



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, 13.11.2002
KOM(2002) 621 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET

Udkast til Fælles Rapport om Beskæftigelsen 2002

{SEC(2002) 1204}

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, eventuelle 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 skal fremsende en årsrapport til Rådet og Kommissionen om de vigtigste foranstaltninger, den har truffet til at gennemføre 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 EU's bredere politiske dagsorden, der blev defineret på topmødet i Lissabon og på de efterfølgende Europæiske Råd.

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. Der sættes også fokus på de resterende udfordringer for medlemsstaterne.

Den fælles rapport indeholder både en analyse af fremskridtene i hele EU under de vigtigste vedtagne mål og retningslinjer og en kort oversigt for hvert land. Fælles nøgleindikatorer 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.

¹ Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik for 2002 (2002/178/EF); EFT L 60 af 1.3.2002, s. 70.

² SEC(2002) 1204.

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	2
Resumé 5	
1. Den politiske og økonomiske baggrund.....	10
2. Gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger for 2001: vurdering af resultater og politikker i EU	16
2.1. De overordnede politiske rammer: afspejling af de horisontale mål i retningslinjerne for 2002	20
2.2. Vurdering af fremskridt under de fire søjler i retningslinjerne for 2001	34
2.2.1. Beskæftigelsesegnethed	34
2.2.2. Iværksætterkultur	47
2.2.3. Tilpasningsevne.....	54
2.2.4. Lige muligheder	59
3. Gennemførelse af beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger for 2002: Vurdering af resultater og politikker i de enkelte medlemsstater.....	70
BELGIEN.....	70
DANMARK	73
TYSKLAND	76
GRÆKENLAND	79
SPANIEN	83
FRANKRIG	86
IRLAND.....	89
ITALIEN	92
LUXEMBOURG.....	96
NEDERLANDENE.....	99

ØSTRIG	102
PORTUGAL.....	105
FINLAND	108
SVERIGE	111
DET FORENEDE KONGERIGE.....	114
4. Vejen frem.....	118
Bilag 1: Oversigt over resultater og nøgleindikatorer for 2001	125
Bilag 2: Oversigt over fælles vedtagne indikatorer for forebyggelse og aktivering for 2000 og 2001.....	129
Bilag 3: Indikatorer: kilder og definitioner	133

RESUMÉ

Efter fem års gennemførelse står den europæiske beskæftigelsesstrategi nu ved en skillevej. Strategien blev lanceret i 1997 med bekæmpelse af arbejdsløsheden øverst på dagsordenen, men fokus er gradvist skiftet med henblik på at støtte de bredere forpligtelser i Lissabonstrategien, der sigter mod at skabe flere og bedre arbejdspladser i et samfund med plads til alle. Det centrale i strategien er nu at opfylde de vedtagne beskæftigelsesmål og øge deltagelsen i arbejdsstyrken. Der er på EU-plan blevet gennemført en omfattende evaluering af denne første periode, og resultaterne er opmuntrende.

EU's beskæftigelsesresultater i 2001 skal ses på baggrund af en kraftig forværring af det økonomiske klima, idet væksten i BNP blev halveret sammenholdt med 2000, og der hersker alvorlig usikkerhed om fremtiden. På trods af disse mindre gunstige betingelser er resultaterne både for beskæftigelsen (+0,6 %) og ledigheden (-0,6 %) blevet stadig bedre, om end det går langsommere. Selv om femårsevalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi tydede på strukturelle forbedringer på EU's arbejdsmarked, er der stadig alvorlige svagheder i forbindelse med arbejdsløshedsniveau, deltagelse, beskæftigelsesfrekvenser, kønsskævhed, beskæftigelseskvalitet, produktivitetsvækst og regionale forskelle. Det haster med at afhjælpe disse svagheder for at forberede EU's arbejdsmarked på de kommende udfordringer.

De nationale handlingsplaner er generelt blevet mere klare og hænger bedre sammen. Dog virker anvendelsen af nationale mål, rapporteringen om foranstaltningernes virkninger på arbejdsmarkedet, budgetinformationen, dokumentationen for anvendelse af strukturfondene til støtte for den europæiske beskæftigelsesstrategi og inddragelsen af centrale berørte parter klart utilstrækkelig.

Indsatsen for at opfylde de *horisontale mål* er forbedret sammenlignet med sidste år, især foranstaltningerne for at *øge beskæftigelsesfrekvenserne*. Selv om der er sket opmuntrende fremskridt mod EU's samlede mål og målene for kvinder, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm, vil det kræve en særlig indsats at nå de samlede mål for 2010 i de medlemsstater, der endnu ikke har bidraget nok til den samlede forbedring i beskæftigelsen. Det giver anledning til alvorlig bekymring, at der stadig er meget langt fra den nuværende situation til målet om en beskæftigelsesfrekvens på 50 % for ældre arbejdstagere, og det er afgørende, at der fokuseres mere på kønsdimensionen i aldringsproblemet. Spørgsmålet om *kvalitet i arbejdet* behandles stadig kun spredt, idet der i vid udstrækning fokuseres på aspekter som jobfleksibilitet, arbejdsmiljø og uddannelse, mens der ikke er tilstrækkelig opmærksomhed om andre dimensioner, såsom kvaliteten af jobbet indhold og kvaliteten i den sociale dialog. Det *går fremad med at udvikle strategier for livslang læring*, og alle medlemsstater har nu lagt grunden til helhedsstrategier, skønt det vil tage tid at gennemføre dem fuldt ud. Der kan

også konstateres visse fremskridt med at få disse strategier til at hænge bedre sammen, om end det sker langsommere, især er der ikke opstillet helhedsstrategier for overgangene mellem uddannelsessystemerne og arbejdsmarkedet. Et stigende antal medlemsstater fastsætter mål for uddannelsesdeltagelse og -resultater, og den stigning i udgifterne til menneskelige ressourcer, som kan ses i de fleste medlemsstater, vidner om et styrket engagement, selv om der fortsat mangler nationale investeringsmål. De stadigt større forskelle mellem lavt- og højtuddannede og ældre og yngre aldersgrupperes udnyttelse af uddannelsesmulighederne giver anledning til alvorlig bekymring.

I de fleste medlemsstater *har arbejdsmarkedets parter i år spillet en større rolle med de nationale handlingsplaner*, selv om arbejdsmarkedets parter generelt ikke har gjort store fremskridt med deres egen proces med at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi. Den sociale dialog på *EU-plan* har medført en række vigtige initiativer. Her kan blandt andet nævnes en fælles erklæring fra de europæiske arbejdsmarkedsparter til Det Europæiske Råd i Laeken, hvori de understregede behovet for at videreudvikle den uafhængige sociale dialog, den planlagte fremlæggelse af et flerårigt arbejdsprogram for arbejdsmarkedets parter og arbejdsmarkedets parters rammer for en indsats for udvikling af færdigheder og kompetencer, som blev forelagt på topmødet i Barcelona. Til trods herfor mangler arbejdsmarkedets parter stadig at udvikle en måde, hvorpå de kan bidrage til strategien på en mere synlig og sammenhængende måde.

De nationale handlingsplaner afspejler et bedre *policy-mix*, hvor der lægges mere vægt på søjlerne for lige muligheder og iværksætterkultur sammenlignet med de foregående år. De *regionale forskelle* er fortsat et alvorligt problem. *Anvendelsen af indikatorer* baseret på nationale kilder er ujævn, og der er særlige svagheder i forbindelse med dårligt stillede grupper, overgang til beskæftigelse, pasningsmuligheder (indikatorer for jobkvalitet), flaskehalse og mobilitet på arbejdsmarkedet samt aktiveringspolitikernes effektivitet.

Under *søjlen for beskæftigelsesegnethed* har medlemsstaterne arbejdet på at konsolidere og forbedre foranstaltningernes kvalitet og dækning. Der er nu etableret *forebyggende strategier* i de fleste medlemsstater, og de skræddersys bedre til den enkeltes behov. De vidtrækkende reformer af *arbejdsformidlingerne* fortsætter, idet der er en klar tendens i retning af et blandet offentligt/privat arbejdsformidlingsmarked. Generelt var langt over de 20 % af de ledige, som var målet, omfattet af *aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger*. Det ser ud til, at der lægges større vægt på *grundlæggende færdigheder*, især læse- og skrivefærdigheder for voksne. De vigtigste *mål for internetbaseret undervisning* er tæt på at blive opfyldt. Der er kommet større opmærksomhed om langsigtet *forebyggelse og bekæmpelse af flaskehalse*. Der er ved at blive iværksat mere integrerede *politikker til bekæmpelse af udstødelse*, og der udvikles større synergi mellem de nationale beskæftigelseshandlingsplaner og de nationale handlingsplaner til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse.

På den anden side har kun fem medlemsstater indtil nu gennemført den *forebyggende strategi* med så megen succes, at de har nedbragt tilgangen til langtidsledighed betydeligt. Der er også generelt behov for at forbedre informationen om *aktiveringsforanstaltningernes effektivitet*. *Antallet af unge, der forlader skolen uden eksamen*, falder kun meget gradvist, og det er tvivlsomt, om det fælles mål om at halvere antallet inden 2010 kan nås. Kun få medlemsstater viderefører omfattende beskæftigelsesfremmende *skatte- og understøttelsesreformer*, og der er ikke lagt tilstrækkelig vægt på at sikre samspillet mellem skatte- og understøttelsessystemerne. Der mangler i vid udstrækning nationale *strategier for forlængelse af den erhvervsaktive alder*, og der bliver ikke i tilstrækkelig grad gjort noget for at styrke arbejdsevnen og indføre incitamenter for arbejdsgiverne til at ansætte eller fastholde især ældre arbejdstagere i beskæftigelse. I forbindelse med *social integration* forsømmes foranstaltninger for efterspørgselsiden, såsom ikke-forskelsbehandling, og antallet af medlemsstater, der fastsætter særlige nationale mål, er fortsat meget lavt. Et flertal af medlemsstaterne har undladt at anvende de beskæftigelsesindikatorer, som blev vedtaget i fællesskab på dette område, hvilket har gjort det vanskeligt at analysere de relevante politiske foranstaltninger.

De fleste nationale handlingsplaner gav foranstaltninger under *søjlen for iværksætterkultur* en højere profil end i de foregående år, selv om den generelle økonomiske afmatning i 2001 påvirkede beskæftigelsesvæksten negativt i små virksomheder, i servicesektoren og inden for selvstændig virksomhed. Der blev lagt særlig vægt på foranstaltninger til at gøre *registreringen af virksomheder* lettere, støtte *selvstændig virksomhed* og udvikle en *iværksætterkultur*, især blandt kvinder. Der blev taget nye initiativer for at skabe jobmuligheder inden for *videnbaserede tjenesteydelser* og i *miljøsektoren*. De fleste medlemsstater gennemførte eller bebudede nye initiativer til at bekæmpe *sort arbejde*. På trods af denne positive udvikling er der brug for mere målrettet støtte for at gøre iværksætterkultur til en drivkraft for vækst og beskæftigelse. Det ser ud, som om det er nødvendigt med en øget indsats for at fremme etableringen af egen virksomhed, især gennem bedre adgang til finansiering. Tendensen til stigende skat på arbejde er vendt, men *skatterne på arbejde er fortsat høje* selv for lavtlønnede arbejdstagere, og opmærksomheden om socialbidragenes indvirkninger på beskæftigelsen er utilstrækkelig.

Udviklingen af den *europæiske beskæftigelsesstrategis geografiske dimension* er gået ind i en konsolideringsfase. Fire medlemsstater har ud over de nationale handlingsplaner udarbejdet regionale handlingsplaner. De territoriale beskæftigelsespakter er fortsat vigtige i nogle få medlemsstater, men der kan stadig gøres meget for at udvikle partnerskabsstrategien på lokalt plan.

Under *søjlen for tilpasningsevne* søger man i en række medlemsstater at skabe en større balance mellem *fleksibilitet og tryghed* i beskæftigelsesforholdene. Tendensen hen imod øget

fleksibilitet i arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse fortsætter, og der er ved at blive truffet foranstaltninger til at sikre *ligebehandling* af arbejdstagere, der er ansat i henhold til forskellige arbejdsaftaler. Der rapporteres også om forbedringer i forbindelse med *arbejdsmiljøet*. Der er interessante initiativer i forbindelse med *arbejdstilrettelæggelse*, som fortjener en større udbredelse. Arbejdsmarkedets parter spiller en stadig større rolle for fremme af *livslang læring* på arbejdspladsen, men deres aktioner er fortsat ikke tilstrækkeligt synlige, hvilket til dels kan skyldes den ustrukturerede rapportering. Der gøres i et vist omfang fremskridt i retning af at opfylde målet om, at alle arbejdstagere skal have IKT-kompetence inden udgangen af 2003. Det er dog nødvendigt med flere oplysninger om foranstaltninger til at fremme arbejdstagernes viden om IKT for at kunne vurdere fremskridtene mere nøjagtigt.

Under *søjlen for lige muligheder* er der sket tydelige fremskridt med hensyn til at nå *målene for kvinders beskæftigelsesfrekvens*, selv om nogle få lande stadig er bagud, og der er behov for en større indsats for at fastholde kvinder på arbejdsmarkedet i længere tid. Det er gået fremad med at *integrere ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner*, men processen er ikke afsluttet. Skønt der er taget initiativer til at mindske *lønforskellen mellem mænd og kvinder* ved at tage hånd om de underliggende årsager hertil, gøres der stadig ikke nok, og arbejdsmarkedets parter udviser ikke tilstrækkeligt engagement i dette spørgsmål. Der arbejdes stadig på at nedbryde *kønsopdelingen af arbejdsmarkedet*, især i lande med en høj grad af kønsopdeling, men det er vanskeligt at vurdere resultaterne på kort sigt. Foranstaltningerne for at *forene arbejds- og familieliv* er blevet styrket, men der er stadig ikke tilstrækkeligt mange billige *børnepasningsmuligheder* af høj kvalitet til, at de mål, Det Europæiske Råd fastlagde i Barcelona, kan nås. *Orlovsordningerne* er blevet udvidet i mange medlemsstater, men det er kun få lande, som specifikt opfordrer mænd til at tage forældreorlov.

Vurderingen af de nationale beskæftigelsesresultater og -politikker i 2001 bekræfter de vigtigste resultater af evalueringen af perioden 1997-2001 og giver et stærkere grundlag for at udforme næste generation af den europæiske beskæftigelsesstrategi. Selv om strukturreformerne af arbejdsmarkedet har givet gode resultater indtil nu, er der stadig store svagheder. Stillet over for den igangværende økonomiske afmatning bør medlemsstaterne gøre en ekstra indsats for at gennemføre strukturreformer, herunder på arbejdsmarkedene, for at støtte arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasning til ændringer. Der er allerede bred enighed om en række elementer til en effektiv ny europæisk beskæftigelsesstrategi, hvor der også fokuseres på Lissabon-målene, en stabil strategi på mellemlang sigt, et mindre antal retningslinjer, som sigter mere på de resultater, der skal nås, og en forbedret koordinering med andre relevante processer, især de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik.

På baggrund af de tilbageværende svagheder skal den fremtidige generation af retningslinjer eksplicit indeholde følgende tre centrale prioriteter: forøgelse af beskæftigelses- og deltagelsesfrekvenserne, forbedring af kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen og fremme af et rummeligt arbejdsmarked. På disse tre områder skal der stadig ske mange fremskridt, hvis de overordnede mål for Lissabon-strategien skal nås.

1. DEN POLITISKE OG ØKONOMISKE BAGGRUND

Den europæiske beskæftigelsesstrategi ved en skillevej efter 5 år

Siden den europæiske beskæftigelsesstrategi blev lanceret på Luxembourg-topmødet om beskæftigelse i 1997, er der foretaget en række ændringer i den for at tage højde for udviklingen i den politiske og økonomiske situation. Efter midtvejsevalueringen af de første tre års gennemførelse blev beskæftigelsesstrategien styrket på Det Europæiske Råd i Lissabon (2000) og integreret i en bredere politisk dagsorden med det formål at gøre Den Europæiske Union til den mest dynamiske og konkurrencedygtige videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en holdbar økonomisk vækst og **samtidig** flere og bedre job og større social samhørighed.

Det Europæiske Råd i Lissabon vedtog målet om inden 2010 at nå en gennemsnitlig beskæftigelsesfrekvens i EU så tæt som muligt på 70 % i alt og på over 60 % for kvinder. Det Europæiske Råd definerede en samlet strategi med henblik på at forberede overgangen til en videnbaseret økonomi, modernisere den europæiske sociale model og fastholde de positive vækstperspektiver.

Det Europæiske Råd i *Nice* i december 2000 indførte kvalitet som en ledetråd for den socialpolitiske dagsorden og satte især kvalitet i arbejdet som et vigtigt mål for den europæiske beskæftigelsesstrategi. Rådet understregede, at *kvalitetsspørgsmålet* har flere dimensioner både i forbindelse med jobbets art og det overordnede arbejdsmarked, og erklærede, at kvaliteten skulle fremmes gennem aktioner på tværs af alle søjler.

Det Europæiske Råd i *Stockholm* i 2001 bekræftede EU's og medlemsstaternes forpligtelse til at nå målet om fuld beskæftigelse og fastsatte midlertidige mål for beskæftigelsen for 2005 på 67 % i alt og 57 % for kvinder samt et mål for beskæftigelsen blandt ældre arbejdstagere (55 til 64 år) på 50 % i 2010. Som svar på kravet fra Rådet i Stockholm undersøgte Kommissionen og Rådet i fællesskab, hvilke betingelser der skulle opfyldes for at øge deltagelsen i arbejdsstyrken i EU, og fremsendte forslag i overensstemmelse hermed til Det Europæiske Råd i Barcelona³.

Det Økonomiske Råd i *Göteborg* supplerede ovenstående politiske forpligtelse med en strategi for bæredygtig udvikling og tilføjede miljødimensionen i Lissabon-strategien i erkendelse af, at miljø, økonomisk vækst og beskæftigelse hænger sammen.

³ Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring, Rådets dokument nr. 6707 af 8. marts 2002, vedtaget på grundlag af KOM(2002)9 endelig af 24.1.2002.

Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 udpegede ”Aktive politikker for fuld beskæftigelse: flere og bedre job” som et af tre områder, der kræver en særlig indsats. Rådet understregede, at fuld beskæftigelse i EU er et kernepunkt i Lissabon-strategien og udgør en væsentlig målsætning for økonomi-, social- og arbejdsmarkedspolitikkerne. I den forbindelse opfordrede Det Europæiske Råd til en styrkelse af beskæftigelsesstrategien, og der blev udstukket retningslinjer for den europæiske beskæftigelsesstrategi fremover. Rådet så positivt på Kommissionens aktionsplan om kvalifikationer og mobilitet, der blev fulgt op af en resolution fra Rådet⁴.

Denne fælles rapport om beskæftigelsen giver en oversigt over, hvilke fremskridt der er gjort i 2001 - en vigtig milepæl, eftersom det år var det femte år, den europæiske beskæftigelsesstrategi blev gennemført. Kommissionens tjenestegrene og medlemsstaterne har i fællesskab gennemført en evaluering⁵ af strategiens virkninger mellem 1997 og 2001 for at forberede den fremtidige udvikling af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

En mindre gunstig økonomisk situation i 2001: den europæiske beskæftigelsesstrategi på prøve

I stærk modsætning til det positive klima i 2000, hvor vi oplevede den største vækst i beskæftigelsen i ti år, var første halvdel af 2001 præget af en økonomisk usikkerhed, som blev efterfulgt af en generel afmatning efter begivenhederne den 11. september.

Mellem 2000 og 2001 skete der et drastisk fald i væksten i BNP og væksten i arbejdsproduktiviteten fra henholdsvis 3,3 % til 1,6 % og fra 1,6 % til 0,3 %. Mellem første og anden halvdel af 2001 skete der en nedgang i væksten i beskæftigelsen fra 1,5 % til 1 %. Den økonomiske afmatning, der oprindeligt blev anset for at være kortvarig, ser ud til at have bidt sig fast. Det økonomiske opsving har ikke fået fat og ventes ikke før 2003, og der er sket en stigning i antallet af større afskedigelser under indendørs eurozonen. De offentlige finanser er blevet yderligere forbedret, idet flere medlemsstater har opnået eller opretholdt sunde budgetstillinger. I den nuværende periode med svag vækst er de budgetmæssige rammer imidlertid stramme, og der sættes spørgsmålstegn ved troværdigheden, idet visse medlemsstater ikke i fuldt omfang har kunnet opfylde de budgetmæssige forpligtelser i henhold til stabilitets- og vækstpagten. Inflationen steg fra 2,1 % i 2000 til 3,4 % i maj 2001 og faldt efterfølgende til 2 % inden årets slutning og ventes at stige til 2,2 % i 2002.

⁴ 9614/02, 3.6.2002.

⁵ KOM(2002)416 af 17.7.2002.

Langsommere forbedring af beskæftigelsesresultaterne...

Vurderingen af resultaterne skal ses på baggrund af den ovennævnte forværring i det økonomiske klima. Skønt beskæftigelsen kun steg marginalt (fra 63,3 % i 2000 til 63,9 % i 2001, hvilket øgede det samlede antal mennesker i beskæftigelse med 2,06 mio.), er EU-målet stadig inden for rækkevidde, men det vil kræve særlige og vedholdende bestræbelser at nå det. Den samlede ledighed faldt med 0,6 % sammenlignet med begyndelsesniveauet i 2001, men frekvensen steg lidt i løbet af de første par måneder af 2002 (fra 7,4 % til 7,6 %). Alt i alt faldt ledigheden for unge og langtidsledige i 2001, idet det højeste fald noteres for kvinder.

Siden 1997 er *forskellene i mænds og kvinders beskæftigelse* langsomt blevet nedbragt med næsten 2 procentpoint til en beskæftigelsesfrekvens for kvinder på 54,9 %, hvilket ikke er så langt fra EU-målet. *Beskæftigelsen for ældre arbejdstagere* steg til 38,5 % i 2001 (37,7 % i 2000), men den ligger stadig meget langt fra EU-målet på 50 % inden 2010.

... i forbindelse med strukturelle ændringer på de europæiske arbejdsmarkeder

I de seneste år er *EU's beskæftigelsesresultater* blevet synligt forbedret, idet der er oprettet over 10 mio. nye job siden 1997 (heraf er 6 mio. blevet besat af kvinder), og der er blevet 4 mio. færre ledige, mens den erhvervsaktive befolkning fortsat er vokset med 5 mio. mennesker. Evalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi bekræfter, at disse forbedringer er strukturelle, idet strukturarbejdsløsheden er blevet mindre, og der er indført et mere beskæftigelsesintensivt økonomisk vækstmønster og en hurtigere reaktion fra arbejdsmarkedet på økonomiske og sociale forandringer⁶. *Gennemførelsen af de strukturelle arbejdsmarkedsreformer banede vejen for disse forbedringer*. De alt i alt gode resultater i 90'erne tyder på, at stigningen i beskæftigelsen og faldet i ledigheden er holdbare og af strukturel karakter. Disse positive resultater kan ikke forklares ved konjunkturbestemte forbedringer alene. Siden 1997 er faldet i strukturarbejdsløsheden gået hurtigere og har været ledsaget af en intensiv jobskabelse. Den europæiske beskæftigelsesstrategi skabte betingelserne for, at disse forbedringer kunne blive varige gennem forpligtelsen til at udnytte det potentielle arbejdskraftudbud fuldt ud med flere og bedre job. Arbejdsmarkedets parter ydede også et vigtigt bidrag til de forbedrede beskæftigelsesresultater, især ved at videreføre beskæftigelsesfremmende lønaftaler.

⁶ "Status over fem år med den europæiske beskæftigelsesstrategi", KOM(2002) 416 – Employment in Europe 2002.

Der skal gøres noget ved de resterende strukturelle svagheder

Selv om der er gjort fremskridt, er der stadig en række strukturelle svagheder:

- Det fortsat høje ledigheds- og langtidsledighedsniveau skal nedbringes yderligere med henblik på at få skabt et rummeligt arbejdsmarked; arbejdsmarkedernes rummelighed skal udvikles bedre; på trods af de fremskridt, der er gjort, er beskæftigelsessituationen for de dårligt stillede stadig svag. Dette kræver mere skræddersyede foranstaltninger, helhedsstrategier, der både omfatter udbuds- og efterspørgselssiden samt en tæt forbindelse med de bredere politikker til bekæmpelse af social udstødelse;
- Der er brug for et vedvarende engagement for at nå EU's mål for beskæftigelsen, især målet for ældre arbejdstagere. I den fælles rapport⁷ om forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen blev de nødvendige stigninger i beskæftigelsen mellem 2002 og 2010 anslået til 15,4 mio., heraf 9,6 mio. for kvinder og 7,4 mio. for ældre;
- Forskellene i produktivitet mellem USA og EU bliver stadig større, men er langt mere udtalte for arbejdsproduktivitet pr. person i beskæftigelse end for arbejdsproduktivitet pr. arbejdstime, for sidstnævnte ventes endog et let fald⁸. Som anført i Kommissionens nylige meddelelse "Produktivitet: nøglen til konkurrenceevne for EU's økonomier og virksomheder"⁹ beror produktivitetsvækst på kvaliteten af den fysiske kapital, forbedringer af arbejdsstyrkens kvalifikationer, teknologiske fremskridt og nye former for organisering af disse produktionsfaktorer. Den positive forbindelse mellem jobkvalitet og produktivitet bør også udnyttes for at afhjælpe den forskel, men der har endnu ikke været opmærksomhed nok omkring beskæftigelsens kvalitet. Her er der kun sket tydelige fremskridt med hensyn til deltagelse i uddannelse og forskelle mellem mænds og kvinders beskæftigelse, mens der på andre områder mangler meget endnu; og
- Regionale forskelle både i beskæftigelse og ledighed er stadig et problem i flere medlemsstater.

Det er afgørende at videreføre reformerne til afhjælpning af disse svagheder i den kommende periode, således at EU's arbejdsmarked på mellemlang sigt kan klare udfordringerne i form af

⁷ "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring", Rådets dokument nr. 6707 af 8. marts 2002, vedtaget på grundlag af KOM(2002)9 endelig af, 24.1.2002.

⁸ Mens arbejdsproduktiviteten (BNP i KKS pr. beskæftiget person) i USA var 116,1 i 1997 (EU-15 = 100), steg den til 117,5 i 2000 (prognose for 2001: 117,7); de respektive tal for arbejdsproduktivitet i KKS pr. arbejdstime var 102,6 i 1997 og 103,2 i 2000 (prognose for 2001: 103,0).

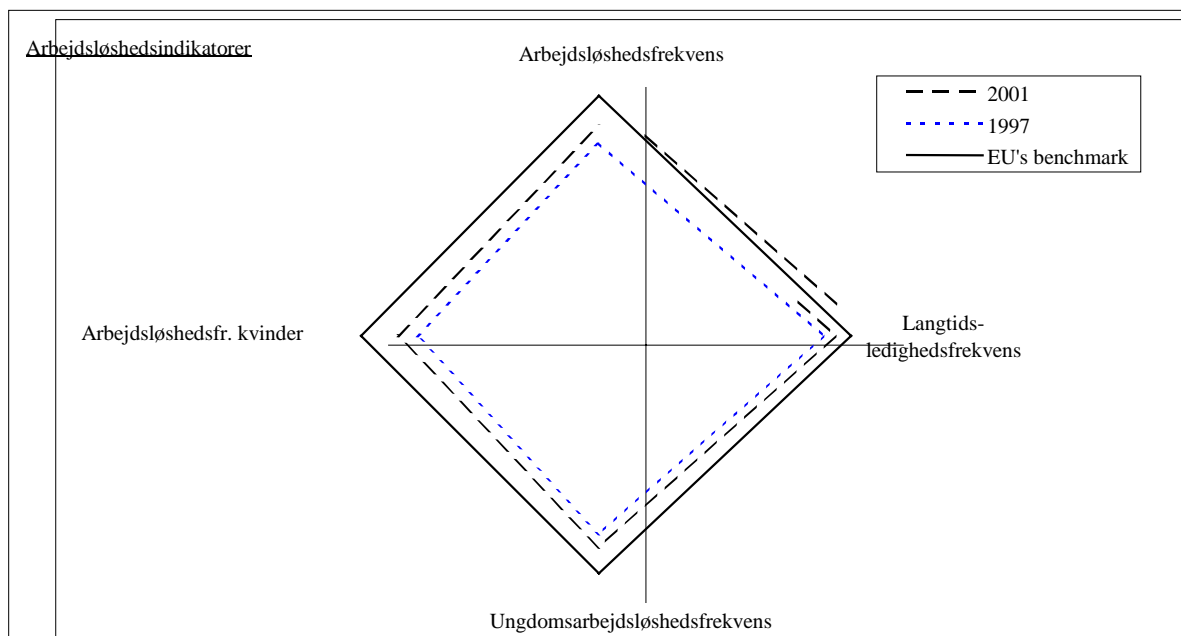
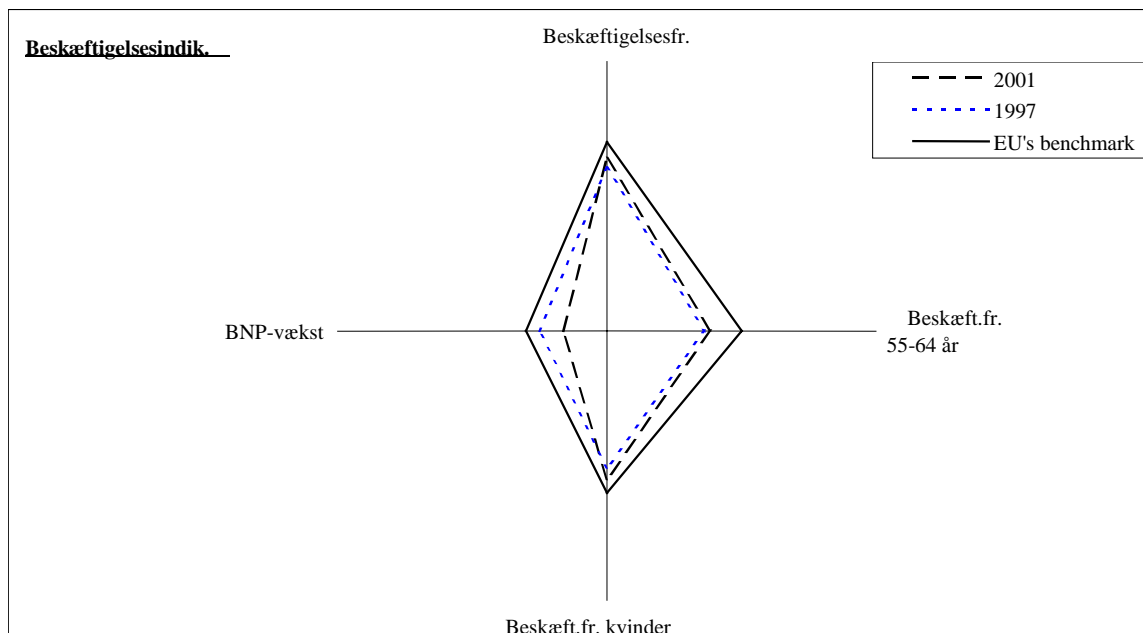
⁹ KOM(2002) 262 endelig.

demografiske tendenser, nye flaskehalse, igangværende økonomisk og social omstrukturering, globalisering og udvidelse.

Figur 1: Oversigt over resultater for beskæftigelse og ledighed i EU, 1997 og 2001.

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	63,9	60,5	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	38,5	36,3	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	54,9	50,6	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,6	2,5	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	7,4	10,1	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	3,3	5,1	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	7,1	9,2	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	8,7	11,7	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

Afsnit 3 indeholder diamantgrafer for hver medlemsstat.

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

Det blev besluttet at bevare så megen stabilitet som muligt i retningslinjerne for beskæftigelsen for 2002 både for at sikre den nødvendige tid til at gennemføre de betydelige ændringer, som blev indført i beskæftigelsesretningslinjerne for 2001 efter midtvejsevalueringen og Det Europæiske Råd i Lissabon, og fordi strategien skulle revideres i 2003 på grundlag af evalueringen af de første fem års erfaringer. Kun to vigtige nye elementer blev indført vedrørende henholdsvis tilpasning af beskæftigelsesmålene for at inddrage de mål, der blev fastsat på Det Europæiske Råd i Stockholm, og indførelse af et nyt tværgående mål om kvalitet i arbejdet efter den intense politiske debat på EU-plan om de forskellige dimensioner af kvaliteten i arbejdet, der kulminerede med, at Det Europæiske Råd i Laeken vedtog en liste over indikatorer i december 2001.

De nationale handlingsplaner for 2002

Med de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen for 2002 fortsætter tendenserne mod øget klarhed og større helhed i præsentationen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. De viser også en mere afbalanceret dækning i policy-mixet over de fire søjler i den europæiske beskæftigelsesstrategi. De fleste medlemsstater er fortsat tilbageholdende med at følge opfordringen i retningslinjerne til at fastsætte nationale mål. Skønt medlemsstaterne har udviklet mange beskæftigelsesforanstaltninger, mangler der generelt en vurdering af, hvordan de virker. Politikernes budgetmæssige dimension (især strukturfondenes bidrag) bør også være mere gennemsigtig. Til trods for en samlet forbedring i de indsendte oplysninger, er det stadig ikke let at se, i hvilken udstrækning medlemsstaterne har brugt strukturfondene til at støtte deres aktiviteter under de fire søjler. Dette er ikke blot vanskeligt med hensyn til kvantitative aspekter, men også i forbindelse med spørgsmålet om, hvorvidt fondene er blevet brugt strategisk til at skabe en værditilvækst (for eksempel til at udforske nye aktive arbejdsmarkedspolitikker ud over de traditionelle nationale politikker og procedurer). Der er behov for, at man bliver langt mere opmærksom på strukturfondenes nye funktion som støtte for den europæiske beskæftigelsesstrategis mål, som blev indført med revisionen af forordningerne i 1999. Arbejdsmarkedets parter bliver stadig mere involverede i processen med at forberede de nationale handlingsplaner, men ofte er deres rolle i forbindelse med gennemførelse og opfølgning stadig ikke synlig. Inddragelsen af øvrige potentielle interessenter, såsom de regionale og lokale niveauer og repræsentanter for det civile samfund, er ikke blevet forbedret.

I overensstemmelse med Lissabon-strategien er spørgsmålet om det videnbaserede samfund blevet et centralt element i alle søjler. Ud over de betydelige bestræbelser, der er iværksat i forbindelse med søjlen for beskæftigelsesegnethed, er der også inden for søjlen for iværksætterkultur klart større opmærksomhed om IKT i de nationale handlingsplaner for 2002.

Opmuntrende, men ujævne, reaktioner på henstillingerne

Nedenstående tabel viser, at reaktionen på de politiske henstillinger for 2002 varierer landene imellem.

De fleste medlemsstater har indført eller bebudet politiske initiativer som reaktion på henstillingerne vedrørende forebyggelse og aktivering, udbud af arbejdskraft, livslang læring, skattetryk på arbejdskraft, regionale ubalancer og policy-mix.

Henstillingerne vedrørende ældre og vandrede arbejdstagere har generelt ikke udløst politiske ændringer i tilstrækkeligt omfang.

Der er store forskelle på medlemsstaternes reaktioner på henstillingerne om lige muligheder. I de fleste tilfælde er der truffet politiske beslutninger, men de mangler at blive gennemført. For så vidt angår Tyskland, Østrig og Finland (lønforskel); Grækenland, Spanien og Italien (integration af ligestillingsaspektet); Luxembourg og Portugal (kønsopdeling af arbejdsmarkedet), er der kun indført marginale eller ingen politiske ændringer.

Reaktionen på henstillingerne vedrørende arbejdsmarkedets parter er generelt også svag. Især Grækenland og Portugal har behov for at indføre og gennemføre politiske ændringer, og Østrig, Italien og Spanien bør stræbe efter at få partnerskabet med arbejdsmarkedets parter tilbage på sporet.

Tabel 1: Medlemsstaternes reaktion på henstillingerne for 2002, fordelt på tema

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SV	UK
FOREBYGGELSE- /AKTIVERINGSPOLITIK															
Forebyggelse	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Reform af den offentlige arbejdsformidling				-	+/-			+/-							
Effektive aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger								+/-					+/-	+/-	
UDBUD AF ARBEJDSKRAFT															
Skatte- og understøttelsessystem (herunder kønsspørgsmålet)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Kvinder	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Ældre arbejdstagere			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Handicappede										-					
Vandrende arbejdstagere		-													
LIVSLANG LÆRING	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
SKATTETRYK PÅ ARBEJDSKRAFT	+	+	+/-					+/-						+	
LIGE MULIGHEDER															
Integration af ligestillingsaspektet				-	-			-							
Forbedring af børnepasningsmuligheder			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+

og forening af arbejds- og familieliv															
Lønforskell			-				+/-		+/-		-		-		+
Kønsopdeling af arbejdsmarkedet									-			-	+	+	+/-
REGIONALE UBALANCER			-				+/-	-					+/-		
ARBEJDSMARKEDETS PARTER															
Arbejdstilrettelæggelse				+/-	-							+			+/-
Balance ml. fleksibilitet og tryghed	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
POLICY-MIX				+/-											

blank = ingen henstilling; + = betydelig politisk ændring; +/- = politisk ændring indført, virkning kan endnu ikke påvises; - = marginal eller ingen politisk ændring.

2.1. De overordnede politiske rammer: afspejling af de horisontale mål i retningslinjerne for 2002

De nye horisontale mål i retningslinjerne for 2002, som afspejler Lissabon-topmødets ønske om at nå fuld beskæftigelse i et videnbaseret samfund, danner de overordnede politiske rammer for gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Tættere på Lissabon- og Stockholm-målene

Under det horisontale mål A opfordres medlemsstaterne til at styrke beskæftigelsesmulighederne og skabe tilstrækkeligt incitament til at tage arbejde for således at øge beskæftigelsesfrekvensen i overensstemmelse med Lissabon- og Stockholm-målene. De nationale handlingsplaner viser, at der fortsat sker fremskridt på trods af den økonomiske afmatning. Relativt set er der stadig forskelle mellem medlemsstaternes situationer, men EU's samlede frekvens ligger på lige over 3 procentpoint fra målet på 67 % for 2005, og beskæftigelsesfrekvensen for kvinder ligger lige over 2 procentpoint fra målet på 57 % for 2005. Frekvensen for ældre arbejdstagere er steget med næsten 1 procentpoint siden 2000, men ligger ikke desto mindre over 11 procentpoint fra målet på 50 % for 2010.

Fakta om beskæftigelsesfrekvenser (jf. tabel 2)

Mellem 2000 og 2001 steg den samlede beskæftigelsesfrekvens i EU til 63,9 % (+0,6 procentpoint), for kvinder til 54,9 % (+0,9 procentpoint) og for ældre arbejdstagere til 38,5 % (+0,8 procentpoint).

Der er betydelige forskelle på, hvor langt medlemsstaterne er nået, og hvor hurtigt forbedringen sker. De lande, der klarer sig bedst med beskæftigelsesfrekvenser på over 70 %, var som i det foregående år: Danmark, Nederlandene, Sverige og Det Forenede Kongerige. De laveste frekvenser bliver igen registreret i Grækenland, Italien og Spanien.

Beskæftigelsesfrekvenserne er steget for alle aldersgrupper i 2001 med 0,4 procentpoint i gruppen af 15-24-årige og med 0,5 procentpoint i gruppen af 25-54-årige.

Mens forskellene på tværs af medlemsstaterne bliver mindre i aldersgruppen af 25-54-årige, ligger forskellene for unge og ældre arbejdstagere fast eller bliver større. De lave beskæftigelsesfrekvenser for unge afspejler en stigning i andelen af unge, der er i gang med videregående eller højere uddannelser.

På grundlag af de nuværende scenarier kan Lissabon-målene for den samlede beskæftigelsesfrekvens på 70 % kun nås, hvis de seneste strukturelle forbedringer i de europæiske arbejdsmarkeders funktionsmåde og stigningerne i kvinders deltagelse opretholdes og om nødvendigt styrkes frem til 2010. Beskæftigelsesresultaterne i de medlemsstater, der tidligere har bidraget relativt lidt, vil skulle forbedres betydeligt inden udgangen af tiåret, især i Grækenland og Italien blandt landene med et lavt

beskæftigelsesniveau, Belgien og Frankrig i mellemgruppen og Østrig og Tyskland blandt de lande, der ligger over gennemsnittet, men under målet på 70 %.

Tabel 2: Beskæftigelsesfrekvenser

	BESKÆFTIGELSESFREKVENSER I 2001					VÆKST (PROCENTPOINT) SAMMENLIGNET MED 1997		
	I alt	Kvinder	Ældre arbejds- tagere i alt	Ældre arbejds- tagere, kvinder	Ældre arbejds- tagere, mænd	I alt	Kvinder	Ældre arbejds- tagere i alt
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Kilde: Eurostat, Arbejdsstyrkeundersøgelsen (QLFD).

Forskellene i beskæftigelsesfrekvenser inden for medlemsstaterne bliver gradvist mindre. Imidlertid er der stadig store forskelle mellem mænd og kvinder til trods for, at

beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder stiger hurtigere end den samlede frekvens. Når man ser på forandringerne over tid (1997 - 2001), er de vigtigste kilder til vækst forskellige, men *kvinder har bidraget mest til den samlede vækst*. Vækstraten for kvinders beskæftigelse har oversteget de samlede vækstrater i alle medlemsstater. Dog *giver beskæftigelsesfrekvensen for ældre kvinder anledning til særlig bekymring* (28,9 %, 9,6 procentpoint lavere end den samlede frekvens for aldersgruppen).

Det ser ud til, at medlemsstaterne indtager en mere strategisk holdning til problemet med at øge beskæftigelsesfrekvenserne ved at afdække arbejdskraftreserver og efterfølgende målrette foranstaltningerne mod de grupper, der har det største potentiale. Prioriteringen af dette problem afspejles i oprettelsen af nye institutioner (for eksempel "Equal Studies Unit" under ligestillingsmyndigheden, "Equality Authority", i Irland, en "Older Workers Task Force" i Nederlandene, "Cellule de consolidation de l'emploi" i Belgien). Kun nogle få medlemsstater gennemfører omfattende, beskæftigelsesfremmende reformer af skatte- og understøttelsessystemerne.

De nationale handlingsplaner viser, at alle medlemsstater anser ældre arbejdstagere for at være det vigtigste arbejdskraftpotentiale, og der gøres bestræbelser for enten at modvirke tidlig fratrædelse eller indføre incitamentter til at blive længere på arbejdsmarkedet og undertiden skabe rammer, der fremmer en gradvis tilbagetrækning fra arbejdslivet, hvor de to strategier kombineres. Der er imidlertid ikke iværksat foranstaltninger specielt rettet mod den lave beskæftigelsesfrekvens for kvinder i den kritiske aldersgruppe, og der mangler stadig at blive udviklet en *kønsdimension i foranstaltningerne til at forlænge den erhvervsaktive alder*. For ældre arbejdstagere som helhed kan der både konstateres en lav beskæftigelsesfrekvens og en moderat vækst i beskæftigelsen, som kun ligger lidt over den samlede vækstrate, hvilket sætter et alvorligt spørgsmålstegn ved EU's evne til at nå det fastsatte mål.

Tabel 3: Mål for beskæftigelsesfrekvensen i de nationale handlingsplaner for 2002

MEDLEMS- STATER	NATIONALE MÅL (%)			KOMMENTARER
	I ALT	KVINDER	ÆLDRE ARBEJDS- TAGERE	
Østrig				Ingen mål fastsat.
Belgien	Flandern 67 (2004) og 70 (2010)	Wallonien: stigning i beskæftigelsesfrekvensen for kvinder i 2004 på 30 % over den samlede stigningstakt.		
Danmark	75,7 (2010) ¹⁰			
Frankrig	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	.
Finland	69 (2005) og 70 (2010)	Over 68 (2010)	53 (2005) og 55 (2010).	
Tyskland				Ingen mål fastsat ¹¹ .

¹⁰ Ifølge Eurostat er den samlede beskæftigelsesfrekvens allerede 76,2 % i 2001. Det fastsatte mål er baseret på nationale tal og sigter mod en stigning på 0,5 % mellem 2000 (75,3 % ifølge nationale data) og 2010.

Grækenland				
Italien	58,5 (2005), 61.3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irland				Ingen mål fastsat.
Luxembourg				Ingen mål fastsat.
Nederlandene		65 (2010)		Stigning i ældres deltagelse med 0,75 % om året.
Portugal				Regeringens mål for 2002 er at opretholde de tre beskæftigelsesfrekvenser, der blev nået i 2001. Endvidere mål om at mindske forskellen mellem mænd og kvinders ledighed med 25 % (2003).
Spanien				Ingen mål fastsat.
Sverige	80 (2004)			Mål for 2004 og gruppen af 20-64-årige.
Det Forenede Kongerige	>75 (2010)			Suppleret af andre mål ¹² .

Kvaliteten i arbejdet prioriteres endnu ikke tilstrækkeligt

Formålet med det horisontale mål B er at sikre, at medlemsstaternes politikker fører til en forbedring i jobkvaliteten. Generelt er der stadig en tendens til at behandle kvaliteten i arbejdet *sporadisk*, hvilket ikke afspejler, at der er mange dimensioner i det begreb, Europa-

¹¹ Den tyske regering godkendte imidlertid den 17. april 2002 en national strategi for bæredygtighed ("Perspektiver for Tyskland. Vor strategi for bæredygtig udvikling"), hvori der fastsættes et mål for den samlede beskæftigelsesfrekvens (70 % i 2010, s. 122).

¹² Skal nås inden 2004:- forskellen i beskæftigelsesfrekvenser er fjernet for personer over 50 år, etniske minoriteter, handicappede og andre dårligt stillede grupper og områder. Skal nås inden 2010:- en højere procentdel i arbejde end nogensinde før – under hensyntagen til de økonomiske konjunkturer, mindst tre fjerdedele af alle i den erhvervsaktive alder i arbejde; - en stigning til 70 % i andelen af enlige forsørgere (hvoraf 95 % er kvinder) i arbejde.

Kommissionen indførte i sin meddelelse fra juni 2001¹³. De ti dimensioner for kvalitet i arbejdet, Kommissionen definerede, og Rådet brugte som grundlag for formuleringen af relevante indikatorer, dækkes ujævnt af medlemsstaternes politikker. Reaktionen på dette nye mål fokuserer kraftigt på de relative fordele ved forskellige kontraktlige forhold, især med hensyn til balancen mellem fleksibilitet og tryghed. Mens arbejdsmiljø, uddannelse og forening af familie- og arbejdsliv generelt også er godt dækket ind, er andre dimensioner, såsom kvaliteten af jobbet indhold eller kvaliteten af den sociale dialog, endnu ikke indarbejdet i en overordnet strategi for jobkvalitet.

Med hensyn til resultater kan der kun aflæses utvetydigt positive tendenser på nogle få områder (øget deltagelse i uddannelse og mindre forskelle i mænd og kvinders beskæftigelse). På andre områder er der tegn på stabilitet eller stagnation, hvilket delvis skyldes ændrede vilkår, for eksempel den seneste lave stigning i arbejdsproduktiviteten som følge af den konjunkturbetingede afmatning i 2001. Der er endnu ikke tilgængelige data, så der kan foretages en tilbundsående, omfattende vurdering af udviklingen over tid, især eftersom der for visse af indikatorerne ikke foreligger nogen tidsrækker.

Tabel 4: Vigtigste fakta om kvalitet i arbejdet

<u>Kvalitet i arbejdet: dimensioner og indikatorer</u>	<u>Vigtigste fakta</u> (baseret på seneste tilgængelige data)
<p>Kvaliteten af jobbet indhold</p> <p>Indikatorer: Overgang mellem manglende beskæftigelse og beskæftigelse og mellem job.</p>	<p>Overgangen fra tidsbegrænsede til tidsubegrænsede kontrakter er ikke automatisk: kun 34 % af dem, der havde en tidsbegrænset ansættelse i 1997, var blevet fastansat i 1998, og 24 % blev ledige, mens 92 % af de fastansatte blev i det faste ansættelsesforhold. Kun 11 % af de ikke-beskæftigede personer i 1997 blev ansat i en tidsbegrænset stilling eller på deltid i 1998. Sammenlignet med ledighed mindsker et tidsbegrænset job sandsynligheden for, at personen har trukket sig tilbage fra arbejdsstyrken eller er ledig efter to år med ca. 2/3 og øger sandsynligheden for, at den pågældende har fået et kvalitetsjob inden for to år med faktor på over 3.</p>
<p>Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling</p> <p>Indikator: % af den voksne befolkning, der deltager i</p>	<p>Betydelig stigning i deltagelsesfrekvensen for gruppen af 25-64-årige (fra 5,8 % i 1997 til 8,4 % i 2001). Den er højere for kvinder (9 %) end for mænd (8 %) og meget lav for gruppen af 55-64-årige (3 %) og for personer med et lavt uddannelses- eller færdighedsniveau (2 %). Bedste frekvenser i 2001: Det Forenede</p>

¹³ Beskæftigelse og sociale anliggender: investering i kvalitet, meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, KOM(2001)313 endelig. Det Europæiske Råd (2001) "Indikatorer for kvalitet i arbejdet", rapport fra beskæftigelsesudvalget til Rådet, 14263/01.

uddannelse.	Kongerige, Sverige, Finland, Danmark og Nederlandene.
<p>Ligestilling mellem mænd og kvinder</p> <p>Indikatorer: forholdet mellem kvinders og mænds bruttotimeløn; forskelle mellem mænds og kvinders beskæftigelses- og ledighedsfrekvenser.</p>	<p><u>Lønforskellene</u> mellem mænd og kvinder er stadig høje: 16,2 procentpoint i 1998 (23,7 procentpoint i den private sektor). Største forskelle: Det Forenede Kongerige, Østrig, Nederlandene, Tyskland og Irland.</p> <p>Stor <u>forskel i mænds og kvinders beskæftigelse</u> (18 procentpoint i 2001). Den var størst i Grækenland, Spanien, Italien, Luxembourg og Irland.</p> <p><u>Forskel i mænds og kvinders ledighed</u>: 2,3 procentpoint i 2001 med betydelige forskelle landene imellem (største forskel: Grækenland, Spanien, Italien og Frankrig).</p>
<p>Arbejds miljø</p> <p>Indikator: antal arbejdsulykker pr. 100 000 beskæftigede.</p>	Høj ulykkesfrekvens: Der skete i EU som helhed 4,87 mio. ulykker med over 3 dages fravær fra arbejde i 2001. Den er steget i de seneste år i nogle af medlemsstaterne (SV, DK, UK, NL, BE, LUX, PT, ES).
<p>Fleksibilitet og tryghed</p> <p>Indikator: % af de ansatte, der arbejder på deltid med tidsbegrænsede kontrakter.</p>	<p><u>Deltidsbeskæftigelse</u>: 17,9 % i 2001 som EU-gennemsnit, hvoraf ca. 80 % er på deltid frivilligt. Højeste frekvenser: Nederlandene, Det Forenede Kongerige og Danmark. Laveste frekvenser: Grækenland, Italien og Spanien. Betydelige kønsforskelle i deltidsfrekvenserne (en tredjedel af kvinderne mod 6 % af mændene).</p> <p>13,4 % af de ansatte arbejdede i 2001 i henhold til <u>tidsbegrænsede</u> kontrakter. Højeste frekvenser: Spanien og Portugal.</p>
<p>Integration og adgang til arbejdsmarkedet</p> <p>Indikator: overgange mellem beskæftigelse, ledighed og tilbagetrækning fra arbejdsstyrken.</p>	Relativt dårlige resultater for overgange fra ledighed til beskæftigelse: kun 30 % af dem, der var ledige i 1997, havde fundet et job i 1998. Resultaterne er bedre i Danmark, Grækenland, Spanien, Portugal, Østrig og Det Forenede Kongerige.
<p>Arbejdets organisering og balancen mellem arbejdsliv og privatliv</p> <p>Indikator: beskæftigelsesfrekvenser med eller uden børn i alderen 0-6</p>	Det påvirker kvinders beskæftigelsesfrekvenser negativt at have børn. Det påvirker mænds beskæftigelsesfrekvenser positivt at have børn. Den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens i 2001 for kvinder med et barn i alderen 0-6 år var 12,4 procentpoint under frekvensen for kvinder uden børn. Det tilsvarende tal for mænd var 9,5 procentpoint højere frekvenser med et barn end

år.	uden.
<p>Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse</p> <p>Indikatorer: antal tabte arbejdsdage og % af arbejdstagerne, der er omfattet af kollektive overenskomster.</p>	<p>De kollektive overenskomsters dækning: højest (over 90 %) i 2000 i Østrig, Belgien, Frankrig og Finland og lavest i Det Forenede Kongerige. Det højeste antal arbejdsdage, der blev tabt på grund af strejker i 2000, var i Spanien, Frankrig, Danmark og Finland og de laveste i Østrig, Nederlandene, Luxembourg, Sverige og Tyskland.</p>
<p>Diversificering og ikke-forskelsbehandling</p> <p>Indikatorer: beskæftigelsesfrekvens for de 55-64-årige.</p>	<p>Beskæftigelsesfrekvens for de 55-64-årige: 38,5 % i 2001. Laveste frekvenser: Belgien, Luxembourg, Italien, Østrig og Frankrig. Højeste frekvenser: Danmark, Portugal, Det Forenede Kongerige og Sverige.</p>
<p>Samlede økonomiske resultater og produktivitet</p> <p>Indikator: Vækst i arbejdsproduktivet.</p>	<p>Fald i den gennemsnitlige vækst i arbejdsproduktiviteten pr. arbejdstime: fra 1,6 % i 2000 til 0,3 % i 2001. Den var negativ i Belgien, Finland, Frankrig.</p>

Bedre udviklede strategier for livslang uddannelse

Der er gjort visse lovende fremskridt med almen uddannelse og livslang uddannelse, som er omfattet af det horisontale mål C. Siden 1997 er der sket en gradvis stigning i andelen af den voksne befolkning, som *deltager i uddannelse*, og alle medlemsstater er ved at udforme deres uddannelsessystemer på en mere sammenhængende måde, så de dækker hele livsforløbet. Livslang uddannelse opfattes ikke blot som en måde, hvorpå arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og arbejdsstyrkens tilpasningsevne kan forbedres, men også som et politisk instrument til at øge både udbudet af arbejdskraft og deltagelsen af grupper, der er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet, og til bekæmpe social udstødelse. Imidlertid er *livslang uddannelse stadig langt fra en realitet for alle*, og der er tegn på en voksende kløft i udnyttelsen af uddannelsesmulighederne mellem personer med begrænsede kvalifikationer og højere uddannede og mellem yngre og ældre aldersgrupper. Det er derfor nødvendigt at videreføre foranstaltninger til at udvide adgangen og øge deltagelsesniveauet med særlig henblik på de voksne, der er mindst tilbøjelige til at uddanne sig, eller som har mindst mulighed for det.

De henstillinger, der i de sidste to år er udstedt til de fleste af medlemsstaterne om udvikling af strategier for livslang uddannelse, har resulteret i en *forbedring af de samlede resultater*, idet de mest synlige fremskridt er blevet gjort i nogle af de medlemsstater, som tidligere

havde de mindst udviklede helhedsstrategier (jf. tabel 5). Sidste års vurdering var, at halvdelen af medlemsstaterne havde sammenhængende helhedsstrategier, mens det i år er sådan, at *alle nu har lagt grunden til helhedsstrategier*, der dækker hele læringsspektret - fra den obligatoriske undervisning til arbejdspladspraktik og initiativer i retning af bedre anerkendelse og validering af ikke-formel læring. Der kan også konstateres sporadiske fremskridt med at forbedre sammenhængen i strategierne for livslang uddannelse, om end det sker langsommere, eftersom det kræver mere vidtrækkende reformer af ordninger og praksis. Der indgås i mange medlemsstater institutionelle aftaler for at forbedre samarbejdet mellem de forskellige involverede ministerier, men spørgsmålet om, hvordan man bedst kan lette overgangene mellem uddannelsessystemer og mellem uddannelsessystemer og arbejdsmarked, behandles endnu ikke under ét. Der er også behov for at forbedre kvaliteten af tilbudene om livslang uddannelse og deres arbejdsmarkedsmæssige relevans.

På trods af at medlemsstaterne igen har undladt at fastsætte mål for investering i menneskelig kapital, *er de offentlige udgifter til menneskelige ressourcer generelt steget*, og der er ligeledes øgede tegn på et fælles ansvar for finansieringen, blandt andet i kraft af en stigning i virksomhedernes udgifter til efter- og videreuddannelse. Imidlertid må en stigning i de samlede offentlige og private investeringer kombineres med en omfordeling af ressourcer på tværs af hele uddannelsesspektret og med en videreudvikling af skattemæssige og andre incitamentter til læring. Endvidere må investeringer i uddannelse ledsages af en evaluering af uddannelsessystemernes og erhvervsuddannelsesprogrammernes effektivitet og, om nødvendigt, foranstaltninger til at forbedre det.

Den hastighed, hvormed ændringerne finder sted nu og i fremtiden, vil kræve en øget indsats fra regeringer, virksomheder, enkeltpersoner, arbejdsmarkedets parter og Kommissionen, der både skal højne kvaliteten og niveauet i investeringerne i menneskelige ressourcer og skabe en kulturel forandring for at fremme igangværende investeringer i mennesker over et helt livsforløb.

Tabel 5: Medlemsstaternes holdninger til udvikling af strategier for livslang uddannelse

SÆRLIGE TRÆK	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SV	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	P	D	D	D	P	D	D	P	D	D	P	P	P
Arbejdsplads-/anden ikke-formel/anerkendt forudgående uddannelse	D	P	P	D	D	P	D	D	D	P	D	D	P	P	P
Fokus på dårligt stillede grupper	D	P	D	P	D	D	D	U	D	D	D	D	P	P	D
Samlede investeringer / finansieringsordninger	D	P	D	D	D	D	D	D	D	P	D	D	P	P	D
STRATEGIERNES SAMMENHÆNG															
Systemudvikling (politiske behov, planlægning, mål, gennemførelse, overvågning)	D	P	D	D	Parlamentet	P	D	U+	D	P	D	D+	P	P	D+
Partnerskabssamarbejde (arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder,	D+	P	P	U+	D	D	P	D	D	P	D	D+	P	P	P

uddannelsesudbydere, det civile samfund)																
Tværgående aspekter (rådgivnings-/vejledningstjenester, mobilitet mellem almen uddannelse og erhvervsuddannelse)	D	P	D	D	D	P	D	D	D	D	D	U+	D	P	P	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 strategi eller foranstaltninger.

U Utilstrækkelig. "Utilstrækkelig" betyder, at det bestemte kriterium hverken optræder i strategien eller foranstaltningerne eller får en vis opmærksomhed i strategi eller foranstaltninger.

Bogstaver med **fed i grå rubrik** betyder ændringer i forhold til sidste år.

+ betyder forbedringer i forhold til sidste år.

Stærkere rolle for arbejdsmarkedets parter både nationalt og på EU-plan

Det horisontale mål D fremhæver betydningen af overordnede partnerskaber med arbejdsmarkedets parter. De nationale handlingsplaner for 2002 viser, at *arbejdsmarkedets parter i et flertal af medlemsstater er stærkere involveret i de nationale handlingsplaner*. De mest udviklede partnerskaber findes stadig i Irland, Belgien, Luxembourg, Portugal, Finland og, i mindre grad, i Nederlandene, Grækenland og Tyskland. I andre medlemsstater som Danmark og Sverige spiller arbejdsmarkedets parter selv en vigtig rolle med at gennemføre de retningslinjer, der er specielt opstillet for dem. Selv om der opstod *spændinger* mellem regeringerne og især fagforeningerne i Italien, Østrig og Spanien, som *skabte en mindre gunstig situation for samarbejdsprocessen med den nationale handlingsplan, er der alligevel indgået bilaterale eller trilaterale aftaler om en række vigtige spørgsmål, der er behandlet i retningslinjerne*. I Spanien er forholdene dog blevet bedre for nylig. Arbejdsmarkedets parter bidrag vedrørte hovedsagelig jobkvalitet, livslang uddannelse, ældres øgede arbejdsmarkedsdeltagelse og fremme af ligestilling mellem kønnene. I sidstnævnte tilfælde er der dog behov for at prioritere dette område højere, og de konkrete foranstaltninger må styrkes.

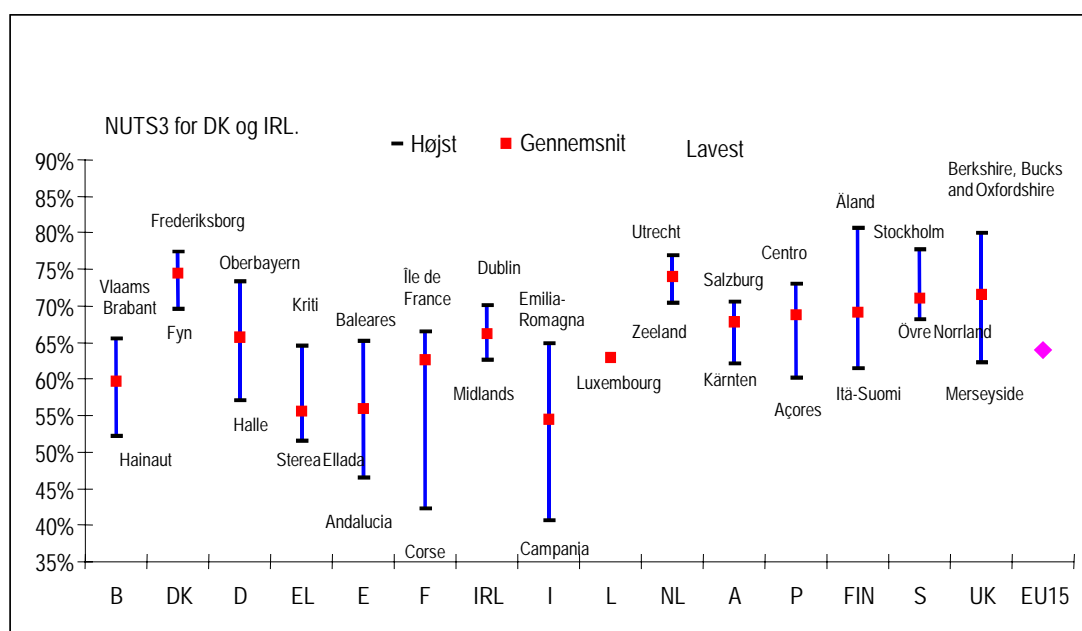
Den *styrkede dialog mellem arbejdsmarkedets parter* på EU-plan har ført til flere initiativer, der har bidraget til at videreføre den europæiske beskæftigelsesstrategi på en række områder. For eksempel rapporten om det fremtidige forhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere i Europa, en fælles erklæring fra de europæiske arbejdsmarkedsparter til Det Europæiske Råd i Laeken, hvori det understreges, at det er nødvendigt at videreudvikle den uafhængige sociale dialog, den planlagte forelæggelse i efteråret 2002 af et flerårigt arbejdsprogram udarbejdet af arbejdsmarkedets parter, arbejdsmarkedets parter rammer for en indsats for udvikling af færdigheder og kompetencer, der blev sendt til topmødet i Barcelona, og en aftale om fjernarbejde underskrevet af de europæiske arbejdsmarkedsparter.

Et mere afbalanceret policy-mix, men regionale forskelle er fortsat et alvorligt problem

Under det horisontale mål E tilskyndes medlemsstaterne til at respektere, at retningslinjerne hænger nøje sammen og har samme værdi i alle fire søjler, og til at tage passende hensyn til den regionale dimension. Sammenlignet med tidligere år *er der lagt mere vægt på søjlerne for lige muligheder og iværksætterkultur*, hvilket har genoprettet balancen noget, selv om der stadig er størst fokus på søjlen for beskæftigelsesegnethed. I forbindelse med *dækningen af søjlen for tilpasningsevne*, er der *tendens til at underrapportere arbejdsmarkedets parter indsats*. Den nye balance i policy-mixet er særlig synlig i Spanien, Østrig, Luxembourg og Irland.

Belgien, Tyskland, Spanien, Italien og Finland er hårdest ramt af regionale forskelle. Forskellene er generelt mere udtalte for ledighed (målt i variationskoefficienten¹⁴) end for beskæftigelse. Flere medlemsstater oplevede en forværring (Tyskland, Grækenland, Nederlandene, Østrig og Det Forenede Kongerige) af ledigheden end af beskæftigelsen (Tyskland, Østrig og Finland). Tyskland og Østrig er de eneste medlemsstater, hvor forskellene bliver større både for beskæftigelse og ledighed (skønt den i Østrig stadig er på et meget lavt niveau). Medlemsstaternes prioritering af dette problem svinger meget fra én medlemsstat til en anden. Alle er dog fortsat mere opmærksomme på beskæftigelsesforanstaltningernes territoriale dimension og behovet for at udforme politikker og instrumenter på en sådan måde, at de fremmer en fleksibel tilpasning til særlige behov på regionalt og, i visse tilfælde, også på lokalt plan.

Figur 2: Beskæftigelsesfrekvenser i NUTS2-regioner i 2001 (% af befolkningen i alderen 15-64 år)



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen i NUTS2-niveau, Eurostat. Danmark og IRL NUTS3 fra de nationale arbejdsstyrkeundersøgelser¹⁵

¹⁴ Variationskoefficienten fås ved at dividere standardafvigelsen med den gennemsnitsvægtede middelværdi (vægtet gennemsnit for beskæftigelses-/ledighedsfrekvensen i et land).

¹⁵ Data for Irland: Central Statistics Office Ireland. Beskæftigelse fra Quarterly National Household Survey. Den erhvervsaktive befolkning fra 'Population and Migration Estimates April 2001'.

Forbedret overvågning, men behov for mere udvikling af en række nationale kilder

Under det horisontale mål F fremhæves betydningen af at styrke indikatorer til at evaluere fremskridt under alle fire søjler. Der er i de fleste medlemsstater gjort betydelige fremskridt med at udvikle og bruge fælles indikatorer, der skal anføres i de nationale handlingsplaner, især om *forebyggelse og aktivering*.

Situationen er utilfredsstillende med hensyn til flere indikatorer, der er baseret på nationale kilder, som er nødvendige for at overvåge fremskridt med jobkvaliteten. Der mangler således fælles indikatorer for *dårligt stillede grupper* (etniske minoriteter, vandrede arbejdstagere og handicappede), og kun tre medlemsstater har opgivet indikatorer for *overgange* mellem manglende beskæftigelse og beskæftigelse. Der er indsendt flere data om *børnepasningsmuligheder* og visse data om *pasningsmuligheder for andre omsorgskrævende personer*, selv om de stadig mangler for mange medlemsstater, og i de fleste tilfælde er de kun delvis i overensstemmelse med de vedtagne indikatorer.

De fleste medlemsstater har ikke indsendt de oplysninger, der er nødvendige for at vurdere *flaskehalse* på arbejdsmarkedet og *arbejdsmarkedsforanstaltningernes virkninger* på beskæftigelsen i form af effektiv integration på arbejdsmarkedet.

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

2.2.1. Beskæftigelsesegnethed

De seneste stigninger i ledigheden og den udbredte omstrukturering af virksomheder kombineret med nye flaskehalse understreger relevansen af begrebet beskæftigelsesegnethed. Da den europæiske beskæftigelsesstrategi blev lanceret, blev beskæftigelsesegnethed især betragtet som et middel til at hjælpe ledige tilbage i arbejde, men begrebet har gradvist udviklet sig til en bredere strategi, der dækker hele livsforløbet og er afgørende for at fremme tilpasning til forandring. Hvis beskæftigelsesfrekvenserne skal øges til de ambitiøse mål, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm, kræves der ikke blot foranstaltninger til at forebygge og bekæmpe arbejdsløsheden, men også til at mobilisere det uudnyttede potentiale til at øge deltagelsen på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er det særlig vigtigt at forebygge, at unge går tidligt ud af skolen, at øge adgangen til et rummeligt arbejdsmarked, styrke arbejdstagernes evne til at forblive erhvervsaktive, reformere skatte- og understøttelsessystemerne, så de virker mere fremmende for beskæftigelsen, fremme stadig ajourføring af færdigheder og afhjælpe flaskehalse.

Således har medlemsstaterne i 2001 bestræbt sig på at *konsolidere og forbedre effektiviteten* af foranstaltningerne under denne søjle gennem den bredere strategi.

Fakta om ledighed

Ledigheden faldt i 2001, både blandt unge og voksne. Den samlede ledighedsfrekvens faldt fra 7,9 % i 2000 til 7,4 % i 2001 og for kvinder fra 9,7 % til 8,7 %. Ungdomsarbejdsløshedsprocenten faldt fra 7,4 % til 7,1 %¹⁶. Imidlertid steg den samlede ledighedsfrekvens igen i løbet af de første fire måneder af 2002 til 7,6%.

Den samlede langtidsledighedsfrekvens faldt mere end den samlede ledighedsfrekvens; fra 3,7 % i 2000 til 3,3 % i 2001. For kvinder faldt den med 0,5 procentpoint, fra 4,4 % til 3,9 %. Der er store udsving medlemsstaterne imellem med frekvenser på under 1 % i Østrig, Danmark, Luxembourg og Nederlandene og over 5 % i Grækenland, Spanien og Italien.

De langtidslediges andel af samtlige ledige faldt fra 46 % i 2000 til 42 % i 2001.

Tilgangen til langtidsledighed svinger også betydeligt fra 2,1 % i Sverige til 36,2 % i Belgien for unge og fra 0,6 % i Østrig til 23 % i Nederlandene for voksne. Frekvensen for kvinders tilgang til langtidsledighed er højere end for mænds i alle medlemsstater med undtagelse af Danmark, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige.

Siden den europæiske beskæftigelsesstrategi blev iværksat, har de centrale vejledende principper været at fremme et skifte fra passive til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og fra en afhjælpende til en forebyggende strategi i ledighedsbekæmpelsen. Der blev fastsat to mål på topmødet i Luxembourg: a) inden 2002 at tilbyde alle ledige en ny start før 6 måneders ledighed for unge og før 12 måneders ledighed for voksne og b) at sikre, at mindst 20 % af de ledige er omfattet af aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger. Disse mål har haft en blandet succes.

Flere aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger ...

Alle medlemsstater undtagen Det Forenede Kongerige havde allerede mere end opfyldt aktiveringsmålet på 20 % i 2000, og gennemsnittet i 2001 for de tre medlemsstater, der var nået længst, var på 51 %. *Aktiveringsfrekvenserne er fortsat steget.* Det er det samlede resultat af det faldende antal registrerede ledige og det øgede antal personer, der var omfattet af aktive foranstaltninger. Endvidere er andelen af udgifter til aktive foranstaltninger steget i forhold til de samlede udgifter til arbejdsmarkedspolitikken, hvilket afspejler, at der fortsat lægges vægt på aktivering.

Uddannelse er det mest udbredte middel til at integrere ledige på arbejdsmarkedet. Over halvdelen af den generelle stigning i de aktive foranstaltninger skyldes en stigning i antallet af uddannelsesinitiativer. Disse initiativer sigter mod at bekæmpe manglen på kvalifikationer, og

¹⁶ Ungdomsarbejdsløshedsprocenten er det samlede antal unge ledige (15 – 24 år) som en andel af den samlede befolkning i den pågældende aldersgruppe.

tendensen mod at samarbejde med arbejdsgiverne om at udvikle foranstaltninger er blevet konsolideret, således at foranstaltningerne bliver gradvist mere styret af efterspørgslen.

Fakta om aktivering

Alle medlemsstater undtagen Det Forenede Kongerige er nået over målet på 20 %. De tre medlemsstater med de højeste aktiveringsfrekvenser er Sverige (60 %), Belgien (50 %) og Irland (38 %).

*Sammenlignet med 2000 steg **aktiveringsfrekvensen** i Østrig, Belgien, Danmark, Spanien, Irland, Italien, Luxembourg, Portugal og Sverige. Frekvensen forblev uforandret i Tyskland og faldt i Finland og i Nederlandene.*

*Antallet af deltagere i **alle aktive foranstaltninger** steg med 7 % sammenlignet med 2000. I Østrig, Belgien, Danmark, Tyskland, Spanien, Irland, Italien, Luxembourg, Portugal og Sverige var stigningen på 8 %. Der skete et fald i Finland og Nederlandene.*

Mellem 1999 og 2000 steg andelen af udgifter til aktive foranstaltninger ud af de samlede udgifter til arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i de fleste medlemsstater (undtagen Danmark og Portugal). De højeste andele findes i Irland, Sverige og Danmark, mens Det Forenede Kongerige, Portugal og Østrig har de laveste. Imidlertid faldt udgifterne til aktive foranstaltninger under arbejdsmarkedspolitikken i forhold til BNP lidt i 2000, gennemsnitligt 0,9 % i EU. Tre lande har andele på over 1 % (Danmark, Sverige og Belgien). Det Forenede Kongerige, Grækenland og Portugal har de laveste udgifter.

*Uddannelsesforanstaltningerne udgør ca. halvdelen af de samlede foranstaltninger, der er iværksat, og generelt steg antallet af deltagere i **uddannelsesforanstaltninger** med 4 %. I Belgien, Danmark, Tyskland, Spanien, Luxembourg, Østrig og Portugal var stigningen på ca. 6 %. I Irland, Finland og Sverige var der et fald.*

*Af de syv medlemsstater (Østrig, Belgien, Danmark, Finland, Sverige, Spanien, Tyskland), der oplyste **aktiveringsfrekvenser for henholdsvis mænd og kvinder**, var aktiveringsfrekvensen for kvinder i fem (Østrig, Belgien, Danmark, Finland, Sverige) højere end for mænd.*

... men der skal lægges mere vægt på forebyggelse ...

Målet om forebyggelse er i mindre tilfredsstillende grad opfyldt. De vedtagne indikatorer til at måle fremskridt vedrører både gennemførelse af foranstaltninger for en tidlig indsats (i hvilken grad ledige unge og voksne får individuelle handlingsplaner, før de når 6 og 12 måneders ledighed) og opnåelse af resultater (i hvilken grad tilgangen til langtidsledighed reduceres). Skønt de fleste medlemsstater har iværksat en forebyggende indsats, er den ikke altid effektiv, hvilket ses af, at de ledighedstruede ikke dækkes i tilstrækkeligt omfang (jf. bilag 2: indsatsindikator) eller af høje afvigelsesindikatorer (jf. også bilag 2). På det grundlag kan kun fem medlemsstater - Østrig, Sverige, Finland, Det Forenede Kongerige og Nederlandene (for unge ledige) - siges at opfylde målet fuldt ud. Den seneste stigning i ledigheden gør det endnu vigtigere at forbedre resultaterne af de forebyggende foranstaltninger.

Fakta om forebyggelse

Østrig, Sverige, Finland, Det Forenede Kongerige og Nederlandene (sidstnævnte for unge, men ikke for voksne) har tilfredsstillende resultater både for tidlig indsats og nedbringelse af tilgangen til langtidsledighed.

Italien og Grækenland er stadig ved at tilpasse deres strukturer, så de kan gribe ind i tide og systematisk tilbyde individuelle handlingsplaner.

Det er lykkedes Danmark, Irland, Spanien og Frankrig at bremse tilgangen til langtidsledighed (fordi deres arbejdsmarkeder er tilstrækkeligt stærke til, at de fleste ledige kan finde beskæftigelse på eget initiativ i løbet af de første måneders ledighed), men en stor del af de ledige er stadig ikke omfattet af tidlige indsatsforanstaltninger.

Tyskland, Luxembourg, Portugal og Belgien har øget antallet af ledige, der er omfattet af forebyggende foranstaltninger, men har ikke bremset tilgangen til langtidsledighed væsentligt.

... og effektivitet

Generelt ved man ikke nok om aktiveringsforanstaltningernes effektivitet med hensyn til bæredygtig integration i et normalt job og deres relative effektivitet. Der er behov for større opmærksomhed om de kvalitative aspekter, især overvågning af, at der sker en vedvarende integration i et reelt job. De samme syv lande som sidste år (Østrig, Danmark, Tyskland, Spanien, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige) oplyser enten antal personer, der vender tilbage til ledighed, eller tilgang til beskæftigelse efter deltagelse i en aktiv foranstaltning. Det ser ud til, at antallet af personer, der vender tilbage til ledighed, svinger fra 19 % til 45 % (efter 3 måneder) og fra 29 % til 61 % (efter 6 måneder). Tilgangen til beskæftigelse efter deltagelse i en foranstaltning svinger fra 50 % (efter 6 måneder) til 67 % (efter et år). De foreliggende evalueringsdata¹⁷ tyder på, at det øger succesraten at kombinere uddannelse med andre foranstaltninger, såsom erhvervs erfaring. Erfaringerne har også vist, at *individuelle aktive foranstaltninger* er afgørende, selv om forskellige sammenhænge fører til forskelle i foranstaltningernes effektivitet. Kravene til aktivering skal *fokuseres på resultater frem for antal aktiverede i foretrukne typer af foranstaltninger*, idet der både skal tages hensyn til den enkeltes særlige forhold og til arbejdsmarkedsforholdene.

¹⁷ Især på grundlag af evalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi, der blev afsluttet i 2002, jf. http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

De nuværende forebyggelsesindikatorer fanger ikke forskellene i den anvendte strategis kvalitet. Evalueringen af beskæftigelsesstrategiens virkninger har vist, at medlemsstaterne har fortolket "en ny start" meget forskelligt, lige fra en samtale til en specifik aktiv arbejdsmarkedsforanstaltning, over individuelle handlingsplaner af varierende dybde og kvalitet. Forebyggelse opfattes ofte som tidlig aktivering af jobsøgende i stedet for tidlig afdækning af behov for at forebygge, at personen bliver langtidsledig, hvilket gør det *vanskeligt at skelne klart mellem forebyggelse og aktivering*. Det er også problematisk at foretage sammenligninger mellem landene på grund af forskelle i den måde, hvorpå afbrydelser i ledigheden for at deltage i en aktiv foranstaltning behandles.

Det kraftige fokus på de kvantitative mål i overvågningsprocessen for både aktivering og forebyggelse har virket effektivt med hensyn til at omlægge prioriteterne i overensstemmelse med retningslinjerne, men kan, uden at det var meningen, have bidraget til en *relativ forsømmelse af effektivitetsdimensionen*. Evalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi tyder på, at det er afgørende at *give den rette person det rette tilbud på det rette tidspunkt baseret på en tidlig behovsanalyse*.

Arbejdsformidlingernes centrale rolle

Effektiviteten afhænger i høj grad af det enkelte lands økonomiske baggrund og især af arbejdsformidlingernes effektivitet. Evalueringen af virkningerne bekræftede, at aktiverings- og forebyggelsesstrategien har udløst en *omfattende tilpasning af de offentlige arbejdsformidlingers arbejde*. Udviklingen fortsætter i retning af en mere partnerskabspræget strategi, hvor de offentlige arbejdsformidlinger i stigende grad spiller en vigtig integrerende rolle i et bredere privat og offentligt formidlingssystem. I 2001 kan der i flere medlemsstater (Italien, Østrig, Tyskland, Belgien, Danmark og Nederlandene) aflæses en klar tendens i retning af et *blandet marked med offentlige og private arbejdsformidlinger*. Flere medlemsstater er yderligere i gang med at liberalisere reglerne om private arbejdsformidlinger, herunder vikarbureauer (Italien, Østrig, Tyskland, Belgien). Andre (Tyskland, Danmark og Nederlandene) er ved at indføre procedurer, så private arbejdsformidlinger kan deltage i gennemførelsen af offentlige arbejdsformidlingsprogrammer, og nogle investerer i stigende grad i flere og bedre *serviceydelser til virksomheder* (Det Forenede Kongerige, Finland, Nederlandene). Næsten alle medlemsstater bruger informations- og kommunikationsteknologier til at *udvide elektroniske selvbetjeningsfaciliteter* betydeligt, og mange medlemsstater fortsætter udviklingen med at styrke tjenesterne på regionalt eller lokalt plan (Frankrig, Spanien, Grækenland og Italien). Imidlertid er der behov for at videreføre reformen af de institutionelle strukturer til at gennemføre den aktive arbejdsmarkedspolitik og omlægge de komplekse arbejdsformidlingsmetoder.

Skattenedsættelser og bedre samspil mellem skat og understøttelse

I 2001 nedsatte de fleste medlemsstater skatterne på arbejdsindkomst yderligere (personlige indkomstskatter plus arbejdstagernes sociale bidrag) især for personer i den *lavere ende af lønskalaen*, men skattelettelserne blev ikke altid målrettet præcist mod lavtlønnede arbejdstagere. Andre har iværksat skattereformer ved at indføre beskedne generelle skattenedsættelser. Et lille, men voksende, antal medlemsstater (Belgien, Frankrig, Nederlandene, Det Forenede Kongerige, Danmark) er begyndt at se på *samspillet mellem skatte- og understøttelsesordningerne*. Det er nu *alment anerkendt*, at det hurtige bortfald af ydelser, når en ledig får en arbejdsindtægt, er en væsentlig hindring for at søge beskæftigelse, og medlemsstaterne gennemførte *en række forskellige foranstaltninger* for at gøre noget ved det problem. Der er imidlertid behov for en mere effektiv håndhævelse af kriterierne for berettigelse til understøttelse og et bedre samspil med de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, og der skal lægges mere vægt på den måde, hvorpå ydelsessystemerne administreres. Dette vil kunne *mindre de negative incitamenter til at tage arbejde*, samtidig med at der bevares en passende social beskyttelse for de ledige.

Incitamenterne til at tage arbejde er forbedret gennem øget brug af beskæftigelsesbetingede ydelser. Flere medlemsstater (Det Forenede Kongerige, Irland, Finland, Frankrig, Belgien, Italien og Nederlandene) udvider anvendelsen af skattefradragsordninger for personer i beskæftigelse. Nogle medlemsstater har gennemført målrettede foranstaltninger i forbindelse med *ændringer i mindstelønnen og børnetilskudsstrukturen* (Det Forenede Kongerige, Irland, Østrig, Sverige) eller kombinerer understøttelse med deltidsarbejde og uddannelse (Sverige, Danmark, Portugal, Østrig). Medlemsstaterne gør imidlertid ikke noget ved de eventuelle *kønsbetingede virkninger af skatte- og understøttelsesreformerne*.

Forlængelse af den erhvervsaktive alder: der er behov for en helhedsstrategi

Ud over det mål, der blev vedtaget i Stockholm, om at øge beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere til 50 % inden 2010, opfordrede Det Europæiske Råd i Barcelona til gradvist at forhøje den faktiske gennemsnitsalder for, hvornår folk forlader arbejdsmarkedet, med omkring fem år inden udgangen af 2010.

Fakta om ældre arbejdstagere

Beskæftigelsesfrekvensen for aldersgruppen af 55-64-årige var på 38,5 % i 2001 sammenlignet med 74,7 % for de 45-54-årige, 77,1 % for de 25-54-årige og 40,7 % for de 15-24-årige.

Den lovfæstede pensionsalder er blevet sat op i Finland, Danmark og Sverige, og aldersgrænsen for kvinder er blevet bragt på linje med mænds i Belgien, Tyskland, Det Forenede Kongerige og Portugal. Imidlertid er den

faktiske gennemsnitsalder for, hvornår folk forlader arbejdsmarkedet i EU, stadig lav undtagen i nogle få lande, hvor den er steget, såsom Finland.

Niveauet for de 55-64-åriges deltagelse i almen uddannelse og erhvervsuddannelse var 3 % i 2001 sammenholdt med 8,4 % for den voksne befolkning i den erhvervsaktive alder. Sverige, Det Forenede Kongerige, Danmark og Finland har de bedste resultater med en gennemsnitlig deltagelsesfrekvens for ældre arbejdstagere på 10,9 %.

Alle medlemsstater har gjort en større indsats for at fremme spørgsmålet om ældre arbejdstagere i 2001 og er i gang med at gennemføre en bred vifte af foranstaltninger.

Nogle få medlemsstater (Finland, Danmark, Det Forenede Kongerige og Sverige) har udviklet fuldstændige nationale strategier for forlængelse af den erhvervsaktive alder. De fleste støtter efteruddannelse og omskoling af ældre arbejdstagere og/eller ledige. Flere medlemsstater støtter mere fleksible arbejdsaftaler og et forbedret arbejdsmiljø, herunder sundhedsinitiativer på arbejdspladsen. Nogle gennemfører oplysningskampagner for at tilskynde arbejdsgiverne til at indtage en mere positiv holdning over for ældre arbejdstageres potentiale, men ændringer af denne type kræver en vedvarende indsats over længere tid.

Der gøres bestræbelser for at modvirke tidlig fratrædelse eller indføre økonomiske og andre incitamenter til at blive længere på arbejdsmarkedet, skønt der ikke gøres meget for at fremme fleksible arbejdsformer, hvor gradvis pensionering kombineres med deltidsarbejde. Alt i alt koncentrerer medlemsstaterne sig om at reformere understøttelsesreglerne og er mindre opmærksomme på at forbedre arbejdsbetingelserne eller skabe effektive incitamenter til, at arbejdsgiverne fastholder eller ansætter ældre arbejdstagere. Tendensen går i retning af at dække en bredere aldersgruppe end de 55-64-årige og fokusere på ældre arbejdstagere i beskæftigelse i stedet for de ledige (med undtagelse af Det Forenede Kongerige, Danmark, Grækenland, Østrig og Belgien).

Den fortsat lave beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere sammen med *tendensen til at blive ved med at benytte tidlige pensioneringsordninger*, som det ses i visse medlemsstater, giver grund til virkelig bekymring. Der er også risiko for en *substitutionseffekt* mellem forskellige dele af socialsikringssystemerne, såsom pension og invaliditet.

På grundlag af de aktuelle beskæftigelses-scenarier vil det ikke være muligt at nå EU's beskæftigelsesmål for ældre arbejdstagere, med mindre medlemsstaterne udformer og gennemfører helhedsstrategier for forlængelse af den erhvervsaktive alder. I Kommissionens rapport om "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring"¹⁸ skitseredes elementer til en sådan helhedsstrategi baseret på en strategi, der omfatter hele

¹⁸ KOM(2002)9 endelig af 24.1.2002.

livet. I forbindelse med fire mål (flere job og større kvalitet i arbejdet, arbejde skal kunne betale sig, tilvejebringelse af højere og fleksible kvalifikationer på arbejdspladsen, og at arbejde skal være en reel mulighed for alle) blev der indkredset fem prioriterede foranstaltninger: beholde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet, gennemgå skatte- og understøttelsessystemerne, fjerne forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til løn og adgang til arbejdsmarkedet, fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med plejeansvar og nedbringe antallet af personer, som forlader uddannelsessystemet uden eksamen. Når de enkelte foranstaltninger udvikles og gennemføres, skal der også tages bedre hensyn til kønsdimensionen i forbindelse med forlængelse af den erhvervsaktive alder. Arbejdsmarkedets parters aktive støtte og bidrag er afgørende for foranstaltningernes succes.

Støtte til fremskridt for politikker til fremme af livslang læring

Fakta om livslang læring

Det er gået langsommere med de uddannelsesmæssige resultater, idet den voksne befolkning (25-64 år) med en uddannelse på mindst sekundærniveau kun voksede med 0,2 % i 2001 til 63,8 % sammenlignet med en stigning på 1,2 % i 2000. Tallet for kvinder er generelt steget hurtigere end for mænd, og kønsforskellen er blevet mindsket til lidt over 5 procentpoint.

Den voksne befolknings deltagelse i almen uddannelse og erhvervsuddannelse er fortsat lav og har ligget stabilt på 8,4 %. Der er store forskelle mellem de forskellige aldersgrupper og uddannelsesniveauer. Der er en næsten fem gange større sandsynlighed for, at de 25-34-årige deltager i almen uddannelse og erhvervsuddannelse end de 55-64-årige, og det er over seks gange mindre sandsynligt, at lavtuddannede deltager end højtuddannede. Kvinder deltager mere end mænd (9 % sammenlignet med 7,9 %).

Frafaldet i skolen¹⁹ (antallet af 18-24-årige, der forlader uddannelsessystemet uden eksamen med grundskoleniveau II/10. klasse eller derunder) faldt kun marginalt fra 19,7 % i 2000 til 19,4 % i 2001. Tallet er vedvarende højt, især i Portugal (over 45 %) og i Spanien og Italien (over 25 %). Gennemsnittet for mænd i EU er betydeligt højere end for kvinder (21,9 % mod 16,8 %).

Internetbaseret undervisning: I 2002 havde gennemsnitligt 93 % på alle uddannelsesniveauer adgang til Internettet i EU mod 89 % i 2001. I samme periode steg frekvensen for gymnasieskoler fra 96 % til 98 % og fra 84 % til 90 % for grundskoler. Antallet af elever pr. computer med internetadgang faldt fra 15 i 2000 til 10 i 2002. I 2002 brugte 74 % af lærerne på grundskoleniveau og 65 % af lærerne på sekundærniveau i ikke-computerrelaterede fag regelmæssigt computere i klasseværelset, selv om 40 % af lærerne på grundskoleniveau og 47 % af lærerne på sekundærniveau ikke havde fået nogen IKT-relateret uddannelse.

De nye flaskehalse og manglen på kvalifikationer har understreget betydningen af kompetenceudvikling hele livet igennem og har tilskyndet medlemsstaterne til at styrke deres

¹⁹ Det Forenede Kongerige indgår ikke i EU-gennemsnittet på grund af manglende sammenlignelige data. For Irland efter 1997 er brugt resultaterne for det år. Dataene for Sverige kan ikke sammenlignes mellem 2000 og 2001 på grund af ændringer i udformningen af undersøgelsen. For Frankrig indsamles oplysningen kun, hvis uddannelsen er i gang på undersøgelsesdagen.

politikker til fremme af livslang læring. Der lægges øget vægt på *grundlæggende færdigheder*, og forbedring af *voksnes læse- og skrivefærdigheder* er blevet et særligt prioriteret område i nogle medlemsstater. Arbejdsmarkedets parter spiller i alle medlemsstater en stadig vigtigere og mere vidtrækkende rolle i forbindelse med livslang læring. Der er iværksat mange aktioner for at fremme en *bedre overensstemmelse mellem uddannelsesudbudet og efterspørgslen fra arbejdsmarkedet*, herunder foranstaltninger til at gøre grunduddannelsen mere erhvervsrelevant, udvide og reformere lærlingssystemet og, i nogle få medlemsstater, indføre mekanismer til bedre at forudse kvalifikationsbehov. Imidlertid er *uddannelsesstilbuddene fortsat styret af udbuddet*, så systemernes reaktionsevne må styrkes yderligere, og der må tages mere hensyn til spørgsmålene om mobilitet.

Der kan i de fleste medlemsstater ses en *stærkere regional dimension* i politikken til fremme af livslang læring (som støttes gennem regionale udviklingsstrategier, uddannelsespartnerskaber og, i visse tilfælde, gennem øgede budgetter til regionale myndigheder), og mange har udvidet lokale uddannelsescentre for at bringe mulighederne tættere på folk. De fleste medlemsstater har styrket informations-, rådgivnings- og vejledningstjenesterne og er ved at udvikle økonomiske incitamentter til at tage imod uddannelsesstilbud rettet mod både virksomheder og enkeltpersoner. Den fortsat lave deltagelse i almen uddannelse og erhvervsuddannelse og opbremsningen i opkvalificeringen af befolkningen understreger nødvendigheden af en vedvarende indsats. *To tredjedele af medlemsstaterne har nu fastsat nationale mål for deltagelse og resultat*. Der er imidlertid en tendens til at fokusere mere på de yngre aldersgrupper, og selv om det er vigtigt, skal der også gøres en indsats for at finde ud af, hvordan man bedre kan nå de ældre aldersgrupper, de lavtuddannede sårbare grupper, ansatte i SMV'er og personer med atypiske kontrakter. Der er ligeledes behov for at gøre en øget indsats for at *fremme en bredere kultur, der sætter pris på læring*.

Skønt der er gjort håndgribelige fremskridt med at udvikle nationale strategier for livslang læring, skal der lægges øget vægt på *læring på arbejdspladsen og andre former for ikke-formel læring, dårligt stillede grupper, overvågningssystemer og bedre samordnede vejledningstjenester*.

Antallet af personer, der forlader skolen uden eksamen, er gradvist faldet, men med den hastighed, hvormed fremskridtene sker, kan der sættes spørgsmålstejn ved, om det kan lade sig gøre at nå det fælles mål om at halvere antallet inden 2010. Det er særligt vanskeligt at løse problemet blandt mænd, og der er behov for en grundig analyse af situationen og en evaluering af foranstaltningernes effektivitet.

Medlemsstaterne har forstærket indsatsen for at fremme udvikling af IKT-færdigheder i almindelighed og internetbaseret undervisning i særdeleshed. Der gøres særlige bestræbelser

for at give medlemmer af prioriterede grupper, herunder ældre arbejdstagere og ledige, grundlæggende IKT-færdigheder for at *forebygge udviklingen af en digital kløft*. IKT's store betydning i forbindelse med støtte til læring og undervisning styrkes. Internetbaseret undervisning anvendes ikke blot til at forbedre adgangen til læring, men også til at forbedre læreprocessens kvalitet. I forbindelse med de *fælles mål for internetbaseret undervisning* er de fleste medlemsstater tæt på at nå en internetadgang på 100 %, selv om grundskolernes fremskridt er lidt mindre. Antallet af elever pr. computer med internetadgang bliver stadigt bedre, men der er grund til bekymring over lærernes IKT-uddannelse, eftersom næsten halvdelen af alle lærere på sekundærniveauet stadig ikke har fået nogen uddannelse, selv om de i stigende grad bruger computere. Der er generelt ikke megen opmærksomhed om kønsdimensionen i livslang læring, især i forbindelse med internetbaseret undervisning.

Stærkere fokus på forebyggelse af flaskehalse

Fakta om erhvervmæssig mobilitet

Mellem 1997 og 2001 steg ændringen i erhvervsstrukturen (anvendt som alternativ til erhvervmæssig mobilitet) fra 1,9 % til 2,9 %²⁰. Ændringen var størst i Danmark, Grækenland, Italien, Østrig, Sverige og Det Forenede Kongerige.

Fakta om geografisk mobilitet

I 2001 skiftede 15,2 % af befolkningen opholdssted inden for EU (herunder inden for samme by) af erhvervmæssige årsager²¹. Over gennemsnittet ligger Østrig (18,3 %), Tyskland (19,3 %), Frankrig (21,1 %) og Grækenland (17,1 %). Væsentligt under gennemsnittet ligger Belgien (9,3 %), Irland (10,9 %), Nederlandene (8,5 %) og Portugal (8,9 %).

Antallet af personer, der skiftede opholdssted mellem regioner (i samme eller en anden medlemsstat) mellem 1997 og 2001 steg i EU som helhed fra 1,2 % til 1,4 %. Den højeste stigning skete i Frankrig og Østrig. Den største faldende tendens kan observeres i Italien (1,1 % til 0,6 %) og Belgien (1,2 % til 0,1 %). Stigningen for mænd (0,2 %) var noget højere end for kvinder (0,1 %).

Selv om de ændrede økonomiske forhold har mindsket de kortsigtede spændinger på arbejdsmarkedet, har medlemsstaterne gjort en større indsats for at bekæmpe flaskehalse end tidligere. De fleste medlemsstater er bevidste om, at økonomisk vækst i stigende grad vil være betinget af en mere aktiv styring af udbudet af arbejdskraft og har – også på baggrund af de demografiske ændringer – lagt vægt på at udvikle overvågningssystemer for bedre at afdække og analysere udviklingen på arbejdsmarkedet med henblik på at forebygge fremtidige flaskehalse. De understreger også behovet for styrkede aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger (især for dårligt stillede grupper) og uddannelsespolitikker.

I alle medlemsstater er *erhvervsuddannelse for beskæftigede og ledige* vigtige elementer i politikken til at nedbringe antallet af flaskehalse i særlige sektorer (især IKT, sundheds-, pleje- og uddannelsessektoren) og erhverv (tekniske medarbejdere på højere niveau). Medlemsstater, der kan forudse fortsatte eller endog større flaskehalse i de kommende år, søger at udvikle *proaktive uddannelsesprogrammer*, der i mange tilfælde forbindes med udviklingen af et helhedssystem for livslang læring. Det erkendes også, at der for at løse flaskehalsproblemer kræves mere end ansættelses- og uddannelsesiltag: der gennemføres en række foranstaltninger til at gøre den offentlige sektor mere attraktiv, og der gøres en indsats

²⁰ Procenten er et resultat af en sammenlægning af alle de absolutte værdier i ændringerne i erhvervsstrukturen i medlemsstaterne, f.eks. 3% flere kontorfunktionærer, 2 % færre underordnede job osv. For Sverige foreligger der kun data for perioden 1998 – 2000 og for Finland kun for perioden 1998 – 2001.

²¹ Baseret på resultaterne af Eurobarometer 54.2, februar 2001.

for at nedbringe fraværet. Kun ét land (Danmark) ser imidlertid en nedbrydning af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet som et middel til at løse flaskehalsproblemet.

Politikker til fremme af *geografisk mobilitet* har også fået en mere fremtrædende plads i år. Nogle af disse politikker vedrører *mobilitet mellem regioner* inden for det nationale arbejdsmarked, som medlemsstaterne støtter med forskellige incitamenter (for eksempel i Tyskland, Frankrig, Spanien, Italien eller Belgien). Flere medlemsstater præsenterer *indvandring af arbejdskraft* som en del af løsningen på arbejdskraftmanglen og erkender således betydningen af et bedre integreret europæisk arbejdsmarked. Mange medlemsstater har truffet foranstaltninger til at forbedre deres arbejdsformidlingers evne til at sikre ”jobmatching”. De fleste er via EURES-nettet ved at udvikle elektroniske databaser over ledige job og CV’er.

Bedre integrationspolitikker, men der er behov for en styrkelse af foranstaltningerne på efterspørgselssiden

Som de foregående år *betragter et flertal af medlemsstaterne integration på arbejdsmarkedet som den bedste måde til at fremme social integration*. Det erkendes imidlertid i stigende grad, at dette ikke umiddelbart er en mulighed for alle dårligt stillede, og der lægges derfor vægt på en bredere vifte af *supplerende foranstaltninger, der kan bidrage til social integration* (bolig- og sundhedsforhold, saneringspolitikker for byer og landdistrikter). *Indflydelsen fra integrationsprocessen er tydelig* i udviklingen af denne mere globale strategi, og halvdelen af medlemsstaterne henviser i den forbindelse eksplicit til deres nationale handlingsplaner for social integration.

Forskellen mellem de samlede beskæftigelses- og ledighedsfrekvenser og frekvenserne for særlige grupper med overrepræsentation af dårligt stillede, såsom handicappede, etniske minoriteter eller indvandrere, er fortsat høj til trods for, at de fleste medlemsstater har forstærket de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger. Dette understreger, at man ud over at styrke beskæftigelsesegnetheden og opfylde bredere sociale integrationsbehov skal gøre noget ved markedets efterspørgselsside for at bekæmpe forskelsbehandling af dårligt stillede personer. Der bliver truffet foranstaltninger i den retning, idet nogle medlemsstater rapporterer om initiativer, der *kombinerer foranstaltninger til styrkelse af dårligt stilledes beskæftigelsesegnethed med øget vægt på at fremme deres ansættelse* (bevidstgørelse og bekæmpelse af forskelsbehandling generelt). Disse aktioner må udvides og fortsættes. Disse bestræbelser understøttes af, at direktiverne om bekæmpelse af forskelsbehandling i henhold til artikel 13 omsættes til national lovgivning.

Evalueringen af, hvor effektive foranstaltningerne er til at integrere dårligt stillede personer på arbejdsmarkedet og forebygge forskelsbehandling, hæmmes alvorligt af forskelle i definitionen af grupperne og manglen på statistiske data.

2.2.2. *Iværksætterkultur*

Det er væsentligt at forbedre betingelserne for iværksætterkultur for at fremme bæredygtig vækst og jobskabelse. Søjlen for iværksætterkultur handler om at skabe gunstige betingelser, så der kan skabes nye arbejdspladser. Formålet er at gøre det lettere at skabe et gunstigt klima for etablering af nye virksomheder og virksomhedsvækst og at udnytte beskæftigelsespotentialer i videnssamfundet og servicesektoren effektivt. Der lægges vægt på en beskæftigelsesfremmende beskatning, som sammen med en bedre adgang til finansiering for nystartede virksomheder og virksomheder i de tidlige udviklingsfaser er afgørende for at fremme et gunstigt klima for iværksættere. Målet er også at stimulere indsatsen for beskæftigelsen på regionalt og lokalt plan.

Der er brug for en mere målrettet indsats for at gøre iværksætterkultur til en central drivkraft for vækst og beskæftigelse

Foranstaltningerne til at lette virksomhedernes administrative byrder er ikke udviklet tilstrækkeligt. Den politiske opmærksomhed er fokuseret på de komplekse og langvarige procedurer for registrering af virksomheder. Der er fokus på at forenkle registreringsprocedurerne, især ved at bruge IKT, og visse medlemsstater har sat kvantitative mål²², for eksempel at halvere den tid og de udgifter, der er forbundet med at oprette en virksomhed (Spanien, Portugal), eller nedbringe den samlede administrative byrde med 25 % inden udgangen af den indeværende valgperiode (Belgien og Portugal). Der foretages kun en vurdering af lovgivningens virkning på erhvervslivet for den eksisterende lovgivning, mens de fleste medlemsstater (undtagen Det Forenede Kongerige, Sverige, Luxembourg og Danmark) ikke overvejer en forudgående evaluering af ny lovgivning. Trods det stigende antal "one-stop shops" i hele EU og fremskridt i retning af lovgivningsmæssige tiltag, som skal gøre det lettere at starte egen virksomhed, er der stadig plads til forbedringer i nogle medlemsstater. Adgang til finansiering er en afgørende faktor for etablering af nye virksomheder, især med hensyn til at fremme udbuddet af risikovillig kapital til etableringsfasen og de første stadier i virksomhedernes livscyklus, men dette område har ikke fået megen opmærksomhed.

Alle medlemsstater erkender den selvstændige beskæftigelses betydning for jobskabelsen. Sverige har endda sat et særligt mål for antallet af selvstændige. Imidlertid er der *behov for en mere målrettet støtte for at udnytte potentialet for selvstændig beskæftigelse* og tilskynde

²² Jf. KOM(2002) 610.

personer i beskæftigelse eller ledige til at blive selvstændige. De selvstændiges andel af det samlede antal beskæftigede faldt fra 14,9 % i 1997 til 14 % i 2001, og faldet var stærkere for mænd end for kvinder. Denne udvikling kunne blot være resultatet af en gradvis strukturel ændring, dvs. traditionelle sektorer, hvor selvstændig beskæftigelse er relativt udbredt, gør plads for nye sektorer, hvor selvstændig beskæftigelse er mindre udbredt. Kulturelle årsager og relativt store faktiske og formodede vanskeligheder ved at etablere en virksomhed synes i flere medlemsstater at afskrække folk fra at blive iværksættere. Skattetrykket på selvstændig beskæftigelse og mindre virksomheder ser ud til at være faldende, og der er truffet foranstaltninger til at fjerne skattetrykket fra potentielle selvstændige, og flere medlemsstater gør en samordnet, vedvarende indsats for at fremme iværksætterkultur blandt kvinder.

Den positive udvikling inden for iværksætteruddannelse må styrkes. De fleste medlemsstater har taget en bred vifte af initiativer til uddannelse af potentielle og eksisterende iværksættere. *At fremme iværksætterkultur i uddannelsessystemet* er en vigtig udvikling for at overvinde de kulturelle og holdningsmæssige blokeringer mod selvstændig beskæftigelse, men indsatsen må styrkes og struktureres, og der skal lægges vægt på uddannelse af lærere. Medlemsstaterne tilbyder forskellige uddannelsesmuligheder for iværksættere og potentielle iværksættere uden for og - i et vist omfang - inden for uddannelsessystemet. Disse muligheder er blevet udviklet af forskellige institutioner, erhvervsstøtteorganisationer og faglige organisationer, men de skal målrettes bedre mod brugernes behov, især med henblik på at finde kilder til økonomisk støtte, og der skal lægges mere vægt på uddannelsesmuligheder for kvinder og unge.

Til trods for at der er sket en afmatning i beskæftigelsesvæksten i servicesektoren, *skal dens fulde potentiale udnyttes, idet der lægges særlig vægt på videnbaserede tjenesteydelser.* Beskæftigelsen i servicesektoren steg fortsat i 2001 om end langsommere, gennemsnitligt 1 % i EU, hvilket ligger under den samlede vækst i beskæftigelsen (1,2 %). Vækstraten var højere for kvinder end for mænd i de fleste medlemsstater. Beskæftigelsesfrekvensen i servicesektoren steg i hele perioden 1997-2001 med næsten 4 procentpoint til 44,4 % i 2001. Denne frekvens er lidt højere for kvinder (45,6 %) end for mænd (43 %). Kun få medlemsstater har oplyst om deres indsats for at fjerne hindringer for etablering af tjenesteydelser (Danmark, Tyskland), men de fleste satser på investeringer i videnbaserede tjenesteydelser. Det drejer sig ikke blot om at støtte i etableringsfasen, men også om støtte til eksisterende virksomheder med henblik på at udvikle deres aktiviteter, stimulere innovation og skabe nye jobmuligheder. En række nye initiativer, som flere medlemsstater har støttet, sigter mod at skabe jobmuligheder inden for videnbaserede tjenesteydelser og på miljøområdet. Nogle medlemsstater har forstærket deres indsats for at øge beskæftigelsen i miljøsektoren (Østrig, Belgien, Danmark, Tyskland).

Der er sket visse fremskridt med at bekæmpe *sort arbejde*, men indsatsen må styrkes, og overvågningen og rapporteringen om gennemførelsen må forbedres. Medlemsstaterne

bekæmper sort arbejde med generelle arbejdsmarkedsreformer. Deres indsats er koncentreret om: at forenkle procedurer for anmeldelse af nye job, øget tilsyn og kontrolkampagner, at kombinere jobincitamenter med sanktioner, herunder foranstaltninger til at bekæmpe skatte- og socialsikringssvindel, at nedsætte momsens inden for arbejdskraftintensive tjenesteydelser for at skabe mere lige konkurrence med de samme tjenesteydelser, som leveres gennem den uformelle økonomi og at udvikle lovgivning for at kontrollere indvandreres sorte eller illegale arbejde. De fleste medlemsstater har gennemført eller bebudet *nye initiativer* på disse områder (Det Forenede Kongerige, Portugal, Italien, Tyskland, Frankrig, Østrig, Belgien, Spanien, Nederlandene og Grækenland). Der er brug for at gøre mere og videreføre en samordnet indsats, som involverer alle berørte tjenestegrene i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

Trods nedsættelser er skatten på arbejde stadig høj

Fakta om beskatningen i EU

Det samlede skattetryk i EU, målt som forholdet mellem det samlede indkomstskatteprovenu og BNP, steg fra 41,5 % i 1996 til 41,9 % i 1999 med en faldende tendens i 2001 lige under 1996-niveauet (41,3 %).

Den justerede implicite skat²³ på arbejdskraft, som vedrører udviklingen i det samlede skattetryk på løn i EU, blev efter at have nået sit hidtil højeste niveau på 37,8 % i 1998 herefter reduceret med 1 procentpoint til ca. 36,8 % i 2001.

Nedsættelsen af skattetrykket på lavtlønnede ser ud til at blive større. Der kan for perioden 1997-2001 observeres en gennemsnitlig skatnedsættelse på 3 procentpoint i EU til 37,8 % i 2001. Den gælder for alle medlemsstater, om end i varierende grad.

Det generelle skattemiljø bør fremme iværksættervirksomhed og tilskynde til risikotagning. Det samlede skattetryk steg i perioden 1996-1999. Derefter vendte tendensen i mange medlemsstater. Ikke desto mindre er skatten i flere af dem (Sverige, Danmark, Belgien, Finland, Frankrig og Østrig) stadig høj med over 45 % af BNP.

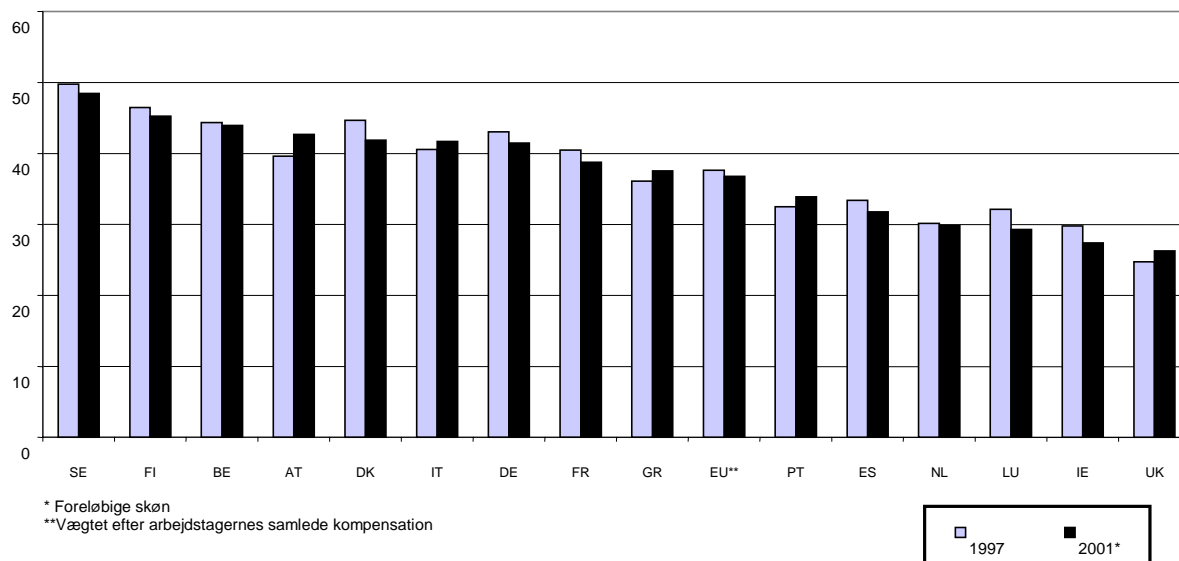
Der kan i alle medlemsstater konstateres en positiv udvikling i nedsættelsen af skatten på arbejde. De fleste medlemsstater har forpligtet sig til at opfylde målet om at nedbringe skattetrykket på arbejde, men har dog undladt at fastsætte nationale mål. Skattetrykket på arbejde målt som den justerede implicite skat på arbejdskraft blev mellem 1996 og 2001

²³ Defineret som de samlede direkte og indirekte skatter på arbejdsindkomst (personlig indkomstskat plus lønskatter) plus arbejdsgiveres og arbejdstageres sociale sikringsbidrag som en procentdel af de samlede arbejdsomkostninger. Der er tale om et historisk, empirisk mål for det faktiske skattetryk på arbejdsindkomst, og det bygger derfor på de observerede samlede data om skatteprovenu og indkomster.

nedsat²⁴ i EU med 1 procentpoint til 36,8 % i 2001, især fordi de sociale sikringsbidrag blev sat ned. Nedsættelsen af skatterne på arbejde er mest synlig for de lavtlønnede (ca. 3 procentpoint) målt i skatteken for en enlig arbejdstager, der tjener 67 % af en gennemsnitlig produktionsarbejders løn.

²⁴ Tallene for den implicite skat er baseret på nationalregnskaberne og supplerende skøn fra medlemsstaterne (kilde: Kommissionens tjenestegrene GD TAXUD). "Skatteken" på arbejdskraft måler forskellen mellem arbejdsgiverens lønomkostninger og arbejdstagerens nettoløn for en enlig arbejdstager, der tjener 67 % af en gennemsnitlig produktionsarbejders løn (kilde: OECD i samarbejde med medlemsstaterne). Dataene er baseret på skatteindekser, der er beregnet for hypotetiske husholdninger.

Figur 3: Den justerede implicitte skat på beskæftiget arbejdskraft



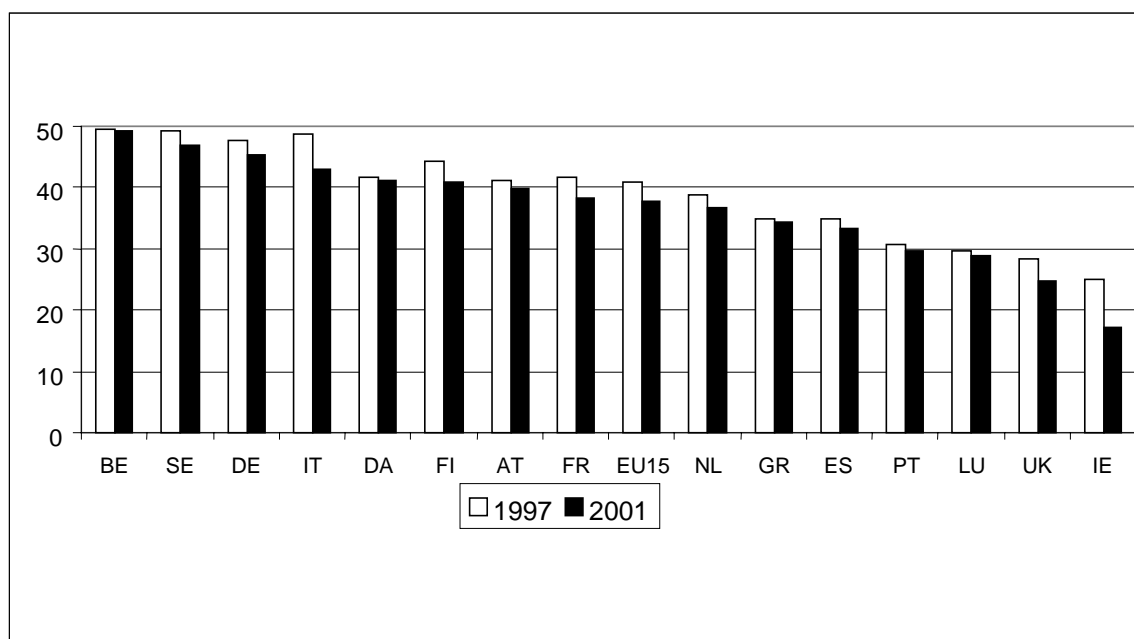
Kilde: Eurostat, opbygningen af skattesystemerne i EU, ajourført af Kommissionens tjenestegrene, GD TAXUD.

En sammenligning mellem medlemsstaterne giver et meget ujævnt billede, idet der er sket betydelige ændringer i sammensætningen af skatteken på arbejde i de senere år. Irland og Italien har registreret de højeste nedskæringer i den samlede skatteken efterfulgt af Det Forenede Kongerige, Finland og Frankrig. I perioden 1997-2001 har de fleste medlemsstater nedsat skatteken for lavtlønnede og/eller arbejdstagere med en gennemsnitsløn.

De fleste medlemsstater rapporterer om *betydelige nedsættelser af den personlige indkomstskat og de sociale bidrag* i 2001-2002 som led i deres skattereformer med henblik på at nedbringe skattetrykket på arbejdskraft (Frankrig, Nederlandene, Irland, Danmark, Finland, Sverige, Tyskland, Det Forenede Kongerige, Luxembourg og Belgien). En vigtig fremgangsmåde har været at nedsætte de lovpligtige indkomstskatteprocenter. Flere medlemsstater har samtidig forhøjet den skattefrie bundgrænse. De fleste medlemsstater prioriterer nedsættelser for lavtlønnede, f.eks. blev der indført særlige skattefradrag eller

fradrag i beskatningsgrundlaget for arbejdsindtægter i mange medlemsstater (Belgien, Frankrig, Finland, Sverige, Irland, Det Forenede Kongerige og Nederlandene²⁵). Disse instrumenter virker således, at skattenedsættelserne normalt gradvist indføres for lavtlønnede arbejdstagere og derefter nedtrappes for højere indkomster. Der blev også indført målrettede nedsættelser af socialsikringsbidrag (hovedsagelig arbejdsgiverbidragene), især for lavtlønnede, ved ansættelse af nye medarbejdere og langtidsledige, ved fastholdelse af ældre arbejdstagere i beskæftigelse og ansættelse af unge, der lige er gået ud af skolen (Belgien, Grækenland, Spanien, Frankrig, Irland, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Sverige, Danmark og Portugal).

Figur 4: Skatteprocent for en enlig, der tjener 67 % af en gennemsnitlig produktionsarbejders løn



Kilde: OECD, "Taxing wages-taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits" beregninger af Kommissionens tjenestegrene baseret på OECD's database 1996-2001.

I betragtning af at skattetrykket på arbejde i de fleste medlemsstater har været stadigt stigende siden begyndelsen af 1970'erne, er det et væsentligt resultat, at tendensen i skattetrykket på arbejde nu er vendt i de fleste medlemsstater. På trods af denne positive udvikling er skatten på arbejde dog stadig høj i en række medlemsstater, især sammenlignet med skatterne på

²⁵

Nederlandene er undtagelsen, der bekræfter reglen om, at skattefradrag nedtrappes for højere indkomster.

arbejde i USA og Japan. Dette understreger behovet for at øge indsatsen for at nedbringe skattetrykket for de lavtlønnede og skabe balance i sammensætningen af de forskellige skatteforanstaltninger, idet der tages hensyn til arbejdsmarkedets særlige forhold.

Der er behov for at styrke de skattemæssige incitamenter til at øge investeringerne i menneskelige ressourcer. De skattereformer, medlemsstaterne har iværksat, skal ikke blot fremme jobskabelsen, men skal også fjerne økonomiske hindringer for uddannelse, både for virksomheden og den enkelte. Et stigende antal medlemsstater støtter investeringer i menneskelig kapital gennem skattefordele til virksomheder, der fremmer uddannelse (Spanien, Østrig, Nederlandene, Sverige, Det Forenede Kongerige). Nogle medlemsstater støtter ikke-skatterelaterede foranstaltninger til fremme af uddannelse for den enkelte eller virksomheden, omallokering af indtægterne fra de grønne afgifter til kvalifikationsudvikling for den enkelte eller nyskabende finansieringsmekanismer, der fokuserer på den enkelte, såsom "kvalifikationsbonus" i forbindelse med "kvalifikationsopsparingskonti" (Sverige) og skattefradrag (Det Forenede Kongerige). Men i takt med at arbejdstagernes geografiske mobilitet øges, og tendensen til, at de oftere skifter arbejdsgiver, bliver mere udbredt, er virksomhederne mindre tilbøjelige til at iværksætte uddannelsesinitiativer.

Der gøres ikke særlige fremskridt med at omlægge skatter fra arbejdsindkomst til alternative kilder. Nogle medlemsstater (Danmark, Tyskland, Nederlandene, Sverige og Det Forenede Kongerige) har indført eller forhøjet de grønne afgifter, især energiafgifterne, primært for at opfylde miljømæssige mål i stedet for at opveje nedsættelserne i skatten på arbejde. Flere medlemsstater fortsætter med at gennemføre skattemæssige foranstaltninger, der kan bidrage til at flytte den (indirekte) skattebyrde væk fra arbejdskraftintensive tjenesteydelser ved at nedsætte momsens på disse tjenesteydelser (Belgien, Spanien, Frankrig, Italien, Luxembourg, Nederlandene, Portugal og Det Forenede Kongerige). Dette initiativ, der blev iværksat i 2000 for en 3-årig periode, skal forlænges endnu et år indtil 2003, så Kommissionen på grundlag af nationale rapporter kan vurdere, hvor effektivt det er, og give mulighed for at træffe beslutning om at udvide det til andre medlemsstater eller ophæve det.

Udviklingen af den europæiske beskæftigelsesstrategis geografiske dimension er gået ind i en konsolideringsfase

Lokale beskæftigelsesstrategier må udformes i overensstemmelse med de særlige lokale forhold. Medlemsstaterne er fortsat med at gennemføre de foranstaltninger og politiske ændringer, de tidligere havde iværksat, og kun få har truffet nye foranstaltninger i forbindelse med lokale eller regionale beskæftigelsesfremmende aktioner. Der er en stigende tendens til at decentralisere beskæftigelsespolitikkerne, i mange tilfælde under indflydelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi og strukturfondene. Det synes at være almindeligt accepteret, at der er behov for en mere strategisk indfaldsvinkel i udviklingen af

beskæftigelsen på lokalt plan, og det afspejles mere og mere i de nationale handlingsplaner. En sådan strategi kræver øget sammenhæng og en strammere udformning og evaluering af de territoriale beskæftigelsespolitikker.

De regionale handlingsplaner blev videreudviklet og er på plads i fire medlemsstater (Belgien, Portugal, Spanien og Det Forenede Kongerige). I Finland vil de regionale handlingsplaner fra 2002 og frem være integreret i de nationale handlingsplaner, idet ministerier og deres respektive regionale organer skal forhandle årlige mål og ressourcer for regionerne. De territoriale beskæftigelsespagter er stadig vigtige instrumenter for gennemførelsen af beskæftigelsespolitikkerne på lokalt/regionalt plan i nogle medlemsstater (Italien, Portugal, Østrig).

Partnerskabsstrategien skal styrkes. De lokale og regionale myndigheders deltagelse i arbejdet med den nationale handlingsplan er i de fleste medlemsstater begrænset til gennemførelsesfasen. De nationale handlingsplaner udarbejdes primært af centralregeringen i samråd, men sjældent i partnerskab, med andre aktører. Der er voksende interesse i medlemsstaterne for territorielt baserede integrerede strategiers rolle og i partnerskaber som instrumenter for en aktiv arbejdsmarkedspolitik; strategiske partnerskaber på lokalt plan nævnes ofte, men beskrives sjældent i detaljer, og de partnerskaber, der omtales, er ofte knyttet til strukturfondsprogrammer. Den igangværende decentralisering af de offentlige arbejdsformidlinger indebærer øget fleksibilitet og autonomi på lokalt plan, eftersom de i stigende grad kan vælge foranstaltninger eller instrumenter, der er besluttet på nationalt eller regionalt plan til at opfylde lokale behov. Arbejdsmarkedets parters betydning for jobskabelsen på lokalt plan drøftes ikke i detaljer, og de øvrige potentielle aktører nævnes om muligt endnu kortere, især i forbindelse med den *sociale økonomi*.

2.2.3. Tilpasningsevne

Foranstaltninger under denne søjle i den europæiske beskæftigelsesstrategi fokuserer på regeringernes og arbejdsmarkedets parters fælles bestræbelser på, gennem partnerskabsmetoden, at forbedre beskæftigelsesniveauet og beskæftigelsens kvalitet ved at tilpasse arbejdets tilrettelæggelse og gennemføre strategier for livslang læring i virksomhederne. Disse foranstaltninger sigter mod at øge arbejdsmarkedets og dets aktørers evne til at tilpasse sig strukturelle forandringer, især ved at gøre virksomhederne omstillingsparate, mindske hindringerne for beskæftigelse og skabe en passende balance mellem fleksibilitet og tryghed. Retningslinjerne for 2002 fremhæver specifikt en indsats for at forbedre kvaliteten i arbejdet i forbindelse med en modernisering af arbejdstilrettelæggelse og arbejdsformer. Endvidere udvides anvendelsesområdet for beskæftigelsesretningslinjerne for 2001, især med hensyn til arbejdsmiljø, og der fastsættes et mål for de IT-færdigheder, der skal erhverves inden 2003.

Mod en bedre balance mellem fleksibilitet og tryghed

Fleksibilitet og tryghed: bygge på synergier

I takt med, at selve begreberne fleksibilitet og tryghed udvikler sig for at afspejle forandringerne i vore samfund, må konceptet om balance mellem begge begreber - som er væsentlig for tilpasningsevnesøjlen – udforskes bedre.

Fleksibilitet, eller virksomheders evne til at tilpasse sig markedets efterspørgsel, kan antage mange former i forbindelse med beskæftigelse. *Ekstern fleksibilitet* forstået som muligheden for at "hyre og fyre" (herunder anvendelsen af midlertidige eller tidsbegrænsede kontrakter) er en øjeblikkelig reaktion, der giver virksomhederne mulighed for at tilpasse sig uforudsete omstændigheder og nye tendenser, såsom ændringer i efterspørgsel eller kvalifikationskrav. Den giver virksomhederne mulighed for at justere deres produktion hurtigt. *Intern fleksibilitet* indebærer omorganisering af den eksisterende arbejdsstyrke (arbejdstid, arbejdsmetoder, uddannelse, mobilitet osv.) og er en strategi til på længere sigt at styre forandring og udvikle færdigheder og kompetencer med klare fordele for produktivitet og tilpasningsparathed. Disse former for fleksibilitet supplerer hinanden og indebærer hver især særlige fordele og omkostninger for enkeltpersoner, virksomheder og samfundet.

Tryghed i en statisk strategi fokuserer på arbejdsforholdets stabilitet og muligheden for et sikkerhedsnet i tilfælde af tab af arbejdspladser. I et mere *dynamisk* perspektiv betyder tryghed, at der ikke sker forskelsbehandling mellem forskellige former for arbejdskontrakter og -aftaler og erhvervelse og bevarelse af beskæftigelsesegnethed for at lette tilpasningen til forandringer og mobiliteten mellem job. På denne baggrund er adgang til uddannelse og karriereudvikling væsentlige aspekter for trygheden i ansættelsen.

Fleksibilitet og tryghed kan udvikles på en *gensidigt styrkende måde*. En ordentlig balance kræver accept af innovation og forandring samt mangfoldighed på arbejdsmarkedet. Det er et vigtigt element af jobkvaliteten. Det tjener såvel arbejdsgiveres som arbejdstageres interesser.

Sammen med den moderate stigning i deltidsarbejde og tidsbegrænsede ansættelser (jf. nedenstående indrammede tekst) fortsatte den langvarige tendens mod mere fleksible arbejdstidsaftaler i 2001. I Tyskland, Grækenland, Østrig, Italien, Luxembourg og Belgien er der i en lang række kollektive overenskomster gennemført *arbejdstidskorridorer og udvidede perioder til at beregne den gennemsnitlige arbejdstid*. Der træffes foranstaltninger til at nedbringe *overarbejde* i Luxembourg, Belgien, Tyskland, Grækenland og Østrig både ad lovgivningens vej og via kollektive overenskomster. Den nedsættelse af arbejdstiden, som var påbegyndt i Frankrig og Belgien, blev videreført, men på en måde, der var skræddersyet til de forskellige behov gennem passende aftaler. På den måde resulterer de også ofte i øget fleksibilitet.

For at opfylde deres arbejdsmarkeds særlige behov prøver flere medlemsstater at ændre den aktuelle balance mellem forskellige typer kontrakter og arbejdstidsaftaler. For eksempel forsøger Spanien at nedbringe andelen af tidsbegrænsede kontrakter, mens Grækenland sigter mod at gøre det mere attraktivt at arbejde på deltid, og Sverige fremmer fuldtidsarbejde. Disse

bestræbelser kan måske efterhånden føre til større konvergens i arbejdsmønstrene i EU-medlemsstaterne.

Fleksibilitet i arbejdet

Der var i perioden 1997-2001 en **moderat, men stabil stigning i deltidsarbejdet**. Andelen af deltidsansatte i forhold til alle ansatte steg fra 17,7 % til 17,9 %. I medlemsstater med en høj deltidsfrekvens som Danmark og Sverige kan der konstateres et fald over tid, og Portugal og Grækenland har fortsat de laveste deltidsfrekvenser på mellem 4,8 % og 3,5 %.

Andelen af **tidsbegrænsede kontrakter** steg fra 12,2 % i 1997 til 13,2 % i 2001. Spanien har den højeste andel på over 31 % med faldende tendens i de seneste år; der blev registreret lave frekvenser i Irland (stærkt faldende) og i Luxembourg, hvor tendensen er let stigende.

Mens deltidsarbejde er en **frivillig** beslutning ifølge ca. 80 % af de adspurgte personer, er tidsbegrænset beskæftigelse for det meste **ufrivillig** (også 80 %).

For at sikre balance i denne tendens mod øget fleksibilitet har mange medlemsstater truffet vigtige foranstaltninger til at *sikre ligebehandling*, i vid udstrækning baseret på de relevante EU-direktiver om deltidsarbejde og tidsbegrænsede beskæftigelsesforhold (Italien, Grækenland, Portugal, Luxembourg, Spanien, Tyskland, Belgien). I Irland, Tyskland, Sverige, Luxembourg og Danmark har *deltidsarbejdstagere* fået flere rettigheder. I Portugal, Grækenland, Nederlandene og Spanien blev der truffet foranstaltninger til at gøre deltidsarbejde mere attraktivt, og i Frankrig blev der mindre ufrivilligt deltidsarbejde som følge af arbejdstidsnedsættelsen. Med hensyn til *tidsbegrænsede kontrakter* blev der især gjort en indsats i Grækenland, Portugal, Det Forenede Kongerige, Finland, Italien, Sverige, Tyskland og Spanien for at forbedre arbejdsbetingelserne og/eller modvirke korte tidsbegrænsede kontrakter. For at nedbringe antallet af ustabile job blev der indført visse restriktioner for tidsbegrænsede kontrakter i Frankrig og Tyskland.

Der rapporteres i alle medlemsstater om både lovfæstede og/eller kollektivt aftalte forbedringer i *arbejdsmiljøspørgsmål*, og de ses som et centralt element i forbedringen af kvaliteten i arbejdet. I mange tilfælde er der reformer i gang for at styrke den forebyggende indsats, øge dækningen og for at formidle god praksis. Arbejdsmarkedets parter (især i Finland, Italien, Frankrig, Sverige, Spanien, Østrig og Portugal) blev i stigende grad inddraget, som det ses af deres deltagelse i forberedelsen og gennemførelsen af foranstaltninger. Der er planer om en gennemgribende revision af lovgivningen i Irland og Danmark med fokus på definition af nye risici. I Nederlandene blev der indgået såkaldte industriaftaler, og der er planer om flere i år for at forbedre forebyggelsen af eksponering for større risici. Det relativt høje antal *arbejdsulykker* (for perioden 1994-99) viser, at der er behov for en større forebyggende indsats, især i Sverige, Danmark, Spanien, Belgien, Grækenland og Irland.

På EU-plan blev der mellem arbejdsmarkedets parter indgået to sektoraftaler (handel, telekommunikation) og en vigtig overordnet tværfaglig aftale om *fjernarbejde*. Gennemførelsen af disse aftaler på nationalt plan danner rammerne om en socialt ansvarlig behandling af denne form for arbejde. Telaarbejde blev direkte behandlet af arbejdsmarkedets parter i Østrig, Italien, Det Forenede Kongerige og Portugal.

Initiativer om modernisering af arbejdstilrettelæggelsen fortjener større udbredelse

Modernisering af arbejdstilrettelæggelsen går langt videre end fleksibilitet i aftaler og arbejdstid. Den omfatter en række forskellige arbejdspladsinitiativer, der bidrager til en optimal udnyttelse af ressourcer og kompetencer. Moderne arbejdstilrettelæggelse kan spille en væsentlig rolle med hensyn til at fremme virksomhedernes arbejdskvalitet, produktivitet og konkurrenceevne. Mere generelt kan modernisering i vid udstrækning lette både enkeltpersoners og organisationers tilpasning til forandring.

Medlemsstaterne har taget en række interessante initiativer for at fremme innovation og formidling af god praksis på dette område. Finland følger i den forbindelse en holistisk strategi, især gennem arbejdspladsudvikling og de nationale produktivetsprogrammer. Andre bemærkelsesværdige initiativer, som ofte involverer lokale aktører eller arbejdsmarkedets parter, bliver taget i Det Forenede Kongerige (f.eks. CBI-projekter (iværksat af den britiske sammenslutning af arbejdsgiverorganisationer, virksomheder og nationaliserede industrier)), Portugal og Spanien (regeringsinitiativer med det formål at fremme gennemførelse og formidling af god praksis), Irland (National Center for Partnership and Performance) og Tyskland (loven om virksomhedens interne organisation og Insti-programmet).

På trods af den slags initiativer er formidlingen af eksempler på vellykket organisatorisk innovation indtil nu stadig svag i EU. Dette kan skyldes en række gensidigt forstærkende faktorer, blandt andet utilstrækkeligt kendskab til nyskabende praksis og fordelene herved, ringe adgang til dokumentationsbaserede metoder og ressourcer, der kan støtte oplæring og innovation i organisationen, og at uddannelsessystemerne ikke kan give viden og færdigheder, som er relevante for de nye former for arbejdstilrettelæggelse.

Større opmærksomhed om medarbejderuddannelse ...

Der findes i næsten alle medlemsstater aftaler om erhvervsuddannelse på tværs af brancher og/eller på sektorplan, og meget ofte fastlægges rammerne for efter- og videreuddannelsesaktiviteter i kollektive overenskomster. Flere medlemsstater eksperimenterer med forskellige former for økonomiske incitamentter til kvalifikationsudvikling, blandt andet individuelle uddannelseskonti, ”uddannelseschecks”, uddannelsesafgifter og skattereformer. Initiativer, der knytter arbejdstid sammen med uddannelse (for eksempel arbejdstidskonti, uddannelsesorlov og jobrotationsordninger), fortsætter. Indsatsen for at udvikle akkrediteringssystemer for ikke-formel læring videreføres. Der er visse tegn på bevægelse i retning af en mere langsigtet, mere strategisk metode til udvikling af arbejdsstyrken og fremme af mere integrerede foranstaltninger til fremme af livslang læring, men generelt har der ikke været megen opmærksomhed om at støtte en bredere læringskultur på arbejdspladsen. Det bliver mere udbredt, at arbejdstagere får ret til individuelle uddannelsesplaner (Belgien, Danmark, Nederlandene, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige), og i nogle få tilfælde er man ved at indføre en bredere ret til et minimumsantal timers uddannelse pr. år (Portugal, Finland). Det er imidlertid for tidligt at se resultaterne. Der bør følges konkret op på disse ordninger med henblik på at gøre dem så effektive som muligt.

Nogle få medlemsstater oplyser, hvor mange arbejdstagere der er omfattet af aftaler (Belgien, Tyskland, Irland, Spanien og Det Forenede Kongerige). I fremtiden er der behov for at få mere systematisk information om dækning og budget vedrørende aftaler om livslang

uddannelse. De nyligt vedtagne rammer for indsatsen for færdigheder og kompetencer, som arbejdsmarkedets parter har udformet på EU-plan, kunne bidrage til at afhjælpe nogle af de aktuelle mangler i rapporteringen.

Nogle medlemsstater rapporterer om en stigning i virksomhedernes udgifter til erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse (for eksempel Irland, Belgien og Det Forenede Kongerige), og dette bekræftes af europæiske data som en generel tendens²⁶. Nogle medlemsstater fremhæver også en stigning i de offentlige udgifter, og alt i alt *kan der konstateres en stigende tendens i udgifterne* og en vis udvikling i retning af, at alle berørte aktører i højere grad deler omkostningerne. Den Europæiske Socialfond spiller ofte en vigtig rolle med at understøtte efter- og videreuddannelse.

... men målet om IKT-kompetence til alle arbejdstagere kan ikke nås uden en forstærkelse af indsatsen

Selvom flere og flere arbejdstagere anvender computere på arbejdspladsen, *lægger medlemsstaterne fortsat ikke meget vægt på målet om at give alle arbejdstagere mulighed for at få informationssamfundskompetence inden 2003*. I mange medlemsstater ser det ud til at indgå i en bredere aktion, der har til formål at fremme IKT-kompetence for alle borgere (Belgien, Finland, Luxembourg, Sverige). Andre, som Det Forenede Kongerige, Portugal, Grækenland og Irland, rapporterer om mere specifikke initiativer målrettet mod arbejdstagere.

Europæiske data²⁷ viser, at der bliver gjort visse fremskridt med hensyn til at nå målet, idet *lige over 29 % af den samlede arbejdsstyrke har fået grundlæggende IKT-undervisning* i 2001 (i forhold til lige under 23 % i 2000). Uddannelsesindsatsen er imidlertid i vid udstrækning rettet mod ledere og funktionærer, mens det store flertal af ufaglærte arbejdstagere fortsat er udelukket fra at blive opkvalificeret inden for IKT. Arbejdstagere i små virksomheder og mikrovirksomheder har også meget få muligheder for at få uddannelse. *Indsatsen må omgående forstærkes betydeligt, hvis målet skal nås om at give alle arbejdstagere muligheder inden udgangen af 2003*.

2.2.4. Lige muligheder

For at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og nå beskæftigelsesmålene for 2010, der blev fastsat af De Europæiske Råd i Lissabon og Stockholm, opfordres regeringer og arbejdsmarkedets parter til at styrke politikkerne til fremme af lige muligheder for kvinder og mænd på

²⁶ Data om efter- og videreuddannelse (efter- og videreuddannelsesundersøgelserne 1 & 2, referenceår 1993 og 1999) viser, at virksomhederne i stigende grad investerer i efter- og videreuddannelse, men niveauet er alligevel generelt lavt og svinger fra lige over 1% af alle virksomheders arbejdsomkostninger i Portugal til 3% i Danmark.

²⁷ Eurobarometerundersøgelse om IKT og beskæftigelse, 2000 og 2001.

arbejdsmarkedet. Dette søges ved at integrere ligestillingsaspektet i alle søjler med henblik på at mindske kønsbetingede forskelle i ledigheds- og beskæftigelsesfrekvenser, gøre noget ved kønsopdeling og lønforskelle og fremme foranstaltninger, der gør det lettere at forene arbejds- og familieliv, herunder etablering af børnepasningsmuligheder.

Udviklingen på dette område bør også undersøges på baggrund af den fælles rapport fra Kommissionen og Rådet om forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen²⁸, hvori der efterlyses et stærkt initiativ til at mindske kønsbetingede forskelle både i den offentlige og private sektor. Foranstaltningerne kunne sigte mod at afhjælpe kønsbetingede lønforskelle og fremme adgangen til arbejdsmarkedet ved blandt andet at gennemgå begrænsninger i kvinders og mænds valg på arbejdsmarkedet og revidere jobklassificering og løndannelsesprocesser.

Fakta om kønsbetingede forskelle: de bliver mindre, men det går langsomt

*I 2001 steg **beskæftigelsesfrekvenserne** for kvinder i alle medlemsstater (undtagen Belgien og Grækenland), og forskellen mellem mænds og kvinders beskæftigelse faldt lidt. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder i EU (54,9 %) ligger imidlertid stadig 18 procentpoint under frekvensen for mænd (73 %). Sverige, Finland og Danmark har de mindste kønsbetingede forskelle i beskæftigelsesfrekvenserne. Grækenland, Spanien, Italien, Luxembourg og Irland har de største forskelle mellem kønnene på over 20 procentpoint.*

*I de fleste medlemsstater er **ledighedsfrekvensen** stadig højere for kvinder end for mænd (undtagen i Det Forenede Kongerige, Sverige og Irland). I 2001 faldt den kønsbetingede forskel i ledigheden til 2,3 procentpoint. Grækenland, Spanien, Italien og Frankrig har de største forskelle mellem mænd og kvinder.*

*Kvinders gennemsnitlige **bruttotimeløn** (arbejdstagere med 15 timers arbejde eller derover) lå i 1998 på 83,8 % af mænds (en lønforskel på 16,2 procentpoint)²⁹. Forskellen mellem mænds og kvinders løn var højere i den private sektor (23,7 procentpoint) end i den offentlige sektor (10,7 procentpoint). Portugal, Italien og Belgien havde de mindste lønforskelle i 1998. De største lønforskelle fandtes i Det Forenede Kongerige, Østrig, Nederlandene, Tyskland og Irland.*

***Kønsopdelingen** i sektorer og erhverv er forblevet stabil siden sidste år (17,7 % i sektorer og 25,2 % i erhverv)³⁰. Målt på sektorer har Finland, Sverige, Portugal, Irland og Østrig den største opdeling med et indeks på over 20 %. Målt på erhverv har Finland, Sverige, Østrig og Danmark den største kønsopdeling fra 27 % til 30 %.*

²⁸ "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring", fælles rapport fra Kommissionen og Rådet.

²⁹ Sidste år var indikatoren for lønforskellen mellem mænd og kvinder baseret på nettoløn. Da det er vanskeligt at sammenligne nettoløn på tværs af landene på grund af landenes forskellige skattesystemer, er indikatoren i år baseret på bruttoløn. Det er derfor ikke muligt at foretage sammenligninger med foregående år. Der foreligger ikke data for Finland, Luxembourg og Sverige.

³⁰ Kønsopdelingen i sektorer og erhverv måles, som følger: Den gennemsnitlige nationale andel af beskæftigelsen for kvinder og mænd anvendes 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.

*Tilstedeværelsen af børn påvirker kvinders og mænds deltagelse på arbejdsmarkedet forskelligt. Data³¹ for 2001 viser, at tilstedeværelsen af et barn (0-6 år) medfører et fald i kvinders beskæftigelsesfrekvens med gennemsnitligt 12 procentpoint i EU, mens mænds beskæftigelsesfrekvens stiger med 9 procentpoint. Den negative **betydning** for beskæftigelsen **af at være mor** er særligt stærk i Tyskland, Det Forenede Kongerige og Spanien (over 20 procentpoint)³².*

Fremskridt mod beskæftigelsesmålene, men der skal gøres en indsats for ældre kvinder

På trods af de fremskridt i kvinders beskæftigelse, der blev konstateret i 2001, og det forhold, at nogle af medlemsstaterne (Østrig, Danmark, Nederlandene, Finland, Portugal, Sverige og Det Forenede Kongerige) allerede er nået over målet for kvinders beskæftigelsesfrekvens på 60 % i 2010, ligger beskæftigelsesfrekvensen for EU som helhed stadig 5,1 procentpoint under målet og 2,1 procentpoint under midtvejsmålet på 57 % for 2005. En yderligere stigning i beskæftigelsesfrekvensen for kvinder er også af afgørende betydning for, om det bliver muligt at nå de to mål, som går ud på at øge den samlede beskæftigelsesfrekvens til 70% og beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre arbejdstagere til over 50 % inden 2010 (jf. også afsnit 2.1).

Der træffes forskellige foranstaltninger i de enkelte medlemsstater, men indsatsen består som regel af en kombination af foranstaltninger for at nedbringe kvinders ledighed og politikker til fremme af kvinders deltagelse i arbejdsstyrken. Initiativerne svinger fra uddannelse af kvinder, der vender tilbage til arbejdsmarkedet (Irland, Østrig, Nederlandene og Luxembourg), politikker til forlængelse af den erhvervsaktive alder (Sverige), revision af skatte-, understøttelses- og pensionssystemerne (Belgien, Irland, Sverige og Nederlandene), støtte til iværksætterkultur (Grækenland, Sverige og Luxembourg) og bedre pasningsmuligheder for børn og andre plejekrævende personer (f.eks. Irland, Grækenland, Italien, Luxembourg og Det Forenede Kongerige). Der er også eksempler på særlige foranstaltninger, såsom nedsættelse af arbejdsgiverbidrag ved ansættelse af kvinder i faste stillinger (Spanien), kampagner (Østrig) og forbedring af ligestillingen mellem mænd og kvinder på virksomhedsniveau (Frankrig).

Fem lande (Belgien, Finland, Frankrig, Italien og Nederlandene) har fastsat nationale mål for at øge kvinders andel i beskæftigelsen³³ (jf. tabel 3 i afsnit 2.1). For første gang fastsatte Belgien (Wallonien), Italien og Finland mål for beskæftigelsen. Det ser ud til at være inden for rækkevidde at nå beskæftigelsesmålene, men *der er brug for mere fokuserede og*

³¹ Der foreligger ikke data for Danmark, Finland, Irland og Sverige.

³² Hvordan det påvirker beskæftigelsen at være forældre, overvåges ved at sammenligne forskellene i beskæftigelsesfrekvens mellem mænd og kvinder (i alderen 20-50 år) med og uden børn (0-6 år).

³³ Det Forenede Kongerige fastsatte også et mål for forhøjelse af beskæftigelsesfrekvensen for enlige forsørgere (hvoraf 95 % er kvinder). Portugal sigter mod at bevare beskæftigelsesfrekvensen i 2001 for 2002.

målrettede strategier i de lande, der har lave beskæftigelsesfrekvenser for kvinder, dvs. Italien, Spanien og Grækenland. Endvidere er der brug for en særlig indsats for at tilskynde kvinder til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Integration af ligestillingsaspektet: fra politiske erklæringer til mere operationelle foranstaltninger, men gennemførelsen er stadig utilstrækkelig

Der er tydelige fremskridt med at integrere ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner, men *gennemførelsen heraf er stadig ufuldstændig*, idet de fleste medlemsstater fokuserer på et bestemt aspekt eller politisk område og undlader at fremme en helhedsstrategi³⁴. Østrig, Belgien, Frankrig og Tyskland, der ikke har nogen lang tradition for at integrere ligestillingsaspektet, fortsatte med at iværksætte interessante, integrerede initiativer, især samordningsmekanismer, uddannelse og andre værktøjer. Irland, Finland, Sverige, Danmark og Det Forenede Kongerige har udvidet deres eksisterende initiativer lidt. Nogle små, men ikke desto mindre positive ændringer kan ses i Spanien og Grækenland, skønt de fleste af initiativerne er isolerede og stadig befinder sig på et meget tidligt stadium af gennemførelsen. Italien og til en vis grad Luxembourg har ikke lagt meget vægt på integration af ligestillingsaspektet. Det er dog generelt vanskeligt på kort sigt at vurdere, hvor effektive initiativerne til integration af ligestillingsaspektet er, og hvordan de bliver indarbejdet i den politiske planlægningsproces.

Der er betydelige forskelle på, hvordan de enkelte medlemsstater behandler integration af ligestillingsaspektet inden for de politiske områder under de første tre søjler. Selv om der er tegn på nye udviklinger i foranstaltningerne til forebyggelse og aktivering (Sverige og Nederlandene), revision af skatte- og understøttelsessystemer (Tyskland, Irland, Nederlandene og Det Forenede Kongerige), reform af de offentlige arbejdsformidlinger (Østrig, Danmark, Italien og Tyskland), iværksætterkultur (Irland, Spanien, Finland, Tyskland, Belgien, Luxembourg, Sverige og Grækenland) og arbejdstidsaftaler (Tyskland, Irland, Danmark og Nederlandene), indgik ligestillingsaspektet næsten ikke i andre centrale politikområder, såsom *forlængelse af den erhvervsaktive alder, bekæmpelse af flaskehalse, udvikling af internetbaseret undervisning og livslang læring*.

Der er brug for større vilje til at mindske lønforskellene mellem mænd og kvinder

Der er stadig store lønforskelle mellem mænd og kvinder i EU (16,2 %), og der er store lønforskelle mellem de enkelte aldersgrupper og i forhold til uddannelsesniveau. De

³⁴ En vellykket integration af ligestillingsaspektet i beskæftigelsespolitikker afhænger af, at der gennemføres samordnede foranstaltninger, som dækker tværinstitutionelt samarbejde (inkl. ligestillingsorganer), procedurer for vurdering af ligestillingsaspektet i nye forslag, etablering af passende indikatorer og statistikker, bevidstgørelse i form af information, uddannelse og undersøgelser.

kønsbetingede lønforskelle er større for ældre arbejdstagere (30,6 %) og højtuddannede (20,8%). Der er en voksende bevidsthed om, at *lønforskelle mellem mænd og kvinder ikke forsvinder automatisk i takt med kvinders øgede beskæftigelsesfrekvens*, eftersom de er knyttet til den strukturelle ulighed mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Endvidere må resultaterne overvåges og vurderes på mellemlang og lang sigt og i forbindelse med kønsopdelingen af arbejdsmarkedet.

Skønt der er taget visse initiativer, er der især tale om forsknings- eller analyseorienterede og ikke konkrete og målbaserede foranstaltninger. Det Forenede Kongerige, Danmark og Sverige har yderligere ændret deres lovgivning eller implementeret helt nye lovbestemmelser med henblik på at styrke gennemsigtigheden. Oplysningskampagner er også populære metoder til at tackle lønforskelle (Danmark, Nederlandene og Det Forenede Kongerige). Selv om arbejdsmarkedets parter i visse lande er begyndt at tage fat på problemet (Danmark, Irland og Spanien), *er det for de fleste arbejdsmarkedsparter i medlemsstaterne ikke en prioritet at nedbringe lønforskellene mellem mænd og kvinder.*

Der gøres noget ved det kønsopdelte arbejdsmarked, men resultaterne kan ikke ses på kort sigt

Lande med en høj beskæftigelsesfrekvens for kvinder har ofte et yderst kønsopdelt arbejdsmarked, mens det modsatte er tilfældet i lande med en lav beskæftigelsesfrekvens kvinder. Selvom en af hovedmålsætningerne i henhold til dagsordenen fra topmødet i Lissabon er at øge beskæftigelsesfrekvensen for kvinder, er kønsopdelingen fortsat et strukturelt problem på arbejdsmarkedet. Kønsopdelingen har en negativ indvirkning på arbejdsmarkedet, for mange egnede og kvalificerede mennesker udelukkes fra at arbejde inden for sektorer og beskæftigelsesområder, hvor de kunne være mere produktive. Mindre kønsopdeling kunne medvirke til at løse andre problemer på arbejdsmarkedet, f.eks. flaskehalse eller lønforskelle mellem kvinder og mænd. Mange faktorer bidrager til det kønsopdelte arbejdsmarked, f.eks. uddannelsesvalg, stereotyper, givne sektorer, som særligt tiltrækker mænd eller kvinder, herunder mulighederne for at forene arbejde og familie. Det tager tid at påvirke disse faktorer og dermed omfanget af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Lande med et stærkt kønsopdelt arbejdsmarked fortsætter med at gennemføre, og også styrke, integrerede foranstaltninger med det formål at mindske kønsopdelingen (Danmark og Sverige). Det er imidlertid mere sandsynligt, at resultaterne først bliver synlige på mellemlang og lang sigt. Finlands strategi sigter mod både at påvirke mænd og kvinders uddannelsesvalg, arbejdspladskultur og -praksis inden for de offentlige arbejdsformidlinger. I Danmark viser resultaterne i sidste års rapport om, hvilke foranstaltninger der skal iværksættes for at afhjælpe kønsopdelingen, at ligestillingsprojekter i de offentlige arbejdsformidlinger i betydelig grad kan bidrage til at nedbryde kønsopdelingen på arbejdsmarkedet og forebygge flaskehalse. Det er en positiv udvikling, at der nu er mange interessante eksempler på *nye foranstaltninger til at øge antallet af kvinder i beslutningsprocessen*, for eksempel via ansættelsesmål, positive foranstaltninger og andre aktioner til at sikre lige adgang til ansvarsfulde stillinger (Tyskland, Nederlandene, Frankrig, Italien, Danmark, Sverige og Det Forenede Kongerige).

Bedre børnepasningsmuligheder, men stadig langt fra Barcelona-målet

På Det Europæiske Råd i Barcelona vedtog medlemsstaterne mål for børnepasningsmuligheder. Der skulle inden 2010 sørges for pasningsmuligheder til mindst 90% af alle børn mellem 3 år og den skolepligtige alder og til mindst 33 % af børnene under 3 år. Selvom et stigende antal medlemsstater har indført nye foranstaltninger, kvantitative mål og frister for forbedring af børnepasningsmulighederne, er der stadig *ikke gode og billige tilbud nok til at imødekomme efterspørgslen eller opfylde de nye Barcelona-mål* (jf. tabel 6). Desuden er det vanskeligt at vurdere virkningen af initiativerne, da der *mangler relevante*

og/eller sammenlignelige data. Der har som sidste år været meget lidt opmærksomhed om problemet med at forbedre pasningsmulighederne for andre plejekrævende personer.

Tabel 6: Børnepasning og ældrepleje – data og mål i de nationale handlingsplaner for 2002

MEDLEMS- STATER	INDIKATOR FOR BØRNE- PASNING ³⁵	INDIKATOR FOR ÆLDREPLEJE ³⁶	MÅL I DE NATIONALE HAND- LINGSPLANER FOR 2002
Østrig	<u>Børn i dagpasning (2000/2001):</u> 0-1 år: 0,3 % 1-2 år: 6,1 % 2-3 år: 16,3 % 3-4 år: 57,9 % 4-5 år: 86,4 % 5-6 år: 90,1 %	-	-
Belgien	<u>Børn under 3 år (2001):</u> Den flamsktalende del: 31,4 % Den fransktalende del: 23,8 %	<u>Personer over 75 år, der bor på særlige institutioner (2001):</u> Den fransktalende del: 14,7 % Bruxelles-regionen: 15,9 %	<u>De regionale mål for 2001 bekræftet:</u> Flandern +2 500 pladser årligt 2001-2004, Bruxelles fordobling af antal pladser inden 2002, Den tysktalende del fordobling af børnepasningspladser inden 2004.
Danmark	<u>Børn, der blev passet (2001):</u> 0-2 år: 68 % 3-5 år: 93 %	-	-

³⁵ Børn, der blev passet (uden for hjemmet) i forhold til alle børn i samme aldersgruppe. Fordelt efter: før start på den frivillige førskoleundervisning (i dagtimerne); i det frivillige eller tilsvarende førskolesystem (uden for førskoletid); og under den obligatoriske undervisning (uden for skoletid).

³⁶ Plejekrævende ældre mænd og kvinder (der ikke kan klare sig selv dagligt) over 75 år i forhold til alle mænd og kvinder over 75. Fordelt på: bor i særlige institutioner; får hjemmehjælp (ikke familien); og passes af familien.

	6-9 år: 79 %		
Finland	<u>Den offentlige børnepasnings dækning (2001):</u> 0-5 år: 42,7 % 6 år: 63,8 % 7 år (uden for skoletid): 10,1 %	-	-
Frankrig	-	-	+32 000 pladser inden 2004; +10 000 pladser uden for skoletid for børn i alderen 3-16 år.
Tyskland	<u>Pladser til børn (1998):</u> 0-3 år: 7 % - { } - 3-6,5 år: 89,5 % 6-10 år (uden for skoletid): 12,6 %	-	Intet mål i den nationale handlingsplan ³⁷ .
Grækenland	<u>Antal børnepasningsfaciliteter (2002):</u> 0-6 år: 4392 <u>Antal passede børn</u> 162 008	<u>Antal plejefaciliteter for ældre (2002):</u> 714	Detaljerede mål for børn og ældre.
Italien	<u>Børn, der blev passet (1998):</u> 0-2 år: 6,3 % 3-5 år: 4,5 % 6-10 år (uden for skoletid): 4 % 11-13 år (uden for skoletid):	<u>Personer over 65 år, der bor på særlige institutioner (1999):</u> 1,34 %	-

³⁷

Den tyske regering godkendte imidlertid den 17. april 2002 en national strategi for bæredygtighed ("Perspektiver for Tyskland. Vor strategi for bæredygtig udvikling"), hvori der fastsættes et mål på 30 % for alle dagpasningsmuligheder i de vesttyske delstater inden 2010. Endvidere har regeringen bebudet, at den vil bruge 4 mia. EUR på heldagsskoler i de kommende år.

	<p>1,2 %</p> <p><u>Børn, der blev passet mindst et par gange om ugen (1998):</u></p> <p>0-2 år: 57,5 %</p> <p>3-5 år: 54,8 %</p> <p>6-10 år (uden for skoletid): 49,7%</p> <p>11-13 år (uden for skoletid): 37,2%</p>		
Irland	-	-	<p><u>Mål for 2001 bekræftet:</u></p> <p>Forhøjelse af antallet af børnepasningspladser med 30 % inden 2003.</p>
Luxembourg	<p><u>Børnepasningspladser (2001):</u></p> <p>1975</p>	-	<p>17 % af børn i alderen 0-3 år + 3 000 pladser i skoler inden 2004.</p>
Nederlandene	<p><u>Børn, der blev passet (2001):</u></p> <p>0-3 år: 25 %</p> <p>4-12 år (uden for skoletid): 8 %</p>	-	<p>+ 33 000 børnepasningspladser inden udgangen af 2002.</p>
Portugal	-	-	<p><u>Data for 2001 bekræftet:</u></p> <p>Førskoleundervisning for alle børn under 5 år inden 2006.</p> <p>75 % dækning for de 3-4-årige (inkl. 1 800 nye klasseværelser). 100 000 børn op til 3 år vil komme i vuggestue/børnehave.</p>
Spanien	<p><u>Børn, der blev passet (2000/2001):</u></p> <p>0-2 år: 8,6 %</p> <p>3-5 år: 92,4 %</p>	<p><u>Antal personer over 65 år, der får hjemmehjælp (1999):</u></p> <p>112 797</p> <p><u>Antal pladser i særlige institutioner:</u></p>	<p>15 % dækning for de 0-2-årige og 94 % for de 3-årige.</p>

		208 513	
Sverige	<u>Børn, der blev passet (2001):</u> 1-5 år: 77 % 6-9 år (uden for skoletid): 68 % 10-12 år (uden for skoletid): 8 %	<u>Personer over 65, der fik pleje og hjælp (2001):</u> 18 % - hjemme: 9,4 % - på særlige institutioner: 8,6 %	-
Det Forenede Kongerige	-	-	<u>Mål for 2001 bekræftet:</u> + 1,6 mio. børn passet inden 2004 = +900 lokale børnehaver/vuggestuer til dårligt stillede områder inden 2004. <u>Nye mål:</u> En pasningsplads til alle enlige forsørgere, der kommer i beskæftigelse og op til 100 ”ekspertisecentre”, der kan støtte forældre i barnets første år inden 2004. + 100 000 nye fuldtidspladser til 3- og 4-årige i skolerne.

Kilde: Nationale data. Dataene er ikke sammenlignelige landene imellem.

Fortsat forbedring af politikkerne til forening af arbejds- og familieliv

Når *arbejdstiden* forenes bedre med familielivet, bidrager det til at skabe kvalitet i arbejdet og stigende beskæftigelsesfrekvenser. Der blev rapporteret om en lang række aktiviteter i den forbindelse. I Belgien, Irland, Grækenland og Det Forenede Kongerige blev der iværksat eller udvidet plejeorlov, kortere arbejdstid af familiemæssige årsager og foranstaltninger for karriereafbrydelser, mens rettigheder i forbindelse med beskæftigelse beskyttes. I Østrig, Sverige og Finland arbejder arbejdsmarkedets parter aktivt på at integrere ligestillingsaspektet i alle politikker og aktioner og skabe en bedre balance mellem arbejde og familieliv i kollektive overenskomster. Især fortsætter Nederlandene med at udvikle en meget omfattende strategi i den forbindelse (eksempler på vigtig lovgivning er arbejds- og pasningsloven og arbejdstidsloven).

Mange medlemsstater er ved at udvide *orlovsordningerne* (Danmark, Frankrig, Finland, Spanien, Sverige, Det Forenede Kongerige, Irland, Østrig og Nederlandene). Dette er en positiv udvikling i betragtning af den kønsmæssige uligevægt, hvor pasningsansvaret fortsat hviler på kvinderne, men der er fare for, at lange orlovsperioder kan påvirke kvinders beskæftigelsesfrekvens negativt, øge lønforskellen mellem mænd og kvinder og øge kønsopsplitningen af arbejdsmarkedet. *Kun nogle få lande har indført initiativer til at tilskynde mænd til at benytte forældreorlovsordningerne* (Finland, Frankrig, Sverige, Danmark og Luxembourg). Det er på den anden side en positiv udvikling, at flere lande nu tager fat på problemet med at *få mænd til at tage et større ansvar for familiemæssige opgaver* (Belgien, Luxembourg, Tyskland, Det Forenede Kongerige, Spanien, Portugal og Østrig).

3. GENNEMFØRELSE AF BESKÆFTIGELSESRETNINGSLINJER OG HENSTILLINGER FOR 2002: VURDERING AF RESULTATER OG POLITIKKER I DE ENKELTE MEDLEMSSTATER

BELGIEN

Nøgleresultater i 2001: Den økonomiske opbremsning i 2001 have en forsinkende effekt på arbejdsmarkedsudviklingen, idet den positive udvikling i beskæftigelsesfrekvensen siden 1997 blev afbrudt, selv om væksten i beskæftigelsen alligevel blev på 1,2%, og arbejdsløshedsprocenten faldt en anelse til 6,6%. Antallet af langtidsløse faldt fortsat, men det belgiske arbejdsmarked kendetegnes stadig ved høj tilgang til langtidsløshed, lav erhvervsfrekvens, navnlig hos kvinder og ældre, betydelige geografiske forskelle og fortsat højt skattetryk på arbejdskraft og høje ikke-skatterelaterede omkostninger ved anvendelse af arbejdskraft.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Belgiens nationale handlingsplan for 2002 er en fortsættelse af de tidligere handlingsplaner. Den giver et godt samlet overblik over, hvordan de forskellige belgiske myndigheder definerer policy-mixet med henblik på at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi. Der er taget initiativ til at harmonisere det høje antal statslige aktiveringstiltag, men der er brug for yderligere integrering af statslig og regional arbejdsmarkedspolitik. Selv om der ikke er fastsat et nationalt mål, udpeges der i handlingsplanen regionale mål for beskæftigelsen, som afspejler de forskellige udgangspunkter. Den overordnede beskæftigelsesstrategi hviler hovedsagelig på nedbringelsen af arbejdskraftomkostningerne kombineret med aktive arbejdsmarkedspolitikker, herunder målrettede foranstaltninger til at øge ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens. Jobkvaliteten har høj prioritet og angribes fra flere vinkler. Der er truffet foranstaltninger til nedsættelse af arbejdstiden, og der er sket fremskridt i udviklingen af de regionale strategier for livslang uddannelse. Der er taget initiativer til integration af ligestillingsaspektet for at bekæmpe de underliggende årsager til kønsbestemte lønforskelle. Der er truffet forskellige foranstaltninger til sikring af, at fleksibilitet ikke opnås på bekostning af jobkvalitet og jobsikkerhed. Der er stadig kun taget begrænsede initiativer til løsning af de regionale forskelle. Arbejdsmarkedets parter har stor betydning for udviklingen og gennemførelsen af den belgiske beskæftigelsespolitik, og de har deltaget aktivt i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan. Selv om politikken er rummelig, fordi den omfatter arbejdsmarkedets svage grupper, er der ingen forbindelser mellem handlingsplanen og integrationsprocessen.

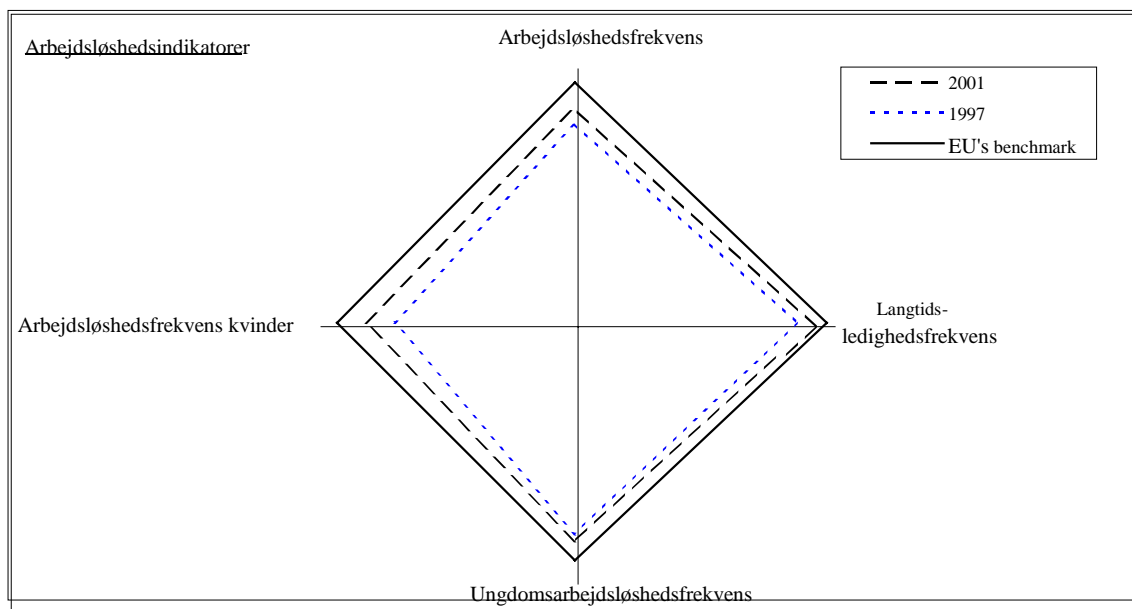
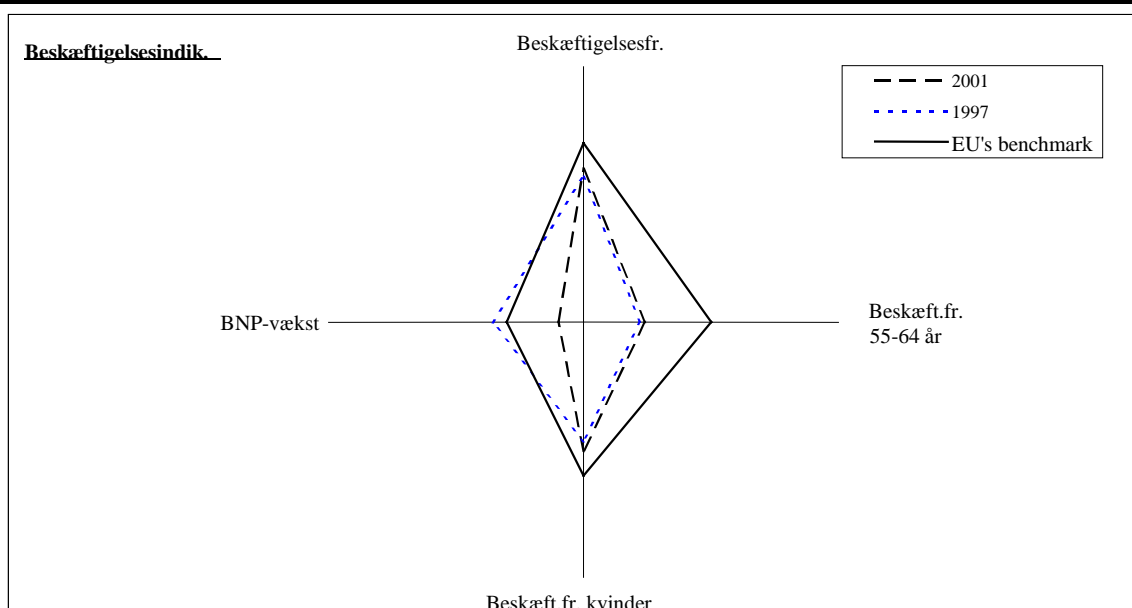
Reaktion på henstillingerne: Den forebyggende indsats er blevet øget, men der er endnu ikke indført en samlet systematisk indsats over for voksne ledige. Den nationale handlingsplan har forlængelse af den erhvervsaktive alder som en af topprioriteterne, og der er truffet positive foranstaltninger til styrkelse af ældre arbejdstageres evne til at forblive i arbejde og fremme af deres reintegrering på arbejdsmarkedet, men der mangler stadig bevis for, at disse foranstaltninger er tilstrækkelige til at øge ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens væsentligt under den økonomiske nedgang. Den vedtagne skattereformpakke skal indføres gradvis fra 2002 til 2005 og bør sammen med nedsættelser af socialsikringsbidragene kunne mindske det overordnede skattetryk på arbejdskraft. Dog risikerer den gavnlige virkning heraf at blive ødelagt af den kraftige stigning i 2001 i lønomkostningerne pr. enhed målt i faste priser. Der tegner sig en fælles tilgang til livslang uddannelse blandt de berørte myndigheder. Regionalt udarbejdede handlingsplaner bør kunne udvikles til sammenhængende regionale helhedsstrategier for livslang uddannelse. Den nationale handlingsplan indeholder ikke nye initiativer til opnåelse af større arbejdsmarkedsfleksibilitet. Trods vedvarende regionale forskelle er foranstaltningerne til øgning af arbejdskraftens bevægelighed af begrænset karakter, og der mangler stadig meget med hensyn til samordning af de regionale arbejdsmarkedspolitikker.

Fremtidens vigtige spørgsmål: Det er fortsat en af Belgiens vigtigste opgaver at gennemføre skattereformen og indføre løntilbageholdenhed med henblik på at øge de samlede beskæftigelsesfrekvenser, at føre tilsyn med virkningen af nye foranstaltninger, som skal fjerne arbejdshæmmende forhold, samt at udvikle effektive strategier til at øge kvinders og de ældres arbejdsmarkedsdeltagelse. Med hensyn til sidstnævnte forekommer det nødvendigt med yderligere foranstaltninger til at dæmme op for tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Der kunne gøres en større indsats for at hindre voksne jobsøgende i at blive langtidsledige. Foranstaltninger til at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet uden at sætte jobsikkerheden på spil forekommer at være nødvendige. Med de betydelige regionale og lokale forskelle på arbejdsmarkedsresultaterne er der brug for bedre samordning og samarbejde mellem de offentlige beskæftigelsesinstanser i regionerne og større sammenhæng mellem de statslige og regionale politikker. Udformningen af en helhedsstrategi for livslang uddannelse kræver muligvis en større politisk indsats.

BELGIEN

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	59,9	56,9	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	24,1	22,1	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	50,5	46,5	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,0	3,6	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	6,6	9,2	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Langtidsfr.	3,0	5,5	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU, NL, DK, AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	6,1	7,2	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	7,4	11,9	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, IE)

DANMARK

Nøgleresultater i 2001: Den økonomiske afmatning i 2001 medførte, at den forventede vækst i BNP på 1,5% blev endnu lavere, nemlig 1% sammenlignet med 3% i 2000. Imidlertid er den makroøkonomiske situation stadig positiv, og Danmark har stadig beskæftigelsesfrekvenser, der ligger pænt over EU's mål (samlet 76,2%, 72% for kvinder og 58% for aldersgruppen 55-64 år). Væksten i beskæftigelsen blev også lav (0,2%); dog steg de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens med 2,3%. Arbejdsløsheden har ligget stabilt på 4,3%, hvilket er temmelig lavt.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Øverst på den politiske dagsorden står stadig det danske samfunds udfordringer på langt sigt såsom den aldrende befolkning, den potentielle mangel på arbejdskraft, de etniske minoriteters vanskelige stilling på arbejdsmarkedet, antal personer på overførselsindkomst, det relativt høje skattetryk og behovet for at opkvalificere arbejdskraften for at kunne tage de internationale udfordringer op. Selv om der hovedsagelig tages nye politiske initiativer under søjlen for beskæftigelsesegnethed, herunder forøgelse af arbejdsstyrken og skattestop, har regeringen også fremlagt en konkurrenceevnepakke med henblik på at forbedre erhvervslivets betingelser. For at imødekomme behovet for arbejdskraft har man lagt sig fast på at nå en forøgelse på 67 000 personer inden 2010, hvilket primært skal ske gennem integrering af indvandrere og tidligere tilgang til arbejdsmarkedet for unge mennesker. Man har stadig ikke nået målet om at sikre, at alle arbejdsløse får en "ny start" efter 6/12 måneders ledighed. Der træffes løbende foranstaltninger til fremme af det rummelige arbejdsmarked såvel i den private som den offentlige sektor i form af udvikling af de eksisterende aftaler og indgåelse af nye mellem arbejdsmarkedets parter. Den nationale handlingsplan nævner ikke den sociale integrationsproces. Regeringen arbejder fortsat tæt sammen med arbejdsmarkedets parter under alle søjler for at sikre jobkvalitet, selv om den er tvivlende over for indikatorerne og derfor ikke angiver nogen. Nogle tidligere initiativer inden for den offentlige arbejdsformidling vedrørende mindskelse af kønsopdelingen begynder at give resultater.

Reaktion på henstillingerne: De to henstillinger til Danmark er tæt forbundet med de to hovedprogrampunkter i den nationale beskæftigelsespolitik. De sidste elementer i skattereformen fra 1999 bliver indført i 2002 og medfører bl.a. et bredere skattegrundlag og lavere marginalsatter. Den nye regerings skattestop bør betyde, at de seneste skattnedsættelser i modsætning til tidligere ikke bliver delvist udlignet af lokale skattestigninger. Det er planen at sænke personskatten fra 2004, hvis andre tiltag viser sig effektive, navnlig med hensyn til at få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet. Ændringerne af efterlønsordningen giver stadig resultater, men ikke i tilstrækkelig grad. Nye reformer sigter mod at øge antallet af indvandrere i arbejde og tilskynde de unge under 30 til at gå

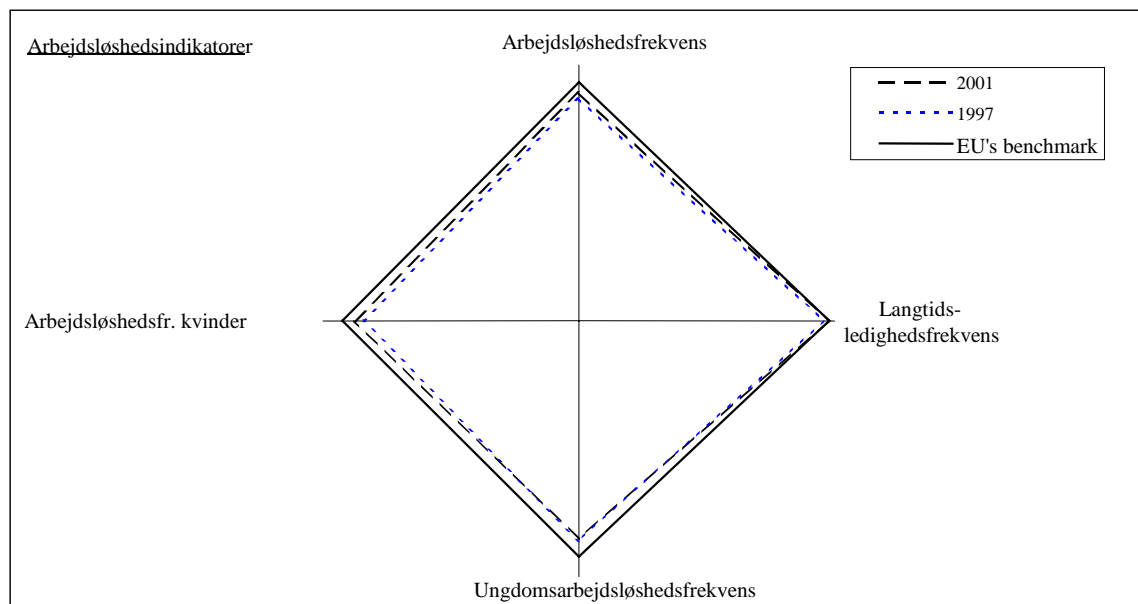
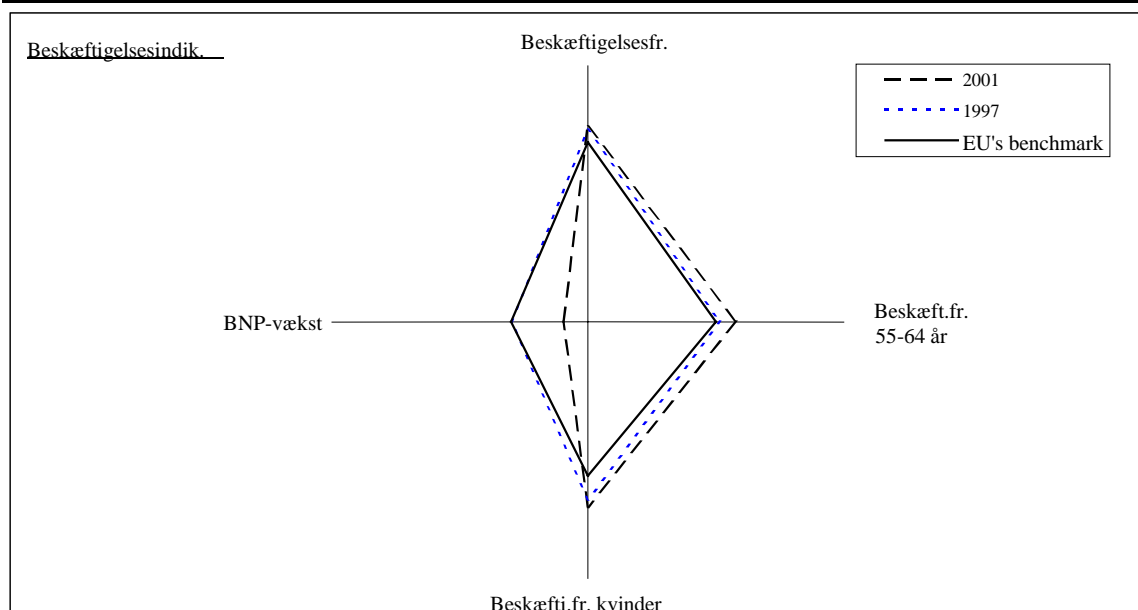
tidligere ind i arbejdsstyrken. Der er indgået aftaler med arbejdsmarkedets parter om bedre integration af indvandrere, især på arbejdspladsen, og desuden undersøger man forskellige måder at nedbringe varigheden af de højere uddannelser. Problemet med incitament, der skal gøre det attraktivt at gå i arbejde, har man forsøgt at løse selektivt ved at indføre en startydelse for nye indvandrere til landet, som er meget lavere end den nuværende bistandsydelse. Regeringen har planer om at udvide ungdomsordningen til også at omfatte gruppen af 25-29-årige. Det almindelige satsniveau forbliver uændret, fordi man mener derved at kunne sikre den betydelige fleksibilitet på det danske arbejdsmarked.

Fremtidens vigtige spørgsmål: I lyset af den aldrende arbejdsstyrke kan Danmark blive nødt til at sikre en tilstrækkelig mængde arbejdskraft for at beskytte vækstpotentialet og det velfærdssamfund, man har opbygget gennem årtier. Virkningerne af de igangværende reformer, navnlig skattereformen, bør løbende overvåges. De nye initiativer til styrkelse af indvandreres integration på arbejdsmarkedet bør nok følges nøje, ligesom virkningen af den nedsatte ydelse på indkomstniveauet skal overvåges for at sikre, at den rette balance opnås mellem øgede økonomiske incitament og mindre social udstødelse. Der er risiko for, at der på langt sigt opstår flaskehalsproblemer i de forskellige sektorer, navnlig i sundheds-, uddannelses- og socialsektoren, hvor der er en overrepræsentation af medarbejdere over 50 år. Den statistiske information om ledige er **ikke** fyldestgørende uden data om dem, der ikke er dækket af en arbejdsløshedsforsikring.

DANMARK

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsfr.	76,2	74,9	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	58,0	51,7	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	72,0	69,1	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,0	3,0	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	4,3	5,2	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	0,9	1,7	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	5,9	5,6	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	4,9	6,2	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

TYSKLAND

Nøgleresultater i 2001: Afmatningen i den globale økonomi i 2001 betød, at væksten i BNP kun blev på 0,6%, hvilket er det laveste niveau siden 1993. Væksten i beskæftigelsen var også meget begrænset (0,2%). Ledigheden (7,9%) er stagneret og forventes først at falde i 2003. Antallet af arbejdspladser faldt i den østlige del af landet, hvor arbejdsløsheden stadig er høj. Langtidsledigheden (3,9%) ligger fortsat over EU's gennemsnit, selv om den er gradvist faldende. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er steget med 2 procentpoint siden 1997. For kvinder er tallet steget endnu hurtigere (3,5 procentpoint) og ligger nu højere end EU's foreløbige mål for 2005. Selv om ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens (55-64 år) ligger tæt på EU-gennemsnittet, ligger det fortsat under det meget lave startniveau fra 1997.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Den generelle samlede beskæftigelsesfrekvens nærmer sig EU's mål for 2005. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er fortsat bekymrende. Forbundsregeringens økonomiske strategi går ud på at kombinere en makroøkonomisk anti-inflations-, vækst- og beskæftigelsesorienteret politik med mikroøkonomiske strukturreformer for at gøre markedet mere fleksibelt og øge tilpasningsevnen. I 2002 gik samarbejdet i arbejdsmarkedets parters trepartsforum Joballiancen noget i stå, og man bør sikre det fornyet drivkraft. Der er taget flere initiativer under søjlen for beskæftigelsesegnethed, men de bør være mere målrettede, sammenhængende og effektive. Der er behov for en større indsats for at løse strukturproblemerne i de østlige delstater og få en bedre sammenhæng mellem beskæftigelses- og integrationspolitikken. Strategien til forøgelse af jobkvaliteten havde fokus på sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og på en forbedring af deltidsansattes jobsikkerhed. De aktiviteter, der samfinansieres af Den Europæiske Socialfond, er blevet mere relevante og har fået en værdiforøgelse gennem det øgede fokus på den regionale dimension, støtten til forebyggende foranstaltninger og indsatsen for integration af ligestillingsaspektet.

Reaktion på henstillingerne: Den nye Job-AQTIV-lov sigter mod at styrke den forebyggende strategi og nedbringe tilgangen til langtidsledighed. Dens virkning og resultater for unge mennesker og voksne, navnlig i de østlige delstater, og for indvandrere (herunder anden- og tredjegerationsindvandrere) vil blive fulgt tæt og evalueret. Den igangværende reform af den offentlige arbejdsformidling giver anledning til at styrke vejlednings- og formidlingsfunktionen og sætte større fokus på de regionale behov. Arbejdsformidlingstiltagene har været en betydelig hjælp i udviklingen af aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger af mere forebyggende karakter.

Pensionsalderen for kvinder og visse andre grupper er blevet eller vil blive hævet. Der er behov for flere skræddersyede løsninger for at øge ældre arbejdstageres beskæftigelsesegnethed.

Der er sket synlige forbedringer på områderne efteruddannelse og livslang uddannelse, og de bør fortsættes. Politikkerne kræver en magtfuld gennemførelse i et samarbejde mellem forbundsregeringen, delstaterne, alle aktørerne på uddannelses- og erhvervsuddannelsesområdet og arbejdsmarkedets parter. Man bør rette særlig opmærksomhed dels på oprettelsen af overordnede systemer for akkreditering og anerkendelse af formel og ikke-formel læring og udviklingen af fælles kvalitetsstandarder for udbyderne, dels på en øget deltagelse i efteruddannelse for lavt kvalificerede og SMV-ansattes vedkommende.

Med "Mainz-modellen" håber man at forbedre beskæftigelsesmulighederne i den lave ende af lønskalaen. Der skal foretages en omfattende analyse af effektiviteten og virkningen af foranstaltningen til nedbringelse af skatten og de ikke-lønrelaterede arbejdskraftomkostninger.

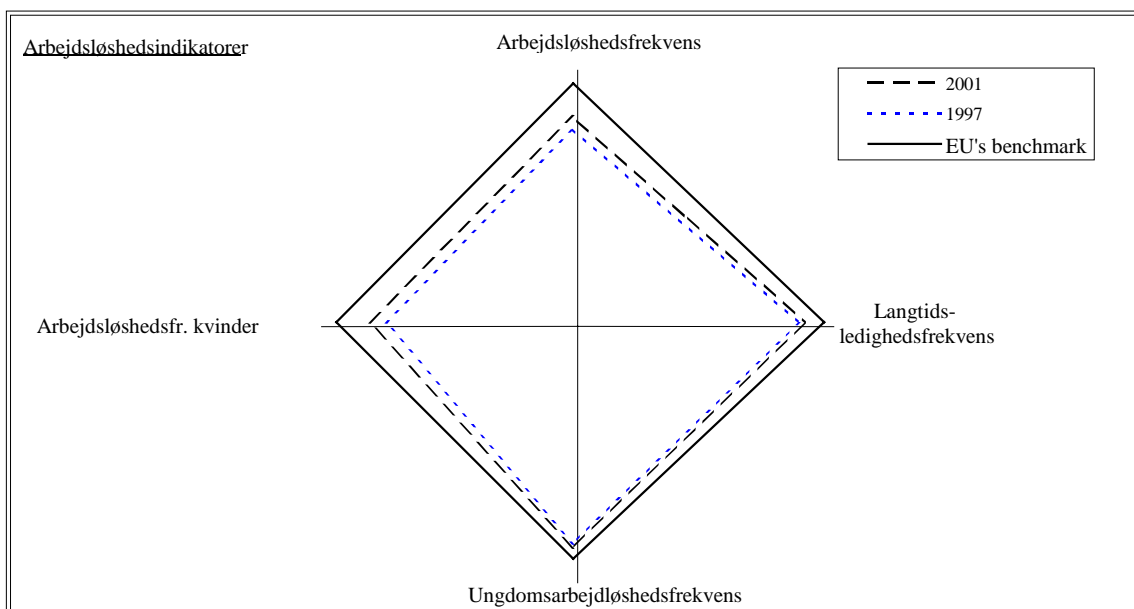
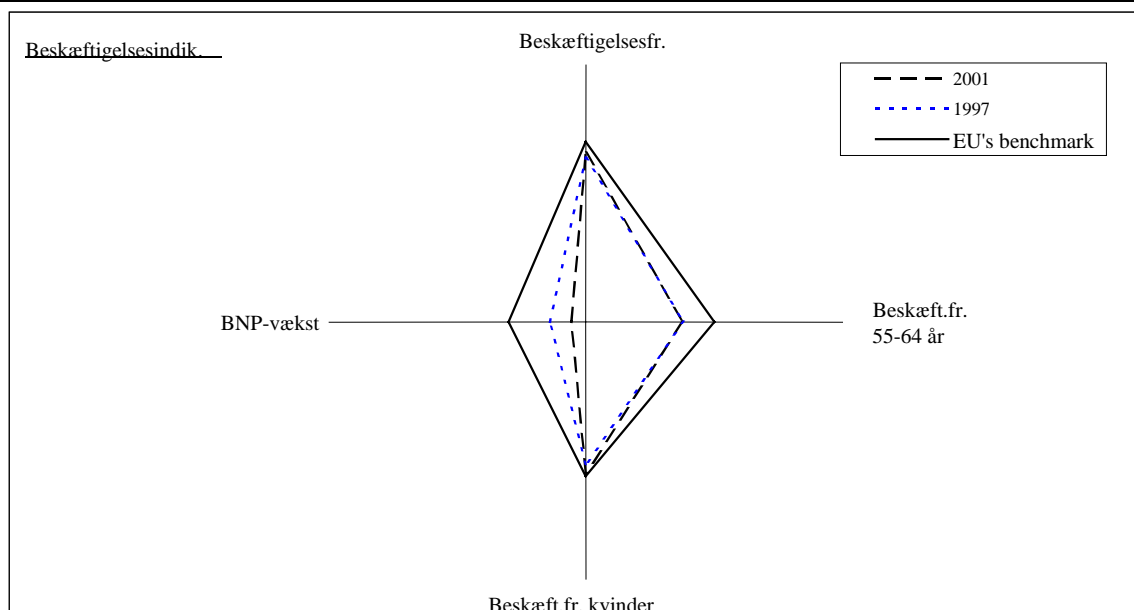
Tyskland har forpligtet sig til at øge andelen af heldagsbørnepasningsordninger i de vestlige delstater til 30% inden 2010. Rapporten om mænds og kvinders erhvervs- og indkomstsituation blev offentliggjort, og dens konklusioner bør omsættes i konkret handling med aktiv deltagelse af den private sektors arbejdsmarkedsparter.

Fremtidens vigtige spørgsmål: *Der mangler stadig mange arbejdspladser, navnlig i de østlige delstater. De regionale arbejdsmarkedsforskelle kan gå hen og blive endnu større. Der er behov for en helhedsstrategi i de østlige delstater, som kombinerer regionalpolitik, arbejdsmarkedspolitik og strukturpolitik, til at støtte jobskabelsen og reducere tilgangen til langtidsledighed. Reformen af den offentlige arbejdsformidling giver anledning til at gøre de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger mere effektive, navnlig gennem bedre overvågning og evaluering. Det er nødvendigt at sætte særligt fokus på udstødelsestruede personer, når den forebyggende politik gennemføres. Bedre beskæftigelsesmuligheder for de lavtlønnede kunne bidrage til at opbygge et mere rummeligt arbejdsmarked, men samspillet mellem skat og understøttelse skal rumme incitamentet til at gå i arbejde. Der synes at mangle passende kvalitative og kvantitative mål for livslang uddannelse, navnlig vedrørende lavt kvalificerede og SMV-ansattes deltagelse. Mangel på børnepasningsmuligheder og heldagsskoler hindrer fortsat kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet, navnlig i den vestlige del af landet. Det er stadig vigtigt med flere og mere prismæssigt overkommelige børnepasningsmuligheder og heldagsskoler sammen med lavere skatter og ikke-lønrelaterede arbejdskraftomkostninger for at øge incitamentet til at gå i arbejde samt en fjernelse af de kønsbestemte lønforskelle, hvis kvinders deltagelse i arbejdsmarkedet skal øges.*

TYSKLAND

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	65,8	63,7	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-6 år	37,7	38,1	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	58,8	55,3	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	0,6	1,4	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	7,9	9,9	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Langtidsledighedsfrekvens	3,9	4,9	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU, NL, DK, AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	4,8	5,4	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	8,1	10,7	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, IE)

GRÆKENLAND

Nøgleresultater i 2001: Trods den globale afmatning i den økonomiske vækst i sidste halvdel af 2001 voksede den græske økonomi med 4,1%, samtidig med at arbejdskraftens produktivitet steg. Dog faldt den samlede beskæftigelse med 0,3%. De største strukturelle problemer på det græske arbejdsmarked er fortsat den lave beskæftigelsesfrekvens på 55,4%, som ligger langt under EU-gennemsnittet på 63,9%, arbejdsløshedsprocenten, der faldt fra sit højeste niveau på 11,9% i 1999 til 10,5% i 2001, men som stadig ligger over EU's gennemsnit på 7,4%, arbejdsløsheden for kvinder, der ligger på 15,6% og dermed dobbelt så højt som for mændene, kønsforskellene i både beskæftigelsesfrekvens og arbejdsløshedsprocent, som fortsat er store, samt langtidsløsheden, der faldt til 5,4%, men stadig ligger over EU-gennemsnittet på 3,3%.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Grækenland mangler i udtalt grad at opfylde de kvantitative mål, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm, fordi væksten i beskæftigelsen fortsat er for træg. De nyeste arbejdsmarkedspolitikker sigter mod at øge beskæftigelsen, mindske arbejdsløsheden og bekæmpe manglen på fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Gennemførelsen heraf skal fremskyndes og overvåges, hvis man skal opnå konkrete og fornuftige resultater. Pensionssystemet er i øjeblikket under revision, og der er blevet vedtaget ny lovgivning, som skal rationalisere bestemmelserne og give pensionssystemet det økonomiske grundlag. Finansielt set er beskæftigelsesegnetheden den vigtigste af søjlerne, og ESF-midlerne bidrager med mest til gennemførelsen af de aktive arbejdsmarkedetsforanstaltninger. Man er på vej til at gennemføre den forebyggende og individualiserede strategi, men det er nødvendigt med en yderligere indsats for at fremskynde reformen af den offentlige arbejdsformidling. Der træffes mange gode foranstaltninger til befordring af iværksætterkulturen i form af skattemæssige incitamenter, administrative forenklinger, opstartsstøtte og støtte til kvindelige iværksættere. Spørgsmålet om jobkvalitet afspejles i den nationale handlingsplan for beskæftigelsen, og der er da også sket noget, men der er fortsat meget at gøre, før initiativerne bliver effektive. Arbejdsmarkedets parter har været inddraget i udformningen og gennemførelsen af politikkerne, og det kan måske medvirke til, at uddannelsessystemet bliver tilpasset arbejdsmarkedets behov. Mange FSR-foranstaltninger gennemføres inden for livslang uddannelse og erhvervsuddannelse, videnssamfundet og informationssamfundet, iværksætterkultur og lige muligheder. Endelig er der i den nationale beskæftigeshandlingsplan for 2002 henvisninger til den nationale integrationshandlingsplan for 2001, og der er åbenlyse synergier mellem de to planer.

Reaktion på henstillingerne: Der er sket synlige fremskridt mod en mere helhedsorienteret og strategisk måde at fastlægge politikker på, og de foreslåede foranstaltninger er mere

fokuseret på beskæftigelsesretningslinjerne, mens man stadig mangler at etablere et godt system til opfølgning på politikkerne.

Reformen af den offentlige arbejdsformidling er påbegyndt, men der skal ydes en mere energisk indsats for at overvinde en række hindringer (administrative, tekniske og kulturelle) for at sikre den fulde gennemførelse af den forebyggende og individualiserede strategi. Der bør iværksættes en prioriteret indsats for at forbedre statistikkerne med henblik på at udvikle og drive et samlet statistisk overvågningssystem.

Det går den rigtige vej med skattereformerne til befordring af deltagelsen i arbejdsmarkedet, men de nye bestemmelser kan ikke forventes at få større indflydelse på beskæftigelsesniveauet.

Der er bebudet foranstaltninger til samordning af uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne og beskæftigelsessystemerne. Der er gjort en indledende indsats for at udvikle en sammenhængende helhedsstrategi for livslang uddannelse, og det går i den rigtige retning, selv om der stadig mangler meget, inden man kan matche arbejdsmarkedets behov.

Partnerskabsmetoden er blevet forbedret gennem inddragelse af arbejdsmarkedets parter i formuleringen af politikkerne, undersøgelsen af den eksisterende lovgivning og finansieringen af uddannelsesprogrammerne for ansatte i små virksomheder. Deres deltagelse vil også føre til en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse og færre strukturelle ubalancer på arbejdsmarkedet.

Der er en strategi til integration af ligestillingsaspektet undervejs i institutionerne, selv om der kun er sket ringe fremskridt med reduktionen af det såkaldte "ligestillingsunderskud". Man regner med øget arbejdsmarkedsdeltagelse blandt kvinderne i kraft af forslag om åbning for deltidsjob og incitamenter til at træde ind på arbejdsmarkedet. Der er også sket synlige fremskridt med hensyn til tilvejebringelse af pasningsmuligheder for såvel børn som andre pasningskrævende personer.

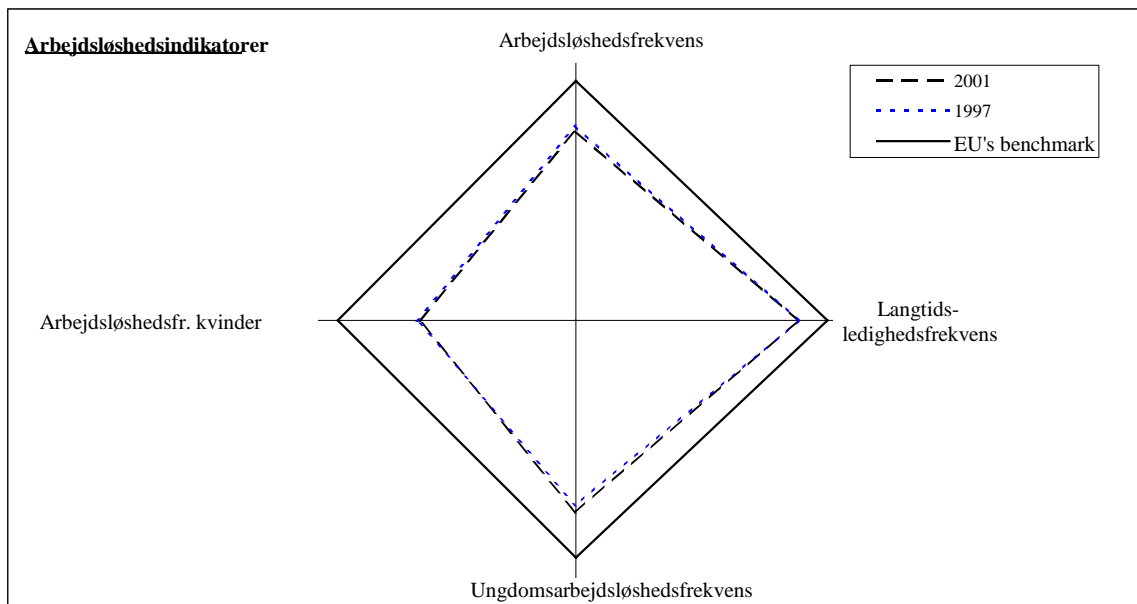
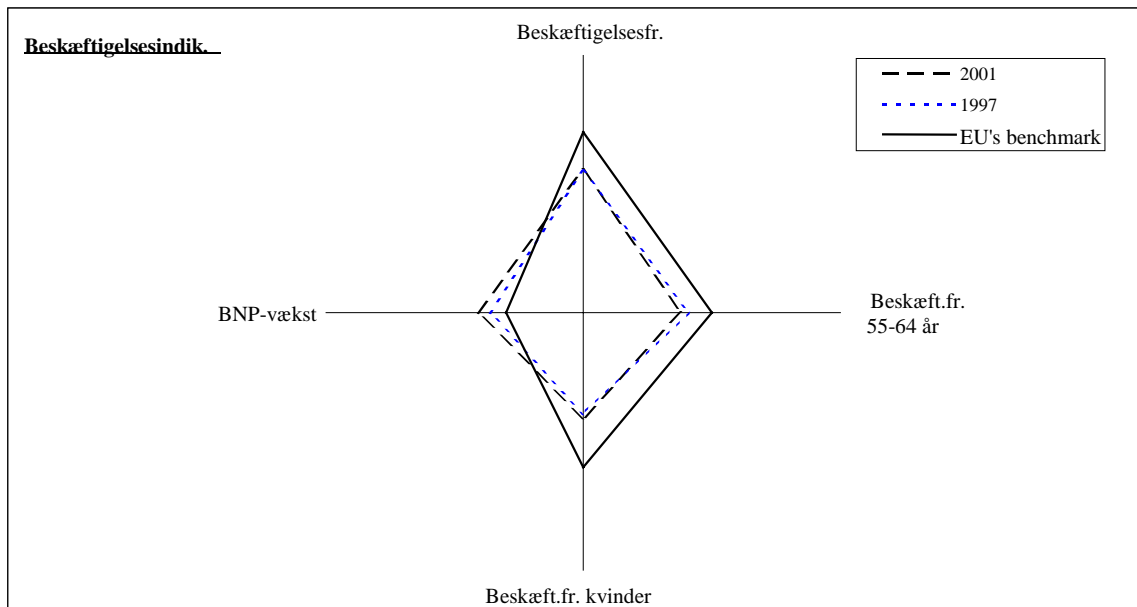
Fremtidens vigtige spørgsmål: Trods fremskridtene med hensyn til politikfastlæggelse og forbedring af lovgivningen er det stadig beskæftigelsesfrekvensen, der vækker størst bekymring. Der bør træffes foranstaltninger til nedbringelse af de ikke-lønrelaterede arbejdskraftomkostninger (især for de lavtlønnede), gives bedre incitamenter til deltidsarbejde og arbejdes på at fuldføre reformen af den offentlige arbejdsformidling. Beskæftigelsesfrekvenserne, navnlig kvindernes og de unges, kunne øges ved at fremskynde gennemførelsen af den forebyggende og individualiserede strategi og styrke de aktive politikker. For de ældres vedkommende kunne det ske gennem politikkerne for aktiv aldring. Fortsatte forbedringer af det statistiske overvågningssystem skulle prioriteres højt. Der synes

at være brug for flere initiativer til at forbedre incitamentene til at gå i arbejde. Man kan måske gøre uddannelserne og erhvervsuddannelserne mere relevante for behovene på arbejdsmarkedet ved at styrke båndene hertil. Det er vigtigt fortsat at udvikle og gennemføre en helhedsstrategi for livslang uddannelse, herunder at fremme aktiv aldring. Det forekommer påkrævet med en fuld gennemførelse af arbejdsmarkedsreformpakken og overvågning af dens virkning for at sikre en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse med henblik på den rette balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Der er behov for at forbedre den kvindelige beskæftigelse i væsentlig grad såvel kvantitativt som kvalitativt med henblik på at nedbringe de kønsbestemte forskelle, navnlig med hensyn til beskæftigelse og løn.

Grækenland

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	55,4	55,1	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	38,0	40,9	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	40,9	39,3	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	4,1	3,6	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	10,5	9,8	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	5,4	5,3	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	10,2	11,2	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	15,6	15,2	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

SPANIEN

Nøgleresultater i 2001: Den spanske økonomi er blevet påvirket af den internationale økonomiske afmatning omend i mindre grad end andre EU-lande. Væksten faldt til 2,8% i 2001 fra 4,1% i 2000. Stigningen i arbejdsproduktiviteten blev kun på 0,3%. Væksten i beskæftigelsen faldt til 2,5% i 2001 fra 3,1% i 2000, hvilket stadig er dobbelt så meget som EU-gennemsnittet. Beskæftigelsesfrekvensen steg 1,5 procentpoint til 56,3%, og arbejdsløshedsstallet faldt til 10,6%, hvilket kom kvinder og langtidsledige mest til gavn. Den høje andel af tidsbestemte kontrakter og de få deltidsstillinger - langt under EU-gennemsnittet - er stadig kilde til bekymring på det spanske arbejdsmarked. I nogle sektorer og erhverv er der både store regionale forskelle i arbejdsløsheden og samtidig mangel på arbejdskraft.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Den spanske regering har udtrykkeligt tilsluttet sig målet om fuld beskæftigelse, men den nationale handlingsplan indeholder ingen foreløbige mål for bidrag til den overordnede europæiske målsætning. Der er vedtaget og gradvist gennemført en forebyggende strategi i alle de efterfølgende nationale handlingsplaner til styrkelse af beskæftigelsesegnethedsforanstaltningerne for de arbejdsløse, før de bliver langtidsledige. Spørgsmålet om opretholdelse og forbedring af jobkvaliteten er forsøgt besvaret primært gennem de fire aspekter erhvervsuddannelse (loven om erhvervsuddannelse, der blev bebudet i sidste års handlingsplan, blev vedtaget i juni 2002), jobstabilitet (foranstaltninger iværksat tidligere har kun medført et lille fald i andelen af tidsbestemt beskæftigelse), sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (ikke fuldt udviklet i den nationale handlingsplan) og lige muligheder (der er taget flere initiativer i den nationale handlingsplan for 2002 i forhold til tidligere år). Relationerne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter har været glimrende de seneste år. Selvom de er blevet mindre gode på grund af uenigheden mellem regeringen og fagforeningerne om den nyligt vedtagne arbejdsmarkedsreform - er de dog ved at blive bedre igen. Policy-mixet: Siden 1997 har den spanske beskæftigelsesstrategi været koncentreret om søjle I og II om fremme af beskæftigelsesegnethed og stabile ansættelsesforhold og befordring af oprettelsen af virksomheder. Under søjle IV er der voksende bekymring hos regeringen og arbejdsmarkedets parter, og der er vedtaget foranstaltninger til gavn for ansættelsen af kvinder og socialt udstødte. Den nationale handlingsplan omfatter en samling foranstaltninger, som supplerer dem, der blev udformet i den nationale handlingsplan for social integration for 2001.

Reaktion på henstillingerne: I den nationale handlingsplan for 2001 præsenteres der trods fastsættelsen af målet om fuld beskæftigelse ikke udtrykkeligt nogen kvantificerede foreløbige mål. Med hensyn til at afslutte moderniseringen af den offentlige arbejdsformidling har man bebudet færdiggørelsen af informationssystemet "SISPE" ledsaget af en fortsat decentralisering i gennemførelsen af de aktive politikker.

Der er truffet foranstaltninger til nedbringelse af kønssforskellene med fokus på bedre forening af arbejds- og familieliv (integreret familiestøtteplan 2001-2004). Der er i arbejdsloven indført en mere klar formulering af princippet om ligeløn.

Den bebudede lov om erhvervsuddannelse blev vedtaget for nylig og integrerer de tre undersystemer på erhvervsuddannelsesområdet. Andelen af varig beskæftigelse er steget hurtigere end de tidsbestemte ansættelser, hvis andel dog stadig er så høj som 31%, mens der ikke har været nogen anelig stigning inden for deltidsbeskæftigelsen.

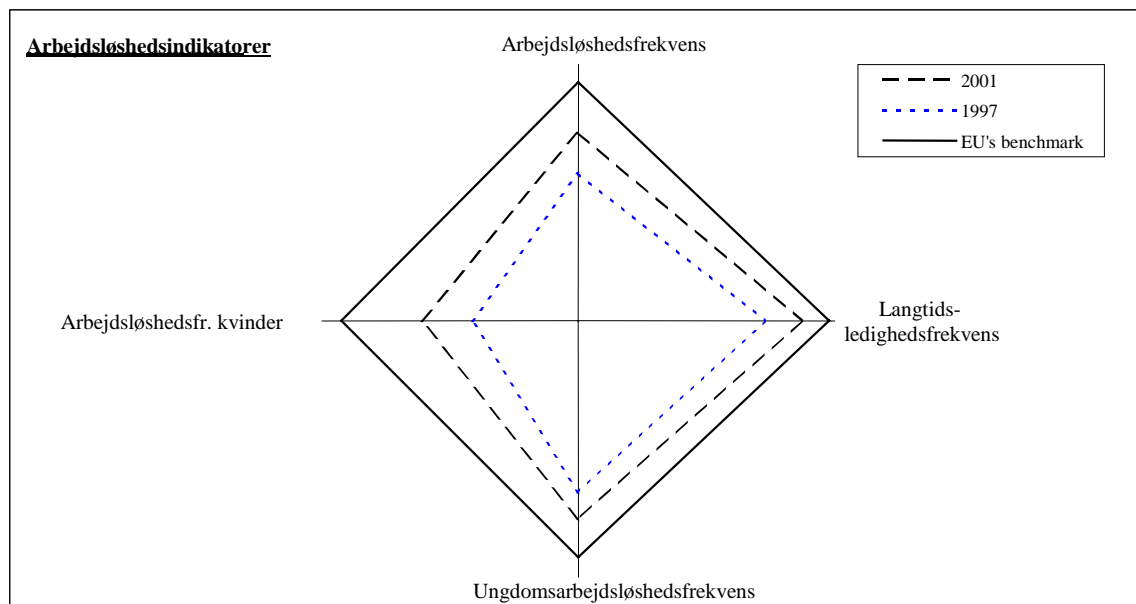
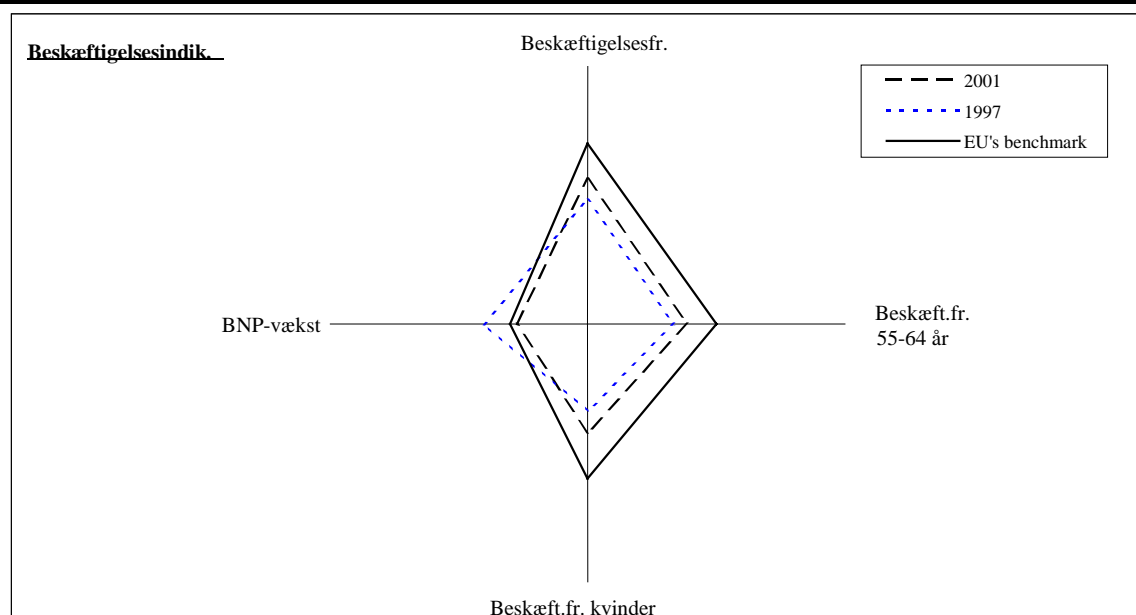
*Der er ikke truffet **flere** foranstaltninger til mindskelse af de regionale forskelle inden for beskæftigelse og ledighed. I lyset af hvor store de regionale forskelle er, skal der ydes en større indsats.*

Fremtidens vigtige spørgsmål: *Der skal gøres endnu mere for at nedbringe arbejdsløsheden og øge beskæftigelsen. Tallene er stadig meget lavere end EU-gennemsnittet trods de imponerende bestræbelser, der er udfoldet gennem de seneste år. Det er vigtigt at få færdiggjort moderniseringen af den offentlige arbejdsformidling og øge samordningen mellem de regionale beskæftigelsestjenester. Det forekommer nødvendigt at finde en passende ligevægt mellem regionaludvikling og geografisk mobilitet. Arbejdsløsheden blandt kvinder, som fortsat er dobbelt så høj som for mænd, skal nedbringes, og det er nødvendigt med fremskridt for at forene arbejde og familieliv, navnlig i form af pasningsmuligheder for børn og andre pasningskrævende personer. Trods det arbejde, der allerede er gjort, er det stadig vigtigt at få reduceret de tidsbestemte ansættelser og øge antallet af deltidsjob. Det synes derfor altafgørende, at arbejdsmarkedets parter får gang i den sociale dialog igen. Vedtagelsen af loven om erhvervsuddannelse er led i en helhedsstrategi for livslang uddannelse, og indførelsen heraf er ønskelig med henblik på at styrke sammenhængen med uddannelsespolitikken og ikke-formel uddannelse på alle niveauer.*

SPANIEN

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	56,3	48,2	70 (2010-mål, Lissabon topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	38,9	33,5	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	41,9	33,6	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	2,8	4,0	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	10,6	17,0	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Langtidsledighedsfrekvens	5,1	10,8	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU, NL, DK, AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	9,1	13,2	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	15,5	23,4	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, IE)

FRANKRIG

Nøgleresultater i 2001: Trods en økonomisk vækst på kun 1,8% steg beskæftigelsen med 1,9%, og arbejdsløshedsprocenten i 2001 blev nedbragt til 8,6%, selv om den på ny steg til 9% mod slutningen af året. Siden indledningen af Luxembourg-processen i 1997 er beskæftigelsesfrekvensen steget fra 59,5% til 63,1%, hvilket svarer til en samlet forøgelse på 2 millioner job. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder steg endnu mere fra 52,4% til 56,1% og oversteg dermed EU-gennemsnittet. De ældres beskæftigelsesfrekvens er stagneret omkring 30% (31% i 2001). Selv om arbejdsløsheden er faldet betydeligt de sidste fem år (900 000 færre ledige), ligger den stadig over EU-gennemsnittet. Endelig har der været negativ vækst (-0,4%) i arbejdsproduktiviteten, og stigningen i lønomkostninger pr. enhed (1,3%) ligger over gennemsnittet i EU (0,6%).

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Luxembourg-processen har givet inspiration til et struktureret syn på beskæftigelsespolitikken og arbejdsløshedsbekæmpelsen. Den er blevet en del af referencerammen. Skiftet fra en klassisk til en forebyggende strategi er navnlig kommet til udtryk i den mere udbredte anvendelse af "ny start" (juli 2001) og øget brug af den sociale dialog (933 aftaler indgået i 2001). Desuden er afgifterne sat ned, og der er indført mange bestemmelser, der skal tilskynde unge og lavt kvalificerede til at indtræde eller genindtræde på arbejdsmarkedet. Samtidig med at Frankrig følger de fælles mål, har landet fulgt sin egen retning, nemlig en nedsættelse af arbejdstiden ved lov til 35 timer om ugen. I forhold til de fælles problemer har den opmærksomhed, man har rettet mod en nødvendig politik for aktiv aldring og nedbringelse af arbejdsløshedsøer, endnu ikke givet tilfredsstillende resultater. Der er knyttet visse forbindelser til den nationale handlingsplan for integration, navnlig inden for forebyggelse og aktivering. Det fælles mål om at øge jobkvaliteten har fået en betydningsfuld plads i den nationale beskæftigelsehandlingsplan, som det først og fremmest er arbejdsmarkedets parter ansvar at gennemføre.

Reaktion på henstillingerne: Med den mere udbredte anvendelse af "personlige handlingsplaner for en ny start" har 2001 været kendetegnet ved den forebyggende og individuelle indsats for ledige (unge såvel som voksne). Bestemmelserne om afgiftslettelse på de lave lønninger og foranstaltningerne til fremme af unge i arbejde har bidraget til en vækst med høj beskæftigelse, en mærkbar nedsættelse af lønomkostningerne ved job besat af lavt kvalificerede eller forholdsvis uerfarne og en nedbringelse af risikoen for at gå i "arbejdsløshedsfælden". Systematiseringen af den sociale dialog går trægt, selv om den er blevet stimuleret af bl.a. aftalerne om 35-timers-ugen. Det ville ellers være til stor gavn også inden for lønpolitik, jobkvalitet og livslang erhvervsuddannelse, navnlig for de små og mellemstore virksomheder og de ældre eller lavtuddannede arbejdstagere. De ældres beskæftigelsesfrekvens er fortsat lav, og den gennemsnitlige pensioneringsalder for

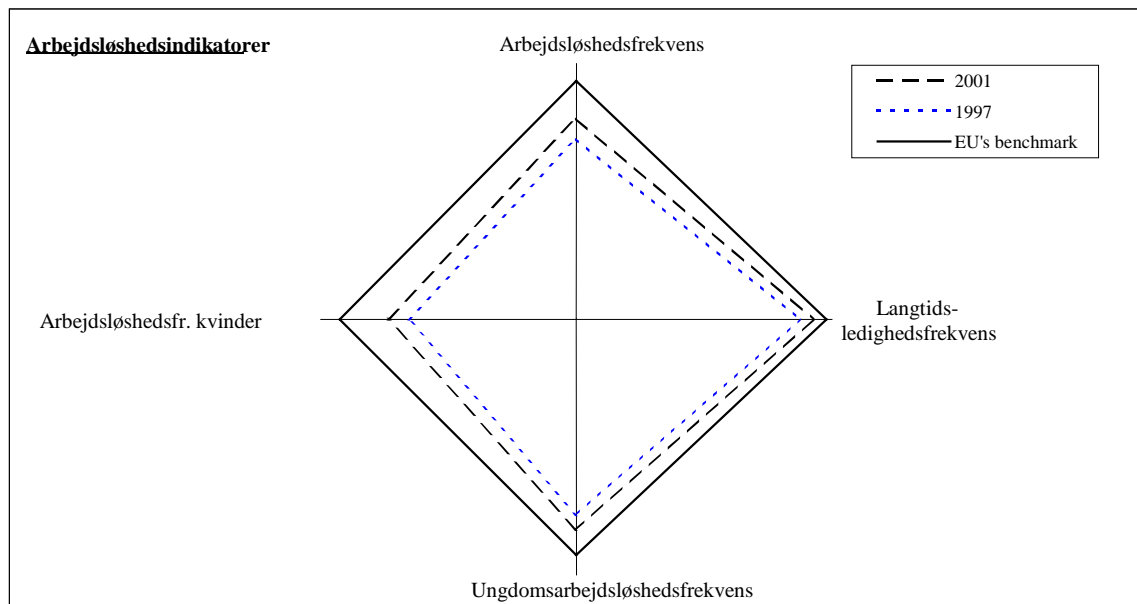
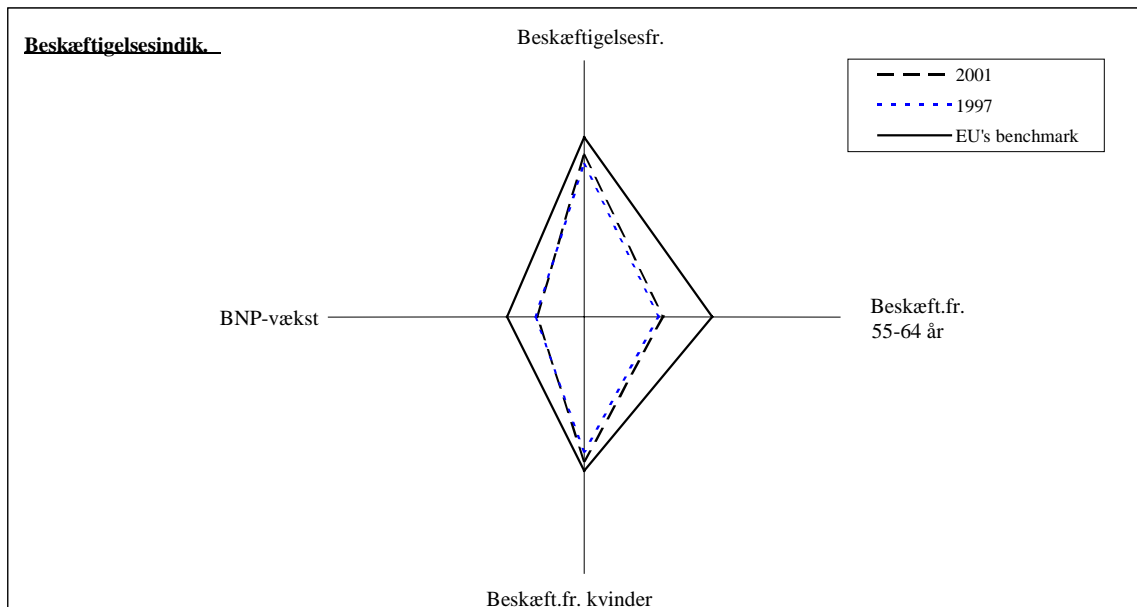
lønmodtagere er 58 år. Og trods denne iøjnefaldende mangel i forhold til de fælles mål er kun få overvejelser eller bestræbelser rettet mod en begrænsning af den tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

Fremtidens vigtige spørgsmål: *Den snarlige nedsættelse af arbejdstiden i de 1,3 mio. små virksomheder kræver, at man samtidig giver dem passende mulighed for at bevare den nødvendige fleksibilitet. Der skal først og fremmest satses på den sociale dialog med hensyn til tilrettelæggelsen af arbejdstiden, livslang uddannelse og start og afslutning på karrieren. Der bør fortsat ske en reduktion af afgiftsbyrden på arbejde, samtidig med at man skal undgå forvriddninger på arbejdsmarkedet alt efter lønmodtagerkategori. Der er fortsat massive og i visse erhverv endog akutte rekrutteringsproblemer. En andet problem, der skal løses, er antallet af unge uden uddannelse i kombination med en fortsat forværring af problemet med arbejdsløshedsøerne. Endelig bør der træffes slagkraftige foranstaltninger til sikring af en større deltagelse af de ældre arbejdstagere i samfundsøkonomien. Trods positive resultater er det derfor stadig påkrævet med en helhedsstrategi for livslang uddannelse.*

FRANKRIG

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	63,1	59,5	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	31,0	29,1	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	56,1	52,4	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,8	1,9	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	8,6	11,8	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	2,9	5,0	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	7,1	9,4	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	10,5	13,7	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

IRLAND

Nøgleresultater i 2001: Irland oplevede en brat opbremsning i den økonomiske vækst i sidste halvdel af 2001. På trods heraf kunne Irland fortsat konstatere bemærkelsesværdige resultater på beskæftigelsesområdet, som hovedsagelig skyldtes de vedvarende resultater af indsatsen året før. Det gav en samlet stigning på 2,9% i beskæftigelsen (65,7%) og et fald i ledigheden til bare 3,8% og langtidsledigheden til 1,3%. Væksten i beskæftigelsen kom mest kvinder og ældre arbejdstagere til gavn, og ledigheden ligger nu højere blandt mænd end kvinder i alle kategorier. Trods forbedringerne på kvindesiden er der fortsat en betydelig forskel (18%) mellem kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Der er sket stabile fremskridt hen imod de mål, der blev fastsat i Lissabon. Irland har for første gang fastsat konkrete mål inden for langtidsledighed og beskæftigelse for sårbare grupper og har knyttet gode forbindelser til den nationale handlingsplan for integration. Sociale partnerskaber i Irland er en stærk faktor i beskæftigelsessuccesen og kan styrkes yderligere ved at forstærke den regionale og lokale dimension. Nylige lovgivningsinitiativer til fordel for deltidsansatte og familieplejere bør bidrage til at fastholde eller tilskynde kvinderne til at gå ind i arbejdsstyrken og forbedre balancen mellem arbejds- og familieliv. Hovedvægten inden for området jobkvalitet ligger på løn og arbejdstid, selv om den nationale handlingsplan også henviser til nye nationale partnerskabsordninger og ny lovgivning til gavn for balancen mellem arbejds- og familieliv.

Reaktion på henstillingerne: Irlands vellykkede løsning af arbejdsløshedsproblemerne betyder, at de, der fortsat er arbejdsløse, nu udgør samfundets ringest begunstigede gruppe. En ny strategi med intensiv støtte ("high supports process") og ligestilling af programmer for handicappede vil kunne betyde en bedre støtte til de mest sårbare. Som led i den nationale partnerskabsaftale er man kommet langt med en samlet vurdering af de aktive arbejdsmarkedspolitikker. Den fortsatte skattereform og en forøgelse af den nationale mindsteløn giver de arbejdsløse og lavtlønnede incitament til at forblive eller genindtræde i arbejdsstyrken. Der er ikke sket nogen synlig forbedring i den kønsbestemte lønforskel eller beskæftigelsesopdeling. Der er sket gode fremskridt med udbygningen af børnepasningsmulighederne, men det er stadig et stort problem, at det er for dyrt for mange.

Det er kedeligt, at færdiggørelsen af helhedsstrategien for livslang uddannelse er forsinket, i betragtning af den vægt, der tidligere blev lagt på dette emne. Dog gøres der meget for at løse problemer med læse- og regnefærdigheder, der berører en fjerdedel af befolkningen. Tilsvarende mangler der fremdrift i den virksomhedsinterne uddannelse, navnlig fordi der er tendens til, at de forandringer, der sker i det erhvervsrelaterede mønster i beskæftigelsen, kommer de højest uddannede til gode.

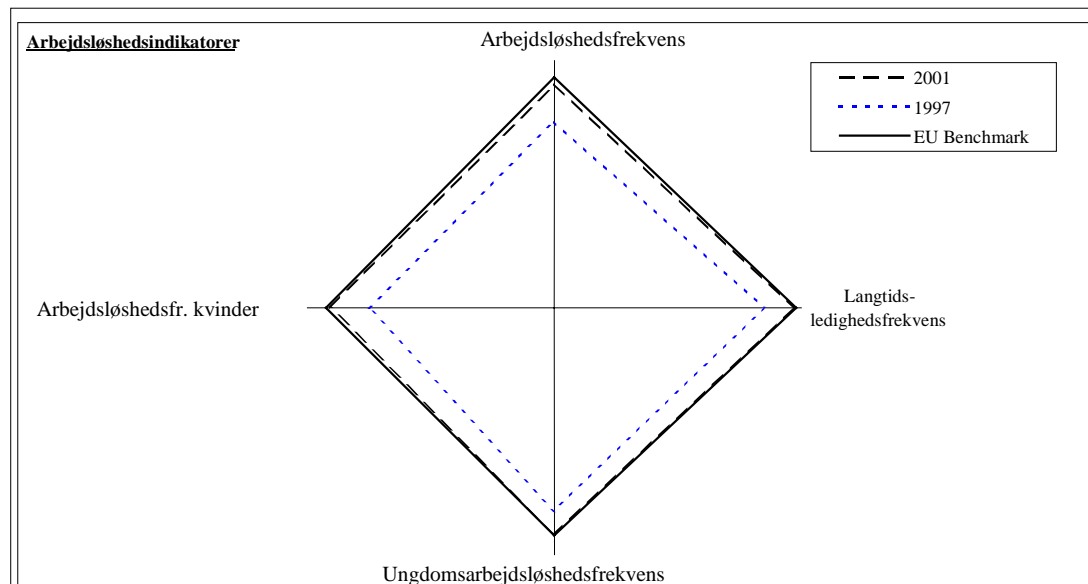
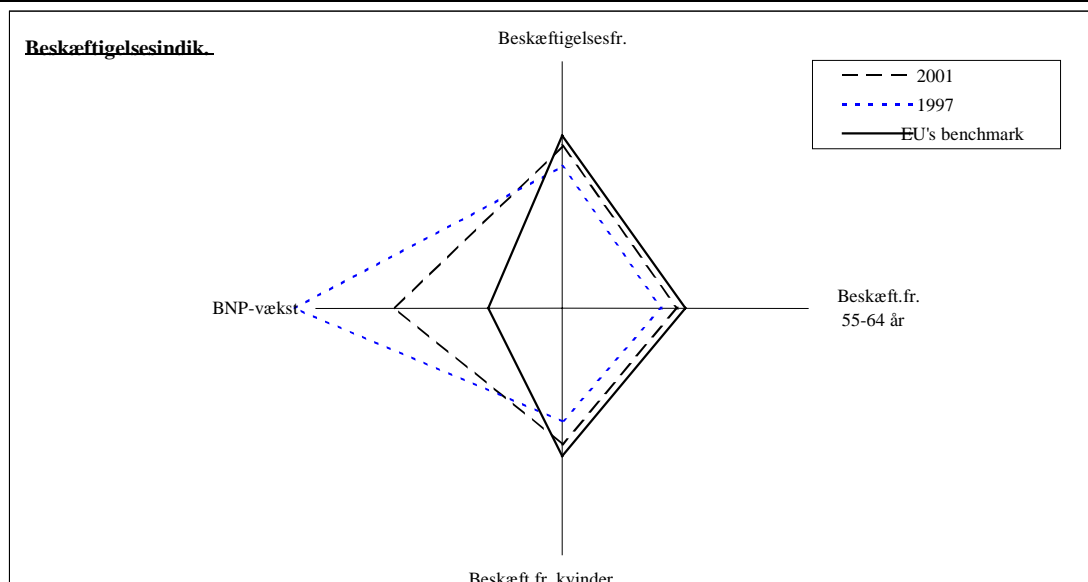
Forsinkelsen i færdiggørelsen af den nationale geografiske strategi gør det ikke muligt at foretage en helhedsvurdering. Selv om man er enig om, at de vedtagne politikker har medvirket til at mindske de regionale forskelle, er det skuffende at notere, at afmatningen i den økonomiske vækst og den deraf følgende stigning i ledigheden har haft størst indvirkning på regionerne Border, Midlands og Western, som er de fattigste i Irland.

Fremtidens vigtige spørgsmål: *De nuværende strategier har vist sig at være gode til at øge udbuddet af arbejdskraft, men det forekommer vigtigt at sikre, at programmerne er korrekt målrettet mod dem, der er mindst begunstigede, med vægt på den fremtidige beskæftigelse. Regeringen og arbejdsmarkedets parter bør for at løse problemet med det lave uddannelses- og færdighedsniveau i arbejdsstyrken fremskynde udviklingen og gennemførelsen af den længe ventede strategi for livslang uddannelse og intensivere bestræbelserne på at fremme virksomhedsintern uddannelse for navnlig ældre ansatte. Der er brug for en mere proaktiv og målbar politisk indsats til udligning af den kønsbestemte lønforskel. Tilvejebringelsen af børnepasning og navnlig problemet med de høje priser kræver yderligere bestræbelser, fordi det udgør en stor hindring for de udearbejdende mødre. Endelig forventes det, at den nært forestående nationale geografiske strategi vil omfatte politikker til løsning af de regionale balanceproblemer.*

IRLAND

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	65,7	57,5	70 (2010-mål, Lissabon topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	46,8	40,3	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	55,0	45,9	60 (2010-mål, Lissabon topm.)
BNP-vækst	6,8	10,8	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	3,8	9,9	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Langtidsledighedsfrekvens	1,3	6,1	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU, NL, DK, AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	3,3	7,1	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	3,7	9,9	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, IE)

ITALIEN

Nøgleresultater i 2001: Efter den globale økonomiske afmatning blev den reelle vækst i BNP i 2001 næsten 1% lavere end i 2000. Væksten i beskæftigelsen (1,6%) blev kun en anelse påvirket på grund af stigningen i faste stillinger og kvindernes beskæftigelsesfrekvens, mens denne for ældres vedkommende kun steg 0,3%. Disse resultater medførte en nedgang i arbejdsløsheden til 9,5%. Trods en bedring af beskæftigelsen siden 1997 var der ikke megen forandring i den store forskel på Italien og dets EU-partnere. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er 54,8%, for kvinder 41,1% og for ældre 28%. Frekvenserne for kvinder, unge og langtidsledige ligger fortsat højt. Den største udfordring består i den geografiske opdeling, idet arbejdsløshedsprocenten i den sydlige del af landet er på mere end 19%, mens den kun ligger på 5% i Midt- og Norditalien.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Den nationale handlingsplan omfatter brede forslag til reform af arbejdsmarkedsløvgivningen, mens der er mindre opmærksomhed på de allerede gennemførte initiativer. Da en stor del af planen omhandler brede forslag, der endnu ikke er specificeret i detaljer, vil det først være muligt at give en tilstrækkelig vurdering, når de er omsat i konkret handling. For første gang bidrog regionerne selv og angav ESF som det vigtigste finansielle instrument i de aktive regionalpolitikker. Den politiske dagsorden er velbeskrevet og bygger på lovgivning til bekæmpelse af sort arbejde, reform af uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemerne (forlængelse af obligatorisk uddannelse, øget fleksibilitet, vægt på it og sprog, flere og bedre praktikmuligheder osv.) og fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Dette policy-mix, der er koncentreret om beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne, forventes at påvirke de lige muligheder gennem lettere adgang til deltidsansættelse og øge jobkvaliteten i kraft af et fald i de ulovlige arbejdsforhold og en mindre forskel på skånejob og fleksjob, mens jobsikkerhed og andre kvalitetsaspekter ikke berøres. Under søjlen for iværksætterkultur er der ingen relevante fornyelser. Overordnet forekommer tiltagene i den nationale handlingsplan ikke at være tilstrækkelige til at løse problemerne i Syditalien, selv om den såkaldte "Patto per l'Italia"-aftale, der blev indgået efter handlingsplanen, delvis kompenserer herfor, navnlig med hensyn til investeringer i Syditalien. I lyset af de budgetmæssige stramminger, landet i øjeblikket står over for, er det stadig uvist, om alle aftalens bebudede foranstaltninger bliver gennemført. Regeringens primære mål er at øge beskæftigelsesfrekvenserne i overensstemmelse med Lissabonstrategien. Således kvantificerer man i den nationale handlingsplan kvindernes (46%) og de ældres (40%) beskæftigelsesfrekvenser for 2005. Der præsenteres også nye rammer for samarbejdet med arbejdsmarkedets parter med sigte på, at man fjerner sig fra de traditionelle langsigtede trepartsaftaler på det indkomstpolitiske område for at gå over til specifikke aftaler. Den sociale dialog lettede omsættelsen af en række direktiver i national lovgivning. Regeringens forslag om at revidere artikel 18 i arbejdsloven blev udmøntet i en trepartsaftale

med et flertal af fagforeningerne og arbejdsgiverne om arbejdsmarkedspolitikkerne. I den nationale handlingsplan henvises der til den nationale integrationshandlingsplan, og bidraget fra EQUAL og regionernes og lokalsamfundenes betydning, også gennem ESF, understreges heri.

Reaktion på henstillingerne: Den nationale handlingsplan omfatter brede forslag, som bør øge beskæftigelsesfrekvenserne for navnlig kvinder og ældre arbejdstagere, men policy-mixet forekommer uafbalanceret, og der er fortsat tvivl om, hvorvidt reformerne vil forbedre det syditalienske arbejdsmarked uden supplerende initiativer på efterspørgselsiden, selv om det var planen i "Patto per l'Italia". Regeringen fremlagde beskæftigelsesmål for kvinder og ældre for 2005, og for sidstnævntes vedkommende er de mildest talt ambitiøse, idet opfyldelsen af målene er afhængig af, om man får gennemført et nyt pensionsreformforslag, hvilket endnu er usikkert. Der er fastlagt bestemmelser om at komme den sorte økonomi til livs, men de er ikke klare, og deres bidrag er set i lyset af resultaterne af den såkaldte 100-dages-lov kontroversielle og medfører nye forhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Strategien er koncentreret om en forøget fleksibilitet på arbejdsmarkedet (fleksible ansættelsesaftaler - deltids- og midlertidige - og mindre stive regler for afskedigelse af enkeltpersoner). Måden at kombinere fleksibilitet og sikkerhed på er ikke detaljeret beskrevet, og policy-mixet kan medføre en marginalisering af de dårligst stillede grupper og den syditalienske befolkning generelt, hvilket også kan skyldes landets udbredte anvendelse af skattefradrag, der ikke synes at komme de ledige i området til gavn. Regeringen foreslog en reform af understøttelsessystemet med sigte på at garantere en bredere dækning og fjerne forskelsbehandlingen mellem de forskellige kategorier. Hvis "Patto per l'Italia" gennemføres, bør man over finansloven for 2003 kunne finansiere en arbejdsløshedsunderstøttelse med højere beløb i længere tid. Vedrørende pensionssystemet fremlagde regeringen et forslag til forlængelse af folks arbejdsliv. I "Patto per l'Italia" forpligtede regeringen sig også til skattelettelser på 5,5 mia. EUR til lavindkomstgrupperne i 2003.

Trods forbedringer i oprettelsen af beskæftigelsescentre, som hovedsagelig finansieres via ESF, vil målene for 2002 sandsynligvis kun blive nået i Midt- og Norditalien, men ikke i Syditalien. En ny lov om arbejdsformidlingssystemet har til formål at fjerne registreringen af arbejdstagere, der ikke accepterer et rimeligt job-/uddannelses tilbud, og der stilles forslag i en såkaldt "Legge delega" om mere konkurrence mellem private og offentlige formidlere og en ny rolle til vikarbureauerne. Men samspillet mellem tidligere og nuværende reformer analyseres ikke. Der mangler stadig et arbejdsinformationssystem, og der kan ikke fremskaffes input- og outputindikatorer. Den nationale handlingsplan indeholder ikke nye politikker for arbejdsløshed, idet den underforstået bygger på de planlagte reformer, men

uden specificering af, hvordan disse reformer vil kunne påvirke den vedholdende høje ungdomsarbejdsløshed og langtidsledighed i Syditalien.

Kvindernes beskæftigelsesfrekvens bør kunne øges i kraft af flere deltidsjob. Der blev fremlagt en national børnehaveplan for at forbedre børnepasningsmulighederne, selv om den ikke er udførligt beskrevet i den nationale handlingsplan, og der blev fundet midler til finansiering af børnepasning til eneforsørgerfamilier. Imidlertid blev der ikke fastsat nogen mål, og de foreslåede foranstaltninger får sandsynligvis kun en begrænset virkning.

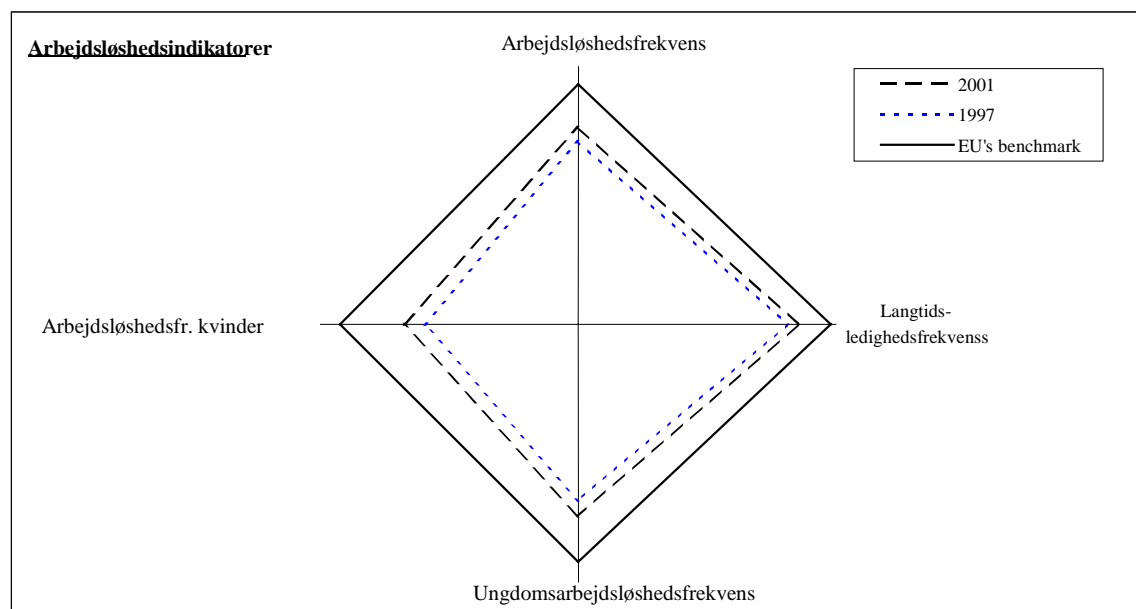
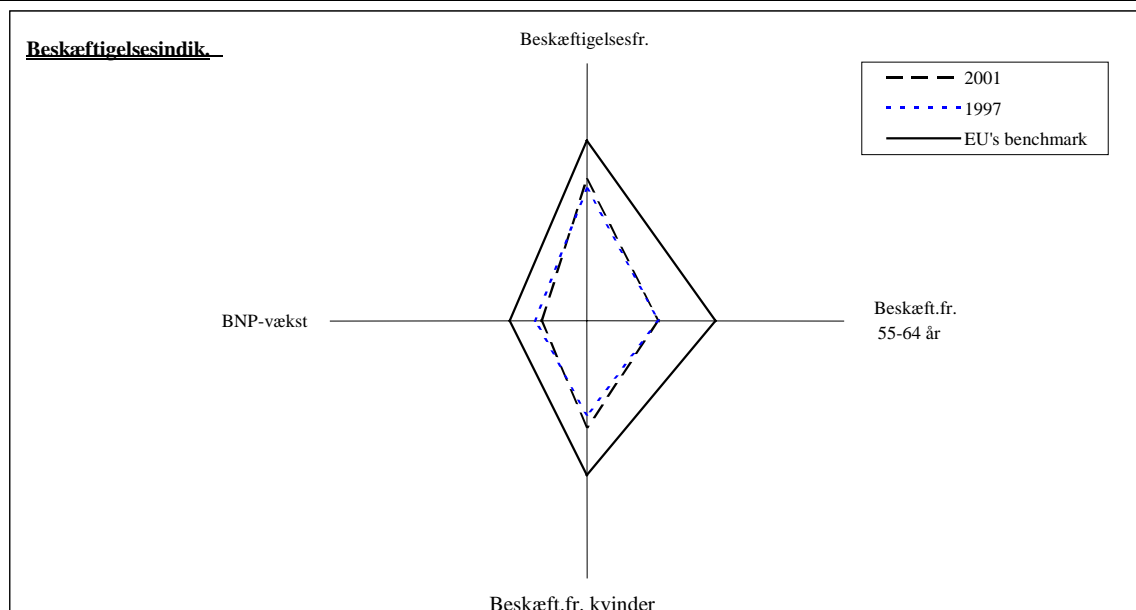
I den nationale handlingsplan vies politikkerne for livslang uddannelse en større opmærksomhed. Der blev gennemført regionale og nationale uddannelses- og universitetsreformer med støtte fra ESF, hvilket er en udvikling hen imod et mere fleksibelt og åbent uddannelsessystem. Dog var der ikke mange forbedringer at spore i arbejdsmarkedets parter uddannelsesudbud. Under den såkaldte "Tremonti bis"-ordning ydes der midler til uddannelse, men arbejdsmarkedets parter bidrager normalt ikke til den virksomhedsinterne uddannelse, og efteruddannelsesfinansieringen er endnu ikke trådt i kraft.

Fremtidens vigtige spørgsmål: For at øge de fortsat lave beskæftigelsesfrekvenser kunne Italien udnytte den arbejdskraftreserve bedre, der ligger gemt hos gruppen af kvinder og ældre, og løse problemerne med regionale forskelle og sort arbejde. Navnlig kan den positive udvikling i kvindernes beskæftigelse fremskyndes gennem bedre pasningsmuligheder for børn og andre pasningskrævende personer. Der synes at være behov for mere slagkraftige foranstaltninger (herunder uddannelsesinitiativer) til udskydelse af de ældre arbejdstageres pensionstidspunkt i praksis. Når de foreslåede foranstaltninger for fleksibilitet er iværksat, synes det nødvendigt at rette særlig opmærksomhed mod jobsikkerhed og jobkvalitet for at undgå risikoen for marginalisering af langtidsledige og kvinder, især i Syditalien. Et sænket skattetryk på arbejdskraft, navnlig for lavtlønnede arbejdere, de offentlige arbejdsformidlingers rolle på regionalt plan i de aktive og forebyggende foranstaltninger og det afgørende dataindsamlingsystem er fortsat vigtige problemer. Italien bliver nødt til at gennemføre strategien for livslang uddannelse fuldt ud såvel på nationalt som på regionalt plan, navnlig for så vidt angår udbuddet af efteruddannelse fra arbejdsmarkedets parter side.

ITALIEN

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	54,8	51,2	70 (2010-mål, Lissabon topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	28,0	27,9	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	41,1	36,4	60 (2010-mål, Lissabon topm.)
BNP-vækst	1,8	2,0	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	9,4	11,6	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfr.	5,9	7,5	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	10,2	12,6	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	12,9	16,1	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

LUXEMBOURG

Nøgleresultater i 2001: De svage konjunkturer har betydet en lavere økonomisk vækst end i 2000 (3,5% mod 7,5%), men dog højere end BNP i EU (1,6%), og det har betydet en vækst i den samlede beskæftigelse på 5,6%. En stor del af de nyoprettede job er blevet besat af grænsearbejdere (65%), og landets samlede beskæftigelsesfrekvens er derfor kun steget lidt (0,2%) og har ikke nået EU-gennemsnittet (62,9% mod 63,9%). Kvindernes beskæftigelsesfrekvens stiger konstant (1,4 procentpoint om året i gennemsnit siden 1997). Den allerede lave beskæftigelsesfrekvens for arbejdstagere over 55 år faldt yderligere (24,4%). Arbejdsløshedsprocenten (2,0%) er fortsat EU's laveste, men steg mod slutningen af året.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Luxembourg-processen, der udgør referencerammen for beskæftigelsespolitikken, har ført til en tværministeriel strategi med inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er stigende takket være kvindernes indtræden på arbejdsmarkedet og er på rette kurs til at nå målene for 2005, der blev fastsat i Stockholm. Trods en øget indsats er tilgangen til langtidsledighed steget for især de unge (men stigningen i personer under uddannelse, der fortsat figurerer på listen over registrerede ledige, synes at være en af årsagerne). De foranstaltninger, der er truffet for ældre arbejdstagere, har vist sig at være utilstrækkelige med hensyn til at øge beskæftigelsesfrekvensen, og det er ikke sikkert, at de foranstaltninger, der nævnes i den nationale beskæftigeshandlingsplan, er nok til at bringe folk væk fra tanken om tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Om den foreslåede reform af livslang uddannelse giver et godt resultat, afhænger bl.a. af, om der kan skabes enighed mellem de berørte parter. Der er knyttet klare forbindelser til den nationale handlingsplan for integration, navnlig inden for forebyggelse og aktivering. Det fælles mål om at øge jobkvaliteten har fået en betydningsfuld plads i den nationale beskæftigeshandlingsplan, som det først og fremmest er arbejdsmarkedets parter ansvar at gennemføre.

Reaktion på henstillingerne: Der er skabt incitamentter på området for ældre arbejdstagere til oprettelse af blandede ordninger for aktivitet/tilbagetrækning, f.eks. uarbejdsdygtige personers genoptagelse på arbejdsmarkedet eller en opskrivning af pensionsrettighederne i tilfælde af fortsat erhvervsaktivitet. I juni 2002 vedtog man to lovforslag til fremme af en forlængelse af den erhvervsaktive alder og uarbejdsdygtige personers genoptagelse på arbejdsmarkedet. Før nye foranstaltninger indføres, forventes der en evaluering i 2002. Kvindernes adgang er blevet befordret af ledsage- og integrationsforanstaltninger, børnepasningsordninger og forældreorlov, men det er dog fortsat ikke nok. Der er gjort en indsats for at fremme uddannelses-/erhvervsuddannelsessektoren på de tre områder, der nævnes i henstillingerne, nemlig effektiv anvendelse af rammebestemmelserne om

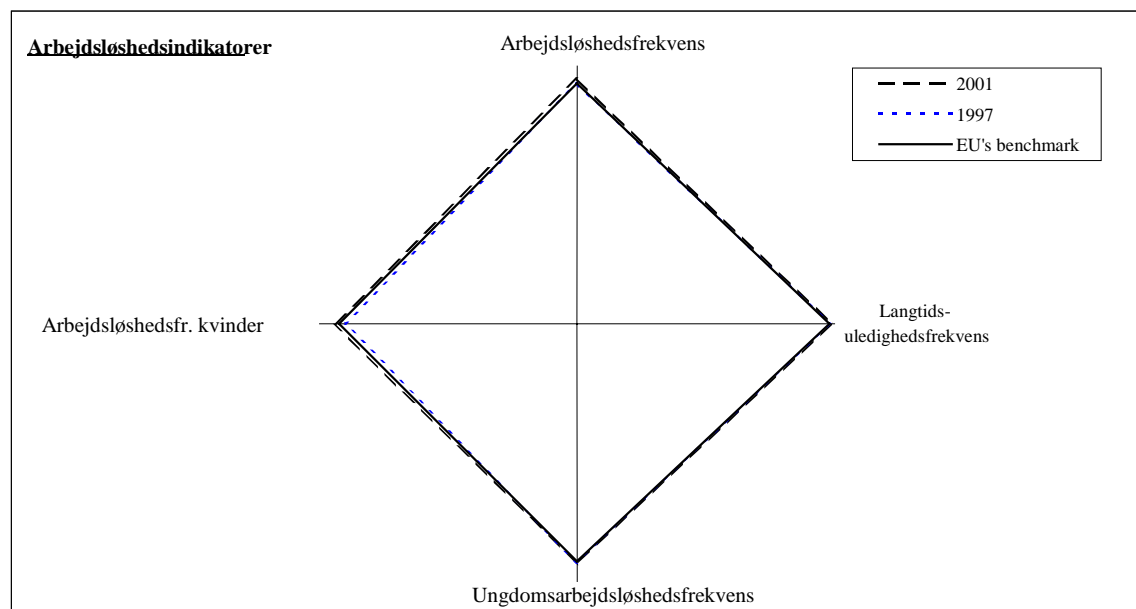
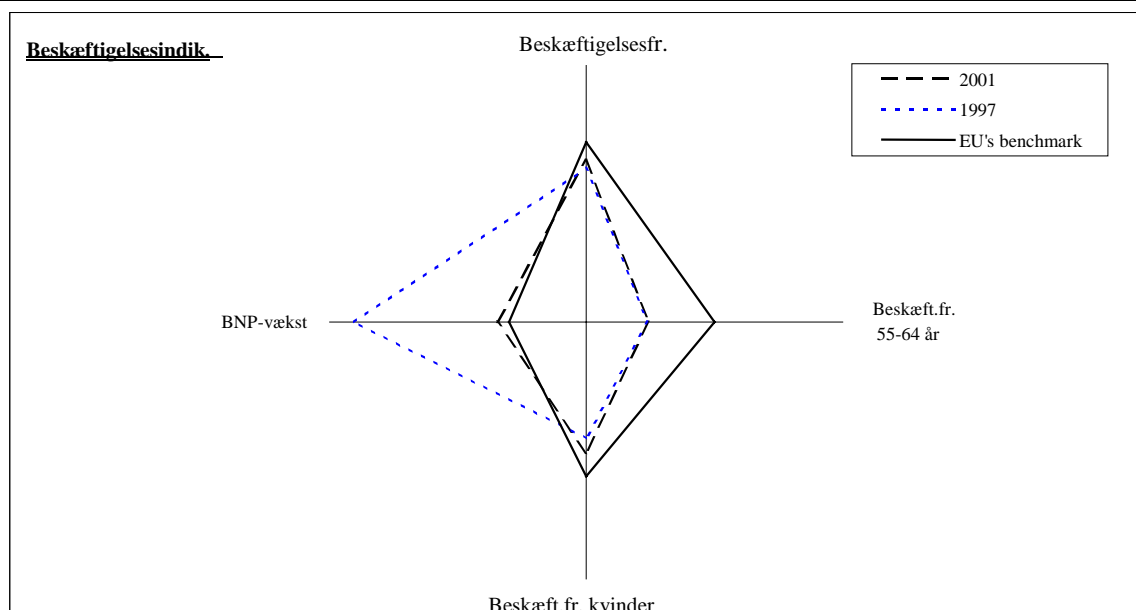
erhvervsfaglig efteruddannelse (50 % stigning i 2001 i ansøgningerne om godkendelse og statsstøtte), bekæmpelse af tidligt frafald fra uddannelsessystemet, gennem forskellige foranstaltninger vedrørende støtte, programmer og beviser samt revision af lærlinge- og erhvervsuddannelsessystemet gennem indførelse af en helhedsstrategi for livslang uddannelse, validering og attestering af erhvervet erfaring, udbygning af de erhvervsfaglige grunduddannelser og foranstaltninger til tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Manglende kvantificerede oplysninger hindrer imidlertid en vurdering af virkningerne af de vedtagne eller bebudede nøglebeslutninger.

Fremtidens vigtige spørgsmål: *Der er behov for en mærkbar forøgelse af de ældres beskæftigelsesfrekvens. Der er risiko for, at fremskridtene med kvindernes beskæftigelsesfrekvens går i stå på et mindre dynamisk arbejdsmarked. En anden udfordring består i at hindre de unge i at forlade uddannelsessystemet uden erhvervsmæssige kvalifikationer. Luxembourg bør få etableret passende indikatorer for disse (unge, kvinder og ældre) og andre aspekter såsom jobkvalitet og kønsbestemte lønforskelle og kontrollere den reelle indflydelse fra de foranstaltninger og reformer, der er vedtaget siden den første nationale beskæftigeshandlingsplan.*

LUXEMBOURG

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	62,9	59,9	70 (2010-mål, Lissabon topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	24,4	23,9	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	50,9	45,3	60 (2010-mål, Lissabon topm.)
BNP-vækst	3,5	9,0	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	2,0	2,7	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	0,5	0,9	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	2,7	2,9	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	2,4	3,9	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

NEDERLANDENE

Nøgleresultater i 2001: Den globale økonomiske afmatning i 2001 medførte lav vækst i Nederlandene (1,1%) og for første gang i mange år en stigning i arbejdsløsheden i første kvartal af 2002. Arbejdsproduktiviteten blev negativ i 2001 (-0,9%). Dog ligger både den samlede og kvindernes beskæftigelsesfrekvens fortsat højere end Lissabon-målene med 74,1% hhv. 65,2%. Siden 1997 er de ældres beskæftigelsesfrekvens steget betydeligt fra 31,8%, som var langt under EU-gennemsnittet, til 39,6% i 2001 og dermed en smule højere. Manglen på kvalificeret arbejdskraft i kombination med en stor politisk indsats medførte en betragtelig nedbringelse af arbejdsløsheden blandt de etniske mindretal. Den er dog stadig tre gange så høj som for de indfødte nederlændere.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Trods den forøgede deltagelse i arbejdsmarkedet og de fortsatte arbejdskraftmangler er en stor del af den erhvervsaktive del af befolkningen (lavtuddannede, delvis handicappede, ældre samt etniske mindretal) stadig på overførselsindkomst, navnlig inden for invalideordninger. Ifølge nationale vurderinger ville ca. 25% af de inaktive have en realistisk chance for på kort sigt at komme ind på arbejdsmarkedet igen. På denne baggrund kan politikkerne for livslang uddannelse endnu ikke i tilstrækkeligt omfang lukke hullet mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Lissabon-målet om at halvere antallet af personer, der går tidligt ud af skolen, inden 2010 ser endnu ikke ud til at kunne nås. Den svage nederlandske præstation med helhedsstrategien for voksne (afvigelse 66% og tilgang til ledighed 23%) vækker bekymring. I politikken for aktiv aldring lægges der vægt på restriktive foranstaltninger for at få ældre arbejdstagere til at opgive tanken om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Der er brugt ca. 5,8 mio. EUR på aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger i 2002, hvilket er en forøgelse på 37% i forhold til 1997-tallet. ESF finansierer hovedsagelig projekter, som kan bidrage til overholdelsen af de første europæiske beskæftigelsesretningslinjer. Regeringens bestræbelser på at **reducere** virksomhedernes administrative byrde har i de seneste år været utilstrækkelige. Lønforskellene mellem mænd og kvinder er blandt de største i EU. Kvalitetspolitikkerne, som man fastlægger i tæt samråd med arbejdsmarkedets parter, er generelt veludviklede. Der lægges vægt på en afbalancering af lovgivning, selvregulering, skattelempelser og andre incitamentter til at forene arbejds- og pasningsforpligtelser. Der er sket fremskridt med afkortningen af ventelisterne til børnepasning, og en strukturel løsning forventes i form af indførelsen af privat børnepasning fra 2004. Der udvikles i øjeblikket livscyklusstrategier. De nederlandske beskæftigelses- og integrationspolitikker hænger pænt sammen, selv om løsningen af problemet med fattigdomsfælden fortsat kræver opmærksomhed.

Reaktion på henstillingerne: Selv om det er positivt, at der for nylig er indgået aftale om en reform af invalideordningen, er den imidlertid temmelig ensidig, idet den kun omhandler

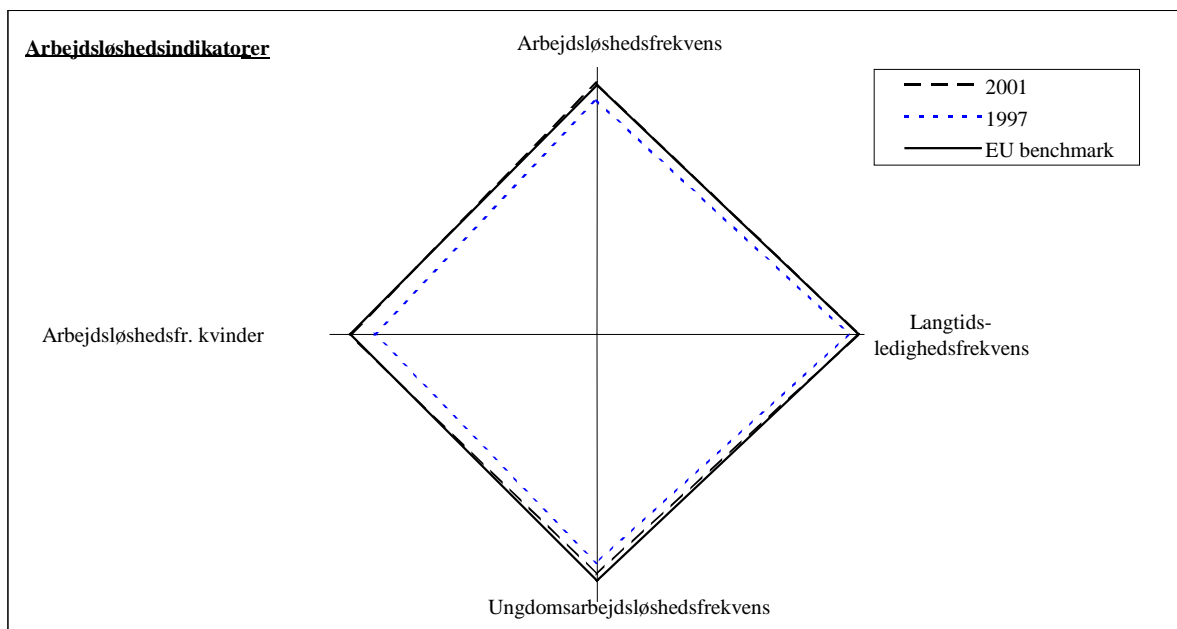
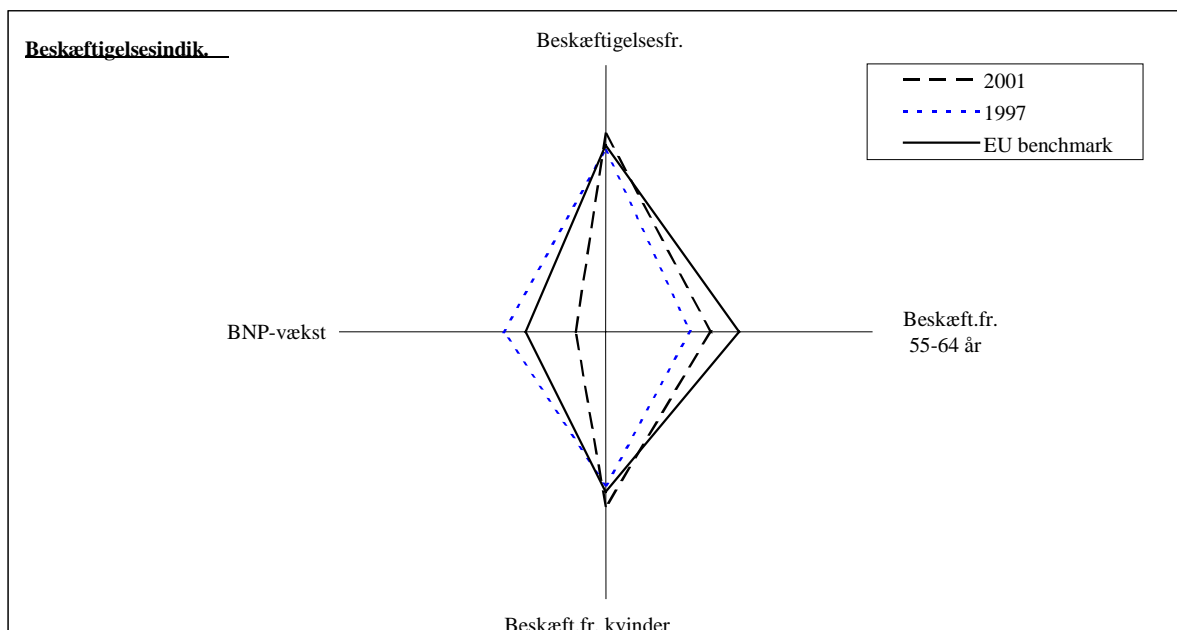
tilgangen. Tilgang til og afgang fra ordningen afhænger også af den praktiske gennemførelse af de medicinske undersøgelseskriterier og genindslusningsplanerne. Tallene for, hvor mange invalidepensionsmodtagere der deltager i genindslusningsprogrammerne, giver anledning til svær tvivl om, hvorvidt disse programmer er tilstrækkelige og effektive. Desuden kræver overrepræsentationen af kvinder, unge og etniske mindretal i ordningen mere specifik opmærksomhed. Der er udfoldet betydelige bestræbelser på at løse problemet med fattigdomsfælden, men der er stor forskel mellem husstandstyperne med hensyn til den formodede virkning heraf. Akkumuleringen af forskellige sociale ydelser på de forskellige forvaltningsplaner er vanskelig at gennemskue og tilskynder ikke til at være erhvervsaktiv, og det hindrer fortsat, at det kan betale sig for enhver familie at tage arbejde.

Fremtidens vigtige spørgsmål: Der er brug for en kraftig forøgelse af handicappedes arbejdsmarkedsdeltagelse, i det omfang deres tilbageværende arbejdskapacitet tillader det, hvilket ville bidrage til at løse flaskehalsproblemerne på arbejdsmarkedet. Det er nødvendigt at føre nøje tilsyn med gennemførelsen af den ændrede handicapordning. Endvidere kunne den fortsat store uudnyttede arbejdskraftreserve bringes i anvendelse ved at gennemføre den forebyggende (helhedsorienterede) strategi for voksne fuldt ud og fjerne de sidste fattigdomsfælder. Den kønsbestemte lønforskel er stadig for stor. Med hensyn til almen uddannelse og erhvervsuddannelse kunne forbindelsen i politikkerne om livslang uddannelse mellem arbejdskraftudbud og efterspørgslen herefter styrkes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og der bør træffes foranstaltninger til at hindre, at de unge forlader skolesystemet for tidligt, herunder især de etniske mindretal.

NEDERLANDENE

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	74,1	68,0	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	39,6	31,8	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	65,2	57,4	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,1	3,8	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	2,4	4,9	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	0,8	2,3	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	4,1	5,8	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	3,0	6,6	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

ØSTRIG

Nøgleresultater i 2001: Den økonomiske vækst faldt til 1% i 2001 og medførte kun en vækst i beskæftigelsen på 0,2%, hvormed beskæftigelsesfrekvensen fortsat lå på 68,4%. Kvindernes beskæftigelsesfrekvens steg til lige over 60%, mens mændenes faldt til 76,7%. Den lave beskæftigelsesfrekvens for ældre faldt yderligere til 28,6% og forblev dermed en af de laveste i EU. Til gengæld faldt også arbejdsløshedsstallet yderligere fra 3,7% i 2000 til 3,6% i 2001, men steg igen fra medio 2001. Langtidsledigheden fortsatte sit fald, mens ungdomsarbejdsløsheden steg fra 2,9% i 2000 til 3,2% i 2001.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Den lave vækst i 2002 forventes at påvirke arbejdsmarkedet negativt, og den samlede beskæftigelsesfrekvens forventes at falde med 0,4%. Østrig når muligvis ikke sit mål på 3,5% arbejdsløshed i 2002 og bl.a. heller ikke sit mål for den samlede beskæftigelsesfrekvens på grund af ugunstige økonomiske forhold. Beskæftigelsesfrekvenserne ligger allerede tæt på Lissabon-målene, og der er ikke truffet yderligere foranstaltninger. Jobkvalitet kædes hovedsagelig sammen med muligheder for at sikre flere og bedre kvalifikationer. Selv om der ikke foreligger en helhedsstrategi, findes der dog en lang række enkeltstående initiativer. Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan er blevet mindre intens, men efter langvarige drøftelser blev der indgået kollektiv overenskomst om vikararbejde. Policy-mixet forbliver uændret i 2001. Mens de aktive arbejdsmarkedspolitikker under søjlen for beskæftigelsesegnethed har fået et skærpet fokus, er de for de unges vedkommende blevet reduceret. Under søjlen for iværksætterkultur er der med held iværksat en række initiativer, navnlig de regionale beskæftigelsesaftaler, som forekommer at være nøglen til det regionale vækstpotentiale. Der er sket gode fremskridt med politikkerne under søjlen for tilpasningsevne, f.eks. kollektive overenskomster om modeller for fleksibelt arbejde. Der er kun taget nogle få initiativer i form af innovationsprojekter under søjlen for lige muligheder. Den kønsbestemte lønforskel er ikke blevet mindre. Den nationale handlingsplan omfatter en bred vifte af enkeltstående politikker, men det er vanskeligt at få øje på en overordnet strategi. Der er ikke knyttet forbindelse til den nationale handlingsplan for integration.

Reaktion på henstillingerne: I 2001 blev de aktive arbejdsmarkedspolitiske tiltag og foranstaltningerne til mindskelse af kvalifikationsforskellene styrket, herunder for handicappede. Der er brug for fortsat at reformere skatte- og understøttelsessystemerne for at øge erhvervsaktiviteten hos ældre, lavtuddannede og etniske mindretal. De ældres meget lave beskæftigelsesfrekvens viser ingen tegn på forbedring. De eksisterende foranstaltninger, bl.a. delefterløn for ældre arbejdstagere, synes ikke at give de forventede resultater.

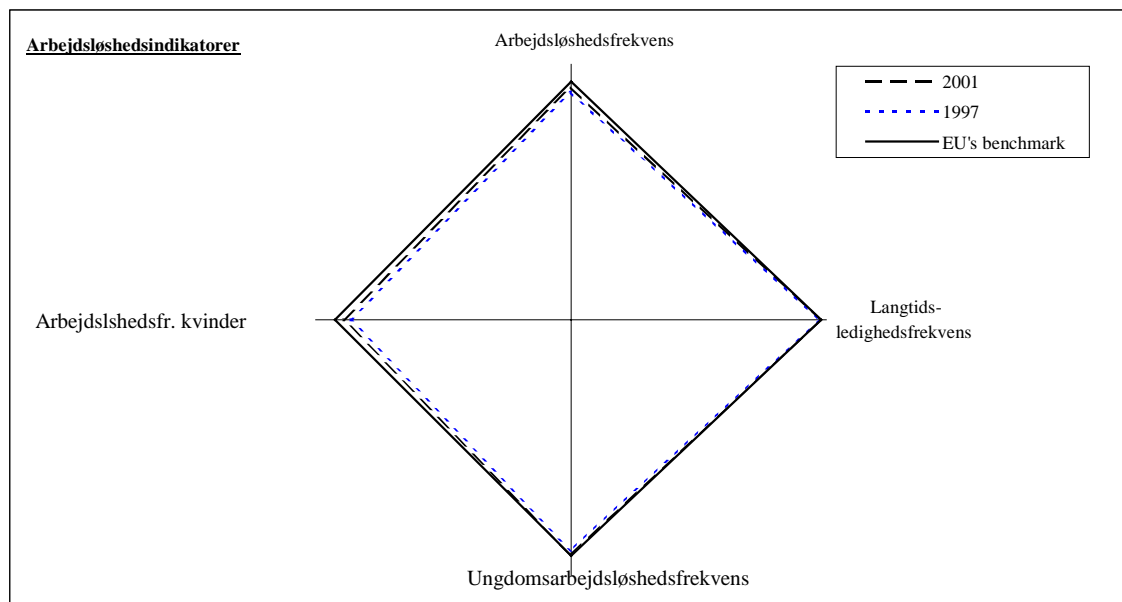
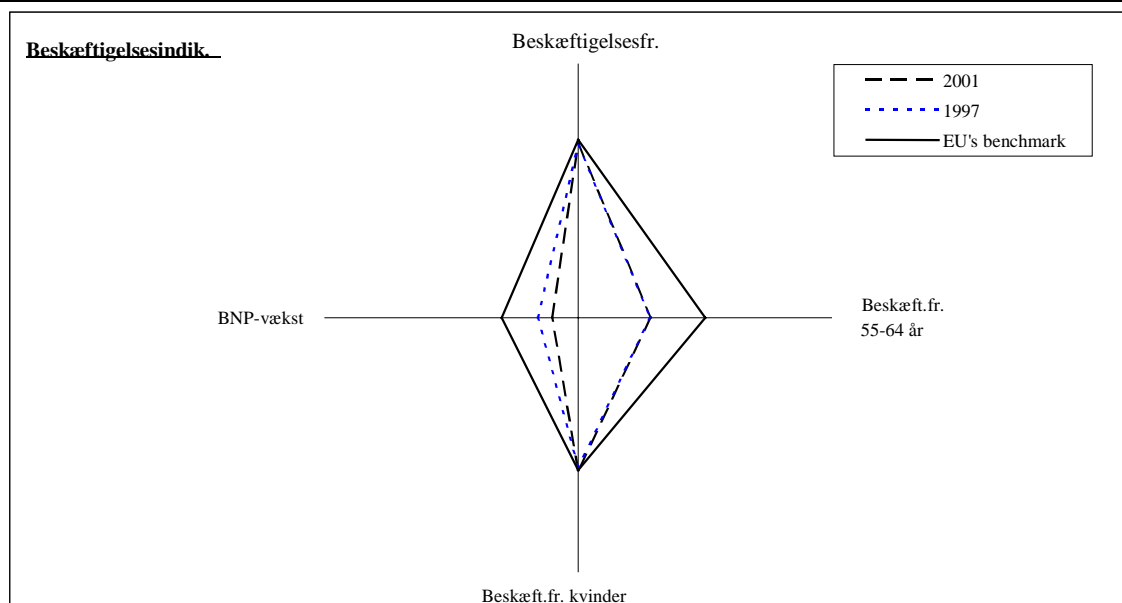
Der er ikke iværksat meget under overskrifterne lige muligheder og integration af ligestillingsaspektet ud over indførelsen af en børnepasningsydelse. I den nationale handlingsplan nævnes ingen yderligere tiltag for at udvide børnepasningsmulighederne. Den nye børnepasningsydelse kan faktisk gå hen og nedsætte kvindernes incitament til at arbejde. Det er for tidligt at vurdere, om denne politik giver tilstrækkelige finansielle muligheder for at træffe supplerende foranstaltninger. De store kønsbestemte lønforskelle er ikke blevet nedbragt. Der er taget indledende skridt til at gennemføre en helhedsorienteret og sammenhængende strategi for livslang uddannelse, men man mangler fortsat de nødvendige indikatorer og kvantitative mål for finansielle midler og deltagelse.

Fremtidens vigtige spørgsmål: De større politiske spørgsmål omfatter løsning af mangelproblemer på arbejdsmarkedet, fremme af integrationen af ligestillingsaspektet og fastsættelse af nationale mellemfristede mål for beskæftigelsen. Det forekommer nødvendigt at fastlægge en mellemfristet strategi for at øge de ældres beskæftigelsesfrekvens og de lavtuddannedes arbejdsmarkedsdeltagelse kraftigt. Spørgsmålet om jobkvalitet kunne behandles mere helhedsorienteret og understøttes af relevante indikatorer. Der kunne lægges større vægt på udvikling og gennemførelse af en sammenhængende og helhedsorienteret strategi og fastsættelse af kvantitative og kvalitative mål for livslang uddannelse, navnlig inden for voksenuddannelse og efteruddannelse. Nedbringelsen af kønsforskellene og udvidelsen af børnepasningsmulighederne i overensstemmelse med konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Barcelona synes at kræve en mere struktureret strategi.

ØSTRIG

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	68,4	67,8	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	28,6	28,5	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	60,1	58,6	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,0	1,6	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU benchmark
Arbejdsløshedsfr.	3,6	4,4	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, AT)
Langtidsfr.	0,9	1,2	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU, NL, DK, AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	3,2	3,9	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU, AT, IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	4,3	5,4	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU, NL, IE)

PORTUGAL

Nøgleresultater i 2001: Selv om de generelle økonomiske indikatorer forværredes i 2001, fortsatte beskæftigelsesfrekvensen med at stige. Væksten er sket for begge køns vedkommende, men har været særlig signifikant for kvinderne. Alle aldersgrupper har øget deres beskæftigelsesfrekvens i 2001 med undtagelse af de 55-64-årige (-0,7 procentpoint). Den samlede arbejdsløshedsprocent var fortsat en af de laveste i EU, men i 2001 steg ungdomsarbejdsløsheden med 0,4 procentpoint for begge køn og brød dermed den tendens, der har været siden 1997. Faldet i langtidsledigheden for begge køn var igen en positiv indikator. For de 55-64-årige er andelen af langtidsledige i procent af det samlede antal arbejdsløse imidlertid steget fra 1997 til 2001 og ligger nu på over 63%. Arbejdsproduktiviteten er fortsat EU's laveste og stagnerede i 2001, hvormed forskellen op til EU-gennemsnittet blev endnu større og udsigten til konvergens ringere.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Fremskridtene med at nå såvel Lissabon- som Stockholm-målene har været meget positive. Kun målet for den samlede beskæftigelsesfrekvens på 70% for 2010 er endnu ikke nået (stadig 68,9% i 2001, men mere end 67%-målet for 2005). Regeringen søger at øge jobkvaliteten ved at tilskynde til forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter, forbedre den kvalificerede beskæftigelse og bekæmpe forskellige former for sort arbejde. Ifølge analysen i den nationale handlingsplan er der en række strukturelle svagheder i det portugisiske beskæftigelsessystem. For at bøde på dem er politikkerne fokuseret på tre hovedstrategier, nemlig (i) vedvarende beskæftigelsesfrekvenser gennem den nationale strategi for livslang uddannelse, (ii) integration på arbejdsmarkedet af socialt udstødte og den tilhørende risikogruppe gennem den nationale handlingsplan for integration og (iii) jobkvalitet gennem en forbedring af almene og erhvervsfaglige kvalifikationer og arbejdsvilkår og arbejdsrelationer. Næsten 66% af finansieringen af initiativerne i den nationale handlingsplan for 2002 kommer fra ESF og EFRU.

Reaktion på henstillingerne: Der blev udarbejdet en helhedsstrategi i 2001. Resultaterne af strategien for livslang uddannelse kan først forventes på længere sigt. Gennem de seneste ti år er der sket fremskridt på især skoleområdet. Portugals arbejdsstyrke indeholder imidlertid stadig alvorlige kvalifikationsmæssige svagheder. Processen med uddannelse og kompetencebeviser inden for IKT skal følges nøje for at indhente forsinkelser i gennemførelsen heraf. I 2001 blev der indgået tre trepartsaftaler med henblik på at gennemføre en strategi baseret på partnerskab og støtte til arbejdsmarkedets parters forpligtelser. Disse aftaler forventes at få en betydningsfuld rolle i indsatsen for at bekæmpe Portugals strukturelle svagheder. Arbejdsmarkedets parter har gradvist integreret nogle af emnerne i den europæiske beskæftigelsesstrategi i deres overenskomstforhandlinger. Men der

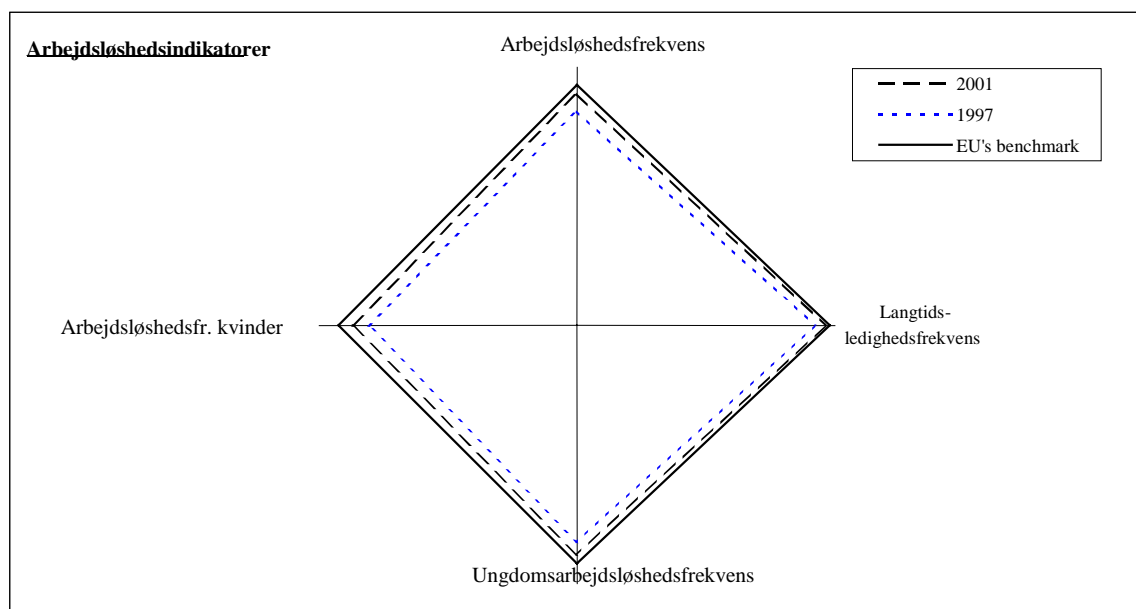
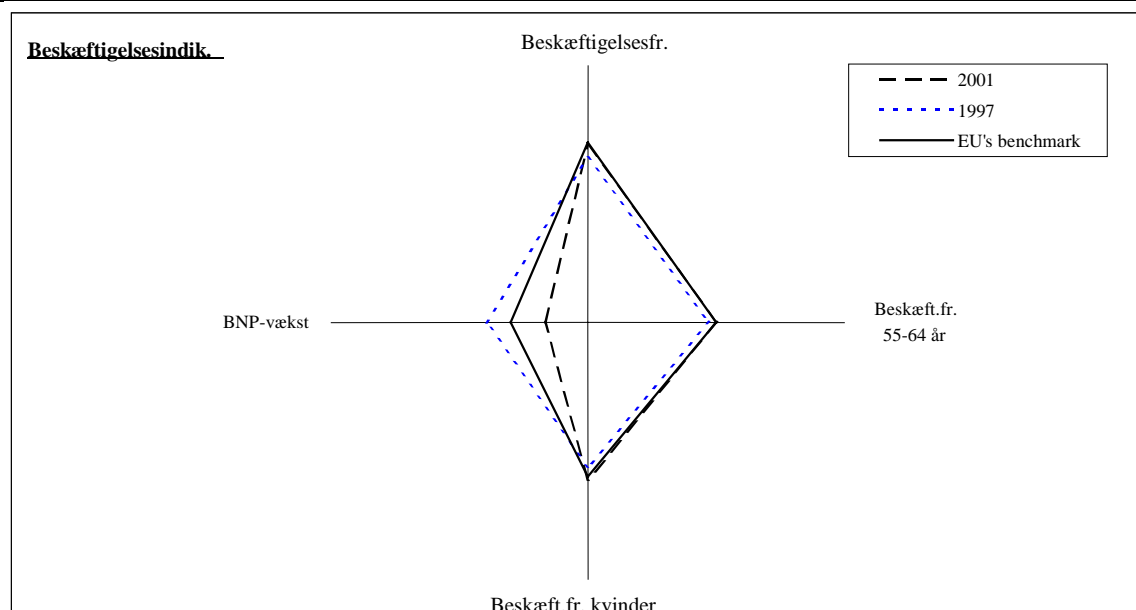
skal arbejdes støt videre med drøftelserne om indgåelse af en aftale om lønpolitik, produktivitet og reform af arbejdsmarkedslovgivningen. Disse strategiske områder skulle bidrage til at sikre højere jobkvalitet, øget konkurrencedygtighed og produktivitet, større jobsikkerhed og bedre tilpasningsevne i virksomhederne. Trods væsentlige fremskridt i inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i beskæftigelsesprocessen, er man stadig meget afhængig af regeringens rolle. For at fortsætte bestræbelserne på at forene arbejds- og familieliv har regeringen opprioriteret tilvejebringelsen af familiestøtteydelse og børnepasningsmuligheder. Dette betyder også en udbygning af børnepasningsnetværket for de mindste børn og en efterhånden almen adgang til førskoleundervisning. Regeringen har for at mindske de kønsbestemte forskelle på sektorplan rettet fokus på uddannelsesinitiativer, som skal ændre de traditionelle holdninger i samfundet. Dog vil man først på langt sigt se resultater af sådanne tiltag, der sigter mod at ændre kulturelt betingede opfattelser. Indekset for den sektorvise kønsopdeling i Portugal ligger fortsat over EU-gennemsnittet. Selv om den samlede kønsbestemte lønforskel i Portugal er blandt de laveste i EU (5,9% i 1998), ligger kvindernes gennemsnitlige bruttoindtægt i den private sektor ifølge den nationale handlingsplan for 2002 kun på et niveau, der er knap 77% af mændenes.

Fremtidens vigtige spørgsmål: Det er altafgørende for bekæmpelsen af det lave uddannelsesniveau, det høje skolefrafald og svaghederne i arbejdsstyrkens kvalifikationer, at det lykkes at gennemføre den strategi for livslang uddannelse, som blev vedtaget i 2001. Aftalerne mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter kræver et stærkt engagement fra alle aftalparter til at gennemføre og overvåge de gennemførende foranstaltninger. Det synes nødvendigt fortsat at gøre en indsats for at forene familie- og arbejdsliv, mindske den kønsbestemte lønforskel i den private sektor og fjerne den sektorvise opdeling. Nedbringelsen af de beskæftigelsesmæssige forskelle mellem regionerne kræver, at de offentlige arbejdsformidlinger fortsætter deres bestræbelser på at reagere i tilstrækkeligt omfang. Der er stadig et stort behov for at øge produktiviteten og jobkvaliteten. At forene dette behov i økonomiske nedgangstider med regeringens mål om vedvarende vækst i beskæftigelsen og lav arbejdsløshed, samtidig med at man vil omstrukturere økonomien og den offentlige forvaltning, bliver en stor udfordring.

PORTUGAL

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	68,9	64,0	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	50,3	47,3	50 (2010- mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	61,1	56,1	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,7	3,9	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	4,1	6,8	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsløshedsfrekvens	1,5	3,2	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	4,5	6,4	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	5,1	7,6	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

FINLAND

Nøgleresultater i 2001: Den globale økonomiske afmatning i 2001 havde en mærkbar indvirkning på den finske økonomi. Væksten i BNP faldt til 0,7% mod 5,6% i 2000. Beskæftigelsen fortsatte dog med at stige en anelse til 68,1%, 70,9% for mænd og 65,4% for kvinder. Beskæftigelsesfrekvensen for de 55-64-årige nåede 45,7%. Tilsvarende faldt arbejdsløsheden til 9,1%, men lå stadig over EU-gennemsnittet. Arbejdsmarkedet var fortsat kendetegnet ved høj strukturel arbejdsløshed kombineret med rekrutteringsproblemer og store regionale forskelle.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: De finske nationale handlingsplaner går nu i en mere strategisk retning og hen imod langtidspanlægning som led i regeringens økonomiske politik siden 1998. Målet er at øge den samlede beskæftigelsesfrekvens til 70%, den kvindelige beskæftigelsesfrekvens til 68% og beskæftigelsesfrekvensen for 55-64-årige til 55% inden 2010. På grund af en mindre gunstig økonomisk situation har Finland realistisk opgivet sine tidligere mål om at øge beskæftigelsesfrekvensen til 70% inden 2005. Det foreløbige mål for den samlede beskæftigelsesfrekvens og Lissabon-målet for kvinders beskæftigelsesfrekvens er nået og også passeret. Alle søjlerne er godt repræsenteret, og man koncentrerer sig om den første søjle. Søjle IV har fået en mere rimelig stilling med årene, omend integrationen af ligestillingsaspektet ikke er fulgt med. Finland er en af de medlemsstater, som er mest udsat for virkningerne af en aldrende befolkning. Derfor fokuseres der under alle søjler på at sikre, at der er arbejdskraft til rådighed, som en forudsætning for at nå beskæftigelsesmålene. Som led heri skal beskæftigelsen af sårbare grupper fremmes, hvilket er en udfordring, fordi to tredjedele af alle arbejdsløse vurderes at være svære at placere i et job. Den nationale handlingsplan hænger godt sammen med den nationale handlingsplan for integration. Udviklingen af jobkvaliteten fremmes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, primært i form af programmer for udvikling af arbejdslivet og reformer af arbejdsmarkedets lovgivning, der forener fleksibilitet og sikkerhed. Finland havde fortsat en helhedsstrategi for livslang uddannelse dog uden nationale mål for investering i menneskelige ressourcer. Med henblik på at gøre regionalpolitikkerne mere effektive er Finland i færd med at indføre nye lovgivningsmæssige og operationelle redskaber, hvis virkning kræver overvågning. De seneste år er der iværksat en bred vifte af foranstaltninger til fremme af iværksætterkultur, men tærsklen for, hvornår man opretter virksomhed, synes stadig at være temmelig høj. Arbejdsmarkedets parter rolle i fastlæggelsen af beskæftigelsespolitikken er veletableret, og der er tendens til øget deltagelse i alle led af udarbejdelsen af den nationale handlingsplan fra de relevante aktørers side. Dog bør den regionale og lokale dimension af denne proces styrkes. De fleste af de almindelige og nogle af kvalitetsindikatorerne præsenteres i den nationale handlingsplan. Der foreligger kun delvise finansielle data. ESF-programmerne bidrager til gennemførelsen af alle fire søjler.

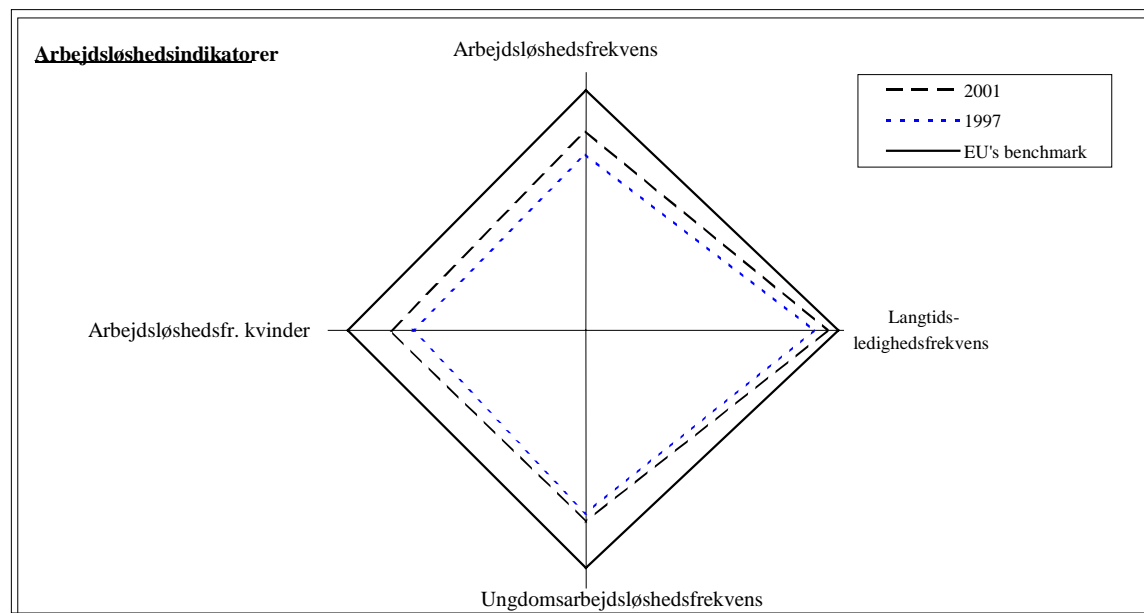
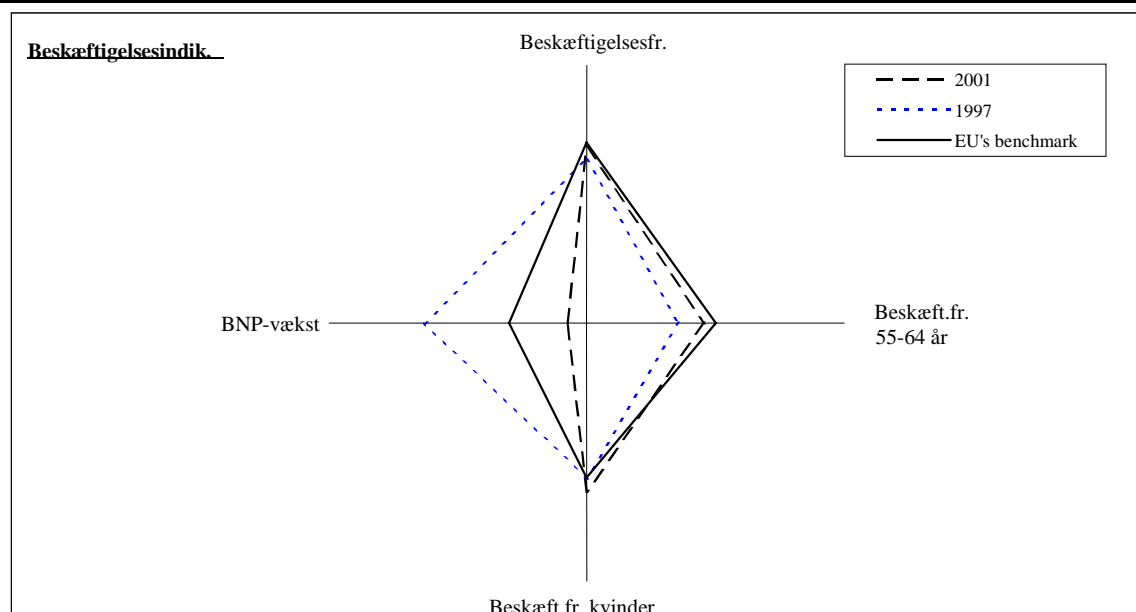
Reaktion på henstillingerne: For så vidt angår skattetrykket på arbejdskraft, har Finland overgået de nuværende regeringsmål for skattnedsættelser, og man vil undersøge behovet for yderligere ændringer i beskatningen til brug for den næste regering. De lavtlønnedes problemer findes stadig og kræver mere målrettede foranstaltninger. Med hensyn til understøttelsessystemerne er den omfattende reform af pensionsystemet vedtaget i et trepartssamarbejde i 2001. Målet er en mere fleksibel pensioneringsalder og mere fleksible incitamentter til at forblive længere i arbejdsstyrken. Imidlertid kan den langvarige udfasning (2007-2014) af den eksisterende pensionsordning risikere at forsinke opfyldelsen af målet om en højere pensionsalder i praksis. Der er iværksat adskillige forsøg og foranstaltninger i forbindelse med forbedringen af effektiviteten i de aktive arbejdsmarkedsprogrammer med det formål at finde mere virkningsfulde beskæftigelsespolitikker. Resultaterne heraf kan ikke ses endnu. Der er foreløbig ingen positive tendenser inden for kønsopdeling og lønforskelle. Der er forskellige initiativer undervejs, og nogle få nye er blevet indført. Der er behov for en mere strategisk tilgang for at mindske de kønsbestemte lønforskelle.

Fremtidens vigtige spørgsmål: Der er stadig behov for at mindske den høje strukturarbejdsløshed og øge udbuddet af arbejdskraft, især hos ældre arbejdstagere i betragtning af den aldrende befolkning. Der kunne rettes mere opmærksomhed mod den forholdsvis høje andel af tidsbestemte kontrakter på arbejdsmarkedet. De store regionale forskelle og de kønsbestemte ubalancer og forskelle kræver yderligere bestræbelser. Skatte- og understøttelsessystemerne, navnlig for de lavtlønnede, trænger fortsat til opmærksomhed.

FINLAND

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	68,1	63,3	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	45,7	35,7	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	65,4	60,3	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	0,7	6,3	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	9,1	12,7	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	2,5	4,7	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	10,3	11,6	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	9,7	13,0	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

SVERIGE

Nøgleresultater i 2001: Den svenske økonomi oplevede en brat opbremsning i 2001, og realvæksten i BNP faldt til 1,2% mod 3,6% i 2000 hovedsagelig som følge af den globale økonomiske afmatning og navnlig det dramatiske fald i IKT-sektoren. Væksten i beskæftigelsen har været stabil de senere år og var stadig 1,9% i 2001. Stigningen i beskæftigelsen har medført et fald i arbejdsløsheden til 5,1% sidste år. Dog vil afmatningen i økonomien betyde, at arbejdsløshedstallet til en vis grad stiger i år, men det forventes at falde igen næste år, når økonomien tager fart igen.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: For at skabe flere og bedre job lægger den svenske regering vægt på vigtigheden af et godt policy-mix og samspillet mellem flere politiske områder. De politiske områder, der er vigtige med henblik herpå, skal omfatte en aktiv arbejdsmarkedspolitik, nationale mål for beskæftigelsesfrekvensen, bedre incitamenter til at gå i arbejde, reformer, der kan gøre det muligt for ældre arbejdstagere at blive længere på arbejdsmarkedet, og initiativer til bedre jobkvalitet og livslang uddannelse. Arbejdsmarkedets parter har indtaget en aktiv rolle og bidraget klart i udarbejdelsen af dette års nationale handlingsplan. Imidlertid viser vurderingen af den europæiske beskæftigelsesstrategi, at arbejdsmarkedets parter ikke har øget deres indflydelse på politikken gennem de seneste fem år. Selv om der findes foranstaltninger for handicappede og indvandrere, er der ingen henvisninger i den nationale handlingsplan til handlingsplanen for social integration. Desuden er der megen opmærksomhed rettet mod behovet for at øge deltagelsen i arbejdsstyrken, hvilket man navnlig søger at sikre ved at tilskynde unge, ældre, kvinder og indvandrere til i højere grad at være erhvervsaktive. På grund af den nuværende situation på det svenske arbejdsmarked, hvor der er et påtrængende behov for mere arbejdskraft, bør det prioriteres at tilskynde indvandrere, unge og ældre til øget deltagelse i arbejdsstyrken. Den bratte stigning i langtidssygemeldingerne vil blive bekæmpet gennem det nye 11-punktsprogram, der omfatter tre overordnede prioriteringsområder, nemlig foranstaltninger til styrkelse af arbejdsmiljøet og et klarere arbejdsgiveransvar, foranstaltninger til hurtig tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter sygdomsperioder og endelig forskning. Men det vil vise sig, om det er tilstrækkeligt.

Reaktion på henstillingerne: Med hensyn til henstillingen om at sænke skattetrykket på arbejdskraft er der taget nogle nye initiativer, men det samlede skattetryk på arbejdskraft er fortsat højt. Tredje fase af den løbende skattereform, der blev indledt for to år siden, er nu iværksat. Det vil betyde en nedsættelse af marginals-katten for lav- og mellemindkomsterne på ca. 1,5 procentpoint. Endvidere består reaktionen på henstillingerne vedrørende skatte- og understøttelsessystemerne i, at deltagelsen i de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger ikke giver ret til en ny dagpengeperiode, og at understøttelse maksimalt kan oppebæres i 600

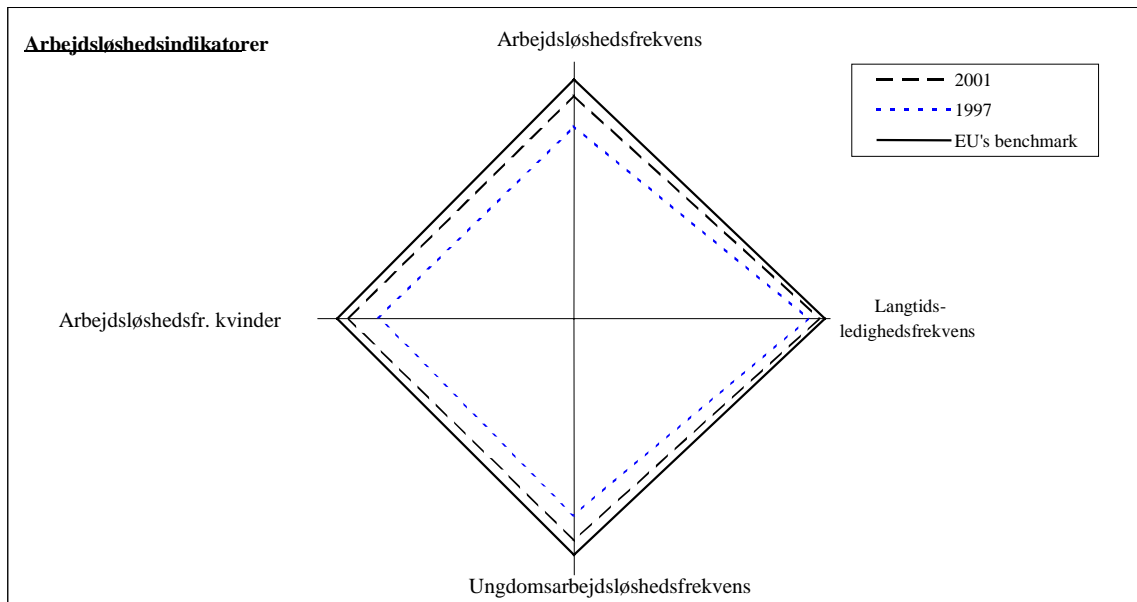
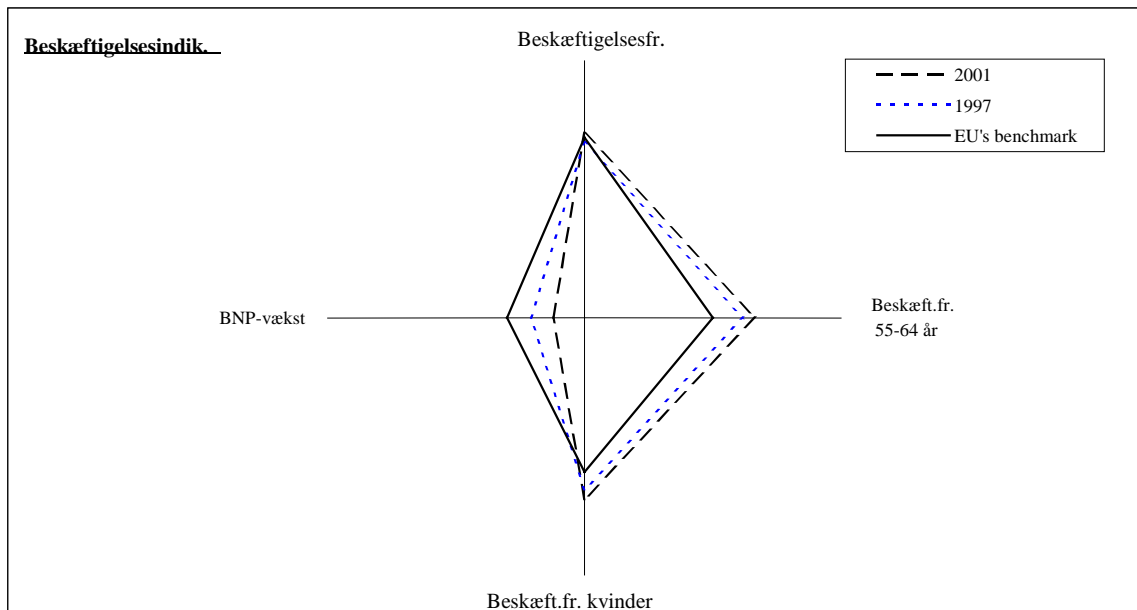
arbejdsdage. Sverige har reageret med gode initiativer på henstillingerne vedrørende det kønsopdelte arbejdsmarked. Den svenske regering er klar over problemet og har truffet nogle nye foranstaltninger til at afhjælpe opdelingen. Den nationale arbejdsmarkedsstyrelse fik særlige midler til et projekt, som sigter mod at komme kønsopdelingen på arbejdsmarkedet til livs. Reaktionen på den tredje henstilling vedrørende sikring af effektive aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger er god. De aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger følges løbende op og vurderes af instituttet for evaluering af arbejdsmarkedspolitik. Foranstaltningernes effektivitet sikres desuden gennem regeringens fastsættelse af kvantitative mål og fortsat overvågning af arbejdsmarkedsstyrelsens aktiviteter i form af krav om mere fylldig rapportering herom til regeringen.

Fremtidens vigtige spørgsmål: Der er foretaget ændringer i skatte- og understøttelsessystemerne med lavere marginalsatser til følge, men skattetrykket på arbejdskraft er fortsat højt. Nogle understøttelsessystemer er temmelig gavmilde, men har også stramme støtteberettigelseskriterier. Den nødvendige forøgelse af arbejdsstyrkens størrelse bliver sandsynligvis en af Sveriges største udfordringer i fremtiden. I den forbindelse synes en af de største udfordringer fremover for regeringen og arbejdsmarkedets parter at være at bekæmpe den hastige stigning i sygemeldinger, navnlig langtidssygemeldinger. Det kunne også bidrage til løsningen af problemet, hvis man fremmede erhvervsaktiviteten hos indvandrerne.

SVERIGE

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	71,7	68,1	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	66,5	61,8	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	70,4	66,6	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	1,2	2,1	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	5,1	9,9	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfr.	1,8	3,4	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	5,2	9,3	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	4,9	9,5	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

DET FORENEDE KONGERIGE

Nøgleresultater i 2001: Den globale økonomiske afmatning har foreløbig kun haft ringe indflydelse på det britiske arbejdsmarked. Væksten i beskæftigelsen fortsatte for femte år i træk. Yderligere 1,5 mio. mennesker er kommet i arbejde siden 1997. Denne vækst var bredt fordelt med en forøgelse af både den samlede beskæftigelsesfrekvens til 71,7% og beskæftigelsesfrekvensen for mænd, kvinder og ældre arbejdstagere. Ikke desto mindre består et antal strukturelle udfordringer. Antallet af mennesker på sygedagpenge og invalidepension fortsatte med at stige til næsten 3 mio., hvoraf de 2,5 mio. havde modtaget støtte i mere end et år. Selv om arbejdsløsheden er faldet i alle regioner, er der stigende regionale forskelle. Den manglende beskæftigelse er fortsat koncentreret i ugunstigt stillede samfund, blandt familier, der står uden for arbejdsmarkedet, og blandt en række ugunstigt stillede grupper (eneforsørgere, visse etniske mindretal, ældre mandlige arbejdstagere samt handicappede). 40% af modtagerne af overførselsindkomster har læse- og regneproblemer.

Generel vurdering af beskæftigelsespolitikken: Det Forenede Kongerige overstiger de kvantitative mål, der blev fastsat i Lissabon. Siden beskæftigelsesstrategiens første dage er politikken med sit mål om fuld beskæftigelse blevet mere ambitiøs. Politikkerne for iværksætterkultur og beskæftigelsesegnethed sigter mod at fremme social integration med lokale initiativer til afhjælpning af den geografiske spredning i jobskabelsen. Der er ikke tydelige forbindelser til den nationale handlingsplan for social integration. Tilpasningsevnepolitikken er koncentreret om fremme af fleksible arbejdsforhold kombineret med mindstekrav til jobsikkerhed. Nye politiske tiltag bør forbedre samspillet mellem arbejds- og familieliv, og den nationale handlingsplan illustrerer, at ligestillingsaspektet nu er bedre integreret i udarbejdelsen af politikkerne. Den britiske strategi for større jobkvalitet er fokuseret på tilvejebringelsen af et større udvalg af ledige job. I den nationale handlingsplan angives det at være en fordel, hvis arbejdsgiverne udforsker måder at forbedre jobkvaliteten på, idet man bemærker, at det kan øge produktiviteten, men det er uklart, hvordan arbejdsgiverne skal tilskyndes til at tage fat på emnet. Udsigterne for vikararbejde er blevet bedre, men vikarer er fortsat mere sårbare end andre arbejdstagere.

Reaktion på henstillingerne: Siden 1997 er arbejdsmarkedets parter blevet inddraget mere og mere i gennemførelsen af politikkerne på både virksomhedsplan, lokalt, regionalt og nationalt plan. På det nationale plan er det fortsat regeringens strategi at kalde arbejdsmarkedets parter i samråd om gennemførelsen af en politik, "når det er hensigtsmæssigt", men uden generelle rammer for deres deltagelse. Arbejdsmarkedets parters fælles produktivitetsrapport er et vigtigt bidrag til dagsordenen vedrørende arbejdsstyrkens færdigheder. En række politikker i tilknytning til moderniseringen af arbejdstilrettelæggelsen,

som blev gennemført efter inddragelsen af arbejdsmarkedets parter, bør kunne bidrage til at øge jobkvaliteten.

Den britiske regering erkender, at den kønsbestemte lønforskel er uacceptabelt stor. Flere ministerier er blevet pålagt at udarbejde handlingsplaner for at afhjælpe enhver forskel. Andre tiltag er fokuseret på forskning for bedre at forstå problemet. Antallet af kvinder, der arbejder på deltid (ofte til en lav løn) bidrager i høj grad til lønforskellene, og disse kvinders evne til at gøre fremskridt afhænger ofte af, om de kan erhverve nye færdigheder. Bestræbelserne på at sørge for billigere børnepasning har givet resultat. Dog er forskellen mellem udbud og efterspørgsel fortsat stor, så indsatsen skal holdes i gang.

I henhold til den fælles definition af indikatoren for retningslinje 2 deltog 14,2% af de ledige i en aktiv foranstaltning i 2001. I den nationale handlingsplan argumenteres der for, at det aktive understøttelsessystem og det dynamiske britiske arbejdsmarked gør det uhensigtsmæssigt at fastsætte et uddannelsesorienteret mål. Tilgangen til langtidsledighed (9,1%) faldt igen, men er fortsat højere end de bedste af de øvrige medlemsstater. Politikkerne for påvisning og afhjælpning af manglen på grundlæggende færdigheder er meget vigtige for at opnå en afbalanceret vægt på aktiv jobsøgning, og fordi de, der bliver omfattet af New Deal, er de vanskeligste at hjælpe.

De engelske råd for undervisning og kvalifikationer (Learning and Skills Councils) og deres pendanter i de ansvarlige forvaltninger har med nøgleaktioner på lokalt plan hovedrollen i udviklingen af arbejdsstyrken. Undervisnings- og kvalifikationsrådene har ansvaret for de nye "Employer Training Pilots", som skaffer uddannelsespladser til lavtuddannede arbejdstagere og bistand til arbejdsgivere, som må undvære medarbejdere, der uddanner sig. Regeringens undersøgelser har vist, at de ufaglærte, deltidsansatte og ældre arbejdstagere er dem, der mindst sandsynligt vil modtage erhvervsrelateret uddannelse. De eksisterende politikker kunne suppleres med yderligere incitamentter til dem, der har mest hjælp behov, og til arbejdsgivere, der har mindst råd til at betale for uddannelse (SMV'er).

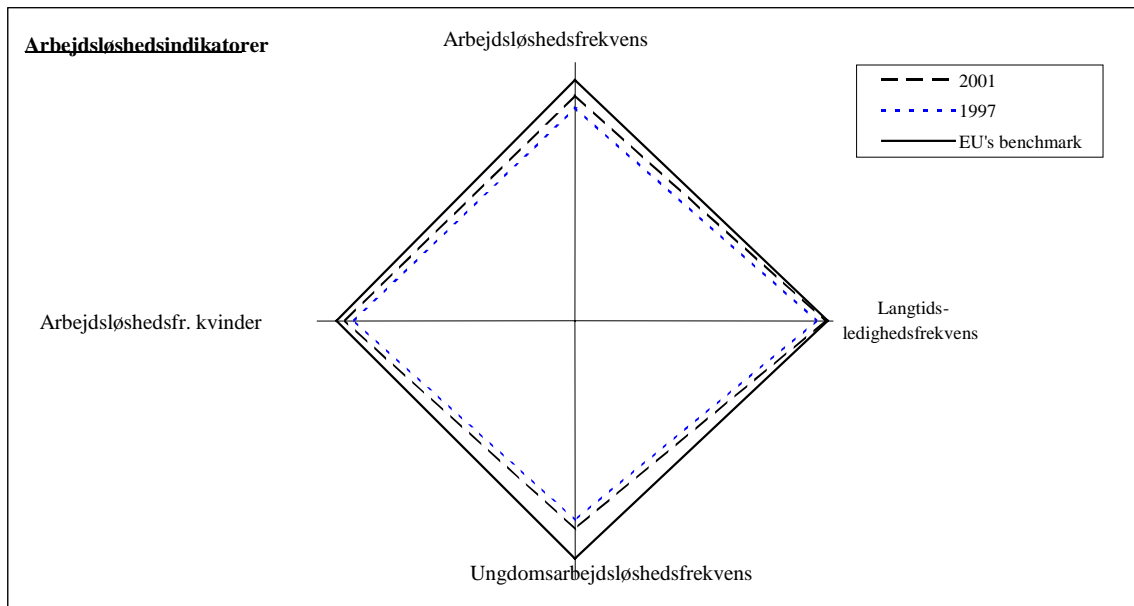
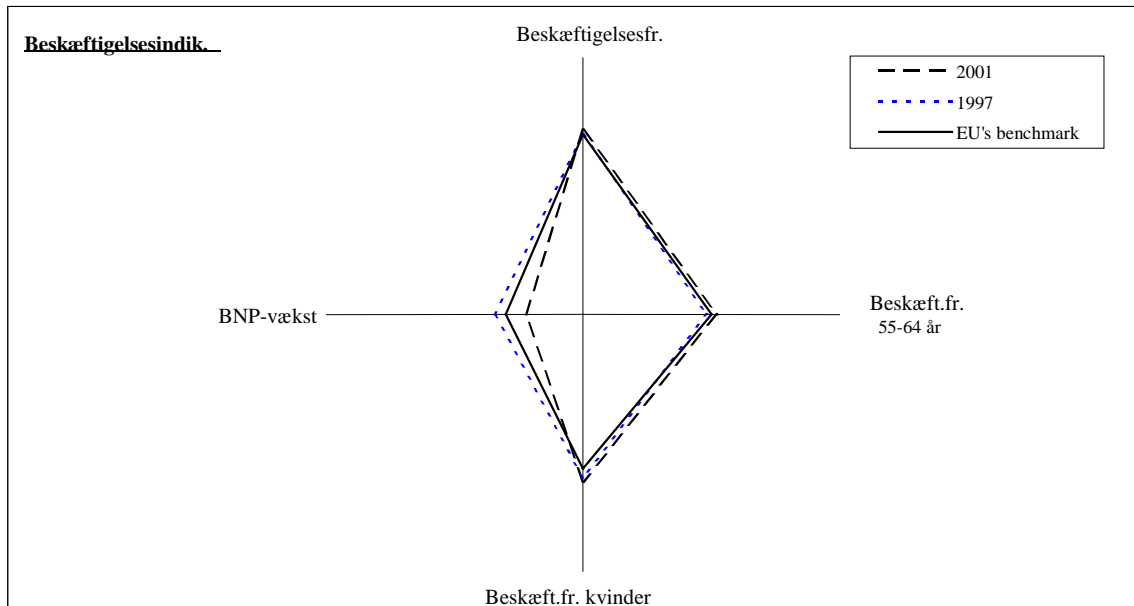
Fremtidens vigtige spørgsmål: Den fortsatte stigning i antallet af mennesker på sygedagpenge og invalidepension udgør en potentiel hindring for at øge udbuddet af arbejdskraft yderligere. Af andre udfordringer kan nævnes øgede regionale beskæftigelsesforskelle og forskelle i beskæftigelsesfrekvenserne mellem en række ugunstigt stillede grupper og resten af arbejdsstyrken. Hvis man greb tidligere ind over for en større del af de ledige, ville det supplere den forebyggende strategi, der har fokus på aktiv jobsøgning. Regeringen og arbejdsmarkedets parter kunne for at komme manglerne i arbejdsstyrkens færdigheder og den lave produktivitet til livs finde incitamentter til erhvervsrelateret uddannelse (navnlig blandt små virksomheder). Det kunne bidrage til løsningen af problemet med den uacceptabelt store kønsbestemte lønforskel, hvis arbejdsgiverne blev tilskyndet til at

uddanne de kvinder, der arbejder i lavtlønnede deltidsjob. På nationalt plan er det vigtigt at bygge videre på den stadig større rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i gennemførelsen af politikkerne, navnlig for at øge jobkvaliteten.

DET FORENEDE KONGERIGE

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

	2001	1997	EU's benchmark
Beskæftigelsesfr.	71,7	70,0	70 (2010-mål, Lissabon-topm.)
Beskæftigelsesfr. 55-64 år	52,3	48,3	50 (2010-mål, Stockholm-topm.)
Beskæftigelsesfr. kvinder	65,1	63,2	60 (2010-mål, Lissabon-topm.)
BNP-vækst	2,2	3,4	3 (konservativt scenario, Lissabon)



	2001	1997	EU's benchmark
Arbejdsløshedsfr.	5,0	6,9	2,7 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,AT)
Langtidsledighedsfrekvens	1,3	2,6	0,8 (gns. af 4 bedste lande: LU,NL,DK,AT)
Ungdomsarbejdsløshedsfr.	7,7	9,1	3,1 (gns. af 3 bedste lande: LU,AT,IE)
Arbejdsløshedsfr. kvinder	4,4	5,8	3,0 (gns. af 3 bedste lande: LU,NL,IE)

4. VEJEN FREM

Nærværende rapportens vurdering af de vigtigste udviklingstendenser i de nationale beskæftigelsespolitikker og resultaterne heraf i 2001 supplerer og bekræfter i vidt omfang det, man har kunnet uddrage af vurderingerne fra de første år af den europæiske beskæftigelsesstrategis levetid. Der er nu et solidt grundlag for at udarbejde næste generation af den europæiske beskæftigelsesstrategi og dermed svare på opfordringen fra Det Europæiske Råd i Barcelona om at styrke den.

Nødvendigt at fortsætte strukturreformerne på arbejdsmarkedet

Medlemsstaternes politiske foranstaltninger til opnåelse af et bedre fungerende arbejdsmarked har givet bonus, som det fremgår af ovenstående vurderinger. Men de forholdsvis dårlige tal for EU's samlede beskæftigelse, deltagelse, arbejdsløshed og produktivitet pr. arbejdstager viser, at der fortsat er alvorlige svagheder. Hertil kommer, at der stadig er store forskelle på arbejdsmarkedet både med hensyn til køn, alder og levevilkår og mellem regionerne i den enkelte medlemsstat. Der er også stadig store forskelle mellem medlemsstaterne imellem, for så vidt angår hastighed og resultater af strukturreformerne.

Det er så meget desto vigtigere, at disse ændringer fortsættes, for at styrke EU's muligheder for at tage kommende udfordringer op. Det drejer sig bl.a. om den aldrende befolkning, det faldende antal mennesker i den erhvervsdygtige alder, de utilstrækkeligt udviklede aspekter af jobkvalitet og det rummelige arbejdsmarked, det høje tempo i de økonomiske og sociale omstruktureringer og nye flaskehalse i bestemte sektorer og regioner. I kandidatlandene, som snart bliver EU's nye medlemsstater, foregår der stadig større økonomiske omstruktureringer, og de står over for problemer med beskæftigelsen og arbejdsmarkedets måde at fungere på, som skal løses akut.

Stillet over for den igangværende økonomiske afmatning bør medlemsstaterne gøre en ekstra indsats for at gennemføre strukturreformer, herunder på arbejdsmarkedet, for at støtte arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasning til ændringer. En vellykket gennemførelse af den europæiske beskæftigelsespolitik vil bidrage til at stabilisere forventningerne og begrænse stigningen i arbejdsløsheden og langtidsledigheden, mens arbejdsstyrken bliver forberedt til det næste opsving. Reformerne på arbejdsmarkedet skal ledsages af andre strukturreformer, især på markedet for varer, kapital og tjenesteydelser, da de i høj grad er indbyrdes forbundne.

Bred enighed om de vigtigste elementer i en effektiv ny europæisk beskæftigelsesstrategi

I Kommissionens meddelelse: "Status over fem år med den europæiske beskæftigelsesstrategi"³⁸ blev der defineret en række hovedemner for drøftelserne om den europæiske beskæftigelsesstrategis fremtid. Denne meddelelse dannede sammen med en supplerende meddelelse om "strømlining af den årlige koordinering af den økonomiske politik og beskæftigelsespolitikken"³⁹ grundlag for en aktiv debat på alle planer. Europa-Parlamentet vedtog en betænkning i september⁴⁰, og Rådet afholdt sin første drøftelse i oktober. På baggrund af bl.a. disse dokumenter tegner der sig en bred enighed om en række nøgleelementer i en forstærket europæisk beskæftigelsesstrategi:

Den europæiske beskæftigelsesstrategi bør have sit primære fokus på at nå Lissabon-målene om flere og bedre job og større social samhørighed i forbindelse med de bredere mål om videnbaseret økonomi og bæredygtig udvikling. Disse mål supplerer hinanden og er indbyrdes tæt forbundne.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi bør udformes som en mellemfristet strategi med 2010 som frist og en foreløbig evalueringsdato i 2006. Man bør undgå ændringer i beskæftigelsesretningslinjerne i mellemtiden.

Beskæftigelsesretningslinjerne bør dække en bred beskæftigelsespolitisk dagsorden på en integreret måde, samtidig med at de omfatter en prioritering af spørgsmålene, understøttes af passende mål og er mere resultatorienterede.

Der bør fortsat foretages årlige evalueringer af fremskridtene med at nå de fastsatte mål på grundlag af de nationale handlingsplaner for beskæftigelse og under anvendelse af effektive indikatorer.

Der bør ske en strømlining af de processer, der bidrager til gennemførelsen af Lissabon-agendaen. Det indebærer bl.a., at man synkroniserer processerne for beskæftigelsessamordning og fastlæggelse af de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, og at de bliver mere indbyrdes komplementære og konsekvente under hensyntagen til deres respektive roller.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi bør understøttes af bedre styreformer.

Fremtidens prioriteringer

³⁸ KOM(2002) 416 endelig af 17.7.2002.

³⁹ KOM(2002) 487 endelig af 3.9.2002.

⁴⁰ Status over fem år med den europæiske beskæftigelsesstrategi , PE 316.370, 25. september 2002.

Det er af afgørende betydning, at man sikrer en vellykket gennemførelse af beskæftigelsespolitikkerne i overensstemmelse med førnævnte rammebetingelser, hvis man skal nå de overordnede mål i Lissabon-strategien, nemlig bæredygtig økonomisk vækst, fuld beskæftigelse, konkurrenceevne og øget social samhørighed.

Den europæiske beskæftigelsesstrategi har hidtil haft held til at fremme et bedre samspil mellem en række beskæftigelsesrelaterede politikker og understøtte de nationale beskæftigelsespolitikkers konvergens i retning af beskæftigelsesretningslinjerne (se Kommissionens meddelelse: "Status over fem år med den europæiske beskæftigelsesstrategi"). Den fremtidige europæiske beskæftigelsesstrategi skal bygge videre på disse resultater og fastholde tempoet i strukturreformerne. Dermed vil den fortsat være en strategi til fremme og styring af forandring med henblik på at befordre og ledsage de dybe økonomiske og sociale forandringer i de nye såvel som i de gamle medlemsstater.

En stærkere beskæftigelsesstrategi vil dermed kunne omfatte tre indbyrdes forstærkende mål, nemlig øget beskæftigelses- og deltagelsesfrekvenser, øget jobkvalitet og højere produktivitet samt et mere rummeligt arbejdsmarked. De nærmere gennemførelsesvilkår fortjener også mere opmærksomhed, for at styringen heraf kan blive bedre.

Investering i menneskelig kapital, udvikling af kvalifikationer og livslang uddannelse er vigtige faktorer i løsningen af disse spørgsmål. Desuden er det også vigtigt med integration af ligestillingsaspektet såvel på politisk plan som i konkrete foranstaltninger.

Indsatsen for at støtte en stærkere europæisk beskæftigelsesstrategi gennem politikker skal bygge på et stærkt engagement fra medlemsstaternes side med hensyn til både administrative og finansielle midler, hvilket i nogle tilfælde kan medføre en omlægning af de offentlige udgifter.

Øgede beskæftigelses- og deltagelsesfrekvenser

For både EU's økonomiske vækst og bæredygtigheden i vore sociale beskyttelsessystemer er det afgørende, at vi når de beskæftigelsesmål, som Det Europæiske Råd satte i Lissabon og Stockholm.

Om det lykkes, afhænger af en lang række politikker, hvilket er beskrevet i den fælles rapport om forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen, som blev fremlagt af Kommissionen og Rådet på Det Europæiske Råds møde i Barcelona⁴¹. Navnlig makroøkonomiske politikker og en

⁴¹ Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring, KOM(2002) 9 endelig af 24.1.2002, rådsdokument nr. 6707 af 8.3.2002.

hensigtsmæssig lønudvikling bør fortsat underbygge investeringer, vækst og beskæftigelse, og erhvervsklimaet bør være befordrende for iværksætterkultur og jobskabelse. Det er vigtigt at fastholde og i visse lande fremskynde væksten i beskæftigelsen for kvindernes vedkommende. De ældres lave beskæftigelsesfrekvens kræver helhedsorienterede og målrettede politiske initiativer. Der bør gennemføres effektive og resultatorienterede aktive og forebyggende politikker for ledige og inaktive, og der bør ligeledes gennemføres yderligere reformer af skatte- og understøttelsessystemerne for at gøre det attraktivt at tage arbejde, samtidig med at man bevarer et tilstrækkeligt socialt beskyttelsesniveau. Bekæmpelsen af sort arbejde bør intensiveres for at få det erstattet af lovlig beskæftigelse. Arbejdsstyrkens mobilitet bør lettes i lyset af flaskehalsene i rekrutteringen, og en god styring af indvandringen fra tredjelande kan ses som et nyttigt supplement til arbejdskraftudbuddet. De vedholdende regionale forskelle med hensyn til beskæftigelse og arbejdsløshed kræver også passende initiativer.

Synergier mellem produktivitet og jobkvalitet

Jobkvalitet er en flerdimensional størrelse, som det blev fastslået på Det Europæiske Råds møde i Laeken i december 2001. Her enedes man om et sæt indikatorer til overvågning af medlemsstaternes fremskridt på området. Den hidtidige erfaring viser, at medlemsstaterne begynder at integrere en kvalitetsdimension i deres beskæftigelsespolitik, men stadig kun delvis for de flestes vedkommende. Der er brug for yderligere fremskridt i betragtning af, at en forbedring af jobkvaliteten er en forudsætning for bæredygtig vækst i beskæftigelsen og ekstra vækst i arbejdsproduktiviteten.

Navnlig skal der fortsat tilskyndes til forskelligartede mønstre i arbejdsrelationerne og nyskabende måder at tilrettelægge arbejdet på, så man kan imødekomme både virksomhedernes og arbejdstagernes behov. I denne forbindelse er det vigtigt at løse eller undgå problemer med arbejdsmarkedsopdelinger og at opnå en god balance mellem fleksibilitet og sikkerhed ved at sørge for, at arbejdstagere trods forskellige ansættelsesforhold og arbejdstider har lige adgang til sikkerhed, karriereudvikling og uddannelse. Øget investering i menneskelig kapital har førsteprioritet, og det er meget vigtigt, at der findes tilstrækkelige incitamentter til at gennemføre strategierne for livslang uddannelse. Der er brug for at sikre jobkvaliteten på arbejdspladserne, herunder bedre sundheds- og sikkerhedsforhold, for at få flere mennesker til at blive længere på arbejdsmarkedet. Det er også særdeles relevant at træffe foranstaltninger for bedre jobkvalitet, hvis man skal øge kvinders og ældres arbejdsmarkedsdeltagelse.

De eksisterende vilkår for at lette unges tilgang til arbejdsmarkedet og deres karriereudvikling gennem beskæftigelse af høj kvalitet fortjener særlig opmærksomhed. Kvaliteten af den sociale dialog generelt og de aftaler, der kommer ud af overenskomstforhandlingerne, spiller en afgørende rolle for fremme af jobkvaliteten under disse forskellige aspekter.

Et mere rummeligt arbejdsmarked

Beskæftigelse er en væsentlig faktor i social samhørighed og integration. Den europæiske beskæftigelsesstrategi spiller derfor en vigtig rolle for opfyldelsen af målsætningen fra Lissabon om et rummeligt samfund. Den bør navnlig sigte mod en nedbringelse af de store vedholdende forskelle på arbejdsmarkedet mellem kønnene, mellem handicappede og raske og mellem indfødte og indvandrere. Disse forskelle afspejles såvel i langtidsledigheden, hvor der er høj risiko for frafald fra arbejdsstyrken og social udstødelse, og i manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. Problemerne forværres ofte af en stærk regional koncentration og en koncentration i både byområder og landdistrikter.

Erfaringen viser, at en vellykket integration af de mindre begunstigede kategorier på arbejdsmarkedet afhænger af en helhedsstrategi, som bygger på foregribelse og forebyggelse af behov, og hvori man kombinerer følgende elementer:

meget målrettede aktive og forebyggende arbejdsmarkedsforanstaltninger for at styrke disse gruppers beskæftigelsesegnethed under hensyntagen til de personlige egenskaber hos de pågældende,

foranstaltninger til fremme af en tilstrækkelig mængde nye job; foranstaltningerne skal ledsages af en indsats for at bevidstgøre arbejdsgiverne og give dem incitamenter til at nyansætte og understøttes af antidiskriminationslovgivning og antidiskriminationspolitik; i denne forbindelse bør man yderligere undersøge mulighederne for jobskabelse inden for den sociale økonomi eller i sektorer, der opfylder nye behov; samt

støtte til en bredere vifte af ledsageforanstaltninger, der kan gøre arbejde til et reelt alternativ for de berørte grupper; her er adgangen til pasning af børn og andre pasningskrævende personer særlig vigtig.

Bedre styreformer

I Kommissionens meddelelse og i evalueringen af den europæiske beskæftigelsesstrategi er en bedre forvaltning af denne strategi allerede blevet udpeget til et af fremtidens hovedemner med særlig vægt på behovet for en kraftigere inddragelse af arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører, behovet for en geografisk dimension for beskæftigelsesstrategien og betydningen af samarbejde på tværs af forvaltningerne på såvel nationalt som EU-plan.

I sin betænkning af 25. september 2002⁴² om den europæiske beskæftigelsesstrategis fremtid understregede Europa-Parlamentet kraftigt, at der var brug for en højere grad af integration af strategien i den nationale politikfastlæggelse. Kommissionen finder det navnlig positivt, at man mener, der er brug for i højere grad at inddrage de nationale parlamenter i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan for beskæftigelse. Det foregår allerede i enkelte medlemsstater og ville ganske givet øge beskæftigelsesstrategiens merværdi og forstærke dens virkning. Der bør også tages skridt til at gøre den europæiske beskæftigelsesstrategi mere synlig over for interessenterne og den brede offentlighed.

Især arbejdsmarkedets parter tilskyndes til et stærkere engagement og til at gøre deres bidrag til beskæftigelsesstrategien mere synligt ved at bygge videre på deres fælles erklæring til Laeken-topmødet og deres fælles arbejdsprogram på EU-plan. I forbindelse med handlingsrammerne for udvikling af kvalifikationer og kompetencer, der blev fremlagt på Barcelona-topmødet, har arbejdsmarkedets parter allerede forpligtet sig til jævnligt at overvåge denne udvikling på alle planer og at foretage en evaluering i 2006. I sin meddelelse: "Den europæiske sociale dialog som drivkraft bag modernisering og omstilling"⁴³ understreger Kommissionen det bidrag, som arbejdsmarkedets parter har ydet til Lissabonstrategiens succes. Rådets afgørelse om at oprette et "socialt trepartstopmøde om vækst og beskæftigelse", som skal finde sted umiddelbart før mødet i Det Europæiske Råd til foråret, vil styrke samordningen af arbejdsmarkedets parters indsats.

Tilsvarende ville det være gavnligt med en tættere tilknytning mellem de regionale og lokale aktører og repræsentanter for civilsamfundet i forbindelse med strategiens udformning og gennemførelse.

Disse berørte parter deltager bør øge socialkapitalen, dvs. den støtte, der ydes jobsøgende af institutioner, tjenester og uformelle netværk.

⁴² Status over fem år med den europæiske beskæftigelsesstrategi , PE 316.370, 25. september 2002.

⁴³ KOM(2002) 341.

Opfølgning

De kommende måneder vil give mulighed for at videreføre debatten om forslagene til den fremtidige europæiske beskæftigelsesstrategi. I januar 2003 vil Kommissionen forelægge en meddelelse med forslag til en skitse af den reviderede strategi med konkrete mål og målsætninger. Efter Det Europæiske Råds topmøde i foråret vil Kommissionen i april 2003 fremlægge et formelt forslag til beskæftigelsesretningslinjer og henstillinger med henblik på vedtagelse i Rådet inden udgangen af første halvår af 2003.

BILAG 1: OVERSIGT OVER RESULTATER OG NØGLEINDIKATORER FOR 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SV	UK	EU15
Beskæftigelsesindikatorer																
Samlet beskæftigelsesfrekvens	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Mænd</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Kvinder</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
<i>15-24</i>	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
<i>25-54</i>	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
<i>55-64</i>	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Beskæftigelsesfrekvens i fuldtidsækvivalenter ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Mænd</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Kvinder</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Arbejdsløshedsindikatorer																
Samlet arbejdsløshedsfrekvens	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Mænd</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Kvinder</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7

⁴⁴ Nærmere forklaring af de enkelte indikatorer findes i bilag 3.

⁴⁵ Data for Spanien for 2001 er foreløbige.

Ungdomsarbejdsløshedsfrekvens	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1
<i>Mænd</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Kvinder</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Langtidsledighedsfrekvens	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Mænd</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Kvinder</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Økonomiske indikatorer																
Samlet vækst i beskæftigelsen	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Vækst i BNP i faste priser	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Vækst i arbejdsproduktiviteten (pr. capita)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Vækst i arbejdsproduktiviteten (pr. time)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Lønomskostninger pr. enhed i faste priser	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Øvrige nøgleindikatorer																
Deltagelse i almen og faglig uddannelse	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Mænd</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Kvinder</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Investeringsudgifter til uddannelse				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Lærerandel med informationssamfundskundskaber																
<i>Computerundervisning</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Internetundervisning</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36

Unge, der går tidligt ud af skolen	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7	19,4	
<i>Mænd</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2	21,9	
<i>Kvinder</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2	16,8	
Internetdækning på uddannelsessteder	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primært niveau</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Sekundært niveau</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Tertiært niveau</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100	97	97
Frekvens for selvstændig beskæftigelse	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Mænd</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Kvinder</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Beskæftigelsesfrekvensen i servicesektoren		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Mænd</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Kvinder</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Justeret indirekte skat på lønindkomster	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Skat på lavindkomster	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Arbejdsulykker (referenceår 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Andel af ansatte i atypisk beskæftigelse	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>Deltid</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>Tidsbegrænset</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Kønsopdeling																

<i>Erhvervsrelateret</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Sektorrelateret</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Forskelle mellem virkningen for mænds og kvinders beskæftigelse af at være forældre	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Virkning for beskæftigelsen af at være forældre																
<i>Mænd</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Kvinder</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Kønsbestemt lønforskel (referenceår 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

BILAG 2: OVERSIGT OVER FÆLLES VEDTAGNE INDIKATORER FOR FOREBYGGELSE OG AKTIVERING FOR 2000 OG 2001⁴⁶

Table A: Fælles vedtagne indikatorer for forebyggelse. Unge arbejdsløse

	2000									2001								
	Indsats (C/A)			Afvigelse (D/B)			Output (B/A)			Indsats (C/A)			Afvigelse (D/B)			Output (B/A)		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a) 55,9 (b)	5,6 (a) 54,0 (b)	7,2 (a) 57,9 (b)	53,8 (a) 79,0 (b)	54,5 (a) 80,0 (b)	53,3 (a) 78,1 (b)	14,1	13,0	15,2
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8

⁴⁶

Nærmere forklaring af de enkelte indikatorer findes i bilag 3.

FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SV	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

Tabel B: Fælles vedtagne indikatorer for forebyggelse. Voksne arbejdsløse

	2000									2001								
	Indsats (C/A)			Afvigelse (D/B)			Output (B/A)			Indsats (C/A)			Afvigelse (D/B)			Output (B/A)		
	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IE										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SV	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Bemærkninger til de enkelte lande vedr. bilag 2

BE: 2000-tallene dækker perioden 07/99-06/00 for unge og 01/00-12/00 for voksne. 2001-tallene dækker perioden 07/00-06/2001 for unge, mens 2001-tallene for voksne ikke er tilgængelige.

DK: Kun forsikrede arbejdsløse tælles med. 2000-tallene dækker perioden andet halvår af 1999-andet halvår af 2000, og 2001-tallene dækker perioden andet halvår af 2000-andet halvår af 2001 for unge.

DE: Data for voksne omfatter alle arbejdsløse.

EL: Der findes ingen tilgængelige indikatorer.

ES: 2001-tallene dækker perioden 01/04/2001-31/03/2002.

FR: På grund af metode- og gennemførelsesændringer, som er indført med den nye personlige handlingsplan for en ny start fra 1. juli 2001, er inputindikatorerne opdelt på to perioder: (a) første halvdel af 2001 og (b) anden halvdel af 2001.

NL: Forebyggelsesindikatorerne er kun baseret på nyblevne arbejdsløse. Dataene for unge arbejdsløse er baseret på situationen 12 måneder efter registreringen.

PT: I 2001 dækker dataene for første gang hele landet.

BILAG 3: INDIKATORER: KILDER OG DEFINITIONER

De data, der anvendes i nærværende rapport, stammer hovedsagelig fra Det Europæiske Statistikkontor Eurostat. Desuden fremgår nogle af dataene af de nationale handlingsplaner for beskæftigelse. De vigtigste Eurostat-datakilder er:

- Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse (LFS),
- Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata (QLFD),
- Eurostats harmoniserede rækker om arbejdsløshed og
- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel.

Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse (LFS) er EU's harmoniserede undersøgelse af udviklingen på arbejdsmarkedet. Nogle medlemsstater indgiver kvartalsvise resultater fra en løbende arbejdsstyrkeundersøgelse, andre udfører en enkelt undersøgelse om foråret.

Eurostats QLFD er en harmoniseret række af kvartalsvise beskæftigelsesstatistikker baseret på LFS og anvendelige nationale kilder. QLFD består af to sæt kvartalsvise rækker: 1) befolkning, beskæftigelse og arbejdsløshed efter køn og alder, hovedsagelig baseret på LFS-data, og 2) beskæftigelse efter økonomisk aktivitet og beskæftigelsesstatus (hovedsagelig baseret på ENS-95-beskæftigelsesdataene) yderligere opdelt efter køn og visse ansættelseskriterier.

Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel er en årlig tværsnitsundersøgelse af et repræsentativt panel af husholdninger, der blev igangsat i 1994, og som omfatter levevilkår, beskæftigelsesstatus, helbred, uddannelse og indkomst. Der fandtes tilgængelige data fra panelets første fire år, da nærværende rapport blev offentliggjort. Undersøgelsen er baseret på et harmoniseret Eurostat-spørgeskema, som er tilpasset af de forskellige nationale institutter.

Resultatindikatorer

EMP1/EMP2/EMPc2 Beskæftigelsesfrekvenser efter aldersgrupper (15-64, 15-24, 25-54 og 55-65) og køn

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

Kilde: Eurostat QLFD.

EMPC3 Beskæftigelsesfrekvenser i fuldtidsækvivalenter efter køn i aldersgruppen 15-64 år

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.

UNEMP1 Arbejdsløshedsfrekvenser efter køn

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

Kilde: Eurostats harmoniserede rækker om arbejdsløshed.

UNEMPC1 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.

UNEMP2 Langtidsledighedsfrekvenser efter køn

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

Kilde: Eurostat QLFD.

EMPC1 Vækst i beskæftigelsen

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

Kilde: QLFD.

ECON1, ECONc1, ECONc2 Øvrige økonomirelaterede 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.

Nøgleindikatorer

PREV1 Forebyggelse: indsatsindikator

Definition: andelen af unge/voksne arbejdsløse, som blev arbejdsløse i måned X, og som havde påbegyndt en individuel handlingsplan inden 6/12 måneders arbejdsløshed (efter køn).

Kilde: De nationale handlingsplaner.

PREV2 Forebyggelse: afvigelsesgrad

Definition: 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.

Kilde: De nationale handlingsplaner.

PREV3 Forebyggelse: outputindikator: tilgang til langtidsledighed

Definition: andelen af unge (voksne) personer, som stadig var arbejdsløse ved udgangen af måned X+6 (12) uden afbrydelse (efter køn).

Kilde: De nationale handlingsplaner.

ACT1 Aktivering: aktiveringsfrekvens

Definition: antal deltagere i kurser og lignende foranstaltninger, som tidligere var registreret som arbejdsløse, i forhold til antal registrerede arbejdsløse (inklusive personer i foranstaltninger) (årgennemsnit). Der opdeles efter foranstaltningstype og køn.

Kilde: De nationale handlingsplaner.

ACT2 (ACT3) Udbytte af aktivering: tilbagevenden til beskæftigelse (arbejdsløshed)

Definition: tilbagevenden til beskæftigelse (arbejdsløshed) efter deltagelse i en foranstaltning.

Kilde: De nationale handlingsplaner.

LLL1 Investeringsudgifter til uddannelse/BNP

Definition: samlede offentlige udgifter til uddannelse udtrykt i procent af BNP.

Kilde: UNESCO/OECD/EUROSTAT's årlige data.

LLL2 Deltagelse i almen og faglig uddannelse

Definition: andel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder, som deltager i almen uddannelse og erhvervsuddannelse.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

LLL3 Unge, der går tidligt ud af skolen

Definition: andel 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: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

LLL4 Internetdækning på uddannelsessteder

Definition: andel af skoler, der har internetadgang, efter niveau og uddannelsestype (primær, sekundær, faglig/teknisk - INSED niveau 1 og 2-3).

Kilde: Eurobarometer Flash 102 og 119.

LLL5 Lærerandel med informationssamfundskundskaber

Definition: andel af lærere, som har erhvervet digitale kundskaber (dvs. uddannet i brugen af computere og internettet), eller som bruger computere (offline/online) opdelt efter uddannelsesniveau og -type (primær, sekundær, faglig/teknisk - INSED niveau 1 og 2-3).

Kilde: Eurobarometer Flash 102 og 119.

ENTR3 Frekvens for selvstændig beskæftigelse

Definition: andel af selverhvervende i procent af det samlede antal beskæftigede.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

ENTR4 Frekvens for beskæftigelse i servicesektoren

Definition: de 15-64-åriges beskæftigelsesfrekvens i servicesektoren (som hovederhverv) i forhold til den 15-64-årige befolkning.

Kilde: Eurostat QLFD.

TAX1 Justeret indirekte skat på lønindkomster

Definition: forholdet mellem det samlede skattetryk på lønindkomster (personlig indkomstskat plus socialsikringsbidrag fra arbejdsgiver og arbejdstager samt lønskat) og den samlede medarbejderløn plus lønskat, som arbejdsgiveren betaler.

Kilde: Eurostat "The structures of the taxation systems in the EU" som ajourført af Kommissionens tjenestegrene - GD TAXUD, 2002.

TAX2 Skat på lavindkomster

Definition: forholdet mellem indkomstskat plus socialsikringsbidrag fra arbejdsgiver og arbejdstager inklusive lønskat minus kontantydelse og arbejdsomkostningerne for en lavindkomstmottager (enlig uden børn med en løn på 67% af en gennemsnitlig produktionsarbejders løn).

Kilde: OECD, "Taxing wages- taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits", beregninger foretaget af Kommissionens tjenestegrene på grundlag af OECD-databasen for 1996-2001.

HSV1 Arbejdsulykker

Definition: udviklingen i ulykkesfrekvensen defineret som antal ulykker på arbejdspladsen pr. 100 000 beskæftigede.

Kilde: European Statistics on Accidents at Work (ESAW).

NFW1 Nye ansættelsesformer (atypisk beskæftigelse)

Definition: andel af beskæftigede i frivilligt eller ufrivilligt deltidsjob i procent af det samlede antal beskæftigede og andel af beskæftigede, som frivilligt eller ufrivilligt har indgået tidsbestemte kontrakter, i procent af det samlede antal beskæftigede.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

EO1 Absolut arbejdsløshedsdifference

Definition: forskellen i mænds og kvinders arbejdsløshed i absolutte tal (procentpoint).

Kilde: Eurostats harmoniserede rækker om arbejdsløshed.

EO2 Absolut beskæftigelsesdifference

Definition: forskellen i mænds og kvinders beskæftigelse i absolutte tal (procentpoint).

Kilde: Eurostat QLFD.

EO3 Indeks for den beskæftigelsesmæssige kønsopdeling

Definition: den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder anført for hvert erhverv; differencerne lægges sammen, hvorved der fremkommer en samlet værdi for kønsopdelingen. Dette tal sættes i forhold til den samlede beskæftigelse.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

EO4 Indeks for den sektormæssige kønsopdeling

Definition: den gennemsnitlige, nationale andel af beskæftigede mænd og kvinder anført for hver sektor; differencerne lægges sammen, hvorved der fremkommer en samlet værdi for kønsopdelingen. Dette tal sættes i forhold til den samlede beskæftigelse.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

EO5 Den kønsbestemte lønforskel

Definition: forholdet mellem kvinders og mænds bruttotimelønsindeks for lønmodtagere, der arbejder 15 timer og derover, fordelt efter privat og offentlig sektor.

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel.

EO6 Forskelle mellem virkningen for mænds og kvinders beskæftigelse af at være forældre

Definition: forholdet mellem beskæftigelsesfrekvenserne for mænd, som har, henholdsvis ikke har, børn, og beskæftigelsesfrekvenserne for kvinder, som har, henholdsvis ikke har, børn, i aldersgruppen 20-50 år. Der indgår børn fra 0 til 6 år i beregningerne. $(M_c/M_{nc})/(W_c/W_{nc})$, hvor M_c = mænd med børn, W_c = kvinder med børn, M_{nc} = mænd uden børn og W_{nc} = kvinder uden børn. Jo tættere værdien ligger på 1, jo mere ens er virkningen af at være forældre for mænds og kvinders beskæftigelse. Værdier over 1 betyder, at virkningen for kvinder er større end for mænd.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.

EO7 Virkning for beskæftigelsen af at være forældre

Definition: den absolutte difference i beskæftigelsesfrekvenserne, når man har, henholdsvis ikke har, børn i aldersgruppen 0-6 år (for aldersgruppen 20-50 år), opdelt efter køn.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen.