar inom traditionella högrisksektorer.

*Stödja anpassningsförmågan inom företagen som en del av det livslånga lärandet*

En av de centrala aspekterna i livslångt lärande är att öka den kompetens som finns i företagen.

15. Arbetsmarknadens parter uppmanas därför att på samtliga berörda nivåer vid behov sluta avtal om livslångt lärande i syfte att underlätta anpassning och innovation, särskilt på området informations- och kommunikationsteknik. På så sätt skall man skapa förutsättningar att ge varje arbetstagare möjlighet att skaffa sig de kunskaper som krävs i informationssamhället före 2003.

#### IV. STÄRKA JÄMSTÄLLDHETSPOLITIKEN

*Integrering av ett jämställdhetsperspektiv*

För att uppnå målen när det gäller lika möjligheter och höja sysselsättningsgraden för kvinnor enligt slutsatserna från Europeiska rådets möte i Lissabon bör medlemsstaternas jämställdhetspolitik förstärkas och alla relevanta faktorer beaktas, t.ex. att män tar på sig uppgifter inom familjen, vilka kan påverka kvinnors beslut att börja arbeta.

Kvinnor har fortfarande särskilda problem när det gäller inträde på arbetsmarknaden, karriärutveckling, förvärvsinkomster och möjligheter att kombinera arbete och familj. Det är därför viktigt att man bland annat

- ser till att aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder görs tillgängliga för kvinnor i en omfattning som motsvarar deras andel av de arbetslösa,
- ägnar särskild uppmärksamhet åt jämställdheten när det gäller skatte- och bidragssystemen samt ser över skatte- och bidragsstrukturer som påverkar kvinnors deltagande i arbetslivet negativt,
- ägnar särskild uppmärksamhet åt att se till att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete tillämpas,
- ägnar särskild uppmärksamhet åt faktorer som hindrar kvinnor som vill starta nya företag eller bli egenföretagare i syfte att undanröja dessa hinder,
- ser till att både män och kvinnor kan dra nytta av flexibla former att organisera arbetet, på frivillig basis och utan att det innebär några förluster när det gäller arbetets kvalitet,
- skapar förutsättningar för att underlätta kvinnors tillgång till utbildning, vidareutbildning och livslångt lärande, särskilt tillgången till den utbildning och de kvalifikationer som krävs för anställning inom IT-området.

16. Medlemsstaterna skall därför integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla fyra pelare vid genomförandet av riktlinjerna enligt följande:

- Utveckla och förstärka förfarandena för samråd med jämställdhetsorgan.
- Tillämpa förfaranden för konsekvensanalys ur ett jämställdhetsperspektiv inom varje riktlinje.
- Utarbeta indikatorer för att mäta resultaten av jämställdhetsarbetet inom varje riktlinje.

För att kunna göra en meningsfull utvärdering måste medlemsstaterna se till att det finns adekvata system och förfaranden för att samla in uppgifter och att könsuppdelad sysselsättningsstatistik finns tillgänglig.

*Minska klyftan mellan könen*

Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör vara uppmärksamma på att kvinnor och män är ojämnt representerade inom vissa ekonomiska sektorer och yrken samt på att förbättra kvinnors karriärmöjligheter. Det är här mycket viktigt att det erbjuds ett brett utbildningsutbud så tidigt som möjligt.

17. Medlemsstaterna skall göra följande, eventuellt tillsammans med arbetsmarknadens parter:

- Intensifiera sina insatser för att minska skillnaden i sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män genom att aktivt främja en ökad förvärvsfrekvens hos kvinnor, samt överväga att fastställa nationella mål enligt de mål som anges i slutsatserna från Europeiska rådets möte i Lissabon.
- Vidta åtgärder för att se till att kvinnor och män är jämnt representerade inom alla sektorer och yrken och på alla nivåer.
- Genomföra konkreta åtgärder för att främja lika lön för lika eller likvärdigt arbete och för att minska inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Det behövs åtgärder mot löneskillnaderna mellan kvinnor och män i den offentliga och privata sektorn och politikens inverkan på dessa skillnader bör fastställas och beaktas.
- Överväga att införa nya åtgärder för att främja kvinnors ställning och härigenom minska klyftorna mellan könen.

*Kombinera arbete och familj*

Den politik som rör avbrott i yrkeslivet, föräldraledighet och deltidarbete samt flexibla arbetsformer som gynnar både arbetsgivare och arbetstagare betyder mycket för både kvinnor och män. Genomförandet av olika direktiv och avtal mellan arbetsmarknadens parter på dessa områden bör påskyndas och regelbundet följas upp. Det måste finnas en tillräckligt utbyggd och god omsorg för barn och andra vårdbehövande personer, så att både kvinnor och män lättare kan komma in på arbetsmarknaden och stanna kvar där. En rättvis fördelning av familjeansvaret är i detta sammanhang av avgörande betydelse. Personer som åter träder in på arbetsmarknaden efter en tids frånvaro kan ha föråldrade kunskaper och ha svårt att få delta i utbildning. Det måste bli lättare för kvinnor och män att komma tillbaka på arbetsmarknaden efter en tids frånvaro.

18. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter skall göra följande:

- Utarbeta, genomföra och främja en familjevänlig politik, bland annat en lättillgänglig och god omsorg för barn och andra vårdbehövande personer med rimliga avgifter samt föräldraledighet och andra möjligheter till tjänstledighet.
  - Överväga att utifrån sina nationella förutsättningar fastställa ett nationellt mål för hur omsorgen för barn och andra vårdbehövande personer skall byggas ut.
  - Särskilt uppmärksamma kvinnor – och män – som önskar återgå till yrkeslivet efter ett uppehåll och i detta avseende undersöka möjligheterna att gradvis undanröja hindren för återinträde på arbetsmarknaden.
-