



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 21.1.2004
KOM(2004) 24 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN
TIL RÅDET**

Udkast til fælles rapport om beskæftigelsen 2003/2004

DA

DA

INDHOLDSFORTEGNELSE

RESUMÉ.....	4
INDLEDNING.....	9
1. DEN POLITISKE OG ØKONOMISKE BAGGRUND	10
1.1 VÆKSTEN I BESKÆFTIGELSEN ER GÅET I STÅ	10
1.2 BESKÆFTIGELSESTRATEGIEN PÅ MELLEMLANG SIGT GÆLDER STADIG.....	11
2. OVERORDNET VURDERING SET I LYSET AF EU'S MÅL FOR BESKÆFTIGELSEN	12
2.1 FULD BESKÆFTIGELSE: RISIKO FOR, AT EU IKKE KAN NÅ MÅLENE FOR BESKÆFTIGELSESFREKVENSEN	12
2.2 KVALITET OG PRODUKTIVITET I ARBEJDET: BLANDEDE FREMSKRIDT INDEN FOR DE FORSKELLIGE DIMENSIONER	14
2.3 SOCIAL SAMHØRIGHED OG INTEGRATION: ØGET FOKUS PÅ RUMMELIGE ARBEJDSMARKEDER	16
3. GENNEMFØRELSE AF SPECIFIKKE RETNINGSLINJER: VURDERING AF RESULTATER OG POLITIKKER	17
3.1 AKTIVE OG FOREBYGGENDE FORANSTALTNINGER FOR ARBEJDSLØSE OG INAKTIVE	17
3.2 JOBSKABELSE OG IVÆRKSÆTTERKULTUR	19
3.3 HÅNDBERE FORANDRINGER OG FREMME TILPASNINGSEVNE OG MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET	21
3.4 UDVIKLING AF MENNESKELIG KAPITAL OG LIVSLANG LÆRING	24
3.5 STØRRE ARBEJDSKRAFTUDBUD OG AKTIV ALDRING	26
3.6 LIGESTILLING	29
3.7 INTEGRATION AF DÅRLIGT STILLEDE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET OG BEKÆMPELSE AF DEN FORSKELSBEHANDLING, DE ER UDSAT FOR	31
3.8 INCITAMENTER, SOM SKAL GØRE DET ATTRAKTIVT AT ARBEJDE EFTER DEVIEN, ”DET SKAL KUNNE BETALE SIG AT ARBEJDE”	32
3.9 OMDANNELSE AF SORT ARBEJDE TIL RIGTIGE JOB	34
3.10 REGIONALE FORSKELLE I BESKÆFTIGELSEN	36
4. GOD FORVALTNINGSSKIK OG PARTNERSKABER I FORBINDELSE MED GENNEMFØRELSEN AF RETNINGSLINJERNE FOR BESKÆFTIGELSEN	37
5. GENNEMGANG AF MEDLEMSSTATERNES INDSATS OG POLITIK	40

6.	KONKLUSIONER: EN YDERLIGERE STYRKELSE AF DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESSTRATEGI MED FULD INDDRAGELSE AF RAPPORTEN FRA DEN EUROPÆISKE TASKFORCE FOR BESKÆFTIGELSE UNDER LEDELSE AF WIM KOK.....	68
	BILAG 1: Nøgleindikatorer og kontekstindikatorer	70
	BILAG 2: Fremskridt i retning mod målene	91

RESUMÉ

Denne fælles rapport om beskæftigelsen giver den første vurdering af medlemsstaternes fremskridt med gennemførelsen af den nye beskæftigelsesstrategi, som er aftalt for perioden 2003-2006, og som har tre overordnede målsætninger: fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet i arbejdet og en styrkelse af den sociale samhørighed og integration.

Rapporten udgives på et tidspunkt, hvor Lissabon-strategiens mål trues af situationen på arbejdsmarkedet. Europa har gennem det meste af 2002-2003 mærket konsekvenserne af den økonomiske nedgang. *Væksten i beskæftigelsen gik i stå i begyndelsen af 2003* og forventes kun at stige langsomt i perioden 2004-2005. Arbejdsløsheden er *gradvist steget til 8.1 % i 2003*. Takket være de seneste års reformer er Europas arbejdsmarked nu bedre rustet til at tilpasse sig til omvæltninger, men hvis ikke der kommer skub i økonomien og gennemføres yderligere arbejdsmarkedsreformer, er der risiko for stagnation i beskæftigelsen og for øget arbejdsløshed og inaktivitet.

Fremskridtene mod Lissabon-målet for 2010 om en samlet beskæftigelsesfrekvens på 70 % er gået i stå; det aktuelle tal er 64,3 %, *og det står nu klart, at EU ikke kan nå midtvejsmålet på 67 % i 2005*. *Kvindens beskæftigelsesfrekvens blev forbedret i 2002 (55,6 %) og udvikler sig fortsat i overensstemmelse med midtvejsmålet for 2005 (57 %)*. Hvorvidt der kan skabes yderligere fremskridt mod målet for 2010 afhænger af eventuelle forbedringer i ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens. *Selv om dette tal steg til godt 40 % i 2002, er der langt til målet for 2010 på 50 %*.

Set i lyset af den økonomiske afmatning og i overensstemmelse med et stærkt ønske fra stats- og regeringschefernes side om at øge tempoet i strukturreformerne, opfordrede Det Europæiske Råd på sit møde i foråret 2003 Kommissionen til at oprette en *europæisk beskæftigelses-taskforce* under den tidligere nederlandske premierminister Wim Koks formandskab, som skal rapportere til Europa-Kommissionen om praktiske reformer, som har direkte og umiddelbar betydning for beskæftigelsesstrategiens gennemførelse. På Det Europæiske Råds møde i Bruxelles i december 2003 blev Kommissionen og Rådet opfordret til at tage højde for taksforcens rapport ved udarbejdelsen af den fælles rapport om beskæftigelsen.

Beskæftigelses-taskforcen fokuserede på behovet for både at øge beskæftigelsen og væksten i produktiviteten og pegede på fire vigtige betingelser for succes: tilpasningsevnen for arbejdstagere og virksomheder skal øges, der skal tiltrækkes flere personer til arbejdsmarkedet, investeringerne i menneskelig kapital skal øges og gøres mere effektive, og der skal sikres en mere effektiv reformgennemførelse gennem bedre regeringsførelse. Taskforcen opstillede prioriterede indsatser af almindelig relevans for medlemsstaterne under hver af disse overskrifter og gav specifikke budskaber vedrørende nødvendige reformer for hver af de femten nuværende og ti kommende medlemsstater. Beskæftigelses-taskforcens vurdering og politiske budskaber deles til af Kommissionen og Rådet og er, eftersom de er i fuld overensstemmelse med de europæiske retningslinjer for beskæftigelsen, blevet integreret i denne fælles rapport om beskæftigelsen.

De tre overordnede målsætninger:

Foranlediget af målsætningen om fuld beskæftigelse har nogle medlemsstater udvist en *mere vidtgående forpligtelse gennem opstilling af nationale mål*, enten i form af mål for beskæftigelsesfrekvensen eller en målsætning om jobskabelse. Nogle af disse mål er et udtryk

for et højere ambitionsniveau end tidligere. Opstilling af mål må nødvendigvis understøttes af en meget nøje gennemførelse af reformer. De nationale handlingsplaner (NAP) viser, at tempoet i arbejdsmarkedsreformerne er opretholdt og i visse tilfælde øget, hvilket især gælder reformer, som har til formål at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og arbejdsstyrken. Imidlertid er der længere mellem reformer, der skal forbedre miljøet for jobskabelse.

I løbet af det sidste årti har EU desuden oplevet et foruroligende fald i væksten i arbejdsproduktiviteten. USA har derimod været i stand til at kombinere en stærk beskæftigelsesudvikling med øget arbejdsproduktivitet. *Produktivitet* ses hovedsageligt i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen som et mål i sig selv; der fokuseres ikke i samme grad på forbindelsen med øget kvalitet i arbejdet. De seneste resultater vedrørende *kvalitet i arbejdet er dog opmuntrende*¹. Selv om der stadig er *muligheder for forbedring*, kan der registreres fremskridt i forbindelse med uddannelse og færdigheder, kønsskævheder (bortset fra lønmæssige) og sikkerhed på arbejdspladsen.

De nationale handlingsplaner viser, at beskæftigelse er afgørende, når der skal skabes *social samhørighed og integration*. Nogle medlemsstater følger en tilgangsvinkel, efter devisen "det skal kunne betale sig at arbejde", og foretrækker generelle reformer af de sociale sikringsordninger og skattesystemet. Andre fokuserer på foranstaltninger, der målrettes mod særlige grupper. Mange medlemsstater fremhæver vigtigheden af flerstrengede tilgange, som rækker længere end arbejdsmarkedspolitikkerne, for at takle regionale og sociale uligheder.

De specifikke retningslinjer:

Forebyggelse og aktivering

Forebyggende og aktive arbejdsmarkedspolitikker er afgørende for at udnytte arbejdsstyrkens potentiale, og de er specielt vigtige i perioder med økonomisk afmatning. I overensstemmelse med de nye retningslinjers styrkede tilgang noteres fremskridt, når det gælder om i en tidlig fase at tilbyde samtlige arbejdsløse fordelene ved *individuel jobsøgning og –vejledning* og en *ny start*, som er skræddersyet til den enkelte arbejdsløse, inden vedkommende har været ledig i seks eller tolv måneder for henholdsvis unge og voksne. Der er dog betydelig mindre opmærksomhed på aktivering af personer uden for arbejdsmarkedet (især kvinder). Medlemsstaterne støtter en *modernisering af de offentlige arbejdsformidlinger*, og nogle bevæger sig mod et samarbejde med den private sektor. Kun de færreste medlemsstater giver oplysninger om *effektiviteten af deres aktiveringsiltag*, og der skal gøres yderligere anstrengelser for at skaffe *sammenlignelige aktiverings- og forebyggelsesindikatorer*, som gør det muligt at vurdere fremskridtene.

Iværksætterkultur

Der bør gøres en større indsats for at udnytte potentialet for jobskabelsespotentialet i EU ved at etablere et mere gunstigt erhvervs klima og ved at fremme virksomhedernes innovationsevne. De fleste medlemsstater ønsker at *gøre det lettere at starte egen virksomhed*, mindske den administrative byrde og tilbyde *virksomhederne* udvidet *assistance*. Adskillige har oprettet taskforce, som skal *forenkle og forbedre lovgivningen*, herunder konkurslovgivningerne. Der er øget opmærksomhed på *adgang til finansiering for nystartede virksomheder og eksisterende små og mellemstore virksomheder*, men dette punkt er stadig en

¹ "Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling", Kommissionens meddelelse KOM(2003) 728.

af de større flaskehalse. For at *gøre det muligt for alle at starte egen virksomhed* tilbyder mange medlemsstater ledelsesuddannelse på alle niveauer, hvoraf nogle er målrettet mod underrepræsenterede grupper. Det er fortsat en udfordring at stimulere *innovation og F&U* og sprede resultaterne heraf mere effektivt på tværs af økonomien.

Håndtere forandringer og fremme tilpasningsevnen

Medlemsstater, arbejdsmarkedets parter, virksomheder og arbejdstagere skal øge deres evne til at imødesee, udløse og tilpasse sig til forandringer. Ud over den indsats, som er nødvendig i forbindelse med andre specifikke retningslinjer, er der en stigende anerkendelse af behovet for at finde en mere effektiv balance mellem fleksibilitet og jobsikkerhed på arbejdsmarkedet. Der skal forefindes kontraktmæssige ordninger, som både opfylder arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov, og som bidrager til at undgå et todelt arbejdsmarked. Der kan observeres en tendens hen imod *større fleksibilitet gennem ændrede arbejdstidsmønstre og et ændret arbejdsmiljø*. I en række medlemsstater er fokus rettet mod at sikre *fleksibilitet i standardkontrakter, forbedrede arbejdsforhold og færre arbejdsulykker og erhvervs sygdomme*. Indsatsen for at fremme *geografisk mobilitet* er fortsat utilstrækkelig og fokuserer typisk på at reducere de regionale uligheder. Der er utilstrækkelig opmærksomhed på *håndtering af omstruktureringer*.

Udvikle menneskelig kapital

Europas investeringer i menneskelig kapital skal øges og gøres mere effektive. Der er behov for betydeligt større bestræbelser, hvis EU skal have en chance for at nå målet om, at 85 % af de 22-årige i 2010 skal gennemføre en uddannelse på gymnasieniveau og 12,5 % af den voksne befolkning deltage i almen eller erhvervsfaglig uddannelse. I en række medlemsstater gøres der en indsats for at reformere systemerne for livslang læring med henblik på at indføre et mere *udbudsorienteret system* og i højere grad *tilpasse* mulighederne *til individuelle behov*. Kun nogle få medlemsstater synes at tilstræbe *øgede og mere effektive investeringer i menneskelig kapital*. Der er fortsat kun delvise strategier, når det gælder om at *øge de private investeringer* (fra enkeltpersoner eller virksomhederne). Desuden ses reformer, som skal gøre *den enkelte* opmærksom på eksisterende *finansielle incitament*er. Mange initiativer er rettet mod *anerkendelse og certificering af ikke-formel læring eller læring på arbejdspladsen* med henblik på meritgivning for eksisterende færdigheder. *Arbejdsmarkedets parter* er i stigende grad involveret i udformning og afholdelse af erhvervsuddannelse i takt med den øgede anvendelse af kollektive overenskomster. Omkostnings- og ansvarsfordelingen bør forbedres og gøres mere gennemskuelig.

Øge arbejdsstyrken og fremme aktiv aldring

En øget arbejdsstyrke er en forudsætning for øget beskæftigelse og økonomisk vækst på mellemlang og lang sigt. Om målet om en beskæftigelsesfrekvens på 70 % kan nås, afhænger af, hvorvidt der sker en forhøjelse af ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens og af gennemsnitsalderen for, hvornår befolkningen forlader arbejdsmarkedet. Et stigende antal medlemsstater gennemfører nationale aldringsstrategier, som omfatter en række initiativer, der fokuserer på understøttelsesreformer, forbedring af arbejdsevnen gennem bedre adgang til erhvervsuddannelse og bedre arbejdsforhold. Der er kraftig fokus på pensionsreformer, herunder en forhøjelse af den almindelige pensionsalder og fjernelse af tilskyndelser til tidlig pensionering. Imidlertid forhindrer dårlig forvaltning af økonomiske omstruktureringer, frivillige førtidspensionsordninger og eksisterende hindringer i de officielle pensionsordninger en mærkbar stigning i de ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens. Det er af afgørende betydning, at medlemsstaterne udvikler *omfattende strategier for øget*

deltagelse i arbejdsstyrken. Øget deltagelse af kvinderne er et centralt aspekt i aldringsudfordringen, og medlemsstaterne kan ikke nå målene ved udelukkende at satse på gruppeeffekter. *Indvandring* regnes for en vigtig kilde til forøgelse af arbejdsstyrken inden for erhverv eller sektorer, som oplever rekrutteringsvanskeligheder.

Ligestilling mellem mænd og kvinder

Udnyttelse af kvindernes potentielle deltagelse er vigtig både for ligestillingen og den økonomiske effektivitet. Mange medlemsstater ønsker at øge kvindernes deltagelse og mindske *beskæftigelses- og arbejdsløshedsskellene* især gennem politikker, som skal skabe balance mellem arbejdslivet og privatlivet. Imidlertid sættes der ikke tilstrækkeligt ind mod de faktorer, som forårsager disse kønsskævheder i forbindelse med beskæftigelse, arbejdsløshed og aflønning (f.eks. kønsopdeling, skatte- og lønforhold). Flere medlemsstater fremlægger en række initiativer, som skal bidrage til at reducere *kønsbestemte lønforskelle*, men de fleste tiltag er utilstrækkelige, især i de lande, der har de største forskelle. De fleste initiativer er fortsat frivillige, og effekten heraf er ikke tilstrækkeligt evalueret. *Børnepasning* præsenteres som et prioriteret område i de fleste medlemsstater, men tilgangene er ofte forskellige med hensyn til fokus og mål, og der er for ringe opmærksomhed på kvaliteten og prisen. *Integrering af ligestillingsaspektet* foregår stadig ikke systematisk, idet der mangler kønsspecifikke konsekvensanalyser af de eksisterende systemer og nye politikker.

Integration af dårligt stillede

En mere effektiv integration af *personer med særlige problemer* på arbejdsmarkedet er nøglen til en øget arbejdsstyrke og til en styrket social samhørighed. De fleste medlemsstater fremlægger politikker, der skal mindste antallet af *elevener, som forlader skolesystemet tidligt*, og forbedre arbejdsmarkedssituationen for *personer med handicaps, indvandrere og etniske minoriteter*. Der er imidlertid stadig betydelige forskelle, og bestræbelserne bør intensiveres og udvides, således at andre dårligt stillede grupper, f.eks. lavtuddannede, bistandshjælpsmodtagere og enlige forældre, også omfattes. Arbejdsgiverne bør inddrages mere i opfyldelsen af målsætningen om øget deltagelse for dårligt stillede.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

For at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme rummelige arbejdsmarkeder er det afgørende, at eksisterende arbejdsløsheds-, inaktivitets- og fattigdomsfælder mindskes. Et stigende antal medlemsstater har iværksat reformer, som skal gøre det økonomisk attraktivt at arbejde. Reformerne fokuserer hovedsageligt på *skattelettelser* og indførelse af ydelser for erhvervsaktive. Sådanne ydelser er indført eller under planlægning i stadig flere medlemsstater. Nogle medlemsstater har skærpet *betingelserne for tildeling af understøttelse eller begrænset varigheden heraf*, men reformerne af understøttelsessystemerne er ikke omfattende nok. Adskillige medlemsstater mangler stadig at takle forhold, som gør det uattraktivt at tage lavt betalte job, hvilket især bør ske ved at undersøge de inaktives situation og ved at overveje indførelse af ikke-finansielle incitamenter til at finde beskæftigelse, herunder aspekter vedrørende kvalitet i arbejdet. Der er behov for yderligere reformer af understøttelses-, skatte- og pensionssystemerne for at anspore ældre arbejdstagere til at blive længere på arbejdsmarkedet, især i medlemsstater, som har lav beskæftigelse blandt ældre arbejdstagere. Medlemsstaterne bør bestræbe sig på at mindske de arbejdsomkostninger, der ikke er forbundet med lønnen, især for de lavtuddannede og lavtlønnede.

Omdanne sort arbejde

Sort arbejde skaber unfair konkurrence mellem virksomheder og modvirker de involverede arbejdstageres varige integration på arbejdsmarkedet. I de nationale handlingsplaner understreger medlemsstaterne, at de vil bekæmpe sort arbejde gennem en mere integreret tilgang, som omfatter en forenkling af erhvervs klimaet, reformer af skatte- og understøttelsessystemerne, forbedret håndhævelse af loven og anvendelse af sanktioner. Der skal gøres mere for at forstå problemets art og omfang. Medlemsstaterne har rapporteret om en række initiativer, som skal *forenkle de administrative procedurer og registreringen af arbejdsløshed og sociale sikringsbidrag*, som skal forbedre koordinationen mellem de relevante myndigheder. For at gøre det mere attraktivt at arbejde vil flere medlemsstater desuden iværksætte *skatteforanstaltninger, der skal forebygge sort arbejde og gøre det lukrativt at arbejde*. Mange medlemsstater indfører foranstaltninger rettet mod *udenlandske arbejdstagere eller illegale indvandrere*, f.eks. bedre oplysning om arbejdsmarkedsrettigheder og større kontrol med arbejdsforholdene.

Bekæmpe regionale forskelle

Der er fortsat betydelige *uligheder i beskæftigelsen og arbejdsløsheden* regionerne imellem, og disse uligheder vil blive større efter udvidelsen. Forskningen har påvist en stærk forbindelse mellem investeringer i menneskelig kapital og den økonomiske udvikling på nationalt og regionalt plan, hvilket gør investeringer til et vigtigt redskab i forbindelse med den regionale samhørighedspolitik. Den Europæiske Socialfond spiller en vigtig rolle i den forbindelse.

God regeringsførelse og partnerskab ved gennemførelsen af retningslinjerne

Hvorvidt beskæftigelsespolitikker er vellykkede afhænger af gennemførelsens kvalitet. De nationale handlingsplaner for 2003 er generelt godt udviklede basisdokumenter, men udgør kun i sjældne tilfælde et centralt redskab til drøftelse og fastsættelse af de nationale beskæftigelsesmæssige prioriteringer. Især er det nødvendigt at lægge øget vægt på *inddragelse af parlamentariske organer*. *Arbejdsmarkedets parter* samt *regionale og lokale myndigheder* ses som vigtige partnere for de nationale regeringer, men deres inddragelse i de nationale handlingsplaner kunne forbedres.

Medlemsstaterne forsøger i stigende grad at rapportere om budgetmæssige prioriteringer i de nationale handlingsplaner, men oplysningerne er stadig utilstrækkelige. Oplysninger om gennemførelsen af de nationale handlingsplaner og om de instanser, som har ansvaret for gennemførelsen, fokuserer på de offentlige arbejdsformidlingers rolle, og kun i ringe grad på andre instanser som uddannelse og sociale tjenester.

Der er behov for at forbedre forvaltningen af beskæftigelsespolitikkerne på nationalt plan og EU-plan. På nationalt plan indebærer dette etablering af reformpartnerskaber, udformning af ambitiøse beskæftigelsespolitikker med mål, der afspejler de på EU-plan fastsatte, og en mere effektiv anvendelse af de nationale handlingsplaner som centrale planlægnings- og overvågningsdokumenter, som sammenbringer de forskellige reformelementer. På europæisk plan indebærer dette en styrkelse af EU's henstillinger til de enkelte lande, en mere præcis målretning af EU-midler i forhold til Lissabon-dagsordenen, fremme af et stærkt engagement fra arbejdsmarkedets parter side og en styrkelse af formidlingsaktiviteter og af systematisk og mere gensidig læring gennem erfaringsudveksling.

INDLEDNING

Denne fælles rapport om beskæftigelsen giver det første overblik over beskæftigelsessituationen og en vurdering af medlemsstaternes fremskridt med gennemførelsen af det nye sæt retningslinjer for beskæftigelsen, som er aftalt for perioden 2003-2006, og som har tre overordnede målsætninger: fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet i arbejdet og en styrkelse af den sociale samhørighed og integration. 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. De af Beskæftigelsesudvalget aftalte nøgle- og kontekstindikatorer, som understøtter analysen, findes i bilagene.

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 medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker. Hver medlemsstat skal fremsende en årsrapport til Rådet og Kommissionen om de vigtigste foranstaltninger, den har truffet for at gennemføre sin beskæftigelsespolitik på baggrund af retningslinjerne for beskæftigelsen. Gennemgangen af de nationale handlingsplaner udmunder i en fælles rapport fra Rådet og Kommissionen til Det Europæiske Råd om beskæftigelsessituationen i EU og om gennemførelsen af retningslinjerne for beskæftigelsen. På baggrund af denne rapport vedtager Det Europæiske Råd hvert år konklusioner, som efterfølgende kan give anledning til en omformulering af retningslinjerne. På opfordring fra Kommissionen retter Rådet desuden henstillinger til medlemsstaterne.

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. I forbindelse med den i 2002 vedtagne harmonisering af cyklussen for politisk koordinering, fremlægges vigtige områder, som bidrager til Lissabon-dagsordenen i denne fælles rapport om beskæftigelsen, gennemførelsesrapporten om de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik og gennemførelsesrapporten om strategien for det indre marked som en del af den "gennemførelsespakke", som blev udformet for at synkronisere og styrke koordinationen af og sammenhængen mellem politikker.

Mens de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, som de enkelte medlemsstater indsendte i efteråret 2003, udgør kernen i denne rapport, har rapporten fra den beskæftigelses-taskforce, som blev nedsat på opfordring fra Det Europæiske Råds forårsmøde i 2003 under den tidligere nederlandske premierminister Wim Koks formandskab ligeledes udgjort et stort bidrag. Taskforens rapport blev forelagt Europa-Kommissionen den 26. november 2003².

På dette grundlag opsummeres i det sidste afsnit i denne fælles rapport om beskæftigelsen de vigtigste budskaber til Det Europæiske Råds møde i foråret 2004.

² "Jobs, Jobs, jobs – Creating more Employment in Europe", rapport fra beskæftigelses-taskforen med Wim Kok som formand.

1. DEN POLITISKE OG ØKONOMISKE BAGGRUND

Denne fælles rapport om beskæftigelsen udsendes på et tidspunkt, hvor der hersker forsigtig optimisme med hensyn til fremgang på EU's arbejdsmarkeder. Takket være de seneste års reformer står Europas arbejdsmarked nu bedre rustet til at tilpasse sig til omvæltninger, hvilket demonstreres af den seneste tids bedring i beskæftigelsen. Vi har nu et bedre udgangspunkt for at sikre fornyet vækst og høj beskæftigelse, selv om det bør huskes, at uudnyttet arbejdskraft og den økonomiske cyklus' eftervirkninger på beskæftigelsen vil forsinke stigningen i beskæftigelsen. Den nye europæiske beskæftigelsesstrategi er en integreret og sammenhængende reaktion på de beskæftigelsesmæssige udfordringer, som EU står over for. I denne rapport undersøges de forpligtelser, som medlemsstaterne har indgået i forbindelse med de nye europæiske retningslinjer for beskæftigelsen, og der peges på områder, hvor der er et presserende behov for fremskridt og resultater. Øjeblikkelig handling vil hjælpe med at understøtte en bedring i økonomien og beskæftigelsen.

1.1 VÆKSTEN I BESKÆFTIGELSEN ER GÅET I STÅ

Efter at der indledningsvis kunne registreres en kraftig bedring på EU's arbejdsmarked, er virkningerne af den økonomiske afmatning nu begyndt at slå stærkere igennem.

Udviklingen på arbejdsmarkedet siden den seneste økonomiske afmatnings indtrådte viser, at beskæftigelsen i EU i højere grad end tidligere er i stand til at modstå svagheder i den økonomiske aktivitet. Faktisk har beskæftigelsen indtil nu reageret langt mere moderat på den seneste afmatning, end det var tilfældet ved den foregående afmatning i 1990'erne. Dette afspejler et anderledes mønster for jobskabelse og –nedbringelse end i de tidlige 1990'ere med mindre, foreløbige fald i beskæftigelsen inden for landbrug og industri, mens der i servicesektoren er skabt langt flere job.

Den nuværende bedring er hovedsageligt en følge af ændringer på det europæiske arbejdsmarked, som indtrådte i anden halvdel af 1990'erne, og som påvirkede de mekanismer, der forbinder beskæftigelse og arbejdsmarkedsdeltagelse med det økonomiske konjunkturførløb. Tilsammen betød den kombinerede effekt af kvinders og unges stigende arbejdsmarkedsdeltagelse, den erhvervsaktive befolknings øgede kvalifikationsniveau og forberedt mulighed for anvendelse af nye kontrakttyper, et rygstød for udviklingen af et beskæftigelsesintensivt vækstmønster, som også blev understøttet af mere en beskæftigelsesvenlig løndannelse fra arbejdsmarkedets parters side og af nedskæringer i ikke-lønmæssige arbejdsomkostninger.

Europa har gennem det meste af 2002-2003 mærket konsekvenserne af den økonomiske nedgang med en vækst i BNP på under 1 %. Efter flere år med kraftig jobskabelse *gik væksten i beskæftigelsen i stå i begyndelsen af 2003*. Faldet i arbejdsløsheden vendte i midten af 2001, og arbejdsløshedsniveauet er *gradvist steget* fra det laveste niveau i 2001 på 7,3 % til 8 % i 2003. Arbejdsløsheden ventes kun at stige langsomt i perioden 2004-2005.

For 2004 er der risiko for fortsat stagnation i beskæftigelsen og muligvis højere arbejdsløshed, med mindre økonomien bliver stærkere, og der gennemføres yderligere reformer af arbejdsmarkedet. Selv om der indtræder en beskeden økonomisk bedring, kan væksten i beskæftigelsen være begrænset, idet det formodes, at virksomhederne ligger inde med uudnyttet arbejdskraft efter den seneste afmatning. Vækst i arbejdsstyrken er afgørende for at nå Lissabon-målene, men med udsigt til en vækst i arbejdsstyrken, som overstiger væksten i beskæftigelsen, vil arbejdsløsheden sandsynligvis fortsat vokse i den nærmeste fremtid.

1.2 BESKÆFTIGELSESTRATEGIEN PÅ MELLEMLANG SIGT GÆLDER STADIG

En positiv beskæftigelsesudvikling er et vigtigt element i det mål, som blev formuleret i Lissabon i 2000, om at gøre EU til den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, en økonomi, der kan skabe en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. Den er tæt knyttet til vigtige områder, hvorpå der gennemføres reformer – pensioner, uddannelse, forskning og social integration samt markederne for varer og tjenesteydelser og arbejdsmarkedet.

Den nye europæiske beskæftigelsesstrategi er udformet til at støtte Lissabon-målene. De nye retningslinjer fastsætter tre overordnede og komplementære målsætninger: fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet i arbejdet samt social samhørighed og integration. Der er blevet identificeret ti specifikke indsatsområder for at støtte disse målsætninger. Retningslinjerne omfatter også en indsats til at forbedre forvaltningen af beskæftigelsespolitikker.

Set i lyset af den økonomiske afmatning, den langvarige uvished med hensyn til, hvornår der indtræder en bedring og til omfanget af en sådan samt i overensstemmelse med et stærkt ønske fra stats- og regeringschefernes side om at opretholde og intensivere tempoet i strukturreformerne, opfordrede Det Europæiske Råd på sit møde i foråret 2003 Kommissionen til at oprette en *europæisk beskæftigelses-taskforce under den tidligere nederlandske premierminister Wim Koks formandskab*, for at hjælpe med at finde frem til de praktiske reformer, som har den mest direkte og umiddelbare betydning for medlemsstaternes gennemførelse af beskæftigelsesstrategien.

Taskforcen anerkender de strukturelle forbedringer, der er opnået i en række medlemsstater, og den stigende beskæftigelse i EU fra midten af 1990'erne til 2002, men advarer om, at EU risikerer, at det ambitiøse mål, som blev fastsat i Lissabon i 2000, ikke bliver nået. Med mindre medlemsstaterne optrapper deres bestræbelser, forekommer det stadig mere usandsynligt, at det overordnede mål for 2010 og målsætningerne for beskæftigelsen bliver opfyldt.

Det er vigtigt, at EU i sin reaktion på afmatningen fastholder fokus på de bredere, mere langsigtede udfordringer, som EU står overfor. Globaliseringen og den økonomiske integration påvirker i stigende grad den måde, hvorpå europæerne lever og arbejder, og stiller krav om, at der reageres hurtigt på forandringer og håndtering af disse. Den hurtige befolkningsaldring stiller spørgsmålstegn ved Europas evne til at forblive konkurrencedygtig og opnå højere beskæftigelse og økonomisk vækst i fremtiden.

Taskforcen mener, at fokus i stedet for at være rettet mod en proces med yderligere ændringer af EU's retningslinjer, nu bør rettes mod en skærpet overvågning af de reformer, som medlemsstaterne har iværksat. I denne rapport undersøges det, hvordan medlemsstaterne har reageret på samtlige beskæftigelsesretningslinjer, idet beskæftigelses-taskforcens vurdering og forslag inddrages.

Beskæftigelses-taskforcen opfordrer medlemsstaterne til at udvise beslutsomhed *nu* for at skabe øget tillid og støtte den økonomiske vækst. Ud over behovet for at skabe flere job på kort sigt understreger den, at beskæftigelsespolitikkerne skal hæve både beskæftigelses- og produktivitetsniveauet, som er de vigtigste faktorer i Europas økonomiske vækstpotentiale og vigtige elementer i Lissabon-strategien.

Beskæftigelses-taskforcen pegede på fire vigtige krav, som skal føre til øget beskæftigelse og produktivitet:

- arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges
- der skal tiltrækkes flere personer til arbejdsmarkedet
- investeringerne i menneskelig kapital skal øges og gøres mere effektive
- der skal sikres en mere effektiv reformgennemførelse gennem bedre regeringsførelse.

Beskæftigelses-taskforcen opstillede under hver af disse overskrifter en prioriteret indsats af almindelig relevans for medlemsstaterne. I rapporten opstilles specifikke kommentarer til de reformer, som er nødvendige for hver af de femten nuværende og de ti nye medlemsstater.

Den nye strategi er desuden blevet udformet til at støtte beskæftigelsen og arbejdsmarkedsreformer i de ti nye medlemsstater, som tiltræder EU i 2004. Med udsigt til større politiske, økonomiske og institutionelle omstruktureringer har de nye medlemsstater i løbet af de sidste ti år iværksat omfattende arbejdsmarkedsreformer for at tilpasse sig en markedsøkonomi og forberede sig på medlemskab. I tæt partnerskab med Europa-Kommissionen har de udarbejdet fælles vurderinger af deres respektive udfordringer på beskæftigelses- og arbejdsmarkedsområdet samt gennemført regelmæssig afrapportering³. Fra 1. maj 2004 deltager de fuldt ud i den koordinerede europæiske beskæftigelsesstrategi.

2. OVERORDNET VURDERING SET I LYSET AF EU'S MÅL FOR BESKÆFTIGELSEN

De nationale handlingsplaner for 2003, som er udarbejdet i forbindelse med de nye retningslinjer, udgør en beskæftigelsespolitisk tilgang, som overordnet er temmelig lige fordelt på de tre overordnede målsætninger, selv om målsætningerne om kvalitet/produktivitet og/eller integration i en række tilfælde ikke er fremstillet på lige fod med målsætningen om fuld beskæftigelse⁴. Fremskridtene i forbindelse med disse målsætninger gennemgås herunder.

2.1 FULD BESKÆFTIGELSE: RISIKO FOR, AT EU IKKE KAN NÅ MÅLENE FOR BESKÆFTIGELSESFREKVENSEN

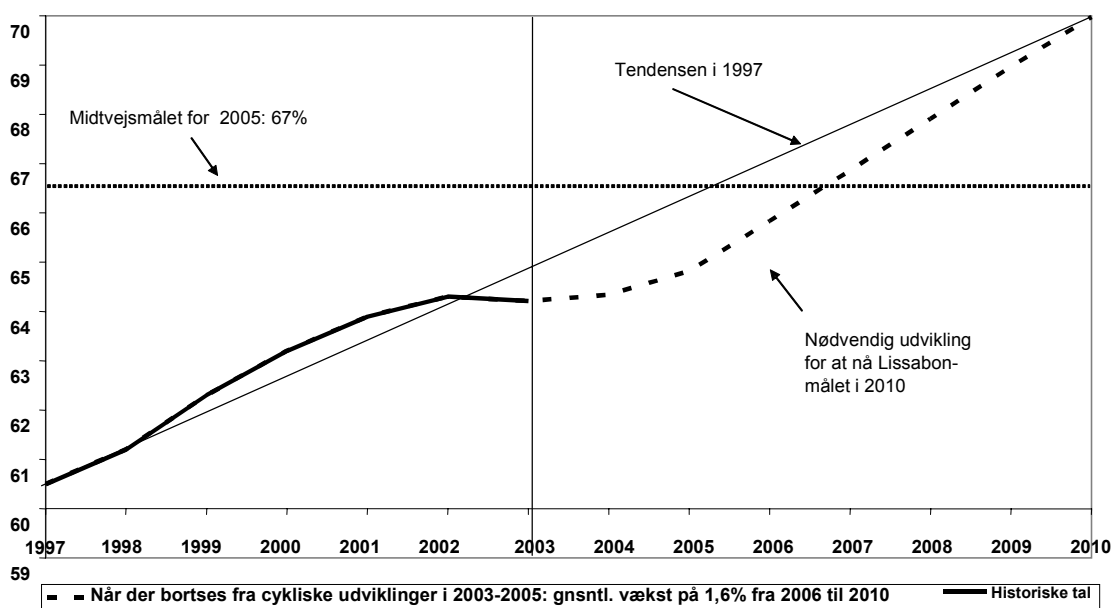
Fremskridtene mod Lissabon-målet om en samlet beskæftigelsesfrekvens på 70 % er gået i stå, og det står nu klart, at EU ikke kan nå midtvejsmålet for beskæftigelsesfrekvensen for 2005 (på 67 % ifølge aftalen i Stockholm). Den samlede beskæftigelse stagnerede i 2003 på 2002-niveauet (64,3 %). Selv med økonomisk bedring menes beskæftigelsesfrekvensen kun at nå op på 65 % i 2005. Der er opnået visse fremskridt i nogle medlemsstater med meget lave beskæftigelsesfrekvenser (GR, EL og IT), hvor væksten i beskæftigelsen fortsatte i 2002 og 2003. Alligevel har kun fire medlemsstater nået målet på 70 % (DK, NL, SE og UK), mens FI, PT og AT er tæt på.

³ "Fremskridt i gennemførelsen af de fælles evalueringsrapporter om tiltrædelseslandenes beskæftigelsespolitikker" KOM(2003) 663.

⁴ Kvalitet diskuteres ikke udtrykkeligt i de nationale handlingsplaner for 2003 for DE (kun som "ledsageforanstaltninger"), IT, NL og UK. Social integration diskuteres ikke udtrykkeligt for DE, AT og IT. Dette har dog ingen betydning for hovedindholdet i de pågældende nationale handlingsplaner i forbindelse med disse målsætninger.

Den længerevarende afmatning indebærer enten nulvækst eller moderat vækst i beskæftigelsen i tre år (2002-2004) og ingen eller kun ringe forbedring i beskæftigelsesfrekvensen i denne periode. Derfor vil EU, som illustreret ved nedenstående graf, ikke kunne nå midtvejsmålene for beskæftigelsen i 2005, og der er behov for en væsentlig stigning i beskæftigelsesvæksten i de kommende år. For at nå Lissabon-målet på 70 % vil det være nødvendigt med en gennemsnitlig vækst i beskæftigelsen fra 2004-2010 på 1,6 % - en afvigelse fra tendensen i den nuværende udvikling, men ikke uopnåelig set i lyset af udviklingen i perioden 1997-2000. Dette ville repræsentere en stigning i beskæftigelsen på ca. 15 mio. job i EU-15. Dette tal skulle være tæt på 22 mio. job, hvis målet blev fastsat for EU-25.

Figur 1: VEJEN MOD LISSABON-MÅLET FOR BESKÆFTIGELSESFREKVENSEN: 1997-2010



Kilde: Kommissionens tjenestegrene. Arbejdsstyrkeundersøgelsen frem til 2003. For perioden 2003-2005 er beskæftigelsesfrekvensen fremskrevet ved hjælp af GD for Økonomiske og Finansielle Anliggenders beskæftigelsesprognose og Eurostats befolkningsfremskrivninger. Fra 2005 er beskæftigelsesfrekvensen ekstrapoleret, idet der antages en konstant årlig stigning.

Det samlede billede skjuler divergerende udviklinger i beskæftigelsen fordelt på køn. *Kvindens beskæftigelsesfrekvens fortsatte sin stigning i 2002 og er med 55,6 % fortsat i overensstemmelse med midtvejsmålet for på 57 % for 2005. Den ligger over EU's mål for 2010 på 60 % i syv medlemslande (DK, NL, AT, PT, FI, SE og UK). EU-gennemsnittet er tydeligvis et resultat af de lave beskæftigelsesfrekvenser for kvinder i blot fire medlemsstater (BE, EL, ES og IT). For at nå målet på 60 % skal den gennemsnitlige årlige stigning i kvinders beskæftigelsesfrekvens, som vi har set siden 1997, opretholdes de næste syv år. Dette kan ikke opnås gennem økonomisk vækst alene - tempoet i reformerne skal også opretholdes.*

Fremskridtene mod Lissabon-målet vil afhænge kraftigt af udviklingen i ældre arbejdstagers beskæftigelse. *Selv om beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere steg mærkbart til godt 40 % i 2002, er der langt til målet på 50 %. Kun fire medlemsstater (DK, PT, SE og UK) har nået målet på 50 %, og hos yderligere to er det inden for rækkevidde (FI og IE). Hvorvidt*

der opnås yderligere fremskridt mod målet, vil hovedsageligt afhænge af de resterende medlemsstater (især BE, FR, IT, LU og AT), hvis beskæftigelsesfrekvens for ældre arbejdstagere er under 33 %. Der er derfor behov for hurtig indgriben for at øge antallet af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet, med også for at sikre, at de kommende ældre arbejdstagere – gruppen bestående af 40-50-årige – kan forblive længere på arbejdsmarkedet. For at EU's mål på 50 % skal kunne nås, skal yderligere 7 mio. personer i aldersgruppen 55-64 være i arbejde i 2010 i EU-15.

Medlemsstaterne har iværksat en række reformer for at stimulere arbejdsmarkedsdeltagelsen og øge arbejdsstyrken, f.eks. politikker, der skal gøre det lukrativt at arbejde, aktive arbejdsmarkedspolitikker, almen og erhvervsfaglig uddannelse samt mobilitet. Imidlertid er reformer, der skal forbedre miljøet for jobskabelse, mindre omfattende. I nogle tilfælde er der valgt tilgange, som fokuserer på jobskabelse gennem reduktion af arbejdsomkostningerne (BE, FR, AT); gennem deregulering (DE, FR, IT); ved at fremme udviklingen af små og mellemstore virksomheder og innovation (EL, IE, NL, AT, FI, SE, UK); gennem regional udvikling (PT, IE) eller ved ganske enkelt at satse på vekselvirkningen mellem økonomisk vækst og fleksible arbejdsmarkeder (DK, ES, IT). Den videnskabelige økonomiske potentiale for jobskabelse indtager ikke nogen fremtrædende placering i den politiske pakke.

I medlemsstaternes reaktioner på retningslinjerne for beskæftigelsen for 2003 har de udvist *et mere vidtgående engagement ved at fastsætte nationale mål*. Dette er enten sket i form af mål for beskæftigelsesfrekvensen eller en målsætning for beskæftigelsens udvikling i løbet af regeringsperioden (jf. tabellen i bilag 2). Nogle af disse mål (især BE, FR, EL, AT og FI) er et udtryk for et højere ambitionsniveau end tidligere. Imidlertid skal opstilling af mål nødvendigvis understøttes af en meget nøje gennemførelse af reformer.

2.2 KVALITET OG PRODUKTIVITET I ARBEJDET: BLANDEDE FREMSKRIDT INDEN FOR DE FORSKELLIGE DIMENSIONER

Den positive vekselvirkning mellem kvalitet i arbejdet, produktivitet, beskæftigelse og social integration blev fremhævet i Kommissionens rapport, som blev udarbejdet på opfordring fra Det Europæiske Råd ved forårsmødet i Bruxelles⁵. Rapporten indeholder en komplet gennemgang af fremskridtene mod kvalitet i arbejdet efter den *flerdimensionale tilgang*, som er defineret i retningslinjerne for beskæftigelsen.

Det sidste årtis fald i arbejdsproduktivitetsvæksten er særligt bekymrende for EU. Væksten i arbejdsproduktiviteten har været yderligere aftagende de seneste år, hvilket står i kontrast til stigningen i beskæftigelsen. I sammenligning med første halvdel af 1990'erne er der i perioden 1996-2000 indtruffet en betydelig stigning i beskæftigelsesvækstens bidrag til væksten i BNP. Til sammenligning har USA indtil den seneste konjunkturedgang været i stand til at kombinere en stærk beskæftigelsesmæssig udvikling med stigende arbejdsproduktivitet med det resultat, at BNP-væksten i perioden 1996-2002 var 1 % højere i USA end i EU. Det er værd at nævne, at nogle mindre EU-medlemsstater har klaret sig betydeligt bedre end EU-gennemsnittet og endda bedre end USA.

På kort sigt kan den faktiske arbejdsproduktivitet afvige fra den mere langsigtede udvikling, især i en periode med økonomisk afmatning, hvor lavere vækst i produktiviteten delvis kan skyldes justeringer i timetallet snarere end i antallet af arbejdstagere. Selv om

⁵ Jf. meddelelsen KOM(2003) 728 af 16.11.2003: "Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling".

arbejdsmarkedsreformer, som fremmer et mere arbejdskraftintensivt vækstmønster, kan medføre en faktisk produktivitetsvækst, der ligger på et lavere niveau end det mere langsigtede potentiale, bør dette ikke betragtes som et kompromis. En højere beskæftigelsesfrekvens indebærer utvetydigt en stigning i BNP pr. indbygger, som ikke indvirker negativt på den eksisterende arbejdsstyrkes langsigtede produktivitetsvækst.

Derfor er der behov for en kombineret indsats, hvor der er fokus på vækst i beskæftigelsen, samtidig med at der gøres særlige bestræbelser på at forbedre den langsigtede produktivitetsvækst, som ifølge den seneste udvikling ikke er opmuntrende. Nøglen til dette er en veluddannet, velkvalificeret og tilpasningsdygtig arbejdsstyrke, og EU skal investere mere, og mere effektivt, i sin menneskelige kapital inden for sunde budgetpolitiske rammer. EU skal desuden fremskynde brugen af it især i servicesektoren, øge investeringerne i F&U og infrastruktur, yde en indsats for at forbedre iværksætterkulturen og øge tempoet i reformerne af markedet for varer og tjenesteydelser. Eftersom nogle af de sektorer, hvori der er skabt et stort antal job, tegner sig for en temmelig nedslående udvikling i produktivitetsvæksten, bør bestræbelserne på at øge kvaliteten i arbejdet, herunder opkvalificere færdigheder og sikre en bedre tilrettelæggelse af arbejdet i disse sektorer, også bidrage til at takle produktivitetsudfordringen⁶.

Produktivitet ses hovedsageligt i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen som et mål i sig selv, der ikke hænger sammen med kvalitet. Det skal også bemærkes, at de fleste lande med høje beskæftigelsesfrekvenser (UK, NL, SE og FI) betragter produktivitetsstigninger som et middel til at kompensere for en forventet knaphed på arbejdsmarkedet på mellemlang sigt. I de fleste medlemsstater er der således potentiale for en mere omfattende tilgang, der anerkender de positive vekselvirkninger mellem kvalitet i arbejdet, produktivitets- og beskæftigelsesvækst og social integration.

Den seneste udvikling i forbindelse med de forskellige kvalitetsdimensioner er på visse punkter opmuntrende. Der kan registreres stabile forbedringer i EU i forbindelse med uddannelse og færdigheder, kønsskævheder (bortset fra lønmæssige) og sikkerhed på arbejdspladsen. Der er dog grundlag for betydelige forbedringer inden for hver enkelt kvalitetsdimension. Selv om ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er langsomt stigende, er der stadig langt op til Stockholm-målet på 50 %. I flere medlemsstater oplever unge i stigende grad problemer med at finde job med rimelige karriereudsigter. Personer, som ikke har statsborgerskab i et EU-land, er klart dårligere stillet med hensyn til beskæftigelse og arbejdsløshed, og integrationen af handicappede på arbejdsmarkedet er stadig problematisk, især når det drejer sig om personer med svære handicaps. Med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder, er de manglende faciliteter til børnepasning og pasning af andre afhængige en hindring for at øge kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse. Der er kun registreret svage tendenser mod en reduktion af kønsbestemte lønforskelle, og der eksisterer stadig en erhvervs-mæssig kønsopdeling. Sidst, men ikke mindst, er udviklingen i produktivitetsvæksten som nævnt skuffende.

Kun nogle få medlemsstater forsøger at beskæftige sig med de enkelte kvalitetsdimensioner i én omfattende tilgang. De enkelte medlemsstater fastsætter i højre grad deres egne særegne *kritiske dimensioner som prioriterede indsatsområder*. For eksempel fremhæves ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed og ligestilling for mænd og kvinder som nøgleområder i IT, ES, EL og PT. Erhvervsuddannelse fremhæves i PT og ES, samt i lande med høj produktivitet

⁶ For en mere detaljeret analyse af produktivitetstendenser og -tal henvises til kapitel to i "Beskæftigelsen i Europa, 2003" og Kommissionens økonomiske beretning for 2003.

(DK, FR, FI, SE). Sundhed og sikkerhed har status som vigtige områder i mange lande, hvoraf fem (DK, EL, FR, PT og UK) har opstillet mål for nedbringelse af ulykker. Desuden nævnes arbejdstid, som kun indirekte er omfattet af de ti dimensioner, som et prioriteret område (BE, LU, FI).

2.3 SOCIAL SAMHØRIGHED OG INTEGRATION: ØGET FOKUS PÅ RUMMELIGE ARBEJDSMARKEDER

Ud over de registrerede arbejdsløse var 4,5 % af EU's arbejdsdygtige befolkning i 2002 (en mindre stigning i forhold til 2001) inaktive, selv om de ønskede arbejde. De seneste stigninger i arbejdsløsheden er bekymrende, idet de kan være forløberen for en stigning i langtidsledigheden, som udgør en væsentlig risiko for social udstødelse. Det ville også gøre det yderligere vanskeligt for dårligt stillede at komme ud på arbejdsmarkedet. I den forbindelse kan der ske en forværring af de allerede mangelfulde beskæftigelsesmuligheder for grupper som handicappede, indvandrere og etniske minoriteter, enlige forældre, personer, som har forladt skolesystemet i en tidlig alder, og ældre arbejdstagere.

Efter medlemsstaternes fremlæggelse af de nationale handlingsplaner om integration⁷, som indeholder de nationale tilgange til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse på tværs af forskellige politiske områder, forsøger medlemsstaterne i deres handlingsplaner for beskæftigelsen med flere detaljer at anvise, hvordan beskæftigelsespolitikkerne bidrager til social integration. Der er imidlertid betydeligt grundlag for forbedringer med hensyn til, hvor indgående de fleste medlemsstater har behandlet de målsætninger, som blev opstillet i den tredje overordnede retningslinje om social integration.

I beskæftigelsesplanerne er der en fælles anerkendelse af, at arbejdsmarkedsdeltagelse spiller en meget vigtig rolle for fremme af den sociale integration. Der er imidlertid forskellige opfattelser af, i hvilken grad arbejdsmarkedspolitik i sig selv stort set er nok til at takle problemet med social udstødelse. Nogle medlemsstater (Nederlandene, Finland) fokuserer typisk på fjernelse af forhindringer for arbejdsmarkedsdeltagelse. Denne tilgang med "at det skal være lukrativt at arbejde" omfatter vidtgående reformer af sociale sikringsordninger og skattesystemet (skattelettelse for lavtlønnede, fjernelse af hindringer for arbejde, kombineret med støtteforanstaltninger som f.eks. børnepasningsfaciliteter). Andre medlemsstater (Frankrig, Portugal, Sverige, Østrig, Grækenland) anerkender beskæftigelsespolitikens vigtige rolle i bekæmpelsen af social udstødelse, men fokuserer mere på særlige gruppers vanskelige situation og på skræddersyede initiativer, der tager højde for de pågældende personers individuelle behov. Nogle medlemsstater⁸ anerkender også udtrykkeligt begrænsningerne for beskæftigelsespolitikkerne og understreger, at der er behov for øget synergi med andre politikområder som uddannelses-, sygepleje- eller boligområdet som led i en reel flerdimensional tilgang.

Medlemsstaterne blev af Det Europæiske Råd i Barcelona opfordret til at opstille nationale mål for nedbringelse af fattigdom inden 2010. De fleste benyttede sig af den mulighed, der ligger i de nationale handlingsplaner for henholdsvis integration og beskæftigelse, til at fastsætte sådanne mål. Som eksempler herpå kan nævnes EL (nedbringelse af andelen af personer i fattigdomsrisiko i 2010 til gennemsnittet i EU-15), NL (mål om at øge beskæftigelsesfrekvensen blandt etniske minoriteter til 54 % inden 2005), SE (halvering af

⁷ Joint Report on Social Inclusion, 2003 (den danske version er ikke til rådighed).

⁸ F.eks. anvender DK begrebet "den negative sociale arv", og EL anerkender faktorer som familiesammensætning og uddannelse.

antallet af personer, som har brug for social bistand mellem 1999 og 2004), FR (øge antallet af socialhjælpsmodtagere, der kommer ud af arbejdsløshed i perioden 2003-2005). UK sigter mod at øge andelen beskæftigede enlige forældre til 70 %, at nedbringe andelen af børn, som kommer fra hjem, hvor ingen af forældrene har arbejde, og at øge beskæftigelsesfrekvensen i dårligt stillede områder og for dårligt stillede grupper.

Fokuseringen på regionale uligheder er mindre fremtrædende (med undtagelse af PT, EL, BE og UK), selv om der fortsat er betydelige regionale forskelle på arbejdsmarkedsdeltagelsen. Den ulige arbejdsmarkedsdeltagelse fra region til region, især med hensyn til arbejdsløshed, og de store uligheder mellem forskellige sociale grupper resulterer i "øer" med afsavn og social udstødelse, selv i de rigere regioner i EU. En afvikling af disse uligheder kræver en afvejet blanding af investeringer i menneskelig og produktiv kapital og arbejdsmarkedsreformer f.eks. vedrørende løndannelse, der tager højde for regionale og lokale forhold.

For at opfylde målsætningerne fra Lissabon vil der være behov for at vende udviklingen i løbet af de kommende år. Væksten i såvel beskæftigelsen som i arbejdsproduktiviteten skal øges betydeligt. De seneste arbejdsmarkedsreformer har bevist deres værdi ved at øge beskæftigelsens evne til at komme på fode efter en økonomisk afmatning. Bedre støtte af iværksætterånd og forskning og udnyttelse af innovation samt øgede og mere effektive investeringer i menneskelig kapital er alle lige vigtige for at sikre en sådan ændring. Sådanne reformer skal gennemføres med stor styrke sammen med reformer af markederne for varer, tjenesteydelser og kapital.

Medlemsstaterne bør bekræfte deres reformvilje ved at opstille nationale mål for beskæftigelsesfrekvensen som foreslået af beskæftigelses-taskforcen og ved gennemførelsen af deres reformer skabe synergier mellem politikkerne for beskæftigelse, kvalitet og produktivitet og social integration. Ved at gennemføre de ti specifikke retningslinjer bidrager medlemsstaterne til at fremme arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne, fremme udbuddet af arbejdskraft og forbedre den menneskelige kapital, hvilket ville være i overensstemmelse med de vigtige forudsætninger for succes, som taskforcen har nævnt.

3. GENNEMFØRELSE AF SPECIFIKKE RETNINGSLINJER: VURDERING AF RESULTATER OG POLITIKKER

3.1 AKTIVE OG FOREBYGGENDE FORANSTALTNINGER FOR ARBEJDSLØSE OG INAKTIVE

Vigtige oplysninger og udfordringer

Den økonomiske afmatning har stoppet den langvarige faldende tendens i EU's arbejdsløshed. Arbejdsløsheden er steget fra 7,4 % i 2001 til 8,1 % i 2003, og i EU-15 er der nu i alt 14 mio. arbejdsløse. *Langtidsledigheden* har stabiliseret sig på over 3 % (over 5 % i EL og IT). Langtidsledighed påvirker relativt flere kvinder end mænd (gennemsnitligt henholdsvis 3,6 % mod 2,6 %) bortset fra i FI, IE, SE og UK. *Ungdomsarbejdsløsheden* steg i første halvdel af 2003, og der noteres stadig meget høje niveauer i EL, TI, ES, FI, FR og BE⁹.

⁹ I første halvdel af 2003 var ungdomsarbejdsløsheden på 7,5 % (og lå på over 9 % i EL, SP, IT og FI). Ungdomsarbejdsløsheden nåede op på 15,7 % (med tal på mere end 20 % i de samme lande).

Selv om den samlede arbejdsløshed ventes at stabilisere sig i løbet af de næste to år, er der en fortsat *risiko for at havne i langtidsarbejdsløshed og inaktivitet*. Dette stiller krav om styrket fokus på aktiveringspolitikker og forebyggende politikker for at begrænse arbejdsløsheden og forebygge isolation fra arbejdsmarkedet og inaktivitet.

Politiske initiativer

Den specifikke retningslinje blev revideret i 2003 og opbygget i form af en række skridt, som skulle tages fra de tidlige stadier af arbejdsløshed til langtidsarbejdsløshed. Som følge af ændringen blev de tilsvarende indikatorer revideret, og det ville være for tidligt at komme med en entydig evaluering af resultaterne for 2002/03. I bilag 1 og 2 ses de foreløbigt tilgængelige indikatorer under den nye tilgang.

Alligevel har medlemsstaterne gjort yderligere fremskridt med at sikre, at alle arbejdsløse nyder godt af *individuel jobsøgnings- og vejledningstjenester i en tidlig fase i ledigheden*. Dette er især tilfældet i DK (det nye program, der omfatter intensiv kontakt); i BE (tidlig screening i den flamsktalende del); i FR (næsten alle jobsøgende nyder godt af ordningen PAP - ND¹⁰ i løbet af 4 måneder); i DE (tidligere registrering og indgriben af de offentlige arbejdsformidlinger som følge af Hartz-reformerne); og i IT, hvor arbejdsformidlingerne i forbindelse med arbejdsmarkedsreformen skal tilbyde orienterende samtaler inden for de første 3 måneder af arbejdsløsheden.

Der er også fortsat bestræbelser på at sikre en *ny start* der kan fremme beskæftigelsesegnetheden i form af uddannelse, omskoling, jobtræning, arbejde eller andre foranstaltninger, som tilbydes alle unge og voksne arbejdsløse, før de har været ledige i henholdsvis seks eller tolv måneder. Større reformer, som kan fremhæves, omfatter Jump-Plus-programmet i DE, revideringen i BE af systemet for "første job"-aftaler for at lette rekrutteringen fra virksomheder og "High Unemployment Area"-programmet i IE, der sigter på at identificere og fjerne hindringer for beskæftigelsen. De (om end noget forskelligartede¹¹) indikatorer, som medlemsstaterne har givet, tyder på, at arbejdsløse i stigende grad er omfattet af sådanne foranstaltninger. Otte medlemsstater (BE, DE, FR, IE, LU, FI, SE og UK) har nået eller oversteget det nye mål på 25 % for *aktivering af langtidsledige*. Der er imidlertid kun ringe opmærksomhed på integrering af inaktive, hvilket især hindrer kvindernes adgang til aktive og forebyggende politiske initiativer. Medlemsstaterne bør især bestræbe sig på at sikre *sammenlignelige indikatorer for aktivering og forebyggelse*, således at der kan foretages en vurdering af fremskridtene i løbet af de kommende år.

Der er iværksat *modernisering af arbejdsformidlingerne* for at understøtte aktivering og forebyggelse, og i nogle medlemsstater er der indledt et øget samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger og partnere i den private sektor, især vikarbureauer (NL, IT, DE, UK). Der er taget skridt til at tilbyde arbejdsgiverne en bedre service gennem udvikling af telefonservicecentre og mulighed for at opslå stillinger direkte på internettet (UK, IE, DE, BE og SE). Der sker en styrkelse af formidlingen på regionalt (FR, ES, IT) og lokalt plan (DK, NL). Der udvikles nye ikt-systemer til arbejdsformidlingerne i de fleste lande. Det er ønskeligt med yderligere bestræbelser på at fortsætte moderniseringsprocessen.

Syv medlemsstater (AT, DK, ES, LU, FI, SE og UK) afgiver oplysninger om *aktiveringsinitiativernes effektivitet*, når det drejer sig om at blive integreret i et job efter en

¹⁰ Plan d' Action Personnalisée (PAP) – Nouveau Départ (ND).

¹¹ Adskillige medlemsstater har ikke været i stand til at rapportere om indikatorerne på baggrund af de reviderede definitioner.

aktiv foranstaltning. I AT finder næsten halvdelen af de arbejdsløse et job seks måneder efter at have deltaget i en foranstaltning, sammenlignet med ca. en tredjedel i SE og ES, og mere end to tredjedele i LU. Adskillige medlemsstater gennemfører skræddersyede foranstaltninger til fordel for unge (BE, DE, FR, EL, IT) og kvinder (EL, ES, IT), ofte kombineret med ansættelsesincitamenter rettet mod arbejdsgiverne. Adskillige (DK, FR, NL, FI og SE) har taget betydelige skridt til at forbedre administrationen af arbejdsløshedsunderstøttelsen gennem samarbejde mellem arbejdsmarkedets institutioner. Deltagelse i aktiveringsprocessen som forudsætning for at kunne modtage understøttelse er et klart eksempel på dette samarbejde.

Trods budgetbegrænsninger kan der stadig foretages yderligere omlægning af udgifterne og opnås *større effektivitet* ved at justere foranstaltningerne både tidsmæssigt og indholdsmæssigt.

I den forbindelse har beskæftigelses-taskforcen understreget, at foranstaltninger rettet mod at forebygge arbejdsløshed og understøtte (gen-)integration af nye arbejdsløse og inaktive er afgørende med henblik på at udnytte arbejdsstyrkens potentiale, og at de er endnu vigtigere i en periode med økonomisk afmatning, samt når det drejer sig om sektorer og regioner, der oplever omstruktureringer. Taskforcen opfordrede medlemsstaterne til:

- i overensstemmelse med retningslinjerne for beskæftigelsen at tilbyde individualiserede tjenester til alle arbejdsløse jobsøgende på et tidligt tidspunkt i form af vejledning, uddannelses- eller jobmuligheder
- at forbedre effektiviteten i aktiveringsprogrammerne ved at afdække jobsøgendes reelle behov og at foretrække skræddersyede initiativer frem for generelle, store programmer
- at udvikle ordninger for hurtig indsats i tilfælde af fabrikslukninger eller gennemgribende virksomhedsomstruktureringer
- at sætte arbejdsformidlingerne i stand til (personale- og ressourcemæssigt) at levere sådanne skræddersyede tjenester og styrke lokale partnerskaber for beskæftigelse
- at gøre en indsats for at tilgodese de mest udsatte gruppers særlige behov, herunder dårligt stillede yngre og handicappede.

3.2 JOBSKABELSE OG IVÆRKSÆTTERKULTUR

Vigtige oplysninger og udfordringer

I den udvidede Europæiske Union vil der skulle skabes omkring 22 mio. job for at nå Lissabon-målet for beskæftigelsen i 2010. I 2002 var EU's vækst i beskæftigelsen på bare 0,4 %, svarende til *en nettotilvækst på 0,6 mio. job*. For 2003 forventes særligt svag vækst i beskæftigelsen i DK, DE, NL og PT. *Etableringen af nye virksomheder* var stabil i perioden 1997-2000. I DK, LU, ES og UK registreredes den højeste virksomhedsetableringsfrekvens blandt de medlemsstater, som havde afgivet sammenlignelige data. *Overlevelsesraten* for nyetablerede virksomheder var højest i LU og i UK. *Virksomhedsinvesteringerne* i procent af BNP faldt i EU fra 18,3 % til 17,2 % i årene 2000-2002.

Der bør gøres en større indsats for at udnytte potentialet for jobskabelse i EU ved at skabe et mere gunstigt erhvervs-klima og ved at fremme virksomhedernes innovationsevne. En forbedring af jobmulighederne gennem iværksætterkultur og etablering af nye virksomheder

er afgørende for at nå Lissabon-målene for beskæftigelsen. Men henblik på at øge beskæftigelsen og den økonomiske vækst er det ligeledes vigtigt at stimulere innovation og sprede resultaterne heraf mere effektivt på tværs af økonomien.

Politiske initiativer

De fleste medlemsstater har gjort fremskridt, når det drejer sig om at *fremme nyetablerede virksomheder* og mindske den administrative byrde, især i de tilfælde, hvor dette er kombineret med e-regeringsinitiativer, som har til formål at forenkle registrering af virksomheder og mindske omkostningerne til overholdelse af lovgivningen. Nogle få medlemsstater har opstillet *mål* for etablering af nye virksomheder (FR og BE), og medlemsstaterne opstiller yderligere mål i forbindelse med projektet vedrørende kvantitative mål for virksomhederne. *Virksomhedsoverdragelse* har været genstand for øget opmærksomhed i FR og NL, og i EL, FI og SE er der lanceret initiativer, som skal lette skattebyrden ved generationsmæssigt ejerskifte. De fleste medlemsstater prioriterer en udvidelse af *assistancen til virksomhederne*, men kun få iværksætter initiativer for yderligere at forbedre kvaliteten af denne assistance (EF, FI, DK, PT). Kun få medlemsstater rapporterer om særlige initiativer, som har til formål at lette den administrative byrde i forbindelse med *ansættelse af personale*, men der er udviklet systemer til registrering af beskæftigelse af nye arbejdstagere (BE, ES, FR og EL).

Medlemsstaterne fortsætter forenklingen af den eksisterende lovgivning, og indsatsen om anvendelse af konsekvensanalyser ved ny lovgivning og håndtering af modstridende lovgivning er blevet skærpet. Adskillige medlemsstater har oprettet arbejdsgrupper eller taskforcer på tværs af ministerierne i bestræbelserne på at sikre *enklere og bedre lovgivning*. I UK kræves det ifølge den reviderede vejledning om konsekvensanalyse af lovgivning, at ministerierne analyserer ny lovgivnings følger for små virksomheder, og at ansvaret for de lovgivningsmæssige reformer er klart defineret i de enkelte ministerier. I en række medlemsstater sonderes mulighederne for *forenkling af konkurslovene*, bl.a. i DK, EL, PT, FI og BE. Adskillige medlemsstater har indført nye eller styrket eksisterende initiativer vedrørende *adgang til finansiering for nyetablerede virksomheders samt eksisterende små og mellemstore virksomheder*, men denne manglende adgang til finansiering er stadig en væsentlig hindring for især nye og små virksomheders udvikling¹². I FR og BE fortsættes arbejdet med at fremme "business angel"-netværk, som ud over adgang til finansiering kan tilbyde ledelsesmæssig bistand og medlemskab af bestyrelsen.

For at nå målet om at *gøre det muligt for alle at starte egen virksomhed*, tilbyder medlemsstaterne en række uddannelsesinitiativer og initiativer, rettet mod grupper, som er underrepræsenteret på iværksætterområdet. Kvindelig iværksættervirksomhed fremmes hovedsageligt gennem uddannelse og oprettelse af netværk (UK, LU, ES og EL). I DK lægges vægt på fleksible tjenesteydelser for at tage højde for individuelle behov. Åbningen af lukkede erhverv i EL og ophævelse af kravene til obligatoriske uddannelser som forudsætning for at udøve visse erhverv i DE og AT kan muligvis øge mulighederne for at etablere virksomhed. Visse medlemsstater tilbyder særlig støtte til nyetablerede virksomheder i den sociale økonomi. For at mindske risikoen ved overgang til selvstændig virksomhed planlægger AT at udvide kriterierne for tildeling af arbejdsløshedsunderstøttelse. De sociale sikringsordningers indvirkning på incitamenterne til at blive selvstændig og til at overgå fra at være ansat til at være selvstændig, bør undersøges. Set i lyset af den stigende alder blandt

¹² Se rapporten for 2004 om gennemførelsen af det europæiske charter for små virksomheder, hvor "adgang til finansiering" er et af de prioriterede områder.

virksomhedsejere bør nuværende tilbud og bistandsordninger videreudvikles for at sikre en *vellykket virksomhedsoverdragelse*. De fleste medlemsstater anerkender vigtigheden af, *at fremme iværksætterkulturen gennem almen og erhvervsfaglig uddannelse, og nogle lader dette aspekt indgå udtrykkeligt i læseplanerne* på forskellige uddannelsesniveauer (men der er kun angivet sporadiske oplysninger om de pågældende moduler). *Forbedring af læreres og erhvervsvejlederes undervisningsmetoder* er vigtig for at øge uddannelsernes kvalitet, hvilket FI angiver som et prioriteret område. I nogle lande fremmes forbindelserne mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne for at sikre uddannelse i iværksætterkultur (AT, IE, LU, UK), uddannelsesaktiviteter, der skal øge *de ledelsesmæssige færdigheder* eller for at øge virksomhedernes innovationsevne.

I den forbindelse har beskæftigelses-taskforcen understreget nødvendigheden af, at medlemsstaterne:

- reducerer administrative og lovgivningsmæssige hindringer for etablering og efterfølgende drift af nye virksomheder, f.eks. ved at udvikle rådgivningstjenester (som f.eks. kvikskranker) for nyetablerede virksomheder og tilbyde små og mellemstore virksomheder hjælp til at forvalte menneskelige ressourcer
- forbedrer nyetablerede virksomheders og små og mellemstore virksomheders adgang til finansiering
- fremmer iværksætterkulturen, især ved at styrke ledelsesuddannelsen på videregående uddannelser og erhvervsuddannelser og reviderer insolvenslovene med henblik på at reducere overdrevne risici for iværksættere
- mindsker de ikke-lønmæssige arbejdsomkostninger for lavtuddannede og lavtlønnede samt sikrer en beskæftigelsesvenlig lønudvikling, som afspejler arbejdsmarkedssituationen og den samlede produktivitet, og tillader tilstrækkelig løndifferentiering på tværs af sektorer og regioner
- opfordrer til oprettelse af netværk og partnerskaber, som skal fremme og formidle innovation regionalt og på sektorniveau, og udbreder anvendelsen af ikt ved at gøre det mere tilgængeligt og øge uddannelsen på alle niveauer
- sikrer rimelige incitament, både skattemæssigt og gennem intellektuel ejendomsret for at fremme et højere privat investeringsniveau inden for forskning og innovation og sikrer det indre markeds potentiale gennem fælles standarder, samarbejde på tværs af grænserne og mobilitet for forskere
- reviderer insolvenslovene med henblik på at mindske overdrevne risici for iværksættere og undgå social fordømmelse af iværksættere, som går konkurs.

3.3 HÅNDTERE FORANDRINGER OG FREMME TILPASNINGSEVNE OG MOBILITET PÅ ARBEJDSMARKEDET

Vigtige oplysninger og udfordringer

Over de seneste år er der sket en stigning i tidsbegrænset beskæftigelse og deltidsbeskæftigelse, selv om denne proces er gået i stå i 2002. Der er nu observeret en konvergerende udvikling, idet medlemsstater, hvor deltidsarbejde og tidsbestemt arbejde er underrepræsenteret, oplever betydelige stigninger (bortset fra EL og IE). Der er desuden stigende forskelle på *arbejdstidsmønstre* i de fleste lande. På mellemlang sigt er der en

tendens til et faldende antal arbejdsulykker med betydelige forbedringer i EL, IE, PT og BE. *Den geografiske mobilitet* mellem regioner er fortsat temmelig lav. I 2002 var den enten uændret eller lige frem mindsket i medlemsstaterne.

De europæiske lande oplever en periode med *intensiv økonomisk forandring og virksomhedsomstrukturering*. Den marginale vækst i beskæftigelsen i 2002 og stagnationen i 2003 dækker over, at der blev skabt og mistet et stort antal job¹³. Medlemsstater, arbejdstagere og virksomheder skal øge deres evne til at imødesæ, udløse og tilpasse sig til forandringer. En bedre håndtering af forandringer kræver en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedene og en række forskellige arbejdskontrakter og -aftaler. Dette kan kun lykkes, såfremt det kombineres med tilstrækkelig sikkerhed for arbejdstagerne med hensyn til deres evne til at blive på arbejdsmarkedet og gøre fremskridt der. Det er nødvendigt med øget geografisk og erhvervsmæssig mobilitet for at fremme et tilpasningsdygtigt arbejdsmarked.

Politiske initiativer

De seneste arbejdsmarkedsreformer er begyndt at give virksomhederne større mulighed for at anvende *en række forskellige beskæftigelseskontrakter*. Der kan observeres en tendens hen imod *større fleksibilitet i form af arbejdstidsmønstre og arbejdsmiljø*. F.eks. er der i de fleste medlemsstater indført udvidede referenceperioder for arbejdstidsopgørelse eller nye muligheder for karriereafbrydelser for at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. I visse medlemsstater er man begyndt at fokusere på at *indføre mere fleksibilitet i "standardkontrakter"*. Dette gælder f.eks. definitionen af de tærskler, som udløser strengere beskyttelse af beskæftigelsen (DE) eller lovgivning om afskedigelser, hvori der fastlægges mere gennemskuelige og pålidelige rammer for såvel arbejdsgivere som ansatte (ES, PT). Nogle medlemsstater har lanceret omfattende undersøgelser af beskæftigelsesrelateret lovgivning (NL, PT, FR).

Bestræbelser på at fremme tilpasningsevnen gennem *erhvervs- og efteruddannelsestiltag* synes at lykkes bedst i de tilfælde, hvor arbejdsmarkedets parter har indgået relevante aftaler. Forskelle i uddannelsestilbuddene til personer, som er omfattet af kollektive overenskomster, og personer, som ikke er omfattet af disse, er særligt markante i BE, DE, ES, FR, IT, LU og PT.

Forbedring af arbejdsforholdene og nedbringelse af arbejdsulykker og erhvervssygdomme er vigtige prioriterede områder i næsten alle medlemsstater, hvoraf fem sætter mål for denne nedbringelse (UK, DK, FR, EL, PT). Der fokuseres på forebyggelse gennem bedre oplysning og rådgivning samt nøjere overvågning. *Medlemsstaterne er mere opmærksomme på økonomiske forandringer og omstruktureringer*. Erhvervsmæssig omskoling, understøttet af uddannelse, målrettet rådgivning og outplacement-tjenester opfattes de fleste steder som en hensigtsmæssig tilgang. Gennemførelsen af en sådan politik kræver et bedre samarbejde og en bedre koordinering med alle aktører, forbedret overvågning og bedre systemer for tidlig varsling. Tiltag til fremme af *geografisk mobilitet* foregår typisk i forbindelse med nedbringelse af regionale uligheder, eftersom mangel på arbejdskraft på kort sigt ikke betragtes som et problem i de fleste medlemsstater. Politikkerne sigter mod at fremme mobilitet og transport, ofte gennem finansielle incitament (ES); i de tilfælde, hvor det er relevant, vedrører de kvalifikationsaspekterne (kendskab til fremmedsprog og anerkendelse af kompetencer i tilfælde af mobilitet på tværs af grænserne).

¹³ Se Employment in Europe 2003, hvori der refereres til afskedigelser på omkring en halv mio., især i ikt-sektoren og finanssektoren.

De fleste medlemsstater benytter sig af Eures til at tilbyde yderligere tjenester til arbejdsmarkedet både på udbuds- og efterspørgselssiden. Mens mange medlemsstater henviser til nødvendigheden af, at alle job hos de offentlige arbejdsformidlinger skal være tilgængelige fra en fælles europæisk platform inden 2005, er det kun nogle få, som udviser konkret en hensigt om at gøre det (DE, SE, PT, DK).

Når medlemsstaterne fremmer øget fleksibilitet kombineret med sikkerhed på arbejdsmarkedet, må de tage højde for det brede spekter af foranstaltninger, som har indvirkning på arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne. Det er særligt vigtigt, at arbejdstagerne har adgang til *efteruddannelse* (gælder især de *lavtuddannede* og *ældre arbejdstagere*). Der bør gøres mere for at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen ved at skabe incitament for arbejdsgiverne og den enkelte. Arbejdsmarkedets parter bør sikre effektiv gennemførelse af aftaler på dette område.

En modernisering af arbejdstidens tilrettelæggelse, der bygger på en vekselvirkning mellem fleksibilitet og sikkerhed, er vigtig, både med henblik på at øge beskæftigelsen og fremme produktiviteten. Mens der kan være behov for større fleksibilitet i nogle medlemsstater med hensyn til standardkontrakter¹⁴, kan en revision af de kontraktuelle rammer også indebære en styrkelse af sikkerheden i ikke-standardkontrakter. Vedtagelse af et EU-rammedirektiv om arbejdsforholdene for *vikaransatte* ville kraftigt forbedre de muligheder, som denne sektor tilbyder med hensyn til for at forene fleksibilitet og sikkerhed. Der bør være øget fokus på *håndtering af omstruktureringer*, især set i lyset af udvidelsen. Der burde tilstræbes en forebyggende tilgang, som minimerer omstruktureringernes potentielle risici for de ansatte, virksomhederne og lokalsamfundene.

I den forbindelse har beskæftigelses-taskforcen understreget nødvendigheden af, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

- undersøger og, om nødvendigt, justerer standardkontrakternes fleksibilitetsniveau for at sikre, at de er attraktive for arbejdsgivere og arbejdstagere
- undersøger, hvilken rolle andre kontraktformer spiller, med henblik på at tilbyde arbejdsgiverne og arbejdstagerne flere muligheder afhængigt af deres behov
- sikrer, at arbejdstagerne ved alle kontraktformer nyder tilstrækkelig sikkerhed og forebygger forekomsten af todelte arbejdsmarkeder
- fjerner hindringerne for oprettelse og udvikling af vikarbureauer som effektive og attraktive formidlere på arbejdsmarkedet, som tilbyder forbedrede jobmuligheder og høje beskæftigelsesstandarder
- fremmer anvendelsen af ikt og fleksibel arbejdstid som redskaber, der kan modernisere arbejdstidens tilrettelæggelse
- fjerner hindringerne for deltidsarbejde og gør det mere attraktivt for arbejdsgivere og arbejdstagere

¹⁴ Standardkontrakter defineres som kontrakter af ubegrænset varighed, uanset om der er tale om fuld- eller deltidsarbejde.

- tilpasser sociale sikringssystemer, så de støtter mobilitet på arbejdsmarkedet og letter overgangene mellem forskellige beskæftigelsessituationer som f.eks. arbejde, uddannelse, karriereafbrydelser og selvstændig beskæftigelse (job-to-job-sikring).

3.4 UDVIKLING AF MENNESKELIG KAPITAL OG LIVSLANG LÆRING

Væsentlige fakta og udfordringer

EU har en målsætning om, at 85 % af alle 22-årige i 2010 skal have afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau. Det bliver meget svært at nå. I 2002 havde 75,5 % af alle 20-24-årige¹⁵ afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau, hvilket var en lille stigning i forhold til 2001 (75,2 %). Der er store forskelle mellem medlemsstaterne med procentsatser varierende fra 43,7 % i P til 91 % i UK. Kvindernes uddannelsesniveau er generelt højere end mændenes. Deltagelsen i almen og erhvervsfaglig uddannelse¹⁶ er fortsat beskeden med kun 8,5 % af de 25-64-årige (8,4 % i 2001). Hvis udviklingen fortsætter i dette tempo, når EU ikke målsætningen på 12,5 % inden 2010. Deltagelsen er lav i mange medlemsstater, under 4 % i EL, F og P og under 6 % i E, I, IRL og D. Procentuelt flest deltagere i voksenundervisning er der i UK og S, hvor andelen kommer op over 21 %. Deltageren varierer også efter aldersgruppe og uddannelsesniveau. Der er lavest deltagelse i de grupper, der har størst behov for uddannelse. Personer i alderen mellem 25 og 34 år deltager næste fem gange så hyppigt i uddannelsesaktiviteter som personer i aldersgruppen 55-64. Og de lavtkvalificerede deltagelse er fire gange så lav som de højt kvalificerede – hvilket yderligere bidrager til at øge skellet mellem højt- og lavtkvalificerede. Der er en anelse flere kvinder, der deltager i undervisning end mænd.

Hvis EU skal nå sine målsætninger for 2010 er det nødvendigt med politisk reform, så alle får mulighed for at deltage i livslang læring. Hovedudfordringerne består i at øge de *grundlæggende færdigheder* ved at give alle ret til en uddannelse på gymnasieniveau, at nedbringe antallet af *unge, der går tidligt ud af skolen, og at øge mulighederne for at få adgang til uddannelse livet igennem*. Desuden er det nødvendigt, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter i fællesskab sørger for at *tydeliggøre de enkelte parterets rettigheder og pligter* i forbindelse med almen og erhvervsfaglig uddannelse, at de fastlægger og kontrollerer standarder for almen og erhvervsfaglig uddannelse, og at de sikrer, at arbejdsgivernes investeringer på området er tilstrækkelige. Det er af afgørende betydning, navnlig i det aktuelle økonomiske klima, at *arbejdsgivernes investeringer i menneskelig kapital* ikke får lov til at komme ind i en nedadgående skrue, når de tværtimod burde forøges.

Foranstaltninger

Mange medlemsstater har udfoldet store bestræbelser for at dække forskellige aspekter af livslang læring, navnlig for så vidt angår beskæftigelsesegnethed, men kun få af dem rapporterer om en sammenhængende, overordnet ordning eller strategi for livslang læring. En række nylige reformer i DK, S, FIN og F tager sigte på at gøre eksisterende ordninger mere fleksible og *tilpasse dem til individuelle behov*. B, D, A og FIN lægger største vægt på at lette *overgangen fra skole til arbejde*. Det italienske erhvervsuddannelsessystem er blevet grundigt reformeret i kraft af en ny lærlingeordning, oprettelsen af *Fondi interprofessionali* og indførelsen af personlig uddannelsesorlov. Andre eksempler vedrører specifikke

¹⁵ Da dataene for 22-årige er følsomme, har man aftalt i stedet at kontrollere målsætningen på grundlag af tallene for de 20-24-åriges uddannelsesniveau.

¹⁶ Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen. For de fleste medlemsstaters vedkommende afspejler tallene deltagelse i uddannelsesaktiviteter i løbet af de sidste fire uger forud for undersøgelsen.

reformområder, nemlig *bekæmpelse af analfabetisme* (B, F, IRL og UK), *forbedring af grundlæggende færdigheder* (DK, D, IRL, P og UK) og af *ikt-færdigheder* (DK, D, IRL, NL og EL).

Reformerne i flere medlemsstater tager sigte på at indføre et mere *efterspørgselsdrevet* system med mekanismer, som skal forbedre mulighederne for at foregribe kvalifikationsbehovet. IRL har nedsat en ekspertgruppe for fremtidige kvalifikationsbehov, og kvalifikationsstrategien i England har til formål at skabe større overensstemmelse mellem uddannelses tilbuddet og arbejdsgivernes behov. De fleste medlemsstater rapporterer om fremskridt på det nationale plan hen imod de EU-omspændende mål for 2010. Flere medlemsstater har opstillet mål, som svarer til EU-målene (IRL, P, F, S og DK). Andre har opstillet mål for andre aspekter ved livslang læring (B, UK og E). Det er særdeles vigtigt, at medlemsstater som halter bagud, sætter sig ambitiøse mål og bruger dem som politisk drivkraft.

Nogle få medlemsstater viser tegn på vilje til at *øge og effektivisere investeringerne i menneskelig kapital*. De er imidlertid tilbageholdende med oplysninger om investeringsniveauet og om, hvordan de påtænker at fremme mere effektive investeringer i disse ressourcer. Der er blevet opstillet nogle få mål med henblik på at øge investeringerne i menneskelig kapital, men der er ikke mange oplysninger om *strategier, der tager sigte på at øge de private investeringer* – fra enkeltpersoner eller virksomheder. Medlemsstaterne har udviklet et rimelig bredt udvalg af foranstaltninger på dette område, men der i mindre grad ses vilje til at skabe de stigninger, der efterlyses i retningslinjerne. Der findes flere forskellige typer foranstaltninger, som *tilskynder arbejdsgiverne, og især de små og mellemstore virksomheder, til at investere i deres arbejdsstyrke*. Blandt foranstaltningerne kan nævnes nedsættelse af socialsikringsbidragene for arbejdsgivere, som tilbyder uddannelse (E), skattefradrag for virksomheder, der investerer, støtte til arbejdsgivere, der afholder udgifterne ved at give medarbejderne betalt frihed, kontraktlige aftaler om uddannelse og tvungne afgifter.

Arbejdsmarkedets parter er i stigende grad involveret i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af politikker på inden for voksenundervisning, og der ses stadig flere kollektive eller kontraktlige aftaler om uddannelse. Indsatsen for at tilskynde *enkeltpersoner* til at deltage i undervisningstiltag og investere i deres egen uddannelse er blevet styrket på mange forskellige måder. Nogle medlemsstater har eksperimenteret med at udvide deltagelsen i livslang læring ved hjælp af *økonomiske incitamenter*, f.eks. tidsregnskaber eller individuelle læringsregnskaber og betaling som kompensation for tabt arbejdstid. Imidlertid har politikkerne været meget generelle, og medlemsstaterne mangler stadig at udvikle et sæt politikker, som kan få private – højt kvalificerede såvel som lavtkvalificerede – til at tage et større ansvar for læringsituationen. Endvidere er mange af initiativerne rettet mod *anerkendelse og attestering af ikke-formel uddannelse eller uddannelse på arbejdspladsen* for at opnå en bedre anerkendelse af eksisterende færdigheder, samtidig med at der skæres ned på længden af den tid, der er nødvendig til uddannelse. ESF's investeringer i menneskelig kapital spiller en væsentlig rolle, hvilket kunne komme mere tydeligt til udtryk.

I denne sammenhæng har taskforcen for beskæftigelse betonet betydningen af, at medlemsstaterne øger deres investeringer i menneskelig kapital. Taskforcen opfordrer indtrængende medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter til at

styrke de menneskelige ressourcer:

- give alle ret til en uddannelse på gymnasieniveau og et minimum af grundlæggende færdigheder

- øge andelen af unge, der får adgang til universitetet
- øge adgangen til livslang læring, med særlig fokus på de lavtkvalificerede og andre underprivilegerede grupper
- foregribe kvalifikationsbehovene bedre, bl.a. gennem et europæisk net af prognosecentre
- opstille gennemsigtige og ambitiøse mål for medlemsstaterne, som supplement til EU-målene, for etablering af systemer for livslang læring

dele omkostninger og ansvar

- tydeliggøre de enkelte parters rettigheder og pligter i forbindelse med almen og erhvervsfaglig uddannelse
- fastlægge og kontrollere standarder for at sikre kvaliteten af uddannelsesystemer, uanset om de er offentlige eller tilbydes af private virksomheder eller uddannelsesspecialister
- garantere, at arbejdsgivernes investeringer er tilstrækkelige, og at omkostningerne og fordelene er ligeligt fordelt mellem dem, ved hjælp af en kombination af obligatoriske og frivillige ordninger såsom sektorspecifikke eller regionale fonde og andre foranstaltninger som f.eks. skattebegunstigelser og støttetjenester

lette adgangen til livslang læring

- forbedre kortlægningen af individuelle behov og adgangen til uddannelse; Dette mål kan nås ved at gøre uddannelse til et centralt element i kontraktforhold, forbedre rådgivningen og vejledningen i forbindelse med opstilling af individuelle udviklingsplaner og forbedre anerkendelsen og valideringen af kompetencer og kvalifikationer
- udvide uddannelsesstilbuddet og udnytte de nye muligheder såsom e-learning bedre
- fremme samarbejde i netværk og partnerskaber mellem aktører på alle niveauer for at skabe samarbejde og udveksling af god praksis.

3.5 STØRRE ARBEJDSKRAFTUDBUD OG AKTIV ALDRING

Væsentlige fakta og udfordringer

Kvindernes stadig stigende beskæftigelsesfrekvens har i de fleste medlemsstater delvis modvirket mændenes faldende eller stagnerende beskæftigelsesfrekvens. Kvindernes erhvervsfrekvens fortsatte sin stigning, om end i et langsommere tempo, og nåede 60,9 % i 2002 (mændenes erhvervsfrekvens steg en anelse til 78,4 %). *Beskæftigelsesfrekvensen blandt de unge (15-24)* har siden 1997 været stabil eller nedadgående i de fleste medlemsstater, og beskæftigelsesfrekvensen er fortsat lav og faldt i 2002 til 40,6 %¹⁷. De ældres beskæftigelsesfrekvens steg betydeligt i nogle af medlemsstaterne (F, FIN og NL) og nåede

¹⁷ En del af denne udvikling skyldes, at arbejdsmarkedsdeltagelsen er steget.

på EU-plan op på 40,1 % i 2002 med stor forskel mellem kvinder og mænd (30,5 % og 50,1 %). I fire medlemsstater (L, A, B og I) er frekvensen dog stadig under 30 %.

Aldringen af Europas befolkning vil efterhånden medføre, at *arbejdsstyrken bliver mindre*. I 2030 kan befolkningen i den arbejdsdygtige alder være reduceret til 280 mio. borgere for EU25 (sammenlignet med de nuværende 303 mio.), hvilket indebærer et betragteligt fald i arbejdskraftressourcerne, også selv om målet på 70 % nås i 2010. Dette har betydning for vækstpotentialet og for pensioners og andre overførselsindkomsters bæredygtighed. Mange medlemsstater er konfronteret med *et stigende antal ansøgninger om invalidepension eller sygedagpenge* (UK, NL, S, L og DK), hvilket skaber alvorlige inaktivitetsfælder, navnlig for borgere over 50.

På Rådets forårstopmøde i Barcelona i 2001 var opfordringen den, at *gennemsnitsalderen for, hvornår folk forlader arbejdsmarkedet* i EU, skulle hæves med fem år inden udgangen af 2010, men i mange medlemsstater trækker mange mennesker sig stadig tilbage fra det erhvervsaktive liv i en relativ tidlig alder, om end den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er steget fra 60,5¹⁸ til 61 år i 2002. Hvis der ikke omgående træffes drastiske foranstaltninger for at ændre den aktuelle udvikling, vil det være umuligt at nærme sig, for slet ikke at tale om at nå, de mål, som EU har sat sig, for at øge de ældres beskæftigelsesfrekvens og hæve gennemsnitsalderen for, hvornår arbejdstagerne forlader arbejdsmarkedet. Udfordringen består ikke alene i at sikre, at en større andel af dem, som nu er mellem 55 og 64 år bliver på arbejdsmarkedet, men også i at forbedre beskæftigelsesegnethed blandt dem, som nu er i 40'erne og 50'erne.

Foranstaltninger

Medlemsstaterne er i færd med at udvikle *helhedsstrategier for at øge antallet af erhvervsaktive*. Nogle få tager fat på alle relevante grupper, dvs. unge, kvinder, ældre og indvandrere (S, DK, FIN og UK). Den politiske indsats i medlemsstaterne er nu bedre koordineret og den seneste udvikling i beskæftigelsesfrekvensen for både ældre og kvinder er opmuntrende. Ikke mange medlemsstater rapporterer om foranstaltninger til fremme af unges deltagelse i uddannelse og på arbejdsmarkedet (S, DK, FIN og A), skønt næsten alle medlemsstaterne har iværksat aktiveringsforanstaltninger for unge under den særlige retningslinje 1. En kritisk del af aldringsproblematikken består i at øge kvindernes erhvervsfrekvens, og medlemsstaterne kan ikke forlade sig på virkningen af tilskyndelsesforanstaltninger alene for at nå målene. Foranstaltningerne fokuserer på børnepasning og andre omsorgsfaciliteter (se afsnit 3.6 i det følgende).

Økonomiske omstruktureringer, frivillige førtidspensioneringsordninger og demotiverende faktorer i de almindelige pensionsordninger er stadig med til at gøre det vanskeligt at øge de ældres beskæftigelsesfrekvens væsentligt. Et stigende antal medlemsstater gennemfører nationale aldringsstrategier (S, UK, DK og FIN), og nogle af dem har opstillet nationale mål for at hæve gennemsnitsalderen for, hvornår arbejdstagerne forlader arbejdsmarkedet (F, FIN og P). Nogle medlemsstater reformerer overførselsindkomssystemerne og lægger samtidig vægt på at forbedre arbejdstagernes arbejdsevne ved hjælp af bedre adgang til uddannelse og initiativer, der skal tilpasse arbejdsstyrken til arbejdsvilkårene. Der fokuseres kraftigt på pensionsreformer, som bl.a. går ud på at udskyde den normale pensionsalder og gøre

¹⁸ Tallet er blevet ajourført og hævet i forhold til det oprindelige skøn, der fremgik af retningslinjerne. Tallene for 2001 og 2002 er stadig foreløbige.

førtidspensionering mindre attraktivt, samtidig med at der tilskyndes til fleksible pensioneringsordninger.

Indvandring anses af de fleste medlemsstater for at være en vigtig supplerende arbejdskraftkilde, men kun i de erhverv eller sektorer, hvor der er mangel på arbejdskraft. Adskillige (B, D, E og IRL) bestræber sig på at forenkle reglerne for arbejdstilladelse og ansættelse af indvandrere, og nogle arbejder på at fremme indvandringen fra tildrædelseslandene (IRL, A og UK). Mange lægger stor vægt på at integrere de indvandrere, der allerede bor i EU (retningslinje 7), eller på at afhjælpe mangelen på arbejdskraft og udrydde flaskehalsproblemer.

På trods af den konstaterede fremgang er det nødvendigt at forbedre de ældres og kvindernes beskæftigelsesfrekvens hurtigere, hvis de aftalte EU-mål for beskæftigelse og gennemsnitlige pensionsalder skal nås. Aldringsproblematikken berører alle generationer og kan ikke håndteres effektivt med lappeløsninger. For at fremme *kvindernes beskæftigelsesfrekvens* er der behov for en væsentlig ændring af de økonomiske incitament, især mere målrettede skatte- og socialsikringssystemer, tilstrækkelige *børnepasningsmuligheder* og økonomisk mere attraktive ordninger for *deltidsarbejde* for både kvinder og mænd. Der er behov for et stærkere og mere *beslutsomt engagement for arbejdsmarkedsparternes side*, navnlig for så vidt angår køns-, alders- og indvandrer aspekterne og med hensyn til udvikling og udbredelse af god praksis i såvel den offentlige som den private sektor. Det er nødvendigt, at virksomhederne lever op til deres social ansvar og anerkender fordelene ved en aldersmæssigt bredt sammensat arbejdsstyrke og tilpasse deres personalepolitik for at holde længere på de erfarne medarbejdere.

Det er som led i en overordnet strategi for at øge arbejdskraftudbuddet nødvendigt at udvikle en mere aktiv og koordineret *indvandringspolitik på EU-plan*.

I denne sammenhæng har taskeforcen for beskæftigelse understreget behovet for, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fastlægger en helhedsstrategi for aktiv aldring, som skal føre til, at arbejdstagerne trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, og få arbejdstagerne til at ansætte og holde på ældre arbejdstagere. Strategien omfatter:

- Incitament, som skal få arbejdstagerne til at gå senere på pension og arbejdsgiverne til at ansætte og holde på ældre arbejdstagere. Dette inkluderer tilpasninger af skatte- og socialsikringssystemerne samt af reglerne på beskæftigelses- og pensionsområdet for at gøre det mere tillokkende for ældre arbejdstagere at blive længere på arbejdsmarkedet og samtidig gøre det mindre attraktivt at forlade arbejdsmarkedet tidligt. Alle medlemsstater bør gøre en indsats for at gøre det mindre attraktivt at gå tidligt på pension.
- Fremme af adgangen til uddannelse for alle uanset alder og udvikling af strategier for livslang læring, især uddannelse på arbejdspladsen af ældre, som er underrepræsenterede i uddannelsessammenhæng.
- Forbedring af kvaliteten i arbejdet, så arbejdstagerne sikres et attraktivt, sikkert og fleksibelt arbejdsmiljø i hele deres arbejdsliv, herunder muligheder for at gå på deltidsarbejde og tage orlov.

3.6 LIGESTILLING

Væsentlige fakta og udfordringer

Den kvindelige arbejdskraft er stadig i stort omfang uudnyttet. I EU 15 er der 6,4 mio. kvinder i den erhvervsaktive alder, som ikke er i lønnet beskæftigelse, men som gerne ville, og 6,6 mio. er uden beskæftigelse. I 2002 steg kvindernes beskæftigelsesfrekvens en anelse fra 55 % til 55,6 %, hvormed *afstanden til mændene* mindskedes til 17,2 procentpoint. *Forskellen mellem mændenes og kvindernes arbejdsløshed* faldt til 1,8 %. *De største uligheder (mere end 20 % forskel i beskæftigelsesfrekvens og 5 % i arbejdsløshed)* findes i E, EL og I. *De kønsspecifikke lønforskelle* har med 16 % været høje siden 1998 med væsentligt større skævheder i den private sektor (21 %) end i den offentlige sektor (12 %). *De mest udtalte samlede skævheder (mere end 20 %)* finder vi i D, UK og NL. Otte medlemsstater har kønsspecifikke lønforskelle på over 20 % i den private sektor (P, UK, NL, A, D, IRL, E og EL). Også *tilrettelæggelsen af arbejdstiden* er et vigtigt aspekt. Næsten en tredjedel af de erhvervsaktive kvinder arbejder på deltid sammenlignet med mindre end 5 % af mændene. En tredjedel af de kvinder, der arbejder på deltid, gør det, fordi de har børn eller andre, som kræver pasning. I betragtning af *mødrenes beskæftigelsessituation* er børnepasningsproblematikken af særlig stor betydning.

Kønsskævhederne på arbejdsmarkedet må gradvist udlignes, hvis EU skal opnå fuld beskæftigelse, øget kvalitet i arbejdet og bedre social integration og samhørighed. Dette forudsætter både en generel hensyntagen til ligestillingsaspektet og specifikke politikker, der skal gøre det muligt for kvinder og mænd at komme ind, genindtræde og forblive på arbejdsmarkedet. På Det Europæiske Råd i Barcelona var der enighed om, at medlemsstaterne senest i 2010 skulle kunne tilbyde børnepasning for mindst 90 % af børnene mellem 3 år og den skolepligtige alder og for mindst 33 % af børnene under 3 år. Indsatsen bør rettes mod de faktorer, der ligger til grund for kønsskævhederne i beskæftigelsen, arbejdsløsheden og lønforholdene (f.eks. kønsadskillelse), og der bør opstilles mål for udligning af sådanne skævheder, uden at der dog rejses tvivl om princippet om løndifferentiering på grundlag af produktivitet og arbejdsmarkedssituationen.

Foranstaltninger

Kønsspecifikke forskelle i beskæftigelsen og i ledigheden behandles sjældent som sådanne. Medlemsstaterne refererer i hovedsagen til øget beskæftigelsesfrekvens for kvinder. Endnu to medlemsstater har sat sig *nationale mål for kvindernes beskæftigelse* (A og EL), hvilket bringer det samlede antal lande op på syv. *Sammenhængen mellem opstilling af et mål og udvikling af en foranstaltning* er ikke altid tydeligt beskrevet. *Politikker til forening af arbejds- og familieliv* ses generelt som den eneste vej til at øge kvindernes beskæftigelsesfrekvens og afhjælpe ulighederne. Det er sjældent, at der tales om at fjerne *økonomiske hindringer* i løn- og skattesystemer. P, EL og F har opstillet *nationale mål for at nedbringe forskellen mellem mænds og kvinders arbejdsløshed eller for at nedbringe kvindernes arbejdsløshed*. E og I, to af landene med de mest udtalte kønsspecifikke skævheder i arbejdsløsheden, har ikke forelagt nogen særlige initiativer.

De kønsspecifikke lønforskelle ser ud til at have en højere politisk profil, hvilket også kommer til udtryk ved, at *arbejdsmarkedets parter* spiller en aktiv rolle i denne forbindelse (B, IRL, S, DK, FIN, F og L). F og EL har opstillet *nationale mål* for at nedbringe forskellene, andre rapporterer om foranstaltninger såsom mere udbredt anvendelse af lønstatistikker, jobevalueringsystemer, redskaber for virksomheder og ligelønsundersøgelser, som alle skulle

have en positiv virkning. *De fleste aktioner er imidlertid lappeløsninger*, især i landene med de største skævheder (D, P og A). Mange initiativer er desuden frivillige og uden krav om evaluering af virkningerne. Lande med mange kvinder i deltidsarbejde (UK og NL) har ikke analyseret konsekvenserne heraf for lønforskellene. Mange medlemsstater knytter de lønspecifikke lønforskellem sammen med *kønsadskillelse* og *prioriterer spørgsmålet højere end før i tiden*. Ud over de nordiske lande nævner UK, IRL, NL, F, A, D og B i deres nationale handlingsplaner en række initiativer med varierende ambitionsniveau (hovedsagelig angående uddannelsesvalg og tilskyndelse af kvinder til at uddanne sig inden for og tage beskæftigelse i teknologisektoren). Generelt *synes det ikke at være tilstrækkeligt at gennemføre foranstaltninger for at afhjælpe kønsadskillelse*, især ikke i betragtning af at kønsadskillelsen i de fleste medlemsstater er steget i den seneste tid. Dette er et presserende problem for lande med stor vækst i kvindernes beskæftigelsesfrekvens (E, IRL, L og A).

Nogle medlemsstater har forbedret mulighederne for at få *deltidsarbejde*. Mange arbejder stadig på at give kvinderne bedre muligheder for at forene familie- og arbejdsliv, mens andre anerkender mændenes rolle i børnepasnings- og familiesammenhæng (i de fleste tilfælde ved at anbefale eller forbedre orlovsordninger for fædre). *Børnepasning* er på den politiske dagsorden i stort set samtlige medlemsstater, selv om tilgangene varierer både med hensyn til fokus og ambitionsniveau. For at vende tilbage til *EU's børnepasningsmålsætning* om senest i 2010 at sikre pasning for 33 % af børn under 3 år og for 90 % af børn mellem 3 år og den skolepligtige alder er det kun S, DK og BE (Flandern), der når målet for den yngste aldersgruppe. For børn over 3 år ser situationen lysere ud, men mange lande udelukker pasningsordninger efter skoletid, hvilket har stor betydning for forældrenes muligheder for at kunne tage arbejde. De lande, som har *mest arbejde forude for at sørge for bedre børnepasningstilbud*, især for de 0-3-årige, er I, D (gamle delstater), A, L, UK, E, EL, IRL og P. Mange medlemsstater har opstillet *nationale mål* for at forbedre børnepasningstilbuddene (B, F, EL, IRL, P og UK). Politikkerne savner ofte en *sammenhæng mellem udvidelse af pasningstilbud og arbejdsmarkedets behov*, og der lægges ikke større vægt på kvaliteten og omkostningerne. De potentielle fælder i politikkerne, som befæster kønsrollerne, såsom børnepasningsydelse og tilskud til dagpleje, synes ikke at tiltrække sig nogen større opmærksomhed. Der er som regel ingen konkrete initiativer angående *pasning af andre omsorgskrævende personer*.

Integreringen af ligestillingsaspektet er stadig lavprioriteret og foregår på usystematisk vis (med S som en undtagelse). Der mangler kønsspecifikke konsekvensanalyser af eksisterende systemer og nye forslag til foranstaltninger (undtagen IRL). Udarbejdelse af kønsopdelte statistikker og udvikling af formelle mekanismer eller redskaber til integrering af ligestillingsaspektet indtager en mindre fremtrædende plads i de nationale handlingsplaner for 2003.

Der er således fortsat behov for betydelige bestræbelser for at opfylde målet fra Lissabon om at nå en kvindelig beskæftigelsesfrekvens på 60 % senest i 2010 ved at styrke integreringen af ligestillingsaspektet i retningslinjerne med særlig vægt på skatte- og lønpolitikker og indførelse af mere familievenlige arbejdstidsarrangementer i de lande, hvor kvindernes beskæftigelsesfrekvens er lav. Der bør især lægges vægt på at *udvide børnepasningsordningerne*, især for børn fra 0-3 år.

I betragtning af at udnyttelsen af kvindernes potentielle arbejdskraft både handler om ligestilling og om økonomisk effektivitet, opfordrer taskforcen indtrængende medlemsstaterne til at:

- fjerne økonomiske hindringer, som virker demotiverende for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, især i forbindelse med løn og skatter, herunder kønsspecifikke lønforskelle
- skaffe flere børne- og ældrepassningsfaciliteter, som er økonomisk overkommelige og af god kvalitet
- forbedre tilrettelæggelsen af arbejdstiden, så det bliver mere attraktivt at arbejde på deltid, og der bliver bedre muligheder for at tage orlov og arbejde efter et mere fleksibelt mønster
- indføre foranstaltninger, som er særligt tilpassede til underprivilegerede kvinders behov.

3.7 INTEGRATION AF DÅRLIGT STILLEDE GRUPPER PÅ ARBEJDSMARKEDET OG BEKÆMPELSE AF DEN FORSKELSBEHANDLING, DE ER UDSAT FOR

Væsentlige fakta og udfordringer

Situationen på arbejdsmarkedet for *personer, som har særlige problemer*, er stadig meget *ringere* end for resten af befolkningen. I mange år definitionerne på dårligt stillede personer varieret fra medlemsstat til medlemsstat på grund af en manglende EU-definition. De grupper, der oftest tænkes på, er handicappede, indvandrere og etniske mindretal og (i nogen mindre grad), personer, som er gået tidligt ud af skolen, og lavtkvalificerede. Dårligt stillede kvinder er ofte i en værre situation end mændene. *Forskellen i arbejdsløshedsstallet mellem EU-borgere og borger fra tredjelande ligger stabilt på et så højt niveau som 7,7 % i 2002.* Kun FIN kan fremvise et stort fald (med 8,3 procentpoint sammenlignet med 2001), mens forskellen i DK og B er steget med henholdsvis 1,6 og 6,2 procentpoint. For så vidt angår de lavtkvalificerede, de unge, de ældre og de handicappede kræves der endnu en stor indsats for at øge beskæftigelsesfrekvensen.

EU-gennemsnittet for personer, der er gået tidligt ud af skolen, var i 2002 på 18,8 %¹⁹, hvilket er en lille forbedring i forhold til 2001 (19,4 %), men stadig langt under EU-målsætningen på 10 %. Tallet er særdeles højt i P (45,5 %), ES (29 %) og I (24,2 %).

Integreringen af indvandrere og handicappede er fortsat en hovedopgave for de fleste medlemsstater. Dette gælder også andre risikogrupper såsom lavtkvalificerede, bistandsmodtagere eller enlige forældre.

Foranstaltninger

De fleste medlemsstater har forelagt politikker, som skal nedbringe antallet af *unge, der forlader skolen tidligt*. foranstaltningerne varierer fra øget samarbejde mellem skoler og erhvervsliv (DE og NL) til bedre pædagogisk tilpasning og mere individualiseret vejledning af eleverne (L og F). De fleste politikker, der tager sigt på at forbedre arbejdsmarkedssituationen for *personer med handicap*, er aktiveringspolitikker såsom personlig hjælp, øget deltagelse i almen og erhvervsfaglig uddannelse, bedre lovgivning til fremme af integrationen af handicappede og skattebegunstigelser.

¹⁹ Andelen af 18-24-årige, som har gennemført overbygningsklasserne eller mindre, og som ikke deltager i nogen efterfølgende almen eller erhvervsfaglig uddannelse.

Størstedelen af medlemsstaterne fortsætter med at gennemføre foranstaltninger til integration af *indvandrere og etniske mindretal* såsom programmer til udryddelse af analfabetisme, sprogkurser, planer til fremme af mangfoldigheden for at øge ansættelsen af indvandrere, uddannelse og erhvervsvejledning ofte finansieret gennem ESF-programmer. Adskillige medlemsstater henviser direkte til gennemførelsen af de to artikel 13-direktiver eller peger på supplerende foranstaltninger såsom oplysende kampagner mod forskelsbehandling. For nogle er flere indvandrere på arbejdsmarkedet en del af svaret på problemet med befolkningens aldring og på, hvordan udbuddet af arbejdskraft kan øges (retningslinje 5), og på hvordan man kan afhjælpe flaskehalsproblemer i bestemte sektorer (retningslinje 3). Kun få medlemsstater (NL, IRL, DK, FIN og S) har opstillet nationale mål for at forbedre situationen på arbejdsmarkedet for tredjelandsborgere eller etniske mindretal. Heller ikke for dårligt stillede grupper såsom personer med handicap eller enlige forældre er der ret mange medlemsstater (NL, IRL, P, S og UK), der angiver at have indført bestemte mål. Nogle af disse mål vedrører resultater på arbejdsmarkedet som f.eks. i UK, hvor et mål er at nå en beskæftigelsesfrekvens på 70 % for enlige forældre, mens andre tager sigt på at forbedre en bestemt situation som f.eks. i Irland, hvor man ønsker at øge omrejsende folks deltagelse i uddannelse til 95 %.

Arbejdsgiverne bør også tage mere aktivt del i bestræbelserne på at øge de handicappedes deltagelse på arbejdsmarkedet, især ved at gøre fuldt brug af det potentiale, som mangfoldigheden frembyder, i deres personalepolitik og ved at foretage de fornødne tilpasninger på arbejdspladsen og indføre fleksible arbejdsmønstre.

I denne sammenhæng har taskeforcen for beskæftigelse understreget nødvendigheden af, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

- nedbringer antallet af unge, som forlader skolen tidligt, og giver alle adgang til uddannelse på gymnasieniveau og et minimum af grundlæggende færdigheder
- etablerer effektive adgangsveje til arbejde og uddannelse for de unge, bl.a. gennem individualiseret rådgivning og vejledning, og udvikler skræddersyede programmer, som tager hensyn til handicappedes særlige behov
- fører en flerdimensionel integrationspolitik for indvandrere og tredjelandsstatsborgere, som fremmer deltagelsen i almen og erhvervsfaglig uddannelse, bekæmper forskelsbehandling på arbejdspladsen, tager hensyn til indvandrerkvinders særlige behov, tilskynder indvandrere til at starte egen virksomhed og forbedrer anerkendelsen af kvalifikationer og kompetencer erhvervet i udlandet.

3.8 INCITAMENTER, SOM SKAL GØRE DET ATTRAKTIVT AT ARBEJDE EFTER DEVISEN, "DET SKAL KUNNE BETALE SIG AT ARBEJDE"

Væsentlige fakta og udfordringer

Der findes stadig hindringer af økonomisk karakter, som gør det mindre attraktivt for arbejdstagerne at søge ind på eller forblive på arbejdsmarkedet. Nye undersøgelser af omfanget af arbejdsløshedsfælder afslører marginalskatteprocenter på over 85% i flere medlemsstater mod 70 % i USA²⁰. Den faldende tendens, der kendetegnede *skatteprocenten*

²⁰ OECD's beregninger for en enlig arbejdstager, der tjener 67 % af en gennemsnitlig produktionsarbejders løn i 2001 og 2002. Beregningerne tager hensyn til de samlede virkninger af skatter og offentlige ydelser på indkomsten, når en person går fra arbejdsløshed til arbejde.

for de lavtlønnede i EU 15, synes at være gået i stå og have stabiliseret sig på 37,8 % i 2002. Den implicitte beskatning af arbejdsindkomst fortsatte sin faldende tendens til 36,4 % i 2002 og forventes at stabilisere sig i 2003. De indirekte lønomkostninger er stadig høje i flere medlemsstater, hvilket kan påvirke jobmulighederne og incitamenterne til at arbejde i negativ retning. Den høje andel af *arbejdende fattige* er stadig et problem i nogle medlemsstater (P, L, E og I). *Uarbejdsdygtighedsfælder* – dvs. faktorer, der berører personer, som i længere tid har modtaget sygedagpenge eller invaliditetsydelse, lysten til at genoptage arbejdet – findes stadig i NL, UK, S og L.

Hvis man ønsker at øge beskæftigelsesfrekvensen og fremme rummelige arbejdsmarkeder, er det nødvendigt at forsøge at komme de arbejdsløsheds-, inaktivitets- og fattigdomsfælder, der stadig eksisterer, til livs. Retningslinjerne for beskæftigelsen opfordrer derfor medlemsstaterne til at revidere og om nødvendigt ændre deres skatte- og socialsikringsystemer, herunder også varigheden af understøttelsen og den måde, den forvaltes på, samtidig med at der opretholdes et passende socialt sikringsniveau. Foranstaltningerne bør især tage sigte på en kraftig nedbringelse af de høje effektive marginalskatteprocenter senest i 2010 og, hvor det anses for rimeligt og under hensyntagen til nationale vilkår, af skattebyrden for lavtlønnede.

Foranstaltninger

Et stigende antal medlemsstater gennemfører reformer, for at det skal kunne betale sig at arbejde, og koncentrerer i denne sammenhæng kræfterne om den samlede virkning af skatter og offentlige ydelser (B, F, DK, D, NL, S, UK og E). *Reformerne koncentrerer sig hovedsagelig om at bedbringe skatter og socialbidrag og indføre særlige ydelser til erhvervsaktive; reformer af de incitament, der udspringer af skatte- og socialsikringsystemerne, er blevet mindre omfattende. Sådanne ydelser til personer i arbejde eller beskæftigelsesrelaterede præmier er blevet indført eller forventes indført i et stigende antal medlemsstater (B, F, NL, UK og IRL), som derved tager fat på behovet for at gøre det mere attraktivt at arbejde og på problemet med de arbejdende fattige.*

I adskillige medlemsstater er der behov for at ændre ved de forhold, der berøver inaktive lysten til at tage et lavtlønnet job. Årsagen er sædvanligvis, at de mister nogle indkomstrelaterede ydelser, samt andre hindringer af ikke-økonomisk karakter (utilstrækkelig adgang til uddannelse, manglende karrieremuligheder, problemer med at forene familie- og arbejdsliv, mangel på pasningsordninger for børn og andre omsorgskrævende personer). I mange medlemsstater gøres der en utilstrækkelig indsats for at kæde retten til ydelser, der oppebæres af erhvervsinaktive personer, effektivt sammen med aktiveringsforanstaltninger.

Nogle medlemsstater har strammet *betingelserne for at opnå ret til ydelser eller har nedsat ydelsernes varighed* (D, NL, S, DK og B). På trods af indsatsen har *førtidspensioneringsordningerne* stadig stor søgning. I nogle medlemsstater har reformerne af socialsikrings-, skatte- og pensionssystemerne fået ældre arbejdstagere til at blive længere i arbejde (E, A, S, FIN, D og IRL), men der er behov for yderligere reformer, navnlig i medlemsstater med lave beskæftigelsesfrekvenser.

Mange medlemsstater fortsætter bestræbelserne på at nedbringe de indirekte lønomkostninger, især for lavtlønnede og lavtkvalificerede og fokuserer i denne forbindelse på arbejdsgivernes sociale bidrag (B, F, NL, L, E og EL), som udgør den største del af skattebyrden. Andre har bebudet yderligere reformer i perioden 2004-2007 (FIN, A OG DK), mens IRL satsede på en reduktion af arbejdstagernes social sikringbidrag. Nogle få lande indfører målrettede skattelettelser, som tager sigte på at give kvinder/enlige forældre (EL, E, IRL og FIN),

personer med handicap og (unge/ældre) arbejdsløse (EL) mulighed for at beholde deres arbejde/genoptage arbejdet efter en afbrydelse eller tage deltidsarbejde (F). Der mangler informationer om kønsskævheder i skatte- og socialsikringssystemerne, især med reference til fattigdomsrisiko eller social udstødelse. Beskatning på grundlag af husstandsindkomsten er fortsat en stærkt demotiverende faktor, især for kvinder (D).

Arbejdsløsheds-, inaktivitets- og fattigdomsfælderne er komplekse størrelser, hvorfor der er så meget desto større behov for en sammenhængende strategi for at sikre, at arbejde betaler sig, omfattende både økonomiske og ikke-økonomiske incitament og heriblandt også aspekter vedrørende kvalitet i arbejdet. Det er ligeledes nødvendigt, at man bliver bedre til at *måle sådanne fælder*. Effektive reformer af skatte- og socialsikringssystemerne kræver desuden en bedre *håndhævelse af kriterierne for adgang til sociale ydelser og en styrkelse af forvaltningen af ydelserne*. Nogle medlemsstater må gøre en beslutsom indsats (NL, UK, S og L) for at *reducere inaktivitetsfælderne*, ikke alene ved at gennemarbejde skatte- og socialsikringssystemerne og betingelserne for adgang til sociale ydelser, men også ved at forbedre arbejdsstyrkens arbejdsduelighed. Muligheden for at udskifte arbejdsløshedsunderstøttelse med andre ydelser for erhvervsinaktive såsom efterløn eller invaliditetsydelse og vice versa bør afskaffes. Reformene af skatte- og socialsikringssystemerne skal *knyttes sammen med fastsættelse af mindsteløn* for at sikre et rimeligt indkomstniveau og gøre det mere attraktivt for lavtkvalificerede arbejdsløse og inaktive at tage arbejde.

I denne forbindelse og med henblik på at udrydde arbejdsløsheds-, inaktivitets- og lavtlønsfælderne ved at skabe større balance mellem skatter og sociale ydelser har taskforceen for beskæftigelse betonet, at medlemsstaterne er nødt til at:

- give løntilskud til lavtlønnede, når det er nødvendigt, ved hjælp af særlige ydelser til erhvervsaktive for at tilskynde arbejdstagere til at acceptere lavtlønnede job, samtidig med at lønningerne holdes på et niveau, der svarer til produktiviteten
- sikre, at indkomstrelaterede ydelser (såsom familieydelser eller boligtilskud) opfylder deres formål, som er at forhindre fattigdom, uden samtidig at udgøre en tilskyndelse for modtagerne til at forblive inaktive
- gå bort fra husstandsbaseerede skattesystemer og over til skattesystemer, der er baseret på personlig indkomst
- gøre deltidsarbejde økonomisk mere attraktivt for forældre, herunder enlige forældre, som ønsker at forene familieliv med arbejdsliv, og for ældre, som ønsker at træppe ned og arbejde på deltid i den sidste del af deres tid som erhvervsaktive.

3.9 OMDANNELSE AF SORT ARBEJDE TIL RIGTIGE JOB

Væsentlige fakta og udfordringer

Sort arbejde er et emne, der for første gang behandles under en særlig retningslinje. Overslagene over omfanget af sort arbejde varierer ifølge nationale tal fra 1,5 % af BNP i UK til cirka 14,6 % i I²¹, men mange medlemsstater har undladt at give overslag. Hertil kommer, at nationale data er baseret på forskellige kilder, hvilket vanskeliggør sammenligninger mellem landene.

²¹ Omfanget af sort arbejde i forhold til den samlede beskæftigelse (regulær og irregulær) i Italien

Medlemsstaternes største problem, når de ønsker at opgøre omfanget af sort arbejde, er problemets komplekse karakter. Sort arbejde påvirker generelt kvaliteten i arbejdet for de involverede, den sociale samhørighed og vilkårene for erhvervslivet generelt. Retningslinjerne for beskæftigelsen opfordrer derfor til, at der gennemføres en helhedsstrategi, som kombinerer tiltag til forenkling af vilkårene for erhvervslivet, reformer af skatte- og socialsikringsystemer, mere effektiv håndhævelse af loven og anvendelse af sanktioner og en indsats for at måle dels problemets omfang, dels hvor langt man er nået med at løse problemet.

Foranstaltninger

De nationale handlingsplaner bekræfter, at medlemsstaterne generelt prioriterer sort arbejde højere og har taget skridt i retning af at gennemfører mere helhedsorienterede politiske foranstaltninger. Politikken skal virkeliggøres ved hjælp af en kombination af forebyggende foranstaltninger og sanktioner²². Kun nogle enkelte medlemsstater har planer om forbedre kendskabet til fænomenet og dets omfang (F og P). Nogle medlemsstater har truffet foranstaltninger for at forenkle de administrative procedurer for virksomheder og for registrering af arbejdsmarkeds- og socialsikringsbidrag, som reducerer omkostningerne ved at skulle efterkomme loven og bidrager til bedre beskæftigelsesdata (BE, EL, F og E). For at gøre det mere attraktivt at arbejde rapporterer flere medlemsstater om *skatterelaterede foranstaltninger, som skal forebygge sort arbejde og sikre, at det kan betale sig at arbejde* i den formelle økonomi. Dette inkluderer foranstaltninger, som skal tilskynde til, at hjemmeserviceydelse angives til skattevæsenet (NL, B, D, FIN og S), som hæver den skattefrie bundgrænse for arbejdsindkomster (B og D), eller som hæver grænserne for momsregistrering (DK og FIN) (se også retningslinje 8).

I adskillige medlemsstater anses det for at være særdeles vigtigt at *koordinere arbejdet mellem forskellige relevante myndigheder* for ad den vej at forbedre kontrollen med sort arbejde, f.eks. gennem udveksling af data. I UK og A har man henholdsvis oprettet og planlagt at oprette særlige grupper, hvis arbejde går på tværs af myndighedernes ansvarsområder. I Italien medvirker en række udvalg og komitéer, som er nedsat med henblik på at afdække sort arbejde, til samarbejde mellem relevante organer og partnere på nationalt og lokalt plan. I nogle enkelte medlemsstater (B, F, I og P) indgår samarbejde med arbejdsmarkedets parter som en integrerende del af strategien til at omdanne sort arbejde til egentlig beskæftigelse. I nogle medlemsstater gennemføres der som en forebyggende foranstaltning kampanjer, som skal tjene til at bevidstgøre offentligheden om sort arbejdes negative konsekvenser.

Adskillige medlemsstater (EL, B, S, I, A, NL, P, FIN og F) har indført særlige forholdsregler for *udenlandske arbejdere og illegale indvandrere*. Der lægges vægt på illegale indvandrere, og indsatsen omfatter forbedringer af registreringsproceduren for gæstearbejdere og hårdere straffe for arbejdstagere, som engagerer arbejdere uden arbejdstilladelse. Foranstaltninger til integrering af udenlandske arbejdstagere, som opholder sig lovligt i medlemsstaterne drejer sig primært om bedre oplysninger om arbejdsmarkedsrettigheder og bedre kontrol med arbejdsvilkårene (FIN). *Flere medlemsstater har gennemført målrettede aktioner i de sektorer, hvor sort arbejde er mest udbredt*. Disse aktioner er baseret på en forebyggende strategi såsom tilskyndelse til at angive hjemmeserviceydelse til skattevæsenet såvel som på

²² Bekræftet ved Rådets resolution om omdannelse af sort arbejde til rigtige job (EUT C 260 af 29.10.2003).

øget kontrol. I D og F er man i gang med at præcisere kontrahentens forpligtelse til at sørge for, at eventuelle subkontrahenter efterkommer de erklæringer, de har afgivet.

I denne sammenhæng opfordrer taskforcen for beskæftigelse indtrængende medlemsstaterne til at forstærke indsatsen for at omdanne sort arbejde til rigtige job, navnlig ved at udrydde demotiverende faktorer i skatte- og socialsikringsystemerne, som er til hinder for, at sort arbejde kan blive til egentlig beskæftigelse.

3.10 REGIONALE FORSKELLE I BESKÆFTIGELSEN

Væsentlige fakta og udfordringer

Når man ser på beskæftigelses- og arbejdsløshedssituationen er de regionale forskelle i de fleste medlemsstater for nedadgående, men dog stadig betydelige. Forskellene i arbejdsløshedssituationen er større end i beskæftigelsessituationen. De største arbejdsløshedsforskelle findes i IT, E og B. For beskæftigelsessituationens vedkommende findes de største forskelle i I, F og E. Den mindst positive udvikling ses i I, D og B, mens der kan spores forbedringer i FIN, UK IRL og F, selv om forskellene stadig er høje.

Forskellene i beskæftigelses- og arbejdsløshedssituationen mellem de forskellige regioner i EU er stadig store og vil blive endnu større efter udvidelsen. Undersøgelser bekræfter, at der er en stærk sammenhæng mellem investeringer i menneskelig kapital og de økonomiske resultater på nationalt og regionalt plan, hvilket betyder, at sådanne investeringer er vigtige for den regionale samhørighedspolitik. Det er nødvendigt at udligne disse forskelle, og til dette formål er der brug for en bred strategi, som inddrager aktører fra alle niveauer til støtte for den sociale samhørighed, og som udnytter EU's strukturfonde.

Foranstaltninger

Alle medlemsstater gennemfører en eller anden form for regional og/eller lokal beskæftigelsespolitik for at bekæmpe disse uligheder, ofte med støtte fra strukturfondsprogrammer. Oplysningerne i de nationale handlingsplaner er imidlertid utilstrækkelige til at vurdere, i hvilket omfang medlemsstaterne udvikler og fører politikker med henblik på nedbringe regionale uligheder i beskæftigelses- og arbejdsløhedssituationen. Nogle medlemsstater har opstillet mål for at nedbringe ulighederne (EL, F og UK). Generelt anses regionale uligheder for at være et resultat af utilstrækkelig økonomisk udvikling og understøttende infrastrukturer, mens den menneskelige kapital sjældent ses som en tilgrundliggende faktor. Det offentlige støtter strategier til stimulering af den økonomiske udvikling på regionalt plan gennem programmer for virksomheder, etablering af virksomhed og investeringer. Denne strategi er tydeligvis den vigtigste i IRL. Andre medlemsstater (DK og EL) foretrækker at udvikle infrastrukturerne. Nogle medlemsstater satser på at udvikle vækstcentre, som forventes at have en afsmittende virkning på omkringliggende områder (IRL og P). Disse initiativers beskæftigelsesmæssige virkninger evalueres dog sjældent.

Regionale beskæftigelsespolitikker fokuserer på mobilitet og udvikling af kvalifikationer. Mange medlemsstater har indført mobilitetsfremmende ordninger for både beskæftigede og arbejdsløse. Udviklingen af kvalifikationer kan inddrage undervisningspolitikker, f.eks. i S, hvor en del af undervisningspolitikken retter sig mod regionale uligheder (etablering af uddannelsescentre, vejledning og samarbejde med erhvervslivet). Generelt oplyser medlemsstaterne, at de har afsat betydelige midler til jobskabelse på regionalt og lokalt plan. Nogle medlemsstater rapporterer, at den demografiske udvikling spiller ind i forhold til de regionale uligheder og påvirker beskæftigelsespolitikken (FIN og P).

Den tredje sektor nævnes mest i sammenhæng med politikker til fremme af den sociale samhørighed. L planlægger at lovgive om den tredje sektor for at gøre finansieringen mere gennemsigtig og effektiv. I B findes der særlige regionalprogrammer, som støtter den tredje sektor i den hensigt at skabe en lovmæssig ramme for kooperativer. Kun B og P rapporterer om regionale handlingsplaner for beskæftigelsen, mens lokale handlingsplaner stadig har fast plads på dagsordenen. Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter er blevet styrket i denne sammenhæng (D, E, A, B, DK, I, P, F og UK).

For at nedbringe ulighederne er der brug for at udvikle både økonomien og den menneskelige kapital, og investeringer i menneskelig kapital for at øge produktiviteten skal prioriteres højere, særlig i de mest tilbagestående regioner. Den forestående *udvidelse* vil forøge de regionale uligheder, og der er derfor behov for større opmærksomhed om dette emne. Medlemsstaterne bør støtte aktører på regionalt og lokalt niveau, så de bliver bedre i stand til at udvikle og gennemføre beskæftigelsestrategier.

EU stiller betydelige midler til rådighed til fremme af udviklingen og den strukturelle tilpasning i medlemsstater og regioner med udviklingsefterslæb. I denne sammenhæng noterer taskforcen, at en mere bedre udnyttelse af EU-budgettet er en vigtig økonomisk løftestang for gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi.

4. GOD FORVALTNINGSSKIK OG PARTNERSKABER I FORBINDELSE MED GENNEMFØRELSEN AF RETNINGSLINJERNE FOR BESKÆFTIGELEN

Væsentlige fakta og udfordringer

Om beskæftigelsespolitikkerne bliver vellykkede afhænger for en stor del af gennemførelsens kvalitet. Derfor lægges der i retningslinjerne særlig stor vægt på bedre forvaltningsskik på beskæftigelsesområdet; der opfordres til, at parlamentariske organer, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører involverer sig mere aktivt i arbejdsmarkedetsproblematikken, til at sikre effektive og velfungerende arbejdsformidlinger og til at stille tilstrækkelige økonomiske ressourcer til rådighed.

Foranstaltninger

Handlingsplanerne for 2003 er generelt grundige basisdokumenter indeholdende en midtvejsorientering om den europæiske beskæftigelsesstrategis første treårsperiode. De giver en bred vifte af oplysninger om de nationale beskæftigelsespolitikker og -ambitioner, ofte uddybet med mål på en række forskellige områder (beskæftigelsesfrekvens, arbejdsulykker, fattigdom, forebyggelse og aktivering, regionale uligheder, livslang læring, kvindernes beskæftigelsessituation, børnepasningsmuligheder, tredjelandstatsborgere, menneskelig kapital og alder ved arbejdsophør).

Handlingsplanerne indtager sjældent en central plads i drøftelserne om, hvilke opgaver der skal prioriteres på beskæftigelsesområdet på nationalt plan. Især *inddragelsen af parlamentariske organer lader fortsat en del tilbage at ønske*. Nogle medlemsstater meddeler, at de nationale handlingsplaner er blevet sendt til parlamentet (E og IRL); andre medlemsstater drøfter konkrete spørgsmål med parlamentet (FIN og DK); og andre igen har udviklet en praksis med mere løbende information (L, S og P). Handlingsplanerne henvises normalt til udvalgsbehandling (almindeligvis i social- og arbejdsmarkedspolitiske udvalg)

frem for til behandling i plenum, og parlamenterne spiller sjældent nogen afgørende rolle i forbindelse med vedtagelsen.

Regionale (og i nogle tilfælde) lokale myndigheder er vigtige partnere for de nationale regeringer ved udvikling og gennemførelse af beskæftigelsespolitikken. Inddragelse af det regionale niveau i de nationale handlingsplaner er en temmelig fast procedure i nogle medlemsstater. Rettidig information og høring er nogle steder sikret i forfatningen (A, B og E), men udspringer andre steder af et styrket samarbejde. I nogle tilfælde søger lokale og regionale myndigheder på politisk og administrativt niveau at blive inddraget yderligere. Et stadig mere lagdelt system af deltagere og fælles gennemførelse af foranstaltninger afstedkommer nogle gange et behov for et styrket samarbejde (B og UK).

Indarbejdede og pålidelige institutionelle rammer giver større muligheder for social dialog. Det skrider fremad med at inddrage arbejdsmarkedets parter i udviklingen af de nationale handlingsplaner, og der redgøres nu bedre for deres bidrag til gennemførelsen i rapporterne. Deres deltagelse er enten foregået inden for institutionelle rammer eller har været koncentreret om bestemte aktioner (F, IRL, EL og P). Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan er blevet styrket med vedtagelsen af deres fælles arbejdsprogram for 2003-2005 og det institutionaliserede topmøde om vækst og beskæftigelse, som holdes forud for Det Europæiske Råds forårsmøder.

Handlingsplanernes redegørelse for gennemførelse og operationelle tjenester er ikke fuldstændig og koncentrerer sig om aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og offentlige arbejdsformidlinger. Andre områder, der er vigtige for gennemførelsen såsom almen og erhvervsfaglig uddannelse og sociale tjenester, nævnes næsten ikke. De offentlige arbejdsformidlinger store betydning berører indirekte de regionale og lokale myndigheder, for så vidt som decentraliseringen af de offentlige arbejdsformidlinger fører til nye eller ændrede relationer med de lokale myndigheder. Undertiden er dette et resultat af ændringer i lovgivningen. Det går fremad med at modernisere de offentlige arbejdsformidlinger. Et af de mange initiativer går ud på at styrke samarbejdet med den private sektor/private partnere and især vikarbureauer (NL, D og UK). Flere medlemsstater er i gang med at omstrukturere de offentlige arbejdsformidlinger, hvis servicetilbud skal være mere varieret både set fra udbuds- og efterspørgselside (D, B, NL, FIN, IRL og DK). *Bedre brugerinformation via nye it-redskaber har medvirket til, at arbejdsformidlingerne har skiftet den gamle sagsbehandlerrolle ud med en ny som moderne offentlige servicerhverv/selvbetjeningskontorer.*

Forbedrede arbejdsformidlingsresultater er et mål, som deles af alle medlemsstater. Evalueringsredskaberne er beskrevet i nogen udstrækning, men det ville have været nyttigt, hvis der havde været flere oplysninger om resultater og praktiske eksempler. Bedre evalueringer nævnes af og til som et generelt mål, f.eks. den planlagte undersøgelse af de lokale arbejdsmarkedsinstrumenters effektivitet i NL. Det mindre gunstige økonomiske klima har påvirket de offentlige arbejdsformidlingers præstationer som følge af den tid, der går, fra det konstateres, at der er behov for øgede ressourcer, til ressourcerne tilvejebringes. Dette har vist sig at være et problem i tidligere perioder med kraftige stigninger i arbejdsløsheden. Øgede ressourcer fremgår ikke konsekvent af de nationale handlingsplaner. E, FIN og D, hvor der enten ansættes mere personale, eller der sker en omfordeling af personale, udgør dog markante undtagelser herfra.

De budgetmidlerne, der skal finansiere medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, hentes over en række forskellige budgetposter. Skønt der er budgetbegrænsninger næsten overalt, steg udgifterne til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger faktisk i nogle medlemsstater såsom

B (4 %), FIN (mere end 5 %) og navnlig i A, som havde en imponerende stigning på 17 % 2002 efter 18,5 % i 2001. Kun nogle få medlemsstater beskriver, hvordan de sikrer gennemsigtighed og omkostningseffektivitet i tildelingen af finansielle midler til gennemførelsen af retningslinjerne for beskæftigelsen. Rapporterne lægger generelt størst vægt på ESF. Kun nogle enkelte medlemsstater er indtil videre begyndt at tilpasse ESF-udgifterne efter den nye struktur i retningslinjerne (B, F og P). Flere medlemsstater melder om en stigende betydning af ESF-operationer og –administration for den frivillige og lokale sektor (UK og EL). I andre er der ved at opstå et nyt syn på ESF; dette er mest udtalt i DK, hvor ESF nu anses som et værktøj for erhvervslivet og industrien. Midtvejsrevisionen af strukturfondsprogrammerne, som snart afsluttes, vil give yderligere oplysninger om, hvordan ESF hidtil har støttet gennemførelsen af retningslinjerne for beskæftigelsen.

I denne forbindelse understregede taskforceen for beskæftigelse behovet for at forbedre forvaltningen af beskæftigelsespolitikkerne.

Medlemsstaterne bør bekræfte, at de står ved de beskæftigelsesmæssige mål, de sammen har opstillet på EU-plan, ved at:

- Etablere partnerskaber mellem alle interessenter til fremme af beskæftigelsen.
- Formulere klare nationale politikker, hvis mål afspejler de mål, der er opstillet på EU-plan, især målene for beskæftigelsesfrekvensen, den reelle alder for arbejdstagerernes tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og EU's benchmarking for almen og erhvervsfaglig uddannelse; og om nødvendigt omdirigering af udgifter og større effektivitet i forvaltningen af offentlige midler.
- Anvende de nationale handlingsplaner som centrale planlægnings- og kontrol dokumenter, idet de afspejler det brede spektrum af politikker, der kræves, og involverer alle de vigtigste reformaktører: de nationale handlingsplaner bør få større politisk legitimitet med inddragelse af nationale parlamenter, og høring af arbejdsmarkedets parter og civilsamfundets organisationer kunne blive standardprocedure i hele EU. En styrkelse af de nationale parlameters rolle kunne også medvirke til bedre at integrere de nationale handlingsplaner i den årlige budgetcyklus.

I lande, hvor nationale, regionale og lokale myndigheder deler kompetencen på beskæftigelsesområdet, kunne forholdet mellem de forskellige niveauer eventuelt struktureres på grundlag af den åbne koordinationsmetode.

Anvendelse af instrumenter på EU-plan bør effektiviseres ved at:

- fremhæve betydningen af de landespecifikke EU-anbefalinger
- målrette EU-fondene for at afstemme dem bedre i forhold til Lissabondagsordenen og navnlig for at nå beskæftigelsesmålene
- tilskynde arbejdsmarkedets parter på EU-plan til at engagere sig aktivt
- styrke udbredelsen af resultater og gensidig inspiration gennem udveksling af erfaringer.

5. GENNEMGANG AF MEDLEMSSTATERNES INDSATS OG POLITIK

I nedenstående afsnit gennemgås for hver medlemsstat følgende emner:

- vigtige økonomiske og beskæftigelsesmæssige resultater
- de vigtigste kendetegn ved de beskæftigelsespolitiske tiltag, som bl.a. er angivet i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen for 2003
- vigtige forvaltningsrelaterede aspekter af beskæftigelsespolitikken
- opfølgning af Rådets henstillinger fra juli 2003 og de vigtigste udfordringer i fremtiden

I gennemgangen af de vigtigste udfordringer, som landene står over for, tages der i rapporten desuden hensyn til områder, der er omfattet af taskforcen vedrørende beskæftigelse, herunder især de landespecifikke oplysninger.

BELGIEN

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Den belgiske økonomi har i hele 2002 og ind i 2003 været træg; væksten i BNP var i 2002 på 0,7%, og i 2003 forventes den at være på under 1%. Den samlede beskæftigelse faldt i 2002, og den forventes at falde yderligere i 2003. Erhvervsfrekvensen stagnerede i 2002 på et lavt niveau (59,9%). Erhvervsfrekvensen for ældre er stadig langt den laveste i EU. Arbejdsløsheden steg hurtigere end i EU generelt og var i 2002 på 7,3% og forventes i 2003 at stige til 8,2%. De langtidsledige tegner sig for næsten halvdelen af den samlede arbejdsløshed. De gamle regionale forskelle i beskæftigelsen er stadig de samme, og skatten på arbejde og ikke-skatterelaterede arbejdsomkostninger er stadig høje.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Belgien har fortsat en afbalanceret og strategisk tilgang til de forskellige målsætninger og retningslinjer og fastsatte mål på flere forskellige politikområder. Som overordnet mål er det blevet fastsat, at der inden 2007 skal oprettes 200 000 nye arbejdspladser, hvorved satsen for den samlede beskæftigelse vil stige til 65%. På den beskæftigelseskonference, der blev afholdt i september 2003, blev der truffet aftale om foranstaltninger med det direkte mål at skabe 60 000 nye arbejdspladser; den resterende del skal skabes gennem den kommende økonomiske vækst. En yderligere nedsættelse af arbejdsomkostningerne er et centralt element i beskæftigelsesstrategien kombineret med en mere aktiv arbejdsmarkedspolitik. Der er vedtaget en række administrative forenklinger med det formål at øge iværksætterånden. Bestræbelserne på at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet understøttes af målrettede foranstaltninger, men der vil eventuelt være behov for en mere omfattende reform. Kvaliteten i arbejdet behandles i de relevante sammenhænge med en god balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Trods den seneste tids bestræbelser er deltagelsen i undervisning og kurser stagnerende.

Forvaltning: Eftersom beskæftigelsen indtager en vigtig plads i regeringens prioriteringer, er der blevet større opmærksomhed omkring EBS. De regionale myndigheder og arbejdsmarkedets parter har aktivt deltaget i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan, og de har senest deltaget i beskæftigelseskonferencen til støtte for den nationale beskæftigelsesstrategi. Den igangværende omstrukturering af de offentlige arbejdsformidlingskontorer forventes at skabe større klarhed over deres opgaver. Der er blevet afsat store ekstrabevillinger til beskæftigelsesstrategien, hvorimod midlerne til erhvervsuddannelse fortsat er relativt beskedne. ESF-bidrag anvendes hovedsagelig til forebyggende foranstaltninger, livslang læring og social integration.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Den *forebyggende indsats* er blevet øget, og yderligere foranstaltninger er blevet anmeldt, men det skal undersøges, hvilken virkning de vil have. I denne sammenhæng er der behov for en mere proaktiv tilgang i omstruktureringen af virksomhederne og behandlingen af de dårligt stillede unges og indvandrerne situation. Selv om antallet af personer, der overgår til langtidsledighed, er faldet, så er tallet stadig stort, og langtidsledigheden er steget. En reduktion af arbejdskraftomkostningerne, lokale beskæftigelsesordninger og andre aktiveringspolitikker burde øge erhvervsfrekvensen, men målsætningen om 200 000 nye arbejdspladser er kun delvis sikret gennem aftalte foranstaltninger. Der er ganske vist truffet en række foranstaltninger for at øge de ældres fastholdelse på arbejdsmarkedet, men der er ikke fastsat noget mål, og der er stadig incitament til førtidspensionering. Skattereformen er gennemført planmæssigt, og det er besluttet yderligere at reducere socialsikringsbidragene. Der er fremsat forslag om en række

nye foranstaltninger, som skal fjerne de resterende arbejdsløshedsfælder, men understøttelsessystemet er i al væsentlighed forblevet uændret. En række initiativer, som skulle forbedre kontrollen af, om arbejdsløse rent faktisk står til rådighed for arbejdsmarkedet har endnu ikke ført til noget resultat. Der er truffet en række lokale udviklingsforanstaltninger med det formål at nedbringe de regionale forskelle i beskæftigelsen, men de er baseret på aktiviteter med lav produktion. Der er truffet visse foranstaltninger med det formål at øge arbejdskraftens mobilitet, og der vil blive indgået samarbejdsaftaler med det formål at fjerne de regionale barrierer mellem arbejdsformidlingerne. Endelig er der behov for at øge incitamenterne til livslang læring.

DANMARK

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Efter en periode på syv år med stærk økonomisk vækst har den danske økonomi i det seneste år vist tydelige tegn på aftagende økonomiske aktiviteter. Den faktiske vækst i BNP forventes i 2003 at være på 0,8%, hvilket er et fald i forhold til 2002, hvor den var på 2,1%; produktivetsstigningen er imidlertid blandt de højeste i EU. Både arbejdsstyrken og den samlede beskæftigelse er faldet betydeligt siden 2001. Arbejdsløsheden, som forventes at blive på 5,5% i 2003, er steget kraftigt, efter at man i begyndelsen af 2002 registrerede den laveste ledighed i 25 år; ledigheden rammer især nyuddannede akademikere og øger langtidsledigheden. Erhvervsfrekvensen i Danmark er blandt de højeste i EU, og Danmark har allerede opfyldt de kvantitative Lissabon-mål for beskæftigelsen.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den politiske dagsorden er stadig fokuseret på de langsigtede udfordringer i det danske samfund som f.eks. aldringen af befolkningen, faren for mangel på arbejdskraft og underrepræsentationen af de etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Det vil være en stor udfordring at vende den nedadgående tendens i beskæftigelsen og arbejdsstyrken. Med det formål at fastholde skattetrykket og velfærden på det nuværende niveau og afbøde virkningen af den aldrende befolkning inden 2010 har de danske myndigheder vurderet, at der er behov for en stigning i beskæftigelsen på 59 000 mand. Regeringens politik for fuld beskæftigelse tager udgangspunkt i en udbudsbaseret strategi med øget fokus på hjælp til de arbejdsløse med at søge beskæftigelse. Hvis denne strategi skal lykkes, er det altafgørende, at de overordnede økonomiske aktiviteter øges, og at en stor andel af de nyuddannede akademikere, der tidligere blev ansat i det offentlige, nu ansættes i den private sektor. Regeringen har fortsat reformerne vedrørende integrationen af de etniske minoriteter, som kun delvis var lykkedes i årene forinden. Denne integrationsstrategi tjener to formål, nemlig en øget udnyttelse af det arbejdskraftpotentiale, der er i denne gruppe, og en bedre integration af de etniske minoriteter i det danske samfund.

Forvaltning: Generelt har Danmark veletablerede forvaltningsstrukturer, hvilket kan forklares med den unikke tradition, der er for at inddrage arbejdsmarkedets parter i arbejdsmarkedsspørgsmål. Men der er dog en række spørgsmål, som der bør tages yderligere stilling til. En af de praktiske udfordringer består i at sikre en mere ligelig behandling blandt de arbejdsløse, der er omfattet af en arbejdsløshedsforsikring (varetages af arbejdsformidlingssystemet), og de arbejdsløse, der modtager socialhjælp (varetages af kommunerne). Det er nødvendigt i højere grad at inddrage amter og lokale myndigheder i gennemførelsen af den nationale beskæftigelsesstrategi og i højere grad at involvere de lokale myndigheder i definitionen og gennemførelsen af denne strategi.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge de fleste af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Hvad *arbejdskraftudbuddet* angår, er udfordringerne blevet gennemgået, og det er blevet fastslået, hvilke politiske tiltag der er brug for. Der er imidlertid ikke taget tilstrækkeligt hånd om flaskehalsproblemerne, dog med undtagelse af de initiativer, der er blevet taget inden for undervisnings- og sundheds- og plejesektoren. Men eftersom det fremover forventes at blive et stort problem, kan denne løsning vise sig at være utilstrækkelig, og der kan blive brug for en omfattende og koordineret indsats. Der er på passende vis blevet fulgt op på henstillingen om *dårligt stillede*. Der er vedtaget reformer, som indeholder finansielle incitamenter til at finde beskæftigelse, og som fremmer indvandrernes integration i det danske samfund. Man mangler stadig at få vished for, om reduktionen af ydelserne til indvandrere kombineret med øgede aktiveringsforanstaltninger rent faktisk vil føre til en

større erhvervsfrekvens. Henstillingen om, at det skal være *økonomisk attraktivt at arbejde*, er blevet fulgt op af en ny skattepakke, som indebærer, at skatten på arbejde gradvist vil falde lidt mellem 2004 og 2007. Der bør i de kommende år holdes øje med, hvordan denne reform virker i praksis. Endelig bør der gøres en indsats for vende de seneste års negative tendens, hvad angår deltagelsen i efter- og videreuddannelse.

TYSKLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: I 2002 var den reelle vækst i BNP på 0,2%, og der forventes ingen ændringer i 2003. De faktiske lønomkostninger faldt i 2002 med 0,8% og forventes at falde yderligere 0,9% i 2003. Beskæftigelsen faldt i 2002 med 0,6%, og den samlede erhvervsfrekvens var på 65,3%. I 2003 forventes beskæftigelsen at falde yderligere med ca. 1,5%. For kvinder lå erhvervsfrekvensen stabilt på 58,8%, og for ældre arbejdstagere steg den til 38,4%, hvilket er lig med niveauet for 1997. Arbejdsløsheden steg i 2002 til 8,6%, og den forventes i 2003 at stige yderligere til 9,4%. Langtidsarbejdsløsheden steg i 2002 til 4,0%. Arbejdsløsheden var i Østtyskland dobbelt så stor som i Vesttyskland.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Tyskland har tilsluttet sig Lissabon-målene for beskæftigelse, men der er ikke fastsat nogen særlige beskæftigelsesmål. I den nationale handlingsplan er der ikke nogen udtrykkelig forbindelse mellem de tre overordnede målsætninger. Job-AQTIV-loven, de fire love om øget beskæftigelse og reformen af arbejdsløshedsunderstøttelsen (Hartz I-IV), som har til formål at forbedre de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger og arbejdsformidlingen, og den mere overordnede "Agenda 2010" udgør et seriøst svar på de vigtigste arbejdsmarkedsudfordringer. Som noget væsentligt har man forpligtet sig til at tilbyde alle arbejdsløse mellem 15 og 25 år et arbejde eller uddannelses tilbud, samtidig med at retten til arbejdsløshedsunderstøttelse begrænses til 12 måneder (18 måneder for arbejdsløse over 55 år). Jobskabelsen vil blive fremmet gennem gunstige skatte- og socialsikringsbidrag til "mini-jobs". De fleste af disse reformer er først for nylig blevet gennemført. Der kan således kun foretages en foreløbig vurdering af, hvordan den nye lovgivning vil virke.

Forvaltning: Samarbejde mellem forbundsstaten, delstaterne, kommunerne og arbejdsmarkedets parter er meget vigtigt. Opmærksomheden omkring EBS er dog stadig ret lav. Der bør gøres en indsats for at sikre, at den nye forvaltningsordning for de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger ikke fører til for stort et pres på de arbejdsløse og udelukkelse af dårligt stillede grupper. I 2002 bidrog ESF med 1 646 mia. EUR til gennemførelsen af EBS. I den nationale handlingsplan lægges der vægt på ESF's rolle navnlig i forbindelse med GL 1, 3, 6 og 7.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelse henstillinger op. Der arbejdes stadig på at gøre de *aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger* effektive, og oprettelsen af jobcentre er et vigtigt skridt. Job-AQTIV-loven har imidlertid ikke haft nogen umiddelbar virkning. Som en forudsætning for at mindske de regionale forskelle kræves det, at virksomhederne skaber nye arbejdspladser, og det er derfor bekymrende, at der i Østtyskland oprettes færre nye virksomheder end i de vesttyske delstater. *Reformen af sikkerheden i ansættelsen er under gennemførelse*, og der er planlagt ændringer for mindre virksomheder, og der vil blive blødt op på reglerne om faggrænser. Man afventer stadig at se, hvordan ekspertgruppens henstillinger om *livslang læring* vil blive gennemført. Med hensyn til *ligestilling* ligger pasningsmulighederne for børn under 3 år stadig noget under EU-målsætningen om 33%, især i de vesttyske delstater, og lønforskellen mellem mænd og kvinder er stadig stor. Hvad angår arbejdet med at gøre det *økonomisk mere attraktivt at arbejde*, så har opsplitningen af pars indkomstbeskatning betydet, at det bliver mindre attraktivt at arbejde, især for kvinder. For ældre derimod er det blevet mere attraktivt at arbejde, hvilket også gælder lavtlønnede. Herudover bør der ske en forenkling af *erhvervslivets betingelser*. Der bør vedtages nogle *omfattende strategier for at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet*, og *integrationen af indvandrere* bør styrkes.

GRÆKENLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Den reelle vækst i BNP steg i 2002 til 3,8%, hvilket er noget mere end EU-gennemsnittet på 1,1%, og den er i 2003 steget til 4,1%. Væksten forventes stadig at være stor i 2004, hvorimod den i 2005 forventes at tage af. Arbejdskraftens produktivitet steg i 2001 og 2002 med over 4%, hvilket ligger et pænt stykke over EU-gennemsnittet. Derimod lå erhvervsfrekvensen i 2002 langt under EU-gennemsnittet (56,7% sammenlignet med 64,3%), især for kvinder (42,5%). Den skønnes at stige med 1% i 2003, hvorimod der i 2004 og 2005 forventes en mindre stigning. Erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere lå i 2002 meget tæt på EU-gennemsnittet på 39,7%. Arbejdsløshedsprocenten på 10% var klart faldende i 2002, men den ligger stadig over EU-gennemsnittet (7,7%). Den forventes at falde til 9,5% i 2003 og yderligere til 9,0% i 2005. Arbejdsløsheden er især høj blandt kvinder (15% i 2002) og unge (9,6%). Voksnes deltagelse i uddannelsesforanstaltninger er forholdsvis lav (1,2% af den erhvervsaktive del af befolkningen, hvilket skal sammenholdes med et EU-gennemsnit på 8,5%).

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Blandt Grækenlands væsentligste målsætninger kan nævnes øget deltagelse og beskæftigelse, især blandt kvinder og unge, mindskelse af den høje arbejdsløshed og øget social samhørighed og integration. Der er blevet fastsat et ambitiøst mål om oprettelse af 300 000 nye arbejdspladser, og regeringen planlægger at skabe 25 000 deltidsstillinger i den offentlige sektor i 2003. I den nationale handlingsplan lægges der stor vægt på en forbedring af ligestillingen mellem kønnene, arbejdsmiljø og uddannelse for voksne. Effektiviteten af de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger bør forbedres, især gennem en større reform af arbejdsformidlingens, OAED's foranstaltninger og programmer efter høring af arbejdsmarkedets parter. Det bør gennem skatte- og pensionsordningerne gøres mere attraktivt at arbejde med det formål at øge beskæftigelsen i den officielle økonomi.

Forvaltning: Den græske regering har aktivt arbejdet for et tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, som nu har opnået repræsentation i det nationale beskæftigelsesudvalg og dermed aktivt deltager i planlægningen og gennemførelsen af den nationale handlingsplan. De lokale og regionale myndigheder er også repræsenteret i udvalget, og der er etableret forbindelser til de nationale handlingsplaner vedrørende social integration. Der bør gøres en yderligere indsats for inddrage arbejdsmarkedets parter mere intenst i planlægningen og vurderingen af aktiviteterne. ESF yder store bidrag til gennemførelsen af den nationale plan, bl.a. hvad angår uddannelse og ligestilling.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Med hensyn til tilpasningsevnen er der planlagt en række nye foranstaltninger til fremme af *deltidsbeskæftigelse*, men den nyligt vedtagne arbejdsmarkedsreform har kun haft begrænset virkning og er for øjeblikket ved at blive revideret. Fleksible ansættelsesformer bør fremmes, bl.a. ved at gøre deltidsbeskæftigelse og midlertidige ansættelser mere attraktivt for virksomheder og arbejdstagere. Foranstaltningerne til fremme af *livslang læring* går i den rigtige retning, men det er nødvendigt at øge koordineringen af uddannelses- og beskæftigelsesordningerne og at øge deltagelsen i livslang læring, især for voksne. Der er gjort tydelige fremskridt på *ligestillingsområdet*, men der er stadig store forskelle med hensyn til beskæftigelse og arbejdsløshed. Der er i Grækenland blevet truffet en række foranstaltninger med det formål at fremme kvindernes beskæftigelsesmuligheder og at gøre det muligt at forene arbejde og familieliv, men de nationale planer har dog ikke berettet om fremskridt siden 2002, så det er vanskeligt at vurdere, hvor effektive politikkerne er. Målsætningerne på børnepasningsområdet er endnu

ikke opnået. Inden for *aktivering* planlægges det at gå fra en passiv til en aktiv tilgang, mens bestræbelserne på at mindske de sociale sikringsbidrag indtil dato kun har haft begrænset virkning. Der bør lægges større vægt på at øge arbejdskraftudbuddet og at gøre det økonomisk attraktivt at arbejde. Selv om der er taget skridt til at fremme *reformen af arbejdsformidlingerne* og at sikre en ensartet anvendelse af den forebyggende og individualiserede tilgang, bør reformarbejdet fortsættes. Endelig bør den *administrative byrde for virksomhederne* mindskes med det formål at fremme jobskabelsen.

SPANIEN

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: På trods af de internationale konjunkturer opnåede Spanien gode økonomiske resultater i 2002 og den første del af 2003, idet Spaniens BNP steg hurtigere end i EU (2% i 2002 og forventet 2,3% i 2003). Fremgangen i beskæftigelsen er stadig stor (1,5% i 2002 og forventet 1,7% i 2003). Erhvervsfrekvensen steg i 2002 til 58,4%, men samtidig steg arbejdsløsheden til 11,3% (skøn for 2003). I begge tilfælde var stigningerne størst blandt kvinder. Der er stadig store forskelle mellem kønnene, samtidig med at der er en tendens til øget kønsadskillelse inden for de forskellige erhverv og sektorer. Arbejdsløshedsprocenten for ældre arbejdstagere steg med 0,5 procentpoint til 39,7%. Anvendelsen af *tidsbegrænset ansættelse* er stadig meget udbredt og er en del af forklaringen på den lave deltagelse i uddannelse. *Deltidsarbejde* er derimod ikke særlig udbredt.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Generelt er de foreslåede foranstaltninger en fortsættelse af den nuværende politik. Øget jobskabelse og erhvervsfrekvens er vigtige målsætninger, som bl.a. følges gennem foranstaltninger, som skal gøre det økonomisk attraktivt at arbejde, forbedre arbejdsvilkårene og øge produktiviteten. Selv om erhvervsfrekvensen er lav, er der ikke fastsat nogen nationale målsætninger. Der gøres en aktiv indsats for at mindske brugen af tidsbegrænset ansættelse og at øge kvinders og ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens. Styrkelsen af den sociale samhørighed og integration er baseret på aktive foranstaltninger til fordel for grupper og regioner med særlige problemer. Der er ganske vist gjort en yderligere indsats for at øge ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens, men generelt er indsatsen baseret på finansielle incitamenter. Af hensyn til kvindernes erhvervsfrekvens er det nødvendigt med bedre børnepasningsmuligheder. For at mindske de regionale forskelle er der truffet foranstaltninger, som skal øge den geografiske mobilitet, men ejendomsmarkedets indretning er stadig en hindring. Endelig bør der gøres en større indsats for at integrere det stigende antal indvandrere.

Forvaltning: Både de selvstyrende regioner og kommunerne deltager i beskæftigelsespolitikken. Det betyder, at koordineringen er en kompleks proces, hvor den endelige informering spiller en afgørende rolle. En bred vifte af parter er blevet hørt under forberedelsen af den nationale handlingsplan, men der er blevet anmodet om en mere systematisk opfølgning og gennemførelse. Handlingsplanen indeholder detaljerede budgetoplysninger om de enkelte retningslinjer. I forhold til 2002 blev budgettet i 2003 øget med 9,5%. Selv om bidraget fra ESF er blevet understreget, foreligger der ingen analyser af midlernes brug og resultaterne.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Indsatsen for at *fremme arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne* er i høj grad afhængig af, at der indgås aftaler mellem det offentlige og arbejdsmarkedets parter, og at der gøres noget for at fremme ansættelsen i faste stillinger. Uanset de seneste års store bestræbelser på at mindske omfanget af tidsbestemte ansættelser er resultaterne meget begrænsede. Der bør opfordres til større spredning i arbejdsaftalerne, bl.a. ved at gøre deltidsarbejde og vikararbejde mere attraktivt for virksomheder og arbejdstagere. Spørgsmålet om *ligestilling* er blevet fulgt op ved, at foranstaltningerne fra de foregående år er blevet fortsat, og at budgetmidlerne er blevet markant øget. Der forventes en betydelig forbedring af pasningsmulighederne for børn under tre år; pasningsmulighederne for børn over tre år efter skoletid og pasnings- og plejehovene for andre er imidlertid ikke behandlet i den nationale handlingsplan. De *regionale forskelle* med hensyn til beskæftigelse

og arbejdsløshed er blevet lidt mindre i 2002, men der er kun få tegn på, at der indføres nye redskaber til en løsning af dette problem. Angående en *modernisering af arbejdsformidlingerne* er der sket visse fremskridt. Det statistiske overvågningssystem, som blev annonceret i den nationale handlingsplan for 2001, er imidlertid ikke blevet endelig indført. Endelig burde de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger udvides til også at omfatte dårligt stillede grupper (især unge og indvandrere), og det burde gøres mere attraktivt at følge undervisning.

FRANKRIG

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Økonomien og beskæftigelsessituationen blev væsentligt forringet i løbet af perioden 2002-2003. Den økonomiske vækst faldt til 1,2% af BNP i 2002 og forventes at falde til 0,1% i 2003. Den fortsatte afmatning har påvirket beskæftigelsessituationen gennem en klart mindre beskæftigelsesstigning (0,7%) i 2002 og en negativ beskæftigelsesstigning (forventet -0,2%) i 2003. Samtidig steg arbejdsløsheden med 0,3% til 8,8% i 2002, og den anslås at ville stige til 9,4% i 2003. Erhvervsfrekvensen lå ganske vist på 63% i 2002, men den er klart højest i aldersgruppen 25-54 (79,5%), hvorimod den er på 30,1% i aldersgruppen 15-24 og 34,8% i aldersgruppen 55-64. Satsen for deltagelse i undervisning er på 2,7%, hvilket ligger væsentlig under EU-gennemsnittet på 8,5%.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Frankrigs nationale handlingsplan er præget af en ret afbalanceret tilgang til målet om at øge beskæftigelsen, kvaliteten af arbejdsmiljøet, produktiviteten og den sociale integration med udgangspunkt i den siddende regerings tidshorisont (2003-2006). Den indeholder en række politiske foranstaltninger, som vil forbedre balancen mellem de berørte politikker, selvom der forudsættes økonomisk vækst. De vigtigste politiske foranstaltninger vedrører en mere generel nedskæring af virksomhedernes sociale sikringsbidrag, fremme af erhvervsfrekvensen ved at gøre det økonomisk mere attraktivt at arbejde og aktivering af arbejdsløse og personer uden tilknytning til arbejdsmarkedet og yderligere bestræbelser på at ledsage ændringer og investeringer i menneskelige ressourcer. Arbejdsmarkedets parter kommer til at spille en større rolle i gennemførelsen af en række reformer, bl.a. i forbindelse med livslang læring, ligestilling, understøttelsesordninger og en moderniseret arbejdstilrettelæggelse. Med udgangspunkt i den nylige pensionsreform vil strategierne for at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet blive styrket.

Forvaltning: En bedre forvaltning af beskæftigelsespolitikken indgår som del af en bredere institutionel reform og udlægning af ansvaret for nogle arbejdsmarkedsredskaber (f.eks. erhvervsuddannelse) til regionerne. Forvaltningsspørgsmålet er desuden blevet tæt knyttet til den genstartede reform af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter. Det nye beskæftigelsesbudget er blevet mere gennemskueligt, da der nu er afsat poster til alle større politiske tiltag. I den nationale handlingsplan understreges forbindelsen mellem de nuværende ESF-bidrag og beskæftigelsesretningslinjerne med fokus på forebyggelse og udvikling af den menneskelige kapital.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Politisk er *forebyggelse og aktivering* blevet fulgt op gennem en udvidelse af ordningen for personlig vejledning for arbejdsløse, iværksættelsen af indkomststøtteordninger og en revision af arbejdsløshedsunderstøttelsen. *Livslang læring* indgår i en større aftale mellem arbejdsmarkedets parter om den enkeltes ret til erhvervsuddannelse, og det vil være vigtigt at tilse, at lavtuddannede og små og mellemstore virksomheders medarbejdere får fordel af den øgede adgang til uddannelse. Hvad angår *arbejdskraftudbud og aktiv aldring*, forventes der at ske forbedringer som følge af den øgede pensionsalder, nedskæringen i mulighederne for førtidspensionering og opmuntringen af de ældre arbejdstagere til at blive på arbejdsmarkedet. *Arbejdsmarkedets parter* er blevet opfordret til at indgå aftaler om, hvilke instrumenter der skal ledsage den økonomiske omstrukturering og kønnenes ligestilling på arbejdsmarkedet. I forbindelse med ovenstående punkter burde Frankrig overveje, hvordan det kan lade sig gøre at hindre *segmenteringen af*

arbejdsmarkedet ved at lade folk, der har en tidsbegrænset kontraktansættelse, overgå til fast ansættelse. Man bør være opmærksom på de *unges* og *indvandrernes* svage stilling på arbejdsmarkedet. Man bør fortsat bestræbe sig på at mindske antallet af personer, der *tidligt går ud af skolen*, og gøre det lettere at få en *læreplads*.

IRLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Selv om Irland endnu en gang i 2002 havde den største BNP-stigning (6,8%) blandt alle medlemsstater, er stigningstakten faldet markant på grund af den forværrede verdensøkonomi. BNP-stigningstakten er således kun på 0,1%. Økonomien forventes fortsat at være relativ svag i hele 2003, inden den styrkes noget igen i 2004. Beskæftigelsen steg 1,4% i 2002, medens den i 2001 steg 2,9%, bl.a. på grund af væksten i den offentlige sektor. Den samlede erhvervsfrekvens lå på 65,3%, med en erhvervsfrekvens for kvinder på 55,4% (EU-gennemsnit 55,6%), for mænd på 75,2% (EU-gennemsnit 72,8%), og for andre arbejdstagere på 48,1% (EU-gennemsnit 40,1%). Arbejdsløsheden steg fra 3,9% til 4,4%, og langtidsarbejdsløsheden steg til 1,3%. Arbejdskraftens produktivitetsforøgelse, både pr. capita og pr. time, steg markant til 4,6%, og realenhedslønomkostningerne, som var steget lidt i 2001, faldt med 3,6%, hvilket er det største fald i EU.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Irland står over for en dobbelt udfordring, nemlig at øge beskæftigelsen blandt ikke-erhvervsaktive og arbejdsløse og at sikre, at personer, der for nyligt er blevet arbejdsløse, ikke bliver langtidsarbejdsløse. Udbredelse af processen for "fuld beskæftigelse" til at omfatte alle, der har været arbejdsløse i seks måneder, er et vigtigt skridt, som understreger betydningen af aktiveringspolitikken. Der findes desuden en række beskæftigelsesprogrammer, hvis målgruppe er de socialt udstødte, særligt udsatte grupper og ugunstigt stillede områder. Der er sat nogle nationale mål for stigningen i erhvervsfrekvensen for kvinder og udsatte grupper. I Irland gøres der på en række områder en indsats for at forbedre kvaliteten i arbejdet og produktiviteten. Hvad angår arbejdsmiljø, er der som en positiv ting sket et fald i antallet af alvorlige ulykker og dødsulykker. Forskning og udvikling er blevet prioriteret ved investeringer. En ekspertgruppe, som arbejder med fremtidens kundskabsbehov, har udarbejdet en række rapporter, som påpeger kommende uddannelsesefterslæb, og hvad der kan gøres for at løse dette problem. Dette har ført til øgede investeringer, inkl. computeruddannelse. Den nationale handlingsplan er imidlertid svag med hensyn til gennemgangen af dens resultater.

Forvaltning: Det sociale partnerskab er stærkt i Irland, men det nylige fald i økonomien har lagt pres på partnerskabsprocessen. Generelt er offentligheden kun i ringe grad opmærksom på den europæiske beskæftigelsesstrategi. Bortset fra ESF er der kun sparsomt med oplysninger om de finansielle midler til støtte for retningslinjerne.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge de fleste af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Der er sket store fremskridt i arbejdet med den *regionale uligevægt*. Forskellen i arbejdsløshed er nu indskrænket til kun at være lidt over en 1 procent mellem de to regioner, og målretningen af investeringer og midler mod den fattigste region har båret frugt. Den nye nationale strategi for fysisk planlægning indeholder en 20-årig strategiramme, som skal sikre en mere ligelig udvikling i regionerne. Der er opnået store stigninger i deltagelsen i *livslang læring*, og der er taget initiativer til uddannelse på virksomhederne. Men på trods af det store antal initiativer og foranstaltninger, der er truffet på dette område, er det vanskeligt at se en overordnet sammenhængende linje. Der nævnes nogle mål, men der er kun få oplysninger om resultater. Der er iværksat en række foranstaltninger på *ligestillingsområdet*, og Irland har forpligtet sig til at gennemføre en femårs National Kvindestrategi. Det kønsopdelte arbejdsmarked og forskellen i mænds og kvinders betaling (19% i 2000) er stadig stor, og der er ikke fastsat nogen mål på dette område. Der er sket visse fremskridt på børnepasningsområdet, men udbuddet af

børnepasningsmuligheder til rimelige priser er fortsat et problem. Der er sket yderligere fremskridt i arbejdet med at fritage små lønninger for beskatning, men ikke på området for individuel beskatning.

ITALIEN

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: BNP steg kun med 0,4% i 2002, og i 2003 forventes den ikke at være på over 0,3%. Jobskabelsen lå på et godt lege i 2002 (+1,1%), hvorimod den var noget lavere i hele 2003 (anslået +0,8%). Selv om erhvervsfrekvensen i 2002 for første gang kom op over 55%-grænsen (55,5%), er erhvervsfrekvensen i Italien stadig blandt de laveste i EU-15. Erhvervsfrekvensen for kvinder er stigende, men er stadig lav (42,0%). Blandt ældre arbejdstagere har der også været en beskedent stigning, men erhvervsfrekvensen er stadig meget lille (28,9%). Arbejdsløsheden faldt yderligere i 2002 og er på 9,0%: der forventes et beskedent fald til 8,8% i 2003. Ungdomsarbejdsløsheden er stadig et problem (den var i 2002 på 9,7%, mens EU-gennemsnittet er på 7,2%), hvilket også er tilfældet for langtidsledigheden på 5,3% og ledigheden blandt kvinder på 12,2%. De brede geografiske skævheder er stadig et problem trods de seneste positive tendenser.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den nationale handlingsplan for 2003 indeholder følgende mål for 2005: en samlet erhvervsfrekvens på 58,5%, en erhvervsfrekvens for kvinder på 46% og ældre arbejdstagere på 40%. Disse mål forventes nået ved hjælp af reformer, der skal øge fleksibiliteten i kontrakt- og arbejdstidsbestemmelser, og reformer af uddannelses- og pensionsordninger. To reformer, der er under planlægning (vedrørende varigheden og størrelsen af arbejdsløshedsunderstøttelse og skattesatserne for arbejdsindtægt), forventes desuden at øge arbejdskraftudbuddet, idet det gøres mere attraktivt at arbejde. Mens arbejdsmarkedet er blevet mere fleksibelt og dermed mere effektivt som følge af reformerne, udgør segmenteringen i forbindelse med forskellige former for kontrakter og sektorer og risikoen for et kønsopdelt arbejdsmarked stadig et problem. For den sydlige del af landet bekræfter den nationale handlingsplan de mål, der er fastsat i FSR for 2000-2006: målsætning om en vækst på over EU-gennemsnittet ved midten af tiåret og en erhvervsfrekvens på ca. 60% i 2010, som skal opnås gennem større fleksibilitet og gennemsigtighed på arbejdsmarkedet, hvilket indirekte også forventes at føre til en afdækning af arbejdstagere, som allerede er beskæftiget i paralleløkonomien. Iværksættelsen i 2004 af de "tværfaglige midler", som vil blive forvaltet af arbejdsmarkedets parter, forventes at give området for efter- og videreuddannelse og livslang læring et stærkt tiltrængt skub.

Forvaltning: Regionerne er blevet kraftigt inddraget, og de har fået overdraget beslutningstagningen og forvaltningen af AF og ESF inden for deres geografiske grænser. En tilsvarende stor inddragelse af arbejdsmarkedets parter blev begrænset på grund af manglende enighed blandt de 37 forskellige organisationer. ESF-bidraget er særlig vigtigt for regionerne, da det udgør det vigtigste finansielle redskab for en aktiv politik.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. I forlængelse af henstillingen om *tilpasningsevne* er der blevet vedtaget love om fleksibilitet. Man bør være opmærksom på at imødegå segmenteringen af arbejdsmarkedet mellem tidsubestemte og tidsbestemte kontrakter. Henstillingen om *arbejdskraftudbud og aktiv aldring* er blevet fulgt op gennem den nyligt vedtagne pensionsreform. Der skulle blive indført passende incitamenter, så arbejdstagerne bliver længere på arbejdsmarkedet (bl.a. deltidsarbejde), hvorimod der kun er sket få fremskridt på børnepasningsområdet. Hvad angår *livslang læring*, vil bevillingen af yderligere midler et langt stykke ad vejen være tilstrækkeligt til at afhjælpe de nuværende svagheder. En række undervisningsreformer har bl.a. til formål at bidrage til, at færre forlader skolen på et tidligt tidspunkt, og at de videregående uddannelser bliver mere relevante for arbejdsmarkedet. Hvad

arbejdsformidlingen angår, har udviklingen været ujævn, for den offentlige arbejdsformidling er ganske vist blevet styrket (dog mindre effektiv i den sydlige del af landet), men der er stadig ikke indført et nationalt edb-baseret datasystem. Omfanget og effektiviteten af arbejdsløshedsforsikringen og den aktive arbejdsmarkedspolitik bør forbedres, især i den sydlige del af landet. Hvad angår *jobskabelse*, fremgår det af forskellige resultatindikatorer, at der er sket fremskridt, men nettoresultaterne af incitamenterne rettet mod den sydlige del af landet er ikke entydige, selv om det lader til, at de har været til fordel for ændringen af sort arbejde til registreret arbejde. Sort arbejde bør reduceres endnu mere gennem fjernelse af motivationshæmmende elementer i skattesystemet og bedre lovhåndhævelse.

LUXEMBOURG

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: De dårlige økonomiske konjunkturer i 2002 har påvirket arbejdsmarkedet: meget beskedne vækst i det nationale BNP (+1,3% i 2002 mod +8,9% en 2000), stigende arbejdsløshed for første gang siden 1998 (2,8% af den erhvervsaktive befolkning i 2002 og anslået 3,7% i 2003), afmatning i væksten i den nationale beskæftigelse (+3,2% i 2002 mod +5,6% i 2001), mindre stigning i den samlede nationale erhvervsfrekvens (63,7% i 2002, dvs. +0,6%), erhvervsfrekvensen blandt kvinder følger samme mønster (51,6% i 2002 mod 50,9% i 2001) og stigende, men dog stadig beskedne erhvervsfrekvens blandt ældre (28,3% i 2002 mod 25,6% i 2001).

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Generelt omtales i den nationale handlingsplan en række påbegyndte eller planlagte foranstaltninger, men den indeholder forholdsvis sjældent nogen kvantitative mål for de omtalte foranstaltninger. Planen er koncentreret om en forhøjelse af kvindernes erhvervsfrekvens, øget integration via arbejdsmarkedet og en fortsættelse af reformerne på undervisnings- og uddannelsesområdet. Hvad angår de ældre arbejdstageres beskedne erhvervsfrekvens, er man i vidt omfang stadig i færd med at undersøge årsagerne. Selv om arbejdsløsheden langt hen ad vejen er friktionsarbejdsløshed, opfordres der stadig til oprettelsen af nye arbejdspladser, enten gennem øget opbakning til de sociale initiativer til fordel for beskæftigelsen eller fremme af iværksætterforanstaltninger. Forbedring af kvaliteten i arbejdet og arbejdsproduktiviteten, som indgår i bestræbelserne på at skabe større overensstemmelse mellem familie- og arbejdsliv, og som skal ses i forlængelse af lovene om arbejdets tilrettelæggelse, er et område, der kræver en mere målrettet indsats, især til fordel for ældre arbejdstagere.

Forvaltning: Den nationale handlingsplan er vedtaget af et udvalg med deltagelse af de tre parter regering, arbejdsgivere og fagforeninger, og den forvaltes af observatoriet for professionelle relationer og beskæftigelse. Arbejdsmarkedets parter har desuden en selvstændig vigtig rolle at spille i forbindelse med de initiativer, der enten tages i fællesskab (deltid, distancearbejde) eller hver for sig. Samarbejdet mellem de nationale luxembourgiske myndigheder, private eller offentlige, inden for beskæftigelse og uddannelse synes at blive bedre. Endelig deltager de ministerier, der er mest berørt af den nationale handlingsplan (beskæftigelse, kvindespørgsmål, undervisning), også i forvaltningen af programmerne under mål 3 og EQUAL.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Kvaliteten af undervisning og uddannelse forsøges forbedret bl.a. ved hjælp af foranstaltninger rettet mod unge uden uddannelse og ved at gøre det lettere for den enkelte at få adgang til efter- og videreuddannelse. I handlingsplanen for 2002 blev der annonceret en evaluering af den globale strategi, hvorved det skulle blive muligt at øge sammenhængen mellem uddannelses- og undervisningssystemerne. Der foreligger ikke for øjeblikket, i hvert fald ikke i den private sektor, noget overordnet forslag til, hvordan der strukturelt skal reageres på den lave erhvervsfrekvens blandt *ældre arbejdstagere*. Det bemærkes imidlertid, at ordningen hvorefter modtagere af en pension eller rente skulle indsende en forudgående ansøgning, hvis de ønskede at arbejde, er blevet afskaffet. De love, der i 2002 blev vedtaget vedrørende fastholdelse af arbejdskraften på arbejdsmarkedet og reform af ordningen for uarbejdsdygtighed og omskoling, er endnu ikke blevet evalueret. Tendensen til stigende *kvindearbejdsløshed* forsøges modvirket ved hjælp af foranstaltninger, der skal gøre det muligt at forene familie- og arbejdsliv, gøre det lettere atter at komme i arbejde og gøre arbejdslivet mere attraktivt for kvinderne. Herudover burde der findes

arbejdsorienterede løsninger for personer, der er omfattet af *handicapordningen*, og som er i stand til at arbejde. Ud fra et ønske om at skabe *større spredning i erhvervsstrukturen* og fremme alternative jobskabelsesmuligheder bør der ydes støtte til nystartede virksomheder og erhvervsuddannelse.

NEDERLANDENE

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: I 2003 forventes en negativ BNP-vækst på -0,9%, hvilket er det dårligste resultat i EU og udtryk for den fortsatte økonomiske afmatning. De faktiske lønomkostninger, som nåede et højdepunkt i 2003, og som i vidt omfang har medført dårligere konkurrencemuligheder, forventes at falde fra 2004. Arbejdsløsheden er steget meget siden slutningen af 2001. Mens erhvervsfrekvensen for både kvinder og mænd ligger langt over Lissabon-målsætningerne, lader erhvervsfrekvensen blandt etniske minoriteter stadig meget tilbage at ønske. Beskæftigelsen blandt ældre er steget pænt og ligger over EU-gennemsnittet.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den nationale handlingsplan gennemgår de vigtigste udfordringer inden for en treårs periode. Mens der lægges stor vægt på strategien til at opnå "fuld beskæftigelse" og styrke "den sociale samhørighed", er målsætningen om "en bedre kvalitet og produktivitet" stadig ikke prioriteret i tilstrækkelig høj grad. Af hensyn til en gennemførelse af princippet om, at "alle, der er i stand til det, også skal arbejde" synes der imidlertid at være brug for mindre overfladiske investeringer i folk og langt stærkere investeringer i kapital og innovation. Der er blevet fastsat nogle ambitiøse nationale mål for etniske mindretals og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Ungdomsledigheden bør ikke være dobbelt så stor som den samlede arbejdsløshed. Forskellige skatteindgreb har mindsket, men ikke fuldstændig fjernet arbejdsløshedsfælderne. Formålet med socialsikringsreformerne har været at mindske overførselsafhængigheden: ca. 8% af arbejdsstyrken er omfattet af arbejdsløsheds- eller socialsikringsordningen, og ca. 13% af invalidepensionsordningen. Efter en tilpasning foretaget i samarbejde med arbejdsmarkedets parter bør den gunstige beskatning af førtidspensionsordninger bringes til ophør. Indvandringspolitikken, som afvises som middel til at afhjælpe aldringen af befolkningen, er restriktiv. Det er bekymrende, at den omfattende tilgang for voksne stadig kun anvendes i beskedent omfang (78% opfylder ikke målene, og 25% overgår til langtidsarbejdsløshed). Ifølge de statistiske oplysninger vedrørende ansættelsernes varighed er der også behov for at øge kvaliteten af aktiveringsforanstaltningerne.

Forvaltning:: Den nyligt indgåede aftale om en fastfrysning af kontraktløn bekræfter den vigtige rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller. Selv når det gælder arbejdsmarkedsparternes selvregulering, er der sket store fremskridt. Reintegrationsprogrammer lægges ud til private virksomheder på grundlag af resultater. Disse virksomheder har imidlertid problemer med at opnå disse resultater og at efterkomme ønsket om programmer for mennesker, som befinder sig langt fra arbejdsmarkedet. Arbejdsformidlingens rolle er reduceret til at formidle arbejde til dem, som nyligt er blevet arbejdsløse. Kommuner, som har det fulde finansielle ansvar, er blevet hovedaktørerne i aktiveringspolitikken. På grund af finansieringsordningen har kommunerne stor interesse i at få så mange socialsikringsmodtagere som muligt i arbejde så hurtigt som muligt, hvilket muligvis kan gå ud over arbejdsforholdenes varighed. Den nationale handlingsplan er relativ fåmælt med hensyn til, hvor store midler der afsættes til de politiske foranstaltninger. Færre nationale midler kan bevirke, at det bliver lettere at bruge de 1,8 mia. EUR, som ESF stiller til rådighed.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. I forlængelse af den nye henstilling om *livslang læring* nævnes der i den nationale handlingsplan nogle foranstaltninger, som skal hindre, at dårligt uddannede arbejdere falder ud af arbejdsmarkedet, men det angives ikke, hvilke resultater der

forventes. Opfordringen om også at bruge efter- og videreuddannelse i bestræbelserne på at løse arbejdsløshedsproblemet er endnu ikke fulgt i tilstrækkelig grad. Hvis det skal være muligt på passende vis at følge op på den nye henstilling om at mindske *lønforskellen mellem kønnene* (21%), skal de tiltag, der er truffet for at mindske det kønsopdelte arbejdsmarked følges op af tiltag, der gør det attraktivt for kvinder at tage fuldtidsbeskæftigelse. I overensstemmelse med henstillingen om at det *skal kunne betale sig at arbejde*, kan de begrænsninger, der fra 2004 er blevet pålagt kommunerne med hensyn til at yde supplerende indkomststøtte, være med til yderligere at mindske arbejdsløshedsfælden. Den planlagte reform af invalidepensioneringsordningen, som sammen med en "gulerods- og stok"-metode har givet arbejdsgiveren og den syge medarbejder en fælles interesse i (om muligt) hurtigt at vende tilbage til arbejdet, ser ud til at være en passende måde at reducere tilgangen på. Selv om der lægges mere vægt på at aktivere modtagerne af invalideydelse, og selv om de etniske minoriteter og (unge) kvinder er overrepræsenteret blandt modtagerne, er det ikke klart, hvilke resultater der forventes med hensyn til en reduktion af ordningen. Herudover er det nødvendigt at etablere en omfattende ordning, der opmuntrer ældre til at *blive på arbejdsmarkedet* og gør det mindre attraktivt at gå på førtidspension. Der bør gøres en indsats for at *fremme forebyggende og aktive foranstaltninger for voksne* og lette *integrationen af minoriteter og ikke-nederlændinge både i skolesystemet og på arbejdsmarkedet*.

ØSTRIG

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Væksten i BNP var i 2002 på 1,4% og forventes i 2003 at falde til 0,9%. Arbejdsløsheden steg i 2002 til 4,3% og forventes i 2003 at stige til 4,5%. Langtidsledigheden faldt derimod til 0,8%. Ungdomsarbejdsløsheden steg i 2002 til 3,7% og er fortsat stigende, men den er dog blandt de laveste i EU. Den samlede beskæftigelse faldt i 2002 med 0,4%, men erhvervsfrekvensen steg til 69,3%. Beskæftigelsen blandt mænd er atter faldet (75,7%), hvorimod beskæftigelsen blandt kvinder er steget kraftigt (63,1%), hvilket hovedsagelig skyldes deltidsarbejde. Erhvervsfrekvensen blandt ældre arbejdstagere (55-64) er i 2002 steget til 30,0%.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den østrigske regering har som nationalt mål fastsat, at erhvervsfrekvensen blandt kvinder i 2005 skal være på 65%. Med henblik på Østrigs største udfordring, nemlig at øge erhvervsfrekvensen blandt ældre arbejdstagere, har parlamentet vedtaget en pensionsreformpakke og en række foranstaltninger, f.eks. reduktion af socialsikringsbidragene og en bedre afbalanceret førtidspensioneringsordning. Udvidet adgang til deltidsarbejde er på dagsordenen. Der iværksættes en række foranstaltninger med det formål at øge antallet af nye virksomheder og udvikle en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Af hensyn til en styrkelse af det økonomiske grundlag og en optimal udnyttelse af arbejdskraften er det ifølge regeringen meget vigtigt gradvist at øge F&U-andelen af BNP fra 1,95% i 2002 til 3% i 2010. Hvad angår en kvalitets- og produktivitetsforbedring, fokuseres der i Østrig på livslang læring, fleksibilitet og sikkerhed på arbejdspladsen, øget sundheds- og sikkerhedsbeskyttelse, bekæmpelse af diskrimination, bedre arbejdstilrettelæggelse og større overensstemmelse med arbejde og fritid. Den nationale handlingsplan indeholder dog kun en meget generel beskrivelse af den politik, der skal følges for at nå dette mål. Angående en styrkelse af den sociale samhørighed og integrationen henvises der i handlingsplanen hovedsagelig til handlingsplanen for integration. Med få undtagelser er politikkerne på mellemlang sigt ikke tilstrækkeligt elaboreret.

Forvaltning: Alle vigtige aktører (forskellige ministre, arbejdsmarkedets parter, delstater, regioner, visse ngo'er) har deltaget i udarbejdelsen af den nationale handlingsplan. Når det drejer sig om beskæftigelsespolitikken har arbejdsmarkedets parter traditionelt i Østrig spillet en vigtig rolle, som går videre end arbejdet med den nationale handlingsplan. I Østrig anvendes ESF hovedsagelig i arbejdet med at reintegrere ugunstigt stillede grupper på arbejdsmarkedet, og ESF stod i 2002 for ca. en sjettedel af det årlige budget for den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. En række foranstaltninger beskrives med henblik på sikring af *livslang læring*, f.eks. en pagt for ungdom, beskæftigelse og uddannelse, som regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i 2002. Man er for øjeblikket ved at gennemføre en omfattende strategi, som indgår i det nuværende regeringsprogram. Der iværksættes omfattende pensionsreformer, aktive arbejdsmarkedspolitikker og tilskud til arbejdsomkostninger. Øget beskæftigelse blandt ældre arbejdstagere er et langsigtet mål, og det er således et godt tegn, at erhvervsfrekvensen for personer i aldersgruppen 55-64 år er steget med 1,4% fra 2001 til 2002. Der gennemføres en række interessante *ligestillingsprojekter*, men det eneste mål, der er blevet fastsat, drejer sig om en forøgelse af kvinders erhvervsfrekvens. Der er en tendens til, at lønforskellen mellem kønnene stiger. Udbuddet af børnepasningsmuligheder er endnu ikke tilstrækkeligt til at dække efterspørgslen. De første vurderinger af, hvordan børnepasningstilskuddet kvalitativt og

kvantitativt påvirker kvinders beskæftigelse, er blandede. Endelig er det nødvendigt at følge op på flere nylige reformer af hensyn til større mobilitet på arbejdsmarkedet og en reduktion af ikke lønrelaterede udgifter på lavtlønsområdet.

PORTUGAL

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: BNP har været faldende siden 1998 (4,6%). I 2002 var væksten kun på 0,4%, og i 2003 forventes negativ vækst. Produktivitsniveauet er fortsat det laveste i EU (62,6% af EU-gennemsnittet). Der er siden 1998 blevet gjort meget opmuntrende fremskridt i retning Lissabon-beskæftigelsesmålene, men i 2002 vendte udviklingen. Det er imidlertid kun det samlede beskæftigelsesmål for 2010, der endnu ikke er nået (68,2% i 2002, som dog ligger over målet for 2005). Der er sket en mærkbar stigning i arbejdsløsheden fra 4,1% i 2001 til 6,3% i tredje kvartal af 2003; arbejdsløsheden blandt kvinder er større end blandt mænd. For første gang siden 1997 er antallet af langtidsledige steget i 2002.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Tilgangen til de tre strategiske mål er forholdsvis afbalanceret og gør, at der ses både på efterspørgsel og udbud. Myndighederne har til hensigt at gennemføre reformer, der sigter på en udvikling af iværksætterstrukturen, som fortsat er kendetegnet ved meget små arbejdskraftintensive virksomheder, der har problemer med at lade sig omstrukturere og at optage innovation. Regeringen har hovedsagelig reageret på disse udfordringer gennem programmer, som især har et økonomisk indhold, men som spiller en fundamental rolle i omlægningen af økonomien og skabelsen af forudsætningerne for oprettelsen af kvalificerede arbejdspladser. Trods de fremskridt, der er gjort siden 1997, er der store udviklingsmuligheder for beskæftigelsen i servicesektoren. Der lægges stor vægt på livslang læring, som er af helt afgørende betydning, hvis der skal gøres noget ved de alvorlige mangler, der præger uddannelses- og kvalifikationsniveauet, herunder en reduktion af det store antal, der går tidligt ud af skolen. Strategien for livslang læring er imidlertid endnu ikke helt indført, og der kræves bedre tilsynsordninger. Koordineringen af integrationsstrategien og den nationale ligestillingsplan er blevet bedre. Det er meget vigtigt, at der lægges større vægt på forvaltnings-, kontrol og evalueringsordninger, hvis de fastsatte mål skal nås, og det skal være muligt på passende vis at evaluere beskæftigelsespolitikkerne.

Forvaltning: Det er nødvendigt med en nøje koordinering af beskæftigelsespolitikken og de økonomiske politikker. Der bør indføres effektive gennemførelsesordninger og strukturer på regionalt og lokalt plan, samtidig med at der sikres passende finansieringsmuligheder. Vægten skal ikke blot ligge på regeringsniveau, og arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet bør aktivt inddrages i gennemførelsen af den nationale handlingsplan.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigeshenstillinger op. *Livslang læring:* i 2001 blev der vedtaget en strategi for livslang læring. Som bidrag til de retlige rammer for livslang læring er der for nylig taget initiativ til vedtagelse af nye grundlæggende love om undervisning og erhvervsuddannelse. De vedholdende negative indikatorer kræver imidlertid, at gennemførelsen af denne strategi forbedres. Det er tvingende nødvendigt at gøre en indsats for at reducere antallet af mennesker, der tidligt går ud af skolen, og at sikre større kvalitet i uddannelsessystemet, og at dette i højere grad opfylder arbejdsmarkedets behov. *Ligestilling:* udbuddet af familiestøtteordninger stiger stadig, og der er især sket fremskridt inden for børnepasning, selvom efterspørgslen endnu ikke er opfyldt. Det er nødvendigt at gøre en aktiv indsats til bekæmpelse af den kønsbestemte lønforskel i den private sektor og det kønsopdelte arbejdsmarked. Ligestillingsdimensionen (ud fra et kønsperspektiv) bør yderligere udvikles i hele den nationale handlingsplan. *Arbejdsmarkedets parter:* en ny arbejdslovgivning træder i kraft i 2003. Den har været genstand for omfattende høringer af arbejdsmarkedets parter, og den indeholder bl.a. en forenkling af de administrative og retlige rammer og fastsættelsen af

grænser for anvendelsen af tidsbestemte kontrakter. Regeringen fremlagde i 2003 et forslag til en "social kontrakt" om konkurrenceevne og beskæftigelse, som bygger på tidligere aftaler, der blev undertegnet i 2001. Den energi, der blev lagt i forhandlingerne, bør følges op af en tilsvarende stærk gennemførelse, hvis det skal være muligt at imødekomme forventningerne.

FINLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: I 2002 steg BNP med 2,2%, og i år forventes væksten i BNP at ligge på 1,5%. Trods den træge økonomiske vækst har beskæftigelsen været uventet høj. Den samlede erhvervsfrekvens på 68,1% er større end EU-målet for 2005. Kvindernes erhvervsfrekvens på 66,2 % er højere end Lissabon-målsætningen for 2010. Erhvervsfrekvensen for arbejdstagere i alderen 55-64 er steget til 47,8%, hvilket er mere end EU-gennemsnittet, men mindre end EU-målet på 50%. Arbejdsløsheden var fortsat høj i 2002, hvor den for begge køn lå på 9,1%. Den forventes at stige til 9,3% i år.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den finske beskæftigelsesstrategi fokuserer på en øget erhvervsfrekvens og nedskæring af den strukturelt betingede arbejdsløshed og på den måde løse de problemer, der på mellemlang sigt opstår som følge af en faldende arbejdsstyrke. Denne politik følges af foranstaltninger, der skal forbedre kvaliteten i arbejdet og øge produktiviteten og den sociale integration. Regeringen har sat sig det mål, at arbejdsstyrken ved udgangen af valgperioden i 2007 skal være øget med mindst 100 000 personer. Det langsigtede mål er, at erhvervsfrekvensen ved udgangen af den næste valgperiode i 2011 skal være steget til 75%. Målet er at øge deltagelsen på arbejdsmarkedet i alle regioner og alle aldersgrupper, især blandt ældre, som er den gruppe, hvor der vil være det største vækstpotentiale for beskæftigelsen. Arbejdsløsheden skal ned på 5%. Regeringen er i færd med at forberede en øget arbejdsorienteret indvandring. Men hvis den økonomiske vækst fortsætter med at være beskeden, vil det være et problem at nå målet om en samlet beskæftigelse på 70% i 2010 på grund af den befolkningsmæssige situation.

Forvaltning: Den nationale handlingsplan er blevet til i et samarbejde mellem tre parter, og flere regionale organer har også været inddraget i processen. Hovedtrækkene i den nationale handlingsplan er blevet diskuteret i Parlamentets beskæftigelses- og ligestillingsudvalg. Der er dog stadig mulighed for forbedringer, så det sikres, at alle relevante aktører inddrages i handlingsplanen. Handlingsplanen indeholder nogle finansielle oplysninger. I forslaget til budget for 2004 var der afsat yderligere 8% til gennemførelse af en aktiv arbejdsmarkedspolitik. ESF's støtte til handlingsplanen er blevet gennemgået for hver enkelt retningslinje.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge de fleste af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Der er i samarbejde med arbejdsmarkedets parter blevet iværksat et beskæftigelsespolitisk program, som skal *forbedre arbejdsmarkedets programmernes effektivitet og gøre det lettere at fremskaffe egnet arbejdskraft*. Der er i Finland generel enighed om, at den strukturelle arbejdsløshed kun vil kunne mindskes, hvis aktiveringen øges. Den forventes at stige til 30% i 2003-2007. Målet for Finlands strategi for *aktiv aldring* er at sikre, at arbejdstagerne i 2010 bliver på arbejdsmarkedet i 2-3 år mere end i dag. Regeringens skattepolitik har til formål at gøre det *mere attraktivt at tage arbejde og at beskæftige mennesker* samt at fremme jobskabelsen for mennesker med lav indtægt. Målet er at reducere beskatningen med mindst 1,12 mia. EUR i løbet af valgperioden. Skatnedskæringerne vil i 2003 være på 792 mio. EUR. I 2002 lå skatteprocenten for personer med lavindtægt på 40,4%, hvilket er 0,6% lavere end i 2001, men stadig over EU-gennemsnittet på 37,8%. Trods bestræbelser på det modsatte er der ingen tydelige tegn på, at udviklingen går i retning af et *mindre kønsopdelt arbejdsmarked eller mindre kønsbestemte lønforskelle*. Der er brug for en mere strategisk langsigtet tilgang. Endelig bør Finland fortsat gøre en indsats for at forbedre uddannelsesmulighederne for lavtuddannede, og man bør være mere opmærksom på at reducere arbejdsløshedsfælderne og arbejdsomkostningerne for lavtlønnede.

SVERIGE

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Den økonomiske afmatning fortsatte i 2002 (vækstrater på 0,9% og 1,9%), og væksten i beskæftigelsen var negativ for første gang i fem år, og erhvervsfrekvensen faldt fra 74,1% til 73,6%. Dette skyldes især et fald på 0,8% i beskæftigelsen for mænd, hvorimod beskæftigelsen for kvinder er forblevet stabil på 72,2%. På den positive side kan det nævnes at beskæftigelsen af ældre arbejdstagere er steget fra 66,8% til 68%. Trods det mindre fald i beskæftigelsen er Lissabonmålsætningerne blevet mere end opfyldt, og arbejdsløsheden har ligget uændret på 4,9%, selvom ungdomsarbejdsløsheden er steget lidt fra 5,9% til 6,4%. Langtidsledigheden er stadig blandt de laveste i EU, idet den er på 1%.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Sveriges førsteprioritet er fuld beskæftigelse, dvs. 80% af aldersgruppen 20-64; datoen for opnåelsen af dette mål ligger dog efter 2004-fristen. Med henblik herpå er der truffet en række foranstaltninger for at øge den faktiske tilbagetrækningsalder, at øge indvandrernes erhvervsfrekvens og (den største arbejdsmarkedsudfordring) at forsøge at mindske antallet af arbejdstagere på langtidssygeorlov, hvoraf 65% er kvinder, særligt offentligt ansatte kvinder. Det store sygefravær strider mod andre indikatorer, som tyder på et godt arbejdsklima, f.eks. udbyggede videre- og efteruddannelsesordninger, effektiv ligestilling og barselsorlov for fædre. Produktiviteten pr. time steg i 2002 med over 3%, men fra et forholdsvis lavt udgangspunkt. Kvinderne udgør en lille del af iværksætterne og selvstændige, men tegner sig for 2/3 af de midler, der er afsat til en ny iværksætterordning. Det vigtigste redskab til at øge den sociale samhørighed består fortsat i støtte til svage grupper til at finde beskæftigelse.

Forvaltning: Den sociale dialog er stærk i Sverige, og arbejdsmarkedets parter er aktive, ikke kun i arbejdet med den nationale handlingsplan, men også i arbejdet med at indgå kollektive aftaler vedrørende arbejdstilrettelæggelse, arbejdsmiljø, livslang læring osv. Disse aftaler er ikke længere så centraliseret – der opstilles minimumskrav på centralt hold, hvorefter de danner grundlag for indgåelse af lokale aftaler. Regeringen har siden 2001 aflagt rapport til Parlamentet om gennemførelsen af EBS, men det er ikke klart, hvordan forholdet er mellem EBS og de nationale politiske beslutninger. I 2003 svarer ESF-bidraget til de forskellige programmer (ca. 148 mio. EUR) til ca. 3% af Sveriges arbejdsmarkedspolitik, og i den nationale handlingsplan oplyses det, hvilke retningslinjer ESF bidrager til.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge de fleste af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Forskellen i arbejdsløshed blandt svenskere og indvandrere falder fortsat og lå i 2002 på 11%. Der gøres en ekstra indsats for at øge beskæftigelsen, herunder øget sprogundervisning kombineret med undervisning på arbejdspladsen og anerkendelse af tidligere erhvervede kvalifikationer. Med henblik på en halvering af antallet af langtidssyge i 2008 gøres der en indsats gennem midlertidig jobstøtte, fælles aftaler mellem sygesikringen og de offentlige myndigheder om en forbedring af revalideringen og samarbejde med arbejdsgiverne om forebyggelse. Det er for tidligt at sige noget om, hvorvidt disse foranstaltninger vil få et positivt resultat. Reformen af skatte- og socialsikringsystemet med det formål at gøre det *mere attraktivt at arbejde* er en løbende proces, som blev startet i 1999. Marginalskatten er nu faldet til 46%, hvor den i 2000 var på 47,8%. Endelig skal der gøres opmærksom på en række andre opgaver, f.eks. skal det være lettere at udvikle små og mellemstore virksomheder, det skal sikres, at skolesystemet gør en reel indsats for at reducere antallet af elever, der går tidligt ud af skolen, og at uddannelsesmulighederne øges for lavtuddannede, især unge uden beskæftigelse.

DET FORENEDE KONGERIGE

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: UK er fortsat i stand til at fremlægge solide makro-økonomiske resultater med vækstrater over EU-gennemsnittet. I 2002 steg det faktiske BNP med 1,7%, og stigningen forventes at være på 2,0% i 2003 og 2,8% og 2,9% i henholdsvis 2004 og 2005. I 2002 blev der noteret en mindre stigning i arbejdsproduktiviteten, idet den var på 1,6%, men UK's produktivitet ligger stadig markant under produktiviteten hos flere større konkurrenter. Den samlede beskæftigelse lå stabilt på 71,7% i 2002, idet der var en stigende tendens for kvinder (65,3%) og ældre arbejdstagere (53,5%). Beskæftigelsen forventes at stige moderat i perioden 2003-2005. Arbejdsløsheden udviste en mindre stigning i 2002 til 5,1%, men den ligger stadig klart under EU-gennemsnittet. Langtidsledigheden er fortsat faldende, hvorimod ungdomsarbejdsløsheden er steget til 9,2%. Arbejdsløsheden og erhvervsinaktiviteten er stadig udbredt i visse etniske minoriteter og i andre særlige grupper. Den samlede arbejdsløshed forventes at falde til 4,9% i 2003, og den forventes at ligge uændret eller kun med få udsving på dette niveau i hele prognoseperioden. Antallet af personer i den erhvervsaktive alder, der anmoder om syge- eller invalideydelser er fortsat højt og ligger på 2,7 mio.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: UK har opfyldt alle de kvantitative mål for beskæftigelsen, der blev fastsat i Lissabon. Hovedudfordringen for UK er at sikre, at de gode beskæftigelsesresultater følges op af øget arbejdsproduktivitet og et mere rummeligt arbejdsmarked. Den nationale handlingsplan indeholder ikke en udtrykkelig vurdering af den nationale situation i lyset af de tre overordnede målsætninger, men generelt synes de politiske tiltag at være fokuseret på fuld beskæftigelse og social integration. Der lægges øget vægt på at mindske det store omfang af den økonomiske inaktivitet og den manglende balance i beskæftigelsesmønstret og -fordelingen. Der gøres stadig en indsats for ændre på UK's forholdsvis dårlige stilling med hensyn til faglige kvalifikationer, idet der er truffet en række yderligere foranstaltninger vedrørende udbud og efterspørgsel. Angående arbejds kvalitet og produktivitet er den politiske indsats fokuseret på øget fleksibilitet i arbejdsmetoderne kombineret med mindstekrav til sikkerhedsniveauet. Blandt de prioriterede områder kan ligeledes nævnes en lovreform og en forbedring af arbejdsmiljøet. Der lægges mindre vægt på mere generelle spørgsmål vedrørende jobkvalitet, herunder arbejdstidsspørgsmål, og der er stadig områder, der er præget af manglende ligestilling.

Forvaltning: Arbejdsmarkedets parter og de regionale og lokale aktører deltager i stadig stigende grad i udarbejdelsen af beskæftigelsesinitiativer, og der er bestræbelser i gang for at styrke de regionale planlægningsystemer. Der er sket fremskridt i bestræbelserne på at inddrage en bredere vifte af aktører i udarbejdelsen af dette års nationale handlingsplan, så det ikke kun er de lokale administrationer og arbejdsmarkedets parter. Det understreges, at ESF er et vigtigt redskab til at fremme UK's beskæftigelsesstrategi, og der gives eksempler på, hvilke foranstaltninger der har modtaget ESF-støtte. Der gives dog ingen oplysninger om de samlede finansielle bevillinger til støtte for retningslinjerne.

Opfølgning af Rådets henstillinger og vigtigste udfordringer: Gennem vedtagelse af forskellige foranstaltninger er man begyndt at følge nogle af Rådets beskæftigelseshenstillinger op. Den nationale handlingsplan er kendetegnet ved generel mangel på en vurdering af de politiske interventioners effektivitet. Fokus er ved gradvist at skifte til de *økonomisk inaktive*, især mennesker, der modtager syge- eller invaliditetsydelser, og de politiske tiltag omfatter en reform af ydelser og skatteforhold, en modernisering af arbejdsformidlingen og en række nye pilotprojekter. I bestræbelserne på at øge *aktiveringen* fokuseres der især på at opnå en større fleksibilitet i de vigtigste programmer, men "New

Deal” for voksne gælder stadig kun for dem, der har været arbejdsløse i 18 måneder, og der er fortsat tvivl med hensyn til, om den “aktive jobsøgning” er tilstrækkelig til at løse problemet med de arbejdsløses dårlige kvalifikationer og at fremme ansættelsen i varige jobs. På *ligestillingsområdet* lægges der vægt på foranstaltninger, som øger balancen mellem arbejde og privatliv, og en forbedring af børnepasningsmulighederne. Generelt lægges der ikke tilstrækkeligt vægt på ligestilling i planen, og det er et åbent spørgsmål, hvorvidt der gøres en tilstrækkelig indsats for at fjerne lønforskellen. Endelig kan det bemærkes, at selvom der ikke i UK er nogen planer om at fastsætte generelle regler for, hvornår *arbejdsmarkedets parter* skal inddrages, deltager de i stigende grad i forskellige konkrete politiske sammenhænge, herunder i forbindelse med kompetenceudvikling. Blandt andet med henvisning til UK’s dårlige resultater, hvad angår arbejdsproduktivitet, bør man desuden være særlig opmærksom på den praktiske gennemførelse af de *nationale kompetencestrategier*.

6. KONKLUSIONER: EN YDERLIGERE STYRKELSE AF DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESTRATEGI MED FULD INDDRAGELSE AF RAPPORTEN FRA DEN EUROPÆISKE TASKFØRCE FOR BESKÆFTIGELSE UNDER LEDELSE AF WIM KOK

Nærværende rapport viser, at der fortsat gennemføres reformer mht. en lang række af de aspekter, som dækkes af retningslinjerne for beskæftigelse. Disse reformer har allerede bidraget til en forbedring af arbejdsmarkedsresultaterne i hele det sidste tiår, hvilket bekræftes af arbejdsmarkedets evne til at opretholde beskæftigelsesniveauet i de nuværende økonomiske nedgangstider. Disse reformer skal videreføres og gøres mere omfattende.

For at fremme Europas muligheder for vækst og for at øge vore chancer for at nå beskæftigelsesmålene i 2010 er det nødvendigt med en indsats for at øge beskæftigelsen og væksten i produktiviteten. Dette understreges kraftigt i rapporten fra den europæiske taskforce for beskæftigelse under ledelse af Wim Kok. En sådan indsats må også suppleres med tiltag til forbedring af andre aspekter vedrørende arbejds kvalitet og for at fremme et rummeligt arbejdsmarked.

Det er ikke tilstrækkeligt med et begrænset tiltag for at reformere arbejdsmarkedet. Det er nødvendigt at føre en afbalanceret makroøkonomisk politik for at sikre tillid og stabilitet. En forbedring af betingelserne for selvstændige generelt og især for forskning og innovation er af afgørende betydning for at skabe flere job. Det er også nødvendigt med strukturreformer på markederne for varer, tjenesteydelser og kapital for at fremme konkurrenceevnen og for at skabe job. Det er nødvendigt, at der sker koordinerede fremskridt med hensyn til alle punkter på dagsordenen fra mødet i Lissabon, især med hensyn til forskning og innovation - og i forbindelse med reformen af de sociale sikringsystemer og herunder også pensionssystemerne.

Politikkerne inden for disse områder skal virke fremmende på erhvervsinvesteringerne i Europa, både med hensyn til menneskelig og fysisk kapital, og skabe bedre betingelser for jobskabelse og produktivitetsstigninger.

Det er nødvendigt at fokusere på gennemførelsen

Et vigtigt mål for revisionen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003 og koordineringen af den økonomiske og beskæftigelsesmæssige politik har været at lægge vægt på langsigtede retningslinjer, og man har anerkendt, at der skal lægges større vægt på gennemførelsen heraf. Taskforceen for beskæftigelse har fremhævet overensstemmelsen mellem de reformer, der er foreslået i taskforceens rapport, og den overordnede ramme for politikken, som er et resultat af de reviderede overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker og retningslinjerne for beskæftigelsen. Taskforceen har bekræftet, at det er nødvendigt at lægge større vægt på en stærk overvågning af de reformer, som gennemføres af medlemsstaterne, og at dette snarere bør ske gennem kraftige henstillinger fra EU for de enkelte lande og en mere effektiv brug af "peer review" end ved at gennemføre yderligere ændringer af retningslinjerne.

Medlemsstaterne bør videreføre hele den række af politikker, som anbefales i retningslinjerne for beskæftigelsen. På denne måde styrker de arbejdsgivernes og arbejdstagernes tilpasningsevne, øger udbuddet af arbejdskraft og forbedrer den menneskelige kapital; det er disse områder sammen med bedre styreformere, som rapporten fra taskforceen for beskæftigelse fokuserer på.

Kommissionen og Rådet tilslutter sig den evaluering og det politiske budskab, som fremlægges i rapporten fra taskforcen, og som ligeledes er fuldt ud på linje med retningslinjerne for den europæiske beskæftigelsesstrategi. Rapporten fra taskforcen for beskæftigelse viser, at medlemsstaterne bør prioritere følgende punkter:

- **Tilpasningsevnen for arbejdstagere og virksomheder skal øges**, ved at man fokuserer på en forbedring af arbejdskontraktens attraktivitet, både mht. standardkontrakter og ikke-standardkontrakter, og ved at fjerne hindringer for oprettelse af nye virksomheder.
- **Flere skal ind på arbejdsmarkedet** ved at man udarbejder omfattende aldringsstrategier, ved at sikre en aktiv arbejdsmarkedspolitik med individuel hjælp til alle, som søger arbejde, og ved at udforme politikker, så “det kan betale sig at arbejde,” og som især fokuserer på de lavtlønnede.
- **Flere og mere effektive investeringer i menneskelig kapital** ved at fastlægge ærgerrige mål for politikker, der skal øge investeringsniveauet for menneskelig kapital, ved at dele omkostninger og ansvar og ved at revidere incitamenterne for øgede investeringer og adgang til livslang læring.
- **Sikring af en effektiv gennemførelse af reformerne ved hjælp af en bedre styring** i form af partnerskaber for reformer, som kan mobilisere forskellige aktøres støtte og medvirken, ved at fastlægge klare mål for de nationale politikker som afspejling af de mål, der er fastlagt på europæisk niveau, og ved effektivt at udnytte offentlige fonde. EU-niveauet skal spille en vigtig rolle i støtten til medlemsstaternes indsats ved at styrke betydningen af landespecifikke henstillinger, ved at skabe en tættere forbindelse mellem EU-budgettet og gennemførelsen af målene fra Lissabon og ved at udarbejde et mere effektivt system til gensidig læring gennem udveksling af erfaringer.

Disse prioriterede mål samt de landespecifikke henstillinger i rapporten fra taskforcen for beskæftigelse udgør grundlaget for formuleringen af EU's henstillinger om de nationale beskæftigelsespolitikker i 2004.

En åbning af EØS for ti nye medlemsstater

Udfordringerne på arbejdsmarkedet i de tiltrædende medlemsstater er blevet udpeget²³ og retningslinjerne for beskæftigelsen er blevet udarbejdet for at kunne fremme reformer både i de nuværende og de nye medlemsstater. De ti nye medlemsstater vil fremlægge deres første nationale handlingsplan kort tid efter tiltrædelsen og vil være fuldt ud integreret i gennemførelsen af den nye europæiske strategi for beskæftigelsen. Ressourcerne fra ESF i 2004 og 2005 skal anvendes fuldt ud til at støtte de mest presserende reformer i de nye medlemsstater.

²³ "Fremskridt i gennemførelsen af de fælles evalueringsrapporter om tiltrædelseslandenes beskæftigelsespolitikker" KOM(2003) 663.

BILAG 1: NØGLEINDIKATORER OG KONTEKSTINDIKATORER^{24 25}

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Nøgleindikatorer																
Arbejdsløshed	7.3	4.5	8.6	10.0	11.3	8.7	4.4	9.0	2.8	2.7	4.3	5.1	9.1	4.9	5.1	7.7
Mænd	6.6	4.4	8.7	6.6	8.0	7.8	4.6	7.0	2.1	2.5	4.1	4.2	9.1	5.3	5.6	6.9
Kvinder	8.2	4.6	8.3	15.0	16.4	9.9	4.0	12.2	3.9	3.0	4.5	6.1	9.1	4.5	4.5	8.7
Beskæftigelsesfrekvens (15-64)	59.9	75.9	65.3	56.7	58.4	63.0	65.3	55.5	63.7	74.4	69.3	68.2	68.1	73.6	71.7	64.3
Mænd	68.2	80.0	71.7	71.4	72.6	69.5	75.2	69.1	75.6	82.4	75.7	75.9	70.0	74.9	78.0	72.8
Kvinder	51.4	71.7	58.8	42.5	44.1	56.7	55.4	42.0	51.6	66.2	63.1	60.8	66.2	72.2	65.3	55.6
Beskæftigelsesfrekvens (55-64)	26.7	57.8	38.4	39.7	39.7	34.8	48.1	28.9	28.3	42.3	30.0	50.9	47.8	68.0	53.5	40.1
Mænd	36.1	64.5	47.1	56.0	58.6	39.3	65.1	41.3	37.9	54.6	39.8	61.2	48.5	70.4	62.6	50.1
Kvinder	17.6	50.4	29.9	24.4	22.0	30.6	30.8	17.3	18.6	29.9	20.9	41.9	47.2	65.6	44.7	30.5
Vækst i arbejdsproduktiviteten (pr. indbygger)	0.9	2.3	0.8	4.2	0.7	0.5	4.6	-0.7	-1.9	-0.3	1.4	0.3	1.3	1.7	1.1	0.7
Vækst i arbejdsproduktiviteten (pr. time)	0.9	2.3	1.2	4.2	0.7	0.4	4.6	-1.0	-1.9	-0.5	1.4	0.3	1.4	3.1	1.1	0.6

²⁴ Referenceåret er 2002, medmindre andet er anført.

²⁵ Indikatorer med * bygger på data fra ikke-harmoniserede nationale kilder og er derfor ikke helt sammenlignelige.

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Langtidsarbejdsløshed	3.6	0.9	4.0	5.1	3.9	2.7	1.3	5.3	0.8	0.7	0.8	1.8	2.3	1.0	1.1	3.0
Mænd	3.1	0.8	3.9	3.0	2.3	2.3	1.7	4.1	0.6	0.6	0.6	1.4	2.5	1.2	1.4	2.6
Kvinder	4.1	1.0	4.1	8.3	6.3	3.3	0.7	7.2	1.0	0.8	1.1	2.2	2.0	0.8	0.7	3.6
Forebyggende foranstaltninger (unge arbejdsløse)	:	:	:	:	:	:	11.7	:	30.3	:	3.9	:	:	2.6	16	:
Forebyggende foranstaltninger* (voksne arbejdsløse)	:	:	:	:	:	:	12.9	:	22.3	:	2.1	:	:	17.4	9	:
Ny start(a) (unge arbejdsløse)*	:	:	:	:	:	:	59.6	:	22	:	82.2	:	:	2.6	0	:
Ny start(a) (voksne arbejdsløse)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46.4	:	82.9	:	:	17.4	0	:
Ny start(b) *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Aktivering af langtidsledige*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	:
Tilgang til arbejdsmarkedet*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	:
3 måneder efter deltagelse i en foranstaltning	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	:
6 måneder efter deltagelse i en foranstaltning	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	:
Tilbagevenden til arbejdsløshed*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	:
3 måneder efter deltagelse i en foranstaltning	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	:
6 måneder efter deltagelse i en foranstaltning	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	:
Nyetablerede virksomheder (brutto) (2000)	7.0	10.0	:	:	9.7	:	:	7.8	11.4	9.4	:	7.6	7.3	7.0	8.9	:

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Vækst i beskæftigelsen	-0.2	-0.7	-0.6	-0.2	1.3	0.8	1.4	1.4	3.2	0.8	-0.4	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4
Mænd	-0.9	-0.8	-1.3	-0.7	0.5	0.1	0.3	0.9	1.1	0.0	-2.5	-0.1	-0.8	-0.2	0.0	-0.2
Kvinder	0.7	-0.6	0.2	0.6	2.6	1.7	2.9	2.1	6.6	1.9	2.3	0.5	1.6	0.6	0.5	1.1
Andel af nyetablerede virksomheder, som overlever (2000)	:	63.8	:	:	69.3	:		71.3	78.4	:	:	71.6	68.4	:	77.8	:
Forskellige former for tilrettelæggelse af arbejdet (deltid + tidsbegrænset + selvstændige)	35.5	32.9	37.8	39.9	45.6	33.8	33.2	35.1	21.3	54.7	32.9	43.1	34.4	36.4	36.4	38.0
Forskellige former for tilrettelæggelse af arbejdet (deltid)	18.3	18.3	19.2	1.9	3.7	12.9	13.2	6.3	10.8	34.8	18.0	2.4	8.1	14.0	22.2	15.4
Mænd	4.8	9.6	4.2	0.8	0.8	3.0	3.2	1.7	0.8	14.7	3.8	0.6	4.6	5.2	6.8	4.3
Kvinder	35.7	27.6	36.9	3.6	8.1	24.2	24.6	12.9	25.1	59.9	34.8	4.6	11.6	23.0	39.2	28.9
Forskellige former for tilrettelæggelse af arbejdet (tidsbegrænset)	4.6	5.9	10.0	9.3	26.5	10.2	2.3	7.0	3.3	5.0	6.2	19.2	13.2	8.6	3.2	9.7
Mænd	4.2	5.7	10.6	8.7	27.5	10.4	2.4	6.5	3.4	6.0	6.8	19.0	11.1	8.7	3.7	10.1
Kvinder	5.1	6.2	9.2	10.2	25.0	10.0	2.2	7.8	3.1	3.8	5.6	19.5	15.2	8.4	2.8	9.1
Forskellige former for tilrettelæggelse af arbejdet (selvstændige)	13.6	8.0	10.0	32.0	17.5	9.7	16.8	23.4	7.4	11.1	10.9	25.4	12.3	10.2	11.4	14.0
Mænd	16.5	11.8	12.9	38.0	20.5	12.9	24.3	28.3	9.5	13.2	13.1	27.8	15.9	14.8	15.4	17.8
Kvinder	9.7	3.7	6.4	22.3	12.5	5.7	6.3	15.2	4.1	8.4	8.3	22.6	8.5	5.2	6.5	8.9
Udvikling i antallet af arbejdsulykker (alvorlige)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	94
Udvikling i antallet af arbejdsulykker (med dødelig udgang)	124	55	65	78	81	79	43	62	37	79	94	:	98	105	92	79

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Udviklingen i antallet af erhvervssygdomme	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Åbenhed om arbejdstilbud*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Uddannelsesniveaueet for 20-24 årige	81.1	63.9	73.3	81.3	64.9	81.7	83.9	69.1	69.8	73.3	85.0	43.7	86.2	86.7	91.0	75.6
Mænd	77.6	65.4	72.6	76.3	58.2	80.5	79.7	64.2	74.0	70.0	85.6	35.4	81.9	85.2	90.7	72.9
Kvinder	84.7	62.5	73.8	85.9	71.9	82.8	88.1	74.0	65.5	76.7	84.4	52.0	90.4	88.3	91.3	78.4
Deltagelse i uddannelse og erhvervsuddannelse.	6.5	18.4	5.8	1.2	5.0	2.7	7.7	4.6	7.7	16.4	7.5	2.9	18.9	18.4	22.3	8.5
Mænd	6.8	16.2	6.1	1.2	4.5	2.4	6.5	4.5	8.9	16.9	7.6	2.4	16.5	15.7	18.6	7.9
Kvinder	6.3	20.7	5.5	1.1	5.4	3.0	8.8	4.7	6.4	15.9	7.4	3.3	21.4	21.2	26.3	9.2
Investering i menneskelige ressourcer (2000)	5.2	8.4	4.5	3.8	4.4	5.8	4.4	4.6	:	4.8	5.7	5.7	6.0	7.4	4.4	4.9
Faglig efteruddannelse (mænd) (1999)		54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	:
Faglig efteruddannelse (kvinder) (1999)		58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	:
Erhvervsfrekvens	64.7	79.6	71.5	63.1	66.0	69.1	68.4	61.1	65.5	76.5	73.0	72.1	74.9	77.6	75.6	69.7
Mænd	73.1	83.6	78.7	76.6	79.0	75.7	79.0	74.3	77.1	84.5	80.1	79.5	77.0	79.4	82.7	78.4
Kvinder	56.2	75.5	64.2	50.1	52.8	62.7	57.8	47.9	53.7	68.3	66.0	65.0	72.8	75.8	68.3	60.9
Gennemsnitlig alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet (2001)	57.0	61.9	60.7	59.6	60.6	58.1	63.1	59.4	56.8	60.9	59.6	62.0	61.6	62.0	62.1	59.9
Mænd	57.8	62.2	60.9	61.2	60.7	58.2	63.2	59.6	57.5	61.1	60.0	62.0	61.6	62.1	63.1	60.5
Kvinder	55.9	61.1	60.4	57.7	60.2	58.0	62.2	59.2	55.3	60.3	58.6	61.5	61.4	61.9	61.0	59.1

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Kønsforskelle på beskæftigelsesområdet	16.9	8.3	12.9	28.9	28.5	12.8	19.8	27.1	24.0	16.3	12.6	15.1	3.8	2.7	12.7	17.2
Kønsforskelle på arbejdsløhedsområdet	1.6	0.2	-0.4	8.4	8.4	2.1	-0.6	5.2	1.8	0.5	0.4	1.9	0	-0.8	-1.1	1.8
Kønsbestemte lønforskelle	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	15.8
Den private sektor	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	21.9
Den offentlige sektor	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	11.0
Beskæftigelseseffekten af forældreskab (mænd)	-10.6	:	-7.9	-6.5	-13.1	-14.3	:	-14.2	-8.3	-4.7	-5.4	-10.6	-9.9	:	-4.8	-9.5
Beskæftigelseseffekten af forældreskab (kvinder)	3.1	:	21.4	5.2	8.8	11.5	16.3	4.9	5.4	11.5	8.9	-1.4	:	:	22.9	12.7
Dækningsgrad for børnepasning, 0-3 år* (1998 D;2001 NL,FIN)	28.3	68	7	:	11	30	:	7	10	22.5	8.8	16.3	26.1	73	10.8	:
Dækningsgrad for børnepasning, 3 - skolepligtig alder* (1998 D; 2001 NL, FIN)	100	94	89.5		100			98		82.5	81.6		61.3	76.7	29.4	
Personer, der går tidligt ud af skolen	12.4	15.4	12.6	16.1	29.0	13.4	14.7	24.3	17.0	15.0	9.5	45.5	9.9	10.4	:	18.8
Mænd	14.9	13.8	12.6	20.1	35.4	14.9	18.5	27.9	14.4	15.7	8.8	52.9	12.6	11.4	:	21.4
Kvinder	9.9	17.0	12.6	12.3	22.3	11.9	10.8	20.7	19.6	14.3	10.3	38.1	7.3	9.3	:	16.2
Forskelle i arbejdsløshedstal for personer, der er dårligt stillet*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Forskelle i arbejdsløshedstallene mellem ikke-EU- statsborgere og EU-statsborgere	27.2	8.9	8.2	-0.1	4.6	16.8	-0.3	:	6.6	3.2	5.5	3.5	11.8	10.2	5.0	8.7
Fattige i arbejde	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	7
Mænd	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	8
Kvinder	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	6
Arbejdsløhedsfælden	91.3	90.7	88.4	80.8	81.7	84.0	73.4	59.9	86.7	84.8	72	87.0	83.4	87.1	70.3	:

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Ungdomsarbejdsløshed	48.9	40.4	45.9	34.3	33.9	37.8	16.6	42.7	27.3	37.2	39.9	29.5	40.4	45.9	24.7	37.8
Regionale forskelle (beskæftigelse)	7.4	:	:	5.61	8.7	:	:	15.5	:	1.9	:	4.8	8.9	:	6.5	:
Regionale forskelle (arbejdsløshed)	45.5	:	:	25.1	34.8	:	:	76.5	:	21.5		29.5	37.3	:	30.1	:
Kontekstindikatorer																
BNP-vækst	0.7	1.6	0.2	4.0	2.0	1.2	6.0	0.4	1.1	0.2	1.0	0.5	1.6	1.9	1.8	1.1
Beskæftigelsesfrekvens (aldersgruppen 15-24)	29.4	63.5	45.6	26.5	33.3	30.1	47.9	25.8	32.3	70.0	51.8	42.1	40.7	42.8	56.3	40.6
Beskæftigelsesfrekvens (aldersgruppen 25-54)	76.5	84.1	78.7	71.1	70.1	79.5	76.1	70.1	79.1	82.8	84.1	81.6	81.6	84.2	80.6	77.2
Beskæftigelsesfrekvens (aldersgruppen 20-64)	64.9	77.7	68.7	61.4	62.6	68.7	70.7	59.4	68.5	75.8	72.3	73.4	72.6	78.5	74.7	68.2
Beskæftigelsesfrekvens, fuldtidsækvivalent	55.4	69.7	58.1	56.3	56.2	60.4	60.7	53.6	60.9	58.1	63.0	67.1	65.8	68.1	62.1	58.9
Mænd	67.6	76.7	69.9	72.0	72.2	70.4	74.4	68.4	76.0	74.7	74.8	76.7	69.3	72.9	74.0	71.2
Kvinder	43.2	63.1	46.4	41.3	40.1	50.9	47.0	39.2	45.7	42.0	51.4	58.0	62.4	63.4	50.8	46.8
Jobtilfredshed	4.6	4.9		4.0	4.3	4.7	:	4.2		4.8	5.2	4.2	4.4	:	:	4.4
De reale enhedslønomkostninger	1.2	0.5	-0.8	-1.2	-1.1	0.7	-3.6	0.4	5.0	1.7	-0.6	0.4	-0.2	0.8	-0.7	-0.2
Arbejdsproduktivitet (pr. arbejdstager)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	100
Arbejdsproduktivitet (pr. time)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	100
Tilgangen til langtidсарbejdsløshed*																

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Beskatning af lavtlønnede	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	7,2
Mænd	7.1	6.5	6.0	7.6	8.8	7.5	4.7	9.6	2.4	4.0	3.9	5.1	11.0	6.4	9.2	7.6
Kvinder	5.5	3.9	3.8	11.4	10.3	7.4	3.2	9.7	3.2	3.8	3.6	5.9	10.6	6.5	6.2	6.8
Udgifter til arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger (aktive) (2001)	1.0	1.6	0.9	0.3	0.7	0.9	0.7	0.5	:	0.9	0.4	0.2	0.7	1.3	0.1	0.7
Udgifter til arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger (passive) (2001)	2.2	2.3	2.0	0.4	1.4	1.4	0.7	0.6	0.5	1.7	1.2	1.0	2.1	1.1	0.4	1.3
Ansættelse i nyetablerede virksomheder (2000)	1.6	2.4	:	:	4.5	:	:	2.9	:	:	:	2.7	0.5	1.8	:	:
Beskæftigelsesfrekvensen inden for tjenesteydelser	47.6	58.1	49.1	34.7	38.2	48.8	43.1	40.8	74.0	59.3	46.6	39.2	45.7	56.4	60.6	48.3
Mænd	46.5	51.9	43.8	39.9	39.1	45.4	39.1	44.9	76.7	57.4	40.4	36.5	37.1	47.7	55.7	46.0
Kvinder	48.7	64.4	54.5	29.7	37.2	52.2	47.2	36.8	71.2	61.2	53.0	41.8	54.3	65.4	65.6	50.6
Arbejdstid	39.3	39.1	39.9	41.0	40.4	37.7	39.5	38.5	39.5	38.9	40.0	40.3	39.2	39.9	43.3	40.0
Mænd	39.7	40.1	40.3	41.9	41.0	38.2	40.7	39.8	40.3	39.1	40.1	41.1	40.0	40.1	44.9	40.8
Kvinder	38.3	37.7	39.2	39.7	39.5	36.9	37.7	36.4	37.9	38.1	39.9	39.2	38.2	39.6	40.6	38.6
Overarbejde	1.1	4.8	7.9	0.3	0.2	2.2	1.5	1.4	3.8	6.4	6.3	1.4	8.5	8.0	4.2	4.1
Mænd	1.4	5.4	10.2	0.3	0.2	2.3	2.2	1.8	5.4	7.4	8.2	1.8	10.4	10.9	4.7	5.0
Kvinder	0.8	4.1	5.2	0.2	0.1	2.1	0.8	0.9	1.6	5.0	3.9	0.9	6.6	5.3	3.5	3.1
Ledige stillinger i forhold til antal arbejdsløse*	0.10	0.03	0.11	:	0.03	:	:	:	:	0.49	:	:	0.01	0.28	:	:
Anvendelse af computere	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	53
Virksomheders investeringer i uddannelse af voksne (1999)	0.9	1.4	0.7	0.5	0.9	1.2	1.0	0.6	1.0	1.1	0.5	0.6	1.1	1.3	0.8	0.8

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Arbejdskraftreserver	2.9	3.6	3.7	1.4	4.4	2.0	4.3	8.0	1.8	3.7	3.9	1.5	6.1	1.8	6.0	4.4
Mænd	2.2	2.7	2.9	0.8	2.9	1.5	3.6	5.1	1.3	2.8	2.6	1.0	5.7	1.8	5.0	3.2
Kvinder	3.7	4.5	4.4	2.0	6.0	2.5	5.0	10.9	2.3	4.6	5.2	1.9	6.4	1.8	7.1	5.6
Væksten i udbuddet af arbejdskraft	0.5	-0.3	0.0	1.0	1.4	0.3	0.0	0.5	1.1	0.7	1.6	0.3	-0.1	-0.3	0.0	0.4
Mænd	0.0	-0.2	-0.2	0.3	0.7	0.4	-0.7	0.3	0.9	0.2	0.5	0.0	-0.5	-0.6	-0.3	0.1
Kvinder	1.1	-0.4	0.3	1.5	2.1	0.3	0.7	0.6	1.4	1.2	2.8	0.5	0.4	0.0	0.3	0.7
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet som fuldtidsækvivalent	24.4	13.6	23.5	30.7	32.1	19.5	27.4	29.2	30.3	32.7	23.4	18.7	6.9	9.5	23.2	24.4
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (aldersgruppen 15-24)	5.7	0.8	3.1	10.0	12.3	8.0	6.5	9.1	7.8	2.6	8.2	11.2	1.3	0.6	3.6	6.5
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (aldersgruppen 25-64)	19.4	7.8	13.8	34.3	31.9	16.1	21.9	31.8	28.8	18.5	13.7	15.2	4.4	3.3	13.4	19.5
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (aldersgruppen 55-64)	18.4	14.3	17.3	30.7	36.1	8.6	34.4	24.2	19.5	25.9	19.4	20.6	0.6	5.2	17.4	19.6
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (højtuddannede)	4.2	2.4	2.4	6.3	11.0	4.9	7.6	8.6	10.5	6.3	2.1	3.4	1.0	0.2	3.3	4.5
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (mellemlange uddannelser)	17.7	5.4	8.6	25.6	21.4	13.1	20.5	18.3	18.8	10.7	12.7	8.6	8.3	5.6	9.4	12.3
Kønsmæssige forskelle på beskæftigelsesområdet (lavtuddannede)	20.6	15.7	18.2	25.6	31.6	13.4	27.6	29.0	23.5	25.8	15.6	19.8	12.2	11.6	8.2	22.8
Kønsmæssige lønforskelle (aldersgruppen 16-24) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	6
Kønsmæssige lønforskelle (aldersgruppen 25-54) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	15
Kønsmæssige lønforskelle (aldersgruppen 55-64) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	23
Kønsmæssige lønforskelle (højtuddannede) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	18

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-15
Kønsbestemte lønforskelle (mellemlange uddannelser) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	14
Kønsbestemte lønforskelle (lavtuddannede) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	17
Kønsopdeling (erhverv)	25.3	28.3	26.9	21.8	25.2	26.3	26.9	21.8	27.1	24.5	27.7	27.7	29.4	27.8	26.4	25.1
Kønsopdeling (sektorer)	18.2	18.5	18.1	15.5	19.4	17.5	21.0	15.4	19.7	16.7	20.3	22.1	21.6	21.5	18.8	17.7
Afhængige ældre*	:	56.6	:	:	:	14.1	:	:	:	:	:	:	28.6	17.3	:	:
Arbejdsmarkedsforskelle for dårligt stillede grupper	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Implicitte skattesatser for arbejdstagere	43.4	40.0	39.8	36.2	30.3	42.5	26.7	40.7	30.9	30.6	39.3	34.2	43.4	45.7	24.8	36.3

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
	WORK	61	42	48	33	46	42	46	39	45	44	30	:	35	62	:	:
	EDUC_TRAIN	3	6	5	12	1	3	3	2	2	13	3	:	10	0	:	:
	NON_EMPLOYED	36	52	48	56	53	55	51	59	53	43	67	:	55	38	:	:
WORK	WORK	84u	77u	80	71u	75	79	76	74	82	89u	81	:	77u	91	:	:
	EDUC_TRAIN	0u	3u	0	5u	1	1	0	0	0	1u	4	:	6u	1	:	:
	NON_EMPLOYED	16u	20u	19	24u	24	20	24	26	18	10u	15	:	18u	9	:	:
EDUC_TRAIN	WORK	:	:	25u	:	:	:	:	:	:	:	34u	:	:	:	:	:
	EDUC_TRAIN	:	:	41u	:	:	:	:	:	:	:	21u	:	:	:	:	:
	NON_EMPLOYED	:	:	33u	:	:	:	:	:	:	:	44u	:	:	:	:	:
NON_EMPLOYED	WORK	45	27	26	13	30	25	29	24	21	25	17	:	21	39	:	:
	EDUC_TRAIN	2	7	5	11	1	4	5	2	2	16	2	:	7	0	:	:
	NON_EMPLOYED	53	66	68	76	69	72	66	74	76	59	81	:	72	61	:	:

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON_EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC_TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

<i>Originalsprog:</i>	<i>Oversættelse:</i>
Transitions into employment and training	Overgang til beskæftigelse og uddannelse
Transitions of unemployment people into employment and training form year n to year n+1	Arbejdsløses overgang til beskæftigelse og uddannelse fra år n til år n+1
Year	År
WORK	I ARBEJDE
EDUC TRAIN	UNDER UDDANNELSE
NON EMPLOYED	ARBEJDSLØS
<u>Kilde: European Community House.....</u>	Kilde: Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, Eurostat
<u>Notes</u>	<u>Bemærkninger</u>
Age Group: 17-65 in 2000 ...	Aldersgruppe: 17-65 år i 2000 og arbejdsløse i 1998
Classification based ILO ...	Klassifikationen baseret på ILO's aktivitetsstatus og selvdefineret vigtigste aktivitetstatus
WORK includes persons ...	I ARBEJDE omfatter personer,
- working with an employer ...	- som har betalt beskæftigelse hos en arbejdsgiver
- self-employees and	- er selvstændige og
- unpaid family workers	- familiemedlemmer, som arbejder uden løn
NON_EMPLOYED includes persons	ARBEJDSLØSE omfatter personer,
- whose ILO activity ...	- hvis ILO-aktivitetsstatus er arbejdsløs, inaktiv eller "discouraged worker"
- who work less than 15 hours ...	- som har mindre end 15 timers betalt arbejde, og som ikke anser dette arbejde som vigtigste aktivitet
EDUC_TRAIN includes persons	UNDER UDDANNELSE omfatter personer,
- working with an employer ...	- som arbejder som lærling med løn hos en arbejdsgiver, eller som er under uddannelse under særlige ordninger
- in education or training	- som er under uddannelse eller erhvervsuddannelse

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
TOTAL	DECILE1	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	:	6	7	:	6
	DECILE2	7	7	7	7	5	7	7	7	6	7	5	:	7	7	:	7
	DECILE3	7	7	7	8	5	7	7	7	6	7	6	:	7	7	:	8
	DECILE4_10	51	46	51	59	39	47	51	46	41	48	39	:	54	52	:	55
	NON-EMPLOYED	28	35	29	19	45	33	28	35	41	32	44	:	25	27	:	24
DECILE1	DECILE1	63	59	55	46	34	53	44	54	60	38	59	:	52	48	:	56
	DECILE2	13	9	12	25	12	14	12	19	13	20	11	:	18	12	:	13
	DECILE3	8	4	5	3	8	5	6	4	4	7	4	:	3	7	:	6
	DECILE4_10	2	4	4	4	7	5	6	4	6	8	4	:	6	13	:	5
	NON-EMPLOYED	13	24	24	21	39	23	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20
DECILE2	DECILE1	5	9	11	3	15	11	12	10	12	10	11	:	7	18	:	10
	DECILE2	60	53	55	45	36	48	36	44	45	32	44	:	52	46	:	54
	DECILE3	17	15	11	23	15	16	15	20	20	19	16	:	21	15	:	15
	DECILE4_10	12	18	13	12	19	14	18	14	11	16	19	:	11	16	:	10
	NON-EMPLOYED	6	5	9	17	15	11	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11
DECILE3	DECILE1	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	:	1	1	:	3
	DECILE2	11	17	11	6	10	12	16	11	16	9	13	:	6	24	:	16
	DECILE3	61	49	55	49	25	45	47	42	45	32	38	:	57	42	:	47
	DECILE4_10	19	24	23	31	50	32	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27
	NON-EMPLOYED	8	8	9	10	14	8	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7
DECILE4+	DECILE1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	:	0	1	:	1
	DECILE2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	:	1	1	:	1
	DECILE3	1	3	2	2	5	3	4	3	3	3	5	:	2	4	:	3
	DECILE4_10	93	92	92	92	88	91	90	91	92	90	89	:	95	89	:	92
	NON-EMPLOYED	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	:	3	5	:	4
NON_EMPLOYED	DECILE1	6	5	6	9	5	5	7	5	3	5	3	:	6	5	:	4
	DECILE2	3	3	4	6	4	4	7	4	3	7	2	:	6	3	:	3
	DECILE3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	4	1	:	3	2	:	3
	DECILE4_10	6	4	5	10	5	5	7	5	3	7	3	:	7	9	:	6
	NON-EMPLOYED	83	87	82	71	84	84	76	83	89	77	91	:	79	81	:	84

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

<i>Originalsprog:</i>	<i>Oversættelse:</i>
Transitions by pay level	Overgang ud fra lønniveau
Transitions between non-employment ...	Overgang mellem arbejdsløshed og beskæftigelse samt inden for beskæftigelse ud fra lønniveau (bruttomånedsløn) fra år n til år n+1
Year	År
TOTAL	I ALT
DECILE ..	DECIL ..
NON-EMPLOYED	ARBEJDSLØS
Kilde: European Community	Kilde: Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, Eurostat
<u>Notes</u>	<u>Bemærkninger</u>
Age Group: 15-65	Aldersgruppe: 15-65 år
Classification based ...	Klassifikationer på grundlag af ILO-aktivitetsstatus og bruttomånedsløn
NON_EMPLOYED = ILO activity ...	ARBEJDSLØS = ILO's aktivitetsstatus er arbejdsløs, inaktiv eller "discouraged worker"
: means data ...	: betyder, at der ikke foreligger data, eller at antallet af undersøgte personer er under 20.

KILDER SAMT DEFINITIONER

De data, der anvendes i nærværende rapport, stammer hovedsagelig fra Eurostat, De Europæiske Fællesskabers Statistiske Kontor. Nogle af dataene stammer også fra de nationale handlingsplaner for beskæftigelse. De vigtigste datakilder for Eurostat er:

- Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse
- Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata
- Eurostats harmoniserede rækker for arbejdsløshed og
- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel.

Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse er EU's harmoniserede undersøgelse af udviklingen på arbejdsmarkedet. Nogle medlemsstater fremlægger resultater hvert kvartal fra en løbende undersøgelse af arbejdsstyrken, andre udarbejder én enkelt årlig undersøgelse om foråret.

Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata er en harmoniseret række kvartalsvise beskæftigelsesstatistikker på grundlag af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse og nationale kilder. Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata består af to sæt af kvartalsvise rækker: 1) population, beskæftigelse og arbejdsløshed opdelt efter køn og alder, hovedsagelig på grundlag af resultater fra Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse og 2) beskæftigelse på grundlag af den økonomiske aktivitet og beskæftigelsesstatus (hovedsagelig på grundlag af Det Europæiske Nationalregnskabssystems beskæftigelsesdata fra nationalregnskaberne (som endvidere er opdelt efter køn og nogle jobkarakteristika).

Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel er en årlig longitudinal undersøgelse af et repræsentativt panel af husholdninger, som blev startet i 1994 og dækker levevilkår, beskæftigelsesstatus, sundhed, uddannelse og indtægter. Der fandtes data for tidsrummet 1994 - 2000, hvor denne rapport blev offentliggjort. Undersøgelsen bygger på et harmoniseret Eurostat-spørgeskema, der er tilpasset af de nationale institutter.

Nøgleindikatorer

Arbejdsløse

Definition: Samlet antal ledige som andel af den samlede erhvervsaktive befolkning (efter køn).

Kilde: Eurostats harmoniserede rækker for arbejdsløshed.

Beskæftigelsesfrekvens

Definition: Den samlede beskæftigelsesfrekvens (aldersgruppen 15-64), opdeling efter køn og en opdeling efter ældre arbejdstagere (aledersgruppen 55-64). Antal beskæftigede i procent af den samlede befolkningsgruppe i samme aldersgruppe.

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata.²⁶

Overgang ud fra lønningsniveauet

Definition: Overgange mellem ledighed og beskæftigelse og inden for beskæftigelse ud fra lønniveauet (den månedlige bruttoløn) fra år n til år n + 1²⁷.

Kilde: De Europæiske Fællesskabers Husholdningspanel, Eurostat.

Vækst i arbejdsproduktivitet

Definition: Vækst i BNP pr. Beskæftiget person og pr. arbejdstime.

Kilde: ENS95, GD ECFIN

Overgang ud fra beskæftigelsesstatus

Definition: Overgange mellem beskæftigelse, ledighed og inaktivitet fra år n til år n + 1.

Kilde: De Europæiske Fællesskabers Husholdningspanel, Eurostat

Langtidsarbejdsløshed

Definition: Det samlede antal langtidsledige (12 måneder eller mere) som en andel af den samlede erhvervsaktive befolkning (opdelt efter køn).

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata

Forebyggende foranstaltninger

Definition: Andel af unge/voksne arbejdsløse, der er blevet arbejdsløse i måned x og stadig er arbejdsløse i måned x + 6/12, og som ikke har fået indgående rådgivning og støtte til jobsøgning (arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i kategori I [målværdi 0%=fuldstændig overensstemmelse] (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

Ny start (a)

Definition: Andel af unge/voksne ledige, som er blevet arbejdsløse i måned x og stadig er ledige i måned x + 6/12, og som ikke har fået tilbudt en ny start i form af uddannelse, videreuddannelse, erhvervs erfaring, et job eller andre beskæftigelsesforanstaltninger. (Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i kategori 2-7 [målværdi 0%=fuld dækning] (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

²⁶ Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata er sammenlignelige skøn på grundlag af arbejdsstyrkeundersøgelsen og ENS 95.

²⁷ De viste lønningsniveauer er 1, 2, 3 og 4-10. Arbejdsløshed svarer til ILO's aktivitetsstatus "arbejdsløs", "inaktiv" og "discouraged worker".

Ny start (b)

Definition: Andel af unge/voksne ledige, som er bliver ledige i måned x og stadig er ledige i måned x + 6/12, og som ikke har fået tilbudt en ny start i form af uddannelse, videreuddannelse, erhvervs erfaring, et job eller anden form for beskæftigelsesforanstaltning. (Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i kategori 1-7) [målværdi 0%=fuld dækning] (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

Aktivering af langtidslidende

Definition: Antal registrerede langtidslidende deltagere i en aktivitetsforanstaltning (uddannelse, videreuddannelse, erhvervs erfaring eller anden beskæftigelsesforanstaltning) i forhold til det samlede antal langtidslidende deltagere + registrerede langtidslidende (årlige gennemsnit). Opdelt efter foranstaltningstype og køn. (Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger i kategori 2-7).

Kilde: Nationale data (på mellemlang sigt databasen for arbejdsmarkedets politiske foranstaltninger)

Opfølgning med hensyn til deltagerne i aktivitetsforanstaltninger

Definition:

1. Andelen af deltagere i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, som får beskæftigelse (3 eller 6 måneder efter deltagelse i en foranstaltning).
2. Andelen af deltagere i arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, som igen bliver ledige (3 eller 6 måneder efter deltagelse i en foranstaltning).

Kilde: Nationale data

Nyetablerede virksomheder

Definition: Andelen (brutto) af nyetablerede virksomheder procentuelt af den samlede masse af aktive virksomheder.

Kilde: Eurostat Structural Business Statistics (SBS) (Statistik over erhvervsstrukturer)

Vækst i beskæftigelsen

Definition: De årlige ændringer vedrørende det samlede antal beskæftigede, generelt og efter sektor (efter køn).

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata

Andel af nyetablerede virksomheder, som overlever

Definition: Nyetablerede virksomheder i år n, som stadig er aktive i år n+3.

Kilde: Eurostat Structural Business Statistics (SBS)

Forskellige former for kontrakter og tilrettelæggelse af arbejdet

Definition: Det samlede antal arbejdstagere på deltid og/eller med tidsbegrænsede kontrakter og helt selvstændige som procentuel andel af de beskæftigede. Arbejdstagere i atypisk beskæftigelse (deltids og/eller tidsbegrænset ansættelse) som procentuel andel af det samlede antal beskæftigede. (Opdeling efter deltid, tidsbegrænset ansættelse, deltidsarbejde og tidsbegrænset ansættelse, efter grund, efter køn). Det samlede antal selvstændige som procentuel andel af det samlede antal beskæftigede. (Opdeling efter deltid, efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Overgang ud fra kontrakttype

Definition: Overgange mellem ledighed og beskæftigelse og inden for beskæftigelse ud fra kontrakttype fra år n til år n+1.²⁸

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, Eurostat

Udviklingen i antallet af arbejdsulykker

Definition: Udvikling i antallet af ulykker defineret som antallet af arbejdsulykker pr. 100 000 beskæftigede.

Kilde: European Statistics on Accidents in Work (ESAW) (europæiske arbejdsulykkestatistikker), Eurostat

²⁸ Kontrakttypen vedrører fastansættelse, tidsbegrænset ansættelse, uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse (f.eks. lærlinge med løn) samt selvstændige.

Udvikling i antallet af erhvervssygdomme

Definition: Udviklingen i antallet af erhvervssygdomme.

Kilde: European Occupational Diseases Statistics (EODS) (europæiske statistikker over erhvervssygdomme), Eurostat

Åbenhed omkring ledige job

Definition: Andelen af ledige job, som offentliggøres gennem medlemsstaternes arbejdsformidlinger, og som jobsøgende i hele EU har adgang til via en fælles platform.

Kilde: Nationale kilder

22-åriges uddannelsesniveau

Definition: Andelen af 22-årige, som har mindst en gymnasial uddannelse (ISCED niveau 3). Aldersgruppen 20-24 bruges som stedfortrædende gruppe. (Opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse

Definition: Deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse (25-64), generelt og opdelt efter aldersgruppe, arbejdsstatus og uddannelsesniveau. (Efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Investering i menneskelige ressourcer

Definition: Samlede offentlige udgifter til uddannelse i procent af BNP²⁹.

Kilde: Fælles spørgeskema fra UNESCO/OECD/Eurostat

Deltagelse i erhvervsfaglig efteruddannelse

Definition: Andelen af arbejdstagere, der deltager i erhvervsfaglig efteruddannelse, efter køn.

Kilde: CVTS, (faglig efteruddannelse i virksomheder), Eurostat

Erhvervsfrekvens

Definition: Andelen af ansatte og ledige blandt den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder 15-64. (Opdelt efter køn).

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, Eurostat

Den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Definition: Den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på grundlag af en sandsynlighedsberegning, der tager hensyn til de relative ændringer i erhvervsfrekvensen fra et år til det næste inden for en fastsat alder (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat og GD EMPL

Kønsforskelle på beskæftigelsesområdet

Definition: Forskelle i beskæftigelsesfrekvensen mellem mænd og kvinder i procent.

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, Eurostat

Kønsforskelle på ledighedsområdet

Definition: Forskellen (i procent) mellem mænds og kvinders ledighed.

Kilde: Unemployment harmonised series, Eurostat

Kønsbestemte lønforskelle

Definition: Forskelle mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn udtrykt i procent af mænds bruttotimeløn (for lønmodtagere, der arbejder 15+ timer). Opdeling i den offentlige og den private sektor.

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, Eurostat

²⁹ Der bør tages hensyn til den demografiske struktur i analysen.

Beskæftigelseeffekten ved forældreskab

Definition: Den procentuelle forskel i beskæftigelsesfrekvensen for personer uden børn og med børn, opdelt efter køn (aldersgruppen 20-50).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Børnepasning

Definition: Andelen af børn, som passes (af andre end familien) i forhold til alle børn i samme aldersgruppe. Opdeling efter optagelse i frivillig førskoleordning (0-3 år), i frivillig eller lignende førskoleordning (3-6 år) og den obligatoriske grundskole (6-12 år)³⁰.

Kilde: Nationale data (indtil der foreligger data fra EU-SILC (statistikker over indkomstforhold og levevilkår)

Unge, der forlader skolen tidligt

Definition: Andelen af 18-24-årige, der har grundskoleniveau (ISCED-niveau 2) eller derunder, og som ikke er under uddannelse (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Særligt høje ledighedstal for dårligt stillede

Definition: Forskellen mellem ledighedstal for dårligt stillede (i henhold til nationale definitioner) og den generelle ledighed, i procent (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

Forskelle i ledighedstallene for EU-statsborgere og ikke-EU-statsborgere

Definition: Forskellen mellem ledighedstallene for EU-statsborgere og ikke-EU-statsborgere, i procent (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Fattige i arbejde

Definition: Antal fattige i arbejde, som procentuel andel af den erhvervsaktive befolkning, udregnes særskilt for lønmodtagere og selvstændige (opdelt efter køn). Fattige i arbejde (fattigdom blandt beskæftigede) defineres som andelen af personer, der klassificeres som beskæftigede (enten som lønmodtagere eller selvstændige) i henhold til defineringen af den oftest brugte aktivitetsstatus (den status, som den enkelte angiver at have haft i mere end halvdelen af det samlede antal måneder, hvor der foreligger oplysninger om en status i aktivitetskalenderen), og hvis husstands disponible ækvivalensindkomst udgør mindre end 60 % af den nationale medialækvivalensindkomst.

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, Eurostat

Ledighedsfælden

Definition: Den marginale effektive skattesats for arbejdsindtægter under hensyntagen til den kombinerede virkning af højere skatter og fradrag i ydelser, hvis man påtager sig et arbejde. Beregnet som ændring i bruttoindkomsten minus (nettoindkomsten ved arbejde minus nettoindkomsten ved ledighed) delt med ændringen i bruttoindkomsten for en enlig, der går fra ledighed til et job med et lønniveau på 67 % af gennemsnitslønnen for en produktionsarbejder.

Kilde: OECD-Kommissionen

Beskatning af lavtlønnede

Definition: Skattekilen for lønomkostningerne: forholdet mellem indkomstskatten plus sociale arbejdstager- og arbejdsgiverbidrag, herunder lønskat, minus kontante ydelser delt med lønomkostningerne for en enlig lønmodtager med en løn på 67 % af gennemsnitslønnen for en produktionsarbejder.

Kilde: OECD-Kommissionen

Regionale forskelle - variationskoefficienter

Definition: Standardafvigelse i beskæftigelsen (arbejdsløsheden) delt med det vægtede nationale gennemsnit (aldersgruppe 15-64 år) (NUTS II).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse

³⁰

Barnets alder kan variere i de forskellige lande, afhængig af starttidspunktet for børnehave og grundskole.

Kontekstindikatorer

BNP-vækst

Definition: Årlig gennemsnitlig vækst i BNP.

Kilde: ENS95, GD ECFIN

Beskæftigelsesfrekvens opdelt efter aldersgrupper

Personer i arbejde i aldersgrupperne 15-24, 25-54 og 20-64 som andel af den samlede befolkning i samme aldersgruppe (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Beskæftigelsesfrekvens som fuldtidsækvivalent

Definition: Samlet antal arbejdstimer divideret med det gennemsnitlige årlige antal arbejdstimer i fuldtidsjob, beregnet som andel af den samlede population i aldersgruppen 15-64.

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Jobtilfredshed

Definition: Tilfredsheden med den type arbejde, man har i sit nuværende job, udtrykt som et gennemsnit på en skala fra 1-6.

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, Eurostat

Lønomskostninger pr. enhed udtrykt i faste priser

Definition: Stigningen i den samlede udgift pr. ansat, tilpasset med arbejdsproduktivitet og BNP-deflator.

Kilde: ENS95, GD ECFIN

Arbejdsproduktivitet

Definition: Den samlede årlige produktion delt med antallet af beskæftigede og arbejdstimer (BNP som KKS pr. ansat/pr. arbejdstime for EU-15).

Kilde: ENS95, GD ECFIN

Overgang til beskæftigelse og uddannelse

Definition: Arbejdsløses overgang til beskæftigelse og uddannelse fra år n til år n +1.

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Tilgang til langtidsarbejdsløshed

Definition: Andelen af unge/voksne ledige, der bliver ledige i måned x, og som stadig er ledige i måned x + 6/12 uden afbrydelse.

Kilde: Nationale kilder

Ungdomsarbejdsløshed

Definition: Samlede antal unge (15-24) som andel af den samlede population i samme aldersgruppe (opdelt efter køn).

Kilde: Harmoniseret serie over arbejdsløshed, Eurostat.

Udgifter til arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger

Definition: Udgifter til aktive/passive arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger som procent af BNP.

Kilde: Eurostat, database over arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger

Beskæftigelse i nyetablerede virksomheder

Definition: Antal ansatte i nyetablerede virksomheder (i) og i stadig eksisterende virksomheder (etableret i år n -3, n-2 og n-1) i forhold til antallet af ansatte i alle aktive virksomheder (i år n).

Kilde: SBS (statistik over erhvervsstrukturer), Eurostat

Beskæftigelsesfrekvens inden for tjenesteydelser

Definition: Antal ansatte, som arbejder inden for tjenestesektoren (i deres hovedjob), alder 15-64, som procentuel andel af populationen i samme aldersgruppe (opdelt efter køn).

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, Eurostat

Arbejdstid

Definition:

1. Det gennemsnitlige normale ugentlige antal arbejdstimer defineret som summen af fuldtidsbeskæftigede arbejdstageres arbejdstimer delt med antallet af fuldtidsbeskæftigede arbejdstagere (opdelt efter køn).

2. Udviklingen i den gennemsnitlige årlige arbejdstid pr. ansat (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Overarbejde

Definition: Antallet af ansatte, hvis faktiske arbejdstimer overstiger den normale arbejdstid som følge af overarbejde, udtrykt som procentuel andel af alle ansatte (opdelt efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Ledige job pr. ledig

Definition: Udviklingen inden for en medlemsstat af forholdet mellem det samlede antal ledige job sammenlignet med det samlede antal ledige.

Kilde: Nationale data (oversigt over ledige job fra 2004)

Anvendelse af computere

Definition: Andelen af arbejdsstyrken, som anvender computere hjemme og/eller på arbejdspladsen til arbejdsformål.

Kilde: Eurobarometerundersøgelse af IKT og beskæftigelsen (2002)

Virksomhedernes investeringer i uddannelse af voksne

Definition: Virksomhedernes investeringer i faglig efteruddannelse sammenholdt med lønomkostningerne.

Kilde: CVTS (Oversigt over faglig efteruddannelse i virksomheder), Eurostat

Arbejdskraftreserve

Definition: Inaktive, som ønsker at arbejde, udtrykt som procentuel andel af den erhvervsaktive befolkning, 15-64, opdelt efter de vigtigste grunde til inaktiviteten (og efter køn).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Vækst i udbuddet af arbejdskraft

Definition: Årlige ændringer i udbuddet af arbejdskraft (herunder beskæftigede og ledige i den erhvervsaktive alder 15-64) (opdelt efter køn).

Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, Eurostat

Kønssforskelle på beskæftigelsesområdet som fuldtidsækvivalent

Definition: Forskellen i beskæftigelsesfrekvens målt som fuldtidsækvivalent i procent mellem mænd og kvinder.

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Kønssforskelle på beskæftigelsesområdet opdelt efter aldersgruppe og uddannelse

Definition: Forskelle i beskæftigelsesfrekvens mellem mænd og kvinder i procent, opdelt efter aldersgruppe (15-24, 25-54, 55-64) og uddannelsesniveau (folkeskole, gymnasial og videregående uddannelse, i henhold til ISCED-klassifikation).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Kønsbestemte lønforskelle (opdeling og tilpasning)

Definition:

1. Kønsforskelle med hensyn til løn opdelt efter aldersgruppe og uddannelse (forskelle mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som procentuel andel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn vedrørende arbejdstagere, der arbejder mere end 15 timer).
2. Kønsforskelle med hensyn til løn, tilpasset efter sektor, erhverv og alder.

Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel, Eurostat

Kønsopdeling

Definition:

1. Kønsfordeling i erhverv, beregnet som gennemsnitlig national andel af kvinders og mænds beskæftigelse inden for hvert erhverv; sammenlagt udgør forskellene det samlede omfang af kønsforskelle udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (ISCO-klassifikation).
2. Kønsopdeling inden for sektorer, beregnet som den gennemsnitlige nationale andel af kvinders og mænds beskæftigelse inden for hver sektor sammenlagt udgør forskellene det samlede omfang af kønsforskelle udtrykt som en andel af den samlede beskæftigelse (NACE-klassifikation).

Kilde: Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Afhængige ældre

Definition: Afhængige ældre mænd og kvinder over 75 som andel af alle mænd og kvinder over 75. Opdelt efter: bopæl på specialiserede institutioner, hjælp hjemme (ud over familien) og passet af familien.

Kilde: Nationale data

Afvielser på arbejdsmarkedet for dårligt stillede grupper

Definition: Afvigelse på arbejdsmarkedet (mht. beskæftigelse, ledighed og inaktivitet) for dårligt stillede grupper (såsom handicappede, etniske minoriteter, indvandrere, lavtuddannede, enlige forældre osv.) jf. de nationale definitioner.

Kilde: Nationale data

Implicitte skattetakster for arbejdstagere

Definition: De samlede skatter for arbejdstagere (personlig indkomstskat plus arbejdstageres og arbejdsgiveres socialsikringsbidrag plus lønskatter) delt med lønmodtagernes samlede løn plus lønskat.

Kilde: OECD, Kommissionen.

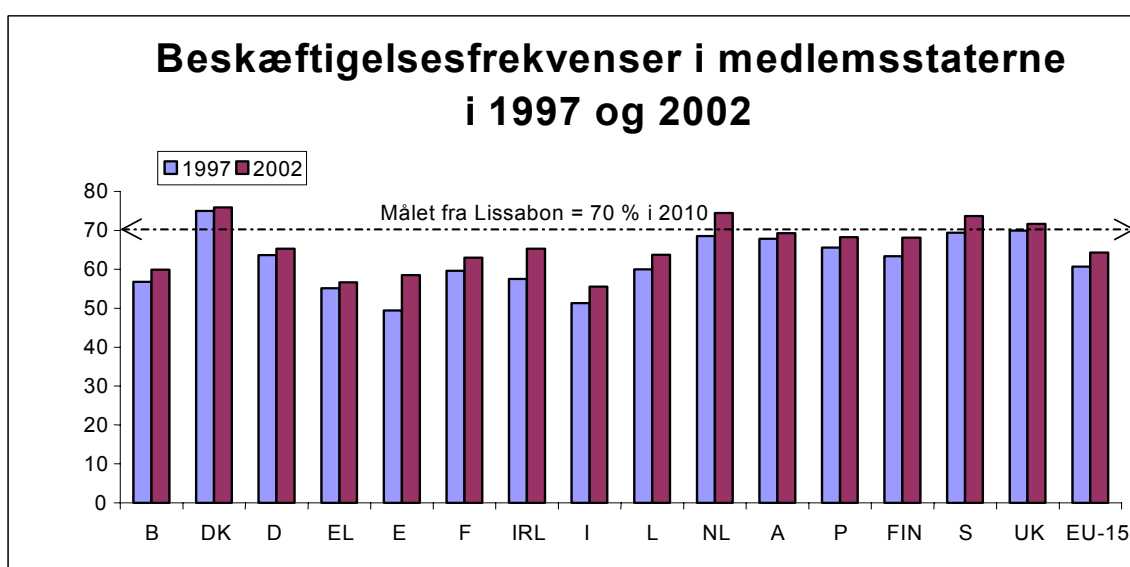
BILAG 2: FREMSKRIDT I RETNING MOD MÅLENE

MÅLENE FRA LISSABON OG STOKHOLM FOR BESKÆFTIGELSESFREKVENSEN:

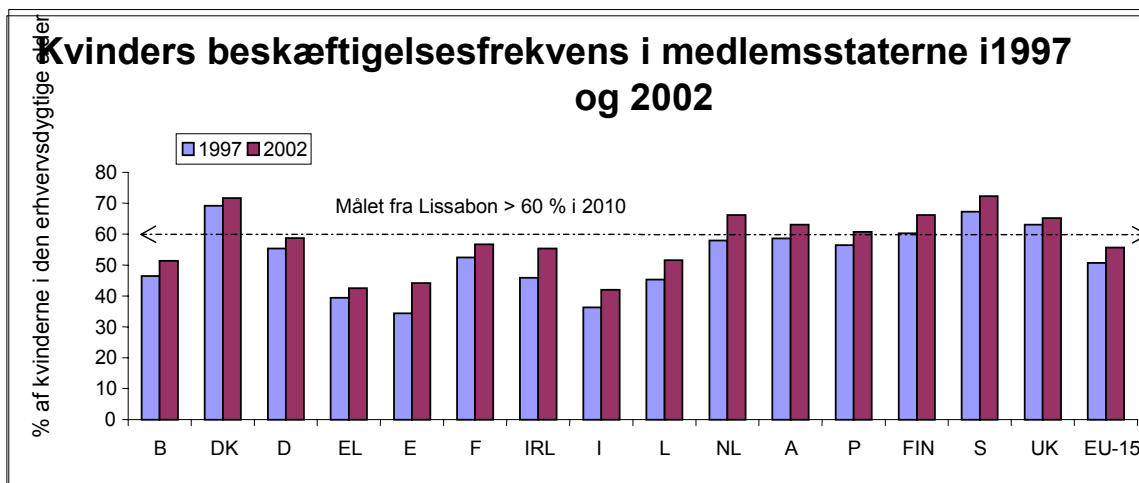
Politikkerne skal bidrage til som gennemsnit at nå følgende mål for EU:

- En generel beskæftigelsesfrekvens på 67 % i 2005 og 70 % i 2010
- En beskæftigelsesfrekvens for kvinder på 57 % i 2005 og 60 % i 2010
- En beskæftigelsesfrekvens på 50 % for ældre arbejdstagere (55-64) i 2010.

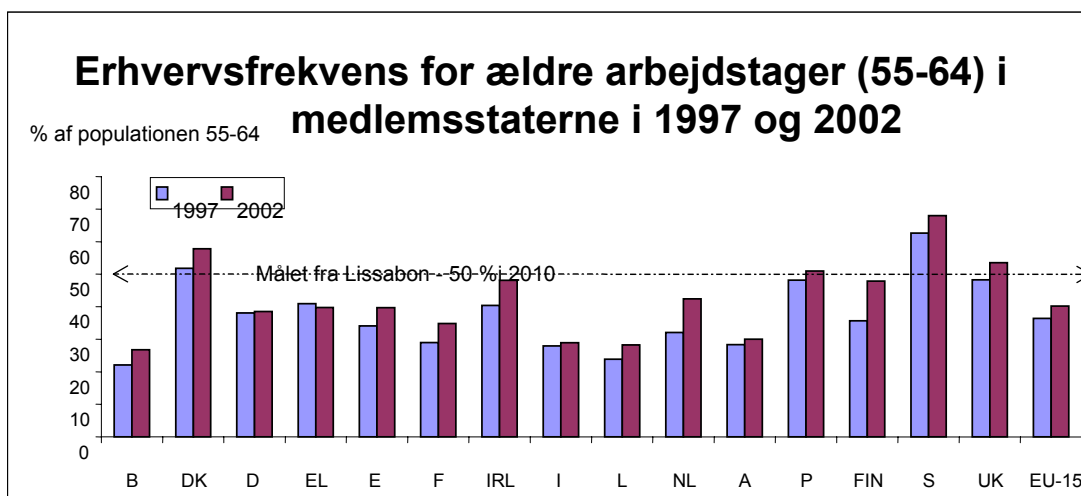
Alle nationale mål bør være i overensstemmelse med det forventede resultat på EU-niveau og bør tage hensyn til særlige nationale forhold.



Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, sammenlignelige årlige skøn på grundlag af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse og ENS 95, Eurostat.



Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, sammenlignelige årlige skøn på grundlag af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse og ENS 95, Eurostat.



Kilde: Eurostats kvartalsvise arbejdsstyrkedata, sammenlignelige årlige skøn på grundlag af Fællesskabets arbejdsstyrkeundersøgelse og ENS 95, Eurostat.

Nationale mål for beskæftigelsen

MEDLEMS STAT	NATIONALE MÅL			
	I ALT	KVINDER	ÆDRE ARBEJDS- TAGERE	ANDRE BEMÆRKNINGER/MÅL
EU mål	70% i 2010 67% i 2005	60% i 2010 57% i 2005	50% i 2010	
Østrig		65 % i 2005		Der er ikke fastsat andre mål, da målene fra Lissabon og Stockholm næsten er nået (undtagen for ældre arbejdstagere)
Belgien	Målet for væksten i beskæftigelsen for 2007 er 200 000 nye job (beskæftigelsesfrekvens: ca. 65 %)			Regionerne har sat deres egne mål for beskæftigelsesfrekvensen
Danmark	Målet for væksten i beskæftigelsen er 60.000 nye job i 2010 (beskæftigelsesfrekvens: ca. 75 %)			Alle målene fra Lissabon/Stockholm er allerede nået
Frankrig	65 % i 2006 (+ 2 % i forhold til 2002)	60 % i 2006 (+ 3 % i forhold til. 2002)	40 % i 2006 (+ 5 % i forhold til. 2002)	
Finland	Vækstmålet for beskæftigelsen er 100 000 nye job i 2007 svarende til målet om en beskæftigelsesfrekvens på 75 % i 2010			Der er ikke fastsat andre mål (man har næsten opnået målene fra Lissabon/Stockholm, og med hensyn til målet for kvinder, er man allerede nået længere)
Tyskland				
Grækenland	Vækstmålet for beskæftigelsen er 300 000 nye job i 2008, (hvilket giver en beskæftigelsesfrekvens på 62 %)	50 % i 2008		Beskæftigelsen for <u>unge</u> skal op på 35 % i 2008. I 2008 burde ledigheden være nedsat til 6 % for alle og 8 % for kvinder
Italien	58,5 % (2005)	46 % (2005)	40 % (2005)	Beskæftigelsestallene for 2005 er kun en prognose
Irland				Der er ikke fastsat nogen mål
Luxem- bourg				Der er ikke fastsat nogen mål

Neder-landene		65 % (2010)		Målene fra Lissabon/Stockholm er allerede nået (undtagen for ældre arbejdstagere). Målet for etniske minoriteter (54 % i 2005). Ungdomsarbejdsløsheden vil ikke være mere en to gange gennemsnittet (2010)
Portugal	67 % (2005)	60 % (2010)	50 % (2010)	Målene svarer til regeringens forpligtelse om mindst at holde beskæftigelsen på det nuværende niveau
Spanien				Der er ikke fastsat nogen mål
Sverige	80 % (2004) (+ 2 % i forhold til. 2002)			Målene fra Lissabon/Stockholm er allerede nået. Målet for 2004 svarer til aldersgruppen 20-64
Det Forenede Kongerige		70 % for enlige forældre (2010)		Målene fra Lissabon/Stockholm er allerede nået

SPECIFIK RETNINGSLINJE 1: AKTIVERING OG FOREBYGGELSE

Medlemsstaterne sørger for:

- at alle arbejdsløse tilbydes en ny start i form af uddannelse, efteruddannelse, praktik, et job eller anden form for beskæftigelsesforanstaltning kombineret med løbende hjælp til jobsøgning, inden de har været arbejdsløse i 6 måneder, når det drejer sig om unge, eller i 12 måneder, når det drejer sig om voksne
- i 2010 deltager 25% af de langtidsledige i aktive foranstaltninger i form af uddannelse, efteruddannelse, praktik eller en anden beskæftigelsesforanstaltning, og målet er at nå op på gennemsnittet i de medlemsstater, der har de bedste resultater.

Der gives kun oplysninger om de medlemsstater, der har indikatorer i deres nationale handlingsplaner.

Indikatorer for forebyggelse i henhold til den nye definition³¹

	Manglende overensstemmelse: unge arbejdsløse			Manglende overensstemmelse: voksne arbejdsløse		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
A	82.2	82.1	82.2	81.8	84.3	82.9
IRL			59.6			49.0
L	18.4	26.4	22.0	45.5	47.4	46.4
S	3.1	2.1	2.6	19.6	15.0	17.4
UK			0			0

³¹ Andel af unge/voksne arbejdsløse, der bliver arbejdsløse i måned x, og som stadig er arbejdsløse i måned x + 6/12, og som ikke har fået tilbudt en ny start f.eks. i form af uddannelse, efteruddannelse, praktik eller et job. Tallene er opdelt efter køn.

Indikatorer for forebyggelse i henhold til den tidligere definition³²

	Manglende overensstemmelse: unge arbejdsløse			Manglende overensstemmelse: voksne arbejdsløse		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
B	26.2	24.6	25.4	45.1	46.6	45.9
DK	76.0	75.0	76.0	57.0	43.0	50.0
D	-	17.5	16.2	-	19.9	18.4
S	50.8	47.2	49.0	65.6	56.6	61.1
F	15.8	12.3	14.0	16.7	14.4	15.5
NL			0			78.0
P	14.0	12.4	13.0	15.4	14.2	14.7
FIN	9.1	10.3	9.6	5.9	6.4	6.1

³² Andel af unge/voksne arbejdsløse, som er blevet arbejdsløse i måned x, og som stadig er arbejdsløse i måned x + 6/12, og som ikke har fået udarbejdet en individuel handlingsplan (omfattende en række aktioner, herunder en individuel vurdering af behov og hjælp med jobsøgning) (tallene opdelt efter køn).

Aktiveringstal for langtidsledige (2002)³³

	Aktivering af langtidsledige ³⁴		
	M	K	I alt
B	32	32	32
DK	27	20	24
D			
Unge	43	45	43
Voksne	24	24	24
F			
Unge			36
Voksne			42
IRL			32
L			
Unge	95	91	93
Voksne	68	68	68
NL			
A	13	17	14
FIN			25
S	54	45	50
UK			47

³³ Langtidsledige defineret som unge, der har været registreret som arbejdsløse i 6 måneder, og voksne, der har været registreret som arbejdsløse i 12 måneder.

³⁴ Antal langtidsledige, der deltager i en aktiv foranstaltning (i form af uddannelse, praktik eller anden form for beskæftigelsesforanstaltning) sammenholdt med antallet af langtidsledige (%).

SPECIFIK RETNINGSLINJE 3: TILPASNINGSEVNE

Målet med politikkerne er især at opnå en væsentlig nedgang i antallet af arbejdsulykker og erhvervs sygdomme.

Arbejdsulykker, nationale mål:

UK	<p><i>Alle mål skal nås i 2009/2010 (udgangspunkt 1999/2000).</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Antallet af ulykker med dødelig udgang skal reduceres med 10 %.• Antallet af tilfælde af arbejdsrelateret dårligt helbred skal reduceres med 20 %.• Antallet af mistede dage som følge af arbejdsrelaterede skader og dårligt helbred skal reduceres med 30 %.
DK	<p><i>Mål for 2005 (udgangspunkt 2000).</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Antallet af alvorlige ulykker på arbejdspladsen skal reduceres med 15 %.• Ensidigt gentaget arbejde skal reduceres med 10 %.• Antallet af løft/træk/skub-aktiviteter skal reduceres med 15 %.• Antallet af personer med psykosociale problemer skal reduceres med 5 %.
F	<p><i>Mål for 2006.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Antallet af arbejdsrelaterede ulykker skal reduceres med 15 % generelt.• De arbejdsrelaterede ulykker skal reduceres med 20 % inden for sektorer med høj risiko.• Antallet af ulykker på vej til og fra arbejde skal reduceres med 20 %.• Antallet af personer, som eksponeres for støj, skal reduceres med 20 %.
EL	<p><i>Mål for 2008.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Antallet af arbejdsrelaterede ulykker skal reduceres med 20 % generelt.• Antallet af arbejdsrelaterede ulykker skal reduceres med 25 % i sektorer med høj risiko.
P	<p><i>Intet måleår</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Antallet af arbejdsulykker skal reduceres med 40 %.

De øvrige medlemsstater fremlagde ikke et mål i den nationale handlingsplan. Sammenlignelige data findes ikke på EU-niveau.

I 2005 bør jobsøgende i hele EU være i stand til at søge alle ledige stillinger, som offentliggøres af medlemsstaternes arbejdsformidlinger.

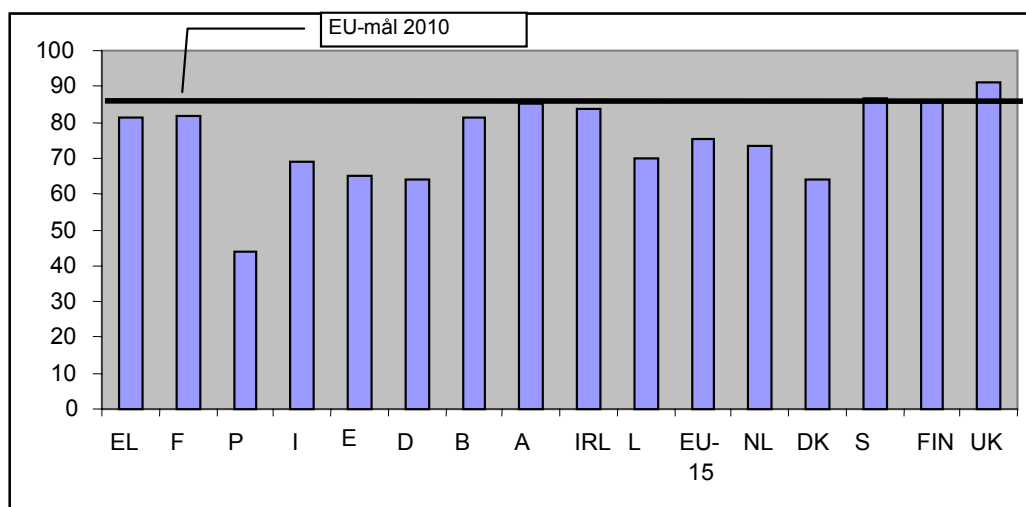
Alle medlemsstater forpligter sig til at opfylde dette mål i forbindelse med de nationale handlingsplaner.

SPECIFIK RETNINGSLINJE 4: MENNESKELIG KAPITAL

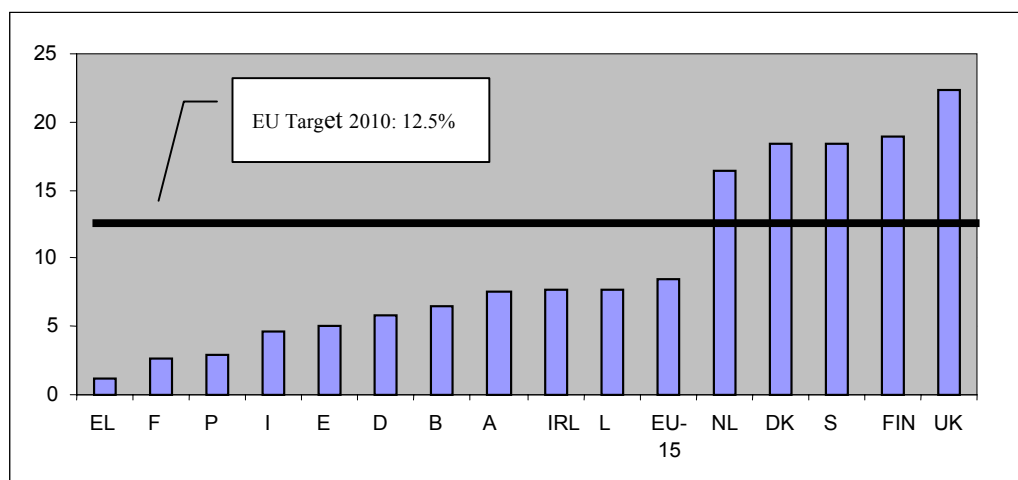
I overensstemmelse med de nationale prioriterede områder vil målet for politikkerne især være at nå følgende resultater i 2010:

- mindst 85 % af de 22-årige i EU skal have afsluttet en gymnasial uddannelse
- EU's gennemsnit for deltagelse i livslang læring bør mindst udgøre 12,5 % af den voksne erhvervsaktive population (gruppen af 25-64-årige).

Procentuel andel af 22-årige, som mindst har en gymnasial uddannelse. Aldersgruppen 20-24 bruges som stedfortrædende gruppe (2002)



Procentuel andel af den erhvervsaktive befolkning, som deltager i uddannelse og erhvervsuddannelse (2002)



SPECIFIK RETNINGSLINJE 5: AKTIV ALDRING, MÅLENE FRA BARCELONA VEDRØRENDE DEN GENNEMSNITLIGE ALDER VED TILBAGETRÆKNINGEN:

Målet for politikkerne er i 2010 på EU-niveau at nå en stigning på 5 år i den effektive gennemsnitlige alder for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet (vurderet som 59,9 i 2001³⁵). I den forbindelse spiller arbejdsmarkedets parter en vigtig rolle. Alle de nationale mål bør være i overensstemmelse med det forventede resultat på EU-niveau og bør tage hensyn til særlige nationale forhold.

Gennemsnitlig alder ved tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet

	2001	2002 ³⁶	Forskel: i alt
B	56.8	58.5	1.7
DK	61.6	60.9	-0.7
D	60.6	60.7	0.1
EL	59.4	62.6	3.2
E	60.4	61.5	1.1
F	58.1	58.8	0.7
IRL	62.8	62.4	-0.4
I	59.8	59.9	0.1
L	56.8	59.3	2.5
NL	60.9	62.2	1.3
A	59.2	59.3	0.1
P	61.8	62.9	1.1
FIN	61.4	60.5	-0.9
S	61.7	63.2	1.5
UK	62	62.3	0.3
EU-15	60.4	60.8	0.4

Nationale mål for den gennemsnitlige alder for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet:

Frankrig: den gennemsnitlige alder ved tilbagetrækningen øges med **1,5 år**, og ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens øges med 5 % i 2008.

Finland: alderen ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet øges med **2-3 år i 2010**.

Portugal: Målet for 2006 er at fastholde den nuværende gennemsnitlige alder ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet på 62.

³⁵ I det følgende ændret til 60,5 år.

³⁶ Foreløbige tal.

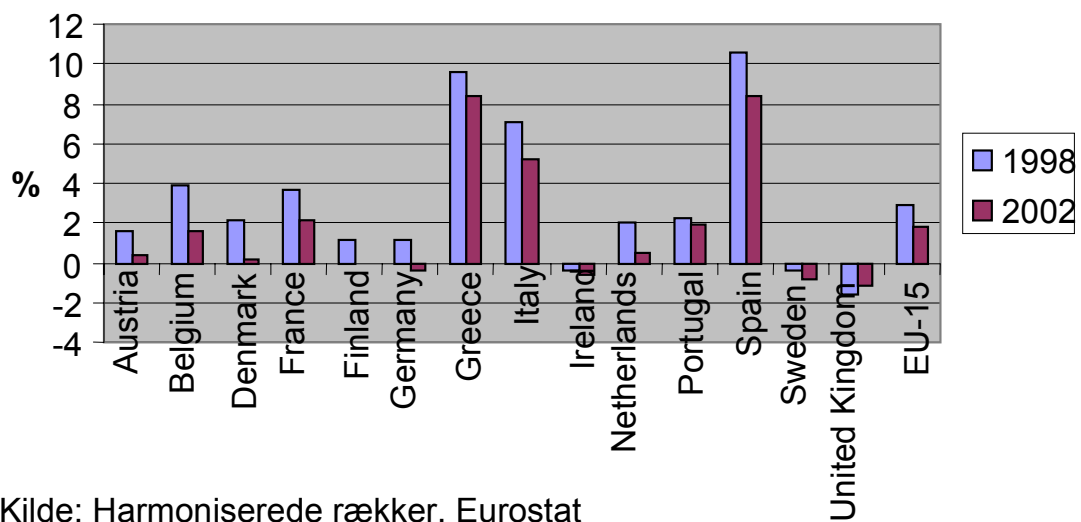
SPECIFIK RETNINGSLINJE 6: LIGESTILLING

Medlemsstaterne fremmer gennem et samlet tiltag, der kombinerer integrering af ligestillingsaspektet og specifikke politiske aktioner, kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, ligesom der skal opnås en væsentlig mindskelse af kønsforskelle på beskæftigelsesområdet³⁷, på arbejdsløshedsområdet og med hensyn til løn i 2010.

MEDLEMS- STATER	KØNSFORSKELLE PÅ ARBEJDSLØSHEDSOMRÅDET		
	DEN NUVÆRENDE SITUATION OG NATIONALE MÅL		
% (år 2002)	Kønsforskelle (kvinder - mænd)	NATIONALE MÅL	
EU-mål	<i>En væsentlig mindskelse af kønsforskellene inden for arbejdsløshedsområdet i 2010</i>		
Østrig	0.4		
Belgien	1.6		
Danmark	0.2		
Frankrig	2.1	Antallet af langtidsledige kvinder skal reduceres med 5 %	
Finland	0		
Tyskland	-0.4		
Grækenland	8.4	Kvindens arbejdsløshedstal sænkes til under 10 % i 2006 og 8 % i 2008	
Italien	5.2		
Irland	-0.6		
Luxembourg	1.8		
Nederlandene	0.5		
Portugal	1.9	Kønsforskellene på arbejdsløshedsområdet reduceres med en tredjedel i 2005/2006	
Spanien	8.4		
Sverige	-0.8		
Det Forenede Kongerige	-1.1		
EU-15	1.8		

³⁷ Jf. tabel 2.

Kønsforskelle på arbejdsløhedsområdet 1998-2002

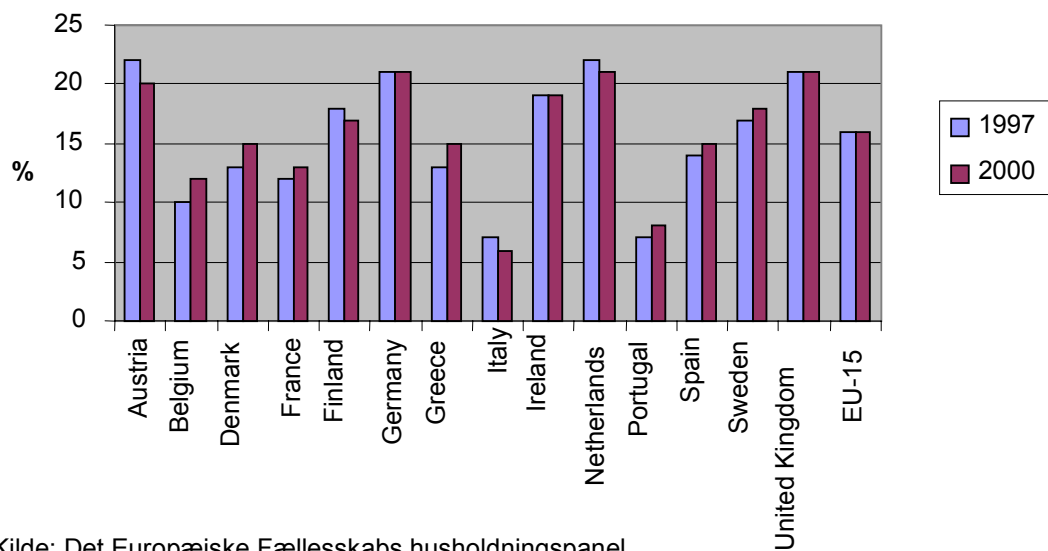


Kilde: Harmoniserede rækker, Eurostat

MEDEMS- STATER	KØNSBESTEMTE LØNFORSKELLE³⁸ DEN NUVÆRENDE SITUATION OG NATIONALE MÅL			
% (år 2000)	I ALT	DEN PRIVATE SEKTOR	DEN OFFENTLIGE SEKTOR	NATIONALE MÅL
EU.mål	<i>En væsentlig mindskelse af kønsbestemte lønforskelle i alle medlemsstater i 2020</i>			
Østrig	20	24	14	
Belgien	12	15	-	
Danmark	15	16	13	
Frankrig	13	-	-	De kønsbestemte lønforskelle reduceres med en tredjedel mellem 2003 og 2010
Finland	17	15	25	
Tyskland	21	24	20	
Grækenland	15	22	9	
Italien	6	15	0	
Irland	19	23	15	
Luxembourg	-	-	-	
Nederlandene	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Spanien	15	23	3	
Sverige	18	16	18	
Det Forenede Kongerige	21	26	18	
EU-15	16	22	11	

³⁸ Forskel mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn som procentuel andel af mænds gennemsnitlige bruttotimeløn (for lønmodtagere med 15 + timers arbejde).

Kønsbestemte lønforskelle 1997-2000



Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel

NATIONALE MÅL FOR BØRNEPASNING

Medlemsstaterne bør fjerne hindringer for kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet og bør tilstræbe børnepasning for mindst 90 % af alle børn mellem 3 år og den skolepligtige alder i 2010 og mindst 33 % af alle børn under 3 år, under hensyntagen til efterspørgslen efter børnepasningsmuligheder og i overensstemmelse med nationale modeller for børnepasning.

Land:	Nyeste tal for 0-3-årige	Nyeste tal for børn mellem 3 år og den skolepligtige alder	Nationalt mål
EU-MÅL	33 % i 2010	90 % i 2010	
Østrig	0-3år <u>Børnepasningsinstitution (KTH)</u> 2002: 8,8 % ; 2001: 7,81 % (61,6 % for 3-årige))	3-6 år <u>Børnepasningsinstitution (KTH)</u> 2002: 81,6 % , 2001: 78,43 %	-
Belgien	0-3år <u>Belgien</u> 2002: 28,3 % ; 2001: 28,0 % <u>Flandern</u> 2002: 32,0%; 2001: 31,4 % <u>Vallonien</u> 2002: 23,8 %; 2001: 23,8%	3-6 år <u>Belgien, Flandern og Vallonien</u> 2002: 100 % 2001: 100 %	Flandern: 10 000 nye børnehavepladser i tidsrumme 2000 - 2004; i 400 nye pasningsmuligheder efter skoletid vil blive oprettet i 2003-2004
Tyskland	0-3 år <u>1998:</u> Tyskland 7,0 %; de vestlige delstater 2,8 %; de østlige delstater 36,3 %	3-6,5 år <u>1998:</u> Tyskland 89,5 % -de gamle delstater 8,8 %; -de nye delstater 111,8 %	

Danmark	<p>6 måneder - 2 år</p> <p><u>Dagpleje, fritidsordninger m.v.</u></p> <p>2002: 68 % ;2001: 67 %; 2000: 66 %</p>	<p>3-5 år</p> <p><u>Dagpleje, fritidsordninger m.v.</u></p> <p>2002: 94 %; 2001: 93 %; 2000: 93 %</p>	-
Spanien	<p><u>Børn inden skoleundervisning</u></p> <p>0-2 år: 11 %</p> <p>3 år: 92,9 %</p>	<p><u>Børn inden skoleundervisning</u></p> <p>4-5 år: 100 %</p>	
Finland	<p>0-2 år (2001)</p> <p><u>Heldagspasningsordninger</u>: 26,1 %</p> <p>-dagplejecenter 11,6 %</p> <p>-familiepleje 11,7 %</p> <p>-andre ordninger med betaling 1,3 %</p> <p>-andre ordninger, gratis 1,5 %</p>	<p>3-6 år (2001)</p> <p><u>Heldagspasningsordninger</u>: 61,3 %</p> <p>-dagplejecenter 43,5 %; familiedagpleje 15,4 %; -andre ordninger med betaling 1,1 % -andre ordninger, gratis 1,3 %</p> <p><u>Pasning om eftermiddagen</u>: 10,6 %</p> <p>-ordninger med betaling 4,8 %; ordninger, gratis 0,6 %</p> <p>-ingen pasningsordninger (?) 5,2 %</p>	-

Frankrig	<p><u>2001:</u></p> <p>Offentlige vuggestuer (crèches collectives): 6,7 % (0-3 år)</p> <p>Vuggestuer med inddragelse af forældrene (crèches parentales): 1,4 % (0-3 år)</p> <p>Hjemmepasningsordninger (crèches familiales): 1,3 % (0-6 år)</p> <p>Børnehaver (jardins d'enfant): 0,3 % (2-6 år)</p> <p>Pasningsordninger (halte garderies): 1,6 % (0-6 år)</p> <p>Dagplejemødre (assistantes maternelles): 20,6 %</p>	Jf. række 1.	Øget børnepasningsdækning i 2010 i overensstemmelse med målene i retningslinjerne
Grækenland	-	-	Øget børnepasningsdækning i 2010 i overensstemmelse med målene i retningslinjerne
Irland	-	<p><i>Børn under den skolepligtige alder</i></p> <p>-73 000 familier (42,5 % af alle familier) er afhængige af børnepasning uden for familien</p> <p>-23 000 familier er afhængig af slægtninge, der ikke får betaling herfor</p>	<p>2003: Antallet af børnepasningsordninger øges med 30 %; 450 nye pladser</p> <p>2006: Antallet af børnepasningspladser øges med 50 %; 800 nye pladser</p>
Italien	<p><i>0-2 år</i></p> <p>Offentlig børnepasning: 6,5 %</p> <p>Andre former for pasning: 0,6 %</p>	<p><i>3-5 år</i></p> <p>Børnehaveklasser: 98 %</p>	-

Luxembourg	0-4 år Vurggestuer: 9,98 %	4-12 år Fritidsordninger: 5,87 %	
Nederlandene	0-2 år (2001) Vurggestuer eller dagplejemor: 22,5 %	2-4 år (2001) Fritidsordning, vurggestuer og dagplejemor: 82,5 % -fritidsordning: 60 % 4-12 år (2001) Fritidsordninger og/eller ferieordninger: 7 %	
Portugal	0-3 år <u>Pasning inden den skolepligtige alder</u> 2002: 16,3 % 2001: 16,0 % 2000: 14,6 %	-	2006: en dækning med børnepasningsordninger på 20 % for de 0-3-årige 2010: en dækning for børnehaveklaser på 90 % for de 3-5-årige
Sverige	1-3 år <u>Alle pasningsmuligheder for børn under den skolepligtige alder og vurggestuer/børnehaver</u> Offentlige: 61,2 % Private: 11,8 % <u>Pasning for børn under den skolepligtige alder:</u> Offentlige ordninger: 54 % Private: 11 % <u>Vurggestuer/børnehaver:</u> Offentlige: 7,2 %	4-5 år <u>Alle pasningsmuligheder for børn under den skolepligtige alder og børnehaver:</u> Offentlige: 76,7 % ; private: 14,8 % <u>Pasning for børn under den skolepligtige alder:</u> Offentlige: 69 % ; private: 14 % <u>Børnehaver:</u> Offentlige: 7,7 % ; private: 0,8 % 6-9 år <u>I alt pasning efter skoletid: offentlig: 68,5 %; privat 6,1 %</u>	-

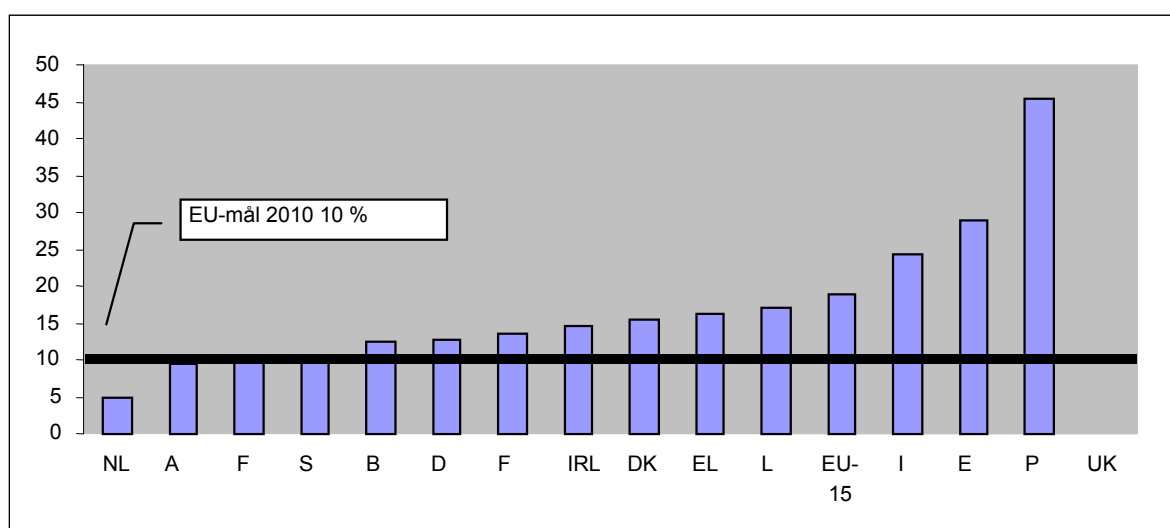
	Private: 0,8 %	<u>Fritidsordninger:</u> Offentlige: 67 %; private: 6 % <u>Børnehaver:</u> Offentlige: 1,5 %; private: 0,1 %	
Det Forenede Kongerige	0-2 år Formel og uformel pasning 27,6 %	3-4 år Formel og uformel pasning 58,1 % Udelukkende formel pasning 29,4 % Udelukkende uformel pasning 8,9 %; udelukkende familiepleje 3,6 % 5-14 år Formel og uformel pasning 23 %; udelukkende formel 10,8 % Udelukkende uformel 46,9 %; kun pasning i familien 19,3 %	2004: I alt 1,6 mio. børnepasningspladser: børnehaveundervisning for alle 3-årige 2006: Etablering af yderligere 250 000 pladser

SPECIFIK RETNINGSLINJE 7: UGUNSTIGT STILLEDE GRUPPER

Målet for politikkerne vil især være i 2010 at nå:

- et gennemsnit i EU på højst 10% for personer, der forlader skolen tidligt
- et markant fald i hver medlemsstat i forskellen mht. arbejdsløshed mellem ugunstigt stillede grupper og andre arbejdstagere i henhold til de nationale mål og definitioner
- et markant fald i hver medlemsstat af forskellen mht. arbejdsløshed mellem EU-borgere og borgere fra tredjelande i henhold til de nationale mål.

Andelen af personer, der forlader skolen tidligt - målt som procentuel andel af de 18-24-årige, med folkeskoleuddannelse eller lavere niveau, som ikke er under uddannelse (2002).



MEDLEMS- STATER	NATIONALE MÅL			
	Personer, der forlader skolen tidligt	Indvandrere og etniske minoriteter	Handicappede	Andre grupper eller mål
EU-mål	Max 10 % i 2010			
Østrig				
Belgien				
Danmark		3,5 % af de offentligt ansatte bør være indvandrere eller stamme fra lande uden for Vesteuropa og Nordamerika		
Frankrig	Antallet af personer, der forlader skolen tidligt, reduceres med 10 000 på 5 år	90 % af målgruppen indvandrere bør underskrive en integrationskontrakt i 2005		<p>Antallet af personer, der kommer i arbejde efter langtidsarbejdsløshed, skal øges med 2 % hvert år</p> <p>Individuel vejledning af alle jobsøgende inden for den første måned af registreringen i tidsrummet 2003-2005</p> <p>Antallet af personer, der kommer ud af arbejdsløsheden eller minimumsindslusningsydelsen (RMI), skal øges i tidsrummet 2003-2005</p>
Finland				
Tyskland				
Grækenland				Den procentuelle andel af personer, der risikerer fattighed og social udstødelse, skal, efter at social overførselsindkomst er medregnet, nedsættes til EU-gennemsnittet i 2008

Italien				
Irland		Alle omrejsende folk skal følge folkeskoleundervisningen, og overførselsandelen af omrejsende folk til folkeskolens højste klasser øges til 95 % i 2004	Ansættelse af handicappede i den offentlige sektor 3 %	Fjernelsen af langtidsarbejdsløsheden, så snart forholdene gør dette muligt, men under alle omstændigheder senest 2007
Luxembourg				
Nederlandene	Mål om nedsættelse af antallet af personer, der forlader skolen tidligt, med 30 % i 2006 og med 50 % i 2010	Mål om en erhvervsfrekvens for etniske minoriteter på 54 % i 2005		
Portugal	Antallet af 18-24-årige, der forlader skolen tidligt, reduceres til 35 % i 2006 og 25 % i 2010		Erhvervsfaglig uddannelse af 13 000 handicappede og socioprofessionelle integreringstiltag i 2004	50 000 personer følger programmer vedrørende det sociale arbejdsmarked i 2004
Spanien				

SPECIFIK RETNINGSLINJE 8: DET SKAL KUNNE BETALE SIG AT ARBEJDE

Målet for politikkerne er at opnå en markant nedsættelse af høje marginalskatte i 2010 og i givet fald at mindske skattebyrden for lavtlønnede arbejdstagere under hensyntagen til nationale forhold.

Marginal skatteprocent:³⁹

	2000	2001	2002
A	:	74.8	72.0
B	:	88.8	91.3
D	:	87.9	88.4
DK	:	91.2	90.7
E	:	81.3	81.7
EU-15	:	:	:
F	:	80.6	83.4
F	:	86.8	84.0
EL	:	79.4	80.8
IRL	:	72.6	73.4
I	:	59.6	59.9
L	:	87.6	86.7
NL	:	85.2	84.8
P	:	87.7	87.0
S	:	87.3	87.1
UK	:	70.4	70.3

Kilde: OECD-Kommissionen

³⁹ Marginalskatten på arbejdsindtægter under hensyntagen til den samlede virkning af øgede skatter og fradrag i ydelser, hvis man påtager sig et job. Beregningerne tager hensyn til den samlede virkning af skatter og ydelser for indtægterne hos en person, der går fra arbejdsløshed til beskæftigelse. Denne indikator er en af de aftalte strukturindikatorer (lang liste).

Skattele for arbejdsomkostninger⁴⁰:

	1998	1999	2000	2001	2002
A	41.5	41.6	40.1	39.7	39.9
B	51.1	51.0	49.9	49.1	48.9
D	47.5	47.0	46.5	45.5	45.9
DK	40.4	41.3	41.2	40.6	40.4
E	35.1	32.6	32.8	33.4	33.9
EU-15	40.3	39.1	38.6	37.7	37.8
FIN	44.0	42.6	42.4	41.0	40.4
F	42.5	40.3	39.6	38.4	37.8
EL	35.1	34.3	34.3	34.3	34.3
IRL	23.4	21.5	18.1	17.3	16.6
I	44.4	44.1	43.3	42.8	42.7
L	28.9	29.5	30.4	28.8	27.3
NL	39.2	40.2	40.6	36.8	37.2
P	30.7	30.2	30.4	29.5	29.5
S	49.3	48.7	47.9	46.8	45.9
UK	28.5	25.8	25.3	24.5	24.7

⁴⁰ Forholdet mellem indkomstskatten plus sociale arbejdstager- og arbejdsgiverbidrag, herunder lønskat, minus kontante ydelser delt med lønomkostningerne for en enlig lønmodtager med en løn på 67 % af den gennemsnitlige løn..

SPECIFIK RETNINGSLINJE 10: REGIONALE FORSKELLE

Derudover har nogle medlemsstater fastsat et mål for en mindskelse af regionale forskelle, selv om dette ikke specifikt er krævet i retningslinjerne.

EL	<ul style="list-style-type: none">• En indikator for regionale forskelle (der er ikke givet nogen definition) bør forbedres fra de nuværende 9,6 % for Grækenland til 7 % i 2008 (EU-15 er i øjeblikket 11,4 %).• BNP pr. indbygger i regionerne bør i 2008 ikke ligge under 65 % af EU-gennemsnittet i nogen græsk region.• Arbejdsløshedsprocenten i regionerne bør ikke ligge mere end 3 % over det nationale gennemsnit.
F	<ul style="list-style-type: none">• I 85 dårligt stillede byområder:<ul style="list-style-type: none">▪ Antallet af jobsøgende reduceres med en tredjedel i 2008.▪ Arbejdsløshedsniveauet sænkes til omgivende byområders niveau.• I de oversøiske regioner (DOM):<ul style="list-style-type: none">▪ En stærkere udvikling af erhvervslivet end i den europæiske del af Frankrig▪ Mindskelse af forskelle i arbejdsløsheden.
UK	<ul style="list-style-type: none">• I 30 lokale forvaltningsområder med de laveste beskæftigelsesfrekvenser: disse skal ligge tættere på den generelle beskæftigelsesfrekvens i UK.