

994

UDENRIGSMINISTERIET

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806
15. juni 2004

Bilag	Journalnummer	Kontor
1	400.C.2-0	EUK

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges i forbindelse med Det Europæiske Råd i Bruxelles den 17.-18. juni 2004 Kommissionens henstilling med henblik på Rådets henstilling om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, 10067/04 (DA).

P. B. Orli





RÅDET FOR
DEN EUROPÆISKE UNION

Bruxelles, den 2. juni 2004 (04.06)
(OR. en)

10067/04

SOC 299
ECOFIN 205

NOTE

fra: RÅDET (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik)
til: DET EUROPÆISKE RÅD

Tidl. dok. nr.: 9549/04 SOC 249 ECOFIN 182 + COR 1(en) + COR 2(en) + COR 3(it)
Komm. forsl. nr.: 8076/04 SOC 159 ECOFIN 117 - KOM(2004) 239 endelig

Vedr.: **Kommissionens henstilling med henblik på Rådets henstilling om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker**
– Politisk enighed

Vedlagt følger til delegationerne den tekst til henstillingen vedrørende beskæftigelse for 2004, som Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) nåede til politisk enighed om den 1. juni 2004, og som skal sendes til Det Europæiske Råd med henblik på mødet den 17.-18. juni 2004.

Henstilling med henblik på

RÅDETS HENSTILLING

om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

som henviser til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 128, stk. 4,

som henviser til henstilling fra Kommissionen,

som henviser til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

som tager følgende i betragtning:

- (1) Den europæiske beskæftigelsesstrategi er det vigtigste middel til gennemførelse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålsætningerne i Lissabon-strategien. En vellykket gennemførelse af Lissabon-dagsordenen forudsætter, at medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker bidrager til en ensartet virkeliggørelse af de tre komplementære og gensidigt understøttende målsætninger om fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt social samhørighed og integration. Virkeliggørelsen af disse mål kræver yderligere strukturelle reformer med fokus på ti specifikke indsatsområder og bedre styring.
- (2) I reformen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003 er hovedvægten blevet lagt på mellemfristet rådgivning og på betydningen af at gennemføre samtlige de politikker, der anbefales i beskæftigelsesretningslinjerne. Beskæftigelsesretningslinjerne skal derfor kun revideres indgående hvert tredje år, medens der i de mellemliggende år kun bør foretages en begrænset ajourføring.
- (3) Rådet vedtog retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker i 2004 i uændret form ved afgørelse ...

- (4) Den 22. juli 2003 vedtog Rådet en henstilling om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik¹. Af den analyse af medlemsstaternes nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, som indgår i den fælles rapport om beskæftigelsen 2003-2004, fremgår det, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kun i begrænset omfang har fulgt Rådets henstillinger.
- (5) Den europæiske beskæftigelsestaskforce anbefalede, at EU skulle rette mere insisterende henstillinger til medlemsstaterne. Der skulle lægges vægt på at øge arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne, få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet, få flere mennesker til at blive længere på arbejdsmarkedet og sørge for, at arbejde bliver et reelt valg for alle, investere mere og mere effektivt i menneskelige ressourcer og livslang læring og sikre bedre styring med henblik på en mere effektiv reformgennemførelse. Rådet og Kommissionen deler denne vurdering og har integreret beskæftigelsestaskforcens konklusioner i deres fælles rapport om beskæftigelsen.
- (6) Analysen af gennemførelsen af retningslinjerne, Rådets henstillinger for 2003 i den fælles rapport om beskæftigelsen samt såvel de generelle som de landespecifikke bemærkninger til politikkerne i beskæftigelsestaskforcens rapport udgør grundlaget for EU's henstillinger til de nationale beskæftigelsespolitikker i 2004.
- (7) Beskæftigelsesretningslinjerne har været gældende for de nye medlemsstater siden tiltrædelsen. Alle de nye medlemsstater har i løbet af de seneste par år aflagt rapport om gennemførelsen af de fælles evalueringsdokumenter, som referer til beskæftigelsesretningslinjerne. Skal de nye medlemsstater med held videreføre den igangværende omstrukturering af deres økonomi, må de i samarbejde med arbejdsmarkedets parter gøre en større indsats for at modernisere deres beskæftigelsespolitikker. Det er af afgørende betydning med en ny balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i ansættelsen, øget deltagelse i beskæftigelsen og investeringer i menneskelige ressourcer gennem livslang læring, og det samme gælder behovet for at forbedre arbejdsstyrkens sundhed. I de fleste nye medlemsstater er det stadig af afgørende

¹ EUT L 197 af 5.8.2003.

betydning, at der oprettes sociale partnerskaber, og at der sker markante forbedringer i de offentlige myndigheders administrative kapacitet for at sikre fuldstændig gennemførelse og effektiv anvendelse af støtten fra Den Europæiske Socialfond, som udgør et meget vigtigt redskab til investeringer i menneskelige ressourcer og livslang læring.

- (8) De landespecifikke bemærkninger i rapporten fra den europæiske beskæftigelsestaskforce er i fuld overensstemmelse med analysen af rapporterne om gennemførelsen af de fælles evalueringsdokumenter og kan bruges som rettesnor for gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne i de nye medlemsstater,

HENSTILLER at medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der specielt tager sigte på dem, jf. bilaget der træder i stedet for Rådets henstilling af 22. juli 2003.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...]

På Rådets vegne

Formand

[...]

LANDESPECIFIKKE HENSTILLINGER OG PRIORITETER

At skabe flere og bedre job er den mest presserende opgave. Det Europæiske Råd understregede på sit forårsmøde, at medlemsstaterne som led i en samlet beskæftigelsesstrategi omgående bør tage fat på følgende fire strukturelle udfordringer: tilpasningsevne, flere personer ud på arbejdsmarkedet, styrkelse af arbejdets kvalitative aspekter samt investering i menneskelig kapital. Det Europæiske Råd understregede også, at støtte til og ønske om forandring ikke kun skal komme fra regeringerne. For at tilvejebringe sådan støtte opfordrede Det Europæiske Råd medlemsstaterne til at oprette reformpartnerskaber med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, civilsamfundet og de offentlige myndigheder i overensstemmelse med de nationale ordninger og traditioner.

Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik) tilslutter sig resultatet af den evaluering, der er foretaget af taskeforen for beskæftigelse, samt analysen i den fælles beskæftigelsesrapport om gennemførelsen af retningslinjerne og Rådets henstillinger fra 2003, og fremhæver, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne straks bør prioritere følgende:

- ***Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges*** bl.a. ved at man fremmer fleksibilitet kombineret med sikkerhed på arbejdsmarkedet samt ved at modernisere og udvide begrebet jobsikkerhed og ved at maksimere jobskabelsen og øge produktiviteten.
- ***Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet og blive der længere: arbejde skal være et reelt valg for alle***, bl.a. ved at man udarbejder omfattende aktive aldringsstrategier; videreudvikler politikker, der øger arbejdsmarkedsdeltagelsen samt styrker aktive arbejdsmarkedspolitikker med individuel hjælp til alle, som søger beskæftigelse og ved at man gennemfører en politik for, at "det skal kunne betale sig at arbejde", både i form af finansielle og ikke-finansielle incitamentter.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive bl.a. at man deler omkostninger og ansvar mellem offentlige myndigheder, virksomheder og enkeltpersoner og ved at man udvider udbuddet af uddannelse, især for de personer, der har mest brug herfor, såsom lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere, og

Bedre styring skal føre til en mere effektiv reformgennemførelse bl.a. ved at man opretter reformpartnerskaber, som kan mobilisere arbejdsmarkedsparternes og forskellige aktørers støtte og medvirken og eventuelt fastlægger mål for de nationale politikker, som afspejler de mål, der er fastlagt på europæisk niveau, og sikre, at offentlige midler udnyttes effektivt samt ved at man fremmer de nationale handlingsplaners roller og gøre dem mere synlige og styrker de landespecifikke henstillinger rolle og etablerer en mere effektiv udveksling af erfaringer.

n for denne ramme fastsættes de landespecifikke henstillinger og prioriterede områder således:

LANDESPECIFIKKE HENSTILLINGER

BELGIEN

Siden den positive udvikling siden 1997 ligger beskæftigelsesfrekvensen i Belgien fortsat markant under EU's gennemsnit og langt under målene fra Lissabon. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere hører til den laveste i EU-25. Beskæftigelsesfrekvensen for udlændinge er påfaldende lav. Efter flere års stabilt fald er ledigheden nu igen begyndt at stige. Antallet af voksne, som følger uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse stagnerer.

Udvalget har gennemført en evaluering af taskeforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

DANMARK

Danmark har en beskæftigelsesfrekvens, som ligger noget over målene fra Lissabon, også for kvinder og ældre arbejdstagere. På trods af den seneste stigning i ledigheden, som især rammer nyuddannede og som har forværret situationen for langtidsledige, er ledigheden fortsat relativt lav. Da man har en høj beskæftigelsesfrekvens er det et vigtigt mål for Danmark at sikre et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft på lang sigt.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagerne og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *yderligere sænkning af det samlede skattetryk på arbejde samtidig med en budgetmæssig konsolidering.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *virkeliggørelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, herunder i relevant omfang fjernelse af incitamentet til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet*
- *revision af skattesystemer og overførselsindkomstsordninger for at sænke marginalsatserne og øge incitamentet for lavindkomstgrupper til at arbejde, herunder også de ledige og inaktive*
- *overvågning af virkningerne af de seneste reformer til integrering af indvandrere på arbejdsmarkedet, især indsatsen for at få de nødvendige grundlæggende kvalifikationer, der er nødvendige for at opfylde jobkravene.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *overvågning af udviklingen i den erhvervsfaglige uddannelse på baggrund af de seneste stigninger i gebyrerne for undervisningen.*

TYSKLAND

Den tyske beskæftigelsesfrekvens ligger over EU's gennemsnit, men stadig langt under målene fra Lissabon. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere halter efter. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder ligger højere end EU's gennemsnit, men stagnerer. Der er forskellige resultater afhængig af region, men generelt set har det tyske arbejdsmarked nydt godt af årene med økonomisk vækst i EU mellem 1997 og 2000. I de senere år har beskæftigelsen været faldende, og ledigheden er steget. Ledigheden og især langtidsledigheden er fortsat blandt de højeste i EU. Der er stadig væsentlige regionale skævheder mellem den østlige og vestlige del af landet .

En evaluering af taskeforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *revision af socialsikringssystemernes finansiering for at nedsætte de indirekte lønudgifter og samtidig en fortsat budgetkonsolidering*
- *tilskyndelse af arbejdsmarkedsparterne til at tage ansvar for en lønfastsættelse, som til stadighed afspejler lokale, regionale og sektormæssige forskelle med hensyn til produktivitet og arbejdsmarkedsvilkår, og til at stræbe efter en bedre arbejdstidsfleksibilitet og tilbud om uddannelsesfaciliteter, f.eks. gennem uddannelseskonti (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinje 5)*
- *støtte til udvikling af små og mellemstore virksomheder, bl.a. ved hjælp af mindre regulering og bedre adgang til finansiering; en styrkelse af iværksætterånden, især i landets østlige del.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *videreførelse af reformen af skattesystemer og overførselsindkomstordninger for derigennem at sikre, at der er effektive incitamenter til at tage arbejde; en nøje overvågning og evaluering af Hartz-reformerne og andre arbejdsmarkedsreformer for at sikre en stadig forbedring af arbejdsformidlingernes effektivitet i støtten til de ledige*

- *undersøgelse af, om der foreligger skattemæssig demotivering af kvinders indsats på arbejdsmarkedet; en udvidelse af børnepasningsmulighederne, især i de vestlige delstater og en bedre koordinering af skoletid og arbejdstid; tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til at tage ansvaret for at mindske den kønsbestemte lønforskel betragteligt*
- *videreudarbejdelse af en overordnet strategi for aldring for at sikre, at folk bliver længere tid på arbejdsmarkedet, især efter 60; yderligere støtte til deltidsarbejde for mænd og øget adgang til uddannelse for ældre arbejdstagere*
- *en styrkelse af indsatsen for at integrere indvandrere.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *forbedring af arbejdsstyrkens uddannelsesniveauer og større tilskyndelse til øget deltagelse i livslang læring, især for de lavtkvalificerede, ansatte i små og mellemstore virksomheder samt ældre arbejdstagere*
- *fortsat modernisering af det duale system; nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt.*

GRÆKENLAND

Selv om jobskabelsen er øget på det seneste, har Grækenland stadig en af de laveste beskæftigelsesfrekvenser i EU, især for kvinder, og en faldende, men høj, ledighed. Omfanget af sort arbejde er ret stort. Arbejdsproduktiviteten er steget markant t, men er fortsat på et lavt niveau. Andelen af voksne under uddannelse er også stadig meget lav, især i betragtning af det lave uddannelsesniveau blandt den erhvervsaktive befolkning. I de seneste år har en øget indvandring bidraget til et større udbud af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *en fuldstændig gennemførelse af den aftalte reformpakke for arbejdsmarkedet; det skal bør gøres endnu mere attraktivt at arbejde på deltid, og der bør etableres vikarbureauer for at øge antallet af forskellige arbejdstidsordninger*
- *en nedsættelse af de indirekte lønomkostninger og budgetmæssig konsolidering; gøre mere for at ændre sort arbejde til lovlige beskæftigelse ved at gøre både standardarbejdskontrakter og ikke-standardkontrakter mere attraktive for arbejdsgivere og arbejdstagere og ved at styrke håndhævelsen af loven*
- *fremme af et mere beskæftigelsesfremmende erhvervsklima.*

Flere skal ind på arbejdsmarkedet og arbejde skal gøres til et reelt valg for alle

- *gennemførelse af mere omfattende aktioner for at hæve niveauet og øge effektiviteten af en aktiv arbejdsmarkedspolitik for at kunne dække en større andel af de inaktive og ledige*
- *en hurtigere etablering af effektive arbejdsformidlinger i hele landet, som tilbyder forebyggende tiltag og individuelle tjenester; forbedring af de statistiske overvågningssystemer*
- *skabelse af flere incitamenter for kvinder til at gå ud på arbejdsmarkedet, bl.a. ved deltidsbeskæftigelse; bedre muligheder for at få passet børn og andre pasningskrævende personer til en rimelig pris*
- *fastlæggelse af en overordnet strategi for aldring med fleksible arbejdsordninger, incitamenter for ældre arbejdstagere til at forblive længere på arbejdsmarkedet samt støtte til kvalificering.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *nedbringelse af antallet af elever, som forlader skolen og styrkelse af de arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser*
- *undersøgelse af incitamenter til fremme af livslang læring og øget deltagelse i uddannelse, især for lavt kvalificerede og indvandrere.*

SPANIEN

Mellem 1997 og 2002 havde Spanien den største stigning i beskæftigelsesfrekvensen og det største fald i ledigheden blandt medlemsstaterne. Ledigheden er dog fortsat noget over EU's gennemsnit, og beskæftigelsesfrekvensen er også fortsat en del lavere end gennemsnittet. Da der er store forskelle mellem regionernes resultater, er en løsning af de regionale uligheder fortsat en prioriteret opgave. Kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet og de ældres beskæftigelsesfrekvens er stadig særdeles lav. Desuden er en meget stor andel af arbejdstagerne (cirka en tredjedel af alle arbejdstagere) ansat på tidsbegrænsede kontrakter. Arbejdsproduktiviteten er fortsat lav. Det generelle uddannelsesniveau og andelen af voksne, der deltager i livslang læring, er yderst lav. I de senere år har øget indvandring bidraget til udbuddet af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *støtte til modernisering af arbejdets tilrettelæggelse for at styrke produktiviteten og arbejdskvaliteten*
- *revision af lovrammerne for at gøre tidsbegrænsede kontrakter mere attraktive for arbejdsgiverne og få dem til at afstå fra at anvende tidsbegrænsede kontrakter for at undgå en opdeling af arbejdsmarkedet; vikarbureauarbejde gøres mere attraktivt for arbejdstagere; fjernelse af hindringer for deltidsarbejde;*
- *brug af mulighederne for løndifferentiering ud produktivitetsudviklingen på lokalt og regionalt plan i de forskellige sektorer (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinje 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *flere incitamenter for kvinder til at komme ud på arbejdsmarkedet; flere og økonomisk mere overkommelige pasningsmuligheder for børn og andre plejkrævende personer*

- *bedre adgang til aktive og mere effektive arbejdsmarkedsforanstaltninger for dårligt stillede, især unge handicappede, indvandrere og langtidsledige; moderniseringen af de offentlige arbejdsformidlinger afsluttes, herunder det statistiske overvågningsystem; styrkelse af koordineringen mellem regionale arbejdsformidlinger og behandling af udestående problemer i forbindelse med hindringerne for geografisk mobilitet*
- *fastlæggelse en overordnet strategi for aldring med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, incitamenter for at tilskynde ældre arbejdstagere til at forblive længere på arbejdsmarkedet og til fortsat at videreudanne sig.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *mindskelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt og kvalitetssikring samt arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser*
- *styrkelse af incitamenterne til livslang læring for at øge deltagelsen heri, især de lavtkvalificeredes deltagelse.*

FRANKRIG

I Frankrig er den generelle beskæftigelsesfrekvens under EU's gennemsnit.

Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere (55-64) hører til en af de laveste i EU.

Ledigheden faldt markant i 1997 og 2000, men er steget igen med den økonomiske afmatning.

Ledigheden er fortsat blandt de højeste i EU, og den er særlig høj for unge (15-24).

Beskæftigelsesfrekvensen for udlændinge er forbavsende lav, bl.a. for kvinder. Andelen er tidsbegrænsede arbejdskontrakter er fortsat over EU-15-gennemsnittet, og andelen af voksne, som deltager i almen og erhvervsfaglig uddannelse, er stadig lige under gennemsnittet.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- forenkling af mulighederne for at overføre folk ansat med tidsbegrænsede kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter for at undgå opdeling af arbejdsmarkedet og for at øge mulighederne for at forblive og videreudvikle sig på arbejdsmarkedet
- udvikling af et mere effektivt system til foregribelse og styring af omstruktureringer
- fremme af et erhvervsvenligt klima for at udvikle små og mellemstore virksomheder og tilsyn med de fremskridt, der gøres mht. et øget antal nystartede virksomheder.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- overvågning af virkningerne af pensionsreformen på den faktiske pensionsalder, og udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, der skal fastholde ældre arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet ved at tilpasse tilrettelæggelsen af arbejdet, ved at give bedre adgang til uddannelse og ved med beslutsomhed at begrænse førtidspensionsordninger
- bedre koordinering af arbejdsformidlingerne for at styrke individualiseret servicering; opbygning af effektive indfaldsvinkler til arbejde og uddannelse for ledige unge og indvandrere, navnlig kvinder
- sikring af en effektiv evaluering af den seneste reform af arbejdsløshedsunderstøttelsessystemet og sikring af, at reformen følges op af passende krav og effektiv jobsøgning

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- tilsyn med, at arbejdsmarkedsparternes aftale om erhvervsfaglig uddannelse og loven om uddannelse i hele arbejdslivet fører til, at en øget andel i befolkningen deltager i uddannelse, og at opmærksomheden er særligt rettet mod lavtkvalificerede og ansatte i små og mellemstore virksomheder
- mindske af antallet af elever, som forlader skolen tidligt; fremme af og tilskyndelse til bredere og lettere adgang til lærlingeuddannelse.

IRLAND

Irland har gjort imponerende fremskridt med hensyn til beskæftigelse og produktivitet siden 1997. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er steget fra 56,1% til 65,3%, samtidig med at ledigheden er faldet med næsten to tredjedele og langtidsledigheden fra 5,6% til 1,3%. Kvindernes andel af arbejdsstyrken er blevet større, men der er stadig en markant kløft mellem kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens og der er også en stor kønsbestemt lønforskel. Mangel på arbejdskraft er fortsat et problem, selv om det er mindre udtalt som følge af øget indvandring. Et væsentligt element i den succes er landets evne til at tiltrække direkte udenlandske investeringer. Arbejdsmarkedets partnerskab, landets skattesystem, god lovgivning og investering i menneskelige ressourcer udgør også vigtige faktorer.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *øget adgang til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for en større andel af de ledige og inaktive samt sikring af deres effektivitet*
- *øget udbud af børnepasningsfaciliteter til rimelige priser og en øjeblikkelig indsats for at fjerne grundlaget for kønsbestemte lønforskelle.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *gennemførelse af en helhedsstrategi for livslang læring for at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og for at øge deltagelsen i undervisningen, især blandt de lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere.*

ITALIEN

Uanset den svage økonomiske situation er væksten i beskæftigelsen fortsat positiv og bekræfter de forbedringer, der er sket siden 1997. Beskæftigelsesfrekvensen er dog fortsat en af de laveste i EU. Kvinders deltagelse og ældres arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er ligeledes blandt de laveste i EU-25. Ledigheden er faldet i den seneste tid, men ligger stadig over EU-15-gennemsnittet. Med en ledighed på ca. 5% i Midt- og Norditalien sammenlignet med 18% i Syditalien er en løsning af problemet med regionale forskelle en højtprioriteret opgave. Sort arbejde er stadig meget udbredt, selv om beskæftigelsessituationen for 700 000 indvandrere er blevet regulariseret. Det generelle uddannelsesniveau og andelen af deltagere i uddannelse er fortsat meget lavt.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *nøje overvågning af de lovgivningsmæssige reformer, der sigter mod at afhjælpe skævheden mellem tidsbegrænsede og tidsubegrænsede kontrakter og imødegå opdelingen af arbejdsmarkedet; forbedring af arbejdsløshedsforsikringens niveau, dækning og effektivitet*
- *videreførelse af mindskelsen af de indirekte lønomkostninger, især for de lavtlønnede, og budgetmæssig konsolidering; en større indsats for at overføre sort arbejde til regulær beskæftigelse ved at fjerne motivationshæmmende skatter og ved at håndhæve loven bedre*
- *støtte til arbejdsmarkedets parter, så de kan revidere lønforhandlingssystemerne, så der tages hensyn til regionale arbejdsmarkedsforskelle (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinje 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- sammen med de regionale myndigheder udvikling af arbejdsformidlingens effektivitet i hele landet og iværksættelse af partnerskaber mellem offentlige og private aktører ; øget adgang til effektive individualiserede tjenester og deltagelse i aktive arbejdsmarkedsordninger, især i Syditalien; særligt fokus på de unges, de dårligt stillede og de lavtuddannedes situation; gennemførelse af nationalt datasystem for arbejdsmarkedet uden yderligere forsinkelser
- øget udbud af pasningsfaciliteter til rimelige priser for børn, især børn under tre år, og andre plejekrævende personer med henblik på at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet, herunder ved hjælp af deltidsarbejde
- udformning af en gennemarbejdet aktiv aldringsstrategi og sikring af, at de påtænkte reformer giver de rette incitamenter til at fastholde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet og modvirker en tidlig tilbagetrækning.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- overvågning af de seneste reformer med henblik på at sikre en højnelse af arbejdsstyrkens uddannelsesniveau; nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt; og mere arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser for at lette overgangen til arbejde
- sikring af effektive incitamenter til livslang læring og øget deltagelse i uddannelse og sammen med arbejdsmarkedets parter , især for lavtkvalificerede bl.a. gennem en effektiv udvikling af tværfaglige fonde.

LUXEMBOURG

I Luxembourg er beskæftigelsesfrekvensen meget tæt på EU-gennemsnittet, men endnu under EU-målet. Ledigheden er fortsat lav, og andelen af langtidsledige er en af de laveste i EU.

Men det økonomiske opsving i slutningen af 1990'erne har generelt set ikke ført til en øget beskæftigelsesfrekvens. Nye job blev besat af grænsependlere, mens beskæftigelsen blandt ældre arbejdstagere forblev på et meget lavt niveau. Deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse er fortsat under EU-15-gennemsnittet.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- støtte til start af nye virksomheder og fremme af iværksætterkurser med henblik på en diversifikation af erhvervsstrukturen og tilskyndelse til alternative muligheder for jobskabelse

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- udarbejdelse af en overordnet strategi for aktiv aldring, især i den private sektor og en styrkelse af de seneste initiativer for at fastholde arbejdstagere længere i beskæftigelse ved med beslutsomhed at begrænse førtidspensionsordninger
- fremme arbejdsorienterede løsninger for mennesker, der er omfattet af handicapordningen, og som er i stand til at arbejde
- bedre faciliteter for at gøre det lettere at forene arbejde og fritid, tilskyndelse af kvinder til at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter længere perioder uden for dette; gennemførelse af aktioner for at fjerne årsagen til kønsbetingede lønforskelle.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- effektiv gennemførelse af rammelovgivningen om videreuddannelse med henblik på stærkere incitamenter til livslang læring og øget deltagelse i uddannelse, bl.a. for de lavtkvalificerede

- *revision af det almindelige system for livslang læring for at opnå en bedre sammenhæng mellem uddannelsessystemerne og de erhvervsfaglige uddannelsessystemer og for at mindske antallet af elever, der forlader skolen tidligt.*

NEDERLANDENE

Mens beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd ligger højere end målene for Lissabon, er beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fortsat lav. Arbejdsmarkedet er karakteriseret ved en usædvanlig stor andel deltidsarbejde (ca. 44% af arbejdsstyrken) og et stort antal mennesker på invalidepension. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere ligger højere end EU-gennemsnittet, men er stadig langt under EU-målet. Ledigheden er steget markant siden 2001, selv om den fortsat ligger blandt de laveste i EU. I efteråret 2003 underskrev regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale, som bl.a. omfatter en fastfrysning af lønningerne i 2004 og 2005.

En evaluering af taskeforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *en nøje overvågning af lønudviklingen i overensstemmelse med "efterårsaftalen" mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinje 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *systematisk gennemførelse af undersøgelse af invalidepensionisters arbejdsevne og hjælp til dem, som er i stand til at arbejde, til at forberede sig på og til at finde et egnet job; opmærksomheden bør især være henledt på overrepræsenterede grupper i invalidepensionsordningen såsom kvinder under 40*
- *stærkelse af præventive tiltag for voksne; øget effektivitet i og adgang til aktive foranstaltninger for modtagere af socialydelse og for de personer, der har størst risiko for inaktivitet; fremme af indvandreres integration*

- *afskaffelse af førtidspensionsordninger fjernes og samtidig indførelse af incitamerter, der skal få arbejdstagerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, og uddannelses tilbud, navnlig for lavtkvalificerede ældre arbejdstagere*
- *lettere overgang fra deltidsjob til fuldtidsjob; der bør øjeblikkeligt gennemføres foranstaltninger for at afhjælpe problemet med kønsbestemte lønforskelle; børnepasning bør være billigere.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *gennemførelse af foranstaltninger for at mindske antallet af elever, der forlader skolen tidligt; bedre incitamerter for at udvikle livslang læring og øge andelen af personer under uddannelse, især blandt lavtkvalificerede og inaktive.*

ØSTRIG

Østrig har opnået en høj generel beskæftigelsesfrekvens og en relativ høj beskæftigelsesfrekvens for kvinder i overensstemmelse med målene fra Lissabon. Ledigheden hører til en af de laveste i EU. Arbejdsmarkedsparternes partnerskab spiller en vigtig rolle i moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse, med hensyn til en bedre arbejdsmarkedslovgivning og sikring af en tilfredsstillende lønudvikling. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er imidlertid meget lav. Væksten i beskæftigelsen er blevet langsommere, og ledigheden er begyndt at stige. Voksnes deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse ligger under EU-gennemsnittet. Den kønsbestemte lønforskel er fortsat en af de højeste i EU.

En evaluering af taskeforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *overvågning af reformerne af lovgivning om fratrædelsesordninger og fremskridtene i den planlagte gennemførelse af retten til arbejdsløshedsunderstøttelse for selvstændige og eventuelt supplerende foranstaltninger hertil for at øge den erhvervmæssige mobilitet.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, herunder afskaffelse af førtidspensioneringsordninger, med en udvidelse af incitamenterne for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet, bl.a. ældre kvinder; overvågning af virkningerne af en revision af pensionssystemet med hensyn til den effektive alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt fremskridt i retning af de nationale mål*
- *gennemførelse af aktioner for at afhjælpe årsagerne til kønsbestemte lønforskelle; øget udbud af børnepasningsfaciliteter til en rimelig pris og evaluering af virkningerne af den nuværende ordning for børnepasningsydelser for niveauet og kvaliteten i kvinders beskæftigelse.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *undersøgelse af incitament til øget deltagelse i uddannelse, især for lavtkvalificerede og indvandrere*

PORTUGAL

Portugal er nær ved at nå målet fra Lissabon om den generelle beskæftigelse og ligger lidt over beskæftigelsesmålene for kvinder og ældre arbejdstagere. Den seneste økonomiske nedgang har ført til en stigning i ledigheden, selv om denne fortsat er på et relativt lavt niveau i sammenligning med EU. Produktivitetsniveauet, det generelle uddannelsesniveau og niveauet for adgang til erhvervsfaglig uddannelse er fortsat meget lavt. Endvidere er en markant stor andel (mere end 20%) ansat med tidsbegrænsede arbejdskontrakter. I de seneste år har en øget indvandring bidraget til udbuddet af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *støtte til en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse for at styrke produktiviteten og arbejdskvaliteten*

- *tilskyndelse til en større interesse blandt arbejdsgivere og arbejdstagere for tidsubegrænsede kontrakter på grundlag af den nye arbejdslov og imødegåelse af en opdeling af arbejdsmarkedet*
- *udvikling af et mere effektivt system til foregribelse og styring af omstruktureringer.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *styrkelse af de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for ledige og inaktive, især for indvandrere og tilsyn med deres effektivitet*
- *aktioner til fjernelse af årsagen til kønsbestemte lønforskelle i den private sektor og bedre adgang til økonomisk mere overkommelige pasningsordninger for børn og andre plejekrævende personer*
- *udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, som også omfatter fjernelse af incitamenter til en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som giver øget adgang til uddannelse og sørger for et hensigtsmæssigt arbejdsmiljø.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *sikring af, at den nationale strategi for livslang læring virkelig fører til et højere uddannelsesniveaue for den samlede arbejdsstyrke, ved at styrke incitamenterne til livslang læring og ved at øge deltagelsen i uddannelse, især de lavtkvalificeredes deltagelse*
- *nedbringelse af antallet af elever, der forlader skolen for tidligt og styrkelse af de arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser.*

FINLAND

Finland er nær på det generelle mål for beskæftigelsesfrekvensen, og landet ligger over målet for kvinders beskæftigelsesfrekvens. Finland har opnået en stærk stigning i ældre arbejdstageres deltagelse på arbejdsmarkedet i de seneste ti år og er meget nær EU's mål for ældre arbejdstagere. Arbejdsløshedsprocenten ligger over EU's gennemsnit og er særlig høj for unge.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *mindskelse af de indirekte lønomkostninger for de lavtlønnede under iagttagelse af hensynet til sunde offentlige finanser.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *overvågning af virkningerne af de seneste reformer af aktive arbejdsmarkedspolitikker på den strukturelle arbejdsløshed og regionale uligheder; gennemførelse af særlige foranstaltninger for at lette aktiveringen og integreringen af dårligt stillede unge, handicappede og indvandrere*
- *en yderligere reform af skattesystemerne og de sociale sikringsordninger for at fjerne arbejdsløshedsfælder*
- *opfølgning af den nationale strategi for aktiv aldring ved hjælp af forbedrede arbejdsforhold, incitament og tilbud om undervisning til lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- *gennemførelse af aktioner for at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og øget uddannelse for de lavtkvalificerede.*

SVERIGE

Sverige ligger højere end alle EU's beskæftigelsesmål, også målene for kvinder og ældre arbejdstagere. Den samlede arbejdsløshedsprocent ligger på ca. 5%. Der bør fortsat gøres en indsats for at undgå mangel på arbejdskraft. I betragtning af den aldrende befolkning vil der blive et behov for at øge udbuddet af arbejdskraft ved at udnytte potentielle muligheder for arbejdskraft blandt indvandrere, unge og langtidssyge og ved at forbedre incitamenterne til at arbejde.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- fremme af etableringen af små og mellemstore virksomheder, især ved at reducere de administrative byrder.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- løsning af problemet med det stigende antal mennesker med langtidssygemeldinger ved at fremme løsninger, der fokuserer på arbejdet, og ved at forbedre arbejdsvilkårene
- fjernelse af resterende arbejdsløsheds- og inaktivitetsfælder
- en nøje overvågning af resultaterne af de aktioner, der gennemføres for at integrere indvandrere i arbejdsstyrken.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og øget adgang til uddannelse for lavtkvalificerede og inaktive; afhjælpning af de stigende flaskehalsproblemer og misforholdet med hensyn til kvalifikationer i sektorer med lavt- og mellemuddannede.

DET FORENEDE KONGERIGE

Det Forenede Kongerige overgår alle målene for beskæftigelsesfrekvensen, også kvinders og ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens. På trods af afmatningen i den globale økonomi er beskæftigelsesfrekvensen fortsat rimelig stabil, og arbejdsløshedsniveauet er noget under EU's gennemsnit. Der findes dog fortsat koncentrationer af økonomisk inaktivitet og i mindre udstrækning ledighed i visse områder og i visse særlige grupper. Produktionsniveauet, især udtrykt pr. arbejdstime, er fortsat relativt lavt. Dette skyldes til dels udbredelsen af lavtkvalificerede i arbejdsstyrken og herunder utilstrækkelige grundkvalifikationer. Den kønsbestemte lønforskel er fortsat en af de højeste i EU.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- tilsyn med, at lønudviklingen ikke overstiger udviklingen i produktiviteten (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinje 3).

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- tilsyn med, at aktive arbejdsmarkedspolitikker og sociale ordninger forebygger tab af kvalifikationer og fremmer arbejdskvalitet ved at forbedre incitamentet til at arbejde og ved at støtte, at inaktive og ledige integreres vedvarende og kommer til at fungere godt på arbejdsmarkedet; problemet med det stigende antal mennesker på sygedagpenge og invalidepension løses, og opmærksomheden rettes især mod enlige forældre og mennesker, der bor i forarmede områder
- øget udbud af pasningsfaciliteter til rimelige priser for børn og andre plejekrævende personer, øget adgang til uddannelse for lavtlønnede kvinder på deltidsarbejde og øjeblikkelig gennemførelse af aktioner for at fjerne årsagen til kønsbestemte lønforskelle.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- indførelse af nationale og regionale kvalifikationsstrategier for at give et bedre incitament til livslang læring og således øge produktiviteten og arbejdskvaliteten; der lægges særlig vægt på arbejdsstyrkens læse-, skrive- og regnefærdigheder og på, at 16-19-årige og lavtkvalificerede arbejdstagere, især dem med dårligt betalt jobs, deltager i og gennemfører et uddannelsesforløb.

PRIORITEREDE OMRÅDER FOR DE NYE MEDLEMSSTATER

CYPERN

Beskæftigelsesfrekvensen i Cypern ligger noget over EU-15-gennemsnittet, og ledigheden er lav. Andelen af udenlandske arbejdstagere, som ofte er ansat på tidsbegrænset grundlag, er steget markant i løbet af årene som følge af behovet på arbejdsmarkedet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

For Cypern er det især nødvendigt at øge innovationskapaciteten og at få en større spredning i serviceerhvervene.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Mens kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet overstiger EU's gennemsnit, kan der gøres mere for at overvinde kønsbestemte forskelle. Disse foranstaltninger bør omfatte bedre pasningsfaciliteter, en øget deltagelse af kvinder i uddannelse, og at deltidsarbejde gøres mere attraktivt.

Udenlandske arbejdstagere, som kommer til Cypern i en midlertidig ansættelse, udgør en stor del af den arbejdende befolkning. Der er derfor grund til at se på politikkerne i forbindelse med beskæftigelse af udenlandske arbejdstagere, både med hensyn til deres bidrag til arbejdsmarkedsfleksibilitet og de vandrende arbejdstageres rettigheder og muligheder.

Forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger bør styrkes for at opfylde individuelle behov og for at kunne dække en større andel af de ledige og handicappede, ældre jobsøgende samt kvinder. En styrkelse og modernisering af de offentlige arbejdsformidlingskontorer er også et prioriteret område.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

På grundlag af den omstrukturering af uddannelsen, der har været i gang siden 2000 skal Cypern udvikle en overordnet national strategi for livslang læring. Dette skulle bidrage til en mindskelse af antallet af unge, der er gået tidligt ud af skolen, forbedre sammenhængen mellem grunduddannelse og videreuddannelse og sikre større deltagelse i uddannelse.

TJEKKIET

Beskæftigelsesfrekvensen i Tjekkiet ligger en lille smule over EU-15-gennemsnittet. Ledigheden er lige omkring EU-15-gennemsnittet, men er steget langsomt siden midten af 1990'erne. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens ligger tæt op ad EU-gennemsnittet, men lavere, især for kvinder på grund af den lave lovbestemte pensionsalder. Der er betydelige regionale skævheder.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

I gennemførelsen af strategien for økonomisk vækst og øget beskæftigelse skal Tjekkiet sikre, at lønudviklingen er på linje med udviklingen i produktiviteten.

Den forholdsvis høje beskatning af lønindtægter og de indirekte lønomkostninger virker hindrende for jobskabelse og gør lavtkvalificeret arbejdskraft så dyr, at den presses ud af arbejdsmarkedet og over i sociale ydelser og/eller sort arbejde. En samlet reform af skattesystemet og socialsikringsordningerne bør derfor modvirke afhængighed af socialydelser og sikre, at det kan betale sig at arbejde.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Tjekkiet ligger over EU's gennemsnit, men at øge kvinders og ældre arbejdstageres deltagelse på arbejdsmarkedet bør være en prioriteret opgave. I den forbindelse kunne en styrkelse af incitamenterne til deltidsarbejde udgøre et vigtigt bidrag.

Det er nødvendigt med en større indsats for at integrere de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet. Dette er især nødvendigt i regionerne uden for Prag og for romaerne. Dette forudsætter forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger kombineret med foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling, hvor der lægges stærk vægt på uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse, støtte til iværksættere og jobskabelse. Modernisering af de offentlige arbejdsformidlinger skal ses som en prioriteret opgave.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

På grundlag af den seneste strategi for udvikling af menneskelige ressourcer synes en øget deltagelse i videregående uddannelser og uddannelser både generelt og for lavtkvalificerede af afgørende betydning, hvis man vil støtte jobskabelse og erhvervsmæssig og geografisk mobilitet.

ESTLAND

Beskæftigelsesfrekvensen i Estland ligger lidt under EU-15-gennemsnittet. Ledighedstallene er faldet med årene, men ligger fortsat over EU-gennemsnittet. Endvidere er andelen af langtidsledige høj. Estland forventes at blive mest berørt af faldet i antallet af personer i den erhvervsaktive alder som følge af demografiske ændringer.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

En nedsættelse af skattebeløbet for arbejde især på lavtlønsområdet og fremme af forskellige former for arbejdskontrakter og arbejdstid kunne bidrage til at skabe flere jobmuligheder. Dette bør ske samtidig med en indsats for at forbedre skattesystemet og ved at ændre sort arbejde til regulære job. Det er også vigtigt, at lønudviklingen ligger på linje med udviklingen i produktiviteten

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

På baggrund af det hastige fald i Estlands erhvervsaktive befolkning bør man forsøge at mindske inaktivitetsniveauet og at fastholde og tiltrække flere til arbejdsmarkedet. Det er af afgørende betydning for Estland yderligere at øge andelen af kvinder, ældre arbejdstagere og lavtkvalificerede på arbejdsmarkedet.

Som supplement til den nyligt vedtagne arbejdsløshedsforsikringslov synes det vigtigt at styrke aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger såsom støtte til aktiv jobsøgning, bedre adgang til uddannelse for arbejdsløse og sikkerhed for, at arbejdsmarkedet er åbent for alle. De offentlige arbejdsformidlinger bør også tilføres øgede ressourcer. Dårligt stillede såsom langtidsledige, unge, handicappede og ældre jobsøgende har brug for særlig opmærksomhed. Tilhørsforhold til en etnisk minoritet eller manglende kendskab til det nationale sprog udgør en særlig risikofaktor.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

I betragtning af risikoen for et misforhold mellem de udbudte og efterspurgte kvalifikationer på arbejdsmarkedet bør Estland tilskyndes til at forbedre adgangen til uddannelse for alle ansatte, især de lavtkvalificerede. En nedsættelse af antallet af unge, der forlader skolen tidligt og en sikring af uddannelseskvaliteten udgør en særlig udfordring. Opbygning af et system for livslang læring skal sættes på dagsordenen.

UNGARN

Beskæftigelsesfrekvensen i Ungarn er lav, især for lavtkvalificerede, dårligt stillede, kvinder og ældre arbejdstagere. Samtidig er ledigheden fortsat noget under EU-15-gennemsnittet. Dette kan forklares med en lav beskæftigelsesfrekvens, dvs. at der findes en stor inaktiv population i den erhvervsaktive alder. Der er en stor arbejdsmarkedsskævhed mellem de centrale og de vestlige regioner, hvor "den moderne økonomi" er koncentreret i forhold til resten af landet. Den regionale og sektormæssige mobilitet er lav, medens færdighedsflaskehalse er udtryk for både mangel på kvalificeret arbejdskraft og uddannelsessystemets manglende evne til at opfylde arbejdsmarkedets behov.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Skattekiln for arbejdskraft er fortsat høj. Den udgør en hindring for jobskabelse og bidrager sandsynligvis til sort arbejde. Endvidere er det på grund af afmatningen i den økonomiske vækst nødvendigt med en yderligere indsats i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at sikre en mere beskæftigelsesfremmende lønudvikling. Lønudviklingen styres af den mere konkurrencedygtige del af økonomien og bidrager derfor ikke nødvendigvis til en styrkelse af jobskabelseskapaciteten i de svagere dele af økonomien.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Arbejdstagernes sundhed er et spørgsmål, som giver anledning til bekymring, og som delvis kan forklare den lave aktivitet. I den forbindelse er der brug for en politik til fremme af bedre arbejdsvilkår og til at forbedre den forebyggende og helbredende lægehjælp. Reformen i det sociale sikringssystem, herunder sygedagpenge, bør videreføres, med henblik på at det skal kunne betale sig at arbejde og for at mindske udbredelsen af sort arbejde.

Dette bør ske samtidig med udvikling af en mere fleksibel og familievenlig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder mere attraktivt deltidsarbejde, især for kvinder og ældre arbejdstagere. En styrkelse af forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for ledige og inaktive er også nødvendigt, især i de dårligst stillede regioner. Dette forudsætter moderne offentlige arbejdsformidlinger, der kan fremme erhvervmæssig og geografisk mobilitet. På grundlag af integrationsstrategien er det nødvendigt med en indsats for at forbedre arbejdsmarkedsperspektiverne for romaerne.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

Indsatsen for at udarbejde strategier for livslang læring bør videreføres og bør omfatte foranstaltninger til at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, fremme lige adgang til videregående uddannelser og udvide mulighederne for uddannelse især for de lavtkvalificerede og dårligt stillede. Det er vigtigt at forbedre uddannelsessystemets effektivitet og øge dets fleksibilitet for at forbedre tilpasningen til arbejdsmarkedets kvalifikationsbehov.

LITAUEN

Der har været en lille stigning i beskæftigelsesfrekvensen i Litauen på det seneste, men den er fortsat noget under EU-15-gennemsnittet. Ledighedstallene er faldet markant, men ligger stadig noget over EU-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Den fortsat relativt lave andel af beskæftigelsen inden for serviceerhvervene udgør en udfordring. Selv om der er gjort en indsats for at lette skattebyrderne, er der stadig en høj skattebyrde for lavtlønnede, som hindrer jobskabelse. Arbejdsmarkedsparterne skal spille en særlig rolle i foregribelsen og opfølgningen af omstruktureringer.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Med udgangspunkt i reformen af den sociale sikring og en yderligere indsats for at det skal kunne betale sig at arbejde, synes det vigtigt at styrke aktive arbejdsmarkedspolitikker for at hjælpe arbejdsløse og inaktive tilbage på arbejdsmarkedet. Bedre adgang til uddannelse, støtte til jobsøgning, herunder erhvervsmæssig mobilitet, og modernisering af de offentlige arbejdsformidlingskontorer er højt prioriterede områder.

Selv om kvinders og ældre arbejdstageres deltagelse ligger relativt højt sammenlignet med EU-gennemsnittet vil en fjernelse af hindringer for deltidsarbejde kunne bidrage til en yderligere stigning.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

Der er brug for en kraftig indsats for udvikle området livslang læring, og især for yderligere at modernisere uddannelsesområdet, nedsætte antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og øge deltagelsen i uddannelse, især blandt de lavtkvalificerede. Arbejdsgiverne deltager kun i ringe omfang i uddannelsesforanstaltninger, ligesom de også kun i ringe grad bidrager til efter- og videreuddannelse af arbejdstagerne.

LETLAND

Støttet af en stærk økonomisk vækst er beskæftigelsen i Letland steget ret meget i de seneste to år. Den generelle beskæftigelsesfrekvens er dog under EU-15-gennemsnittet. Ledigheden er fortsat højere end EU-15-gennemsnittet med meget store regionale forskelle. Samtidig er der mangel på arbejdskraft og kvalificerede arbejdstagere i Riga.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

For at opnå en bedre jobskabelse er det vigtigt at støtte udviklingen af serviceerhvervene, især i dårligt stillede regioner, og at løse problemet med sort arbejde. Omfanget af sort arbejde mindsker indbetalinger til den sociale sikring og fører til en højere skattebyrde på lønindtægter.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Kombinationen af minimumsløn og skattesystemet og socialsikringsordningerne bør udformes således, at det er tilstrækkeligt attraktivt for folk at tage et job i den formelle økonomi. Det er nødvendigt at lægge vægt på at sikre, at kvinder tilskyndes til at forblive på arbejdsmarkedet.

Det er også nødvendigt, at der lægges større vægt på at udarbejde aktive og forebyggende politikker for de ledige, især foranstaltninger, der støtter jobsøgning, selvstændige virksomheder, geografisk mobilitet og bedre adgang til uddannelse. Moderniseringen af de offentlige arbejdsformidlinger bør betragtes som et prioriteret område. Der bør lægges særlig vægt på at sikre et arbejdsmarked, som er retfærdigt og rummeligt for unge og lavtkvalificerede. At høre til en etnisk minoritet og være uden kendskab til det nationale sprog udgør særlige risikofaktorer.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

En overvindelse af kvalifikationskløfterne og misforholdet mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer udgør en særlig udfordring. Det er nødvendigt med en større indsats for at fremme adgangen til uddannelse, nedsætte antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og udvide adgangen til uddannelse, især for lavtkvalificerede. Dette bør indgå i en overordnet strategi for udvikling af livslang læring.

MALTA

Beskæftigelsesfrekvensen på Malta er usædvanlig lav sammenlignet med EU-15-gennemsnittet. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er usædvanlig lav. Kvinders beskæftigelsesfrekvens er den laveste i EU-25: kun en tredjedel af kvinderne i den erhvervsaktive alder har beskæftigelse. Ledigheden er steget let i de senest to år, men er fortsat under EU-15-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

De vigtigste udfordringer, som Malta står over for, er at gennemføre landets privatiseringsprogram og gradvis omgruppere de ansatte som nødvendigt for at mindske de administrative omkostninger og skattetrykket på lønindtægter. I den forbindelse vil det være vigtigt at bygge videre på bestemmelserne i den reviderede lov om erhvervsfremme og at overvåge virkningerne af denne.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Maltas vigtigste udfordring er at udvide sin arbejdsstyrke ved at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens. Det er nødvendigt med en yderligere indsats på grundlag af den reviderede lov om ansættelsesvilkår for at øge kvinders deltagelse i den formelle økonomi. Bedre børnepasningsfaciliteter ville udgøre et væsentligt bidrag hertil.

En reform af skattesystemet og overførselsindkomstordningerne anses også for at være en meget højt prioriteret opgave, idet det erkendes, at forskellen mellem mindstelønnen og overførselsindkomsternes niveau er for lille til at udgøre et tilstrækkeligt incitament til at tage arbejde. Denne reform vil også medvirke til at omdanne sort arbejde til lovlig beskæftigelse.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

Det lave uddannelsesniveau i arbejdsstyrken og misforholdet mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer giver anledning til bekymring. Det store antal unge, som forlader skolen tidligt, den store andel af personer med manglende læse- og skrivefærdighed og mange lavtkvalificerede er også bekymrende. En højnelse af det generelle uddannelsesniveau, en mindskelse af antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og en øget deltagelse af uddannelse især for de lavtkvalificerede er meget vigtige prioriterede områder. Man bør videreføre indsatsen for at inddrage arbejdsmarkedsparterne i udviklingen af en mere systematisk tilgang til uddannelse og erhvervsuddannelse.

POLEN

Beskæftigelsesfrekvensen i Polen hører til en af de laveste i EU-25. Situationen på arbejdsmarkedet er blevet værre inden for de seneste fire år. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder, ældre arbejdstagere, unge og lavtkvalificerede er særlig lav. Arbejdsløshedsprocenten på ca. 20% ligger på det højeste niveau siden begyndelsen af den økonomiske reformproces og er den højeste i EU-25.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Det er af særdeles stor betydning, at der iværksættes foranstaltninger med henblik på at skabe et mere beskæftigelsesvenligt miljø og fremme lysten og evnen til at starte egen virksomhed, navnlig i forbindelse med omstruktureringer.

Det synes vigtigt med udgangspunkt i de seneste foranstaltninger til sænkning af arbejdsomkostninger for lavtkvalificerede og unge at revidere skattesystemet og de sociale sikringsordninger for overordnet at afhjælpe problemet med den høje skattebyrde på lønindtægter, især i den nedre del af lønskalaen. Dette vil også medvirke til at mindske omfanget af sort arbejde.

Arbejdsmarkedsparterne har en afgørende rolle, ikke kun ved at støtte en beskæftigelsesvenlig lønudvikling, men også ved aktivt at fremme ændringer på virksomhedsniveau og ved at gøre jobmobilitet lettere.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Som led i bestræbelserne på at opbygge effektive partnerskaber for beskæftigelse på lokalt niveau og udvikle aktive arbejdsmarkedspolitikker bør Polen fremskynde etableringen af nye offentlige arbejdsformidlingskontorer med tilstrækkelige ressourcer i form af økonomiske midler, ansatte, uddannelse og udstyr.

Det er også vigtigt, at reformen af de forskellige socialsikringsordninger, herunder invalidepensioner og socialstøtte, videreføres med henblik på at fremme en aktiv jobsøgning og genintegrering. Dårligt stillede unge fortjener særlig opmærksomhed.

En indsats for at fjerne hindringer for deltidsarbejde vil også kunne forbedre jobmulighederne for kvinder og ældre arbejdstagere.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

Med udgangspunkt i indsatsen for udarbejdelse af en overordnet strategi for livslang læring vil det være vigtigt at sikre, at uddannelsessystemerne og de erhvervsfaglige uddannelsessystemer giver dem, der træder ind på arbejdsmarkedet for første gang, de nødvendige kvalifikationer på et arbejdsmarked, der er kendetegnet ved strukturelle ændringer. Der vil være brug for særlig opmærksomhed for at sikre lige adgang til uddannelse og for at forbedre uddannelsens effektivitet og kvalitet. Bedre incitament til at investere i uddannelse og til lettere adgang til uddannelse er ligesom arbejdsmarkedsparternes engagement et afgørende krav for at kunne udvikle en strategi for livslang læring.

SLOVENIEN

Beskæftigelsesfrekvensen i Slovenien ligger lidt under EU-15-gennemsnittet, men er især lav for ældre arbejdstageres vedkommende. Arbejdsløsheden er en del lavere end EU-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Man bør evaluere samspejlet mellem minimumslønnen og de forskellige elementer i skatten på lønindtægter for at øge aktiviteten og mindske omfanget af sort arbejde. Det er vigtigt, at indsatsen for at fremme fleksible former for arbejde videreføres, samtidig med at man fastholder en passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i ansættelsen.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

En af de vigtigste opgaver for Slovenien er at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer over 55. Den kommende indsats bør bl.a. tage fat på at reducere anvendelsen af førtidspensioneringsordninger, sikre sammenhæng mellem reformerne af skattesystemet og af overførselsindkomstordningerne (f.eks. foranstaltninger for at reducere sort arbejde og for at reformere pensionerne), fremme fleksible arbejdsformer og lette adgangen til uddannelse for ældre arbejdstagere.

For at det skal kunne betale sig at arbejde er der behov for at se nærmere på sammenhængen mellem arbejdsløshed, overførselsindkomster og mindsteløn og øge tilskyndelsen til at tage arbejde i den formelle økonomi. Det offentlige arbejdsformidlingssystem har udviklet en helhedsorienteret administrationsmodel for gennemførelsen af den forebyggende indsats. Der er dog behov for en bedre uddannelse af personalet i de offentlige arbejdsformidlinger, så de bliver bedre til at løse problemerne med dem, som er vanskeligst at få i arbejde. Der er mulighed for at styrke forbindelserne mellem det offentlige og det private arbejdsformidlingssystem.

Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

Som opfølgning til den senere tids indsats for at udvikle ordninger for livslang læring forekommer det vigtigt at øge andelen af voksne, der deltager i efteruddannelse. Der er behov for tilstrækkelige ressourcer, for at tilskynde arbejdsgivere og arbejdstagere til at investere i uddannelse og for at få et klart overblik over de involverede parters roller. De mange unge, der forlader skolen for tidligt, synes at være et stort problem.

SLOVAKIET

Den generelle beskæftigelsesfrekvens i Slovakiet er fortsat lav sammenlignet med EU-15-gennemsnittet. Selv om arbejdsløsheden falder, er den stadig meget høj og med en stor andel af langtidsledige. Kvindernes beskæftigelsesprocent er lav, men de unges, de lavtkvalificeredes og de ældre arbejdstageres (især kvindernes) beskæftigelsesfrekvens er særlig lav. Der er betydelige regionale skævheder.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Det er nødvendigt med en yderligere nedsættelse af den høje beskatning af lønindtægter, oftest sammensat af sociale bidrag. Man bør opmuntre arbejdsmarkedsparterne til at arbejde for flere valgmuligheder med hensyn til arbejdskontrakter og arbejdstid (f.eks. fjernelse af hindringer for deltidsarbejde) for at skabe flere jobmuligheder og lette jobmobiliteten.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Det er vigtigt at fortsætte indsatsen for effektivt at fjerne arbejdsløsheds- og inaktivitetsfælder, og omdanne sort arbejde til legal beskæftigelse ved at tage udgangspunkt i de igangværende reformer af skattesystemet og de sociale sikringsordninger. Gennemførelsen og virkningerne af reformerne bør følges nøje.

Ud over indsatsen for at det skal kunne betale sig at arbejde skal der fortsat fokuseres på øget beskæftigelse af ældre arbejdstagere, især ved gennemførelse af ansættelseslovgivningen og pensionsreformerne, mere fleksible former for arbejde og mere udbredt anvendelse af deltidsarbejde. Dette kunne også bidrage til at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet.

Finansieringen af aktiv arbejdsmarkedspolitik og andelen af personer, der deltager i aktive foranstaltninger, forventes at stige. Det er vigtigt at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt, og iværksætte reformer for at opmuntre til aktiv jobsøgning. Dette forudsætter en moderne aktiv arbejdsmarkedspolitik, bedre adgang til uddannelse for ledige og inaktive og moderne arbejdsanvisningskontorer for at sikre en bred dækning af befolkningen. Der er brug for yderligere opmærksomhed over for risikogrupper (f.eks. langtidsledige, unge, handicappede og ældre) og dårligt stillede regioner. Det nye prioriterede område, der skal integrere romaerne, skal hurtigst muligt omsættes i praksis.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Den foruroligende høje arbejdsløshedsprocent blandt unge understreger behovet for at overvinde svælget mellem de kvalifikationer, der erhverves i grunduddannelsen, og de kvalifikationer, der kræves for at komme ind på arbejdsmarkedet. Økonomiske omstruktureringer, regionale skævheder og misforhold mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer indebærer også et behov for større støtte til erhvervsmæssig og geografisk mobilitet igennem hele livet.

Bedre incitamentter til at investere i uddannelse og til at gøre adgangen til uddannelse lettere er krav af afgørende betydning for udviklingen af en strategi for livslang læring. Der er behov for at tilskynde til investering i menneskelige ressourcer og støtte til livslang læring ved yderligere at reformere uddannelsessystemet og ved at behandle bidragene fra enkeltpersoner, virksomheder og samfundet som sådan.