

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

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



Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EU-sekr.

25. marts 2004

Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges i forbindelse med
Det Europæiske Råd i Bruxelles den 25.-26. marts 2004 Rådets fællesrapport
om beskæftigelsen 2003/2004, 7069/04.

P. H. Orskov



**RÅDET FOR
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 5. marts 2004 (08.03)
(OR. en)**

7069/04

**SOC 113
ECOFIN 77**

FØLGESKRIVELSE

fra: Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik)

til: Det Europæiske Råd

Tidl. dok. nr.: 6560/04 SOC 84 ECOFIN 57 + COR 1 (en) + COR 2 (sv) + COR 3 (de)

Vedr.: Fælles rapport om beskæftigelsen 2003/2004

Hermed følger til delegationerne den fælles rapport om beskæftigelsen 2003/2004 som vedtaget af Rådet og Kommissionen den 4. marts 2004; rapporten fremsendes til Det Europæiske Råd med henblik på mødet den 25.-26. marts 2004.

| | | |
|----|---|-----|
| 4. | GOD FORVALTNINGSSKIK OG PARTNERSKABER I FORBINDELSE MED GENNEMFØRELSEN AF RETNINGSLINJERNE FOR BESKÆFTIGELSEN..... | 58 |
| 5. | GENNEMGANG AF MEDLEMSSTATERNES INDSATS OG POLITIK | 62 |
| 6. | KONKLUSIONER: EN YDERLIGERE STYRKELSE AF DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESSTRATEGI MED FULD INDDRAGELSE AF RAPPORTEN FRA DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSES-TASKFORCE UNDER LEDELSE AF WIM KOK..... | 93 |
| | Bilag 1: Nøgleindikatorer og kontekstindikatorer..... | 97 |
| | Bilag 2: Fremskridt i retning mod målene..... | 116 |

Beskæftigelses-taskforcen fokuserede på behovet for både at øge beskæftigelsen og væksten i produktiviteten og pegede på fire vigtige betingelser for succes: arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne 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 forvaltningsskik. 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 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 et *mere vidtgående engagement 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.

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

punkt er stadig en 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 FoU* og udbrede 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 både 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 ændret i retning af at sikre *fleksibilitet i standardkontrakter, forbedrede arbejdsforhold og færre arbejdsulykker og erhvervs sygdomme*. Indsatsen for at fremme *geografisk mobilitet* er fortsat utilstrækkelig og tenderer mod at fokusere 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 en betydeligt større indsats, 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 virksomheder). Reformen, som skal anspore *enkeltpersoner* til at investere, fokuserer på *finansielle incitament*er.

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 tilgængene 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 køns-specifikke konsekvensanalyser af de eksisterende systemer og nye politikker. Arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle, når det gælder at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder på lønområdet.

Integration af de 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 *elever, 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, bistansthjælpsmodtagere 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 eller skattegodtgørelser. 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

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 parters side og en styrkelse af formidlingsaktiviteter og af systematisk og mere gensidig læring gennem erfaringsudveksling.

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. Taskforcens 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-taskforcen med Wim Kok som formand.

betød den kombinerede effekt af kvinders og unges stigende arbejdsmarkedsdeltagelse, den erhvervsaktive befolknings øgede kvalifikationsniveau og forbedret mulighed for anvendelse af nye kontrakttyper, et rygstød for udviklingen af et beskæftigelsesintensivt vækstmønster, som også blev understøttet af en mere beskæftigelsesvenlig løndannelse fra arbejdsmarkedets parters side og af nedskæringer i ikke-lønmæssige arbejdsmarkedsomkostninger.

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

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 produktivetsniveauet, 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.

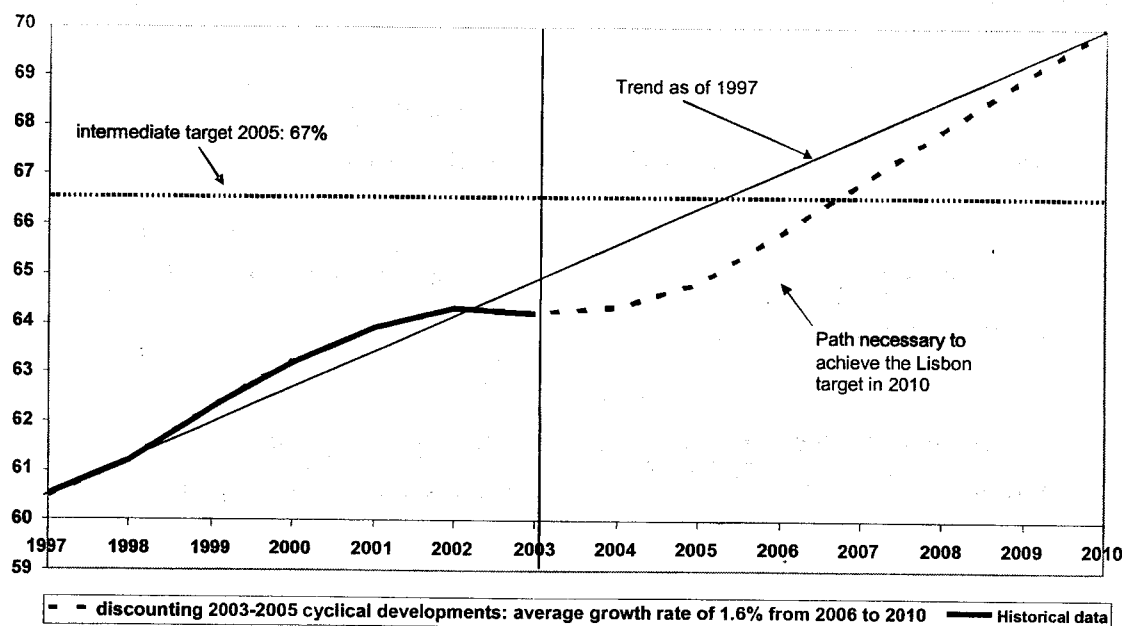
Beskæftigelses-taskforcen opstillede under hver af disse overskrifter en prioriteret indsats af almindelig relevans for medlemsstaterne. I rapporten opstilles specifikke kommentarer til de reformer, som er nødvendige for hver af de femten nuværende og de ti nye medlemsstater.

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.

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

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.

Chart 1: PATH TO LISBON EMPLOYMENT RATE TARGET: 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 tre medlemsstater (EL, ES og IT), skønt der er tegn på forbedringer i IT*

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 Bruxelles.⁵ 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 arbejdsproduktivtetsvæksten 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 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.

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

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 (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. (jf. retningslinje 7)

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 fysisk 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.

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 flamsk-talende 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 beskæftigelsesegnheden 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, lanceringen af programmet "Job til de langtidsledige" 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

¹⁰

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

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 Lissabonmålet 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

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 virksomheder samt eksisterende små og mellemstore virksomheder*, men denne manglende adgang til finansiering er stadig en væsentlig hindring for især nye og små virksomheders udvikling.¹² 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, EL, SE og PT). 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 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).

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

- 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. HÅNDBERE 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

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

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 incitamerter (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).

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 incitamerter 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

- 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

Vigtige oplysninger og udfordringer

EU har store vanskeligheder med at nå målsætningen om, at 85% af alle 22-årige i 2010 skal have afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau. 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 PT til 91% i UK. Kvindernes uddannelsesniveau er generelt højere end mændenes. Voksnes deltagelse 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 særlig lav i DE, EL, ES, FR, IE, IT og PT. Procentuelt flest deltagere i voksenundervisning er der i UK og SE, hvor andelen kommer op over 21%. Deltagelsen 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 lavtkvalificeredes deltagelse er fire gange så lav som de højt kvalificeredes – hvilket yderligere bidrager til at øge skellet mellem højt- og lavtkvalificerede. Der er en anelse flere kvinder, der deltager i undervisning end mænd.

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 tallene deltagelse i uddannelsestiltag i løbet af de sidste fire uger forud for undersøgelsen. For en fuldstændig definition se bilag 1.

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 lavt kvalificerede – til at tage et større ansvar for læringssituationen. Endvidere er mange af initiativerne rettet mod *anerkendelse og attestering af ikke-formel uddannelse og uddannelse på arbejdspladsen* for at opnå en bedre anerkendelse af eksisterende færdigheder og gøre den mere synlige, samtidig med at der skæres ned på længden af den tid, der er nødvendig til uddannelse. Den store rolle ESF spiller i investeringen i menneskelig kapital, kan afspejles bedre.

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

- udvide uddannelsesbuddet 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

Vigtige oplysninger og udfordringer

Kvindernes stadig stigende beskæftigelsesfrekvens har i de fleste medlemsstater delvis modvirket mændenes faldende eller stagnerende beskæftigelsesfrekvens. Kvindernes beskæftigelsesfrekvens fortsatte sin stigning, om end i et langsommere tempo, og nåede 60,9% i 2002 (mændenes beskæftigelsesfrekvens 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 (FR, FI og NL) og nåede på EU-plan op på 40,1% i 2002 med stor forskel mellem kvinder og mænd (30,5% og 50,1%). I fire medlemsstater (LU, AT, BE og IT) 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 sygedagpenge (DK) og/eller krav om invalideydelse*

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

Økonomiske omstruktureringer, frivillige førtidspensioneringsordninger og demotiverende faktorer - heraf nogle 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 (SE, UK, DK, FI og ES), og nogle af dem har opstillet nationale mål for at hæve gennemsnitsalderen for, hvornår arbejdstagerne forlader arbejdsmarkedet (FR og FI). Nogle medlemsstater reformerer overførselsindkomstsystemerne 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 førtidspensionering mindre attraktivt, samtidig med at der tilskyndes til fleksible pensioneringsordninger.

Indvandring anses af de fleste medlemsstater for potentielt at være en vigtig supplerende arbejdskraftkilde, men kun i de erhverv eller sektorer, hvor der er mangel på arbejdskraft. Adskillige medlemsstater (BE, DE, ES og IE) bestræber sig på at forenkle reglerne for arbejdstilladelse og ansættelse af indvandrere og fremme indvandringen fra tiltrædelseslandene (IE, AT og UK). De fleste 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 gennem integration af immigranter (herunder EL).

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 socialsikringsystemer, 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 indvandraspekterne 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 læn- gere på de erfarne medarbejdere.

kvindernes arbejdsløshed faldt til 1,8%. *De største uligheder (mere end 20% forskel i beskæftigelsesfrekvens og 5% i arbejdsløshed)* findes i ES, EL og IT. *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 DE, UK og NL. Otte medlemsstater har kønsspecifikke lønforskelle på over 20% i den private sektor (PT, UK, NL, AT, DE, IE, ES og EL). Også *tilretteleggelsen 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.

Politiske initiativer

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 *ationale mål for kvindernes beskæftigelse* (AT 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.

men mange lande udelukker pasningsordninger efter skoletid, hvilket har stor betydning for forældrenes muligheder for at kunne tage arbejde. De lande, som står over for de største udfordringer for at sørge for bedre børnepasningstilbud, især for de 0-3-årige, er IT, DE (gamle delstater), AT, LU, UK, ES, EL, IE og PT. Mange medlemsstater har opstillet *nationale mål* for at forbedre børnepasningstilbuddene (BE, FR, EL, IE, PT 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 SE som en undtagelse). Der mangler kønsspecifikke konsekvensanalyser af eksisterende systemer og nye forslag til foranstaltninger (undtagen IE). 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 en betydelig indsats 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 taskeforen 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.

Politiske initiativer

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 (LU og FR). 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.

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,IE,DK,FI og SE) 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,IE,PT,SE 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 arbejdsmonstre.

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 (PT, LU og IT). *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, SE og LU.

For at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme rummelige arbejdsmarkeder er det afgørende, at eksisterende arbejdsløsheds-, inaktivitets- og fattigdomsfælder mindskes. Retningslinjerne for beskæftigelsen opfordrer derfor medlemsstaterne til at revidere og om nødvendigt ændre deres skatte- og socialsikringssystemer, 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.

Politiske initiativer

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 (BE, FR, DK, DE, NL, SE, UK og ES). *Reformerne koncentrerer sig hovedsagelig om at nedbringe skatter og socialbidrag og indføre særlige ydelser til erhvervsaktive; reformer af de incitament, der udspringer af skatte- og socialsikringssystemerne, er blevet mindre omfattende. Sådanne ydelser til personer i arbejde eller beskæftigelsesrelaterede præmier er blevet indført eller forventes indført i et stigende antal medlemsstater (BE, FR, NL, UK og IE), 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 berører 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

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 taskeforcen 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 familieydelse 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 trappe ned og arbejde på deltid i den sidste del af deres tid som erhvervsaktive.

3.9. OMDANNELSE AF SORT ARBEJDE TIL RIGTIGE JOB

Vigtige oplysninger 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

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 AT 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 (BE, FR, IT og PT) 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 kampagner, som skal tjene til at bevidstgøre offentligheden om sort arbejdes negative konsekvenser.

De fleste medlemsstater (EL, BE, DE, SE, IT, AT, NL, PT, FI, FR og ES) 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 (FI). *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 øget kontrol. I FR 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 socialsikringssystemerne, som er til hinder for, at sort arbejde kan blive til egentlig beskæftigelse.

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 IE. Andre medlemsstater (DK og EL) foretrækker at udvikle infrastrukturene. Nogle medlemsstater satser på at udvikle vækstcentre, som forventes at have en afsmittende virkning på omkringliggende områder (IE og PT). Tyskland støtter fortsat de østlige delstater via betydelige budgetoverførsler, som navnlig omfatter aktiv arbejdsmarkedspolitik og investering i menneskelig kapital. 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. I SE samler dele af uddannelsespolitikken sig navnlig om den manglende balance regionerne imellem (oprettelse af læringscentre, 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 (FI og PT).

Den tredje sektor nævnes mest i sammenhæng med politikker til fremme af den sociale samhørighed. LU planlægger at lovgive om den tredje sektor for at gøre finansieringen mere gennemsigtig og effektiv. I BE findes der særlige regionalprogrammer, som støtter den tredje sektor i den hensigt at skabe en lovmæssig ramme for kooperativer. Kun BE, SE og PT rapporterer om regionale handlingsplaner for beskæftigelsen eller regionale vækstprogrammer, mens *lokale handlingsplaner stadig har fast plads på dagsordenen.* Inddragelsen af arbejdsmarkedets parter er blevet styrket i denne sammenhæng (DE, ES, AT, BE, DK, IT, PT, FR 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

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 (ES og IE); andre medlemsstater drøfter konkrete spørgsmål med parlamentet (FI og DK); og andre igen har udviklet en praksis med mere løbende information (LU, SE og PT). 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 (AT, BE, ES og IT), 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 (BE 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 redegøres 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 (FR, IE, EL, SE og PT). 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.

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 beskæftigelses-taskeforcen behovet for at forbedre forvaltningen af beskæftigelsespolitikkerne, navnlig 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 arbejdstagernes 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 parlamenters 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, bør det overvejes at styrke det regionale engagement i beskæftigelsesreformer. En tilgang kunne være at gennemføre en åben koordinationsmetode mellem de nationale og regionale myndigheder. Dette ville indebære, at der indføres en åben og gennemsigtig forhandling mellem de nationale og regionale myndigheder om at aftale regionale mål sammen med rapporterings- og overvågningsmekanismer.

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. Beskæftigelsesfrekvensen stagnerede i 2002 på et lavt niveau (59,9%). Beskæftigelsesfrekvensen 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 halvdel 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

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%; produktivitetstigningen 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. Beskæftigelses- og 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 i den nationale handlingsplan 2003 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 bl.a. hjælp til de arbejdsløse med at søge beskæftigelse. Der er allerede truffet foranstaltninger for ansøgere til en hurtigere afslutning af uddannelsen og en senere og mere gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Hvis nedgangen i beskæftigelsen skal vendes i 2004, 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.

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 beskæftigelsesfrekvens var på 65,3%. I 2003 forventes beskæftigelsen at falde yderligere med ca. 1,5%. For kvinder lå beskæftigelsesfrekvensen 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: Skønt Tyskland sigter mod at bidrage til Lissabon-målene for beskæftigelse, er der ikke fastsat nogen særlige beskæftigelsesmål. Den nationale handlingsplan er ikke fremlagt på en måde, der udtrykkelig etablerer forbindelsen 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. Inden for rammerne af det nye understøttelsessystem for afhængige personer, der er i stand til at tjene til livets ophold (grundliggende sikkerhed for arbejdssøgende), er der en afgørende vilje til at tilbyde enhver mellem 15 og 25, som kan arbejde, og som behøver støtte, et job, uddannelse eller anden arbejds erfaring. Inden for rammerne af arbejdsløshedsforsikringen er retten til arbejdsløshedsunderstøttelse blevet begrænset til 12 måneder (18 måneder for arbejdsløse over 55 år). Jobskabelsen vil blive fremmet gennem gunstige skatte- og socialsikringsbidrag til "mini-jobs". Støtteforanstaltninger for integration af mennesker med handicap er ved at blive styrket. 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.

GRÆKENLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Den reelle vækst i BNP steg i 2002 med 3,8%, hvilket skal sammenholdes med et EU-gennemsnit på 1,1%, og den anslås i 2003 at stige med 4,1%. Væksten forventes stadig at være stor i 2004, hvorimod den i 2005 forventes at tage af. Arbejdskraftens produktivitet steg i 2002 med over 3,7%, hvilket ligger et pænt stykke over EU-gennemsnittet. Trods de seneste fremskridt lå den generelle beskæftigelsesfrekvens i 2002 under EU-gennemsnittet (56,7% i forhold til 64,3%), især for kvinder (42,5%). Beskæftigelsesfrekvensen skønnes at være steget med mere end et procentpoint i 2003, delvis på grund af at strukturpolitikreformerne er blevet gennemført, og den forventes fortsat at stige i 2004 og 2005. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere lå meget tæt på EU-gennemsnittet i 2002 på 39,7%. Arbejdsløshedsprocenten har været faldende siden 2000 og faldt til 10% ved udgangen af 2002, men den ligger stadig over EU-gennemsnittet. Nedgangen i arbejdsløsheden skønnes at være øget i 2003. Yderligere nedgang forventes i 2004 og 2005. Arbejdsløshedsprocenten er særlig høj for kvinder (15% i 2002) og unge (en arbejdsløshedsprocent på 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 fastlagt et ambitiøst mål med at øge beskæftigelsesfrekvensen med 1,5 procentpoints hvert år, således at den samlede beskæftigelsesfrekvens når 62% i 2008. Regeringen har indført deltidsarbejde i den offentlige sektor, først og fremmest inden for sociale tjenesteydelser, et initiativ der fører til 25 000 deltidsjob i 2004. Den nationale handlingsplan prioriterer forbedringen af lige muligheder, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og voksnes deltagelse i uddannelse meget højt. I lovgivningen på indvandrerområdet er der gjort store tiltag for at bekæmpe sort arbejde og fremme social beskyttelse. Effektiviteten af de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger bør forbedres, især gennem en større reform af arbejdsformidlingen, OAED's foranstaltninger og programmer efter høring af arbejdsmarkedets parter. Det bør gennem skatte- og socialsikringsordningerne gøres mere attraktivt at arbejde med det formål at øge beskæftigelsen i den officielle økonomi.

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%. 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. Erhvervsfrekvensen 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 selvstyrede 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

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 ved 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 er på 63% i 2002 og 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. Den andel af den erhvervsaktive del af befolkningen, som deltager i uddannelse og erhvervsuddannelse, ligger væsentlig under EU-gennemsnittet.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Frankrigs nationale handlingsplan må på baggrund af målene for perioden 2003-2006 siges at være præget af en ret afbalanceret tilgang til målet om at øge beskæftigelsen, arbejdsmiljøets kvalitet, produktiviteten og den sociale integration. Den indeholder en række politiske foranstaltninger, som vil forbedre balancen mellem de berørte politikker, selv om 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 bliver mere

IRLAND

Den økonomiske og arbejdsmarkeds mæssige sammenhæng: Selv om Irland endnu en gang i 2002 havde den største BNP-stigning (6,9%) 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 relativt 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 produktivetsforøgelse, 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.

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 skete fortsat i et godt tempo i 2003 (+1.0%) og bekræftede dermed en bemærkelsesværdig modstandskraft over for den konjunkturbestemte afmatning og et skifte mod en mere arbejdskraftintensiv vækst. Til trods herfor er Italiens erhvervsfrekvens med 56% i 2003 stadig den laveste i EU-15. Erhvervsfrekvensen for kvinder er inde i en langsigtet vækstkurve, men er med 42,7% stadig meget lav. Frekvensen for ældre arbejdstagere begyndte at stige, men er stadig med 30,3% meget lav. Arbejdsløsheden faldt yderligere i 2003 og er på 8,7%. Selv om også ungdomsarbejdsløsheden falder, er den (med 9,3% i 2002) ligesom langtidsledigheden på 5% og ledigheden blandt kvinder på 10,6% stadig et problem. De brede geografiske skævheder er stadig et problem trods de seneste positive tendenser.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: I den nationale handlingsplan for 2003 redegøres der for et ambitiøst og bredt anlagt reformprogram, der er i overensstemmelse med retningslinjerne for beskæftigelsen og baseret på følgende nationale mål for 2005: en samlet erhvervsfrekvens på 58,5%, en erhvervsfrekvens for kvinder på 46% og for 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. I en situation, hvor politikken i stadig større grad formuleres på lokalt plan, bekræfter den nationale handlingsplan for den sydlige del af landet de mål, der er omhandlet i EF-støtterammen 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.

LUXEMBOURG

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: De dårlige økonomiske konjunkturer i 2002 har påvirket arbejdsmarkedet med en markant afmatning i det nationale BNP's vækst (+1,1% i 2002 mod +8,9% en 2000). Arbejdsløsheden steg for første gang siden 1998 (2,8% af den erhvervsaktive befolkning i 2002 og forventet 3,7% i 2003). Der skete en afmatning i beskæftigelsesfremgangen (+3,2% i 2002 mod +5,6% i 2001). Erhvervsfrekvensen steg en smule (63,7% i 2002, dvs. +0,6%), og erhvervsfrekvensen for kvinder viste samme tendens (51,6% i 2002 mod 50,9% i 2001). Erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere viste en pæn fremgang, men er stadig lav (28,3% i 2002 mod 25,6% i 2001).

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Generelt omtaler den nationale handlingsplan en række påbegyndte eller planlagte foranstaltninger, men den nævner sjældent nogen fastsatte mål. Planen er koncentreret om at øge kvindernes erhvervsfrekvens, at øge den sociale integration via arbejdsmarkedet og at fortsætte reformerne på undervisnings- og uddannelsesområdet. Hvad angår de ældre arbejdstageres beskedne erhvervsfrekvens, er man i hovedsagen stadig i færd med at undersøge de eventuelle årsager. Selv om arbejdsløsheden langt hen ad vejen er friktionsarbejdsløshed, tilskyndes der stadig til oprettelse af nye arbejdspladser, enten gennem øget opbakning til de sociale initiativer til fordel for beskæftigelsen eller fremme af iværksætterforanstaltninger. Forbedring af arbejdets kvalitet og produktiviteten ved at skabe større harmoni mellem arbejds- og familieliv og ved at udbygge lovbestemmelserne om arbejdets tilrettelæggelse er et område, der bør udnyttes bedre, 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 vigtig selvstændig rolle at spille i forbindelse med de initiativer, der enten tages i fællesskab (deltid, distancearbejde) eller hver for sig. Samarbejdet mellem de nationale luxembourgske myndigheder, private eller offentlige, inden for beskæftigelse og uddannelse synes at være blevet styrket. Endelig er de ministerier, der er mest

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 for 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 gennemførelsen af princippet om, at "alle, der er i stand til det, også skal arbejde", synes der imidlertid at være behov for større investering i mennesker og mere investering 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. Indvandring ses ikke som et vigtigt instrument til at opveje befolkningens aldring, hvorfor indrejsetilladelser er selektive. 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

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 for ældre arbejdstagere (55-64) er i 2002 steget til 30,0%.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den østrigske regering har som nationalt mål fastsat, at erhvervsfrekvensen for kvinder i 2005 skal være på 65%. Med henblik på Østrigs største udfordring, nemlig at øge erhvervsfrekvensen for 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 produktivetsforbedring, 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

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. Produktivitetsniveauet 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 afbalance-ret 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 op-tage 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 øko-nomien og skabelsen af forudsætningerne for oprettelsen af kvalificerede arbejdspladser. Trods de fremskridt, der er gjort siden 1997, er der store udviklingsmuligheder for beskæftigelsen i service-sektoren. 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 imidler-tid endnu ikke helt indført, og der kræves bedre tilsynsordninger. Koordineringen af integrations-strategien 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 øko-nomiske politikker. Der bør indføres effektive gennemførelsesordninger og strukturer på regionalt og lokalt plan, samtidig med at der sikres passende finansieringsmuligheder. Vægten skal ikke blot

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 højere end EU-målet for 2005. Kvindernes erhvervsfrekvens på 66,2 % er højere end Lissabon-målsætningen for 2010. Erhvervsfrekvensen for arbejdstagere i alderen 55-64 steg til 49,6% i 2003 og er nu tæt på EU-målet på 50%. Arbejdsløsheden var fortsat høj i 2002, hvor den for begge køn lå på 9,1%. I 2003 faldt arbejdsløsheden en smule, men ligger med 8,8% over EU-gennemsnittet.

Udvikling i beskæftigelsespolitikken: Den finske beskæftigelsesstrategi fokuserer på en øget erhvervsfrekvens og nedskæring af den strukturelt betingede arbejdsløshed for på den måde at 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.

SVERIGE

Den økonomiske og arbejdsmarkedsmæssige sammenhæng: Den økonomiske afmatning fortsatte i 2002 (vækstrater på 0,9% og 1,9%), og erhvervsfrekvensen faldt for første gang i fem år, nemlig fra 74,1% til 73,6%. Dette skyldes især et fald i mændenes beskæftigelse, hvorimod kvindernes beskæftigelse forblev 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 Lissabon-målsætningerne blevet mere end opfyldt, og arbejdsløsheden har ligget uændret på 4,9%, selv om 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 højeste prioritet er fuld beskæftigelse med et foreløbigt mål på 80% af aldersgruppen 20-64 år. Med henblik herpå er der truffet en række foranstaltninger for at øge den faktiske tilbagetrækningsalder, at øge indvandreernes 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 iværksættere og selvstændige. Der er indført en ny ordning for igangsætning af nye virksomheder; kvinderne tegner sig for 2/3 og indvandrere for resten af denne ordning. 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

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 store 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 viste en mindre stigning i 2002 til 5,1%, men den ligger stadig klart under EU-gennemsnittet. Langtidsledigheden, der allerede var relativt lav, fortsatte den fallende tendens, hvorimod ungdomsarbejdsløsheden steg til 9,2%. Erhvervsinaktivitet og, i noget mindre omfang arbejdsløshed, 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 at ændre på UK's forholdsvis dårlige stilling med hensyn til faglige kvalifikationer, idet der er truffet en række yderligere foranstaltninger vedrørende udbud og efterspørgsel. For så vidt angår arbejdskvalitet og produktivitet er vægten lagt på øget fleksibilitet i arbejdsmetoderne kombineret med minimumssikkerhedsstandarder samt på en lovreform og forbedring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Den nationale handlingsplan skitserer desuden metoder til fremme af forskellige muligheder for arbejdstilrettelæggelse med henblik på at løse de problemer, der er forbundet med UK's traditionelt lange arbejdstid, men anfører ikke systematisk, hvilke foranstaltninger

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

Den europæiske beskæftigelsesstrategi spiller en afgørende rolle, når det gælder om at nå Lissabonstrategiens beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmål. Medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker fremmer de tre overordnede og indbyrdes sammenhængende mål om fuld beskæftigelse, arbejds-kvalitet og produktivitet samt samhørighed og integration.

Den fælles rapport om beskæftigelsen viser, at reformer i henhold til beskæftigelsesretningslinjerne må fortsættes og udbygges. Sådanne reformer har allerede vist deres værdi ved at forbedre arbejdsmarkedsresultaterne; dette bekræftes af, at beskæftigelsen har holdt stand under den seneste økonomiske afmatning. Tilnærmelsen til Lissabon-processens 2010-mål for den samlede erhvervsfrekvens på 70% er imidlertid gået i stå, og med de nuværende 64,3% er det nu klart, at EU ikke når op på det foreløbige mål for 2005 på 67%. Der er også risiko for, at 2010-målet ikke nås, hvis der ikke gøres en yderligere indsats. Kvinders erhvervsfrekvens blev forbedret i 2002 (55,6%) og udvikler sig fortsat i overensstemmelse med det foreløbige mål for 2005 (57%), men ældre arbejdstagers erhvervsfrekvens (40,1%) og gennemsnitsalderen for udtræden af arbejdsmarkedet (60,8) er stadig for lav.

Hvis Europa skal nå sine beskæftigelsesmål i 2010, og for at støtte Europas konkurrenceevne og vækstpotentiale i den globale økonomi må der gøres en indsats for at øge både beskæftigelse og produktivitet. 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. Strukturreformer er nødvendige på vare-, tjenesteydelses- og kapitalmarkederne for at støtte konkurrenceevne og jobskabelse. Det er nødvendigt at koordinere forløbet mellem alle Lissabondagsordenens punkter, især med hensyn til forskning og innovation, uddannelse og erhvervsuddannelse og reform af de sociale sikringsystemer, herunder pensionssystemerne. Politikkerne på disse

jobskabelsen og øge produktiviteten ved at minimere hindringer for oprettelse af nye virksomheder og øge evnen til bedre at foregribe og håndtere omstruktureringer

- **tiltrække flere personer til arbejdsmarkedet, få dem til at forblive på arbejdsmarkedet, og gøre arbejde til et reelt valg for alle.** Der skal udarbejdes omfattende strategier for aktiv aldring, herunder incitament og andre foranstaltninger for at få arbejdstagerne til at gå på pension senere og arbejdsgiverne til at ansætte og holde på ældre arbejdstagere. Det er endvidere vigtigt at udarbejde nye politikker, der kan øge kvinders, unges, etniske minoriteters, indvandreres og dårligt stilledes deltagelse i arbejdsmarkedet. Aktive arbejdsmarkedspolitikker for arbejdsløse og inaktive bør styrkes ved individualiseret vejledning til alle jobsøgende. Der bør udarbejdes politikker, der signalerer, at "det kan betale sig at arbejde", gennem både økonomiske og ikke-økonomiske incitament, herunder individuel beskatning, kvalitet i arbejdet i alle dets aspekter, børnepasningsfaciliteter og andre familievenlige foranstaltninger
- **øgede og mere effektive investeringer i menneskelig kapital og livslang læring.** Der skal udarbejdes ambitiøse politikker for at hæve niveauet af den menneskelige kapital. Omkostninger og ansvar bør deles mellem offentlige myndigheder, virksomheder og privatpersoner, og incitament til forøgelse af investeringerne i menneskelig kapital i virksomhederne bør tages op til fornyet overvejelse. Videreuddannelsesstilbuddene bør gøres bredere med henblik på at øge adgangen til livslang læring, især for dem med størst behov som f.eks. lavtuddannede og ældre arbejdstagere, altsammen under hensyntagen til arbejdsmarkedets nuværende og fremtidige behov
- **sikring af en effektiv reformgennemførelse ved hjælp af en bedre styring.** Der bør opbygges reformpartnerskaber til mobilisering af arbejdsmarkedparternes og forskellige aktørers støtte og medvirken. Der bør fastlægges klare nationale politikker og, hvor det er hensigtsmæssigt, mål, der afspejler målene på europæisk plan, og der bør sikres en effektiv udnyttelse

BILAG 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 | 8.8 | 4.4 | 9.1 | 2.8 | 2.7 | 4.3 | 5.1 | 9.1 | 4.9 | 5.1 | 7.7 |
| Mænd | 6.7 | 4.4 | 8.7 | 6.6 | 8.0 | 7.7 | 4.6 | 7.0 | 2.1 | 2.5 | 4.1 | 4.2 | 9.1 | 5.3 | 5.6 | 6.9 |
| Kvinder | 8.2 | 4.7 | 8.4 | 15.0 | 16.4 | 10.0 | 4.0 | 12.2 | 3.9 | 3.0 | 4.5 | 6.1 | 9.1 | 4.6 | 4.5 | 8.7 |
| Erhvervsfærdigheds (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 |
| Erhvervsfærdigheds (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) | 1.0 | 2.7 | 0.8 | 3.7 | 0.5 | 1.8 | 5.5 | -0.7 | -1.8 | 0.0 | 1.4 | 0.2 | 0.5 | 1.7 | 1.6 | 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 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Vækst i beskæftigelsen | -0.3 | -0.6 | -0.6 | 0.1 | 1.5 | 0.7 | 1.3 | 1.1 | 3.2 | 0.8 | 0.0 | 0.3 | 0.7 | 0.2 | 0.1 | 0.4 |
| Mænd | -0.9 | -0.8 | -1.4 | -0.7 | 0.7 | -0.1 | 0.3 | 0.9 | 1.1 | 0.0 | -2.5 | -0.1 | -0.8 | -0.2 | -0.1 | -0.2 |
| Kvinder | 0.7 | -0.6 | 0.4 | 0.6 | 2.8 | 1.5 | 2.9 | 2.1 | 6.6 | 1.9 | 2.3 | 0.5 | 1.6 | 0.6 | 0.4 | 1.1 |
| Andel af nabolerede 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 |
|--|-------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|
| 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 arbejdsløshedsområdet | 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 |
| I private sektor | 15 | 16 | 24 | 22 | 23 | : | 23 | 15 | : | 26 | 24 | 28 | 15 | 16 | 26 | 21.9 |
| I offentlige sektor | : | 13 | 20 | 9 | 3 | : | 15 | 0 | : | 19 | 14 | -17 | 25 | 18 | 18 | 11.0 |
| Beskæftigelseffekten 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 |
| Beskæftigelseffekten 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, FI) | 28.3 | 68 | 7 | : | 11 | 30 | : | 7 | 10 | 22.5 | 8.8 | 16.3 | 26.1 | 65 | 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 | 84 | 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 stillede * | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| 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 |
| Arbejdsløshedsfælden | 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 | 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 af nyetablerede virksomheder (2000) | 1,6 | 2,4 | : | : | 4,5 | : | : | 2,9 | : | : | : | 2,7 | 0,5 | 1,8 | : | : |
| Erhvervsforbrugsindtægten 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 |
| Arbejdstilførsel | 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 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Kønsbestemte lønforskelle (mellemlange uddannelses (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 | : | : |
| Arbejdsledsforskelle for dårligt stillede grupper | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : | : |
| Implicit støtteprocent for beskæftigede | 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 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) | DE | FR | GR | IE | IT | LU | NL | PT | SE | UK |
|---------------|-----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| TOTAL | DECILE1 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| | DECILE2 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 |
| | DECILE3 | 7 | 7 | 7 | 8 | 5 | 7 | 7 | 6 | 7 | 8 |
| | DECILE4_10 | 51 | 48 | 51 | 59 | 39 | 47 | 51 | 48 | 41 | 48 |
| | NON-EMPLOYED | 28 | 35 | 29 | 19 | 45 | 33 | 28 | 35 | 41 | 32 |
| DECILE1 | DECILE1 | 63 | 59 | 55 | 46 | 34 | 53 | 44 | 54 | 60 | 38 |
| | DECILE2 | 13 | 9 | 12 | 25 | 12 | 14 | 12 | 19 | 13 | 20 |
| | DECILE3 | 8 | 4 | 5 | 3 | 8 | 5 | 6 | 4 | 4 | 7 |
| | DECILE4_10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 7 | 5 | 8 | 4 | 6 | 4 |
| | NON-EMPLOYED | 13 | 24 | 24 | 21 | 39 | 23 | 31 | 19 | 16 | 26 |
| DECILE2 | DECILE1 | 5 | 9 | 11 | 3 | 15 | 11 | 12 | 10 | 12 | 10 |
| | DECILE2 | 60 | 53 | 55 | 45 | 38 | 48 | 36 | 44 | 45 | 32 |
| | DECILE3 | 17 | 15 | 11 | 23 | 15 | 16 | 15 | 20 | 20 | 19 |
| | DECILE4_10 | 12 | 18 | 13 | 12 | 19 | 14 | 18 | 14 | 11 | 16 |
| | NON-EMPLOYED | 6 | 5 | 9 | 17 | 15 | 11 | 20 | 12 | 13 | 24 |
| DECILE3 | DECILE1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| | DECILE2 | 11 | 17 | 11 | 6 | 10 | 12 | 16 | 11 | 16 | 9 |
| | DECILE3 | 61 | 49 | 55 | 49 | 25 | 45 | 47 | 42 | 45 | 32 |
| | DECILE4_10 | 19 | 24 | 23 | 31 | 50 | 32 | 28 | 39 | 32 | 43 |
| | NON-EMPLOYED | 8 | 8 | 9 | 10 | 14 | 8 | 8 | 6 | 6 | 12 |
| DECILE4+ | DECILE1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | DECILE2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | DECILE3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| | DECILE4_10 | 93 | 92 | 92 | 88 | 88 | 91 | 90 | 91 | 92 | 90 |
| | NON-EMPLOYED | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| NON_EMPLOYED | DECILE1 | 6 | 5 | 6 | 9 | 5 | 5 | 7 | 5 | 3 | 5 |
| | DECILE2 | 3 | 3 | 4 | 6 | 4 | 4 | 7 | 4 | 3 | 7 |
| | DECILE3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| | DECILE4_10 | 6 | 4 | 5 | 10 | 5 | 5 | 7 | 5 | 3 | 7 |
| | NON-EMPLOYED | 83 | 87 | 82 | 71 | 84 | 84 | 76 | 83 | 89 | 77 |

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

Nøgleanvisningsindikatorer

Arbejdsledighed

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

Kilde: Eurostat's harmoniserede rækker for arbejdsledighed.

Beskæftigelsesfrekvens

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

Kilde: Eurostat's kvartalsvise arbejdsstyrkedata.²⁶

Overgang fra lønningsniveauet

Definition Overgange mellem ledighed og beskæftigelse og inden for beskæftigelse ud fra lønniveauet (den månedlige bruttoløn) fra år n til år $n+1$.²⁷

Kilde: Den Europæiske Fællesskabers Husholdningspanel, Eurostat.

Vækst i arbejdsproduktiviteten

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

Kilde: ENS 5, GD ECFIN

Overgang fra beskæftigelsesstatus

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

Kilde: Den Europæiske Fællesskabers Husholdningspanel, Eurostat

Langtidsarbejdsledighed

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

Kilde: Eurostat's kvartalsvise arbejdsstyrkedata

Ny start

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 beskæftigelse]) (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

Ny start

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 beskæftigelse] (opdelt efter køn).

Kilde: Nationale data

Aktiverede langtidsledige

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

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

²⁶ Eurostat's kvartalsvise arbejdsstyrkedata er sammenlignelige skøn på grundlag af arbejdsstyrkeundersøgelsen og ENS 95.

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

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: Fællesskabets spørgeskema fra UNESCO/OECD/Eurostat

Deltagelse i erhvervsfaglig efteruddannelse

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

Kilde: CVU (faglig efteruddannelse i virksomheder), Eurostat

Erhvervsledighedsprocent

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

Kilde: Eurostat's 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

Kønssforskelle på beskæftigelsesområdet

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

Kilde: Eurostat's kvartalsvise arbejdsstyrkedata, Eurostat

Kønssforskelle på ledighedsområdet

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

Kilde: Unemployment harmonised series, Eurostat

Kønssforskelle i 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

Beskæftigelseseffekten 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

Børnepåvirkning og

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))

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

³⁰ Børns alder kan variere i de forskellige lande, afhængig af starttidspunktet for børnehave og grundskole.

Kontel indikatorer

BNP-væk

Definition: Årlig gennemsnitlig vækst i BNP.

Kilde: EN 5, GD ECFIN

Beskæftigelsesfrekvens opdelt efter aldersgrupper

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

Kilde: Færøsk Arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Beskæftigelsesfrekvens som fuldtidsækvivalent

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

Kilde: Færøsk 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

Lønmodtagelse pr. enhed udtrykt i faste priser

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

Kilde: EN 5, 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: EN 5, GD ECFIN

Overgang til beskæftigelse og uddannelse

Definition: Andelen af arbejdsløse, der finder beskæftigelse eller uddannelse fra år n til år n + 1.

Kilde: Færøsk Arbejdsstyrkeundersøgelse, Eurostat

Tilgang til langtidсарbejdsløshed

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

Beskæftigelsesfrekvens i nyetablerede virksomheder

Definition: Andelen af 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: SI (statistik over erhvervsstrukturer), Eurostat

Kønsforskelle 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

Kønsforskelle i 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. Kønsopdeling 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 forskellen et samlet 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 (uden bopæl) og passet af familien.

Kilde: Nationale data

Afvigelse på arbejdsmarkedet for dårligt stillede grupper

Definition afvigelser 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

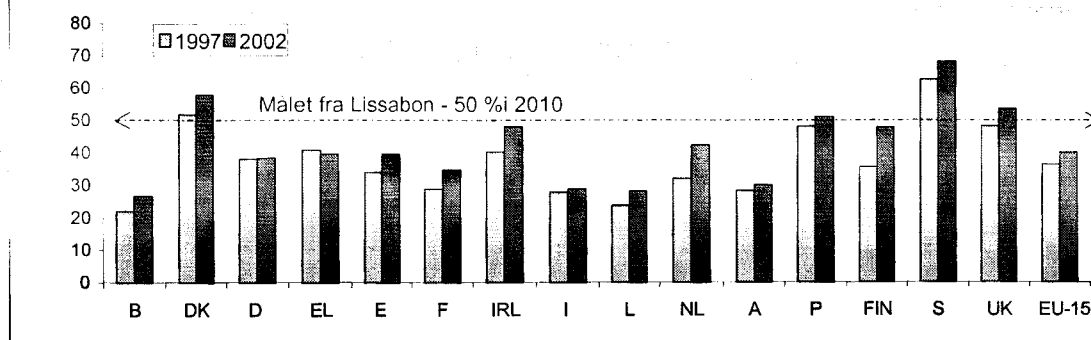
Implicitte skatteudgifter for arbejdstagere

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.

Erhvervsfrekvens for ældre arbejdstager (55-64) i medlemsstaterne i 1997 og 2002

% af populationen 55-64



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

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| Det Forenede Kongerige | Inden 2006 vise fremskridt med hensyn til forøgelse af beskæftigelsesfrekvensen og nedbringelse af arbejdsløsheden i løbet af den økonomiske cyklus | 70% for enlige forældre (2010). I løbet af tre år frem til foråret 2006 øge dårligt stillede gruppers beskæftigelsesfrekvens. | I løbet af tre år frem til foråret 2006 øge beskæftigelsesfrekvensen for mennesker på 50 og derover. | Målene fra Lissabon/Stockholm er allerede nået |
|-------------------------------|---|---|--|--|

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 |

Overgang til langtidsledighed³³

| | Unge arbejdsløse | | | Voksne arbejdsløse | | |
|------------------------|------------------|---------|-------|--------------------|---------|-------|
| | Mænd | Kvinder | I alt | Mænd | Kvinder | I alt |
| B | 25.7 | 25.9 | 25.8 | 16.7 | 16.8 | 16.7 |
| DK³⁴ | 10.0 | 9.0 | 9.0 | 3 | 3 | 3 |
| D | - | 18.6 | 18.8 | - | 25.3 | 23.2 |
| E³⁵ | 8.4 | 12.7 | 10.6 | 8.4 | 11.5 | 9.9 |
| F | 27.2 | 29.7 | 28.3 | 28.9 | 30.7 | 29.8 |
| IRL | | | 11.7 | | | 12.9 |
| L | 29.6 | 31.2 | 30.3 | 23.7 | 20.8 | 22.3 |
| NL | | | 13.0 | | | 25.0 |
| A | 3.7 | 4.3 | 3.9 | 2.0 | 2.3 | 2.1 |
| P | 16.6 | 20.0 | 18.7 | 25.9 | 20.6 | 22.5 |
| FIN | 10.6 | 6.9 | 8.6 | 13.4 | 7.1 | 9.4 |
| S | 3.1 | 2.1 | 2.6 | 19.6 | 15.0 | 17.4 |
| UK | | | 16.0 | | | 9.0 |

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).

³³ Andel af unge/voksne, som stadig er arbejdsløse ved udgangen af måned x + 6/12 uden nogen

³⁴ Voksne: 2001

³⁵ Fra 01/04/2002 til 31/03/2003.

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 | <i>Alle mål skal nås i 2009/2010 (udgangspunkt 1999/2000).</i> <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 | <i>Mål for 2005 (udgangspunkt 2000).</i> <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 | <i>Mål for 2006.</i> <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 | <i>Mål for 2008.</i> <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 | <i>Mål for 2006</i> <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 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 2001³⁸). 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 ³⁹ | 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.

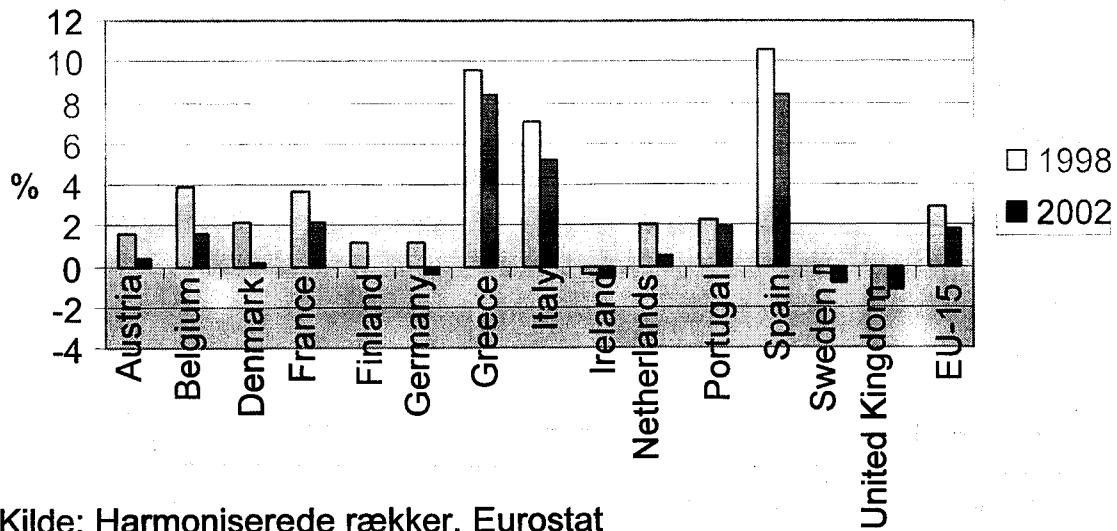
Finland: alderen ved tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet øges med 2-3 år i 2010.

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

³⁸ I det følgende ændret til 60,5 år.

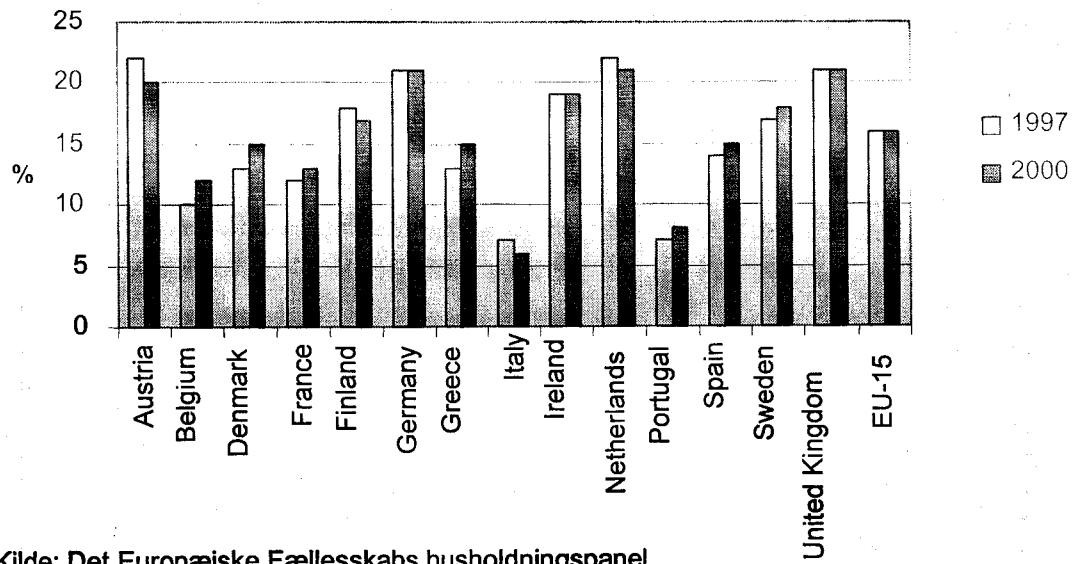
³⁹ Foreløbige tal.

Kønsforskelle på arbejdsløshedsområdet 1998-2002



Kilde: Harmoniserede rækker, Eurostat

Kønsbestemte lønforskelle 1997-2000



Kilde: Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel

| | | | |
|----------|--|---|--|
| Tyskland | <p><u>0-3 år</u> 1998: Tyskland 7,0%; de vestlige delstater 2,8%; de østlige delstater 36,3%</p> | <p><u>3-6,5 år</u> 1998: Tyskland 89,5% -de gamle delstater 8,8%; -de nye delstater 111,8%</p> | |
| Danmark | <p><u>6 måneder - 2 år</u> <u>Dagpleje, fritidsordninger m.v.</u> 2002: 68%; 2001: 67%; 2000: 66%</p> | <p><u>3-5 år</u> <u>Dagpleje, fritidsordninger m.v.</u> 2002: 94%; 2001: 93%; 2000: 93%</p> | |
| Spanien | <p><u>Børn inden skoleundervisning</u> <u>0-2 år</u>: 11% <u>3 år</u>: 92,9%</p> | <p><u>Børn inden skoleundervisning</u> <u>4-5 år</u>: 100%</p> | |
| Finland | <p><u>0-2 år (2001)</u> <u>Heldagspasningsordninger</u>: 26,1% -dagplejecenter 11,6% -familiepleje 11,7% -andre ordninger med betaling 1,3% -andre ordninger, gratis 1,5%</p> | <p><u>3-6 år (2001)</u> <u>Heldagspasningsordninger</u>: 61,3% -dagplejecenter 43,5%; familiedagpleje 15,4%; -andre ordninger med betaling 1,1% -andre ordninger, gratis 1,3% <u>Pasning om eftermiddagen</u>: 10,6% -ordninger med betaling 4,8%; ordninger, gratis 0,6% -ingen pasningsordninger (?) 5,2%</p> | |
| Frankrig | <p><u>2001</u>: Offentlige vuggestuer (crèches collectives): 6,7% (0-3 år) Vuggestuer med inddragelse af forældrene (crèches parentales): 1,4% (0-3 år) Hjemmepasningsordninger (crèches familiales): 1,3% (0-6 år) Børnehaver (jardins d'enfant): 0,3% (2-6 år) Pasningsordninger (halte garderies): 1,6% (0-6 år) Dagplejemødre (assistantes maternelles): 20,6%</p> | <p>Jf. række 1.</p> | <p>Øget børnepasningsdækning i 2010 i overensstemmelse med målene i retningslinjerne</p> |

| | | | |
|------------------------|--|--|--|
| Sverige | <p><u>1-3 år</u></p> <p><u>Alle pasningsmuligheder for børn under den skolepligtige alder og vuggestuer/børnehaver</u></p> <p>Offentlige: 61,2%</p> <p>Private: 11,8%</p> <p><u>Pasning for børn under den skolepligtige alder:</u></p> <p>Offentlige ordninger: 54%</p> <p>Private: 11%</p> <p><u>Vuggestuer/børnehaver:</u></p> <p>Offentlige: 7,2%</p> <p>Private: 0,8%</p> | <p><u>4-5 år</u></p> <p><u>Alle pasningsmuligheder for børn under den skolepligtige alder og børnehaver:</u></p> <p>Offentlige: 76,7% ; private: 14,8%</p> <p><u>Pasning for børn under den skolepligtige alder:</u></p> <p>Offentlige: 69% ; private: 14%</p> <p><u>Børnehaver:</u></p> <p>Offentlige: 7,7% ;private: 0,8%</p> <p><u>6-9 år</u></p> <p><u>I alt pasning efter skoletid: offentlig: 68,5%; privat 6,1%</u></p> <p><u>Fritidsordninger:</u></p> <p>Offentlige: 67%; private: 6%</p> <p><u>Børnehaver:</u> Offentlige: 1,5%; private: 0,1%</p> | |
| Det Forenede Kongerige | <p><u>0-2 år</u></p> <p>Formel og uformel pasning 27,6%</p> | <p><u>3-4 år</u></p> <p>Formel og uformel pasning 58,1%</p> <p>Udelukkende formel pasning 29,4%</p> <p>Udelukkende uformel pasning 8,9%; udelukkende familiepleje 3,6%</p> <p><u>5-14 år</u></p> <p>Formel og uformel pasning 23%; udelukkende formel 10,8%</p> <p>Udelukkende uformel 46,9%; kun pasning i familien 19,3%</p> | <p>2004: I alt 1,6 mio. børnepasningspladser:</p> <p>børnehaveundervisning for alle 3-årige</p> <p>2006: Etablering af yderligere 250 000 pladser</p> |

| 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 | Halveres inden 2010 (Flandern) | 2 000-5 000 ekstra jobs om året (Flandern) | 4 500-9 000 ekstra jobs om året (Flandern) | |
| 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 | | Antallet af personer, der kommer i arbejde efter langtidsarbejdsløshed, skal øges med 2% hvert år Individuel vejledning af alle jobsøgende inden for den første måned af registreringen i tidsrummet 2003-2005 Antallet af personer, der kommer ud af arbejdsløsheden eller miniumsindslusningsydelsen (RMI), skal øges i tidsrummet 2003-2005 |
| 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 højeste 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 |

SPECIFIK RETNINGSLINJE 8: DET SKAL KUNNE BETALE SIG AT ARBEJDE

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

Marginal skatteprocent:⁴³

| | 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

⁴³

Marginalsatzen på arbejdsindtægter under hensyntagen til den samlede virkning af øgede

samlede virkning af skatter og ydelser for indtægterne hos en person, der går fra arbejdsløsnet til beskæftigelse. Denne indikator er en af de aftalte strukturindikatorer (lang liste).

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 | <p>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%).</p> <p>BNP pr. indbygger i regionerne bør i 2008 ikke ligge under 65% af EU-gennemsnittet i nogen græsk region.</p> <p>Arbejdsløshedsprocenten i regionerne bør ikke ligge mere end 3% over det nationale gennemsnit.</p> |
| F | <p>I 85 dårligt stillede byområder:</p> <p>Antallet af jobsøgende reduceres med en tredjedel i 2008.</p> <p>Arbejdsløshedsniveauet sænkes til omgivende byområders niveau.</p> <p>I de oversøiske regioner (DOM):</p> <p>En stærkere udvikling af erhvervslivet end i den europæiske del af Frankrig</p> <p>Mindskelse af forskelle i arbejdsløsheden.</p> |
| I | <p>Inden 2005 skal BNP stige mere end EU-gennemsnittet med en deraf følgende beskæftigelsesfrekvens på 60% for den sydlige del i 2010.</p> |
| UK | <p>I 30 lokale forvaltningsområder med de laveste beskæftigelsesfrekvenser: disse skal ligge tættere på den generelle beskæftigelsesfrekvens i UK.</p> |