



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 12.9.2001
KOM(2001) 438 endelig

Udkast

Fælles Rapport om Beskæftigelsen 2001

(forelagt af Kommissionen)

{ SEC (2001) 1398 }

INDLEDNING

I afsnit VIII i Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Fællesskab fastlægges principper og procedurer for udvikling af en samordnet strategi for beskæftigelsen. Artikel 128 indeholder oplysninger om den specifikke procedure for formuleringen af en sådan strategi, herunder årlige retningslinjer for beskæftigelsen, henstillinger til medlemsstaterne og en fælles rapport fra Rådet og Kommissionen til Det Europæiske Råd om beskæftigelsessituationen i Fællesskabet og om gennemførelsen af retningslinjerne. Hver medlemsstat forelægger Rådet og Kommissionen en årsrapport om de vigtigste foranstaltninger, den har truffet til gennemførelse af sin beskæftigelsespolitik på baggrund af retningslinjerne for beskæftigelsen. Den europæiske beskæftigelsesstrategi er udviklet i henhold til ovenstående institutionelle rammer og er et vigtigt bidrag til den bredere politiske dagsorden for Den Europæiske Union, der blev defineret på topmødet i Lissabon i foråret 2000 og siden er blevet bekræftet af Det Europæiske Råd i Nice og Stockholm.

Denne fælles rapport om beskæftigelsen giver et overblik over beskæftigelsessituationen og en politisk vurdering af de fremskridt, medlemsstaterne har gjort med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne for 2001¹ og sætter fokus på de resterende udfordringer for medlemsstaterne.

Den indeholder både en analyse af fremskridtene i hele EU under de vigtigste vedtagne mål og retningslinjer og en kort oversigt for hvert land. Centrale fælles indikatorer understøtter analysen og opsummeres i bilagene.

En mere detaljeret analyse af den seneste udvikling under hver retningslinje og for hver medlemsstat er indeholdt i et bilag fra Kommissionens tjenestegrene².

Begge rapporter underbygger de øvrige to elementer i beskæftigelsespakken, som udgøres af henstillingerne og retningslinjerne for beskæftigelsen for 2002³.

¹ Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2001 (2001/63/EF); EFT L 22 af 22.01.2001.

² SEC(2001) 1398.

³ KOM(2001) 512 endelig og KOM(2001) 511 endelig.

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	2
Resumé	5
1. Den politiske og økonomiske baggrund	9
2. Gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger for 2001: vurdering af resultater og politikker i EU.....	12
2.1. De overordnede politiske rammer: afspejling af de horisontale mål i retningslinjerne for 2001.....	13
2.2. Vurdering af fremskridt under de fire søjler i retningslinjerne for 2001.....	19
2.2.1. Beskæftigelsesegnethed.....	19
2.2.2. Iværksætterkultur	27
2.2.3. Tilpasningsevne.....	34
2.2.4. Lige muligheder	38
3. Gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger for 2001: Vurdering af resultater og politikker i de enkelte medlemsstater.....	44
BELGIEN	44
DANMARK.....	47
TYSKLAND.....	50
GRÆKENLAND	53
SPANIEN	56
FRANKRIG.....	59
IRLAND.....	62
ITALIEN	65
LUXEMBOURG	68
NEDERLANDENE	71

ØSTRIG	74
PORTUGAL	77
FINLAND.....	80
SVERIGE	83
DET FORENEDE KONGERIGE	86
4. Vejen frem.....	89
Bilag 1: Oversigt over nøgleindikatorer for 2000.....	94
Bilag 2: Oversigt over fælles vedtagne indikatorer for forebyggelse og aktivering for 2000	100

RESUMÉ

Den europæiske beskæftigelsesstrategi er et vigtigt bidrag til den bredere politiske dagsorden for Den Europæiske Union, som blev defineret på topmødet i Lissabon i foråret 2000 og siden er blevet bekræftet af Det Europæiske Råd i Nice og Stockholm. På linje med de generelle økonomiske resultater var beskæftigelsesresultaterne i Den Europæiske Union helt usædvanlige i 2000. BNP-væksten var på 3,3 %, og væksten i arbejdsproduktiviteten på 1,6 %, samtidig med at der blev oprettet 3 mio. nye job, og arbejdsløsheden blev mindsket til 8,3 %, hvilket er tæt på niveauet fra begyndelsen af 1990'erne. Samtidig begynder resultaterne af strukturreformerne på de europæiske arbejdsmarkeder at vise sig, især i form af en stigende beskæftigelsesintensitet i væksten, øget jobskabelse i højteknologiske og videnintensive sektorer – hvilket afspejler bevægelsen i retning af en videnbaseret økonomi – og en stærk tilgang af kvinder til arbejdsmarkedet. Der findes imidlertid stadig store strukturelle svagheder, navnlig den stadigt høje arbejdsløshed, især blandt unge, betydelige forskelle i mænds og kvinders beskæftigelsesfrekvens og lav beskæftigelsesfrekvens blandt ældre. Selv om der sker fremskridt hen imod de beskæftigelsesmål, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm, er der helt klart behov for at fortsætte de strukturreformer og makroøkonomiske foranstaltninger, som blev vedtaget i henhold til de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik, især i betragtning af udsigterne til et mindre gunstigt økonomisk og beskæftigelsesmæssigt klima.

Kvaliteten i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen bliver bedre, og der inddrages et stigende antal partnere i forberedelsen og opfølgningen af dem, hvilket afspejler den dynamik, den europæiske beskæftigelsesstrategi har skabt.

Til trods for disse opmuntrende fremskridt er ikke alle de horisontale mål, som blev indført i retningslinjerne for 2001, endnu blevet helt indarbejdet i de nationale beskæftigelsesstrategier. Kun få medlemsstater har en samlet strategi for, hvordan de kan bidrage til at nå *beskæftigelsesmålene* fra Lissabon og Stockholm, og kun de, der allerede ligger tættest på eller over EU-målene, fastsætter nationale mål herfor. Målet om at øge *kvaliteten* tages hovedsagelig op i forbindelse med udbuddet af arbejdskraft, mens jobkvalitet kun inddrages i begrænset omfang⁴. Der er sket tydelige fremskridt med at udvikle *livslang uddannelse*, som nu er en etableret politisk prioritering i hele Den Europæiske Union. I omkring halvdelen af medlemsstaterne har man nu helhedsstrategier for livslang uddannelse, men man er først lige begyndt at gennemføre disse strategier. Endvidere er der i de fleste medlemsstater ikke tilstrækkelige oplysninger om koordination og synergi mellem de kompetente ministerier. Nogle få medlemsstater fastsatte også mål for øgede investeringer i menneskelige ressourcer eller deltagelse i videreuddannelse. I forbindelse med udarbejdelsen af de nationale

⁴ De relevante aspekter af jobkvalitet forklares nærmere i Kommissionens meddelelse KOM(2001) 313 af 20.06.2001.

handlingsplaner er der sket en udvikling i partnerskaberne mellem offentlige myndigheder og *arbejdsmarkedets parter*. På grund af manglende informationer er det imidlertid vanskeligt at indkredse det specifikke bidrag fra arbejdsmarkedets parter.

Skiftet i retning af et videnbaseret samfund – som ligger til grund for hele Lissabon-strategien – afspejles på mange måder i de nationale handlingsplaner, især i forbindelse med spørgsmål om livslang uddannelse og iværksætterkultur. Når man ser på beskæftigelsesstrategiens fire søjler er *policy-mixet*⁵ stadig skævt til fordel for aktioner under søjlen for beskæftigelsesegnethed efterfulgt af søjlen for iværksætterkultur. Aktionerne under søjlerne for tilpasningsevne og lige muligheder er stadig relativt svage. Strategiens *regionale og lokale dimension* afspejles stærkere, men regionale forskelle er og bliver et alvorligt problem i flere medlemsstater. Der er gjort betydelige fremskridt med at definere *fælles indikatorer*, men der er nu brug for en mere effektiv og strømlinet anvendelse af dem. Medlemsstaterne fortsætter og konsoliderer generelt deres bestræbelser på at *forebygge* langtidsledighed. Kun én medlemsstat overholder ikke målet om, at mindst 20 % af de ledige skal være omfattet af aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger. Den igangværende modernisering af de *offentlige arbejdsformidlinger* støtter både den forebyggende strategi og de mere skræddersyede foranstaltninger til fremme af *genindslutningen* af langtidsledige. Der lægges mere vægt på *livslang uddannelse* med en større dækning af voksenuddannelse end grunduddannelse. Udviklingen i de grundlæggende færdigheder giver anledning til udbredt bekymring. De fælles mål for *internetbaseret undervisning* set som skolernes Internet-dækning og efteruddannelse for lærere i IKT ser generelt ud til at være inden for rækkevidde. Medlemsstaterne anvender forskellige politiske foranstaltninger – med hovedvægten på erhvervsmæssig mobilitet – til at løse problemet med *manglende kvalificeret arbejdskraft*, der stadig i vid udstrækning er begrænset til visse erhverv/sectorer med undtagelse af et mindre antal medlemsstater, som også oplevede generelle rekrutteringsvanskeligheder i 2000.

På den anden side er der stadig alvorlig tvivl om, hvorvidt fem medlemsstater vil kunne opfylde retningslinjernes *mål for 2002* om fuld gennemførelse af den forebyggende metode, der sigter mod at give alle unge og voksne ledige en ny start, før de bliver langtidsledige. Overvågningen af de *aktive foranstaltningers effektivitet* er generelt utilstrækkelig. Fremskridtene i reformerne af understøttelsessystemer og incitamentstrukturer virker ofte utilstrækkelige til at fremme deltagelsen, og interaktionen mellem *skatte- og understøttelsessystemerne* kræver større opmærksomhed. I de fleste medlemsstater mangler der en overordnet strategi for at *tilskynde ældre til at forblive på arbejdsmarkedet*, og de foranstaltninger, der træffes, er begrænsede i omfang og virkning. De nationale handlingsplaner giver ikke hele billedet af, hvilke foranstaltninger der træffes til at fremme

⁵ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

integrationen af dårligt stillede grupper på arbejdsmarkedet og fremme *social integration*. Kun halvdelen af medlemsstaterne fastsætter nationale mål for at øge *handicappedes* erhvervsfrekvens, og kun Danmark og Nederlandene fastsætter mål for *etniske minoriteter*. Det vil være nødvendigt med en yderligere indsats i alle disse henseender for at øge kvaliteten af den offentlige politik og sikre sunde offentlige finanser.

Under søjlen for iværksætterkultur lægger medlemsstaterne stor vægt på at forenkle de *lovgivningsmæssige og administrative rammer* for oprettelse og udvikling af virksomheder. Nye informationsteknologier bruges i vidt omfang til at mindske virksomhedernes byrder, især i opstartfasen. Flere medlemsstater intensiverer bekæmpelsen af *sort arbejde*. Den *geografiske dimension* i den europæiske beskæftigelsesstrategi er blevet udviklet betydeligt med stærkere lokale partnerskaber, herunder lokale og regionale handlingsplaner for beskæftigelsen. Den *sociale økonomi* ser ud til at have udviklet sig hurtigere siden 1999, skønt dens potentiale kunne udnyttes endnu bedre. Mange medlemsstater gør fremskridt med at etablere mere beskæftigelsesfremmende skattesystemer. Fremskridtene med at mindske *skattetrykket på arbejde* sker forholdsvis langsomt overalt, men der sker mere for lavtlønnede/ukvalificerede arbejdstagere.

Medlemsstaternes modvilje mod at forenkle *reglerne for ansættelse af nye medarbejdere* er stadig en hindring for jobskabelsen, som ikke opvejes af de foranstaltninger, der præsenteres i planerne til at lette bestemmelserne om social sikring eller skatter. Hovedvægten ligger på at forenkle erhvervsklimaet, men der ser ikke ud til at blive lagt vægt nok på at skabe en *iværksætterkultur*, hvilket ville kræve en mere omfattende og strategisk indfaldsvinkel, hvor man dækkede flere indbyrdes forbundne politiske foranstaltninger.

Under søjlen for tilpasningsevne har både de offentlige myndigheder og arbejdsmarkedets parter taget mange initiativer i forbindelse med *arbejdstid og fleksible arbejdsformer*. Der har været mere opmærksomhed om *arbejds miljø*, og der er truffet nogle nyskabende foranstaltninger. Arbejdsmarkedets parter har været involveret i en række initiativer og aftaler om *efteruddannelse og livslang uddannelse*, men der mangler en vurdering af virkningerne.

Der har kun været lidt opmærksomhed om andre aspekter af arbejdstilrettelæggelse og jobkvalitet. Partnerskabet mellem regeringer og arbejdsmarkedets parter er generelt blevet forbedret, men man ved kun lidt om, hvordan *arbejdsmarkedets parter* har bidraget til at gennemføre foranstaltninger i forbindelse med arbejdstilrettelæggelse, især da de ikke har benyttet sig af den mulighed, de har i henhold til retningslinjerne til at udarbejde en selvstændig rapport. De nationale handlingsplaner indeholder for eksempel ikke meget om arbejdsmarkedets parters reaktion på målet om at give alle arbejdstagere mulighed for at få *kompetence til at klare sig i informationssamfundet* i 2003.

Som led i aktionerne under søjlen for lige muligheder kan der noteres fremskridt for *inddragelsen af kønsaspektet* i forbindelse med samarbejdsmekanismer og vurdering af ligestillingsaspektet. Flere medlemsstater har gjort noget for at gøre *kønsopdelingen på arbejdsmarkedet* mindre, og der er visse gode eksempler på nyskabende metoder til at mindske *lønforskellene mellem mænd og kvinder*. Der er endvidere rapporteret om mange interessante initiativer til at *forene familie- og arbejdsliv*.

Imidlertid mangler der i de fleste medlemsstater en helhedsstrategi for *integration af ligestillingsaspektet*, og de fleste lande undlader at fastsætte nationale *mål for kvinders erhvervsfrekvens*, i overensstemmelse med Lissabon-konklusionerne. Foranstaltningerne til at mindske den vedvarende høje *lønforskel mellem mænd og kvinder* er begrænsede, og der er næsten ingen nye initiativer til at fremme *kvinders deltagelse i beslutningstagningen*. *Adgangen til børnepasning* er stadig utilstrækkelig i mange medlemsstater, og der er endnu ingen klar strategi for spørgsmålet om *pleje af ældre* eller andre omsorgskrævende personer. Alt i alt virker det, som om mange medlemsstater har indtaget en "vent-og-se-holdning" til de initiativer, de har taget i henhold til de tidligere retningslinjer.

Ovennævnte vurdering af beskæftigelsesresultaterne og af fremskridtene med at gennemføre retningslinjerne for 2001, kombineret med mindre gunstige økonomiske udsigter, viser, at der er al mulig grund til at fortsætte de strukturelle arbejdsmarkedsreformer. Især bør der defineres et passende policy-mix baseret på alle strategiens fire søjler med henblik på at øge *beskæftigelsesfrekvenserne*. Der bør i foranstaltningerne tages bedre hensyn til målet om at fremme *jobkvalitet* som en faktor, der kan fremme deltagelsen på arbejdsmarkedet og øge konkurrenceevnen. Der er behov for mere effektive politikker, hvis der skal gøres noget ved *kønsforskellene* på arbejdsmarkedet og især lønforskellen mellem mænd og kvinder. Der bør anlægges mere helhedsorienterede strategier for at udnytte *ældre arbejdstageres* potentiale bedre og således forebygge, at de ældre tidligt trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Investering i *menneskelige ressourcer* er stadig højeste prioritet i overgangen til en videnbaseret økonomi, især når det gælder om at gøre noget ved den begyndende *mangel på kvalificeret arbejdskraft*. Der er brug for en mere klar definition af, hvordan beskæftigelsesstrategien kan bidrage til at bekæmpe *social udstødelse*. De regionale forskelle skal afhjælpes, og strukturfondene, især *den Europæiske Socialfond*, bør udnyttes bedre til at støtte beskæftigelsesstrategien. Endelig bør *arbejdsmarkedets parters* bidrag, som er en væsentlig betingelse for strategiens succes, integreres bedre i processen og også evalueres bedre. Arbejdet med at udvikle og anvende præcise og sammenlignelige indikatorer må fortsættes. Det gælder især indikatorer, som gør det muligt at måle foranstaltningernes kvalitet og effektivitet.

1. DEN POLITISKE OG ØKONOMISKE BAGGRUND

Den europæiske beskæftigelsesstrategi er en del af den udvidede politiske dagsorden, som Det Europæiske Råd fastlagde i Lissabon i foråret 2000. I Lissabon blev der fastsat det mål at gøre Den Europæiske Union til den mest konkurrencedygtige og dynamiske, videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. Man blev enig om at nå en gennemsnitlig beskæftigelsesfrekvens i EU så tæt som muligt på 70 % for alle og på over 60 % for kvinder i 2010. Der blev defineret en overordnet strategi med det formål at forberede overgangen til en videnbaseret økonomi, modernisere den europæiske sociale model og opretholde sunde, økonomiske udsigter og gunstige vækstperspektiver. Det Europæiske Råd i Göteborg supplerede ovenstående politiske forpligtelse med en strategi for bæredygtig udvikling og tilføjede miljødimensionen til Lissabon-strategien i erkendelse af, at miljø, økonomisk vækst og beskæftigelse hænger sammen.

Det Europæiske Råd i Stockholm i marts 2001 bekræftede Unionens og medlemsstaternes forpligtelse til målet om fuld beskæftigelse og fastsatte midlertidige mål for beskæftigelsen for 2005 på 67 % i alt og 57 % for kvinder og besluttede at øge erhvervsfrekvensen blandt ældre arbejdstagere (55 til 64 år) til 50 % i 2010.

Gode beskæftigelsesresultater...

2000 var året med den stærkeste vækst i beskæftigelsen i ti år, idet der blev skabt 3 mio. nye job. Beskæftigelsesfrekvensen steg således fra 62,3 % i 1999 til 63,3 % i 2000 og bragte EU tættere på Lissabon-målene.

For tredje år i træk blev der i 2000 oprettet flere fuldtidsjob end deltidsjob. Fuldtidsjobbene tegnede sig for næsten 70 % af nettojobskabelsen med en stigning fra 60 % i 1999 og 54 % i 1998.

Arbejdsløsheden faldt fra 9,1 % til 8,2 % i 2000, og antallet af ledige faldt med 1,5 mio. – det største fald i ti år – og bragte det samlede antal ledige ned på 14,2 mio. Langtidsledigheden faldt endnu hurtigere end den samlede ledighed og ligger på 3,6 %.

...i forbindelse med gunstige økonomiske forhold generelt i 2000

Den seneste udvikling i beskæftigelsesresultatet i hele EU skal ses i lyset af det forbedrede økonomiske resultat generelt i 2000. I opsvingets fjerde år har EU oplevet den gunstigste økonomiske situation i mange år. Væksten i BNP nåede op på 3,3 %. Vækstraterne lå mellem 10,7 % (Irland) og 2,9 % (Danmark og Italien). Der skete en fortsat forbedring i de offentlige

finansier i de fleste medlemsstater. Kun inflationen udviklede sig negativt og steg med 2,1 % sammenlignet med 1,2 % i 1999.

En række usikkerheder om den økonomiske udvikling i den nærmeste fremtid

Der ventes imidlertid en opbremsning i BNP-væksten i 2001 og 2002, og EU's økonomi vil ikke kunne danne de samme gunstige rammer for forbedringer i beskæftigelsen.

Tegn på strukturelle ændringer på de europæiske arbejdsmarkeder

Ud over de tidligere overordnede forbedringer i beskæftigelsesresultaterne afslører en nærmere analyse de strukturelle forandringer, EU-arbejdsmarkederne gennemgår.

Det er slående, at der på det seneste er sket en stigning både i beskæftigelsen og i arbejdsproduktiviteten. Arbejdsproduktiviteten steg med 1,6 % i 2000. I modsætning til 1980'erne er der i nogle medlemsstater tegn på, at en høj produktivitetsvækst i det sidste tiår ledsages af en høj vækst i beskæftigelsen. Dette kan afspejle de afsmittende virkninger af den seneste kraftige jobskabelse i de højteknologiske og videnintensive sektorer af økonomien. Mønstret i jobskabelsen afspejler nemlig klart skiftet i retning af en videnbaseret økonomi. Jobskabelsen er primært sket i højteknologiske og videnintensive sektorer, som tegnede sig for over 60 % af den samlede jobskabelse mellem 1995 og 2000. Dette var ikke alene til gavn for højt kvalificerede arbejdstagere, men også for personer med en kort eller mellemlang uddannelse i disse sektorer.

Over 1,6 mio. af de nye job blev besat af kvinder, hvis beskæftigelsesfrekvens steg fra 52,8 % i 1999 til 54 % i 2000.

Resterende strukturelle svagheder

Forbedringerne på EU's arbejdsmarked har imidlertid ikke fjernet de resterende, og betydelige, strukturelle svagheder.

For det første er arbejdsløshedsniveauet stadig højt, dobbelt så højt som for eksempel i USA. EU er stadig præget af høj arbejdsløshed især blandt unge, og 16,3 % af de erhvervsaktive unge – eller 7,8 % af alle unge mellem 15 og 24 år – er ledige.

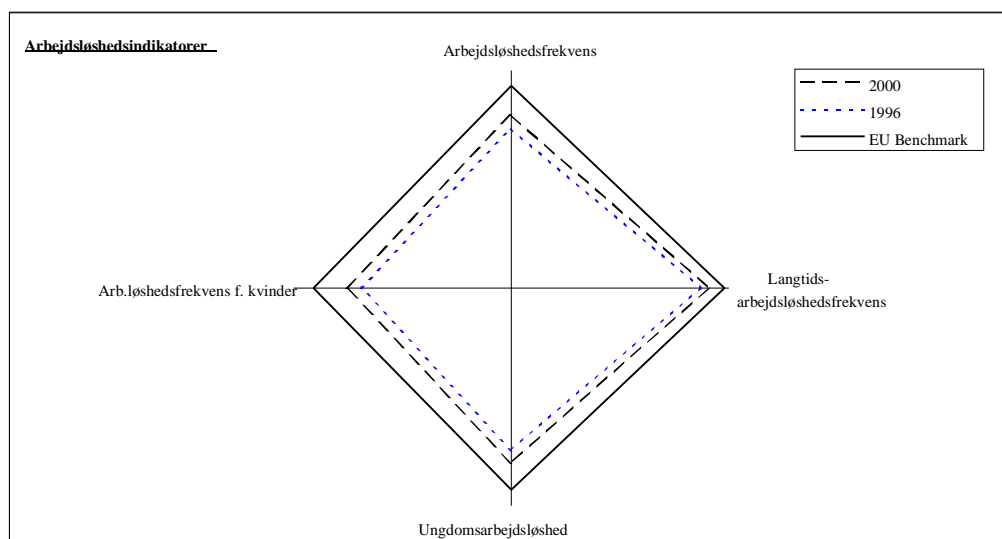
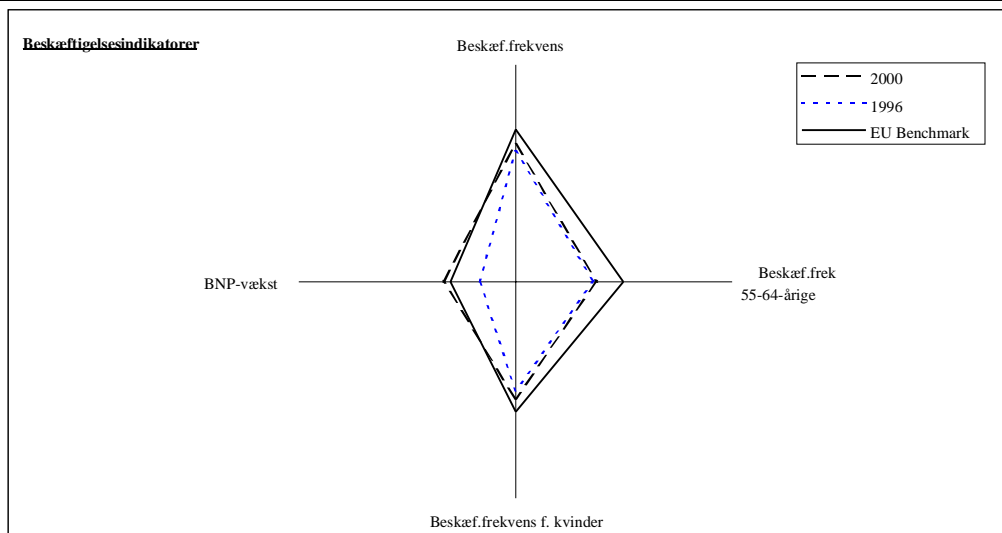
Den lave beskæftigelsesfrekvens for ældre er et alvorligt problem med et EU-gennemsnit på 37,7 % for personer mellem 55 og 64 år, hvilket er langt fra Stockholm-målet.

Endelig er der stadig store forskelle mellem mænd og kvinder, for så vidt angår beskæftigelse, arbejdsløshed og erhvervmæssig kønsopdeling.

Figur 1: Oversigt over resultater for beskæftigelse og arbejdsløshed i EU, 1996 og 2000

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	63.3	60.1	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64-årige	37.7	36.2	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekvens f. kvinder	54.0	50.2	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.3	1.7	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arbejdsløshedsfrekvens	8.2	10.8	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarbejdsløshedsfrekvens	3.7	5.2	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshedsfrekvens	7.8	10.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfrekvens for kvinder	9.7	12.4	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

Afsnit 3 indeholder diamantgrafer for hver medlemsstat.

2. GENNEMFØRELSE AF BESKÆFTIGELSESRETNINGSLINJER OG HENSTILLINGER FOR 2001: VURDERING AF RESULTATER OG POLITIKKER I EU

Som resultat af både midtvejsevalueringen i 2000 og den nye politiske dagsorden, der blev vedtaget på topmødet i Lissabon, blev retningslinjerne for 2001 ændret betydeligt i forhold til de tidligere. En række horisontale mål bag den overordnede beskæftigelsesstrategi blev grundigt forklaret. Endvidere blev der tilføjet nye retningslinjer, og eksisterende retningslinjer blev ændret for at understrege visse prioriteter, for eksempel flaskehalse på arbejdsmarkedet, forskelsbehandling, sort arbejde, det fælles mål for arbejdstagernes IKT-kompetence i 2003 og nationale mål for øget beskæftigelse af kvinder samt pasningsmuligheder.

De nationale handlingsplaner for beskæftigelsen for 2001 giver en langt klarere og mere sammenhængende præsentation af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker end de foregående år. Dette synes at afspejle, at medlemsstaterne ikke blot ønsker fortsat at samordne de nationale beskæftigelsespolitikker på EU-plan, men også har styrket forberedelsesprocessen på nationalt plan. Udarbejdelsen af de nationale handlingsplaner involverer et stadigt stigende antal aktører på forskellige niveauer – nationalt, regionalt eller lokalt – og af forskellig observans – forskellige ministerier, men også arbejdsmarkedets parter – som indgår i et stærkt partnerskabssamarbejde. Denne tendens er en positiv faktor, der kan sikre, at beskæftigelsespolitikken integreres bedre med andre relevante politikker.

En nærlæsning af de nationale handlingsplaner viser et skift i den rigtige retning på mange af de områder, der dækkes af retningslinjerne. Dette kan ses i figur 1, hvor EU som helhed arbejder i retning af EU-benchmarks for alle de fremhævede nøgleindikatorer. Dog synes den ønskede styrke og sammenhæng i metoderne ofte at mangle på mange vitale områder, som for eksempel, aktioner med henblik på at øge beskæftigelsesfrekvenserne, ledsageforanstaltninger i forbindelse med overgangen til et videnbaseret samfund, foranstaltninger til at forlænge den erhvervsaktive alder og fremme lige muligheder eller reform af skatte- og understøttelsessystemerne. En intensivering af disse bestræbelser forekommer endnu vigtigere nu, hvor den globale økonomi står over for flere usikkerhedsmomenter end i år 2000.

Skiftet i retning af et videnbaseret samfund – som underbygger hele Lissabon-strategien – afspejles på mange måder i de nationale handlingsplaner. Dette gælder især i forbindelse med livslang uddannelse – hvor der lægges særlig vægt på e-færdigheder og internetbaseret undervisning – og iværksætterkultur – hvor IKT bruges som et middel til at forenkle erhvervmiljøet. Ofte gives der imidlertid ikke en klar redegørelse for, hvordan de nationale informationssamfundsstrategier bidrager til Luxembourg-processen.

2.1. De overordnede politiske rammer: afspejling af de horisontale mål i retningslinjerne for 2001

De nye horisontale mål i retningslinjerne for 2001, som afspejler Lissabon-topmødets ønske om at nå fuld beskæftigelse i et videnskabeligt samfund, danner de overordnede politiske rammer for gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Medlemsstaterne træffer forskellige foranstaltninger til at opfylde Mål A om at *maksimere beskæftigelsesfrekvenserne på baggrund af Lissabon-målene* om en samlet frekvens på 70 % og en beskæftigelsesfrekvens for kvinder på 60 % i 2010. Ved vurdering af fremskridtene bør der også tages hensyn til de midtvejsmål for beskæftigelsesfrekvensen, der blev fastsat på Det Europæiske Råd i Stockholm i foråret 2001: 57 % for kvinder og 67 % i alt i 2005 og 50 % for de 55-64-årige i 2010⁶.

Fakta om beskæftigelsesfrekvenser (jf. tabel 1)

- *Den samlede beskæftigelsesfrekvens i EU steg i 2000 til 63,3 % og for kvinder til 54 %. Som i 1999 nåede stigningen i beskæftigelsesfrekvenserne op på 1 % i alt og op på 1,2 % for kvinder. De lande, der klarer sig bedst med beskæftigelsesfrekvenser på over 70 %, var som i det foregående år, Danmark, Sverige, Nederlandene og Det Forenede Kongerige. Spanien, Grækenland og Italien lå i den lave ende af skalaen (hver især på omkring 55 %).*
- *Beskæftigelsesfrekvenserne er steget for alle aldersgrupper i 2000 og er nået op på 40,3 % i gruppen af 15-24-årige, 76,6 % i gruppen af 25-54-årige og 37,7 % i gruppen af 55-64-årige. Mens forskellene på tværs af medlemsstaterne bliver mindre i aldersgruppen af 25-54-årige, ligger forskellene for unge og ældre arbejdstagere fast eller stiger. De lave beskæftigelsesfrekvenser for unge afspejler en stigning i andelen af unge på videregående eller højere uddannelser, men de lave beskæftigelsesfrekvenser for ældre arbejdstagere giver mere anledning til bekymring.*

⁶

Vedrørende ældre arbejdstagere jf. afsnit 2.2.1.

Tabel 1: Mål for beskæftigelsesfrekvensen

MEDLEMS- STATER	BESKÆFTIGELSES- FREKVENSER I 2000		NATIONALE MÅL I HANDLINGSPLANERNE FOR 2001		KOMMENTARER
	I ALT	KVINDER	I ALT	KVINDER	
Østrig	68.3	59.4	Nej	Nej	Frekvensen i alt og for kvinder ligger tæt på EU's mål
Belgien	60.5	51.5	Nej ⁷	Nej	
Danmark	76.3	71.6	Ja	Nej	Begge frekvenser ligger over EU's mål. Det nationale mål om en yderligere stigning på 1,3 % i den samlede frekvens i 2010
Frankrig	62.2	55.3	Ja (62,8)	Ja (55,8)	Nationale mål kun for 2001
Finland	67.5	64.4	Ja (70)	Nej	Begge frekvenser ligger tæt på eller over EU's mål. Det nationale mål for den samlede frekvens, midtvejs, 2005
Tyskland	65.4	57.9	Nej	Nej	
Grækenland	55.6	40.9	Ja (61,5)	Nej	Det nationale mål for den samlede frekvens, midtvejs, 2005
Italien	53.5	39.6	Ja	Nej	Nationale mål for den samlede frekvens: 58,5 % i 2005 og 61,3 % i 2010 ⁸
Irland	65.1	54.0	Nej	Nej	
Luxembourg	62.9	50.3	Nej	Nej	
Nederlandene	73.2	63.7	Nej	Ja (65)	Begge frekvenser ligger over EU's mål. Det nationale mål for kvinder vedrører erhvervsfrekvensen, 2010
Portugal	68.3	60.3	Nej	Ja	Begge frekvenser ligger tæt på eller over EU's mål. Det nationale mål for kvinder: mindske forskellen mellem mænd og kvinder med 25 % i 2003
Spanien	55.0	40.3	Nej	Nej	
Sverige ⁹	73.0	71.0	Ja (80)	Nej	Begge frekvenser ligger over EU's mål. Det nationale mål for den samlede frekvens vedrører aldersgruppen af 20-64-årige i 2004
Det Forenede Kongerige	71.2	64.6	Ja (75)	Ja (70)	Begge frekvenser ligger over EU's mål. Det nationale mål for kvinder vedrører kun enlige forsørgere.

⁷ Belgien tilslutter sig Lissabon-målene uden eksplicit at forpligte sig til nationale mål bortset fra en bemærkning om, at hvis man skal nå disse mål, vil det kræve, at de aktuelle beskæftigelsesfrekvenser stiger med 1 procentpoint om året.

⁸ Baseret på tillæg til den nationale handlingsplan, juni 2001.

⁹ Det nationale mål på 80 % for aldersgruppen af 20-64-årige kan sammenlignes med ca. 76 % for gruppen af 15-64-årige.

Kun få medlemsstater giver en samlet redegørelse for, hvordan disse overordnede mål kan nås. Selv om medlemsstaterne i retningslinjerne opfordres til at overveje at fastsætte nationale mål for beskæftigelsen, har de lande, som fastsætter ret ambitiøse mål på længere sigt¹⁰, såsom Danmark, Sverige, Nederlandene og Det Forenede Kongerige, allerede beskæftigelsesfrekvenser, der ligger over Lissabon-målene. Andre medlemsstater fastsætter enten ikke nogen mål (selv om de i visse tilfælde henviser til eller tilslutter sig Lissabon-målene) eller fastsætter mindre præcise eller mindre ambitiøse mål eller mål på kortere sigt.

Det parallelle mål om job af bedre kvalitet, som også fastsættes under Mål A, afspejles som et tværgående ønske i en række nationale handlingsplaner (Portugal, Belgien, Danmark, Irland og Frankrig) eller omtales under bestemte retningslinjer. Alle sætter fokus på at forbedre udbuddet af arbejdskraft og henviser til livslang uddannelse, forebyggende/aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og bekæmpelse af sort arbejde. Skønt der omtales nogle få initiativer, er der derimod ingen nærmere redegørelse for selve spørgsmålet om jobkvalitet.

Under Mål B og som opfølgning på relevante henstillinger fra sidste år til omkring to tredjedele af medlemsstaterne er der gjort fremskridt med hensyn til *livslang uddannelse*, idet der lægges betydelig større vægt på dette spørgsmål i handlingsplanerne for 2001. Generelt mangler der imidlertid oplysninger om koordinering mellem de relevante ministerier. Nedenstående tabel viser, at halvdelen af medlemsstaterne nu har sammenhængende helhedsstrategier (Danmark, Nederlandene, Finland, Sverige, Det Forenede Kongerige, Frankrig og Tyskland, idet de to sidstnævnte lande er ved at lægge sidste hånd på nogle afsluttende elementer). Tabel 2 indeholder brede kriterier for disse strategier og statusvurderinger for hver medlemsstat. Med hensyn til helhedsaspektet er der en tendens til, at medlemsstaterne dækker de formelle almene uddannelses- og erhvervsuddannelsessektorer bedst, og undertiden integrerer de anerkendelse af uformel uddannelse. Men hvis det skal lykkes medlemsstaterne at mobilisere flere af dem, der hverken har eller er i gang med en uddannelse, er der behov for bedre fremme og udnyttelse af uformel læring, også på arbejdspladsen, samt konkrete foranstaltninger for dårligt stillede grupper og større opmærksomhed om investeringsspørgsmål, herunder individuelle finansieringsordninger. Der bør også lægges mere vægt på foranstaltninger som rådgivnings- og vejledningstjenester og tværfaglige uddannelsesmuligheder, der kan forbedre den overordnede sammenhæng i de foreliggende uddannelsesstilbud. Det er generelt for tidligt at evaluere, hvordan de iværksatte foranstaltninger virker, da medlemsstaterne befinder sig i en udviklings- eller tidlig gennemførelsesfase. Det er væsentligt at investere i menneskelige ressourcer, hvis beskæftigelsesstrategien skal blive en succes, og det er nødvendigt for at gennemføre flere retningslinjer, især for at fremme arbejdsstyrkens beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne. Alligevel er det kun få medlemsstater, der fastsætter mål for øgede investeringer i menneskelige ressourcer (Belgien om intern uddannelse) eller deltagelse i videreuddannelse (Nederlandene, Frankrig, Belgien (Flandern), Portugal og Tyskland), hvilket rejser spørgsmål om overvågning af fremskridtene i de øvrige medlemsstater.

¹⁰ Disse henviser undertiden til bestemte aldersgrupper eller til deltagelses- i stedet for beskæftigelsesfrekvenser

Tabel 2: Medlemsstaternes holdninger til udvikling af strategier for livslang uddannelse¹¹

<u>SÆRLIGE TRÆK</u>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	FIN	SW	UK
HELHEDEN I STRATEGIERNE															
Obligatorisk uddannelse	D	P	P	D	D	P	D	P	D	P	D	D	P	P	P
Formel almen uddannelse/erhvervsuddannelse for voksne	D	P	D	D	D	D	P	D	D	P	D	D	P	P	P
Arbejdsplads-/anden uformel/anerkendt forudgående uddannelse	D	P	P	D	D	P	D	D	U	D	D	D	P	P	P
Fokus på dårligt stillede grupper	D	D	D	P	U	D	D	U	D	D	D	D	P	P	D
Samlede investeringer / finansierungsordninger	D	P	D	U	D	D	D	D	D	P	D	D	D	P	D
STRATEGIERNES SAMMENHÆNG															
Systemudvikling (politiske behov, planlægning, mål, gennemførelse, overvågning)	D	P	D	D	D	P	D	U	D	P	D	D	P	P	D
Partnerskabssamarbejde (arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder, uddannelsesinstitutioner, det civile samfund)	D	D	P	U	D	D	P	D	D	D	D	D	D	P	P
Tværgående aspekter (rådgivnings-/vejledningstjenester, mobilitet mellem almen uddannelse og erhvervsuddannelse)	D	P	D	D	D	P	D	D	D	D	U	U	P	D	P

Noter:

P = Passende. 'Passende' betyder, at et bestemt kriterium har fået en passende prioritering både i medlemsstatens strategi og i konkrete foranstaltninger.

D = Delvis. 'Delvis' betyder, at kriteriet får en vis opmærksomhed både i strategien og i foranstaltningerne, *eller* at det får en passende prioritering i den ene eller den anden.

U = Utilstrækkelig. 'Utilstrækkelig' betyder, at det bestemte kriterium hverken optræder i strategien eller foranstaltningerne eller får en vis opmærksomhed i den ene eller den anden.

¹¹ Vurderingen er vejledende og hovedsagelig baseret på de nationale handlingsplaner for 2001, men også på anden relevant information. Yderligere forklaringer kan fås i Kommissionens tjenestegrenes bilag til den fælles rapport om beskæftigelsen.

Alle medlemsstater erkender, at arbejdsmarkedets parter spiller en afgørende rolle for livslang uddannelse, om end deres engagement varierer i art og omfang, og der kun gives få oplysninger om deres selvstændige initiativer. Selv om der rapporteres om begrænset partnerskabsamarbejde mellem/med offentlige myndigheder, virker inddragelsen af det civile samfund marginal. Der burde faktisk udvikles bedre forbindelser mellem aktører og indsatsniveauer.

Under Mål C opfordres arbejdsmarkedets parter til at spille en central rolle med at udvikle og gennemføre politikker nationalt og på EU-plan. Generelt kan man i de nationale handlingsplaner se en tendens til den ønskede styrkelse af samarbejdet, men som helhed er arbejdsmarkedets parter stadig ikke særligt synlige eller konkrete hverken på EU-plan eller nationalt. Dette skyldes delvis arbejdsmarkedets parter særlige, decentraliserede, men også forskellige, situationer i EU og nationalt, hvilket ser ud til at gøre det vanskeligt for dem at spille deres rolle fuldt ud i den europæiske beskæftigelsesstrategi og deltage i den proces, som de grundlæggende støtter, mens de samtidig forsøger at fastholde deres autonomi og uafhængighed.

På nationalt plan har arbejdsmarkedets parter i mange tilfælde været mere med i udarbejdelsen af de nationale handlingsplaner, især gennem trepartsorganer (Tyskland, Sverige, Irland, Belgien, Grækenland, Italien, Portugal og Spanien). Imidlertid er der endnu ikke udviklet en overbevisende strategi for, hvordan arbejdsmarkedets parter kan være med i alle faser af Luxembourg-processen på nationalt plan og på alle områder, der direkte vedrører dem. Kun i nogle få medlemsstater, såsom Belgien, ser det ud til, at arbejdsmarkedets parter har skabt mekanismer til at evaluere deres indsats.

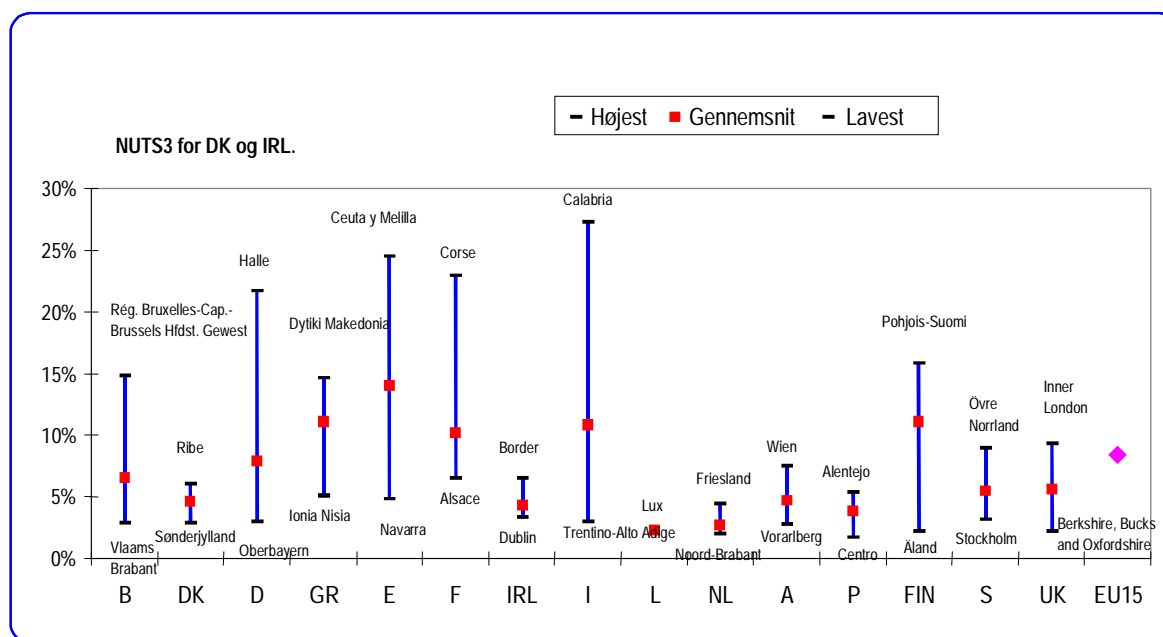
I forbindelse med den sociale dialog på EU-plan har arbejdsmarkedets parter ydet bidrag både på vegne af erhvervslivet som sådant og fra forskellige sektorer. I erhvervslivet som sådant har forhandlingerne været koncentreret om midlertidige ansættelser og fjernarbejde. På sektorplan er der gjort fremskridt i telekommunikationsindustrien, handelssektoren, civil luftfart, landbrug og bygnings- og garvningsindustrien. Disse aktiviteter blev ledsaget af et første forsøg på at bidrage til rapporterings- og vurderingsprocessen inden for den europæiske beskæftigelsesstrategi.

De nationale handlingsplaners *policy-mix* (Mål D) skulle afspejle, hvordan det primære mål om flere og bedre job forfølges i overensstemmelse med de nationale forhold. Som tidligere lægges der i handlingsplanerne fortsat størst vægt på søjlerne for beskæftigelsesegnethed og, i mindre grad, iværksætterkultur. Til trods for at arbejdsmarkedets parter i højere grad inddrages, i det mindste i udarbejdelsen af de nationale handlingsplaner, er søjlen for tilpasningsevne stadig den mindst udviklede på grund af utilstrækkelig information om arbejdsmarkedets parter faktiske resultater og deres betydning for beskæftigelsen.

Medlemsstaterne lægger mindre vægt på søjlen for lige muligheder sammenlignet med 2000, og det gælder navnlig de medlemsstater, hvor der har været mindst ligestilling mellem kønnene.

Når det gælder de *regionale aspekter* under Mål D, er de regionale forskelle stadig et alvorligt problem i mange medlemsstater (jf. figur 2). Forskellene i arbejdsløshed er fortsat alvorligst i Italien, Spanien, Tyskland og Belgien og forværres endda betydeligt i de to sidstnævnte lande. Det er muligt at foretage forbedringer, hvilket kan ses i Finland og Nederlandene, hvor forskellene er blevet mindre.

Figur 2: Arbejdsløshedsfrekvenser i NUTS2¹²-regioner i 2000¹³



Kilde: Beregninger på grundlag af Eurostats arbejdsstyrkeundersøgelse.

Som reaktion på de vedvarende regionale forskelle *tager medlemsstaterne mere hensyn til den regionale dimension i beskæftigelsespolitikkerne*, og der er en tendens til, at de regionale myndigheder fra kun at være med i gennemførelsen nu engagerer sig aktivt i udviklingen af beskæftigelsesfremmende politikker og aktioner eller i udviklingen i bredere forstand. Nogle medlemsstater (Finland, Portugal, Det Forenede Kongerige) udvikler faktisk regionale

¹² Henviser til regionale enheder i EU-statistikker, nomenklaturen for statistiske regionale enheder.

¹³ Forskelle i arbejdsløsheden måles i variationskoefficienten, som fås ved at dividere standardafvigelsen med den gennemsnitsvægtede middelværdi (vægtet gennemsnit for beskæftigelses-/arbejdsløshedsfrekvensen i et land).

handlingsplaner baseret på den europæiske beskæftigelsesstrategi, hvilket igen kan føre til lokale handlingsplaner. Endvidere udformes nationale programmer i stigende grad på en sådan måde, at der er mulighed for fleksibel gennemførelse på regionalt/lokalt plan, undertiden sideløbende med separate, regionale programmer til supplement for de politikker og/eller den finansiering, som kommer fra nationalt hold. *Den Europæiske Unions strukturfonde* kan bruges på begge niveauer og spiller således en vigtig rolle med hensyn til at støtte denne udvikling, og de nationale/regionale mål i programmerne sikrer, at fremskridtene kan måles, hvilket ellers er sjældent.

Det tætte samarbejde mellem Kommissionen og indikatorgruppen under Beskæftigelsesudvalget har ført til omkring 20 nye indikatorer til støtte for *overvågningen af retningslinjerne* (Mål E), specielt i forbindelse med livslang uddannelse, tilpasningsevne og arbejdstilrettelæggelse, beskatning og skatte-/understøttelsessystemer, regionale forskelle, udstødning og forskelsbehandling. Jobkvalitet og lige muligheder (lønforskelle mellem mænd og kvinder og pasningsmuligheder for børn/andre omsorgskrævende personer) er efter Stockholm-topmødet de prioriterede områder, hvor der skal videreudvikles indikatorer.

2.2. Vurdering af fremskridt under de fire søjler i retningslinjerne for 2001

2.2.1. Beskæftigelsesegnethed

Hovedmålet med denne søjle er at forbedre arbejdstageres og lediges beskæftigelsesegnethed for at bidrage til at forebygge og nedbringe arbejdsløsheden og støtte det generelle mål om at øge de samlede beskæftigelsesfrekvenser i EU. Søjlen omfatter en indsats mod ungdomsarbejdsløshed og forebyggelse af langtidsledighed, fremme af aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for ledige og personer uden for arbejdsmarkedet, skatte-/understøttelsesreformer og udvikling af kvalifikationer til det nye arbejdsmarked i forbindelse med livslang uddannelse. Der er blevet tilføjet to retningslinjer siden sidste år: én om udvikling af foranstaltninger til forlængelse af den erhvervsaktive alder og en anden om aktive foranstaltninger for at udvikle "jobmatching" og forebygge og bekæmpe de flaskehalsproblemer, der er ved at opstå.

Konsolidering af metoder til at forebygge langtidsledighed og stærkere fokus på effektivitet

Fakta om langtidsledighed

- *I 2000 faldt langtidsledigheden for både unge og voksne. Faldet i langtidsledigheden var lidt større end faldet i den samlede ledighed.*
- *Dog havde 1,7 mio. unge, dvs. 51,6 % af de ledige i alderen 15-24 år, været arbejdsløse i 6 måneder eller derover.*

- Omkring 5 mio. voksne, dvs. 50 % af de voksne ledige, havde været arbejdsløse i 12 måneder eller derover.
- Der er stor forskel på tilgangen til langtidsledighed medlemsstaterne imellem, fra omkring 1 % (Sverige og Østrig) til over 40 % (Belgien, for unge).

I 2000 er der ikke foretaget nogen større ændringer i den overordnede udformning af de forebyggende metoder. Bortset fra at indsatsen i flere medlemsstater er blevet udbygget, har den generelt været koncentreret om at øge forebyggelsens kvalitet og effektivitet. De vigtigste aktionslinjer i den forbindelse bestod i at fremskynde indsatstidspunktet (Irland og Det Forenede Kongerige), sikre mere individualiserede tjenester (Tyskland, Spanien og Belgien), styrke indsatsen i begyndelsen og støtte jobsøgningen (Finland og Det Forenede Kongerige) samt skræddersy foranstaltningerne til fremme af de lediges beskæftigelsesegnethed bedre i forhold til arbejdsmarkedets behov, især uddannelsesforanstaltninger (Finland, Det Forenede Kongerige og Portugal).

Yderligere fremskridt med gennemførelsen, men kun mindre ændringer med hensyn til overholdelse af EU's mål for forebyggelse¹⁴

Til trods for de fremskridt, der blev konstateret i 2000, kan Portugal som den eneste nye medlemsstat tilslutte sig den tidligere gruppe på fem lande (Østrig, Sverige, Det Forenede Kongerige, Luxembourg og Finland), som anses for at være tættest på at overholde EU's mål om at mindske unges og voksnes tilgang til langtidsledighed. Der er stadig bekymring om, hvorvidt fem medlemsstater vil kunne nå målet i 2002, enten som følge af utilstrækkelige kvantitative data (Nederlandene) eller usikkerhed og forsinkelser i gennemførelsen af moderniseringen af den offentlige arbejdsformidling (Tyskland, Italien og Grækenland) eller i gennemførelsen af den forebyggende metode i fuldt omfang (Belgien). Der er behov for at forbedre overvågningssystemerne og især for at etablere fælles vedtagne indikatorer. Skønt næsten alle medlemsstater indsender data om indikatorerne, giver disse ikke altid mulighed for at vurdere indsats og resultater for den seneste periode, og generelt undlader de at oplyse om den effektive integration.

Otte medlemsstater havde fået en henstilling om deres forebyggende politikker og/eller deres overvågningssystem, heraf de fleste for anden gang. Reaktionen er opmuntrende, eftersom der er blevet truffet yderligere foranstaltninger til enten at forbedre eller fremskynde gennemførelsen af de forebyggende foranstaltninger eller udvikle et passende overvågningssystem. For så vidt angår forebyggelse, er der dog ikke tale om betydelige

¹⁴ Retningslinje 1: I 2002 tilbydes alle ledige en ny start - for unges vedkommende, inden de har været arbejdsløse i seks måneder, og for voksnes vedkommende, inden de har været arbejdsløse i tolv måneder.

fremskridt med at overholde retningslinjen, og der er stadig behov for at videreudvikle overvågningssystemerne.

Det går fremad med at modernisere den offentlige arbejdsformidling, men overvågning samt tilpasning af medarbejdere bør forbedres

Det går fremad med at modernisere den offentlige arbejdsformidling i alle medlemsstater, hvilket bekræfter den afgørende rolle, den offentlige arbejdsformidling spiller for en effektiv gennemførelse af foranstaltningerne til fremme af beskæftigelsesegnhed, især i forbindelse med aktivering og forebyggelse. Moderniseringsprojekterne afspejler også den ændrede situation på arbejdsmarkedet, idet der lægges mere vægt på at støtte jobsøgningen på det åbne arbejdsmarked, forbedre de jobsøgendes kvalifikationer i overensstemmelse med efterspørgslen og øge fleksibiliteten i serviceudbuddet. I de fleste medlemsstater er udbygningen af moderne IKT-faciliteter samt et styrket samarbejde med andre markedsaktører en afgørende støtte til den nye servicemodel for den offentlige arbejdsformidling. Mange medlemsstater (især Frankrig og Tyskland) giver omfattende information om deres strategi og aktioner for at tilpasse deres offentlige arbejdsformidlingsorganisation og arbejdsmetoder til de nye krav; de fastlægger klare tidsplaner for deres moderniseringsproces, men undlader at informere om, hvilke foranstaltninger der er truffet for at tilpasse medarbejderne og sikre overvågningen af fremskridt.

Der lægges fortsat vægt på aktivering

I 2000 nåede fjorten medlemsstater en aktiveringsprocent over målet på 20 %¹⁵. Det Forenede Kongerige nåede kun lidt over 12 %. Gennemsnittet for de tre medlemsstater, der er nået længst (Sverige, Nederlandene og Irland) var på 44 %. I de fleste medlemsstater steg aktiveringsprocenten både på grund af den øgede vægt på aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og det faldende antal registrerede arbejdsløse. Antallet af deltagere i aktiveringsforanstaltninger steg også, især inden for forskellige typer uddannelsesprogrammer, selv om visse lande oplevede et betydeligt fald i deltagelsen. Udgifterne til aktive arbejdsmarkedsprogrammer steg lidt. Diversificeringen og målretningen af aktiveringsforanstaltningerne fortsatte, og der kom flere arbejdsrelaterede uddannelsesprogrammer, initiativer til etablering af virksomheder osv. I visse lande er man i højere grad begyndt at integrere IKT-uddannelse. Der samarbejdes også mere med arbejdsgiverne om at udforme de aktive foranstaltninger.

¹⁵

Jf. oversigten i bilag 2.

Utilstrækkelig overvågning af de aktive foranstaltningers effektivitet

Kun få medlemsstater (Sverige, Danmark og Finland og til en vis grad Tyskland, Østrig, Spanien og Det Forenede Kongerige) anfører tal for faktisk integration på arbejdsmarkedet. Det ser ud til, at incitamenter til at etablere egen virksomhed og forskellige typer af jobtræning er mere effektive end traditionel arbejdsmarkedspraktik og løntilskud, især i den offentlige sektor. Generelt ser kvinder ud til at være bedre integrerede end mænd. Arbejdet med at forbedre indikatorer om integration bør videreføres i de fleste medlemsstater. Der foreligger kun få oplysninger om foranstaltningernes udfald, resultater og omkostningseffektivitet. Der er behov for yderligere at styrke indsatsen for regelmæssigt at evaluere de aktive arbejdsmarkedsprogrammers effektivitet. Et kritisk punkt er, at dækningen af erhvervsinaktive personer i aktivering er utilstrækkelig i de fleste medlemsstater.

Indsatsen koncentrerer især om skattereformer og langt mindre om understøttelsessystemer

De seneste reformer koncentrerer i højere grad om at gøre skattesystemet mere beskæftigelsesfremmende end om understøttelse. Fremskridtene med at reformere understøttelsessystemerne er utilstrækkelige, idet flere foranstaltninger træffes én ad gangen, og reformerne gennemføres langsomt. Nogle få medlemsstater er i gang med omfattende reformer af deres skatte- og understøttelsessystemer ved at øge incitamentstrukturene, styrke kontrolsystemerne og stramme kriterierne for støtteberettigelse (Danmark, Nederlandene og Det Forenede Kongerige). Frankrig har også truffet foranstaltninger til sænkning af marginalsatten. Andre fokuserer på at styrke samspillet mellem skatte- og understøttelsessystemerne, især at ved tackle arbejdsløsheds- og fattigdomsfælderne, og fremmer de overordnede strukturreformer, især ved at afhjælpe den vedvarende og høje strukturelle arbejdsløshed (især Belgien, Frankrig, Nederlandene og Det Forenede Kongerige).

Der er behov for større opmærksomhed om problemet med at nedbringe det stadig høje antal understøttelsesmodtagere og for en mere effektiv indsats over for invalidepensionsproblemet, især for at fremme genindslusningen på arbejdsmarkedet. Endvidere må medlemsstaterne overveje ligestillingsaspektet i skatte- og understøttelsesreformerne og undgå hindringer for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Det er et positivt skridt mod en styrkelse af incitamenterne til at arbejde og indsatsen over for problemet med den ”fattige arbejdstager”, at man er begyndt at indføre eller øge ydelserne til personer i arbejde eller beskæftigelsesbetingede ydelser, såsom ”tilbage-til-arbejdet-ordninger” og beskæftigelsesbonuser eller skattefradrag for arbejdsindkomst.

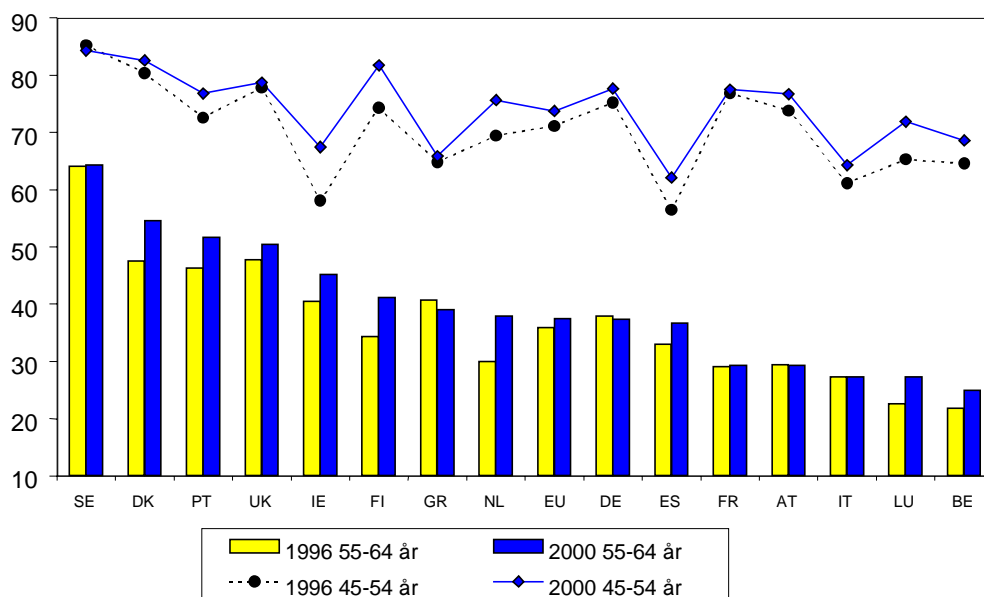
Manglende helhedsstrategier for forlængelse af den erhvervsaktive alder

Relevansen af den nye retningslinje 3 om forlængelse af den erhvervsaktive alder blev fremhævet i konklusionerne fra topmødet i Stockholm, hvor der blev fastsat det mål at øge EU's gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens for de 55-64-årige til 50 % i 2010.

Fakta om ældre arbejdstagere

- Beskæftigelsesfrekvenserne i 2000 for aldersgruppen af 55-64-årige er stadig lave og svinger betydeligt omkring EU-gennemsnittet på 37,7 %, fra 66,4 % i Sverige til under 30 % i Belgien, Luxembourg, Italien, Østrig og Frankrig. Der kan kun konstateres en beskedent stigning fra niveauet på 36 % i 1995.
- I betragtning af de igangværende ændringer i beskæftigelsesforanstaltningerne for ældre arbejdstagere, den stærke efterspørgsel efter arbejdskraft og de regionale uoverensstemmelser i forbindelse med bestemte kvalifikationer, kunne de høje beskæftigelsesfrekvenser blandt de 45-54-årige i øjeblikket (EU-gennemsnit 73,7 % i 2000) sagtens give sig udslag i betydeligt højere beskæftigelsesfrekvenser for den næste aldersgruppe om ti år fra nu (jf. figur 3).

Figur 3: Beskæftigelsesfrekvenser for arbejdstagere i alderen 55 til 64 år (sammenlignet med arbejdstagere i alderen 45 til 54 år)



Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

Flere medlemsstater er bekymrede over den demografiske udvikling og har handlet i overensstemmelse hermed. Dette indebærer, at ydelses- og pensionsordninger skal reformeres, støttet arbejde skal fremmes, og incitamenterne til tidlig pensionering, efterlønsordninger o.lign. skal mindskes for at hæve den faktiske pensionsalder, som i øjeblikket er betydeligt lavere end den lovfæstede pensionsalder i de fleste medlemsstater. Imidlertid mangler der generelt helhedsstrategier for forlængelse af den erhvervsaktive alder, idet de fleste medlemsstater behandler ældre arbejdstagere som endnu en "dårligt stillet gruppe" på arbejdsmarkedet og ikke tager fat på problemerne tidligt nok i den enkeltes karriere. Kun et par medlemsstater tager udfordringen op og fastsætter strategiske mål (Nederlandene og Sverige) eller lægger tilstrækkelig megen vægt på at styrke ældre arbejdstageres evner, gennem for eksempel arbejdspladspraktik og -udvikling, også til arbejdsledige eller erhvervsinaktive (f.eks. Danmark og Det Forenede Kongerige). De fleste medlemsstater mangler en helhedsstrategi for understøttelsesreformen, de foretager kun en mindre overvågning af fremskridt, og generelt mangler der en engageret indsats fra arbejdsmarkedets parter side.

Det går bedre med at gennemføre livslang uddannelse, men der sker varierende fremskridt med internetbaseret undervisning

Fakta om livslang uddannelse

- *Uddannelsesmæssigt resultat: i 2000 havde over 60 % af de 25-64-årige i EU en uddannelse på mindst sekundærniveau. De betydelige forskelle mellem medlemsstaterne er ved at forsvinde på grund af fremskridt hos flere på hinanden følgende ungdomsårgange; kløften mellem de højeste og laveste frekvenser blandt de 25-34-årige faldt fra 40,4 % til 30,4 % i perioden 1995 til 2000.*
- *Deltagelsen i almen uddannelse og erhvervsuddannelse er fortsat lav. Deltagelsesniveauet for de 25-64-årige i EU steg kun marginalt i 2000 til 8 % fra 7,8 % i 1999 sammenholdt med 6,7 % i 1997. Ældre arbejdstageres deltagelse er begrænset, mens sandsynligheden for, at kvinder deltager er større, og sandsynligheden for, at yngre mennesker deltager er langt større.*
- *Unge, der går tidligt ud af skolen: i 2000 forlod 18,5 % af de 18-24-årige uddannelsessystemet for tidligt og afsluttede i bedste fald kun grunduddannelsen – i flere medlemsstater gælder det næsten 30 % eller flere. Andelen af unge, der går tidligt ud af skolen, er betydeligt højere blandt mænd. Endvidere har de højere risiko for arbejdsløshed.*

Medlemsstaterne har været mere opmærksomme på livslang uddannelse og har iværksat en bred vifte af foranstaltninger, i stigende grad som led i helhedsstrategier. Generelt dækkes grundlæggende almen uddannelse og erhvervsuddannelse ikke så godt som voksenuddannelse, men medlemsstaterne er nu begyndt at give udtryk for udbredt bekymring i deres nationale handlingsplaner for de grundlæggende færdigheder. De fleste medlemsstater

fremmer grundlæggende voksenuddannelse (læse-, skrive- og regnefærdigheder og undertiden IKT og sociale færdigheder), også i uformelle rammer. Alle medlemsstater sigter mod at tilskynde flere unge til at blive i uddannelsessystemet. Hvis der er mange, der går tidligt ud af skolen, støtter medlemsstaterne fleksible læseplaner på sekundærtrinet og skoler, der giver unge en ny chance. Det er mere opmuntrende, at forskellene i det uddannelsesmæssige resultat i EU generelt er ved at forsvinde, idet der især er sket fremskridt blandt unge.

Medlemsstaterne understreger ofte behovet for at øge deltagelsen i voksenuddannelse, men sætter generelt ikke overordnede mål for, hvor meget den skal stige. Der er brug for en større indsats for at sikre, at de nationale handlingsplaner indeholder oplysninger om fremskridt mod de overordnede eller mere specifikke mål, der er fastlagt de foregående år. Fælles foranstaltninger, der fokuserer på enkeltpersoner (f.eks. uddannelseskonti), vil i stigende grad bidrage til at øge deltagelsesfrekvenserne. Hvis man imidlertid lagde mere vægt på at differentiere voksenuddannelsen og gjorde den mere tilgængelig og attraktiv og etablerede informations-, rådgivnings- og vejledningstjenester og lokale uddannelsescentre, kunne det bidrage til at nå flere, der er droppet ud af uddannelsessystemet og sikre fremskridt i videreuddannelsen. Medlemsstaterne bør videreudvikle uformel læring også gennem anerkendelse af tidligere erhvervede kundskaber og være opmærksomme på kønsaspektet. De fleste medlemsstater styrker indsatsen for at inddrage arbejdsmarkedets parter i politikker og foranstaltninger for livslang uddannelse, for det meste i forbindelse med adgang og finansiering. Der mangler imidlertid fortsat information om deres selvstændige initiativer, især på virksomhedsplan.

De fleste medlemsstater rapporterer om foranstaltninger til fremme af IKT-færdigheder som led i en tværfaglig strategi for internetbaseret uddannelse, idet man også ofte prioriterer dårligt stillede grupper. Mange medlemsstater prioriterer også udvikling af indholdet af internetbaseret undervisning. Taget under ét er der en bred tredeling mellem de medlemsstater, der er længst fremme (Danmark, Nederlandene, Sverige, Finland og Det Forenede Kongerige), de, hvis foranstaltninger er godt i gang (Belgien, Irland, Tyskland, Frankrig, Luxembourg og Østrig) og de, der er nødt til at øge deres indsats (Spanien, Grækenland, Italien og Portugal). Når det gælder de fælles mål for internetbaseret undervisning, kan næsten alle medlemsstater forventes at have 100 % Internetdækning på skolerne i slutningen af 2001. I nogle få medlemsstater, hvor fremskridtene sker langsommere, vil det dog kræve en ekstra indsats, der også skal omfatte de foranstaltninger, som fremhæves under eLearning og eWorking i eEurope 2002-initiativet. Rapporterne om fremskridt med at sikre uddannelse til alle lærere, der har behov for IKT-færdigheder inden udgangen af 2002, er opmuntrende, men da dataene er utilstrækkelige, kan der ikke drages endelige konklusioner.

Begyndende mangel på kvalificeret arbejdskraft fører til forskellige politiske løsninger

På grundlag af økonomiske og demografiske prognoser forudser de fleste medlemsstater mere alvorlige flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet på kort og mellemlang sigt. Visse medlemsstater vurderer denne udvikling som en trussel mod økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige resultater, andre ser den som en mulighed for at fremme genindslusningen af visse kategorier af arbejdstagere på arbejdsmarkedet. I øjeblikket er problemerne i de fleste medlemsstater begrænset til nogle få erhverv/sektorer (f.eks. IKT-sektoren, byggeindustrien, sundhedspleje, uddannelse og sociale tjenesteydelser, hotel- og restaurationsbranchen samt højt kvalificerede tekniske områder). Nogle har imidlertid et meget stramt arbejdsmarked, hvor der både mangler specifikke kvalifikationer og arbejdskraft generelt (både til højt kvalificerede og ukvalificerede job). Ud over generelle foranstaltninger til at mindske arbejdsløsheden, øge deltagelsen i arbejdsstyrken og øge beskæftigelsesegnethed og færdigheder er der blevet truffet en række særlige initiativer for at tackle mangel på kvalificeret arbejdskraft og lette overgangen til en videnbaseret økonomi. Disse initiativer omfatter overvågning, erhvervsmæssig mobilitet, bedre overensstemmelse mellem mennesker og job, geografisk mobilitet og partnerskaber.

Fakta om mobilitet

- *Selv om den geografiske mobilitet mellem EU-medlemsstaterne stadig er relativt lav – kun 225.000 mennesker skiftede bopæl mellem to EU-medlemsstater i 2000 – er den geografiske mobilitet mellem regioner og pendling allerede af betydeligt, og stigende, omfang. Omkring 1,2 % af EU's befolkning skiftede bopæl til en anden region inden for en EU-medlemsstat i 1999. Ca. 600.000 personer arbejder i et andet land end det, hvor de har deres faste bopæl.*
- *Selv om den erhvervsmæssige mobilitet og jobomsætningen i EU er klart lavere end i USA, i det mindste i gruppen af højt kvalificerede, har job-til-job-mobiliteten været stigende i de seneste år. Mellem 1998 og 1999 skiftede ca. 10 % af alle højtuddannede job med variationer fra 12 % eller derover i Det Forenede Kongerige, Danmark, Finland og Spanien til under 5 % i Italien.*

Der er brug for større opmærksomhed om sammenkædningen af beskæftigelsesprocessen med den nye sociale integrationsproces

Kommissionen havde bedt medlemsstaterne om at dække de arbejdsmarkedsrelaterede foranstaltninger, som sigter mod social integration i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, men dette er for de fleste medlemsstaters vedkommende ikke tilstrækkeligt synligt. Dette kan skyldes, at medlemsstaterne bruger forskellige metoder: nogle understreger, at den bedste måde at opnå social integration på er gennem beskæftigelsespolitikken, mens andre klart skelner mellem de to politikker. Nogle medlemsstater opfatter (generel) arbejdsmarkedspolitik som nøgleinstrumentet til fremme af social integration. Andre

fremhæver, at socialt udstødte mennesker har særlige behov, og at de forskellige målgrupper muligvis kræver skræddersyede foranstaltninger, f.eks. Frankrig, Finland, Nederlandene og Italien. De fleste medlemsstater lægger, som sidste år, mere vægt på integration end på foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling. Imidlertid prøver nogle medlemsstater at anlægge en mere afbalanceret strategi. Virkningerne af den pakkedløsning mod forskelsbehandling i henhold til artikel 13, som Rådet godkendte i 2000, er tydelige og nævnes undertiden eksplicit.

Kun halvdelen af medlemsstaterne (Frankrig, Spanien, Portugal, Tyskland, Østrig, Det Forenede Kongerige og Irland) fastsætter nationale mål for at øge beskæftigelsesniveauet for handicappede, mens kun Danmark og Nederlandene fastsætter mål for etniske minoriteter.

De nationale handlingsplaner yder et centralt bidrag til bekæmpelsen af udstødelse gennem foranstaltninger til fremme af genindslusningen af langtidsledige på arbejdsmarkedet. En række medlemsstater har allerede indført, eller er lige begyndt at indføre, personlige og individuelle ordninger i lighed med dem, der bruges ved forebyggelse, mens andre er i gang med at revidere eksisterende beskæftigelsesordninger og -foranstaltninger, så de i højere grad kan støtte genindslusningen af langtidsledige. Selv om genindslusningen af langtidsledige på arbejdsmarkedet sjældent ses som et middel til at løse flaskehalsproblemer, er det et vigtigt element i den samlede strategi for bekæmpelse af social udstødelse, især i medlemsstater med lav arbejdsløshed, hvor langtidsledigheden har en tendens til at koncentreres i bestemte grupper, der er vanskelige at genindsluse.

2.2.2. *Iværksætterkultur*

Foranstaltningerne under denne søjle sigter mod at skabe betingelser, der fremmer oprettelsen af nye job. Formålet er gøre det lettere at skabe et gunstigt klima for etablering af nye virksomheder, virksomhedsvækst og som følge heraf jobskabelse. Dette sker især ved at mindske omkostningerne til administration og skattebyrderne. Formålet er at udnytte vidensamfundets og servicesektorens beskæftigelsespotentialer effektivt. Målet er også at stimulere beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på regionalt og lokalt plan. De få nye elementer i år omfatter tilskyndelse til at bekæmpe sort arbejde, fremme af iværksætteruddannelse og fremme af vurderinger af, hvordan nye regler påvirker virksomhederne. Nedenstående tabel viser en oversigt over de centrale foranstaltninger, der rapporteres om i de nationale handlingsplaner for 2001.

Tabel 3: Mål for centrale foranstaltninger i de nationale handlingsplaner til fremme af iværksætterkultur

	AU	BE	DK	FIN	FR	DE	EL	IRL	IT	LUX	NL	PT	ES	SW	UK
Vurdering af virkningerne af ny lovgivning	X		X			X				X				X	X
Mindre byrder for erhvervslivet		X		X	X	X	X			X	X	X	X	X	
Færre hindringer for etablering af nye virksomheder	X	X			X	X	X		X		X	X		X	
Bedre adgang til finansiering			X	X	X	X		X						X	X
Bekæmpelse af sort arbejde	X	X			X	X	X		X	X	X	X		X	X
Jobskabelse inden for service, miljø, vidensamfund	X			X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Enklere procedurer for ansættelse af flere medarbejdere				X											

Fakta om jobskabelse i bestemte sektorer i 2000

- *I 2000 blev der skabt 1,5 mio. nettojob i de højteknologiske, videnintensive sektorer i EU. Som i de foregående år var væksten i beskæftigelsen fortsat generelt stærkest i servicesektoren og i højt kvalificerede, ikke-manuelle erhverv. Beskæftigelsesfrekvensen i servicesektoren fortsatte med at stige, og der blev skabt næsten én mio. nye job i industrien. Der var fortsat et markant fald i antallet af job i landbrugssektoren.*
- *De sektorer, der i øjeblikket har den stærkeste vækst i beskæftigelsen i EU, er alle enten højteknologiske og har forholdsmæssigt mange IKT-relaterede job ("højteknologiske sektorer") eller har en høj videnintensitet, som afspejles i arbejdsstyrkens høje uddannelsesniveau ("sektorer med et højt uddannelsesniveau") eller begge dele. Væksten i beskæftigelsen i disse sektorer fortsætter imidlertid også for arbejdstagere med lavere kvalifikationsniveau, mens den faktisk stagnerer eller endog falder for denne undergruppe i økonomiens andre sektorer.*
- *Mens Irland, Finland, Spanien og Nederlandene oplever vækst i beskæftigelsen i alle sektorer i økonomien, om end den er stærkest i sektorer med et højt uddannelsesniveau, har væksten i beskæftigelsen i andre lande som Tyskland, Østrig og Sverige kun været positiv i sektorer med et højt uddannelsesniveau, mens den faktisk har været negativ i andre sektorer.*
- *Dette er et yderligere bevis for, at beskæftigelsesdynamikken i sektorer med et højt uddannelsesniveau bidrager afgørende til den samlede beskæftigelsesdynamik på de europæiske arbejdsmarkeder.*

Anvendelse af ny teknologi til at mindske virksomhedernes byrder

Mange medlemsstater rapporterer, at de bruger elektroniske systemer til online-registrering og informationsformidling som en almindelig måde, hvorpå det kan gøres enklere at overholde formelle procedurer. Det er imidlertid ikke i sig selv en forenkling at gøre dokumenter og information tilgængelig online, og der er brug for en klar strategi for forenkling af de forskellige procedurer, virksomhederne skal følge i deres kontakt med staten (f.eks. informationsdeling inden for forskellige statslige organer, enklere formularer) og af reglerne herfor. De såkaldte "one-stop-shops" viser sig at være meget nyttige til at give bedre information, bistand og vejledning i fasen før etablering af en virksomhed.

Østrig, Tyskland, Spanien, Grækenland, Irland, Luxembourg, Sverige, Finland og Det Forenede Kongerige har gjort en betydelig indsats for at sikre, at virksomhederne (og især små virksomheder) integrerer IKT i deres daglige operationer, og tilskynde resten af erhvervslivet til at tilpasse sig videnssamfundets krav.

Manglende strategi, der kan gøre det lettere at ansætte nye medarbejdere

Medlemsstaternes modvilje mod at forenkle reglerne for ansættelse af nye medarbejdere er en hindring for jobskabelsen, som ikke helt opvejes af de bestræbelser, der præsenteres i planerne for at lette bestemmelserne om social sikring eller skatter. For selv om det vil styrke selvstændiges vilje til at skabe nye job, hvis man nedsætter personaleomkostningerne for små virksomheder, vil en forenkling af reglerne for ansættelse af nye medarbejdere give en lille virksomhed mulighed for at vokse hurtigere og skabe beskæftigelse i særligt kritiske sektorer.

Det går fremad med at skabe en iværksætterkultur

Medlemsstaterne ser ud til virkelig at prioritere initiativer til undervisning i iværksætterkultur. Der er ingen samlede oplysninger om, hvordan disse foranstaltninger påvirker selvstændiges image, som - med undtagelse af visse erhverv - stadig i vid udstrækning er negativt. Som følge heraf er der ikke sket nogen udvikling i selvstændig beskæftigelse, selv om man kunne have forventet en betydelig generel stigning i antallet af selvstændige, især i servicesektoren. Bortset fra iværksætteruddannelse er foranstaltningerne til at øge samfundets anerkendelse af iværksættere mindre fremherskende eller mangler helt. En sådan anerkendelse kan medføre flere fordele for succesfulde iværksættere og føre til, at unge mennesker i højere grad engagerer sig i sådanne aktiviteter.

Selv om medlemsstaterne har truffet en række foranstaltninger til at få flere kvindelige iværksættere, mangler der stadig konkrete data om virkningerne heraf.

Fakta om SMV'er og selvstændig beskæftigelse

- *Beskæftigelsesfrekvensen i virksomheder med under 50 ansatte har ligget stabilt i løbet af de sidste par år på ca. 27 %.*
- *Den gennemsnitlige selvstændige beskæftigelsesfrekvens i EU er samlet faldet fra 15,4 % til 14,8 % mellem 1998 og 2000.*
- *Der er dobbelt så mange selvstændige mænd som kvinder med henholdsvis 17,6 % og 10,9 % i 2000.*

Bekæmpelse af sort arbejde

Bekæmpelsen af sort arbejde kan skabe betingelser for job af højere kvalitet og sundere konkurrencevilkår for virksomhederne. Dette problem er blevet et vigtigt spørgsmål, og forpligtelserne i handlingsplanerne fra 11 medlemsstater (Østrig, Belgien, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal, Sverige og Det Forenede

Kongerige) lyder lovende. De fleste fokuserer på forenkede procedurer for anmeldelse af nye job, øget tilsyn og straffe til overtrædere. Andre har styrket skatteforvaltningens forsøg på at forhindre, at virksomheder bliver udsat for skadelig konkurrence fra dem, der bruger illegale arbejdstagere. Et enkelt land går så vidt som til at nægte ydelser og offentlige kontrakter til virksomheder, der retsforfølges for sort arbejde. Det er endnu for tidligt at forvente rapporter om resultaterne af alle initiativerne.

Større vægt på regional og lokal udvikling

Den geografiske dimension i den europæiske beskæftigelsesstrategi er blevet udviklet betydeligt. Der kan konstateres et styrket samarbejde mellem regionerne, og i visse tilfælde er der indført elementer af den åbne koordinationsmetode i forholdet mellem nationale og regionale myndigheder, og den fysiske planlægning er ved at blive "professionaliseret". Samarbejdsformerne er ret forskellige afhængig af de forskellige institutionelle sammenhænge. Generelt er den geografiske dimension stadig i høj grad begrænset til det regionale niveau, hvor fremskridtene er mest synlige, men det lokale niveau er også i gang med en positiv udvikling. De offentlige arbejdsformidlinger udvikler i stigende grad en differentieret geografisk dimension i deres aktiviteter og er ved at blive aktivt engageret i lokale og regionale partnerskaber. For bedre at imødekomme de lokale og regionale arbejdsmarkeders særlige behov har de gjort levering af tjenesteydelser og gennemførelse af aktive arbejdsmarkedsprogrammer mere fleksibel. Det går stadig langsomt med at udvikle den sociale økonomi, men farten er øget siden 1999; de fleste medlemsstater yder særlig støtte i form af rådgivning eller finansiering. Særligt vigtige er foranstaltningerne for at sikre ligebehandling af organisationer i den sociale økonomi og andre virksomheder i forbindelse med f.eks. beskatning eller adgang til finansielle instrumenter for økonomisk politik.

Visse fremskridt med at mindske beskatningen af arbejdskraft, især for lavtlønnede/uuddannede arbejdstagere

Fakta om samlet beskatning og beskatning af arbejdskraft

- *Det samlede skattetryk¹⁶ steg fra 42,4 til 43,3 % i perioden 1996-1999 med en tendens til at stabiliseres i 2000 (43,1 %). I flere medlemsstater, herunder Belgien, Danmark, Frankrig, Luxembourg, Nederlandene, Finland og Sverige er den samlede skatteprocent som en procentdel af BNP stadig høj og ligger på over 45 % (jf. figur 4).*

¹⁶

Målt som en procentdel af BNP.

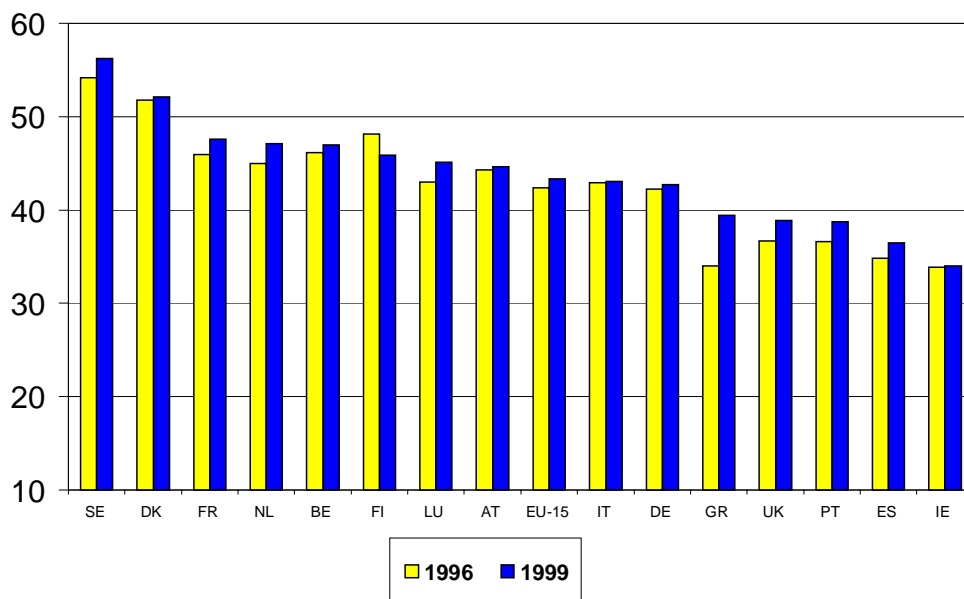
- *Beskatningen af arbejdskraft¹⁷ i EU blev sænket med 0,8 % i perioden 1996-2000 til 40,6 %, men den er fortsat høj i flere medlemsstater. Skattenedsættelserne for lavtlønnede var større. Disse nedsættelser kan konstateres i næsten alle medlemsstater (undtagen Luxembourg, Nederlandene) og ligger gennemsnitligt på over 2 procentpoint i perioden 1996-2000 for en enlig, der tjener 50 % eller 67 % af gennemsnitslønnen, til henholdsvis 35,2 % og 39,2 % i 2000¹⁸.*

Skattereformerne i de sidste tre år varierer blandt medlemsstaterne både med hensyn til dækning og omfang. De fleste medlemsstater stiler mod at nedsætte det samlede skattetryk, hovedsagelig gennem nedsættelser i den direkte beskatning af personlig indkomst og virksomhedsindkomst eller formueskatter med henblik på at forbedre virksomhedernes konkurrenceevne og fremme vækst og beskæftigelse; men kun fire medlemsstater (Østrig, Finland, Tyskland, Nederlandene) har fastsat nationale mål for nedsættelse af det samlede skattetryk.

¹⁷ Angiver den gennemsnitlige, effektive skat på arbejdsindkomster og beregnes som en procentdel af den samlede løn, medarbejderne får plus lønskatter.

¹⁸ Dataene er baseret på skatteindekser konstrueret for hypotetiske husstande.

Figur 4: De samlede skatteindtægter i % af BNP

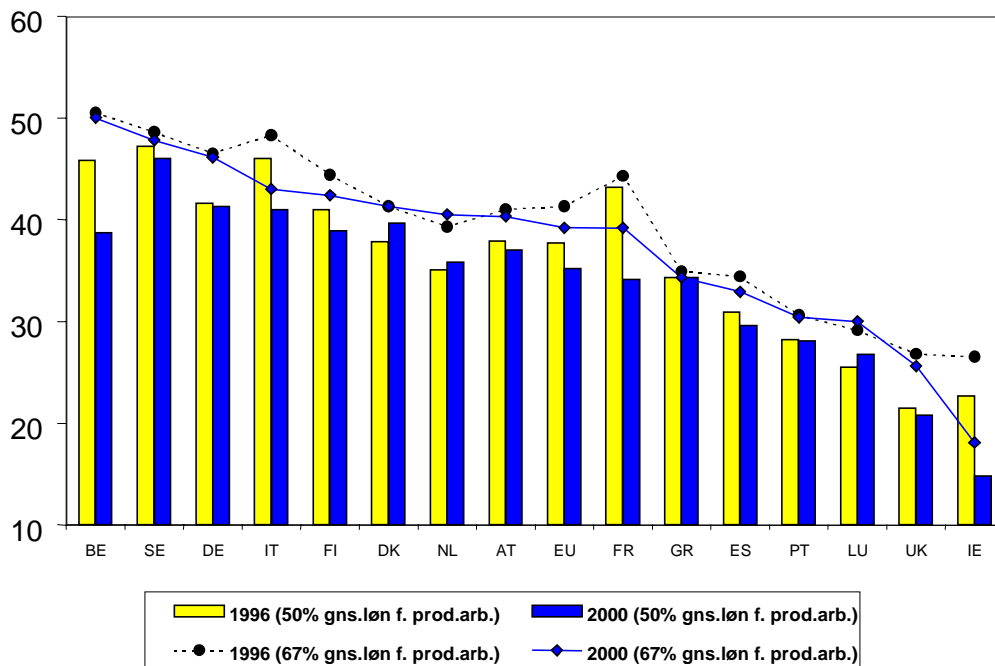


Kilde: Kommissionens tjenestegrene GD TAXUD.

Et stigende antal medlemsstater tilslutter sig målet om at mindske skattetrykket på arbejdsindkomster. Reaktionen på henstillingerne til to tredjedele af medlemsstaterne sidste år har ført til visse fremskridt, der varierer medlemsstaterne imellem, med at sænke skatterne på arbejdskraft. Figur 5 viser, at der er sket større fremskridt for lavtlønnede (gode eksempler herpå er Belgien, Frankrig, Irland og Italien). Bestræbelserne må videreføres eller forstærkes for at opnå mere synlige resultater. Imidlertid har ingen medlemsstat fastsat kvantificerbare mål¹⁹ for nedsættelsen, som det var ønsket i retningslinjerne. En gradvis nedsættelse af skatten på arbejdskraft er mest synlig for lavtlønnede/uuddannede. Den vigtigste komponent i disse skatteprocenter er stadig socialsikringsbidraget og andre afgifter (f.eks. lønskatter), som arbejdsgiverne betaler, og som i gennemsnit tegner sig for over halvdelen af disse skatter. I visse medlemsstater blev nedsættelsen i arbejdskraftbeskatningen ledsaget af reformer i de grønne afgifter, mens skattelettelserne for enkeltpersoner og virksomheder med det formål at fremme investering i menneskelig kapital er begrænsede.

¹⁹ Tyskland fastsætter imidlertid et delmål for nedsættelsen af socialsikringsbidrag til 40 % af bruttolønnen (anslås i øjeblikket til ca. 41 %).

Figur 5: Gennemsnitlig skatteprocent for en lavtlønnet, enlig lønmodtager²⁰



Kilde: Kommissionens tjenestegrene GD TAXUD, baseret på OECD's database.

2.2.3. Tilpasningsevne

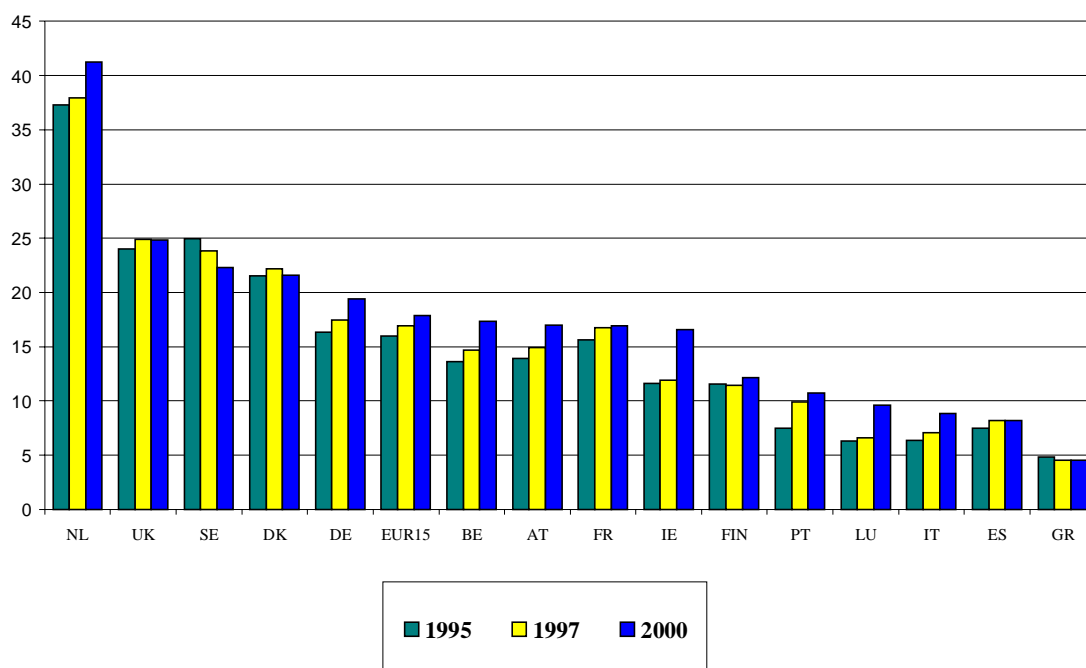
Under søjlen for tilpasningsevne opfordres arbejdsmarkedets parter og regeringerne til at oprette partnerskaber og derigennem forbedre beskæftigelsens niveau og kvalitet og styrke den europæiske økonomis konkurrenceevne for at fremme jobskabelsen. Bestræbelserne koncentrerer sig om at sikre en forsvarlig balance mellem fleksibilitet og sikkerhed, som er nødvendig for at dække både arbejdstageres og virksomheders behov. Med beskæftigelsesretningslinjerne for 2001 blev der indført nogle nye områder, som øgede rækkevidden af tilpasningsevne-søjlen, især arbejdsmiljø, kvalitet og livslang uddannelse samt et mål for indføring i informationssamfundets grundbegreber og -færdigheder, der skulle nås inden 2003; endvidere blev arbejdsmarkedets parter opfordret til at rapportere årligt om deres egne aktiviteter.

²⁰ EU-gennemsnittet er et vægtet gennemsnit (vægtet af det antal personer, der arbejder i produktionssektoren i hver medlemsstat).

Stærkt fokus på arbejdstid ...

Politikkerne fokuserer stadig i vid udstrækning på spørgsmål om arbejdstid. Både regeringer og arbejdsmarkedets parter prioriterer klart dette aspekt af arbejdslivsreformen. Men det tidligere fremherskende fokus på arbejdstidsnedsættelse suppleres i stigende grad af ordninger, som giver mulighed for fleksibilitet. De fleste nyskabelser blev iværksat i forbindelse med gennemførelsen af *mere fleksible arbejdstidssystemer*. Den seneste udvikling på dette område var koncentreret om to aspekter: varighed og fleksibilitet, f.eks. ved at udvide referenceperioderne eller indføre langsigtede arbejdstidskonti. Der blev indført lovgivning og/eller indgået aftaler om deltidsarbejde, som er den vigtigste form for fleksibelt arbejde i EU.

Figur 6: Deltidsbeskæftigelse som en andel af den samlede beskæftigelse, 1995-2000



Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

... og fleksible arbejdsformer

Der er en generel tendens hen imod nye, fleksible arbejdsformer, der gør det lettere at indføre og bruge tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, midlertidigt arbejde og deltidsarbejde (jf. for

sidstnævnte ovenstående figur) gennem kollektive overenskomster. *Regeringerne reagerer også på denne tendens, ofte i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og udvikler – eller tilpasser – deres juridiske rammer i overensstemmelse hermed.* Der er nu ved lov indført regler for midlertidige ansættelser i alle medlemsstater, og ofte anvendes de gennem aftaler med arbejdsmarkedets parter. Det samme gælder de fleste initiativer vedrørende tidsbegrænsede kontrakter; antallet af dem er stigende på EU-plan, men der er betydelig forskel på situationen medlemsstaterne imellem. Kun i nogle få medlemsstater (Østrig, Danmark, Irland, Tyskland og Sverige) blev der gennemført særlige aktioner eller kollektive aftaler om distancearbejde.

Arbejds- og arbejdstidsfleksibilitet

- *Atypisk beskæftigelse²¹ bliver mere og mere udbredt og udgør nu 29,8 % af alle kontrakter (i forhold til 29,0 % i 1999); de højeste andele ses i Nederlandene (54,3 %), Sverige (35,5 %), Spanien (33,7 %) og Frankrig (32,2 %), de laveste i Grækenland (12,3 %), Luxembourg (14,4 %), Italien (16,1 %) og Østrig (23,8 %); antallet af deltidsansatte med tidsbegrænsede kontrakter forblev stabilt under 3 % over tid.*
- *I de fleste medlemsstater er deltidsbeskæftigelse den mest udbredte form for atypisk beskæftigelse med undtagelse af Finland, Grækenland, Portugal og Spanien, hvor tidsbegrænset ansættelse er fremherskende.*
- *I løbet af de seneste fem år er andelen af deltidsjob i den samlede beskæftigelse steget støt til 18 %. For tredje år i træk blev der imidlertid skabt flere fuldtidsjob (over 2 mio.) end deltidsjob (ca. 1 mio.). Fuldtidsjobbene tegnede sig således for næsten 70 % af alle nettojob, der blev skabt, mod kun 54 % i 1998 og 60 % i 1999. En tredjedel af alle kvinder i beskæftigelse og 6 % af alle mænd i beskæftigelse er deltidsansat.*
- *Det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdstimer lå næsten stabilt mellem 1995 (36,6 timer) og 1999 (36,5), men faldt til 36,2 timer i 2000. Forskellen mellem mænds og kvinders ugentlige arbejdstid lå stabilt på 7,7 timer.*

Begrænset interesse for arbejdstilrettelæggelse og kun lidt fokus på jobkvalitet...

Måske som følge af den store interesse for arbejdstid og juridiske spørgsmål (især med sigte på mere fleksible kontrakttyper) *har der ikke været megen opmærksomhed om andre sider af arbejdstilrettelæggelsen*, f.eks. dækker de nationale handlingsplaner ikke systematisk forbindelserne mellem indførelse af nye teknologier og behovet for at tilpasse virksomhedens

²¹ Atypisk beskæftigelse omfatter deltidsbeskæftigelse (på grundlag af selvsvurdering) og tidsbegrænset beskæftigelse (som pr. definition omfatter sæsonarbejde, vikararbejde og løsarbejde).

organisation, nye ledelsesteknikker, teamwork, udjævning af hierarkier, inddragelse af medarbejderne i beslutningsprocesserne eller deltagelse i virksomhedernes overskud osv. .

Endvidere iværksættes der i år kun få initiativer, som specifikt vedrører målet om at forbedre jobkvaliteten, under søjlen for tilpasningsevne.

...undtagen arbejdsmiljø

På arbejdsmiljøområdet har mange medlemsstater (f.eks. Østrig, Danmark, Irland og Spanien) udviklet *nye strategier* for at sikre en bedre anvendelse af den eksisterende lovgivning og fremme foranstaltninger for at nedbringe arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. Det foretrukne instrument i denne strategi er en udvidelse af vejledningsmekanismerne. Disse bestræbelser har til formål at styrke jobkvaliteten, som der i øvrigt ikke har været tilstrækkelig opmærksomhed om under søjlen for tilpasningsevne. I flere medlemsstater (f.eks. Danmark, Nederlandene og Portugal) er arbejdsmarkedets parter direkte eller indirekte med i de organer, som har ansvaret for at udvikle, gennemføre og overvåge arbejdsmiljøreglerne nationalt, regionalt og i virksomhederne.

Ingen helhedsstrategi for erhvervsuddannelse og livslang uddannelse

Arbejdsmarkedets parter tilslutter sig i stigende grad ideen om livslang uddannelse. Medlemsstaterne rapporterer om, at arbejdsmarkedets parter er hørt eller har deltaget i udviklingen af strategier for livslang uddannelse, men til trods herfor *er de kvalitative data i de nationale handlingsplaner og arbejdsmarkedets parters egne vurderinger ikke tilstrækkelige* til, at der kan drages generelle konklusioner om grad og omfang af denne inddragelse, især i gennemførelsesfasen. Arbejdsmarkedets parter understregede dog, at deres inddragelse gennem de kollektive overenskomster eller andre former for fælles initiativer har været større end sidste år. Der gives kun få oplysninger om fremme af erhvervsuddannelse i SMV'er. De fleste foranstaltninger baseret på aftaler og fælles eller trepartsinitiativer fokuserer på den enkelte arbejdstagers adgang til erhvervsuddannelse, uddannelsesfonde og erhvervsuddannelse for risikogrupper. Avancerede foranstaltninger knytter arbejdstid sammen med erhvervsuddannelse gennem instrumenter, såsom langsigtede arbejdstidskonti. Målet om at give alle arbejdstagere mulighed for at få informationskompetence i 2003 er næsten ikke blevet berørt i de nationale handlingsplaner for 2001.

Arbejdsmarkedets parter inddrages mere, men deres bidrag er stadig for lidt synlige og for lidt konkrete

På linje med en række af sidste års henstillinger i forbindelse med beskæftigelsen er der generelt sket en klar forbedring med at inddrage arbejdsmarkedets parter i udvikling og gennemførelse af de nationale beskæftigelsesstrategier. Deres bidrag er imidlertid stadig ikke

tilstrækkeligt synlige; arbejdsmarkedets parter har ikke benyttet sig af den mulighed, de har i henhold til retningslinje 13, hvor de opfordres til at udarbejde årsrapporter om moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse; der er ikke iværksat en sådan proces i nogen af medlemsstaterne.

2.2.4. Lige muligheder

Målet med denne søjle er at styrke politikkerne til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet med henblik på at øge virkningerne af foranstaltningerne under de øvrige tre søjler. Dette søges opnået gennem en strategi, hvor ligestillingsaspektet integreres på tværs af alle fire søjler, forskellene mellem mænd og kvinder nedbringes (arbejdsløshed, beskæftigelse, kønsopdeling på arbejdsmarkedet og løn) og gennem foranstaltninger, der sigter mod at forene arbejde og familieliv. Nye elementer under den fjerde søjle i år vedrører især integration af ligestillingsaspektet: der bør indføres rådgivningssystemer med ligestillingsorganer, procedurer for vurdering af ligestillingsaspektet og indikatorer for ligestilling mellem mænd og kvinder for hver retningslinje. Endvidere bør kvinders adgang til livslang uddannelse og IKT-uddannelse fremmes, og det bør overvejes at sætte nationale mål for kvinders beskæftigelse og for pasningsmuligheder for børn og andre pasningskrævende personer.

Ligestillingen får en svagere plads i policy-mixet

Mens der i de foregående år har været en positiv tendens i medlemsstaternes behandling af kønsspørgsmål, har der i 2001 været lagt mindre vægt på søjlen for lige muligheder, især sammenlignet med sidste år. Dette gælder navnlig i de medlemsstater, hvor der er mindst ligestilling mellem kønnene, og udfordringen i kvinders erhvervsfrekvens er størst. Det er væsentligt at genskabe balancen i politikkerne for aktivt at fremme kvinders erhvervsfrekvens, ikke blot ved indslusningen, men det gælder også og især midt i karrieren om at hjælpe kvinder med at blive længere på arbejdsmarkedet. Grundlæggende i denne forbindelse er spørgsmål om ligeløn, tilstrækkelige pasningsmuligheder kombineret med foranstaltninger til at forene arbejde og familieliv samt livslang uddannelse. Arbejdsmarkedets parter bør gøre mere for at forbedre ligestillingen mellem mænd og kvinder.

Ujævne reaktioner på henstillingerne om ligestilling

De nationale handlingsplaner for 2001 er medlemsstaternes anden mulighed for, hvor det er relevant, at reagere på Rådets politiske henstillinger om ligestilling. Reaktionerne er ujævne. Irland, Danmark, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige har iværksat nogle interessante initiativer. Imidlertid er nogle af dem først lige ved at blive gennemført, **resultaterne skal**

derfor følges nøje, og det er for tidligt at evaluere den politiske virkning. Tyskland, Østrig, Portugal og Luxembourg har delvis reageret på henstillingerne. Italien, Spanien og Grækenland har indført visse foranstaltninger, men i betragtning af de vanskelige udgangspunkter og udfordringernes omfang, er der behov for at styrke politikkerne.

Styrkelse af kvinders erhvervsfrekvens – få mål

Fakta om kønsbetingede forskelle i forbindelse med beskæftigelse og arbejdsløshed

- *Som de foregående år har kvinder nydt størst gavn af jobskabelsen. Som følge heraf mindskedes kønsforskellene i forbindelse med beskæftigelse i EU lidt til 18,5 procentpoint i 2000. Imidlertid er der store forskelle landene imellem med Sverige (3,8 point) og Grækenland og Spanien (ca. 30 point) som yderpunkterne. Forskellen mellem kønnene i forbindelse med beskæftigelse målt i fuldtidsækvivalenter i EU var 25,7 procentpoint i 2000.*
- *Af de over 1,6 mio. job, kvinder fik i 2000, var de fleste på deltid. I løbet af perioden 1995-2000 steg andelen af deltidsjob i den samlede beskæftigelse til 18 % og omfattede en tredjedel af alle kvinder i beskæftigelse og 6 % af alle mænd i beskæftigelse.*
- *Arbejdsløshedsfrekvenserne er faldet for både mænd og kvinder i 2000, og kvinder i EU har nu en arbejdsløshedsfrekvens på under 10 %. Mænd i EU har en gennemsnitlig arbejdsløshed på 7 %, og forskellen mellem kønnene i forbindelse med arbejdsløshed er således kun faldet med 0,2 til 2,7 procentpoint. Spanien havde fortsat den højeste kønsbetingede forskel i forbindelse med arbejdsløshed i EU. Andre lande med en markant forskel mellem mænds og kvinders arbejdsløshedsfrekvenser er Grækenland, Italien, Frankrig og Belgien.*

Om man kan nå det langsigtede mål om fuld beskæftigelse, der blev fastsat på topmødet i Lissabon, afhænger af, at kvinder bliver yderligere integreret på arbejdsmarkedet. Selv om beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder er steget siden 1999, er der stadig en betydelig forskel mellem kønnene på over 18 procentpoint. Der træffes talrige foranstaltninger til at fremme ligestillingen, men de fleste er isolerede foranstaltninger uden en stærk virkning på den samlede situation. De fleste initiativer har til formål at fremme genindslusningen af arbejdsløse og erhvervsinaktive kvinder på arbejdsmarkedet, øge mulighederne for erhvervsuddannelse og almen uddannelse, revidere skatte- og understøttelsessystemer og forene arbejde og familieliv. I beskæftigelsesretningslinjerne for 2001 blev medlemsstaterne opfordret til at overveje at fastsætte mål for at øge kvinders beskæftigelse, men med undtagelse af Frankrig, Portugal og Nederlandene har medlemsstaterne ikke fastsat sådanne nationale mål. Det bør især bemærkes, at lande med lave beskæftigelsesfrekvenser for kvinder ikke har fastsat nationale mål og kun har indført begrænsede foranstaltninger for at forbedre kvindernes aktuelle beskæftigelsessituation (Spanien, Grækenland og Italien).

Fremskridt med integration af ligestillingsaspektet, men der mangler en helhedsstrategi

Der er gjort visse fremskridt med at gennemføre integrationen af ligestillingsaspektet med etablering af samarbejds mekanismer og værktøjer til at vurdere ligestillingsaspektet, men der mangler stadig en helhedsstrategi²² i de fleste medlemsstater. Generelt har medlemsstaterne ikke gennemført en vurdering af ligestillingsaspektet for hver retningslinje og har ikke udviklet passende indikatorer til at måle fremskridt. Lande, der for nylig har indført målet om integration af kønsaspektet, gør imidlertid fortsat fremskridt, for eksempel ved at udvide politikkerne til regionale niveauer og indføre kurser om ligestillingsspørgsmål for medarbejdere i offentlige forvaltninger (f.eks. Frankrig og Irland). De nordiske lande bekræfter deres forpligtelse til at integrere ligestillingsaspektet. Derimod har visse lande, der fik en henstilling om behovet for at fremme eller fortsætte indsatsen for at integrere ligestillingsaspektet (Grækenland, Tyskland, Italien, Spanien og Luxembourg), ikke truffet afgørende foranstaltninger til at forbedre situationen.

Målene for ligestilling mellem mænd og kvinder er stadig ikke ordentligt integreret i beskæftigelsespolitikkerne under de tre andre søjler. Køns spørgsmålet har ikke fået megen opmærksomhed i de politikker, der har til formål at forbedre IKT-færdigheder og gennemføre et videnskabeligt samfund. Der rapporteres om meget få initiativer til at mindske den negative virkning af skatte- og understøttelsessystemerne.

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er fortsat høj

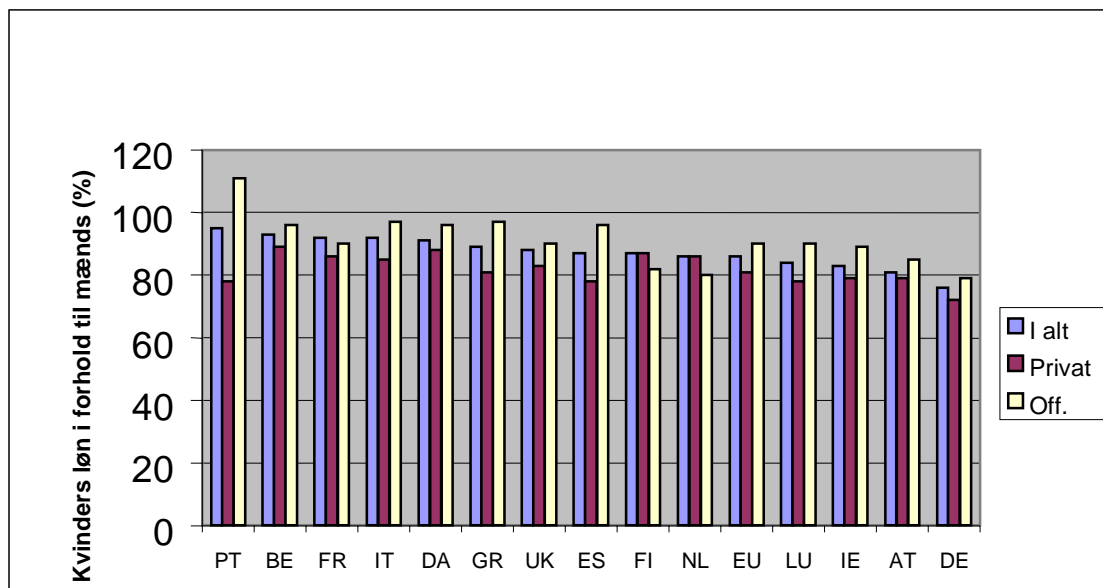
Fakta om lønforskellen mellem mænd og kvinder (jf. også figur 7)

- *Ifølge de nyeste EU-data (kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, timeløn for arbejdstagere i beskæftigelse i 15 timer eller derover) faldt lønforskellen mellem mænd og kvinder med 2 procentpoint mellem 1996 og 1997, men lå stadig på omkring 14 %.*
- *Situationen var værre i den private sektor, hvor lønforskellene var så høje som 19 procentpoint sammenlignet med 10 procentpoint i den offentlige sektor. Lønforskellene mellem mænd og kvinder faldt eller forblev stabile i alle medlemsstater med undtagelse af Spanien og Østrig, hvor der kunne noteres en let stigning.*

²²

Helheds- betyder her foranstaltninger, der omfatter rådgivningssystemer med ligestillingsorganer, også på regionalt plan, procedurer til vurdering af ligestillingsaspektet i forbindelse med ny lovgivning, tilvejebringelse af indikatorer og statistikker, bevidstgørelse i form af information, erhvervsuddannelse, undersøgelser og andre nyskabende fremgangsmåder.

Figur 7: Lønforskelle mellem mænd og kvinder i 1997: i alt, den offentlige og private sektor



Kilde: Eurostat, Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel (ECHP). Der foreligger ingen data for Sverige.

Til trods for den høje profilering spørgsmålet om lønforskelle mellem mænd og kvinder fik på Stockholm-topmødet, er foranstaltningerne til at nedbringe lønforskellen og mindske indkomstforskellene mellem kvinder og mænd begrænsede. Initiativerne omhandler hovedsagelig revisioner af jobklassificeringssystemer, forskellige lovgivningsforanstaltninger og undersøgelsesrapporter. Hvor der er taget nye initiativer, er de først lige ved at blive gennemført, og der mangler ofte konkrete foranstaltninger. Der er behov for, at medlemsstaterne gør en langt større indsats for at løse dette problem. Endnu vigtigere er arbejdsmarkedets parter rolle og ansvar. De har ikke taget specifikt fat på dette spørgsmål, især på arbejdsmarkeder, hvor efterspørgslen er høj, hvilket strider imod deres offentlige udtalelser og erklærede holdninger. Der er imidlertid visse gode eksempler på nyskabende strategier, f.eks. har Danmark øget løngennemsigtheden og gjort det lettere at bringe sager om ligeløn for retten, og Sverige har indført en lovfæstet forpligtelse til, at arbejdsgiverne årligt reviderer lønningerne for at opspore eventuelt uberettigede lønforskelle.

Visse positive aktioner for at afhjælpe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet

Fakta om kønsopdeling

- *Beskæftigelsen på tværs af sektorer er stadig stærkt kønsopdelt, idet mænd er overrepræsenteret i landbruget, industrien og finansielle tjenesteydelser, og kvinder er overrepræsenteret i resten af servicesektoren, herunder sundhedspleje, uddannelse og private husholdninger. I perioden 1995-2000 faldt kønsopdelingen kun i nogle få sektorer, såsom grossist- og detailhandel og finansieringsvirksomhed. Der er tendens til kønsskævhed i beskæftigelsen i de ekspanderende højteknologiske sektorer, idet mænd her tegner sig for næsten to tredjedele af den samlede beskæftigelse.*
- *Kønsopdelingen i sektorer og erhverv er stabil i forhold til sidste år (17,8 % i sektorer og 25,2 % i erhverv²³). Målt på erhverv har Finland, Sverige og Danmark den største opdeling fra 28 % til 30 %. Målt på sektorer har Finland, Sverige, Portugal, Irland og Østrig den største kønsopdeling med over 20 %.*

Kønsopdelingen påvirker arbejdsmarkedets effektivitet og måde at fungere på negativt. De fleste lande, der har fået en henstilling på dette område, fordi de har en stærk opdeling af erhverv og sektorer, har gjort noget ved problemet. Initiativerne går fra ændring af uddannelsesvalg, fastsættelse af ansættelsesmål for underrepræsenterede erhverv og iværksætteruddannelse for kvinder. Ændringerne i kønsopdelingen sker imidlertid langsomt og er tæt knyttet til andre strukturelle ændringer i økonomien. Der er taget nogle nye – om end stadig meget beskedne – initiativer til at fremme kvinders deltagelse i beslutningstagningen.

Manglende børnepasning begrænser erhvervsfrekvensen

Fakta om, hvordan det påvirker beskæftigelsen at have børn

- *Tilstedeværelsen af børn har betydning for kvinders fulde deltagelse på arbejdsmarkedet. I de 11 medlemsstater, hvor der foreligger data for 2000, var 72 % af kvinderne i aldersgruppen 20-50 år uden børn i beskæftigelse i forhold til kun 59 % af kvinderne med børn under 6 år. I modsætning hertil har mænd en tendens til at øge deres beskæftigelsesfrekvens, når de har et lille barn. 94 % af mændene i alderen 20-50 år med børn er i beskæftigelse sammenlignet med 89 % uden børn.*

I år er der taget mange initiativer til at hjælpe udearbejdende forældre, f.eks. mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, bedre og mere fleksible pasningsmuligheder og skatte- og

²³

Kønsopdelingen måles ved at anvende den nationale andel af beskæftigelsen for kvinder og mænd på hver sektor/hvert erhverv. Forskellene lægges sammen for at få det samlede tal for den kønsmæssige uligevægt. Dette tal anføres herefter som en andel af den samlede beskæftigelse.

understøttelsesreformer. Endvidere indeholder de nationale handlingsplaner mange positive initiativer til at tilskynde kvinder til at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter fravær.

Skønt Belgien, Det Forenede Kongerige, Frankrig, Grækenland, Portugal og Irland har fastsat mål for at øge pasningsmulighederne, er der for det meste ikke pasningstilbud nok til at imødekomme den store efterspørgsel. Lande med et lavt børnepasningsniveau, især for 0-3-årige, har ikke fastsat kvantitative mål og har kun truffet begrænsede foranstaltninger til at forbedre situationen (Italien, Spanien, Østrig, Tyskland og Nederlandene).

Der er brug for opmærksomhed om ældrepleje

Et vigtigt, nyt område, der vil blive en stadigt større udfordring, er pleje af andre pasningskrævende personer, især ældre. De fleste medlemsstater er endnu ikke begyndt at gøre en seriøs indsats på dette område og har som følge heraf ingen klar strategi, endsige mål. Imidlertid har nogle få medlemsstater (Frankrig, Luxembourg, Grækenland, Portugal og Spanien) indført visse nye initiativer i deres nationale handlingsplaner for 2001.

3. GENNEMFØRELSE AF BESKÆFTIGELSESRETNINGSLINJER OG HENSTILLINGER FOR 2001: VURDERING AF RESULTATER OG POLITIKKER I DE ENKELTE MEDLEMSSTATER

BELGIEN

Generel vurdering En stærk økonomisk vækst (4,0 % i 2000) havde en positiv virkning på udviklingen på arbejdsmarkedet: væksten i beskæftigelsen var 1,8 %, beskæftigelsesfrekvensen steg til 60,5 %, og arbejdsløsheden faldt til 7,0 %. Men der gøres kun gradvist noget ved det belgiske arbejdsmarkeds langvarige svagheder: høj tilgang til langtidsledighed, lav erhvervsfrekvens for ældre, stigende mangel på arbejdskraft, høj arbejdskraftbeskatning og høje ikke-skatterelaterede omkostninger i forbindelse med arbejdskraft. Endvidere er der betydelige regionale og delregionale forskelle i arbejdsmarkedets resultater.

Policy-mix²⁴ Belgiens nationale handlingsplan giver et godt samlet overblik over, hvordan de forskellige belgiske myndigheder definerer policy-mixet med henblik på at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi. Indsatsen for at øge sammenhængen i den belgiske handlingsplan er styrket, men det samlede antal arbejdsmarkedsinstrumenter er stadig højt. De budgetter, der er afsat til hver af de fire søjler, viser, at den nationale handlingsplan lægger hovedvægten på de to første søjler. Hvad angår tilpasningsevne, har Belgien ret gode resultater med fleksibilitet, således at der er mindre behov for nye foranstaltninger på dette område. Lige muligheder er en horisontal retningslinje, som er indarbejdet i forskellige andre politikker, der omtales i handlingsplanen. Arbejdsmarkedets parter har deltaget aktivt i forberedelsen og opfølgningen af handlingsplanen på nationalt og regionalt plan.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Der er truffet foranstaltninger til at øge den forebyggende indsats for unge ledige, men der er endnu ikke foreslået et passende system, som kan sikre en tidlig indsats over for voksne ledige. Med hensyn til ældres arbejdsmarkedsdeltagelse er der truffet flere foranstaltninger til at indføre positive incitamenter til at blive på arbejdsmarkedet, men det er for tidligt at sige, hvorvidt de er tilstrækkelige til at mindske tidlig fratrædelse. Samarbejdet mellem forskellige arbejdsmarkedsmyndigheder er blevet bedre, hvilket illustreres af flere samarbejdsaftaler, selv om man stadig afventer resultaterne af gennemførelsen. Skattesystemet er blevet gjort mere beskæftigelsesfremmende gennem en omfattende reformpakke. Der er behov for at fortsætte forbedringerne af understøttelsessystemet. Der er taget en lang række initiativer med henblik på at etablere et mere solidt grundlag for den videnbaserede økonomi og det

²⁴ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

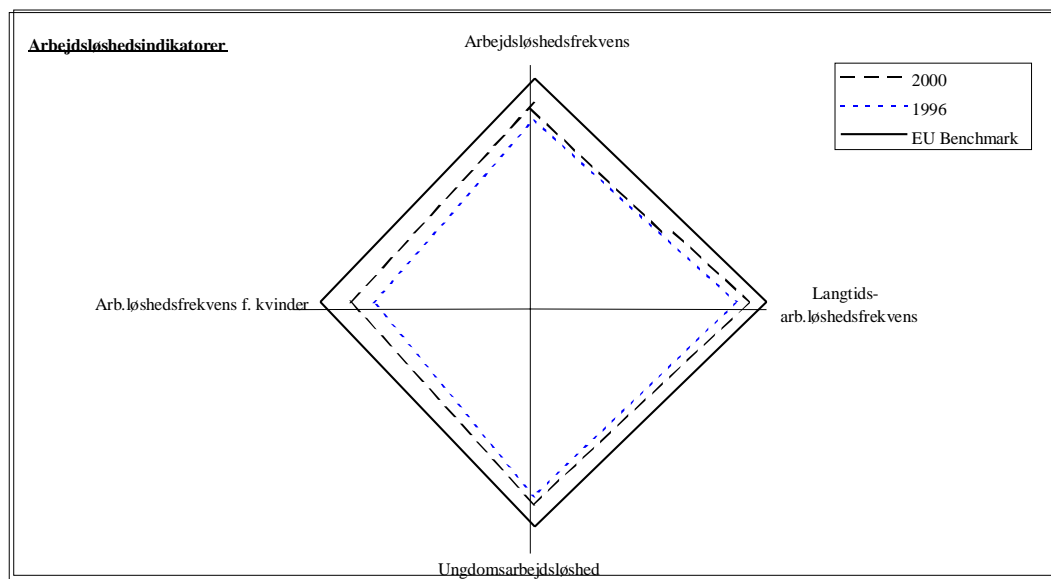
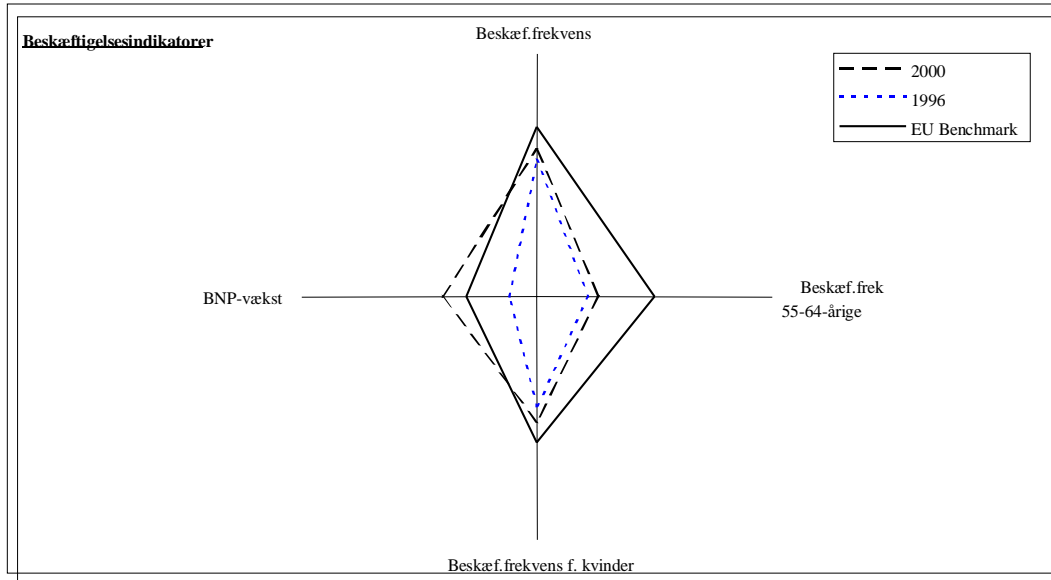
videnbaserede samfund, men der foreligger endnu ikke en helhedsstrategi for livslang uddannelse, hovedsagelig fordi der er mange spillere involveret.

Kommende udfordringer Belgien må undersøge, hvilke strategier der er mest effektive til at opfylde de fastsatte mål for de samlede beskæftigelsesfrekvenser og også for kvinder og ældre. For at øge ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens er der behov for initiativer for at dæmme op for tidlige pensioneringsordninger kombineret med yderligere incitament (for arbejdsgivere og arbejdstagere), der kan styrke ældre arbejdstageres evne til at forblive i arbejde, idet der lægges vægt på målrettede kurser. Der er et presserende behov for en styrket forebyggende indsats for voksne sammen med aktiveringsprogrammer for de (meget) langtidsledige for at undgå udstødelse. De forskellige myndigheder og arbejdsmarkedets parter bør samarbejde om at udvikle en mere sammenhængende strategi for livslang uddannelse og vurdere, hvor relativt effektive de aktuelle instrumenter er med hensyn til at fremme livslang uddannelse blandt forskellige grupper. Belgien står over for en akut mangel på arbejdskraft i visse segmenter af arbejdsmarkedet. For at afhjælpe dette problem er der behov for yderligere foranstaltninger for at øge kvaliteten af tekniske og faglige uddannelser og gøre dem mere attraktive samt fjerne regionale, sproglige og etniske barrierer på arbejdsmarkedet.

BELGIEN

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæftigelsesfrekvens	60.5	56.3	70 (2010-mål, Lissabon-topmøde)
Beskæftigelsesfrekvens, 55-64 år	26.3	21.9	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæftigelsesfrekvens for kvinder	51.5	45.4	60 (2010-mål, Lissabon-topmøde)
BNP-vækst	4.0	1.2	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arbejdsløshedsfrekvens	7.0	9.7	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Lang. arb. fr	3.8	6.0	0.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU, NL, DK)
Ungdomsarbejdsløshed	6.5	7.8	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfrekvens for kvinder	8.8	12.7	3.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU, NL, IE)

DANMARK

Generel vurdering Den danske økonomi kan fortsat fremvise stærke resultater med en økonomisk vækst på 2,9 % i 2000. Skønt der kun var en mindre stigning i den samlede beskæftigelsesfrekvens til 76,3 %, er den stadig den højeste i EU, både for mænd (80,8 %) og kvinder (71,6 %). Arbejdsløsheden er faldet yderligere til 4,7 %, især for kvinder, ungdomsarbejdsløsheden er faldet til 5,3 %, og langtidsledigheden er på 1 %. Arbejdsmarkedet er stadig stramt med antydninger af mangel på arbejdskraft i visse regioner og sektorer. De demografiske tendenser viser også et fald i arbejdsstyrkens naturlige vækst på længere sigt .

Policy-mix²⁵ Danmark reagerer positivt på behovet for at øge arbejdsstyrken ved at fokusere på grupper af potentielle arbejdstagere, såsom personer over 55 og vandrende arbejdstagere, fremme et rummeligere arbejdsmarked, øge uddannelseskvaliteten og opkvalificere dem, der er i arbejde. Den langsigtede udfordring tages op gennem en rigtig helhedsstrategi for livslang uddannelse, øget brug af IKT og ved at holde skatterne i ro og mindske den offentlige gæld for at sikre, at rentebyrden ikke bliver for tung. Der træffes støtteforanstaltninger under alle fire søjler, selv om den nationale handlingsplan ikke indeholder megen information om beskæftigelsesmulighederne for dem, der risikerer social udstødelse. Skønt tilgangen til langtidsledighed er lav, er der opstået forsinkelser med at sikre, at alle får en handlingsplan før tidsfristen på de 6 og 12 måneder. En ny strategi for erhvervslivet sigter mod at øge antallet af nye virksomheder og lette de administrative byrder for SMV'er. Selskabsskatten bliver sat ned i 2001. Der foreslås nyskabende aktioner for at mindske lønforskellene mellem mænd og kvinder og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedets parter spiller en aktiv rolle i formulering og gennemførelse af politikker på alle niveauer, også i forbindelse med indførelse af øget fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Igangværende reformer for at mindske det samlede skattetryk på arbejde har ført til en vis nedsættelse af marginals-katten, men ikke så meget som forventet, fordi de lokale skatter er steget. De små forskelle mellem understøttelse/socialt ydelser og lave lønninger begrænser endvidere virkningerne af de skattereformer, der skal gøre det attraktivt for lavindkomstgrupper at arbejde, idet incitamentet til at arbejde stadig i høj grad afhænger af strenge rådighedsregler og støtteberettigelseskrav sammen med mere effektive arbejdsmarkedspolitikker. Indsatsen for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt er fortsat, og efterlønsreformen viser sine resultater, idet folk bliver længere på arbejdsmarkedet. Nye initiativer til at forbedre

²⁵ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

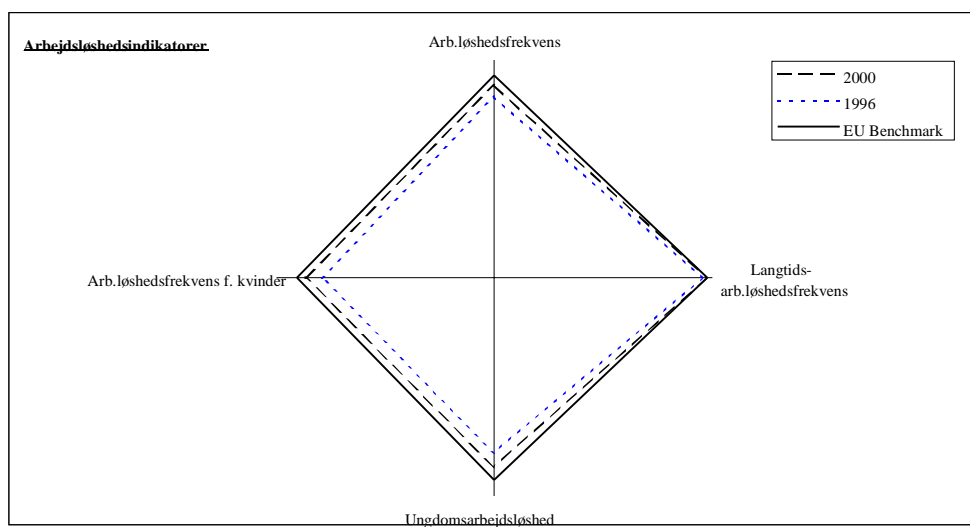
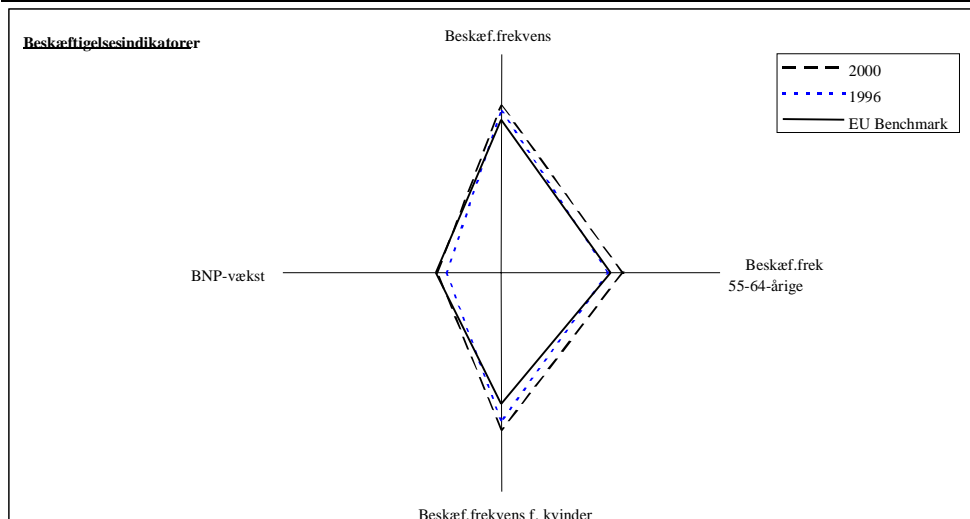
arbejdsmiljøet har til formål at mindske bevægelserne ud af arbejdsmarkedet på grund af helbredsproblemer. Selv om der er sket et stærkt fald i antallet af ledige på uddannelsesorlov, har der ikke været noget mærkbart fald i antallet af personer på forældreorlov. Der er gjort betydelige bestræbelser på at integrere ligestillingsaspektet, idet princippet herom nu er blevet lovfæstet. Der er iværksat nye initiativer for at afhjælpe problemet med kønsopdelingen og lønforskellene på arbejdsmarkedet.

Kommende udfordringer Den største udfordring ligger at øge udbudet af arbejdskraft både kvalitativt og kvantitativt, til dels ved at øge erhvervsfrekvenserne og forbedre produktiviteten. Der vil fortsat være behov for en tæt overvågning og vurdering af virkningerne af de iværksatte reformer, især skatte- og understøttelsesreformerne, for at konstatere, om de er tilstrækkelige til at få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er der behov for at rette større opmærksomhed mod integrationen af etniske minoriteter. Virkningerne af de nye initiativer til at afhjælpe kønsopdelingen og lønforskellene må også følges, herunder foranstaltningerne til at mindske flaskehalsproblemer. De fremtidige nationale handlingsplaner bør indeholde bedre information om personer, der ikke er dækket af arbejdsløshedsforsikring.

DANMARK

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	76.3	73.8	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	55.7	49.1	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	71.6	67.4	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	2.9	2.5	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	4.7	6.8	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	1.0	1.8	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	5.3	7.9	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	5.3	8.3	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

TYSKLAND

Generel vurdering Med 3 % var BNP-væksten i 2000 den højeste i de sidste 10 år, hvilket også gjaldt for væksten i beskæftigelsen på 1,5 %. Arbejdsløsheden (7,9 %) er fortsat faldende, men jobskabelsen i den østlige del af landet er stagnerende og arbejdsløsheden stadig høj. Ungdomsarbejdsløsheden ligger fortsat langt under EU-gennemsnittet, og selv om langtidsledigheden på 4,0 % er gradvist faldende, ligger den over EU-gennemsnittet, og tilgangen er uændret. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere (55-64 år) ligger nogenlunde på EU-gennemsnittet, men den er ikke steget i de sidste par år.

Policy-mix²⁶ Udfordringerne tages op gennem en vifte af foranstaltninger inden for rammerne af en overordnet stabilitets- og vækstorienteret makroøkonomisk politik med løntilbageholdenhed og bæredygtighed i de offentlige finanser på længere sigt. Indsatsen under søjlen for beskæftigelsesegnethed styrkes gradvist, men der er behov for yderligere skærpelse og sammenhæng. Livslang uddannelse står på den politiske dagsorden, men der er brug for yderligere en kraftig indsats for at gennemføre den i et samarbejde mellem forbundsregeringen, delstatsregeringerne og andre aktører inden for almen uddannelse og erhvervsuddannelse samt arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedets parters politiske bestræbelser fortsættes i Joballiancen, men der er også behov for, at mange af dem følges bedre op i de kollektive overenskomster og, hvor det er relevant, får offentlig økonomisk støtte. En række specifikke aktioner til fremme af iværksætterkulturen, herunder betydelige indkomst- og selskabsskattereformer, er ved at forbedre erhvervs klimaet for investeringer. Integration af ligestillingsaspektet står stadig højt på dagsordenen, men der er behov for mere konkrete resultater.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Selv om der er truffet foranstaltninger til at styrke den forebyggende strategi, har de instrumenter, man hidtil har anvendt, endnu ikke fremmet målsætningen om at nå målene for retningslinje 1 i 2002 om at nedbringe langtidsledigheden betydeligt. Alle aktører på arbejdsmarkedet har klart erkendt, at det er nødvendigt at forbedre de generelle beskæftigelsesudsigter, som i lyset af Stockholm-målene er særligt relevante for ældre, og dette indgår som et vigtigt punkt i Joballiance-processen. Der sker gradvist fremskridt mod Lissabon-målene for de samlede beskæftigelsesfrekvenser og frekvensen for kvinder. Med udgangspunkt i den vellykkede videreudvikling af det tostrengede uddannelsessystem og en række aktioner til at forbedre videreuddannelsen er livslang uddannelse blevet et vigtigt politisk spørgsmål. Skønt forbundsregeringen har udviklet en række målrettede og nyskabende aktioner inden for rammerne af en handlingsplan for

²⁶ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

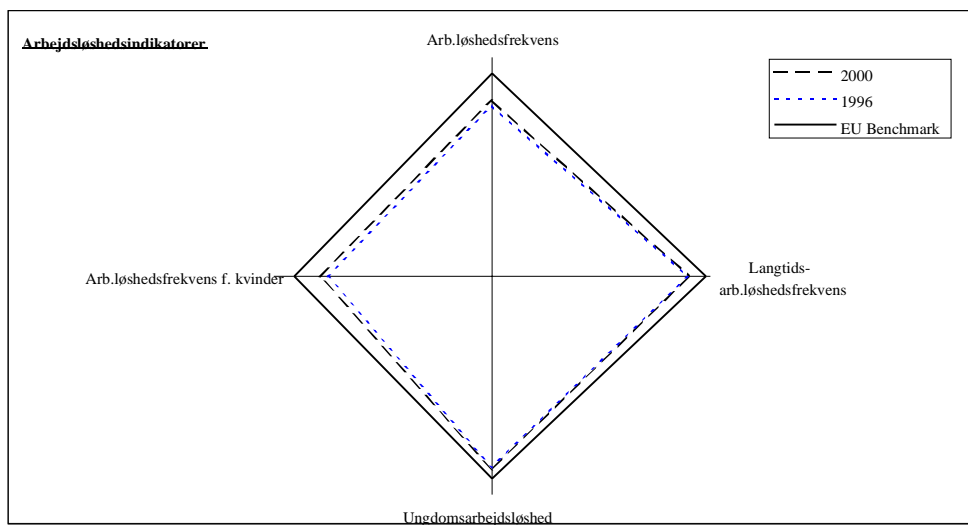
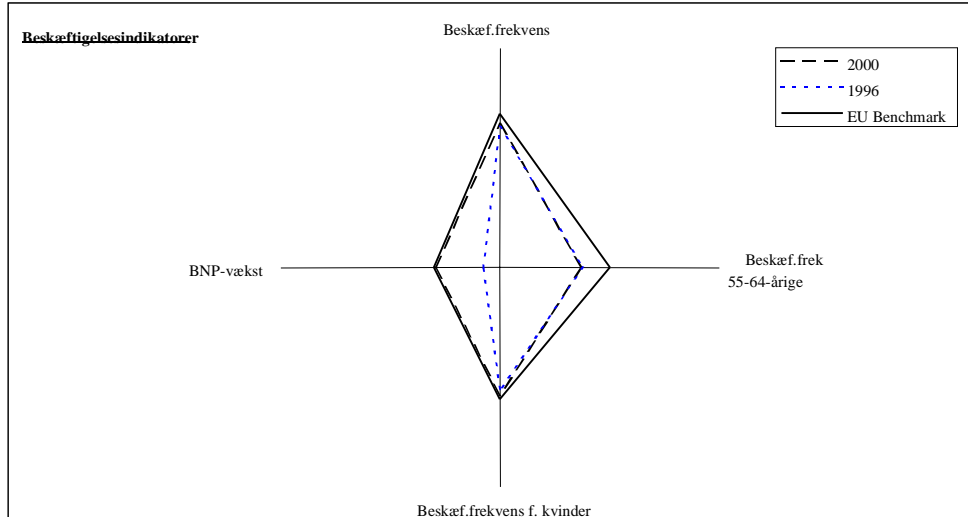
livslang uddannelse, er de endnu ikke blevet omsat i en helhedsstrategi, som alle aktører, også i Joballiancen slutter op om og fastsætter relevante kvantitative mål for. Kun få konkrete aktioner har indtil nu ført til resultater, navnlig med hensyn til forskellige nyskabelser og kvalitative uddannelsesreformer, herunder IKT-uddannelse. Den fortsatte nedbringelse af indkomstskatten og nedsættelsen af selskabsskatten for nylig samt den gradvise stigning i den grønne afgift mindsker fortsat det samlede skattetryk. Der er indledt pilotprojekter for at mindske lønomkostningerne i den lavere ende af lønskalaen. Den tostrengede strategi for både integration af ligestillingsaspektet og en særlig indsats for kvinder er blevet videreført. Regeringen har forpligtet sig til, på grundlag af en rapport, der skal fremlægges i efteråret 2001, at gøre en indsats for at afhjælpe virkningerne af skatte- og understøttelsessystemet på kvinders beskæftigelse og mindske lønforskellene mellem mænd og kvinder.

Kommende udfordringer *Der er fortsat et stort jobunderskud, især i den østlige del af landet. Samtidig er manglen på kvalificeret arbejdskraft, især inden for IKT, særdeles tydelig. Der er brug for at konsolidere den forebyggende strategi, især for etniske minoriteter og vandrede arbejdstagere samt i Østtyskland. Beskæftigelsen blandt ældre arbejdstagere skal øges. I forbindelse med livslang uddannelse er der brug for større investeringer i menneskelig kapital, et klarere engagement fra arbejdsmarkedets parter side og relevante kvalitative og kvantitative mål. Det er fortsat en udfordring at forbedre den sociale integration gennem bedre beskæftigelse for lavtlønnede. Det er fortsat vigtigt at etablere flere og billige (børne)pasningsmuligheder og heldagsskoler og gøre det muligt at indføre familievenlige arbejdstider, mindske negative skattemæssige incitamenter og fjerne diskriminatoriske lønforskelle. Østtysklands muligheder for at indhente det økonomiske efterslæb må styrkes gennem sammenhængende regionale og strukturelle foranstaltninger med henblik på at mindske underbeskæftigelsen væsentligt. Udviklingen af relevante mål og fremskridtsindikatorer bør fremskyndes for alle søjler.*

TYSKLAND

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	65.4	64.1	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	37.3	37.9	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	57.9	55.3	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.0	0.8	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	7.9	8.9	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	4.0	4.3	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	4.6	5.0	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	8.3	9.8	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

GRÆKENLAND

Generel vurdering: I 2000 voksede den græske økonomi med 4,1 %, dvs. for femte år i træk hurtigere end EU-gennemsnittet (3,3 %). Grækenland er nu medlem af Eurozonen. Arbejdsproduktiviteten blev bedre, og det samme gælder den samlede vækst i beskæftigelsen og den samlede beskæftigelsesfrekvens. Det græske arbejdsmarkeds største strukturelle problemer er imidlertid ikke løst: lavere beskæftigelsesfrekvens (55,6 %) end EU-gennemsnittet (63,3 %) og den høje arbejdsløshedsfrekvens, der trods et fald for første gang i flere år (fra 11,6 % i 1999 til 11,1 % i 2000) stadig er højere end EU-gennemsnittet, især for unge og kvinder. Kønsforskellen i forbindelse med beskæftigelse er stadig den højeste i EU, og forskellen i forbindelse med arbejdsløshed er den næsthøjeste.

Policy-mix²⁷: Grækenland reagerede på ovennævnte udfordringer med en række foranstaltninger med det formål at bekæmpe stivheden på arbejdsmarkedet, fremme iværksætterkulturen, fremme tilpasningsevnen, øge beskæftigelsen, mindske arbejdsløsheden og modernisere arbejdstilrettelæggelsen. Gennemførelsen af disse foranstaltninger må fremskyndes og overvåges, hvis der skal opnås konkrete resultater. En større rationalisering og reform af det sociale sikringssystem er under overvejelse. Beskæftigelsesegnethed er stadig den vigtigste søjle, selv om der sker et gradvist skifte i retning af de andre søjler. Reformen af den offentlige arbejdsformidling er undervejs, men der vil blive brug for yderligere bestræbelser for at fremskynde processen. Der er truffet foranstaltninger til at styrke iværksætterkulturen. Der er behov for nye væsentlige foranstaltninger for at fremme ligestilling. Arbejdsmarkedets parter har aktivt deltaget i drøftelserne om disse foranstaltninger. Regeringen må fortsætte indsatsen, så de tilskyndes til at komme mere aktivt og konstruktivt med i udformning og gennemførelse af politikken. Der planlægges foranstaltninger for livslang uddannelse og erhvervsuddannelse, det videnskabelige samfund, iværksætterkultur og lige muligheder. Selv om der er synlige fremskridt, er der behov for flere bestræbelser for at udvikle og overvåge indikatorer, kvantitative mål og benchmarking.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000: Grækenlands nationale handlingsplan for 2001 virker mere sammenhængende og strategisk. Visse foranstaltninger skal målrettes bedre i forhold til retningslinjerne. Omstruktureringen af den offentlige arbejdsformidling er undervejs. Størstedelen af reformen skulle være gennemført inden udgangen af 2003, mens supplerende foranstaltninger vil fortsætte indtil slutningen af 2005. Dette burde imidlertid ikke være til hinder for, at den forebyggende og individuelle strategi blev gennemført i fuldt omfang, og at den europæiske beskæftigelsesstrategi blev opfyldt. Den særlige aktion, som er

²⁷

I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

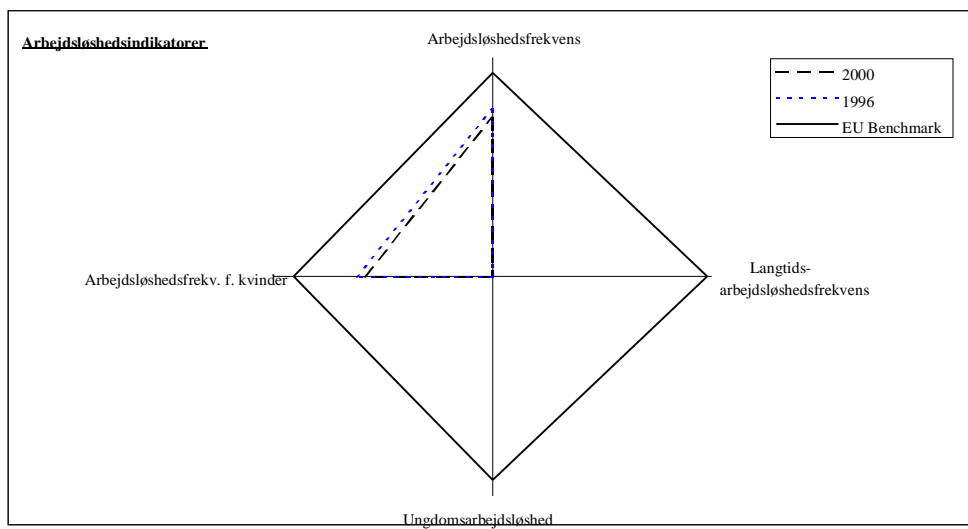
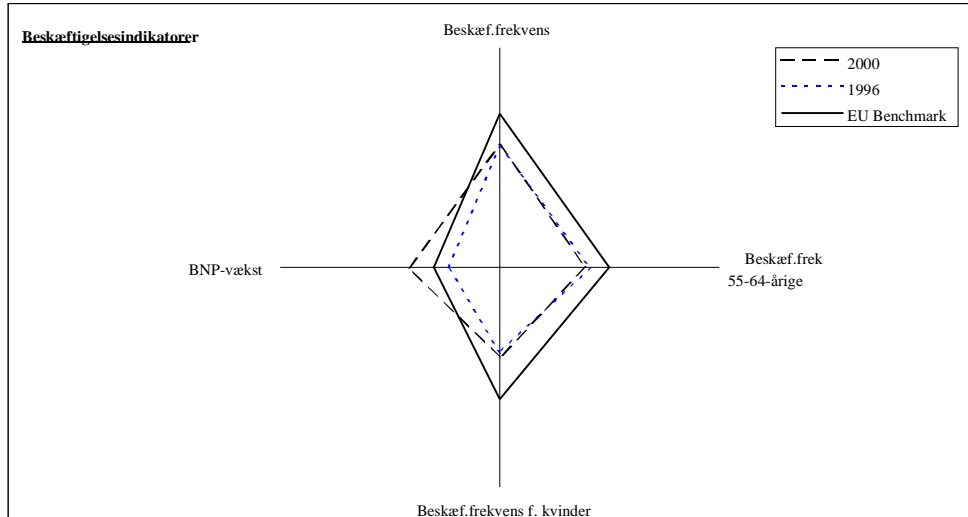
iværksat for at forbedre flow-statistikkerne, er positiv, men der er stadig behov for et omfattende statistisk overvågningssystem. De foranstaltninger, der er truffet for at nedbringe skatterne og fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen, går i den rigtige retning. Der ventes en større inddragelse af kvinder på arbejdsmarkedet gennem mainstreaming og særlige aktioner, men der er rigelig plads til yderligere fremskridt. En helhedsstrategi for livslang uddannelse er stadig i sin indledende fase. Foranstaltningerne for at mindske de administrative byrder ved at oprette nye virksomheder er positive, men indsatsen bør fortsættes. Selv om de fleste nye job blev skabt i servicesektoren, bør denne sektors fulde jobskabespotentialer udnyttes yderligere. Der har været en positiv udvikling i partnerskabsmetoden, men indsatsen bør videreføres, især fra arbejdsmarkedets parter side.

Kommende udfordringer: Til trods for en vis forbedring lider arbejdsmarkedet stadig af strukturelle mangler. Derfor bør Grækenland fortsætte med at styrke sine bestræbelser på at udvikle en strategisk ramme og en række velkoordinerede og velafbalancerede politikker; fremskynde reformen af den offentlige arbejdsformidling og gennemføre forebyggende, individuelle aktiveringsforanstaltninger; opgradere det statistiske overvågningssystem; yderligere fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen, især for kvinder og unge; videreudvikle og gennemføre en helhedsstrategi for livslang uddannelse og forbedre kvaliteten af almen uddannelse og erhvervsuddannelse, idet sammenhængen med arbejdsmarkedets behov styrkes samt yderligere tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indtage en mere aktiv og konstruktiv holdning, især med hensyn til modernisering af arbejdstilrettelæggelsen. Endvidere vil Grækenland blive nødt til at styrke overvågning og evaluering af de foranstaltninger, der allerede er truffet for om nødvendigt at kunne korrigere dem.

GRÆKENLAND

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret, således at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens er længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	55.6	55.0	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	39.2	41.2	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	40.9	38.7	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	4.1	2.4	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	11.1	9.6	2.9 (Gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	:	:	0.8 (Gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	:	:	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	16.7	15.2	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

SPANIEN

Generel vurdering I år 2000 oplevede Spanien en stærk vækst. BNP og beskæftigelsen voksede med henholdsvis 4,1 % og 3,3 %, noget over EU-gennemsnittet, og arbejdsløsheden faldt, om end mindre end det foregående år på grund af en stærk stigning i arbejdsstyrken. Arbejdsløsheden på 14,1 % ligger imidlertid langt højere end EU-gennemsnittet, og beskæftigelsesfrekvenserne (55 %) ligger langt lavere, især blandt kvinder og unge. En høj andel af tidsbegrænsede kontrakter og en andel for deltidsarbejde, der ligger langt under EU-gennemsnittet, giver stadig anledning til bekymring på det spanske arbejdsmarked. Endelig har man samtidig både store regionale forskelle i arbejdsløsheden og stigende mangel på arbejdskraft i visse sektorer og erhverv.

Policy-mix²⁸ Den spanske beskæftigelsesstrategi, som fremgår af den nationale handlingsplan for 2001, er en fortsættelse af den strategi, der blev vedtaget de foregående år. Den hviler på en forbedring af arbejdsstyrkens beskæftigelsesegnethed gennem udvikling af aktive foranstaltninger og også på fremme af efterspørgslen efter arbejdskraft ved at nedbringe virksomhedernes omkostninger til skat og administration samt stabil jobskabelse. Målet om fuld beskæftigelse har været til debat, men til trods for stigningen i beskæftigelsen og en beskæftigelsesfrekvens på 60 % i 2004, der forudsættes i stabilitetsprogrammet, er der ikke sat faste mål. Der er blevet indført positive foranstaltninger i forbindelse med arbejdstilrettelæggelse, dog endnu uden nævneværdige resultater. For så vidt angår lige muligheder, har der været lagt vægt på specifikke foranstaltninger og ikke på integration af ligestillingsaspektet eller strategier til fremme af kvinders beskæftigelsesegnethed. Selv om både fagforeninger og arbejdsgiverforeninger har været inddraget aktivt i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan, har de ikke bakket op om alle de foreslåede foranstaltninger. Man nåede ikke til enighed med arbejdsmarkedets parter om forslaget til den nye lov om reform af arbejdsmarkedet, inden den blev vedtaget.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 De foreslåede foranstaltninger dækker henstillingerne, men det er ikke dem alle, der er blevet behandlet eksplicit i handlingsplanen for 2001. Beskæftigelsespolitikken sigter mod at aktivere modtagere af arbejdsløshedsunderstøttelse, og da antallet af arbejdsløse falder, mod at styrke budgettet. Der sker store bestræbelser på at koordinere de regionale arbejdsformidlinger bedre, men færdiggørelsen af systemet er igen blevet forsinket. Til trods for en stadig stigning i kvindernes beskæftigelsesfrekvens og lovgivningsmæssige foranstaltninger for nylig om positiv særbehandling må integrationen af lige muligheder i alle politikker og aktioner

²⁸ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

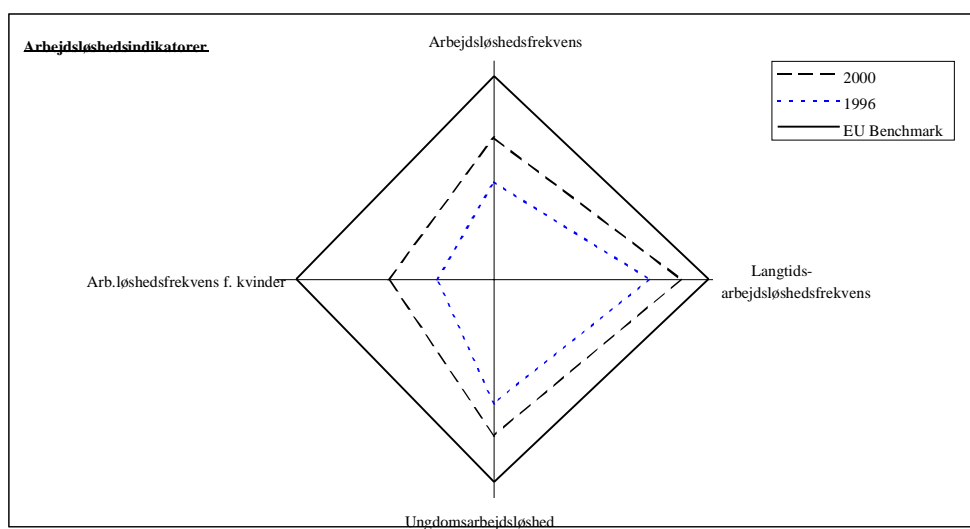
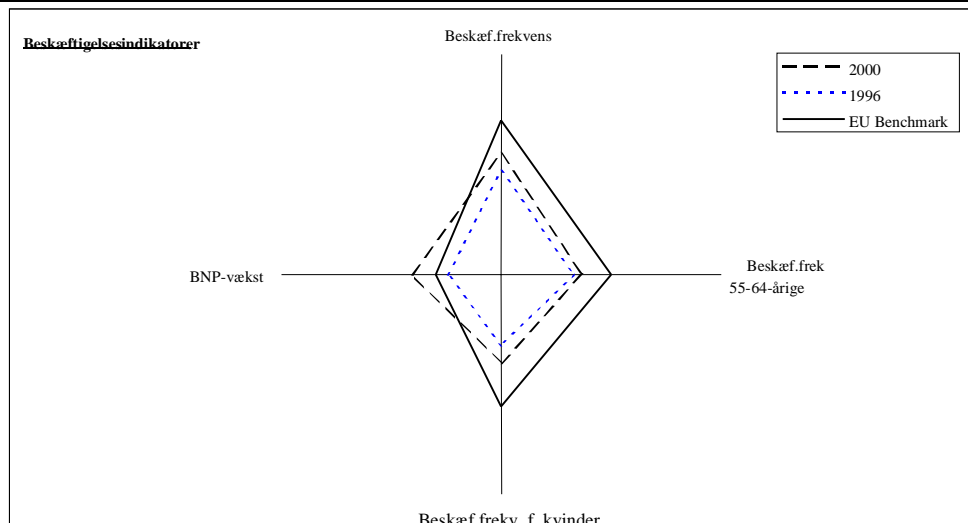
styrkes. De foranstaltninger, der skal sikre en betragtelig stigning i kvindernes erhvervsfrekvens, er stadig utilstrækkelige, især i forbindelse med pasningsmuligheder for de 0 til 3-årige og andre omsorgskrævende personer, og der er ikke fastsat nogen kvantificerbare mål. Arbejdet med udkastet til den nye lov om erhvervsuddannelse er fortsat, og den tredje nationale aftale om videreuddannelse blev indgået med arbejdsmarkedets parter i december 2000. Der er imidlertid ikke fremsat forslag til specifikke mål for gennemførelse af en sammenhængende strategi for livslang uddannelse. Med den nye lov om reform af arbejdsmarkedet indføres der mere fleksibilitet i ansættelseskontrakterne. Reformen sigter mod at fremme stabil ansættelse, fremme deltidsjob og gøre en ekstra indsats for mennesker med særlige vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet. Der er truffet visse foranstaltninger til at fjerne understøttelsessystemets negative incitamenter til at tage arbejde og til at mindske skattetrykket på arbejdskraft.

Kommende udfordringer Spanien skal styrke sine bestræbelser på at sikre udbudet af en tilstrækkeligt kvalificeret og fleksibel arbejdsstyrke, øge brugen af IKT og fremme et videnbaseret samfund. Vedtagelsen af loven om erhvervsuddannelse bør indgå i en overordnet strategi for livslang uddannelse, der må omfatte integration af de tre delsystemer af erhvervsuddannelsen og sikre en styrket sammenhæng med uddannelsespolitikken og uformel uddannelse på alle niveauer. Der bør gøres en yderligere indsats for at fremme specifikke foranstaltninger til at forlænge den erhvervsaktive alder. For at øge samordningen mellem de regionale arbejdsformidlinger og sikre en passende balance mellem den regionale udvikling og den erhvervsmæssige og geografiske mobilitet må reformen af disse tjenester afsluttes og virkningen heraf overvåges. Der er behov for at forbedre kvaliteten af indikatorerne for den nationale handlingsplan. Inden for disse rammer ventes udviklingen af det nye statistiske overvågningssystem (SISPE) at spille en vigtig rolle. Det er stadig en stor udfordring at få nedsat antallet af tidsbegrænsede kontrakter og fremme anvendelsen af deltidskontrakter. Hvis målet om at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens skal nås, haster det med at få gennemført kritiske, effektive foranstaltninger, især med henblik på at gøre det lettere at forene familie og arbejdsliv og, især børnepasning og pasning af andre omsorgskrævende personer.

SPANIEN

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	55.0	47.1	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	36.8	33.0	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	40.3	32.3	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	4.1	2.4	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	14.1	22.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	5.9	11.7	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	11.4	17.3	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	20.6	29.5	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

FRANKRIG

Generel vurdering Den franske strategi, som sigter mod øget vækst med flere job til gavn for alle, ligger fremover inden for rammerne af de mål, som blev fastsat af Det Europæiske Råd i Lissabon og Stockholm. Der lægges vægt på jobkvalitet: en mere stabil, bedre lønnet og mere videnintensiv beskæftigelse under bedre organisatoriske betingelser og med større sikkerhed i ansættelsen. Stigningen i den interne efterspørgsel har medført en vækst i beskæftigelsen på 2 % og et fald i arbejdsløsheden (-1,7 point). Initiativer som job til unge eller nedsættelse af arbejdstiden har også haft en positiv virkning på beskæftigelsen. Forhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter om arbejdstiden har i den forbindelse haft en positiv virkning og har fremmet løntilbageholdenhed og øget produktivitet gennem en omlægning af arbejdet. Den samlede arbejdsløshedsfrekvens og frekvensen for kvinder ligger imidlertid stadig over EU-gennemsnittet. Beskæftigelsesfrekvensen for personer over 55 år er blandt de laveste i EU.

Policy-mix²⁹ Den nationale handlingsplan sikrer en god dækning af alle retningslinjer og horisontale prioriteter. Antallet af personer, der er omfattet af de forebyggende foranstaltninger for en "ny start", er stigende, men ligger stadig under de fastsatte mål. Gennem foranstaltninger til fremme af integration og bekæmpelse af udstødelse har man kunnet nedbringe kvinders arbejdsløshed og langtidsarbejdsløsheden. Der er imidlertid stadig ubalancer, der vidner om en hård arbejdsløshedskerne, som det vil tage lang tid at få opsuget. Endvidere begynder der at opstå mangel på arbejdskraft i visse sektorer, selv om arbejdsløsheden stadig er høj. Programmet "Nye tjenester, beskæftigelse til unge" har med det samme haft en betydelig virkning på de unges beskæftigelsessituation, og udfordringen ligger nu i at konsolidere disse job. Endelig er det begyndt at gå hurtigere med at indføre IKT.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Der kan konstateres fremskridt med at nedbringe virksomhedernes administrative byrder, modernisere arbejdstilrettelæggelsen og evaluere virkningerne af de beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for unge. Derimod er det en stor udfordring for de mindre virksomheder at gennemføre lovgivningen om arbejdstidsnedsættelse. Forhandlingerne med arbejdsmarkedets parter om at forbedre uddannelsessystemet og kvaliteten af den almene uddannelse og erhvervsuddannelsen videreføres. Resultaterne i 2001 af den styrkede individuelle og forebyggende indsats for ledige ligger under forventningerne. Den "personlige handlingsplan for en ny start" er en ny ordning for alle ledige, som har været i gang siden den 1. juli 2000. Virkningerne af de foreslåede foranstaltninger til at modvirke, at de ældste arbejdstagere forlader

²⁹ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

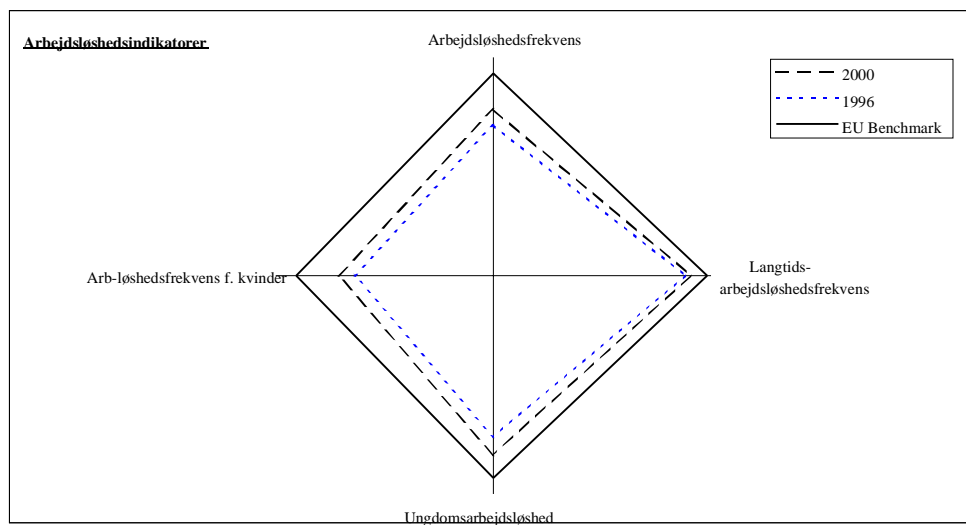
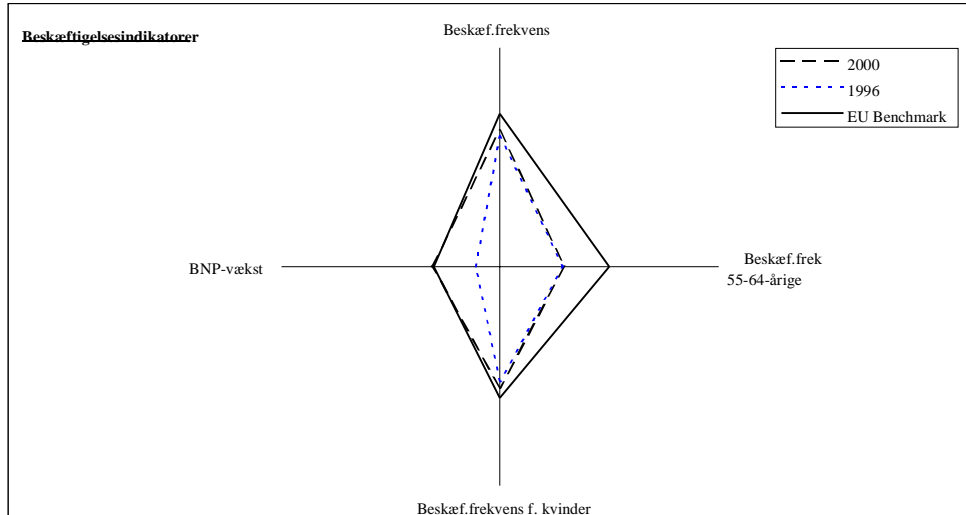
arbejdsmarkedet for tidligt, forekommer beskedne i forhold til problemets omfang. Der kan konstateres fremskridt med at nedbringe indkomstskattetrykket.

Kommende udfordringer Foranstaltningerne til fremme af en forlængelse af den erhvervsaktive alder for arbejdstagere på over 55 år skal styrkes. Der må gøres en indsats for, at arbejdsmarkedets parter og offentligheden kan blive klar over konsekvenserne af de forskellige efterlønsordninger. Man må fortsætte med at sænke skatten på arbejde, der til trods for visse fremskridt stadig ligger over EU-gennemsnittet. Forebyggelsespolitikken må overvåges nøje, herunder gennemførelsen af den ”personlige handlingsplan for en ny start”. Livslang uddannelse må fremmes, og den sociale dialog om reformen af videreuddannelsessystemet må fortsættes. Der bør foretages en evaluering af, hvordan nedsættelsen af den lovpligtige arbejdstid til 35 timer i små virksomheder påvirker beskæftigelsen og arbejdsmarkedet.

FRANKRIG

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	62.2	59.6	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	29.7	29.0	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	55.3	52.3	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.1	1.1	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	9.5	12.4	2.9 (gns af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarbejd.løshedsfrekv.	3.8	4.8	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	7.1	10.4	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	11.5	14.5	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

IRLAND

Generel vurdering I 2000 oplevede Irland endnu en betydelig stigning i beskæftigelsen med 4,7 % og et yderligere fald i arbejdsløsheden til historisk lave 4,2 %. Til trods herfor er der stadig visse strukturelle problemer. Selv om langtidsledigheden er faldet til under 2 %, er der stadig mange mennesker, der er erhvervsinaktive og/eller på overførselsordninger. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er på 65,1 %, og beskæftigelsesfrekvenserne for både mænd og kvinder i de fleste aldersgrupper ligger over EU-gennemsnittene og nærmer sig de mål, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm. Arbejdsmarkedet er præget af mangel på kvalificeret arbejdskraft, og der er stadig risiko for løninflation. Dette må styres omhyggeligt ved at øge arbejdsstyrken og beskæftigelsesfrekvenserne, idet man må trække på alle disponible kilder. Arbejdsproduktiviteten bør forbedres yderligere gennem investering i kvalifikationer og livslang uddannelse, og kvaliteten af de job, der skabes, bør øges.

Policy-mix³⁰ Med dette års nationale handlingsplan fortsætter det forsigtige skifte fra beskæftigelsesegnethed til de øvrige tre søjler. Den indeholder en opstilling af resultaterne af politikken til mobilisering af arbejdskraft, der blev indført i 1999 som supplement til den forebyggende strategi. Desværre indeholder handlingsplanen ikke tal for tilgangen til arbejdsløshed, hvilket gør det vanskeligt at vurdere den anvendte strategi. Indsatsen for at øge arbejdskraftens kvalitet gennem almen uddannelse, erhvervsuddannelse og livslang uddannelse skal fortsættes systematisk. Trepartsprogrammet for velstand og retfærdighed danner rammerne om mange beskæftigelsesrelaterede foranstaltninger, som nu må gennemføres af alle parter. Sidste års forpligtelser i forbindelse med lige muligheder og integration af ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner begynder nu at give de første resultater, efterhånden som den nationale udviklingsplan bliver iværksat. Med gennemførelsen af den nationale udviklingsplan burde en retfærdig regional og lokal udvikling få en mere fremtrædende plads i de fremtidige arbejdsmarkedspolitikker.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Irland har igen oplevet en stigning i kvindernes beskæftigelsesfrekvens, som nu ligger på linje med gennemsnittet for EU. Irland ligger imidlertid stadig kun på en 10. plads i EU, og beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder over 35 år ligger under EU-gennemsnittet. Irland er ved at forberede sin skattereform og foranstaltninger med henblik på at øge udbuddet og kvaliteten af børnepasningsmulighederne. Udbudet af billige børnepasningsmuligheder er ikke tilstrækkeligt. Der skal mere tid til, før de konkrete fremskridt med bestræbelserne på at afhjælpe de kønsbetingede lønforskelle og kønsopdelingen på arbejdsmarkedet rigtig viser

³⁰ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

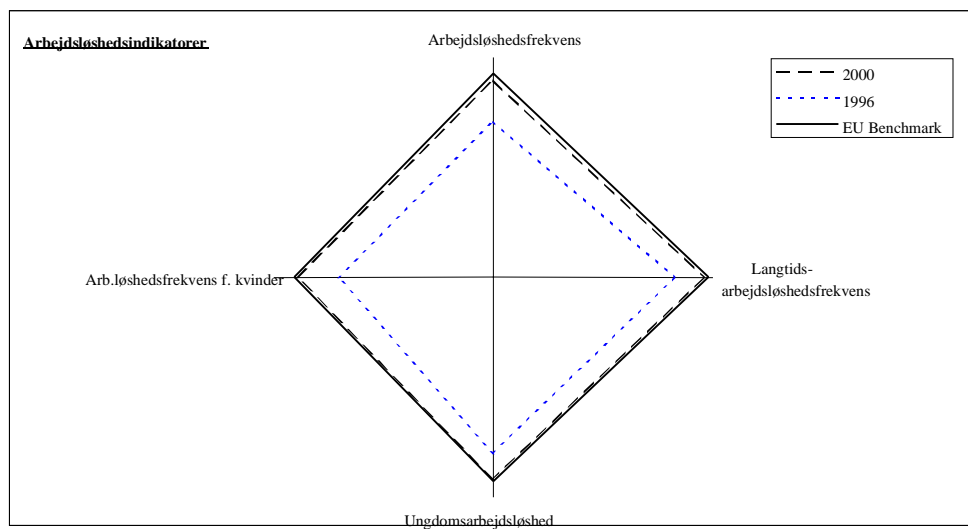
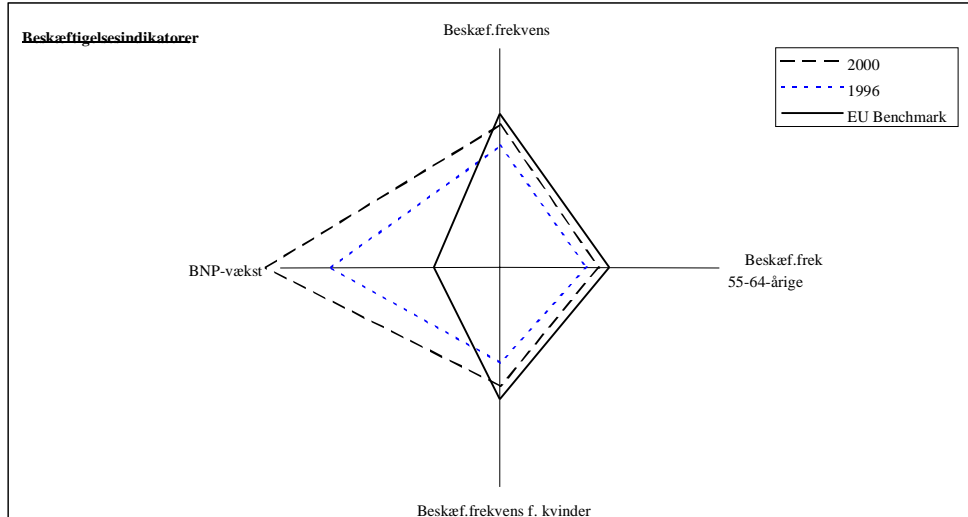
sig. Arbejdsproduktiviteten steg betydeligt i 2000. Den nationale handlingsplan rapporterer om udbredte initiativer i forbindelse med kvalifikationer og livslang uddannelse. Disse initiativer bør imidlertid styrkes for at bygge bro over kløften mellem den almene uddannelses- og erhvervsuddannelsessektoren. Skønt den nationale handlingsplan indeholder en række uddannelsesmål, er der ikke fastsat overordnede mål for livslang uddannelse. Især er efter- og videreuddannelse for arbejdstagere stadig et underudviklet område. Den nationale erhvervsuddannelsesfond – som allerede blev omtalt i sidste års handlingsplan – kom langsomt i gang, men bør nu bruges til at øge investeringerne i efter- og videreuddannelse for arbejdstagere.

Kommende udfordringer Irland bør fortsat stræbe efter en afbalanceret og bæredygtig vækst i beskæftigelsen og udnytte den øgede erhvervsfrekvens, især for kvinder og erhvervsinaktive, tilvandringer og arbejdsstyrkens naturlige vækst. Endvidere er der brug for aktivt at videreføre indsatsen for at afhjælpe lønforskellene mellem mænd og kvinder og de kønsbetingede uligheder generelt gennem børnepasningsmuligheder og skattereformer. En altomfattende helhedsstrategi for livslang uddannelse er under udarbejdelse, og der bør tilstræbes en synergieffekt mellem de forskellige elementer. Der bør gøres en særlig indsats for intern videreuddannelse. Den irske beskæftigelsesstrategis fremtidige succes vil også blive målt på, i hvilken grad det kan lykkes gennem arbejdsmarkedsforanstaltningerne at skabe en mere afbalanceret regional og lokal udvikling i forbindelse med Irlands kommende geografiske strategi.

IRLAND

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens er længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	65.1	55.4	70 (2010-mål, Lissabon-mødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	45.3	39.7	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	54.0	43.2	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	10.7	7.7	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	4.2	11.7	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	1.7	7.1	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	3.3	8.0	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	4.2	11.7	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

ITALIEN

Generel vurdering Der blev registreret betydelige forbedringer i arbejdsmarkedsresultaterne i 2000. Væksten i beskæftigelsen var 1,5 % i fuldtidsækvivalenter, mens arbejdsløshedsfrekvensen pr. januar 2001 var faldet under 11 %. Meget betegnende steg kvinders beskæftigelsesfrekvens hurtigere (1,3 %) end mænds (0,8 %). Medvirkende til dette resultat var en hurtigere økonomisk vækst (2,9 %), skattemæssige incitamenter til at fremme ansættelser og nye fleksible ordninger. Til trods herfor er den samlede beskæftigelsesfrekvens (53,5 %) den laveste i EU, og der er stadig traditionelle strukturelle vanskeligheder: lave beskæftigelsesfrekvenser for unge; store forskelle mellem mænds og kvinders beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvenser; regionale ubalancer. Afslutningen af den sidste parlamentssamling og vanskelighederne i den sociale dialog bidrog til at begrænse ambitioner, indhold og kvantitative mål for den nationale handlingsplan. Den nye regering fastsatte de samlede beskæftigelsesmål til 58,5 % i 2005 og 61,3 % i 2010 og beskrev sin fremtidige strategi med sigte på at modernisere reglerne for arbejdskraft, liberalisere arbejdsformidlingerne og bekæmpe sort arbejde.

Policy-mix³¹ Der rapporteres om fremskridt med at gennemføre de fastlagte politikker snarere end om nyskabelser i policy-mixet. Den italienske handlingsplan fokuserer på beskæftigelsesegnethed med skattemæssige incitamenter for ny beskæftigelse, som også fremmede legalisering af det ulovlige arbejde i Syditalien, visse foranstaltninger for livslang uddannelse og incitamenter til at forlænge arbejdslivet. Under søjlen for iværksætterkultur blev støtten til kriseramte områder udvidet, mens den igangværende modernisering af arbejdstilrettelæggelsen blev bremset på grund af vanskeligheder med den sociale dialog. Foranstaltningerne til fremme af lige muligheder var for marginale. Udviklingen af overvågnings- og evalueringssystemer er stadig begrænset.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Der kan konstateres forbedringer med gennemførelsen af det policy-mix, som blev skitseret i den nationale handlingsplan for 2000, men der er ikke tale om en omfattende omlægning. Revisionen af pensionssystemet er planlagt til i år, men den generelle reform af de sociale ydelser blev endnu en gang udsat. De skattemæssige incitamenter til ansættelse af dårligt stillede arbejdstagere eller til at gøre "usikre" beskæftigelsesforhold mere stabile blev styrket. Der er ikke rapporteret om nye foranstaltninger til at forebygge, at unge bliver langtidsledige, mens foranstaltningerne for vokse ledige for det meste var koncentreret om incitamenter til ansættelse. Den lokale strukturering af den offentlige arbejdsformidling er i gang, men der opstod vanskeligheder

³¹ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

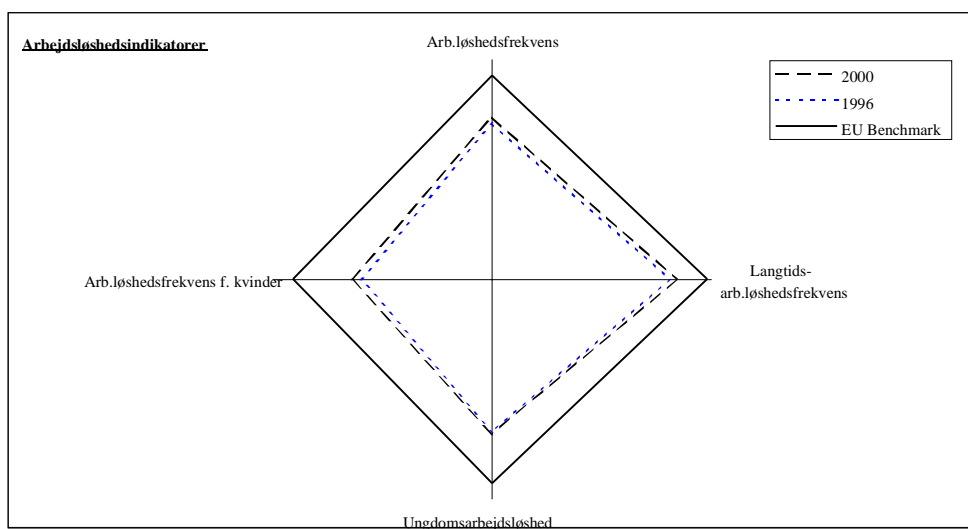
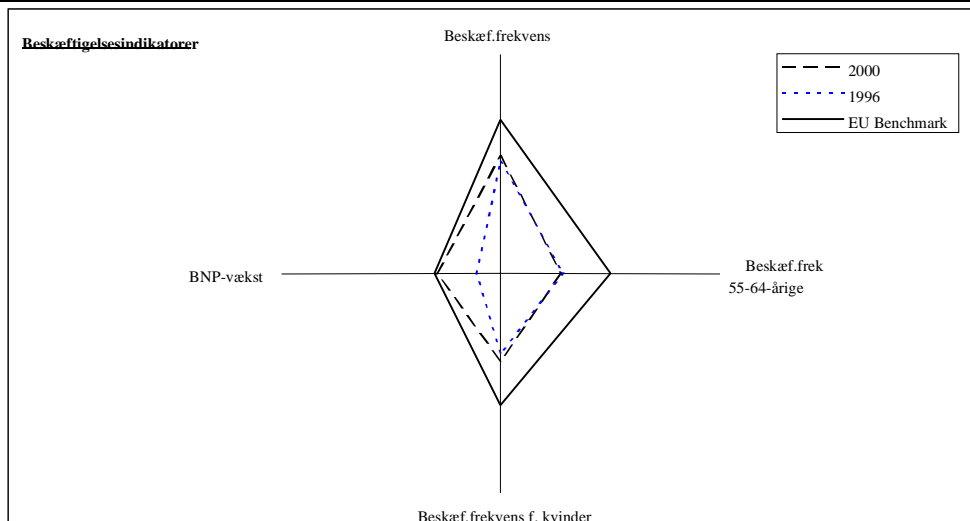
med at fordele ressourcer til de lokale forvaltninger; denne forsinkelse hindrede en forebyggende strategi for langtidsledighed og var årsag til, at der ikke foreligger administrative data i et beskæftigelsesinformationssystem. Derfor indeholder den nationale handlingsplan hverken input- eller outputindikatorer. Der blev truffet marginale foranstaltninger til at fremme kvinders beskæftigelse, men disse er utilstrækkelige til at danne en helhedsstrategi for styrkelsen af lige muligheder. Der blev ikke udviklet en kvantitativt defineret strategi for livslang uddannelse, men der blev foretaget specifikke forbedringer og iværksat aktioner, som også involverede arbejdsmarkedets parter.

Kommende udfordringer Der bør arbejdes videre med sammenhængen i policy-mixet, som skal være i overensstemmelse med Lissabon-målene, idet der tages særlig hensyn til de store regionale forskelle; der bør tilvejebringes data fra det statistiske overvågningssystem, så landets bestræbelser kan evalueres. Aktionerne til at mindske forskellene mellem mænd og kvinder bør ikke være isolerede foranstaltninger; der bør udvikles en bredere strategi, som omfatter alle fire søjler, idet der for eksempel lægges mere vægt på at etablere pasningsmuligheder for børn og andre omsorgskrævende personer. Eftersom arbejdsmarkedet er præget af en høj ungdoms- og langtidsarbejdsløshed, er reformen af den offentlige arbejdsformidling og den manglende gennemførelse af beskæftigelsesinformationssystemet fortsat kritiske faktorer, der ligger i vejen for den forebyggende strategi. På grund af disse svagheder er den lovede generelle reform af understøttelsessystemet mere påkrævet end nogensinde. Der bør fortsat lægges særlig vægt på at sænke indkomstkatten, især for lavtlønnede. Der er også behov for en mere markant indsats for at udforme og gennemføre en kvantitativt planlagt strategi for livslang uddannelse, især med sigte på at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder, ældre og andre dårligt stillede grupper.

ITALIEN

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens er længst væk fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	53.5	50.9	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	27.8	28.8	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	39.6	36.0	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	2.9	1.1	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	10.5	11.7	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	6.4	7.7	0.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	11.8	12.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	14.4	16.1	3.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,IE)

LUXEMBOURG

Generel vurdering Der er næsten ingen arbejdsløshed i Luxembourg (2,4 %), hvilket skyldes en stærk økonomisk vækst (8,5 %), en forebyggende, aktiv beskæftigelsespolitik, der jævnligt revideres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og en individualiseret arbejdsformidling. Økonomien er præget af stor åbenhed over for omverdenen, idet der både importeres varer, tjenesteydelser og arbejdskraft. Manglen på lokal arbejdskraft afhjælpes traditionelt gennem indvandring og omfattende anvendelse af grænsearbejdere, og økonomien har således kunnet vokse takket være denne eksterne arbejdskraft, uden at det har været nødvendigt at bruge af den lokale arbejdskraftreserve, som er begrænset i antal, og som hverken kvalitativt eller kvantitativt ville have været tilstrækkelig til at understøtte de seneste tiårs vækst. Den heraf følgende situation er en intern beskæftigelse, der overstiger den nationale beskæftigelse.

Policy-mix³² Politikken til bekæmpelse af arbejdsløsheden er koncentreret om forebyggelse på grundlag af en tidlig afdækning af behov, personlig vejledning og opfølgning for jobsøgerne og aktivering af ledige og andre uden arbejde gennem beskæftigelses- eller uddannelsesforanstaltninger og indførelse af nye ordninger med det formål at øge de arbejdssøgendes fleksibilitet. Det er en vigtig søjle i strategien at sikre arbejdskraften en bedre beskæftigelsesegnethed, hvilket har været gjort tidligere med succes. Søjlen for iværksætterkultur er mere udviklet i den nationale handlingsplan for 2001 med mange tekniske, skattemæssige eller finansielle foranstaltninger og aktioner til fremme af SMV'ernes adgang til livslang uddannelse. Den sociale økonomi står over for nye regler; det er interessant at se, hvordan denne nye forbindelse mellem det økonomiske og det sociale udvikler sig her. Arbejdstagernes tilpasningsevne fremmes især gennem IKT. Lige muligheder for mænd og kvinder bliver en fast bestanddel i enhver politik.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Henstillingerne til Luxembourg er blevet fulgt i varierende grad. Den sociale dialog er et fast element i dette lands erhvervsliv, men der opstod visse vanskeligheder under udarbejdelsen af den nationale handlingsplan for 2000. Dialogen er siden blevet genoptaget i anledning af handlingsplanen for 2001. Livslang uddannelse er blevet en realitet og bidrager til den kollektive indsats for udviklingen af et videnssamfund; tilbage står, at der skal fastsættes kvantificerbare mål for investeringerne i menneskelige ressourcer. Endelig mangler der at blive fastsat et mål for de ældste, idet indsatsen her alt i alt stadig er utilstrækkelig og må blive en af de fremtidige prioriteter i strategien til fremme af beskæftigelsen.

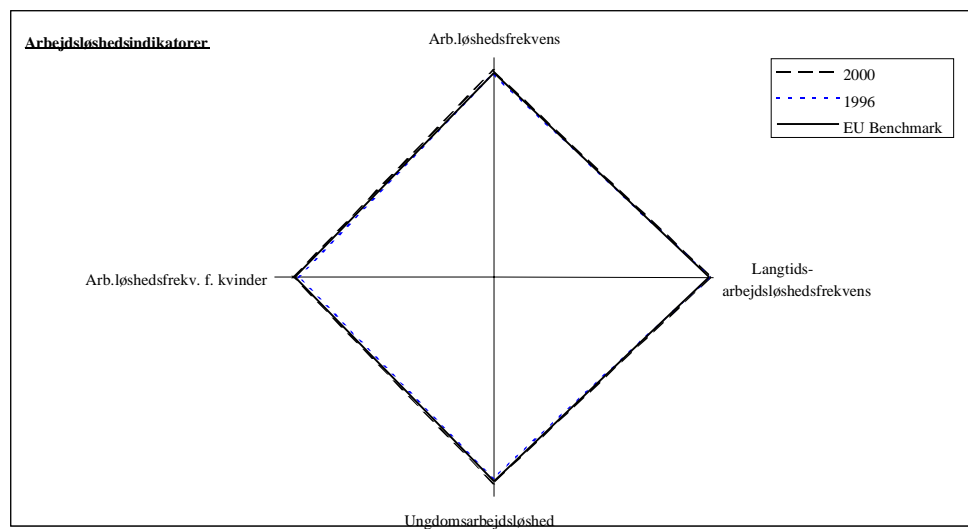
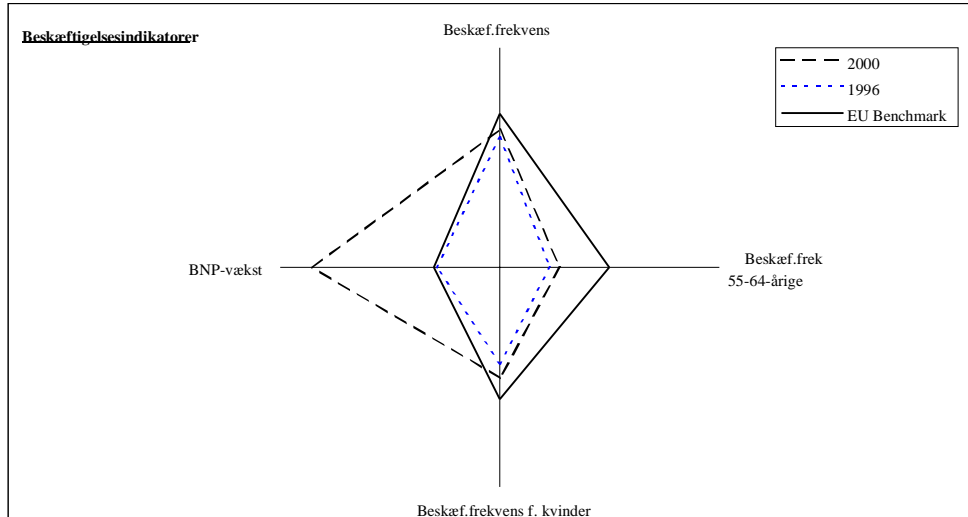
³² I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

Kommende udfordringer Der må iværksættes politiske reformer, der kan fremme en forlængelse af den erhvervsaktive alder og sikre en virkelig forøgelse af erhvervsfrekvensen for personer i alderen 55 år og derover. Den tekniske og faglige undervisning, der skal modvirke, at unge forlader uddannelsessystemet uden erhvervsmæssige kvalifikationer må prioriteres, så der kan sikres en bedre sammenhæng mellem de forskellige dele af det almene uddannelses- og erhvervsuddannelsessystem hele livet igennem, herunder lærlingeuddannelser og bidrag fra det civile samfund. Bevidstgørelsen af erhvervslivet om kvinders adgang til arbejdsmarkedet, lønforskellene mellem kønnene og alle andre foranstaltninger til fremme af erhvervsaktiviteten må videreføres. I betragtning af de særlige forhold må det regionale samarbejde styrkes i Storregionen med henblik på at udvikle en mere harmoniseret forvaltning af hele beskæftigelsesområdet omkring Luxembourg by.

LUXEMBOURG

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	62.9	59.2	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	27.4	22.9	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	50.3	43.8	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	8.5	2.9	3 konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	2.4	3.0	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	0.6	0.8	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	2.5	3.4	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	3.3	4.3	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

NEDERLANDENE

Generel vurdering Der er tydelige tegn på, at det længste opsving i den nederlandske økonomi efter krigen er ved at nå sin afslutning. Resultaterne for Nederlandenes økonomi og arbejdsmarked forventes i de kommende år at ligge over EU-gennemsnittet. Væksten i beskæftigelsen i fuldtidsækvivalenter for 2001 ventes at blive på 1,75 %. Arbejdsløshedsfrekvensen ventes at blive på ca. 3 %. Som følge heraf er der heller ingen forandring i den høje efterspørgsel efter arbejdskraft, som utvivlsomt vil bidrage til at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og personer over 55 år. Det er også betegnende, at beskæftigelsen målt i fuldtidsækvivalenter i øjeblikket stiger hurtigere end beskæftigelsen målt i personer. Selv dårligt stillede borgere med en etnisk minoritetsbaggrund nyder endelig gavn af højkonjunkturerne på arbejdsmarkedet. En længerevarende periode med mangel på kvalificeret arbejdskraft øger risikoen for en løn- og prisspiral. Inflationen nåede op på et rekordhøjt niveau på 4,3 %. Den nederlandske økonomi er muligvis begyndt at køle ned lige i rette tid.

Policy-mix³³ Traditionelt har Nederlandene fokuseret på at øge det effektive udbud af arbejdskraft gennem aktivering og forebyggelse og på foranstaltninger til at gøre skatte- og understøttelsessystemet mere beskæftigelsesfremmende. Samtidig har regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter igen fremhævet reallønstigninger på linje med produktivitet, fleksible arbejdsmarkedsforhold og modernisering af arbejdstilrettelæggelsen for at forene arbejde og pasningsforpligtelser. I år er der lagt mere vægt på tilpasningsevne og social udstødelse, hvilket har forbedret balancen mellem de fire søjler i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Iværksætterkultur er stadig den mindst synlige søjle, hovedsagelig fordi den gennemføres via mere generelle foranstaltninger på skatte- og konkurrenceområdet. Under den nederlandske "Polder-model" har arbejdsmarkedets parter ansvaret for områder som arbejdstilrettelæggelse, lønninger og livslang uddannelse. De har været meget med i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 De nederlandske myndigheder har indført et generelt skattefradrag for alle arbejdstagere plus mulighed for, at de lokale myndigheder kan give personer, der i lang tid har modtaget dagpenge, en betragtelig bonus, hvis de accepterer lønnet arbejde. "Donner-udvalget" har foreslået en løsning på, hvordan man kan undgå, at antallet af (delvis) handicappede overstiger én million. Der er sket en klar forbedring i den statistiske overvågning af helhedsstrategien. For første gang foreligger der information fra alle de tre organer, der har ansvar for genindslusning af korttidsledige. Men da der stadig

³³ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

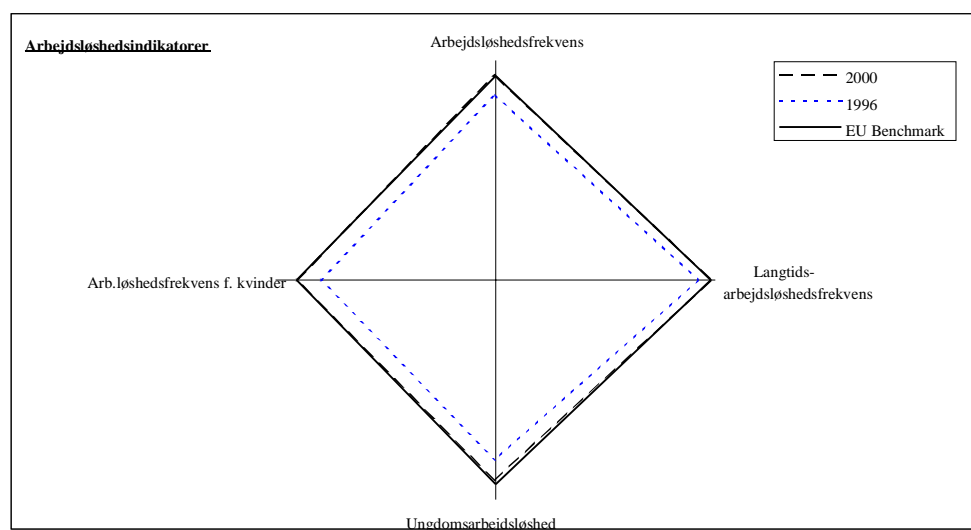
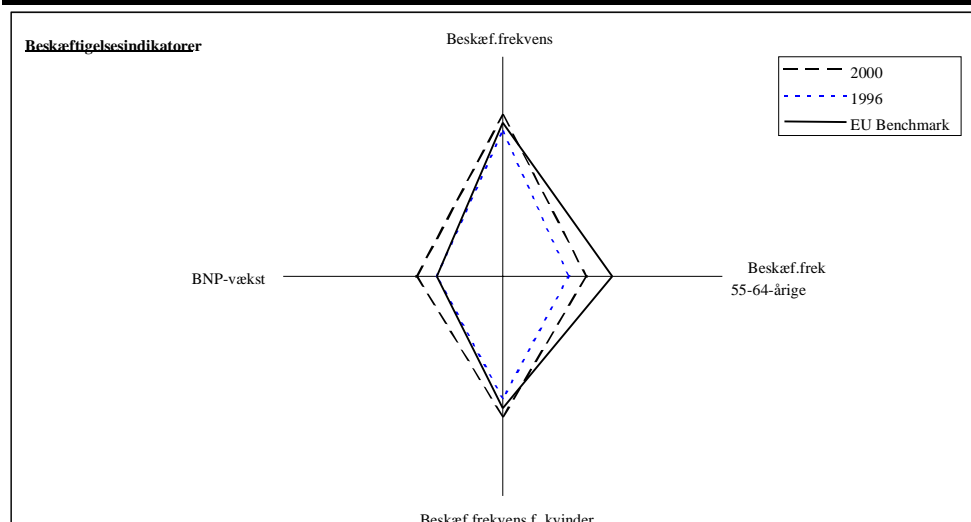
skal løses tekniske problemer, bliver det en større sag at føre bevis for, at målene for 2002 bliver opfyldt.

Kommende udfordringer Med henblik på at mindske fattigdomsfælden bør der rettes større opmærksomhed mod akkumulering af sociale ydelser og arbejdsløshedsunderstøttelse med andre lavindkomstydelse. I den konsensus, der er ved at tegne sig om, hvordan handicapproblemet kan løses, lægger man meget mere vægt på tilgangen end på tilbagetrækningen. I betragtning af problemets omfang bør det ikke glemmes, at der også er behov for en større indsats for at øge tilbagetrækningen. Særligt vigtige er bestræbelserne på at mindske risikoen for en mulig løn- og prisspiral, især gennemførelse af foranstaltninger til at indsætte arbejdstagere i ledige stillinger, der er vanskelige at besætte. Indsatsen for at øge beskæftigelsesfrekvenserne for personer over 55 og kvinder må fortsættes. På trods af betydelige fremskridt er der fortsat på kort sigt mangel på børnepasningsmuligheder. Den nye lov om børnepasning træder i kraft i år 2003. Der er behov for at styrke produktiviteten ved at lægge mere vægt på det kvalitative udbud af arbejdskraft i en videnbaseret økonomi.

NEDERLANDENE

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	73.2	65.9	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	38.3	30.3	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	63.7	55.3	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.9	3.0	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	2.7	6.3	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	0.8	3.1	0.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	3.6	7.3	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	3.7	8.1	3.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,IE)

ØSTRIG

Generel vurdering År 2000 var endnu et år præget af meget gunstige økonomiske og beskæftigelsesmæssige resultater med en vækst i BNP i faste priser på 3,2 % og en arbejdsløshedsfrekvens på 3,7 %, hvilket er en af de laveste i EU. Beskæftigelsesfrekvensen på 68,3 % ligger meget tæt på Lissabon-målet (77 % for mænd og 59,4 % for kvinder). Imidlertid har indsatsen for at mindske de strukturelle arbejdsmarkedsproblemer endnu ikke haft det ventede resultat: beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere ligger stadig langt under EU-gennemsnittet og er faldet yderligere i 2000; der er stadig en betydelig forskel mellem mænd og kvinders beskæftigelse, og de positive virkninger af den nyligt indførte børnepasningsydelse er endnu ikke påvist.

Policy-mix³⁴ Østrig tager de overordnede udfordringer op gennem en sammenhængende strategi og en lang række initiativer under alle søjler med henblik på at udvikle jobpotentialet til den videnbaserede økonomi. Aktionerne under søjlen for beskæftigelsesegnethed ser ud til at være konsolideret på et højt niveau. Tilgangen til langtidsledighed er meget lav til trods for et let fald i aktiveringsfrekvenserne. Integration af ligestillingsaspektet står højt på dagsordenen, men med en vifte af foranstaltninger, der bør samles til en mere koncis strategi. Bestræbelserne på at styrke aktiviteterne i forbindelse med livslang uddannelse er blevet øget, men der mangler stadig en tilstrækkeligt helhedsorienteret og integreret strategi herfor.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Målene for den offentlige arbejdsformidling er klart rettet mod de aspekter af den europæiske beskæftigelsesstrategi og henstillingerne til Østrig, som falder inden for dens kompetenceområde, især med hensyn til grupper, der har problemer på arbejdsmarkedet. Der er sket et stærkt fald i antallet af ledige handicappede. De klare kønsrelaterede mål for de offentlige arbejdsformidlinger kunne tilskynde andre private og offentlige institutioner til at gennemføre en helhedsstrategi på mellemlang sigt. Dette er særligt tydeligt, når det gælder om at mindske den betydelige lønforskel mellem mænd og kvinder. Der er ikke sket fremskridt med at nedsætte det voldsomme indkomstskattetryk, som er særligt stort for lavtlønnede/ufaglærte arbejdstagere. Der er foretaget visse ændringer i arbejdsmarkedslovgivningen, og i lyset af de gode resultater for beskæftigelsen er der planer om en mindre nedsættelse af arbejdsløshedsforsikringen. Der ser ud til at være større støtte til at nedsætte budgetunderskuddet end skattebyrden. For at få ældre til at blive længere i arbejde forhøjede den østrigske regering den lovfæstede "efterlønsalder" fra 55 til 56,5 år for kvinder og fra 60 til 61,5 år for mænd, og nye regler for invalidepensionsordninger og -foranstaltninger fremmer en gradvis overgang til pension. Det

³⁴

I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

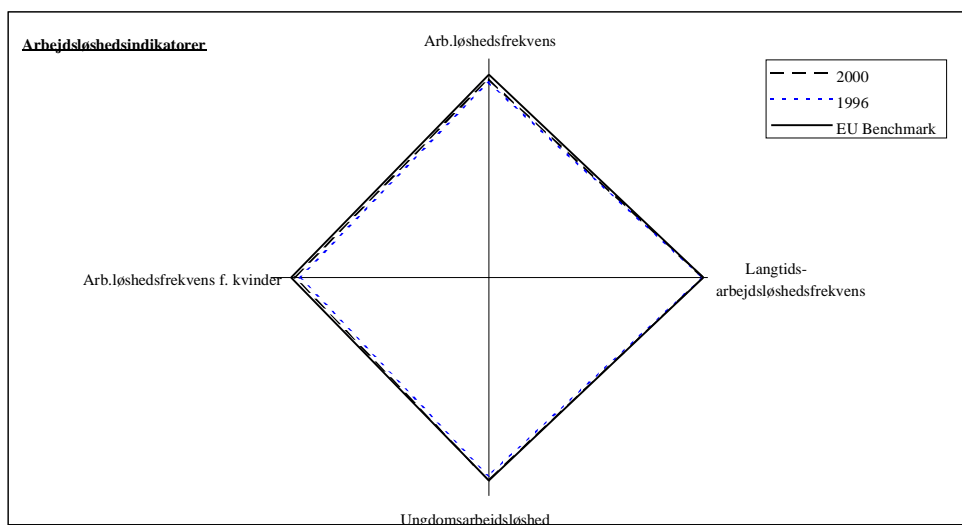
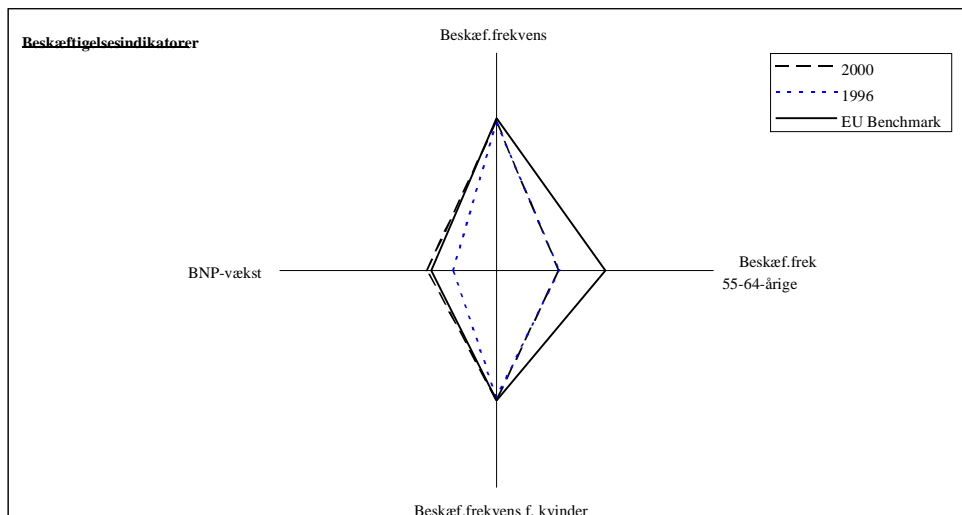
giver også arbejdsgiverne flere incitamentter til at beholde ældre arbejdstagere længere. Arbejdsmarkedets parter har støttet disse politikker for ældre arbejdstagere ved at udvide kollektive overenskomster til deltidsarbejde. På baggrund af ældre arbejdstageres stadigt faldende beskæftigelsesfrekvens forekommer dette utilstrækkeligt, og der er behov for en yderligere indsats, der også skal fokusere på foranstaltningernes effektivitet.

Kommende udfordringer Med næsten fuld beskæftigelse i Østrig må indsatsen fortsat koncentreres om målgrupperne gennem aktive arbejdsforanstaltninger. Der skal gøres en større indsats for at afhjælpe strukturelle problemer i beskæftigelsessystemet (f.eks. den høje skat på arbejde), især for at styrke beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder og ældre arbejdstagere. Der er behov for politikker til fremme af integrationen af vandrende arbejdstagere. Regeringen og arbejdsmarkedets parter bør på hver deres kompetenceområde vedtage en helhedsorienteret og sammenhængende strategi for livslang uddannelse, der integrerer IKT-færdigheder og erhvervsuddannelse inden for hele det almene uddannelsessystem og erhvervsuddannelsessystemet. Der er brug for en større indsats fra alle ansvarlige, forbunds- og delstatsregeringerne og arbejdsmarkedets parter, hvis lønforskellen mellem mænd og kvinder skal mindskes, og udbuddet af pasningsmuligheder øges.

ØSTRIG

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst væk fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf. frekvens	68.3	67.7	70 (2010-mål, Lissabon-topmøde)
Beskæf. frekvens, 55-64 år	28.9	29.1	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf. frekv. f. kvinder	59.4	58.2	60 (2010-mål, Lissabon-mødet)
BNP-vækst	3.2	2.0	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	3.7	4.3	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
L Tarb. fre	1.0	1.1	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	2.9	3.7	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	4.3	5.2	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

PORTUGAL

Generel vurdering Med 3,3 % i 2000 voksede den portugisiske økonomi hurtigere end i 1999. Arbejdsmarkedsindikatorerne generelt viser fortsat gode resultater med en forbedring i beskæftigelsesfrekvensen (68,3 %) og et fald i arbejdsløshedsfrekvensen til 4,2 %. Visse strukturelle svagheder vil imidlertid fortsat være til skade for den fremtidige udvikling af arbejdsmarkedet. De vigtigste af disse er: lav produktivitet og et lavt kvalifikationsniveau hos arbejdsstyrken, lav deltagelse i videreuddannelse, et højt antal elever, der forlader skolen tidligt og en underudviklet servicesektor.

Policy-mix³⁵ Portugal tackler disse problemer ved at fokusere på søjlen for beskæftigelsesegnethed. Der forelægges en omfattende og ambitiøs plan for livslang uddannelse. Planens mål om udvikling af det almene uddannelsessystem og erhvervsuddannelsessystemet vil kræve en stram gennemførelse og nøje overvågning og evaluering. Samtidig omsættes retningslinjerne 1 og 2 i praksis gennem nationale foranstaltninger til aktivering af ledige. Der blev ikke præsenteret større initiativer for iværksætterkultur. I forbindelse med tilpasningsevne er der bestræbelser i gang for at inddrage arbejdsmarkedets parter gennem sektoraftaler, nemlig inden for arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik, almen uddannelse og erhvervsuddannelse. Under søjlen for lige muligheder vil målet om, at lige mange mænd og kvinder deltager i arbejde og familieliv især blive støttet ved at udvide børnepasningsnetværket på førskoleniveau.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Der er udviklet en vidtrækkende plan for livslang uddannelse, som sigter mod at forbedre den grundlæggende erhvervsuddannelse ved at diversificere mulighederne inden for og uden for det formelle uddannelsessystem, især blandt voksne. Der blev taget hensyn til nye teknologier, og den rolle, de vil komme til at spille i den nærmeste fremtid. Væksten i servicesektoren vil blive fremmet ved at øge medarbejdernes kvalifikationer og oprette flere arbejdspladser. I forbindelse med arbejdsmarkedets parter blev der taget et vigtigt skridt med undertegnelsen af to trepartsaftaler. Strategien for at forene familie og arbejdsliv er koncentreret om at udvide børnepasningsnetværket for børn i førskolealderen uden nogen større nye foranstaltninger til at fremme mænds deltagelse i familielivet, selv om Portugal har planer om at indføre ny lovgivning i erkendelse af, at retten til fædreorlov er nødvendig.

Kommende udfordringer. Portugal vil være nødt til at modernisere sin produktionsstruktur for at opfylde de fremtidige krav til et mere globalt og konkurrencepræget marked. Med

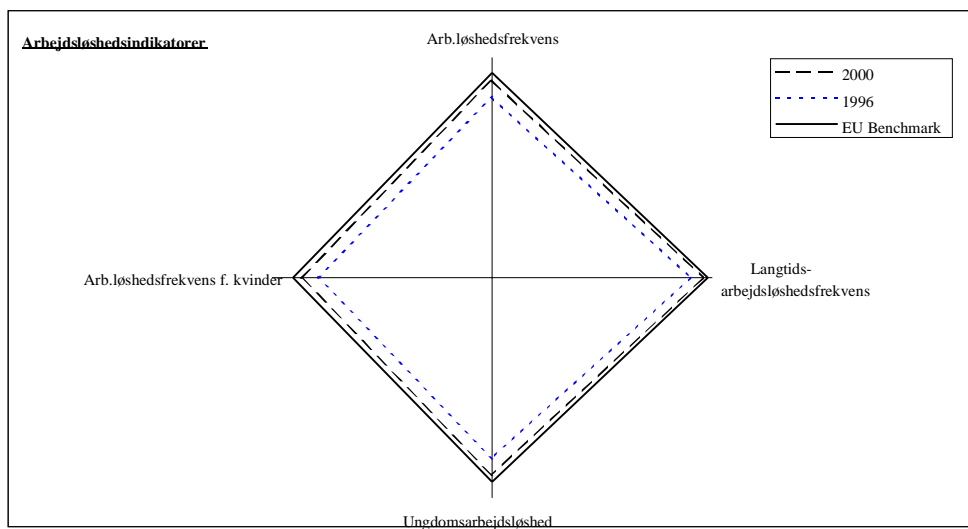
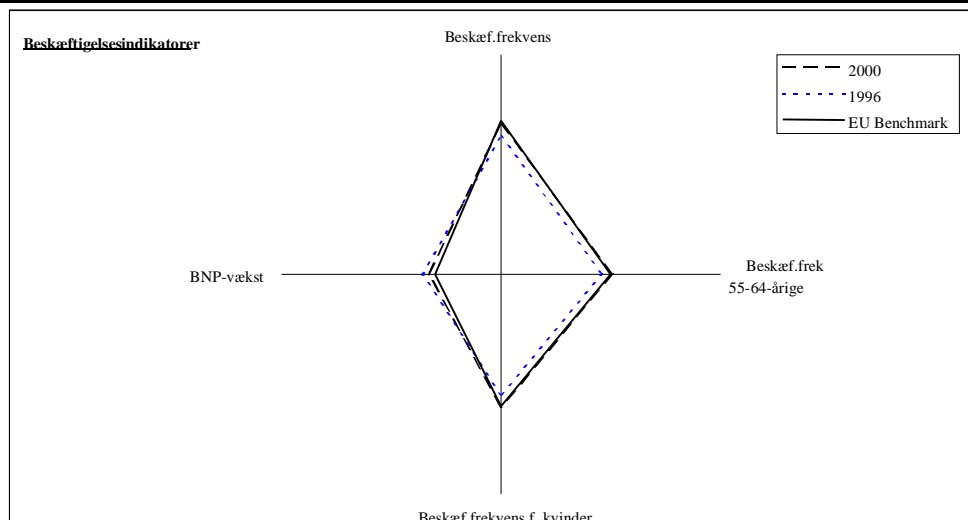
³⁵ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

henblik herpå er det nødvendigt at skabe flere gode job i servicesektoren og forbedre arbejdsproduktiviteten. Disse mål kunne nås gennem en korrekt gennemførelse af en helhedsplan for livslang uddannelse, opkvalificering af arbejdsstyrken og indførelse af nye teknologier inden for rammerne af konkrete løfter fra arbejdsmarkedets parter. Samtidig bør unge mennesker komme ud på arbejdsmarkedet med de relevante kvalifikationer, og der bør lægges megen vægt på yderligere at nedbringe antallet af elever, der forlader skolen for tidligt. Der skal gøres en bedre indsats for at afhjælpe uoverensstemmelsen mellem udbud af job og efterspørgselsbehov, især må der skabes relevante jobmuligheder for den højtuddannede del af den erhvervsaktive befolkning. Der er behov for at få sat mere skub i indsatsen for at nedbringe den kønsbetingede ubalance i sektorerne.

PORTUGAL

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	68.3	62.8	70 (2010-mål, Lissabontopmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	51.0	46.3	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	60.3	54.7	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.3	3.6	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	4.2	7.3	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	1.7	4.0	0.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	4.2	7.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	5.2	8.3	3.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,IE)

FINLAND

Generel vurdering Arbejdsmarkedssituationen i Finland var fortsat præget af en højere økonomisk vækst (5,7 %) og beskæftigelsesfrekvens (67,5 %) end EU-gennemsnittet. Arbejdsløsheden er også højere end gennemsnittet (9,8 %) med store regionale forskelle. Samtidig er der ved at opstå mangel på arbejdskraft og flaskehalsproblemer i visse sektorer og vækstcentre.

Policy-mix³⁶ Den nationale handlingsplan for 2001 er en mere strategisk fortsættelse af handlingsplanen for 2000, og den sigter mod at øge væksten i beskæftigelsen, udbudet af arbejdskraft samt forbedre arbejdsmarkedets måde at fungere på ved at investere i kvalifikationsudveksling og ekspertise. Alle søjler er godt repræsenteret, men vægten er lagt på den første. Målet er at øge beskæftigelsesfrekvensen til 70 % i 2005, men dette afhænger af, om den positive økonomiske vækst fortsætter og af støtte fra en effektiv arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik, arbejdspladsreformer og skattnedsættelser samt aftaler om løntilbageholdenhed. Til trods for fremskridt med at tilbyde tidlige handlingsplaner var der kun en mindre forbedring i tilgangen til langtidsledighed. I indsatsen for at øge beskæftigelsesfrekvensen lægges der særlig vægt på foranstaltninger for ældre mennesker. Den nationale handlingsplan omfatter en helhedsstrategi for livslang uddannelse, som er integreret i alle søjler. Reformen af de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger fortsætter med henblik på at forebygge tilgangen til langtidsledighed, sikre, at der er arbejdskraft til rådighed og fremme serviceydelser til arbejdsgivere i de offentlige arbejdsformidlinger. Den videnskabelige vækststrategi hænger tæt sammen med støtte til tilpasningsevne og kvalitet i arbejdstilrettelæggelsen, styrkelse af iværksætterkultur og afhjælpning af den kønsbaserede opdeling på arbejdsmarkedet. Der lægges mere vægt på den regionale dimension af beskæftigelsespolitikken. Arbejdsmarkedets parter er involveret i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Der blev foretaget visse ændringer i pensionsordningerne i 2000 for at mindske incitamenterne til at gå tidligt på pension. I 2001 blev der taget nogle nye initiativer for de personer, der er vanskeligst at placere, og potentialet for yderligere at forbedre incitamenterne vil blive gennemgået i 2001. Der vil også blive truffet flere foranstaltninger for ældre med henblik på at opdatere deres kvalifikationer og arbejdsevne. Finland har en helhedsstrategi for at sænke skatten på arbejde med 1,5 % af BNP fra 1999 til 2003. Det anslås, at skatten på arbejde og bidragene til social sikring på grundlag af arbejdsomkostningerne for en gennemsnitlig lønmodtager er 46,7 % i 2001. For

³⁶ I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

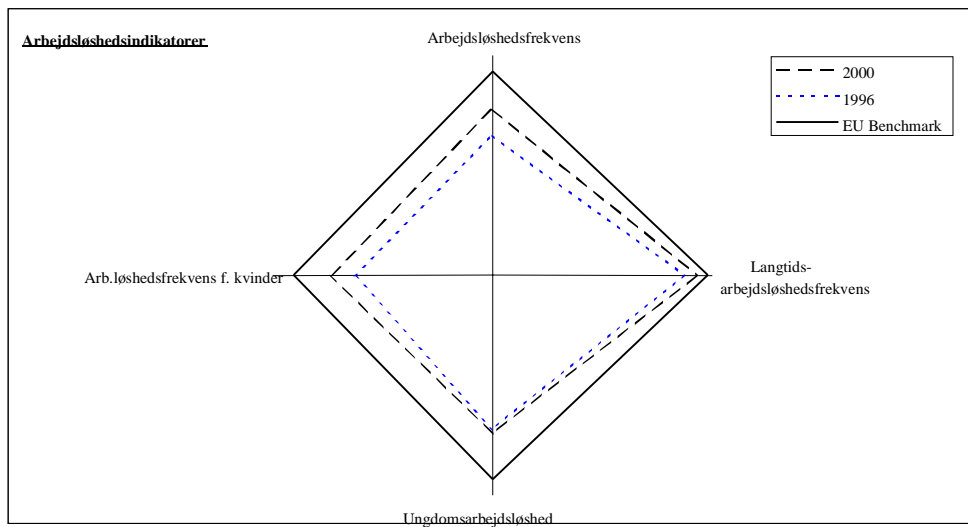
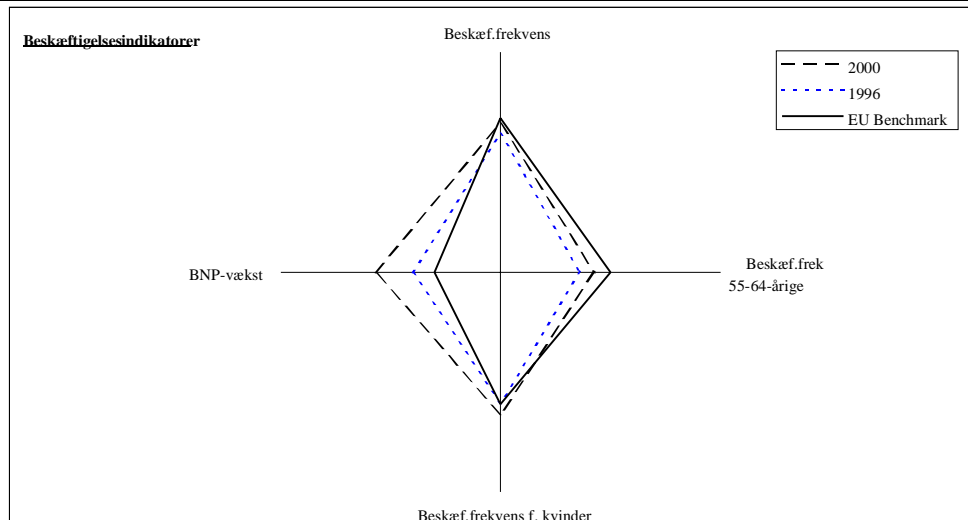
at afhjælpe den kønsbaserede opdeling, bliver der i samarbejde med arbejdsmarkedets parter gennemført en række aktioner. Der blev taget nye initiativer til at lette forældrenes ansvar og fordele de omkostninger, arbejdsgiverne får, når en ansat får et barn.

Kommende udfordringer er de umiddelbare flaskehalsproblemer sammen med behovet for at sikre et passende udbud af arbejdskraft i fremtiden i forbindelse med arbejdsstyrkens aldring og tidlige pensionering, de store regionale forskelle og strukturarbejdsløsheden. Den hårde kerne af langtidsledige kræver især mere effektive arbejdsmarkedsforanstaltninger af højere kvalitet. Der er også behov for at gøre en indsats mod den høje ungdomsarbejdsløshed. Der mangler stadig at blive gjort noget ved den erhvervsbetingede opdeling af arbejdsmarkedet, især i forbindelse med en løsning af flaskehalsproblemerne, samtidig med at der også er behov for at gøre en ekstra indsats for at skabe levedygtige virksomheder og iværksætterkultur. Resultaterne af reformerne af skatte- og understøttelsessystemer må følges, og bestræbelserne på at sænke den høje skat på arbejdskraft, især den høje marginalskat på lavtlønnede, bør videreføres.

FINLAND

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	67.5	62.8	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	42.7	36.2	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	64.4	59.5	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	5.7	4.0	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	9.8	14.6	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	2.8	5.1	0.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	11.2	12.0	2.9 (gns. af de 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	10.6	14.9	3.8 (gns. af de 3 bedste lande: LU,NL,IE)

SVERIGE

Generel vurdering Det svenske arbejdsmarked har oplevet markante forbedringer i de seneste par år. Beskæftigelsen voksede sidste år med 2,2 %. Beskæftigelsesfrekvensen for 2000 var på 73 %. BNP fortsatte med at udvikle sig godt med en stigning på 3,6 % sidste år. Arbejdsløsheden faldt fortsat, til 5,9 %. Der kan konstateres visse tegn på flaskehalse på arbejdsmarkedet, især i IKT-sektoren, og også i social- og sundhedssektoren, men der er endnu ingen generel mangel på arbejdskraft. Beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre arbejdstagere er stadig meget høj sammenlignet med EU-gennemsnittet.

Policy-mix³⁷ Det overordnede mål med beskæftigelsespolitikken i Sverige er at nå fuld beskæftigelse. Som et ambitiøst midtvejsmål skal 80 % af befolkningen mellem 20 og 64 år være i beskæftigelse i 2004. I henhold til skøn i forårsbudgettet vil målet ikke kunne nås med den nuværende vækst i BNP. Arbejdsmarkedspolitikken er blevet styrket med det formål at få et effektivt arbejdsmarked med fuld beskæftigelse og en høj økonomisk vækst. Med den iværksatte politik er det lykkedes at mindske voksnes tilgang til langtidsledighed, og unges tilgang er stadig lav. Erhvervspolitikken har til formål at stimulere erhvervsklimaet, så der kan etableres nye virksomheder, og eksisterende kan udvides, men målet er også at øge IKT-kvalifikationer og adgangen til moderne informationsteknologi. Den regionale vækstafstale sigter mod at bruge eksisterende ressourcer mere effektivt og kan opfattes som et vigtigt instrument for den regionale virksomhedspolitik. Med sin uddannelsespolitik understreger den svenske regering betydningen af at etablere de rette betingelser for livslang uddannelse og viser, at den er tilhænger af at investere i uddannelse på alle niveauer. Arbejdsmarkedets parter har også et stort ansvar for at sikre, at enkeltpersoner kan gå i gang med livslang uddannelse. Endvidere spillede de en aktiv rolle i forberedelserne af dette års nationale handlingsplan med flere tekstbidrag, de fleste under søjlen for tilpasningsevne. Ligestillingspolitikken har til formål at gøre det muligt at kombinere arbejde og familieliv. På baggrund af de demografiske forandringer er det også nødvendigt at øge kvinders deltagelse i arbejdsstyrken. Der er blevet gjort en indsats, men målet om at halvere antallet af mennesker, som arbejder på deltid, er endnu ikke nået.

Reaktion på Rådets henstillinger fra 2000 Indsatsen for at mindske den høje indkomstskat er en opfølgning på den skattereform, der blev præsenteret sidste år. Der er ikke rapporteret om nye foranstaltninger til at nedbringe skatter på arbejdskraft. Selv om skatterne er sat ned, er de stadig højere end i andre medlemsstater. Sverige har truffet effektive foranstaltninger til at øge incitamenterne til at tage et job. Det er ikke længere muligt at blive berettiget til en ny periode med arbejdsløshedsdagpenge ved at deltage i en arbejdsmarkedsforanstaltning, og arbejdsløshedsforsikringen er begrænset til 600 arbejdsdage. Efter de første 100 arbejdsdage vil en ledig blive tvunget til at udvise både geografisk og erhvervmæssig mobilitet, og løftet over understøttelsen bliver sat ned. Herudover er der indført en aktivitetsgaranti, som skal bryde den onde cirkel mellem arbejdsløshed og arbejdsmarkedsprogrammer. Indførelsen af aktivitetsgarantien har også mindsket brugen af arbejdsløshedsforsikring som en tidlig pensioneringsordning. Der er indført et mål om at halvere antallet af personer, som modtager sociale ydelser, mellem 1999 og 2004. Der er tidligere sket overvågning og vurdering af den aktuelle erhvervmæssige og sektorbetingede opdeling, men der er ikke taget væsentlige nye initiativer i den forbindelse. Som følge af Rådets henstilling bad regeringen den nationale arbejdsmarkedsstyrelse om at rapportere om initiativer til at afhjælpe kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Man afventer stadig resultaterne heraf.

³⁷

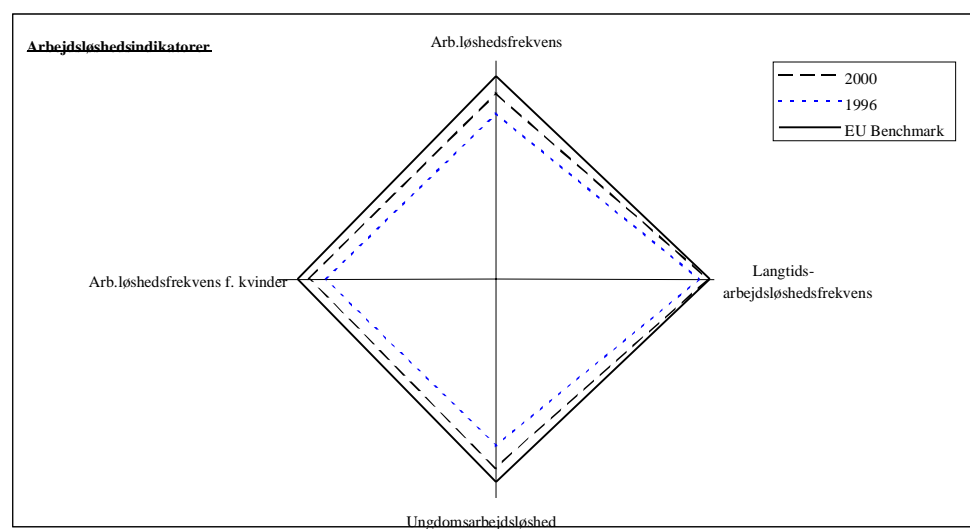
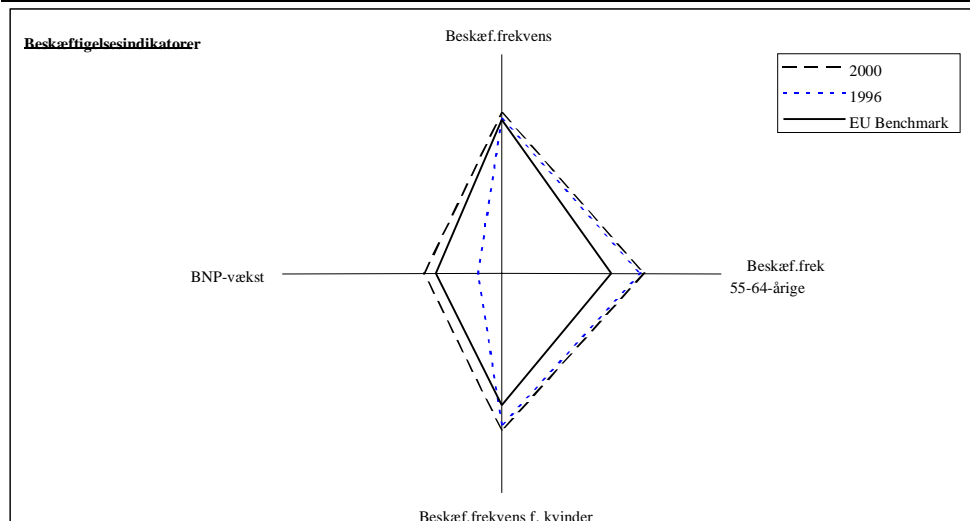
I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

Kommende udfordringer Skatterne er blevet sat ned, men i EU-sammenhæng er skatteniveauet stadig højt. Til trods for, at etniske minoriteter og vandrede arbejdstageres arbejdsmarkedssituation er blevet forbedret, er deres situation stadig vanskelig sammenlignet med mennesker født i Sverige, og det er der brug for at få gjort noget ved. Selv om arbejdsmarkedets parter er ansvarlige for en stor del af den tredje søjle, er det ønskeligt, om regeringen går mere aktivt ind i at opmuntre, overvåge og evaluere de fremskridt, arbejdsmarkedets parter gør. Selv om der bliver gjort fremskridt med at gribe ind på et tidligt tidspunkt for at bryde den erhvervsmæssige og sektorbetingede opdeling, er denne stadig høj, og der er behov for en yderligere indsats. Det er også en central udfordring for Sverige at sikre et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft på lang sigt og sørge for, at de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger er effektive.

SVERIGE

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra centrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	73.0	70.3	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	65.1	63.4	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	71.0	68.7	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.6	1.1	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	5.9	9.6	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	1.3	2.9	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	5.5	9.5	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	5.8	9.0	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

DET FORENEDE KONGERIGE

Generel vurdering Stærke arbejdsmarkedsresultater gav endnu et år med vækst i beskæftigelsen og en samlet beskæftigelsesfrekvens på 71,2 %. Men der er alligevel visse strukturelle problemer. Hver femte arbejdsgiver siger, at deres medarbejdere mangler kvalifikationer i betydelig grad. Unges og voksnes tilgang til langtidsledighed (henholdsvis 16 % og 10 %) faldt lidt i 2000 og ligger stadig over tilgangen i de medlemsstater, som har de bedste resultater, selv om faldet i langtidsledigheden er blandt de højeste. Tilbagetrækning fra arbejdsstyrken og langtidsledighed er koncentreret i familier uden arbejde, i dårligt stillede områder og blandt dårligt stillede grupper (visse etniske minoriteter, handicappede, ældre mandlige arbejdstagere og enlige forsørgere). 40 % af dagpengemodtagerne har problemer med at læse, skrive og regne.

Policy-mix³⁸ Det Forenede Kongerige lægger i sin beskæftigelsesstrategi vægt på at prøve at gøre den øgede beskæftigelse mere rummelig. Supplerende foranstaltninger under søjlen for iværksætterkultur styrker balancen mellem søjlerne yderligere. Lokale beskæftigelsesinitiativer er vigtige for regeringen og de decentrale forvaltninger, når der skal gøres noget ved de geografiske forskelle i jobskabelsen. Under søjlen for tilpasningsevne illustreres de nuværende fleksible arbejdsformer, men foranstaltninger til at øge arbejdstagernes sikkerhed kunne skabe større balance i denne strategi. Nye initiativer under lige muligheder burde forbedre balancen mellem arbejde og familieliv.

Reaktion på henstillingerne Dette års nationale handlingsplan illustrer yderligere den store rolle, partnerskabet spiller på lokalt plan i Det Forenede Kongerige. Lokale partnere har fået en mere fleksibel rolle i gennemførelsen af foranstaltningerne for livslang uddannelse og social integration. På nationalt plan er der eksempler på, at Det Forenede Kongeriges to vigtigste nationale arbejdsmarkedsparter spiller en stigende rolle, men der er ingen generel strategi, eftersom deres engagement er begrænset til en række særlige spørgsmål.

Gennem den nationale strategi for børnepasning sker der fortsat forbedringer i etableringen af billige børnepasningsmuligheder. Virkningerne heraf bør følges nøje. Der gøres en særlig indsats for at tilskynde flere enlige forsørgere til at komme i arbejde. Lønforskellen for fuldtidsarbejdende kvinder blev lidt mindre og er nu på 18 %, men er stadig en af de højeste i EU. Det Forenede Kongerige har hensigtserklæringer, men en mindre specifik politik og ingen mål for nedbringelse af forskellen. Det Forenede Kongerige accepterer, at der er behov for en mere afbalanceret repræsentation af begge køn i alle sektorer, men kunne øge den politiske indsats for at gennemføre det.

I henhold til den fælles definition af indikatoren for retningslinje 2 deltog 12,4 % af de ledige i en aktiv foranstaltning, hvilket er en del under målet på 20 %. Reformen af New Deal for voksne, hvor der nu sættes ind tidligere, er til dels et svar på henstillingen. Der gives i handlingsplanen ingen begrundelse for at udsætte indsatstidspunktet til 18 måneder i stedet for 12. Når ledigheden er så lav, er de, der bliver omfattet af New Deal ved de 18 måneder, de vanskeligste at hjælpe og dårligere i stand til at konkurrere på arbejdsmarkedet. Det er uklart, hvor mange af de langtidsledige, som finder arbejde, der faktisk beholder det.

Som led i strategien for livslang uddannelse lægges der i den nationale handlingsplan vægt på at forbedre et lavt grundlæggende færdighedsniveau ved at fremme adgangen til og

³⁸

I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne betyder udtrykket "policy-mix" balancen mellem de fire søjler i retningslinjerne.

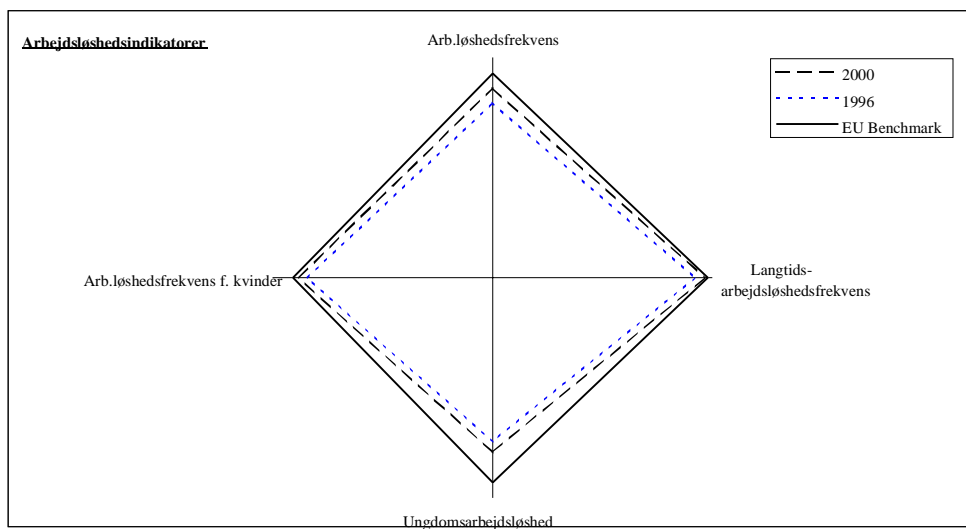
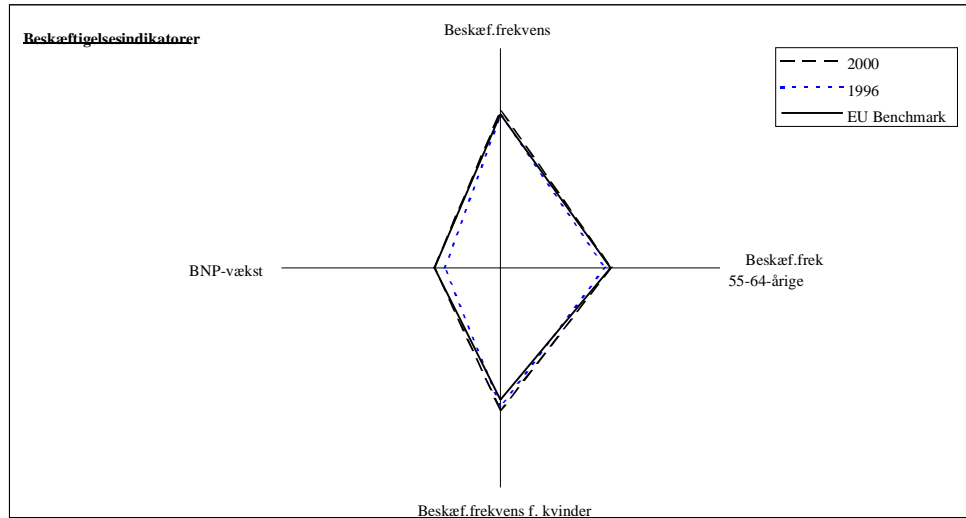
deltagelsen i uddannelse. En stor del af strategien, som er beskrevet i tidligere nationale handlingsplaner, er nu operationel, og der fokuseres på uformel uddannelse. Den nationale handlingsplan viser det yderligere incitament i den nye strategi for grundlæggende kvalifikationer for voksne, som indebærer en grundig revision af uddannelsesinfrastrukturen og betydelige nye ressourcer målrettet dem, der har størst behov.

Kommende udfordringer For at afhjælpe arbejdsstyrkens manglende kvalifikationer og lave arbejdsproduktivitet spiller regering, arbejdsgivere og fagforeninger en stor rolle for at fremme arbejdsbaseret uddannelse inden for rammerne af en helhedsstrategi for livslang uddannelse (især blandt mindre virksomheder). Foranstaltninger for dem, der har de dårligste grundlæggende færdigheder (læse-, skrive- og regnefærdigheder), er særligt vigtige. Skønt der nu gennem New Deal for voksne tilbydes mere intensiv støtte til voksne ledige efter 18 måneder, kunne Det Forenede Kongerige yderligere styrke en tidlig aktivering ved at gøre en indsats for flere mennesker efter 12 måneders ledighed. Den manglende beskæftigelse er i stadig stigende grad koncentreret blandt dårligt stillede grupper, og en ekstra støtte kunne derfor bidrage til at mindske beskæftigelsesforskellen mellem disse grupper og resten af arbejdsstyrken. Lønforskellen mellem mænd og kvinder er stadig en af de største i EU. Både regeringen og arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle med hensyn til at løse dette problem. Det er vigtigt at bygge på arbejdsmarkedets parters voksende rolle i forbindelse med gennemførelsen af politikken på nationalt plan.

DET FORENEDE KONGERIGE

Note: Jo større areal, jo bedre resultat. Graferne er konstrueret således, at højeste beskæftigelsesfrekvens og laveste arbejdsløshedsfrekvens ligger længst fra tcentrum.

	2000	1996	EU Benchmark
Beskæf.frekvens	71.2	69.3	70 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
Beskæf.frekvens, 55-64 år	50.8	47.8	50 (2010-mål, Stockholm-topmødet)
Beskæf.frekv. f. kvinder	64.6	62.7	60 (2010-mål, Lissabon-topmødet)
BNP-vækst	3.0	2.6	3 (konservativt scenario, Lissabon-mødet)



	2000	1996	EU Benchmark
Arb.løshedsfrekvens	5.5	8.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,AT)
Langtidsarb.løshedsfrekvens	1.5	3.3	0.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,DK)
Ungdomsarbejdsløshed	8.3	10.2	2.9 (gns. af de 3 bedste lande:LU,AT,IE)
Arb.løshedsfrekv. f. kvinder	4.9	6.5	3.8 (gns. af de 3 bedste lande:LU,NL,IE)

4. VEJEN FREM

Den ovenfor skitserede vurdering af både resultater og politiske udviklingstendenser giver anledning til en vis optimisme. Resultaterne bliver bedre, både for beskæftigelse og arbejdsløshed. Der udvikles brede politikker til støtte for beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger, skønt det ikke altid sker så systematisk, som det kunne ønskes.

Imidlertid viser analysen også, at der fortsat er alvorlige strukturelle svagheder på EU's arbejdsmarkeder. Det haster med at få gjort noget ved dem, hvis Lissabon-strategien skal lykkes.

Øgede beskæftigelsesfrekvenser

Den nylige nedjustering af vækstprognoserne tvinger EU-medlemsstaterne til omhyggeligt at videreføre deres politik for at fremme jobskabelsen og øge arbejdsstyrkens erhvervsfrekvens og således sikre fremskridt mod Lissabon-målene og fuld beskæftigelse.

En generel gennemførelse af retningslinjerne for beskæftigelsen giver et solidt grundlag for en helhedsstrategi for at øge beskæftigelsesfrekvenserne.

På udbudssiden må der ikke slækkes på investeringer i forebyggende, aktive foranstaltninger for at fremskynde genindslusningen af de ledige på arbejdsmarkedet. Alle medlemsstater bør sikre, at de kan opfylde målene for forebyggelse vedrørende unge og voksne i 2002 som vedtaget på Luxembourg-topmødet i 1997. Der må gøres en større indsats for at måle de aktive arbejdsmarkedsforanstaltningers effektivitet og relevans i forhold til både lediges og arbejdsgiveres særlige behov på et arbejdsmarked under stadig forandring. Der bør gøres mere for at reformere skatte- og understøttelsessystemer, fjerne økonomiske hindringer for at tage arbejde og fjerne tilskyndelser til at gå tidligt på pension eller efterløn. En nøje gennemførelse af de nye strategier for livslang uddannelse er lige så vigtig.

På efterspørgselssiden skal der gennemføres foranstaltninger for at fremme en iværksætterkultur og fjerne hindringer for at etablere og drive små og mellemstore virksomheder. Udvikling af bedre indikatorer og benchmarks kunne bidrage til formulering af politikker i den forbindelse. Den nye og stadigt beskedne tendens i nedbringelsen af beskatningen på arbejdskraft skal styrkes, idet der må lægges særlig vægt på lavtlønnede.

Der er således brug for et afbalanceret policy-mix støttet af konkrete nationale mål for at øge beskæftigelsesfrekvenserne.

Jobkvalitet

Jobkvalitet er en flerdimensional størrelse, der både dækker de væsentlige træk ved det enkelte job, arbejdsmiljøet generelt og de særlige træk ved arbejdsmarkedet. Beskæftigelsens kvalitet skal forbedres, så der kan tiltrækkes og fastholdes flere mennesker i beskæftigelse.

Bedre arbejdsvilkår og bedre muligheder for at forene arbejde og familieliv er afgørende for at øge erhvervsfrekvensen for ældre, kvinder og handicappede. Hvis man sikrer en bedre jobkvalitet, kan det bidrage til at løse begyndende rekrutteringsvanskeligheder i en række sektorer, både den offentlige og private. Bedre karriere- og udviklingsmuligheder er vigtige, hvis man skal forebygge, at nogen ryger ud af arbejdsmarkedet og dermed bliver socialt

udstødt. Jobkvalitet er også en betingelse for øget produktivitet, ligesom højere produktivitet fremmer kvalitet.

Kvalitet forbinder de to mål, konkurrenceevne og social integration, og er endvidere hovedhjørnestenen i den europæiske sociale model og nøglen til Lissabon-strategiens succes. De nationale myndigheder og arbejdsmarkedets parter har et fælles ansvar for at sikre jobkvalitet.

En mere beslutsom indsats til fremme af lige muligheder

En bemærkelsesværdig udvikling på det europæiske arbejdsmarked i de seneste par år har været stigningen i kvinders beskæftigelsesfrekvens. Dette høje vækstniveau er imidlertid bygget på deltidsjob, en lønforskel i den private sektor på omkring 20 % og uigennemtrængelige, usynlige mure, når det gælder karriereudvikling og ledende stillinger. Med mindre der kan træffes foranstaltninger til at rette op på denne ubalance, vil det ikke kunne lade sig gøre at opfylde målet fra Lissabon-topmødet (en erhvervsfrekvens for kvinder på 60 % i 2010). Dette betyder, at medlemsstaterne bør sætte ind på at gøre en øget indsats til fremme af lige muligheder, også fordi der er mindre opmærksomhed om denne søjle i de nationale handlingsplaner for 2001 sammenlignet med de foregående år. Det er nødvendigt med en mere beslutsom indsats for at afhjælpe de kønsbetingede forskelle, især lønforskellen mellem mænd og kvinder. En afhjælpning af de kønsbetingede lønforskelle er en investering i en produktionsfaktor. Det gør ikke blot noget ved en væsentlig kilde til ulighed mellem kvinder og mænd, men styrker også kvindelige arbejdstageres motivation, hvilket kan øge arbejdsproduktiviteten, bidrage til at gøre arbejdsmarkedet mindre opdelt og ændre traditionelle roller.

Forbedring af kapaciteten og udnyttelse af ældre arbejdstageres potentiale

Gruppen af arbejdstagere i alderen 55-64 år har særligt lave beskæftigelsesfrekvenser, hvilket kræver en række mere målbevidste foranstaltninger med henblik på at nå det mål, der blev fastsat på topmødet i Stockholm om en beskæftigelsesfrekvens for denne aldersgruppe på 50 % i 2010. En analyse af de seneste nationale handlingsplaner viser, at medlemsstaterne fuldt ud erkender betydningen af problemet og har iværksat pensionsreformer, især i forbindelse med forskellige former for efterlønsordninger. Der ser imidlertid ud til at være en vis modvilje mod at træffe barske foranstaltninger for at modvirke tidlig pensionering, især hos arbejdsmarkedets parter.

Hvis ældre arbejdstagere skal fastholdes i arbejde eller tiltrækkes til arbejdsmarkedet, er der ud over den slags reformer behov for en række bredere foranstaltninger, som især skal baseres på en forebyggende strategi og en dybtgående kulturel ændring.

Investering i menneskelige ressourcer, livslang uddannelse, afhjælpning af manglen på kvalificeret arbejdskraft

Beskæftigelsesfrekvenserne kan holdes nede, hvis udbuddet af og efterspørgslen efter arbejdskraft ikke passer sammen. De spændinger mellem udbud og efterspørgsel, der er ved at opstå på en række markeder (nationalt, lokalt eller på sektorplan), kræver imidlertid øget opmærksomhed om arbejdstageres erhvervmæssige og geografiske mobilitet. Bestræbelserne på at gøre livslang uddannelse til en realitet burde forbedre det samlede færdigheds- og kvalifikationsniveau både blandt de arbejdsledige og dem, der allerede er i beskæftigelse samt hos de grupper af nye arbejdstagere, som efterhånden kommer ud på arbejdsmarkedet. I den stadigt mere videnbaserede økonomi er det lige så vigtigt at være

opmærksom på, at det bliver afgørende at træffe foranstaltninger til at nå personer uden uddannelse, udvikle mere fleksible former for uddannelse og fremme ”en uddannelseskultur” blandt voksne, hvis arbejdsstyrken skal kunne fortsætte med at opkvalificere sig som svar på arbejdsmarkedets skiftende behov. Det er i den forbindelse vigtigt at forbedre arbejdsformidlingernes ”jobmatching-kapacitet”, og den igangværende modernisering må og skal videreføres. De fremskridt, der er gjort med at oprette en EU-database med job og uddannelsesmuligheder som krævet på Lissabon-topmødet, bør bruges som grundlag til at gøre det europæiske arbejdsmarked mere gennemsigtigt.

Bekæmpelse af social udstødelse

De nuværende økonomiske vilkår skal udnyttes fuldt ud til at bekæmpe social udstødelse og åbne nye arbejdsmarkedsmuligheder for svagere grupper i samfundet. Det er centralt for den sociale integration, at man deltager i arbejdslivet. De aktive foranstaltninger bør i stigende grad åbnes for de pågældende og tilpasses de mennesker, der er vanskelige at placere. Overgangen fra støttet beskæftigelse og fra den uformelle økonomi til det almindelige arbejdsmarked bør støttes aktivt, og det samme gælder overgangen fra job af lavere til job af højere kvalitet, som bevisligt sikrer bedre beskæftigelsesudsigter. Med henblik herpå er det altafgørende at give mennesker med risiko for at blive udstødt passende adgang til kvalifikationer og kompetencer.

Ved at fremme de supplerende beskæftigelses- og integrationspolitikker bør medlemsstaterne sigte mod at fjerne segmenteringen af både foranstaltninger og arbejdsmarkeder. Dette bør især sikres gennem et stærkt samarbejde mellem de berørte institutioner på alle niveauer – fra udformningen af politikker til gennemførelsen i praksis.

Arbejdsmarkedets parter

Arbejdsmarkedets parter har ikke i nævneværdig grad fulgt opfordringen i retningslinjerne for 2001 om at udvikle deres egen proces til støtte for den europæiske beskæftigelsesstrategi. Den støtte, arbejdsmarkedets parters organisationer har udtrykt til den europæiske beskæftigelsesstrategi for eksempel i deres erklæring til Det Europæiske Råd i Stockholm, er derfor ikke fulgt op af et synligt bidrag til processen. I betragtning af den centrale rolle, arbejdsmarkedets parter spiller for den europæiske beskæftigelsesstrategis succes er det nødvendigt, med behørig respekt for deres autonomi, at sikre et stærkere engagement fra arbejdsmarkedets parters side i fremtiden.

Regionale forskelle

Forskellene i beskæftigelsen regionerne imellem er stadig uacceptabelt høje i Den Europæiske Union. Mens forskellene mellem medlemsstaterne er faldende, er der en tendens til, at forskellene mellem regionerne bliver mere udtalte. Dette kræver en styrket indsats for at sikre en mere afbalanceret beskæftigelsessituation i alle EU's regioner. Denne indsats omfatter finansielle overførsler, men skal være baseret på behovet for at styrke den regionale konkurrenceevne. Investering i fysisk og menneskelig kapital skal fortsat være det centrale mål for EU's politik såvel som national og regional politik. Den europæiske beskæftigelsesstrategi danner en passende strategisk ramme.

Den Europæiske Socialfond (ESF)

ESF er blevet oprettet som et vigtigt instrument for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Imidlertid kan ESF-operationerne virke ret løsrevne fra beskæftigelsesstrategien, og det er ikke altid let at se, hvordan ESF bidrager til den europæiske beskæftigelsesstrategi. Skønt ESF-støtteintensiteten varierer mellem medlemsstaterne, er der behov for fornyet opmærksomhed for at sikre en permanent sammenhæng mellem ESF og den europæiske beskæftigelsesstrategi. Nu hvor programmerne for 2000-2006 er blevet iværksat, bør opmærksomheden også igen rettes mod procedurer og institutionelle aftaler. Der er endvidere behov for fleksibilitet for at opretholde ESF's evne til at tilpasse sig skiftende forhold, også i forbindelse med målene for den europæiske beskæftigelsesstrategi. Fællesskabsinitiativet EQUAL bør også kunne yde et betydeligt bidrag til at bekæmpe forskelsbehandling i adgangen til og deltagelsen på arbejdsmarkedet.

Opfølgning

Kommissionen og Rådet vil fortsætte med at udvikle og gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi gennem:

- målrettet gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne under alle søjler og under hensyntagen til de horisontale mål
- styrkelse af retningslinjerne for beskæftigelsen, så de afspejler ovenstående evaluering af politikker og udfordringer. Især vil bestemmelserne blive styrket med hensyn til:
 - mål for beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere
 - fremme af job af bedre kvalitet
 - nedbringelse af lønforskellene mellem mænd og kvinder
- en tilbundsgående undersøgelse af betingelserne for at fremme erhvervsfrekvensen og forlænge den erhvervsaktive alder baseret på en fælles rapport fra Kommissionen og Rådet som ønsket af Det Europæiske Råd i Stockholm
- en handlingsplan om kvalifikationer og mobilitet til støtte for udviklingen af nye europæiske arbejdsmarkeder baseret på resultaterne fra gruppen af fremtrædende eksperter, der blev nedsat efter Stockholm-topmødet, så den kan være klar inden topmødet i foråret 2002
- en handlingsplan for livslang uddannelse efter en bred høring i 2001 af medlemsstater, øvrige EU-institutioner, arbejdsmarkedets parter, ngo'er og andre på grundlag af sidste års memorandum³⁹ og et detaljeret arbejdsprogram om opfølgningen af de konkrete, fremtidige mål for det almene uddannelsessystem og erhvervsuddannelsessystemet som krævet af Stockholm-topmødet
- fortsat udvikling af indikatorer til at vurdere fremskridt i forhold til beskæftigelsesretningslinjerne med særlig vægt på lønforskelle mellem mænd og kvinder, pasningsmuligheder for børn og andre pasningskrævende personer samt spørgsmålet om kvalitet (jf. nedenfor)
- et forslag til Det Europæiske Råd i december 2001 om udvikling af indikatorer for jobkvalitet med udgangspunkt i Kommissionens meddelelse om investering i kvalitet⁴⁰ og
- en tilbundsgående evaluering af, hvordan den europæiske beskæftigelsesstrategi har påvirket politikker og resultater, siden den blev indført. Den skal afsluttes i 2002.

³⁹ SEC(2000) 1832, 31.10.2000.

⁴⁰ KOM(2001)313 endelig udg., 20.6.2001.

BILAG 1: OVERSIGT OVER NØGLEINDIKATORER FOR 2000⁴¹

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EUR15
Beskæftigelsesindikatorer																
Samlet beskæftigelsesfrekvens	60.5	76.3	65.4	55.6	55.0	62.2	65.1	53.5	62.9	73.2	68.3	68.3	67.5	73.0	71.2	63.3
<i>Mænd</i>	69.5	80.8	72.8	71.1	69.9	69.3	76.1	67.5	75.1	82.4	77.0	76.6	70.6	74.8	77.8	72.5
<i>Kvinder</i>	51.5	71.6	57.9	40.9	40.3	55.3	54.0	39.6	50.3	63.7	59.4	60.3	64.4	71.0	64.6	54.0
15-24	29.1	66.0	46.1	26.8	32.7	29.0	50.6	25.9	31.9	69.2	53.1	43.5	40.2	41.6	56.2	40.3
25-54	77.4	84.2	79.5	69.5	67.8	78.8	75.4	67.9	78.4	81.8	82.2	81.9	81.5	83.8	80.4	76.6
55-64	26.3	55.7	37.3	39.2	36.8	29.7	45.3	27.8	27.4	38.3	28.9	51.0	42.7	65.1	50.8	37.7
Beskæftigelsesfrekvens i fuldtidsækvivalenter	60.5	69.3	58.6	55.3	52.5	58.7	60.6	51.7	60.4	57.2	63.5	66.6	64.9	65.1	61.7	57.9
<i>Mænd</i>	74.4	76.9	71.1	71.5	69.0	69.2	75.8	67.0	75.9	74.6	76.2	76.6	69.3	70.0	74.4	71.0
<i>Kvinder</i>	46.6	62.2	46.1	40.0	36.6	48.7	45.2	36.7	44.6	40.1	51.0	57.1	60.5	60.2	49.7	45.3
Arbejdsløshedsindikatorer																
Samlet arbejdsløshedsfrekvens	7.0	4.7	7.9	11.1	14.1	9.5	4.2	10.5	2.4	2.7	3.7	4.2	9.8	5.9	5.5	8.2
<i>Mænd</i>	5.7	4.2	7.6	7.3	9.8	7.8	4.3	8.0	1.9	2.0	3.2	3.4	9.1	6.0	6.0	7.0
<i>Kvinder</i>	8.8	5.3	8.3	16.7	20.6	11.5	4.2	14.4	3.3	3.7	4.3	5.2	10.6	5.8	4.9	9.7
Ungdomsarbejdsløshedsfrekvens	6.5	5.3	4.6		11.4	7.1	3.3	11.8	2.5	3.6	2.9	4.2	11.2	5.5	8.3	7.8
<i>Mænd</i>	5.9	5.0	5.3		9.8	7.0	3.4	11.4	2.4	3.5	2.8	3.5	10.9	5.4	9.4	7.7
<i>Kvinder</i>	7.0	5.5	3.9		13.1	7.3	3.3	11.9	2.6	4.6	3.0	4.8	11.4	5.7	7.2	7.9
Langtidsarbejdsløshedsfrekvens	3.8	1.0	4.0		5.9	3.8	1.7	6.4	0.6	0.8	1.0	1.7	2.8	1.3	1.5	3.6
<i>Mænd</i>	3.1	0.9	3.7		3.5	3.0	2.1	4.9	0.5	0.7	1.0	1.4	2.8	1.4	2.0	3.0
<i>Kvinder</i>	4.8	1.2	4.3		9.5	4.7	1.0	8.8	0.6	1.1	1.0	2.0	2.7	1.1	0.9	4.4
Økonomiske indikatorer																
Samlet vækst i beskæftigelsen	1.8	0.8	1.5	1.2	3.3	2.0	4.7	1.5	5.5	2.5	0.9	1.7	1.5	2.2	1.0	1.8
Vækst i BNP i faste priser	4.0	2.9	3.0	4.1	4.1	3.1	10.7	2.9	8.5	3.9	3.2	3.3	5.7	3.6	3.0	3.3
Vækst i arbejdsproduktiviteten	2.2	2.1	1.4	2.9	0.8	1.1	5.6	1.4	2.8	1.3	2.3	1.6	4.1	1.4	2.0	1.6
Ændring i lønomkostninger pr. enhed i faste priser	-0.8	-1.8	0.2	-0.9	-0.2	-0.1	-3.8	-0.7	-1.8	-0.7	-1.4	0.8	-2.9	4.7	0.3	-0.2

⁴¹ Jf. nærmere forklaring af de enkelte nøgleindikatorer nedenfor.

Øvrige nøgleindikatorer

Deltagelse i erhvervsuddannelse	6.8	20.8	5.0	1.1	4.9	2.8	5.2	4.8	15.6	3.3	19.6	18.6	20.3	8.0		
<i>Mænd</i>	7.6	17.8	5.4	1.1	4.4	2.6	5.0	3.9	16.4	3.2	17.7	16.6	17.9	7.6		
<i>Kvinder</i>	6.0	23.8	4.7	1.1	5.4	3.1	5.3	5.3	14.7	3.4	21.5	20.7	22.7	8.4		
Unge, der går tidligt ud af skolen	12.5	11.7	14.9	17.4	28.1	13.3	29.0	16.8	16.7	43.1	9.8	7.7	6.8	18.5		
<i>Mænd</i>	14.8	13.4	14.6	21.8	33.7	14.8	32.4	15.9	17.5	50.6	12.5	9.2	6.5	20.7		
<i>Kvinder</i>	10.2	9.9	15.2	12.9	22.4	11.8	25.6	17.6	15.9	35.6	7.2	6.2	7.1	16.4		
Internetdækning i skoler																
<i>Primært niveau</i>	70	94	56	1	80	30	80	75	25	38	63	42	90	57	86	
<i>Sekundært niveau</i>	95	100	81	18	94.5	84	90	90	100	86	100	100	95	99	98	
Frekvens for selvstændig beskæftigelse	14.0	8.2	10.1	32.4	18.2	10.1	17.7	24.2	8.9	9.6	10.8	23.3	12.9	10.6	11.3	14.8
<i>Mænd</i>	17.2	11.9	12.9	38.9	21.2	13.5	24.9	29.0	11.0	11.5	12.7	25.5	17.1	15.2	15.0	17.6
<i>Kvinder</i>	9.6	3.9	6.4	21.6	13.3	5.9	7.1	16.1	5.6	7.0	8.4	20.8	8.3	5.6	6.8	10.9
Frekvens for beskæftigelse i servicesektoren	44.0	54.2	41.7	34.2	34.1	42.9	40.9	33.6	48.1	51.2	43.6	37.0	44.9	51.8	51.8	42
Marginalskatteprocent	54.1	50.7	51.0	20.1	26.4	48.6	22.0	32.8	34.1	45.8	37.1	25.0	42.7	38.3	32.0	
Gennemsnitsskatteprocent, enlige lønmodtagere	50.0	41.3	46.1	34.3	32.9	39.2	18.1	43.0	30.0	40.5	40.3	30.4	42.4	47.8	25.6	39.2
Andel af ansatte i atypisk beskæftigelse	24.5	31.0	31.3	12.3	33.7	32.2	24.9	16.1	14.4	54.3	23.8	25.7	27.5	35.5	31.6	29.8
<i>Deltid</i>	15.9	20.4	18.6	4.0	6.3	15.0	15.8	7.6	10.9	37.3	16.5	9.9	10.5	19.4	23.5	16.4
<i>Tidsbegrænset</i>	6.1	7.9	11.1	7.0	23.7	13.5	7.2	6.0	2.6	9.1	6.4	14.0	13.7	10.4	5.4	10.5
Lønforskel mellem mænd og kvinder ⁴²	93	91	76	89	87	92	83	92		86	81	95	87		88	86

⁴² Baseret på de seneste data, der er fra 1997.

Definition af nøgleindikatorer samt kilde

Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata (QLFD)

Denne række træder i stedet for sidste års datasæt fra arbejdsstyrkeundersøgelsen og benchmark-rækken om beskæftigelse, som blev brugt i tidligere rapporter om beskæftigelsen i EU og fælles rapporter om beskæftigelsen. Som undersøgelse betragtet er der ulemper ved arbejdsstyrkeundersøgelsen set ud fra en række synsvinkler. Det andet kvartal skal repræsentere hele året, og undersøgelsen ændres i tidens løb, hvilket gør det vanskeligt at foretage sammenligninger. For at afhjælpe disse problemer udarbejdede GD for beskæftigelse benchmark-rækken om beskæftigelse på kontrakt. Denne række blev udarbejdet, uden at Eurostat havde ansvaret herfor. Hensigten var grundlæggende at opbygge en god, sammenlignelig tidsrække om beskæftigelsen under anvendelse af den bedste tilgængelige kilde for hvert land. I år har Eurostat udviklet et lignende koncept, nemlig de kvartalsvise arbejdsstyrkedata, QLFD. Alle indikatorer med undtagelse af arbejdsløshedsfrekvens, ungdomsarbejdsløshedsfrekvens, beskæftigelsesfrekvenser i fuldtidsækvivalenter og de økonomiske indikatorer er baseret på denne række. Der findes en detaljeret beskrivelse nedenfor.

Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata (QLFD) består af to sæt kvartalsvise rækker, der begynder i 1991, opdateres hvert kvartal og dækker EU's medlemsstater, EUR-15 og EUR-12:

- befolkning, beskæftigelse og arbejdsløshed efter køn og alder, hovedsagelig baseret på resultaterne af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse
- beskæftigelse efter økonomisk aktivitet og beskæftigelsesstatus (hovedsagelig baseret på beskæftigelsesdata fra de økonomiske opgørelser, ENS-1995), yderligere opdelt efter køn og visse jobkarakteristika.

A Befolkning, beskæftigelse og arbejdsløshed efter køn og alder

Resultaterne af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse (fra de nationale statistiske kontorer i overensstemmelse med Rådets forordning nr. 557/1998) gøres tidsmæssigt konsistente (for at undgå afbrydelser i rækkerne) og suppleres (af skøn baseret på nationale beskæftigelsesdata fra andre kilder), når der ikke foreligger resultater af Fællesskabets kvartalsvise arbejdsstyrkeundersøgelser.

Disse data omfatter kun den befolkning, der bor i private husstande (der ses bort fra kollektive husstande) og henviser til opholdsstedet (nationalt koncept).

Der bruges følgende aldersklasser: under 15, 15-19, 20-24, 25-29, 30-54, 55-59, 60-64, 65 og derover.

Beskæftigelsesdata efter køn og alder opdeles yderligere i civil beskæftigelse og væbnede styrker.

Arbejdsløshedsdataene efter køn og alder er yderligere opdelt efter jobsøgningens varighed (under 6 måneder, 6-11, 12-23, 24 eller derover).

B Beskæftigelse efter økonomisk aktivitet og beskæftigelsesstatus

ENS-95-beskæftigelsesdataene (fra de nationale statistiske kontorer i overensstemmelse med Rådets forordning nr. 2223/1996) kan fås efter NACE rev. 1-A6 og efter beskæftigelsesstatus (ansatte/selvstændige).

De gøres tidsmæssigt konsistente (hvor det er nødvendigt) og suppleres (af skøn baseret på resultaterne af arbejdsstyrkeundersøgelsen eller kilder om nationale beskæftigelsesdata), når der ikke foreligger kvartalsvise ENS-95-data.

De opdeles yderligere efter køn, fuldtid/deltid, tidsbegrænsede/tidsbegrænsede kontrakter (under anvendelse af en top-down metode med arbejdsstyrkeundersøgelsen eller andre nationale data).

De omfatter alle mennesker, der er ansat i residente produktionsenheder (nationalt koncept), herunder personer, som bor i kollektive husstande.

Nøgleindikatorer: definitioner og datakilder

I Beskæftigelsesfrekvenser efter aldersgrupper (15-64,15-24,25-54,55-64) og køn

Definition: beskæftigede som en andel af den samlede befolkning af samme køn og alder.

Kilde: Eurostat QLFD, del A.

II Beskæftigelsesfrekvenser i fuldtidsækvivalenter efter køn i aldersgruppen 15-64

Definition: beskæftigelsen i fuldtidsækvivalenter som en andel af den samlede befolkning af samme køn og alder (beskæftigelsen i fuldtidsækvivalenter defineres som det samlede antal arbejdstimer divideret med det gennemsnitlige, årlige antal arbejdstimer i et fuldtidsjob).

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen (data fra foråret) – (Belgiske tal justeret af Eurostat).

III Arbejdsløshedsfrekvenser efter køn

Definition: arbejdsløse som en andel af den erhvervsaktive befolkning af samme køn og alder.

Kilde: Eurostats harmoniserede rækker om arbejdsløshed, årlige gennemsnit af månedlige skøn.

IV Langtidsarbejdsløshedsfrekvenser efter køn

Definition: langtidsarbejdsløse (12 måneders varighed eller derover) som en andel af den erhvervsaktive befolkning af samme køn.

Kilde: Eurostat QLFD, del A.

V Ungdomsarbejdsløshedsfrekvens efter køn

Definition: arbejdsløse i alderen 15-24 år som en andel af den samlede befolkning af samme køn og alder.

Kilde: Eurostats harmoniserede rækker om arbejdsløshed, årlige gennemsnit af månedlige skøn.

VI Vækst i beskæftigelsen

Definition: årlig afvigelse i antal personer beskæftiget i residente produktionsenheder.

Kilde: QLFD, del B.

VII Øvrige økonomisk-relaterede beskæftigelsesindikatorer (vækst i BNP i faste priser, vækst i arbejdsproduktiviteten og lønomkostninger pr. enhed i faste priser) er fra GD ECFIN (AMECO-databasen) baseret på nationalregnskaber (i henhold til definitionerne i ENS-95) og forårsprognoserne. Dataene er den gennemsnitlige årlige afvigelse fra det foregående år i procent.

Øvrige nøgleindikatorer

VIII Deltagelse i almen uddannelse og erhvervsuddannelse

Definition: Procentdel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder, som deltager i almen uddannelse og erhvervsuddannelse efter køn, aldersgruppe (25-34, 35-44, 55-64 og 25-64), arbejdsstatus og uddannelsesmæssigt resultat.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelse (forårsdata).

IX Unge, der går tidligt ud af skolen

Definition: Procentdel af de 18-24-årige, der har grundskoleniveau II/10. klasse (ISCED niveau 2) eller derunder og ikke har taget nogen videreuddannelse eller erhvervsuddannelse, efter køn og arbejdsstatus.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelse (forårsdata).

X Internetdækning i skoler

Definition: Procentdel af grund- og gymnasieskoler, der har Internetadgang.

Kilde: Rapport om benchmarking som opfølgning til rapporten om strategier for beskæftigelsen i informationsområdet, SEC(2001) 222 (7/2/01) baseret på nationale data til gruppen af fremtrædende eksperter vedrørende informationsområdets beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter.

XI Frekvens for selvstændig beskæftigelse

Definition: De selvstændiges andel i den samlede beskæftigelse, efter køn.

Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

XII Frekvens for beskæftigelse i servicesektoren

Definition: Beskæftigelsesfrekvens i servicesektoren for 1998-99-00: efter alder: 15-64, efter køn: mænd, kvinder og i alt og efter NACE: Servicesektoren.

Kilde: Eurostat, arbejdsstyrkeundersøgelsen.

XIII Marginalskatteprocent

Definition: Forholdet mellem stigningen i personlig indkomstskat plus stigningen i medarbejderbidrag til social sikring divideret med stigningen i bruttokompensationen, efter familiemæssig status og lønniveau.

Kilde: OECD, "Taxing Wages- Taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits", forskellige år. Kommissionens tjenestegrene baseret på OECD's database 1996-1999/2000.

XIV Gennemsnitlig skatteprocent for lavtlønnet, enlig lønmodtager

Definition: Forholdet mellem de samlede skatter (personlige indkomstskatter, arbejdsgiver- og arbejdstagerbidrag til social sikring, inkl. lønskatter) for en enlig med to børn (produktionsarbejder på fuld tid med gennemsnitsløn for en produktionsarbejder), der tjener 50 % eller 67 % af gennemsnitslønnen, og bruttokompensationen. Dette forhold kan yderligere opdeles i de skatter, der indgår heri.

Informationerne er baseret på skatteindekser konstrueret for hypotetiske husstande.

Kilde: "Taxing wages – taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers", Kommissionens tjenestegrene baseret på OECD's database 1996-1999/2000.

XV Andel ansatte i atypisk beskæftigelse

Definition: Antal beskæftigede i atypisk (lønnet) beskæftigelse som en procent af det samlede antal beskæftigede efter køn.

Kilde: Eurostat QLFD.

XVI Lønforskel mellem mænd og kvinder

Definition: Forholdet mellem kvinders og mænds nettotimelønindeks for lønmodtagere i beskæftigelse 15 timer om ugen og derover. Opdeling i privat og offentlig sektor. For Frankrig er der anvendt bruttotimeløn.

Kilde: Eurostat, Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel.

BILAG 2: OVERSIGT OVER FÆLLES VEDTAGNE INDIKATORER FOR FOREBYGGELSE OG AKTIVERING FOR 2000

	Specifikation	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EUR15
Arbejdsløse voksne																	
<i>Indsats (C/A)</i>	I alt	42.8	7.0	67.2		30.0	6.6			27.3	17.0	54.6	35.8	98.6	99.9	100.0	
	Mænd	42.5	6.0	68.2	19.9	29.0	5.3			28.0		49.5	37.2	97.9	99.9	100	
	Kvinder	43.2	8.0	65.8	16.0	30.0	7.9			26.6		67.0	35.1	98.9	99.9	100.0	
<i>Afvigelse (D/B)</i>	I alt	38.7	73.0	23.6		62.0	50.6			38.2	66.0	16.9	11.6	14.1	0.8	0.0	
	Mænd	35.2	78.0	21.0		66.0	55.9			41.0		18.7	11.4	14.6	0.7	0.0	
	Kvinder	41.3	70.0	26.3		59.0	45.9			35.2		15.3	11.8	13.6	0.8	0.0	
<i>Output (B/A)</i>	I alt	33.9	5.0	17.3		8.0	13.3			14.6	21.0	0.9	14.4	10.2	6.7	10.0	
	Mænd	31.2	4.0	15.0	41.8	7.0	12.1			15.0		0.6	16.7	14.1	7.8	11.0	
	Kvinder	36.3	5.0	20.4	42.5	9.0	14.6			14.1		1.7	13.2	7.9	5.6	7.0	

Arbejdsløse unge																	
<i>Indsats (C/A)</i>	I alt	53.3	5.0	65.6		39.0	5.9			40.6	100	58.4	36.1	99.0	99.9	100.0	
	Mænd	53.2	5.0	66.5	10.6	42.0	5.2			42.8		56.2	34.0	98.8	99.8	100	
	Kvinder	53.4	5.0	64.2	10.1	37.0	6.7			38.0		61.3	37.3	99.2	99.9	100.0	
<i>Afvigelse (D/B)</i>	I alt	21.7	81.0	18.5		37.0	59.9			11.8	0.0	15.2	6.8	10.9	9.6	0.0	
	Mænd	19.7	80.0	18.1		36.0	59.4			6.5		18.5	7.5	11.0	10.3	0.0	
	Kvinder	23.6	81.0	19.1		38.0	60.3			18.8		12.8	6.4	10.7	8.5	0.0	
<i>Output (B/A)</i>	I alt	44.9	10.0	16.6		12.0	14.8			21.8	10.0	2.8	12.1	9.1	1.3	16.0	
	Mænd	42.9	8.0	16.0	39.5	9.0	12.8			21.8		2.2	9.5	10.8	1.6	16.0	
	Kvinder	46.9	11.0	17.5	44.7	15.0	16.8			21.7		3.6	13.8	7.8	1.1	15.0	
Aktiveringsfrekvens (%)																	
<i>Alle foranstaltninger</i>	I alt	45	30	34	29	32	23	36	21	30	39	20	22	22	56	12	
	Mænd	42	26	34		39	24			34		17		19	54	13	
	Kvinder	48	32	33		26	15			25		22		26	58	11	
<i>Erhvervsuddannelse</i>	I alt	6	21	21		10	3	11	14	25		12	7	12	24	12	
	Mænd	9	17	22		12	3			25		10		11	19	13	
	Kvinder	5	23	20		10	3			24		13		11	30	11	

Forklarende noter til bilag 2:

Indsatsindikatoren (C/A) defineres som andelen af unge/voksne arbejdsløse, som blev arbejdsløse i måned X, og som havde påbegyndt en individuel handlingsplan inden 6/12 måneders arbejdsløshed.

Afvigelsesgraden (D/B) defineres som andelen af unge/voksne, som blev arbejdsløse i måned X og stadig var arbejdsløse i måned X+6/12 og ikke havde påbegyndt en individuel handlingsplan.

Output-indikator (Tilgang til langtidsledighed) (B/A) defineres som andel af unge/voksne personer, som stadig var arbejdsløse ved udgangen af måned X+6/12 uden afbrydelse.

Bemærkninger til indikatoren for forebyggelse for de enkelte medlemsstater:

- Belgien: Indikatorerne kan ikke sammenlignes med andre medlemsstater, da afbrydelser i ledigheden på under tre måneder ikke tælles som arbejdsperioder.
- Tyskland: Indikatoren for voksne omfatter muligvis alle ledige.
- Danmark: Dataene dækker kun forsikrede arbejdsløse.
- Grækenland: Tallene for arbejdsløse voksne er fra 1999. C/A er beregnet ud fra et mål for variabel C, som dækker de arbejdsløse, der er omfattet af et beskæftigelsesprogram inden for 6 eller 12 måneder for henholdsvis unge og voksne.
- Nederlandene: Indikatorerne er udelukkende baseret på personer, der lige var blevet ledige. Arbejdsløse unge: indikatorerne er baseret på situationen 12 måneder efter registrering.

Aktiveringsfrekvensen defineres som det årlige gennemsnitlige antal tidligere ledige deltagere i aktive foranstaltninger (E) divideret med det årlige gennemsnitlige antal registreret ledige personer (F) og deltagere i aktive foranstaltninger. Definitionen på input-indikator blev ændret i dette års nationale handlingsplaner, så den bedre afspejler, at deltagelse i de fleste aktive foranstaltninger i de fleste medlemsstater bryder arbejdsløsheden. Den defineres nu som $E/(E+F)$ i stedet for E/F . Aktive foranstaltninger defineres bredt som omfattende erhvervsuddannelse, jobrotation og jobdeling, beskæftigelsesfremmende incitamenter, integration af handicappede, direkte jobskabelse og opstartsincitamenter.

Bemærkninger til indikatoren for aktivering i forbindelse med medlemsstaterne:

- Belgien: data fra 1999.
- Danmark: Dataene dækker kun forsikrede arbejdsløse.
- Frankrig: Opdelingen efter køn er beregnet på grundlag af data fra 1999.