



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 08.4.2003
KOM(2003) 177 endelig

Henstilling med henblik på

RÅDETS HENSTILLING

**OM GENNEMFØRELSEN AF MEDLEMSSTATERNES
BESKÆFTIGELSESPOLITIK**

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

Siden 2000 har retningslinjerne for beskæftigelsen været ledsaget af en række henstillinger om medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, som vedtages af Rådet efter henstilling fra Kommissionen i overensstemmelse med traktatens artikel 128, stk. 4. Formålet med henstillingerne er at give medlemsstaterne konkret vejledning med henblik på gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne og få dem til at orientere deres politiske indsats mod bestemte områder.

Beskæftigeshenstillingerne som del af en ny samlet pakke med retningslinjer

Det Europæiske Råd i Barcelona krævede en strømlining af den politiske koordinering med synkroniserede tidsplaner for vedtagelsen af de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik og beskæftigelsesretningslinjerne og -henstillingerne. I sin rapport om strømlining af 3. december 2002 mente Rådet, at strømliningstiltaget skal være styret af målet om øget gennemsækelighed og effektivitet, undgå overlapninger og gentagelser ved formuleringen af retningslinjer og sikre overensstemmelse, komplementaritet og sammenhæng. Beskæftigeshenstillingerne forelægges derfor som en del af en pakke sammen med beskæftigelsesretningslinjerne og de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik. Rådet forventes at vedtage pakken ved udgangen af første halvår 2003.

I den mere strømlinede strategi bliver de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik EU's vigtigste redskab til koordinering af den overordnede økonomiske politik, medens beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne til medlemsstaterne bliver de vigtigste redskaber i koordineringen af beskæftigelsespolitikkerne. Det Europæiske Råd opfordrede på forårstopmødet 2003 i Bruxelles til, at man sørgede for, at retningslinjerne for beskæftigelsen og de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker kunne fungere i sammenhæng.

Modtagelsen af tidligere henstillinger

Rådet vedtog det seneste sæt henstillinger om medlemsstaternes beskæftigelsespolitik den 18. februar 2002¹ sammen med beskæftigelsesretningslinjerne for 2002. Den fælles beskæftigelsesrapport² indeholder en detaljeret vurdering af, hvordan medlemsstaterne har reageret på disse henstillinger i deres seneste nationale handlingsplaner. Selv om medlemsstaterne generelt har modtaget henstillingerne i en konstruktiv ånd, viser handlingsplanerne, at der er forskel på hvor langt medlemsstaterne er kommet med virkeliggørelsen, og at der fortsat er behov for arbejdsmarkedsreformer. Der er i dette forslag taget hensyn til konklusionerne i den fælles beskæftigelsesrapport 2003.

Sammenhæng og komplementaritet med de reviderede beskæftigelsesretningslinjer

Forslaget til beskæftigeshenstillinger forelægges sammen med et forslag til en fuldstændig fornyet udgave af beskæftigelsesretningslinjerne, jf. EF-traktatens artikel 128, stk. 2. Forslaget til beskæftigelsesretningslinjer nyorienterer beskæftigelsesstrategien, således at den tager sigte på at virkeliggøre de mellemfristede mål, der blev vedtaget i Lissabon, og det tager højde for evalueringen af beskæftigelsesstrategiens første fem år og for forholdene i et udvidet EU. Som følge af behovet for en mere strømlinet strategi er antallet af retningslinjer

¹ EFT L 60 af 1.3.2002, s. 70.

² Vedtaget i fællesskab af Kommissionen og Rådet den 6.3.2003 på grundlag af Kommissionens forslag KOM(2002) 621 endelig af 13.11.2002.

blevet reduceret og de enkelte retningslinjerne forenklet. Hensigten med retningslinjerne er at opfylde tre komplementære og indbyrdes understøttende mål, nemlig fuld beskæftigelse, fremme af kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt styrkelse af social samhørighed og integration. For at disse mål kan virkeliggøres, er der behov for yderligere strukturelle reformer, som skal koncentreres om ti prioriterede foranstaltninger, og hvor der lægges særlig vægt på nogle bestemte styringsrelaterede aspekter såsom sociale partnerskaber og effektive arbejdsformidlinger.

Forslaget til henstillinger afspejler de mål og prioriterede foranstaltninger, der er opstillet i de nye retningslinjer.

Henstillingerne er valgt omhyggeligt, så de passer til de vigtigste udfordringer, som medlemsstaterne hver især står over for. Henstillingernes rækkefølge følger beskæftigelsesretningslinjerne og er ikke udtryk for en prioriteringsorden.

Henstilling med henblik på

RÅDETS HENSTILLING

OM GENNEMFØRELSEN AF MEDLEMSSTATERNES BESKÆFTIGELSESPOLITIK

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION -

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

som henviser til Europa-Kommissionens henstilling af 8. april 2003,

som henviser til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

som tager følgende i betragtning:

- (1) På Det Europæiske Råds møde i Lissabon den 23.-24. marts 2000 blev der fastlagt en ny strategisk målsætning for EU, nemlig at blive verdens mest konkurrencedygtige og dynamiske vidensbaserede økonomi med kapacitet til at sikre en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. Med denne målsætning for øje vedtog Rådet overordnede beskæftigelsesmål og særlige beskæftigelsesmål for kvinder med frist til 2010.
- (2) Det Europæiske Råd i Barcelona den 15.-16. marts 2002 opfordrede til at styrke den europæiske beskæftigelsesstrategi ved hjælp af en stærkere, enklere og bedre styret proces, som skal være helt integreret i Lissabon-strategien. Det Europæiske Råd i Barcelona krævede også en strømlining af den politiske koordinering med synkroniserede tidsplaner for vedtagelsen af de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik og beskæftigelsesretningslinjerne.
- (3) I sin rapport om strømlining af 3. december 2002 mente Rådet, at strømliningstiltaget skal være styret af målet om øget gennemsikkelighed og effektivitet, undgå overlapninger og gentagelser ved formuleringen af retningslinjer og sikre overensstemmelse, komplementaritet og sammenhæng.
- (4) Det Europæiske Råd bekræftede på forårstopmødet i Bruxelles den 20.-21. marts 2003, at beskæftigelsesstrategien bliver det vigtigste redskab i gennemførelsen af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålene i Lissabon-strategien, og opfordrede indtrængende medlemsstaterne til at fremskynde reformen af de nationale arbejdsmarkeder.
- (5) Rådet vedtog retningslinjerne for beskæftigelsen ved beslutning af ...
- (6) Den fælles rapport om beskæftigelsen, som Kommissionen og Rådet vedtog den 6. marts 2003, beskriver de udfordringer, som medlemsstaterne hver især står over for på beskæftigelsesområdet, og angiver en række områder, hvor medlemsstaterne bør gøre

en særlig indsats og derigennem styrke deres bidrag til virkeliggørelsen af de overordnede mål i beskæftigelsesretningslinjerne.

- (7) Sunde makroøkonomiske politikker og omfattende økonomiske reformer er af afgørende betydning for jobskabelsen. Medlemsstaterne gennemfører derfor henstillingerne under hensyn til de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik -

HENSTILLER:

Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, som fremgår af bilaget.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...]

På Rådets vegne
Formand

BILAG

BELGIEN

For at takle de udfordringer, der opstår som følge af befolkningsaldringen, er der behov for foranstaltninger, hvorigennem den potentielle ikke-beskæftigede arbejdsstyrke kan mobiliseres, og erhvervsfrekvensen og arbejdsmarkedsdeltagelsen øges. På trods af de senere års positive udvikling ligger erhvervsfrekvenserne i Belgien markant under EU-gennemsnittet og er langt fra EU-målene, især for ældre arbejdstagere, som har den laveste erhvervsfrekvens i EU. Det er usandsynligt, at de foranstaltninger, der hidtil er indført for at fremme aktiv aldring, vil være tilstrækkelige til at nå EU-målene for 2010. Selv om langtidsledigheden er faldet i løbet af de senere år og nu ligger under EU-gennemsnittet, er den fortsat udtryk for et strukturelt problem. Der er fortsat et stort antal personer, som overgår til langtidsledighed, og en hensigtsmæssig forebyggende foranstaltning for alle voksne jobsøgere savnes stadig. Selv om der for nylig blev gennemført foranstaltninger med henblik på at fjerne arbejdsløshedsfælderne, betyder risikoen for, at de ledige kommer på langvarig understøttelse, at der er behov for yderligere revision af de sociale ordninger. Desuden er der risiko for, at stigningen i de faktiske lønomkostninger vil modvirke de gavnlige effekter for de dårligt stillede i forbindelse med skattereformen og nedsættelsen af de sociale bidrag. Ydermere afspejler de vedvarende regionale og subregionale skævheder i arbejdsmarkedsresultaterne ikke blot forskelle i de økonomiske resultater, men også en utilstrækkelig geografisk mobilitet på arbejdsmarkedet, og der er stadig kun begrænsede initiativer på dette område.

Belgien bør derfor:

Forebyggelse og aktivering

1. Styrke foranstaltningerne for at mindske antallet af personer, som overgår til langtidsledighed, ved at forbedre den forebyggende indsats over for ledige voksne.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Udvikle og gennemføre en helhedsstrategi, der er baseret på hensigtsmæssige mål, og som sikrer en øget erhvervsfrekvens, især for ældre arbejdstagere og kvinder. Træffe yderligere forebyggende foranstaltninger og fjerne arbejdstagernes incitamenter for førtidspensionering.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

3. Gennemføre den planlagte flerårige nedsættelse af skatten på arbejde og af de ikke-lønrelaterede arbejdsomkostninger for at tilskynde ledige til at finde beskæftigelse og arbejdsgivere til at skabe nye job, samtidig med at der gennemføres en yderligere revision af understøttelsessystemet for at fjerne arbejdsløshedsfælderne.

Mobilitet

4. Iværksætte en koordineret indsats for at øge arbejdskraftens mobilitet mellem regionerne og yderligere forbedre koordineringen og integreringen af arbejdsmarkedspolitikkerne.

DANMARK

Erhvervsfrekvenserne i Danmark, herunder frekvenserne for kvinder og ældre arbejdstagere, ligger allerede et godt stykke over EU-målene. Set i lyset af arbejdsstyrkens aldring skal Danmark imidlertid sikre, at der er et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft for at opretholde sit vækstpotentiale og sikre bæredygtigheden i landets sociale sikringsordninger. I forbindelse med den seneste tids reformer er den gennemsnitlige effektive pensionsalder blevet hævet, men der bør fortsat være fokus på visse sektorer, især social- og sundhedssektorerne samt uddannelsessektoren, hvor ansatte over 50 år er overrepræsenterede. En anden potentiel arbejdskraftressource er indvandrere, som bør tilskyndes til at finde beskæftigelse. Der er gennemført reformer for at mindske det samlede skattetryk på arbejde, men der er behov for yderligere reformer for at sikre arbejdsmarkedsdeltagelsen på lang sigt, især ved at nedsætte de stadig relativt høje marginalsatter og ved at skabe incitamentter til at udskyde førtidspensioneringen.

Danmark bør derfor:

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

1. Styrke bestræbelserne på at sikre, at der er arbejdskraft til rådighed på lang sigt, især ved at fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen for ældre arbejdstagere og ved at forebygge flaskehalse i de sektorer, hvor der er en aldrende arbejdsstyrke.

Dårligt stillede

2. Yderligere styrke integreringen af indvandrere på arbejdsmarkedet ved at sikre den rette balance mellem øgede økonomiske incitamentter på den ene side og forebyggelse af social udstødelse på den anden.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

3. Videreføre de igangværende reformer med henblik på at nedbringe de høje marginalsatter og det samlede skattetryk på arbejde, især på små og mellemstore indkomster, og vurdere betydningen af disse reformer.

TYSKLAND

Den samlede erhvervsfrekvens i Tyskland ligger tæt på EU-målet, som er 67 % for 2005. Kvindernes erhvervsfrekvens overstiger allerede EU's mål på mellemlang sigt på 57 % for 2005, mens den for ældre arbejdstageres vedkommende ligger under det meget lave niveau fra udgangspunktet i 1997. Imidlertid påvirkes kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse stadig negativt af manglen på pasningsfaciliteter og kønsbestemte lønforskelle især i den private sektor. Den forventede forværring af arbejdsløshedssituationen i 2003 stiller krav om effektive forebyggende og aktive arbejdsmarkedspolitikker. Den kombinerede effekt af beskatning, bidrag til socialsikring og tab af understøttelse virker fortsat hæmmende for beskæftigelsen især for lavtlønnede. Reformen af uddannelsessystemet er også et vigtigt aspekt, når det drejer sig om at takle ledigheden, idet de lavtuddannede noterer sig for en stor del af arbejdsløsheden. Der er stadig en mangel på arbejdspladser, især i de østlige delstater, og der er risiko for, at de regionale skævheder på arbejdsmarkedet forværres yderligere. De mange bestemmelser kan virke hindrende for jobskabelsen og må gøres til genstand for en omfattende revision. Dette gælder f.eks. de arbejdsmarkedstraditioner, som styrer lønudviklingen som f.eks. begreberne "Flächentarifverträge" og "Günstigkeitsprinzip".

Tyskland bør derfor:

Forebyggelse og aktivering

1. Forbedre effektiviteten af jobsøgningsassistancen og de aktive arbejdsmarkedsprogrammer ved at målrette dem mod de personer, som er mest truet af langtidsledighed. Gennemføre arbejdsmarkedspolitikker med særlig fokus på den manglende jobskabelse i landets østlige del.

Fremme af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne

2. Støtte jobskabelsen gennem en systematisk gennemgang og fjernelse af lovgivningsmæssige hindringer, som kan hæmme beskæftigelsens udvikling i service- og industrisektoren. Fremme en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og skabe en lovgivningsmæssig ramme, som gavner både jobskabelsen og produktiviteten.

Livslang læring

3. Videreudvikle og gennemføre strategien om livslang læring, idet der fokuseres på alle niveauer i uddannelsessystemet og i særdeleshed på at øge efteruddannelsesdeltagelsen, især blandt ældre arbejdstagere, lavtuddannede og ansatte i SMV'er.

Ligestilling

4. Styrke indsatsen over for de faktorer, som skaber forskelle mellem mænds og kvinders løn i den private sektor, og se nærmere på, hvordan skattesystemet og de sociale ordninger påvirker kvindernes beskæftigelsessituation; skaffe flere dagplejefaciliteter og skabe større overensstemmelse mellem arbejdstider og skoletider.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

5. Gennemføre en reform af skatte- og understøttelsessystemet med henblik på at øge incitamenterne til at arbejde, først og fremmest ved at sikre, at alle - uanset indkomstniveau - opnår en højere nettoindtægt ved at tage arbejde eller skifte til en højere lønnet stilling og ved at gøre aktiv jobsøgning til en forudsætning for modtagelse af understøttelse.

GRÆKENLAND

Grækenlands samlede erhvervsfrekvens ligger især for kvindernes vedkommende betydeligt under de mål, som Det Europæiske Råd har opstillet. De relativt lave erhvervsfrekvenser skyldes delvis den ringe forekomst af deltidsbeskæftigelse i Grækenland. Selv om arbejdsløsheden i 2002 faldt for tredje år i træk, ligger den stadig over EU-gennemsnittet, og kvinderne har en dobbelt så høj ledighedsprocent som mændene. Reformen af den offentlige arbejdsformidling, som er afgørende for at takle den høje langtidsledighed, er stadig forsinket. For at øge arbejdskraftens produktivitet, som bl.a. påvirkes negativt af det lave kvalifikationsniveau, skal systemerne for grund- og efteruddannelse integreres bedre. Skattesystemets kompleksitet og de høje bidrag til social sikring er fortsat vigtige forhindringer for ansættelse på trods af de seneste reformer. Derudover har reformer, som var rettet mod at fremme fleksible ansættelsesformer, kun haft en begrænset effekt. Der må også tages skridt til at nedbringe omfanget af sort arbejde.

Grækenland bør derfor:

Fremme af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne

1. I tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter sikre fuld gennemførelse af arbejdsmarkedsreformpakken med henblik på at forbedre adgangen til deltidsbeskæftigelse og støtte arbejdstageres og virksomhedernes tilpasningsevne, samtidig med at der sikres en balance mellem fleksibilitet og tryghed på arbejdsmarkedet.

Livslang læring

2. Fuldende og gennemføre den omfattende strategi for livslang læring ved at bygge videre på den koordination, som er iværksat mellem systemerne for almen uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse. Tage skridt til at øge uddannelsesniveaut og voksnes deltagelse i uddannelse og erhvervsuddannelse.

Ligestilling

3. Gøre en effektiv indsats for at mindske de store kønsskævheder i forbindelse med beskæftigelses- og arbejdsløshedsfrekvensen og fortsætte bestræbelserne på at øge pasningsfaciliteterne for børn og andre pasningskrævende personer.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

4. Forenkle skattesystemet og nedbringe bidragene til social sikring, især for de lavtlønnede, samtidig med at der tilbydes større incitamentter for deltidsansættelse.

Sort arbejde

5. Gennemføre et passende policy-mix, som sikrer en betydelig nedbringelse af sort arbejde, herunder en nedsættelse af skatten på lavtlønnet arbejde, og øge incitamentterne til at omdanne sort arbejde til normalt arbejde.

Arbejdsformidlinger

6. Fuldende reformen af de offentlige arbejdsformidlinger og gennemførelsen af den forebyggende og individualiserede tilgang, især for kvinder og unge. Opgradere de statistiske overvågningssystemer.

SPANIEN

På trods de seneste års store bestræbelser og fremskridt er arbejdsløsheden stadig betydeligt over, mens erhvervsfrekvensen fortsat ligger under EU-gennemsnittet. Faldet i arbejdsløsheden har været større for kvinder end for mænd, men arbejdsløshedsprocenten for kvinder er stadig mere en dobbelt så høj som for mænd. Andre forhold på det spanske arbejdsmarked er stort set uændrede: den langsomme produktivetsforbedring, det store antal tidsbegrænsede kontrakter og den ringe anvendelse af deltidskontrakter, som stadig er meget mindre udbredt end i andre medlemsstater. Desuden har jobskabelsen i de forskellige selvstyrende regioner ikke kunnet rette op på de store regionale skævheder i arbejdsløsheden. Arbejdskraftens geografiske mobilitet er begrænset, bl.a. på grund af strukturelle forhindringer, herunder især et boligmarked, som ikke fungerer tilfredsstillende. I den forbindelse er det vigtigt at fuldende moderniseringen af den offentlige arbejdsformidling og øge koordineringen mellem de regionale arbejdsformidlinger.

Spanien bør derfor:

Fremme af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne

1. I samråd med arbejdsmarkedets parter forbedre arbejdets tilrettelæggelse og deltagelsen i livslang læring med henblik på at styrke produktiviteten og kvaliteten i arbejdet. Revidere de lovgivningsmæssige rammer, idet der fokuseres på at nedbringe den høje andel af tidsbegrænsede kontrakter og øge anvendelsen af deltidskontrakter.

Ligestilling

2. Træffe effektive foranstaltninger for at øge den samlede erhvervsfrekvens og nedbringe forskellene mellem mænds og kvinders beskæftigelses- og arbejdsløshedssituation. Forbedre pasningsfaciliteterne for børn og andre pasningskrævende personer.

Mobilitet

3. Forbedre forholdene for jobskabelse i tilbagestående regioner og fjerne forhindringerne for arbejdskraftens mobilitet. I den forbindelse bør koordineringen mellem de forskellige regionale arbejdsformidlinger styrkes for at nedbringe de regionale skævheder i beskæftigelses- og arbejdsløshedssituationen.

Arbejdsformidlinger

4. Fuldende moderniseringen af den offentlige arbejdsformidling for at forbedre dens effektivitet og øge dens evne som formidler på arbejdsmarkedet. Denne indsats bør omfatte færdiggørelsen af det statistiske overvågningssystem.

FRANKRIG

Frankrig har stadig en forholdsvis lav samlet erhvervsfrekvens og en meget lav erhvervsfrekvens for ældre arbejdstagere (blandt de laveste i EU). Set i lyset af befolkningens aldring består udfordringen derfor i at stimulere arbejdsmarkedsdeltagelsen især for ældre arbejdstagere. På trods af gennemførelsen af aktive og forebyggende politikker er omfanget af strukturel arbejdsløshed stadig højt i visse dele af landet, og der er et konstant misforhold mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft, hvilket skaber rekrutteringsvanskeligheder inden for visse sektorer. I den sammenhæng er antallet af unge, som forlader skolen uden eksamen, særlig problematisk. Endelig er den sociale dialog i Frankrig mangelfuld, selv om den potentielt spiller en vigtig rolle på flere områder.

Frankrig bør derfor:

Forebyggelse og aktivering

1. Gennemføre og udvikle foranstaltninger til forebyggelse af arbejdsløshed ved at styrke en tilgang, som bygger på personlige løsninger for de ledige, og ved at sikre effektive incitamentter til jobsøgning og koordinere de forskellige arbejdsformidlinger. I forbindelse hermed skal det sikres, at det nye system for arbejdsløshedshedsforsikring ledsages af passende krav om og effektive incitamentter til at søge arbejde.

Livslang læring

2. Føre en omfattende strategi for livslang læring, som tager højde for grunduddannelsesbehovet, og som skaber adgang til efteruddannelse for lavtuddannede især fra SMV'er.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

3. Gennemføre en sammenhængende politik for at opnå en markant stigning i ældre arbejdstageres arbejdsmarkedsdeltagelse, især ved at skabe incitamentter til fortsat erhvervsaktivitet, forbedre adgangen til efteruddannelse og gennemføre en reform af ordningerne for førtidspensionering.

Arbejdsmarkedets parter

4. Stimulere og styrke den sociale dialog, især om emner i tilknytning til aktiv aldring og livslang læring.

IRLAND

Irland gør stabile fremskridt med hensyn til realisering af beskæftigelsesmålene fra Stockholm og Lissabon. Imidlertid udgør den markante nedgang i den økonomiske vækst og den seneste stigning i arbejdsløsheden en vigtig udfordring. Kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet udviser en klar forbedring, men der er stadig en betydelig skævhed mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens samt en stor lønforskel. Dette forværres af et utilstrækkeligt udbud af børnepasningsmuligheder til rimelige priser. Selv om der er gjort fremskridt, er der fortsat skævheder mellem de to regioner, for så vidt angår lige adgang til arbejdsmarkedet og økonomisk aktivitet. En overordnet strategi for livslang læring er endnu ikke blevet gennemført, ligesom der stadig mangler at blive udviklet efteruddannelse i virksomhederne, især for de ældre arbejdstagere.

Irland bør derfor:

Jobskabelse

1. Gøre endnu en omfattende indsats for at rette op på de regionale skævheder i beskæftigelsen, ledigheden og jobskabelsen, bl.a. gennem støtte fra strukturfondene.

Livslang læring

2. Øge efteruddannelsesaktiviteterne ude i virksomhederne og fremskynde gennemførelsen af en sammenhængende strategi for livslang læring med overordnede mål. Fremme aktiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter i disse foranstaltninger.

Ligestilling

3. Styrke bestræbelserne på at få flere erhvervsinaktive personer, navnlig kvinder, ud på arbejdsmarkedet ved fortsat at fjerne hindringerne i skattesystemet, skabe flere børnepasningsfaciliteter til rimelige priser og modvirke de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle.

ITALIEN

På trods af de seneste års forbedringer er der stadig et stort spænd mellem Italiens erhvervsfrekvenser og det europæiske gennemsnit, især for kvinder og ældre arbejdstagere, og de nationale mål er fastsat i overensstemmelse hermed. Der er fortsat en regional skævhed, idet den nordlige del oplever høj arbejdsmarkedsdeltagelse og næsten fuld beskæftigelse, mens den sydlige del er karakteriseret ved lav deltagelse og høj arbejdsløshed. Selv om tidligere reformer muligvis har bidraget til at øge beskæftigelsen og nedbringe arbejdsløsheden i begge dele af landet, er den relative forskel stort set forblevet uændret, hvilket muligvis kan skyldes en stor andel af sort arbejde. En anden vigtig svaghed er den voksende uligevægt mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen. Den stigende anvendelse af mere fleksible ansættelseskontrakter, som er omfattet af en lav grad af beskyttelse i forhold til den stadig strenge beskyttelse for faste stillinger i mellemstore og store virksomheder, har forværret opdelingen af arbejdsmarkedet, således at den ene halvdel lever med en usikkerhed, som forstærkes af et meget begrænset understøttelses- og socialhjælpssystem. I begyndelsen af 2003 iværksatte regeringen yderligere initiativer, bl.a. blev der indført nye ansættelseskontrakter, og arbejdsformidlingen blev liberaliseret. Imidlertid halter langvarige planer som reformen af den offentlige arbejdsformidling og strategien for livslang læring bagefter.

Italien bør derfor:

Jobskabelse

1. Gøre endnu en omfattende indsats for at rette op på de regionale skævheder i beskæftigelsen, ledigheden og jobskabelsen gennem effektiv anvendelse af alle relevante midler, herunder støtte fra strukturfondene.

Fremme af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne

2. I samråd med arbejdsmarkedets parter gennemføre foranstaltninger for at øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og modernisere arbejdets tilrettelæggelse, fremme synergiforholdet mellem fleksibilitet og tryghed i ansættelsen og undgå, at dårligt stillede marginaliseres.

Livslang læring

3. Tage skridt til at gennemføre strategien for livslang læring, især ved at øge udbuddet af efteruddannelse efter aftale med arbejdsmarkedets parter.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

4. Tage skridt til at øge erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere i overensstemmelse med det nationale mål, især ved i nært samarbejde med arbejdsmarkedets parter at øge den faktiske pensionsalder og ved at øge udbuddet af efteruddannelse. Tage skridt til at øge erhvervsfrekvensen for kvinder, især ved at øge udbuddet af pasningsfaciliteter for børn og andre pasningskrævende personer.

Sort arbejde

5. Gennemføre en passende blanding af politiske virkemidler, som sikrer en betydelig nedbringelse af sort arbejde, herunder en nedsættelse af skatten på lavtlønnet arbejde og en styrkelse af incitamenterne til at omdanne sort arbejde til normalt arbejde.

Arbejdsformidlinger

6. Skabe et velfungerende marked for arbejdsformidlinger ved at indføre et nationalt it-baseret system for arbejdsmarkedsoplysninger, som er tilgængeligt for alle operatører, samtidig med at der sker en forbedring af den offentlige arbejdsformidlings evne til yde en aktiv og forebyggende indsats for ledige.

LUXEMBOURG

Arbejdsmarkedsdeltagelsen i Luxembourg ligger under EU-gennemsnittet, navnlig for ældre arbejdstagere. Der er opnået vækst i beskæftigelsen takket være grænsearbejdstagere og stigende erhvervsdeltagelse af luxembourgske kvinder i aldersgruppen 25-54 år, mens der stort set ikke er registreret fremskridt i erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere på trods af foranstaltninger, som skal øge incitamenterne til at blive længere på arbejdsmarkedet. En mobilisering af det uudnyttede nationale beskæftigelsespotentiale er af stor betydning for at forbedre arbejdskraftudbuddet og således sætte skub i væksten. Incitamenterne til at blive længere på arbejdsmarkedet kan forbedres ved hjælp af yderligere reformer af førtidspensionsordningerne. Desuden skal der holdes nøje øje med følgerne af de seneste revideringer af invalidepensionsordningen. Der er risiko for, at de fremskridt, der er gjort med at øge kvindernes erhvervsfrekvens, kan bremses, idet arbejdsmarkedet ikke er særligt dynamisk. Ufaglærte unges overgang til arbejdsmarkedet er også fortsat forbundet med vanskeligheder. For så vidt angår disse aspekter (unge, kvinder og ældre arbejdstagere) og vigtige aspekter vedrørende arbejdets kvalitet (livslang læring, kønsbetingede lønforskelle), har Luxembourg endnu ikke vedtaget en passende opfølgning for at kontrollere effekterne af de foranstaltninger og reformer, som blev indført efter de sidste nationale handlingsplaner for beskæftigelsen.

Luxembourg bør derfor:

Livslang læring

1. Sikre effektiv gennemførelse af rammeloven om efteruddannelse ved i tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter at udvikle en strategi for livslang læring. Forebygge, at elever forlader skolen før tiden og iværksætte en revision af hele uddannelsessystemet med henblik på at opnå bedre sammenhæng mellem almen uddannelse og erhvervsuddannelse.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Styrke indsatsen for at øge erhvervsfrekvensen væsentligt blandt ældre arbejdstagere ved at revidere førtidspensioneringsordningerne og ved nøje at overvåge virkningerne af de seneste justeringer af ordningerne for invalidepensionering.

Ligestilling

3. Fortsætte bestræbelserne på at få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet ved at skabe bedre muligheder for at forene arbejds- og familieliv, ved at ansøre kvinderne til at genoptage arbejdet efter længere perioder uden for arbejdsmarkedet og ved at vedtage foranstaltninger til fremme af ligestillingen mellem mænd og kvinder, hvilket især skal ske ved at modvirke de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle.

NEDERLANDENE

På trods af den seneste tids stigning i arbejdsløsheden fortsætter Nederlandene med at præstere resultater, som ligger et pænt stykke over de mål for beskæftigelsen, som Det Europæiske Råd har opstillet. Selv om kvindernes erhvervsfrekvens overstiger EU-målet, er lønforskellene mellem mænd og kvinder stadig høje. En yderligere forbedring af erhvervsfrekvensen vil afhænge af fortsat vækst i kvindernes beskæftigelse og af en øget aktivering af ældre og minoritetsgrupper samt af en mobilisering af den uudnyttede arbejdskraftressource. I den forbindelse giver antallet af personer på invalidepension anledning til bekymring, og arbejdsløshedsfælder i de sociale understøttelsesordninger virker fortsat hæmmende for lediges motivation til at søge job. Stillinger, som er ubesatte pga. udækkede kvalifikationsbehov, vidner om en politik for livslang læring, som ikke i tilstrækkeligt omfang har været i stand til at udligne misforholdet mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. I lyset af den stigende ledighed kan dette øge risikoen for, at lavtuddannede mister deres job.

Nederlandene bør derfor:

Livslang læring

1. I tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter tilpasse politikkerne for livslang læring til arbejdsmarkedets behov med henblik på at takle inaktivitet og forhindre, at lavtuddannede arbejdstagere glider ud af arbejdsmarkedet.

Ligestilling

2. Sammen med arbejdsmarkedets parter udvikle en strategi for at modvirke de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

3. Forbedre åbenheden i understøttelsessystemet gennem øget brug af skattebaserede foranstaltninger frem for tilskud og gennem en bedre koordinering af de nationale og lokale støtteordninger. Sikre, at invalidepensionsordningen både tager højde for behovet for at begrænse tilgangen og for at aktivere de personer, som allerede modtager understøttelse.

ØSTRIG

Østrig har stort set nået de mål for beskæftigelsen, som blev fastlagt på Det Europæiske Råd i Lissabon og Stockholm, med undtagelse af erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere. Dette afspejles også af, at den gennemsnitlige pensionsalder er meget lav. Arbejdsløsheden begyndte at stige fra midten af 2001, specielt blandt unge, men er fortsat blandt de laveste i EU. Strukturelle ændringer på arbejdsmarkedet, arbejdsstyrkens tilpasningsevne og eliminering af uoverensstemmelser mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer er en konstant udfordring. Selv om erhvervsfrekvensen for kvinder allerede er meget høj, udgør kønsbetingede forskelle og manglen på børnepasningsfaciliteter et vigtigt svagt punkt.

Østrig bør derfor:

Livslang læring

1. Fortsætte gennemførelsen af en omfattende strategi for udviklingen af livslang læring, som underbygges gennem mobilisering af alle involverede aktører og gennem relevante mål for de finansielle ressourcer og deltagelsen omfang.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Sammen med arbejdsmarkedets parter udvikle en handlingsplan med passende mål for, hvordan erhvervsfrekvensen for ældre (især kvindelige) arbejdstagere og den effektive pensionsalder kan øges.

Ligestilling

3. Sammen med arbejdsmarkedets parter udvikle en strategi baseret på relevante mål for, hvordan de faktorer som skaber kønsbetingede lønforskelle skal takles og forbedre indsatsen for at sikre flere børnepasningsfaciliteter. Vurdere den nuværende børnepasningsordnings indvirkning på kvaliteten i og omfanget af kvindernes beskæftigelse.

PORTUGAL

De generelle økonomiske nøgletal er siden 2001 blevet forringet, og arbejdsløsheden er steget betydeligt i 2002. Imidlertid har fremskridtene mod EU-målene været positive siden 1997, og erhvervsfrekvensen har allerede overgået målet på 67 % for 2005. Dog er arbejdsproduktiviteten i Portugal den laveste i EU og kun langsomt stigende. Det gennemsnitlige niveau for deltagelse i uddannelse er fortsat lavt både for den voksne befolkning og de yngre grupper. Selv om Portugal i løbet af de seneste år har øget uddannelsesudgifterne betragteligt, er andelen af personer, som forlader skolen uden en gymnasieuddannelse, og som heller ikke deltager i erhvervsuddannelse, langt den højeste i EU. På trods af nylige fremskridt ligger omfanget af erhvervsuddannelse betydeligt under EU-gennemsnittet. Det har været særligt vanskeligt at involvere det store antal små virksomheder og mikrovirksomheder i de nationale programmer, som har til formål at forbedre deres medarbejderes færdigheder og kvalifikationsniveau. Selv om kvindernes erhvervsfrekvens ligger over EU-gennemsnittet, er der stadig kønsbetingede skævheder i forbindelse med fordelingen på sektorer og lønforskelle i den private sektor. Der blev for nylig indgået vigtige aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen, men gennemførelsen heraf vil stille krav om et stærkt engagement fra de underskrivende parter side.

Portugal bør derfor:

Livslang læring

1. Fortsætte gennemførelsen af den nationale strategi for livslang læring. Forbedre uddannelsessystemet for at nedbringe den høje frafaldsprocent i skolen og sikre udbuddet af kvalificeret arbejdskraft og gennemførelse af målene for uddannelse af arbejdstagere i virksomhederne.

Ligestilling

2. Fortsætte bestræbelserne på at forene familie- og arbejdslivet, især gennem udvidelse af pasningsfaciliteterne for børn og andre pasningskrævende personer. Tage skridt til at nedbringe kønsopdelingen på sektorniveau og modvirke de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle i den private sektor.

Arbejdsmarkedets parter

3. Bygge videre på de eksisterende aftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, styrke samarbejdet med arbejdsmarkedets parter i forbindelse med lønpolitik og produktivitet, tilpasningsevne, arbejdets tilrettelæggelse og kvalitet i arbejdet.

FINLAND

Finland har oversteget det mål, som Det Europæiske Råd har fastsat for 2005 for den samlede beskæftigelse og for kvinders beskæftigelse i EU, samt Lissabon-målet for kvinders erhvervsfrekvens for 2010. Finland er en af de medlemsstater, som er mest udsat for følgerne af befolkningsaldring. Derfor vil kravet om en øget erhvervsfrekvens og et større udbud af arbejdskraft betyde, at ældre arbejdstagere må blive længere på arbejdsmarkedet. Den samlede arbejdsløshed ligger over EU-gennemsnittet, og der er høj strukturel arbejdsløshed. Den samtidige forekomst af høj ledighed og rekrutteringsvanskeligheder i nogle regioner indikerer, at der stadig er mulighed for at forbedre de aktive arbejdsmarkedsprogrammers effektivitet, når det drejer sig om at rette op på misforholdet mellem udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. Selv om der er taget skridt til at mindske den høje skat på arbejde, bør der fortsat være fokus på reformen af skatte- og overførselsindkomssystemerne, især for så vidt angår lavt lønnet arbejdskraft. De nationale kilder peger også på store kønsbetingede lønforskelle, som kun delvist kan forklares med den skæve kønsfordeling i bestemte sektorer.

Finland bør derfor:

Forebyggelse og aktivering

1. Yderligere forbedre effektiviteten i de aktive arbejdsmarkedsprogrammer med det formål at bekæmpe strukturel arbejdsløshed og reducere de regionale uligevægte og flaskehalsene på arbejdsmarkedet, idet opmærksomheden især bør rettes mod de mest udsatte gruppers behov.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Styrke bestræbelserne på at fastholde arbejdskraftudbuddet på lang sigt. Mere specifikt: fortsætte indsatsen for at øge den effektive pensionsalder i overensstemmelse med den nationale strategi for aktiv aldring og fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen gennem en reform af skatte- og overførselsindkomssystemerne, bl.a. ved at mindske den høje reelle marginalskat for lavtlønnede.

Ligestilling

3. Gennem tilgangen om integrering af ligestillingsaspektet: styrke indsatsen over for de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle og kønsopdeling på arbejdsmarkedet.

SVERIGE

Det svenske arbejdsmarked er karakteriseret ved meget høje erhvervsfrekvenser også for ældre arbejdstagere og kvinder, og de overordnede EU-mål er allerede blevet overgået. Set i lyset af befolkningsaldringen vil der imidlertid være behov for at fastholde udbuddet af arbejdskraft ved at udnytte potentielle arbejdskraftressourcer i form af indvandrere, unge og langtidssyge. Der skal være særlig opmærksomhed på førtidspensionering og den hurtige stigning i antallet af langtidssyge for at fastholde et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft. På trods af den igangværende skattereform, er skattetrykket på arbejde stadig det højeste i EU. Ordningerne for sociale ydelser er forholdsvis generøse set i et internationalt perspektiv, og der synes at være behov for en skærpet indsats for at forbedre incitamenterne til at finde beskæftigelse.

Sverige bør derfor:

Fremme af arbejdstageres og virksomheders tilpasningsevne

1. Nedbringe antallet af personer på langtidssygeorlov ved at forbedre arbejdsforholdene og tilpasse de retlige rammer, således at de fremmer en effektiv reintegration på arbejdsmarkedet.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Styrke bestræbelserne på at opretholde arbejdskraftudbuddet på lang sigt ved at udnytte de potentielle arbejdskraftressourcer, især ved at øge indvandrernes arbejdsmarkedsdeltagelse.

Gøre det økonomisk attraktivt at arbejde

3. Fortsætte og udbygge reformerne af skatte- og overførselsindkomssystemerne for at forbedre incitamenterne for grupper med høje reelle marginalsatser til at finde beskæftigelse og fuldende reformen af lønindkomstbeskatningen.

DET FORENEDE KONGERIGE

Det Forenede Kongerige har passeret det mål, som Det Europæiske Råd har fastsat for den samlede erhvervsfrekvens i hele EU, men også målene for kvinder og ældre arbejdstagere. Imidlertid er de høje erhvervsfrekvenser forbundet med et relativt lavt produktivitsniveau, som bl.a. skyldes utilstrækkelige grundlæggende færdigheder og problemer vedrørende jobkvalitet som f.eks. kønsbetingede lønforskelle og manglende adgang til uddannelse for visse kategorier af arbejdstagere. Disse udfordringer udgør en konkret dagsorden for den videre udvikling af samarbejdet med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan. Desuden kan den fortsatte stigning i antallet af personer i den erhvervsaktive alder, som søger syge- og invalideunderstøttelse, forhindre en yderligere stigning i arbejdskraftudbuddet. Selv om den samlede arbejdsløshed ligger et godt stykke under EU-gennemsnittet, er der betydelige skævheder i arbejdsmarkedsadgangen, idet den manglende økonomiske aktivitet og langtidsledigheden er koncentreret på visse regioner på særligt dårligt stillede personer (enlige forældre, hustande, hvor ingen er i beskæftigelse, visse etniske minoriteter, ældre mandlige arbejdstagere, handicappede og de lavt uddannede). Dette stiller krav om styrkede og målrettede aktive arbejdsmarkedspolitikker.

Det Forenede Kongerige bør derfor:

Forebyggelse og aktivering

1. Gennemføre aktive arbejdsmarkedspolitikker, som sikrer en bæredygtig integration på arbejdsmarkedet, for at afhjælpe den høje koncentration af arbejdsløshed og erhvervsinaktivitet i visse samfund. Der bør specielt være opmærksomhed på personer, som møder særlige problemer på arbejdsmarkedet, og som risikerer at glide over i langtidsledighed samt på arbejdende fattige eller erhvervsinaktive.

Arbejdskraftudbud og aktiv aldring

2. Sikre, at alle arbejdsdygtige har mulighed for og incitamenter til at arbejde, især ved at gennemføre reformer af ordningerne for syge- og invalideunderstøttelse.

Ligestilling

3. Styrke indsatsen over for de faktorer, som skaber kønsbetingede lønforskelle, især ved at afhjælpe den ulige repræsentation af mænd og kvinder i forskellige erhverv og sektorer og øge adgangen til uddannelse af lavtlønnede deltidsbeskæftigede kvinder. Yderligere forbedre udbuddet af økonomisk overkommelige pasningsfaciliteter for børn og andre pasningskrævende personer.

Arbejdsmarkedets parter

4. Videreudvikle samarbejdet med arbejdsmarkedets parter på arbejdspladsniveau og nationalt plan for at bidrage til at forbedre produktiviteten og kvaliteten i arbejdet, især ved at tage hånd om utilstrækkelige grundlæggende færdigheder og udækkede kvalifikationsbehov.