



**RÅDET FOR  
DEN EUROPÆISKE UNION**

**Bruxelles, den 8. marts 2002 (11.03)  
(OR. en)**

**6707/02**

**SOC 111  
ECOFIN 85**

**FREMSENDELSE AF TEKST**

---

fra: Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik)  
til: Det Europæiske Råd i Barcelona

---

Tidl. dok. nr.: 6519/02 SOC 95 ECOFIN 72  
Komm. forsl. nr.: 5886/02 ECOFIN 42 SOC 46

---

Vedr.: Fælles rapport fra Kommissionen og Rådet efter anmodning fra Det Europæiske Råd i Stockholm: "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring"

---

Vedlagt følger til delegationerne teksten til den fælles rapport fra Kommissionen og Rådet: "Forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring", således som den blev vedtaget på samlingen i Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik) den 7. marts 2002.

Rapporten er udarbejdet efter mandat fra Det Europæiske Råd i Stockholm.

**FÆLLES RAPPORT FRA KOMMISSIONEN OG RÅDET**

**efter anmodning fra Det Europæiske Råd i Stockholm: "Forøgelse af  
arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme af aktiv aldring"**

## INDHOLD

INDLEDNING .....	4
1. BEHOVET FOR EN ØGET ARBEJDSMARKEDSDELTAGELSE .....	5
2. TENDENSER I OG DETERMINANTER FOR ARBEJDSMARKEDSDELTAGELSEN .....	6
2.1. Hovedtendenser i arbejdsmarkedsdeltagelsen .....	6
2.2. Nøglefaktorer som påvirker arbejdsmarkedsdeltagelsen .....	9
3. POLITISKE OVERVEJELSER .....	13
3.1. Foreslåede foranstaltninger	
3.1.1. En samlet strategi for at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen .....	14
a) En dynamisk tilgang som omfatter hele livet .....	15
b) Flere job og større kvalitet i arbejdet .....	15
c) Arbejde skal kunne betale sig .....	17
d) Højere og fleksible kvalifikationer på arbejdspladsen .....	17
e) Arbejde skal være en reel mulighed for alle .....	18
f) Partnerskaber .....	18
3.1.2. Specifikke initiativer .....	19
a) Et fælles initiativ mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter for at beholde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet .....	19
b) En målrettet gennemgang af skatte- og understøttelsystemerne .....	20
c) En beslutsom indsats for at fjerne forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til løn og adgang til arbejdsmarkedet .....	20
d) Fremme af arbejdsmarkedsdeltagelse blandt personer med plejeansvar .....	21
e) Revision af indsatsen for at reducere skolefrafaldsprocenten .....	21
3.2. Fremskridt vedrørende dagsordenen .....	21
Bilag: .....	23

## INDLEDNING

En forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen er en nødvendig forudsætning for at nå målene for beskæftigelsesgraden i Lissabon-strategien og er derfor det centrale element i den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Det Europæiske Råd i Stockholm opfordrede "Rådet og Kommissionen til i fællesskab inden Det Europæiske Råds forårsmøde i 2002 at aflægge rapport om, hvordan man kan øge erhvervsfrekvensen og fremme aktiv aldring" i lyset af den demografiske ændring. Denne rapport udgør reaktionen på opfordringen.

En forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen afhænger af, hvorvidt man kan styrke beskæftigelsesmulighederne ved at fremme både arbejdskraftefterspørgsel og -udbud. Gunstige makroøkonomiske vilkår og effektive vare- og tjenestemarkeder er derfor afgørende for at forøge beskæftigelsen og arbejdsmarkedsdeltagelsen. Det er dog ikke tilstrækkeligt med makroøkonomiske foranstaltninger, hvis de ambitiøse mål for beskæftigelsesgraden, som man blev enig om i Lissabon og Stockholm, skal nås. Det er også nødvendigt at foretage en reform af Europas vare- og tjenestemarkeder og sikre, at hindringerne for arbejdsmarkedsdeltagelse fjernes, og at der er reelle muligheder for, at alle kan komme ind på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Velfungerende arbejdsmarkeder er ligeledes en væsentlig betingelse.

I denne rapport fokuseres på de foranstaltninger, der er nødvendige for at forøge arbejdsmarkedsdeltagelsen via forbedringer i arbejdsmarkedernes funktionsmåde. En dybtgående analyse af og formulering af politiske reaktioner på den makroøkonomiske baggrund og vare- og tjenestemarkederne samt en række tilgrænsende områder er for vidtgående i forhold til hensigten med rapporten. Disse emner dækkes eksplicit i andre dokumenter, som indgår i den samlede pakke, der udarbejdes til Det Europæiske Råds møde i Barcelona om økonomiske samt social- og arbejdsmarkedspolitiske forhold i foråret 2002.

Det gælder pensioner og pensionsordningernes økonomiske bæredygtighed, for hvilke en forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen vil være af stor betydning for, at udviklingen i forsørgerbyrden vedbliver at være bæredygtig. Det gælder også sundhedsvæsenet i den forstand, at en aktiv aldring er af stor betydning for de ældres helbredstilstand og dermed for de sociale prioriteringer og sundhedsvæsenets økonomiske bæredygtighed.

Den forværring af de makroøkonomiske forhold, som er indtruffet for nylig, kunne udgøre en vis hindring for hurtige fremskridt i retning af opnåelse af målene fra Lissabon og Stockholm, hvis den medfører, at reformerne udsættes. Det er af afgørende betydning, at strategien på mellemlang og lang sigt ikke tilsidesættes for kortsigtede hensyn. Øjeblikkelige tiltag med henblik på at øge

arbejdsmarkedsdeltagelsen spiller en fremtrædende rolle i forbindelse med enhver indsats for at frembringe forandring og opnå en mere bæredygtig økonomisk og social udvikling.

Aktiv aldring er ligeledes et vigtigt bidrag til Fællesskabets overordnede målsætning om at forbedre folks levevilkår, som det fremgår af EF-traktatens artikel 2. Lissabon-strategien, som blev styrket i Stockholm, behandler allerede denne dimension vedrørende forbedring af levestandarden og livskvaliteten i politisk sammenhæng.

Denne rapport bør ses i sammenhæng med andre initiativer, der er taget i den senere tid, og andre bidrag til Det Europæiske Råds møde i Barcelona, herunder den sammenfattende rapport om Lissabon-strategien - gennemføre forandringer, Kommissionens handlingsplan vedrørende kvalifikationer og mobilitet, meddelelsen om realiseringen af et europæisk område for livslang læring samt Kommissionens opfordring til, at arbejdsmarkedets parter indleder en dialog om hvordan man kan håndtere de sociale effekter af omstruktureringer i erhvervslivet.

## **1. Behovet for en øget arbejdsmarkedsdeltagelse**

På Det Europæiske Råds møde i Lissabon og Stockholm fastlagde man ambitiøse mål for en forøgelse af beskæftigelsesgraden i EU senest i 2010 til tæt på 70% af befolkningen i den erhvervsaktive alder som helhed, til over 60% for kvinder og til 50% for ældre arbejdstagere (55-64-årige). Målene indebærer, at i alt 15,4 mio. flere kommer i arbejde mellem 2002 og 2010. I overensstemmelse med den seneste arbejdsmarkedsudvikling og kvindernes øgede erhvervsfrekvens vil 9,6 mio. af disse job kunne besættes af kvinder, hvilket vil medføre en beskæftigelsesgrad for kvindernes vedkommende på 63% i 2010. Det vil være vanskeligere at nå op på en beskæftigelsesgrad på 50% for ældre arbejdstagere. Dette vil indebære, at 7,4 mio. flere inden for denne gruppe kommer i arbejde mellem 2002 og 2010. Dette skyldes den kraftige stigning i antallet af personer i denne aldersgruppe. Desuden vil et betragteligt antal personer, som på nuværende tidspunkt ikke er erhvervsaktive, skulle ud på arbejdsmarkedet.

Jobskabelse afhænger både af efterspørgsels- og udbudsbetingelserne. Opnåelse af målene for beskæftigelsen afhænger af, at der sker en forbedring af kapital-, vare- og arbejdsmarkedernes funktion inden for rammerne af en makroøkonomisk stabilitet, som er befordrende for en bæredygtig vækst. Dette er ligeledes nødvendigt for social samhørighed samt bæredygtige offentlige finanser, navnlig på pensionsområdet og inden for sundhedsvæsenet. Selv om målene vedrører beskæftigelsesgraden, og selv om det er klart, at øget beskæftigelse hænger direkte sammen med en forøgelse af erhvervsfrekvensen, skal en reduktion af arbejdsløsheden også spille en rolle i denne sammenhæng.

Det bliver ikke let at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen, dels fordi det afhænger af ændringer i kulturelle og sociopsykologiske faktorer, navnlig holdninger til ældre arbejdstagere, og dels fordi der er behov for store ændringer af de politiske instrumenter for at opnå ændringer i arbejdsgivernes og arbejdstagernes adfærd. Regeringerne og arbejdsmarkedets parter skal samarbejde om en reform af de juridiske og institutionelle rammer for at fremme sådanne adfærdsændringer. En forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen forudsætter også en større indsats for at øge investeringerne i de menneskelige ressourcer med endnu større vægt på arbejdsstyrkens uddannelse som beskrevet i retningslinjerne for beskæftigelsen.

De politiske foranstaltninger, som skal gennemføres, skal vedrøre alle aldersgrupper i den erhvervsaktive befolkning, navnlig fordi også arbejdsstyrkens sammensætning ændres som følge af befolkningens aldring. Fokus afhænger dog af, hvilken fase i livet den enkelte gruppe befinder sig i. I denne rapport er der derfor valgt en tilgang, hvor man ser på hele en persons liv i forbindelse med arbejdsmarkedsdeltagelsen - med en opdeling på mænd og kvinder - med henblik på at bestemme de bagvedliggende tendenser og således blive i stand til bedre at udvikle de politiske tiltag, som kan anvendes til at påvirke tendenserne. Den kommer også specifikt ind på personer, som har det særligt vanskeligt på arbejdsmarkedet.

## **2. Tendenser i og determinanter for arbejdsmarkedsdeltagelsen**

En analyse af de seneste tendenser i og determinanter for arbejdsmarkedsdeltagelsen findes i bilaget<sup>1</sup>. Der gives et resumé af hovedkonklusionerne nedenfor.

### **2.1. Hovedtendenser i arbejdsmarkedsdeltagelsen**

Befolkningens aldring vil få betydelig indvirkning på den samlede arbejdsmarkedsdeltagelse. Prognoser over befolkningen i den erhvervsaktive alder viser, at den kun forventes at stige med 1,7 mio. mellem 2002 og 2010, mens den negative befolkningstilvækst forventes at fortsætte i flere årtier derefter. Prognoser over kvinder i den erhvervsaktive alder og i alderen 55-64 år viser en stigning på henholdsvis 0,6 mio. og 5,2 mio. En sådan udvikling fremhæver tydeligt behovet for at opveje de demografiske virkninger på udbuddet af arbejdskraft ved at øge erhvervsfrekvensen, navnlig for ældre arbejdstagere.

Mønsteret i arbejdsmarkedsdeltagelsen er ændret markant i løbet af de sidste 30 år. Siden 1970 er deltagelsen blandt kvinder mellem 25 og 60 steget kraftigt, mens den blandt mænd i alle aldre er

---

<sup>1</sup> Primært baseret på oplysninger fra arbejdsstyrkeundersøgelsen og den europæiske husholdningspanelundersøgelse.

faldet. Arbejdsmarkedsdeltagelsen er steget siden midten af 1980'erne fra lige under 66% til 69% i 2000, men det generelle billede dækker dog over meget forskellige tendenser alt afhængigt af alder og køn samt forskellige forhold i de enkelte medlemsstater og regioner.

Til sammenligning hermed er USA og Japan, hvor erhvervsfrekvenserne var på henholdsvis 77,2% og 72,5% i 2000, meget bedre til at mobilisere udbuddet af arbejdskraft end EU som helhed. I EU kan der kun findes tilsvarende erhvervsfrekvenser i Danmark, Finland, Sverige og Det Forenede Kongerige.

Det er vigtigt, når man betragter disse tendenser, at der udvikles en samlet benchmarking af de resultater, der opnås i EU i forhold til de bedste i verden. Et sådant bredere perspektiv vil give en klarere forståelse af karakteren af de udfordringer, som EU står overfor, og ligeledes af de strategier og foranstaltninger, der giver de bedste muligheder for et gunstigt resultat.

#### *Unge (15-24-årige)*

Unge erhvervsfrekvens er steget siden midten af 1990'erne, hvilket afspejler det økonomiske opsving, men også en adfærdændring, hvor et stigende antal unge kommer ud på arbejdsmarkedet uden nødvendigvis at forlade uddannelsessystemet. Mens mange af dem, som arbejder, nu kombinerer deltidsarbejde med en form for uddannelse, er der også mange, som ikke gør dette (8% af de 15-19-årige og mere end 40% af de 20-24-årige har kun beskæftigelse). De kønsbestemte forskelle er relativt små i begge disse aldersgrupper (henholdsvis 5 procentpoint og 10 procentpoint).

#### *Hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder (25-49-årige)*

Det er i denne aldersgruppe, at mønstret i arbejdsmarkedsdeltagelsen har ændret sig mest de sidste 30 år med et mindre fald for mændenes vedkommende, men en kraftig stigning for kvinderne fra under 40% til over 70% for denne aldersgruppe som helhed. Erhvervsfrekvensen er højest i denne aldersgruppe, og der findes forskelle mellem mænd og kvinder samt mellem højt kvalificerede og lavt kvalificerede arbejdstagere. Den udvikling kan påvirke de senere tendenser i arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Kvindes erhvervsfrekvens er steget støt de seneste tre årtier, således at mønstret nu svarer til mændenes. For personer på 25 år og derover er der dog en betragtelig kønsforskel - også når man sammenligner mænd med kvinder, som ikke har børn. Erhvervsfrekvensen blandt kvinder med børn varierer også efter børnenes alder, med en forskel på 6-7 procentpoint på EU-plan mellem erhvervsfrekvensen blandt kvinder uden børn (72%) og kvinder med børn i skolealderen (65%) samt kvinder med børn i førskolealderen (59%). Forskellene er blevet lidt mindre i løbet af halvfemserne. Et

andet særligt tilfælde er forholdene for enlige forældre, hvis erhvervsfrekvens generelt er højere end andre kvinders med undtagelse af i Nederlandene og Det Forenede Kongerige. Selv om der er andre faktorer, der bidrager til denne situation, er børnepasningsmulighederne i begge disse lande ringere end gennemsnittet i EU.

Deltagelsen i uddannelse er betragteligt højere blandt højt kvalificerede end blandt lavt kvalificerede, hvis erhvervsfrekvens falder hurtigere. 68% af de højt kvalificerede arbejder i virksomheder, som tilbyder uddannelse, mens dette kun gør sig gældende for 34% af de lavt kvalificerede; deltagelsen i uddannelse blandt højt kvalificerede er på ca. 40% sammenlignet med 17% blandt de lavt kvalificerede.

#### *Ældre (50-65-årige)*

Beskæftigelsesgraden og erhvervsfrekvensen blandt ældre arbejdstagere (55-64-årige) i EU er faldet støt i løbet af de seneste tredive år. I 2000 var erhvervsfrekvensen på 40,6%. Til sammenligning var den i USA og Japan på henholdsvis 59,2% og 66,5%, og dette forklarer de samlede forskelle i erhvervsfrekvensen mellem EU og disse lande.

Erhvervsfrekvensen blandt mænd, navnlig lavt kvalificerede i manuelle erhverv, begynder at falde hurtigt ved 50 år og derover, sammenlignet med at det i 1970 var ved en alder på over 60. Blandt kvinder begynder den at falde tidligere, ca. ved 45-årsalderen, men den falder ikke så hurtigt, og erhvervsfrekvensen blandt kvinder på 50-60 år er stadig højere end i 1970. Faldet i erhvervsfrekvensen skyldes dels ufrivillig tidlig pensionering i forbindelse med økonomisk omstrukturering, og dels virkningen af ordninger for tidlig pensionering. Deltagelsen i uddannelse falder markant blandt arbejdstagere på over 50 og er meget begrænset blandt de lavt kvalificerede. Mens næsten halvdelen af de ældre arbejdstagere faktisk arbejder i virksomheder, som tilbyder erhvervsuddannelse, deltager mindre end 15% i erhvervsuddannelsesforanstaltninger, som tilbydes af enten arbejdsgiveren eller en privat organisation; kun 7% af de lavt kvalificerede ældre arbejdstagere deltager i erhvervsuddannelse sammenlignet med mere end en fjerdedel af de højt kvalificerede ældre arbejdstagere.

#### *Kvalifikationer og erhvervsfrekvens*

Jo højere kvalifikationsniveauet er, jo højere er erhvervsfrekvensen i alle aldersgrupper. Erhvervsfrekvensen blandt højt kvalificerede er mindst 1,5 gange højere end blandt de lavest kvalificerede. Det er mere udtalt blandt kvinder end blandt mænd, men selv højt kvalificerede kvinder har en lavere erhvervsfrekvens end mænd med tilsvarende kvalifikationer. Der er forskelle mellem medlemsstaterne, således at kønsforskellen blandt højt kvalificerede er meget lavere i de nordiske lande og Portugal end i de fleste sydlige medlemsstater.

### *Personer som har det særligt vanskeligt på arbejdsmarkedet*

Visse socioøkonomiske faktorer betragtes ofte som værende forbundet med en markant lavere arbejdsmarkedsdeltagelse.

Der er mellem de enkelte medlemsstater store forskelle på arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt vandrende arbejdstagere fra lande uden for EU. Den generelle erhvervsfrekvens blandt ikke-EU-statsborgere er på ca. 61% sammenlignet med ca. 72% for EU-borgere. Forskellene i arbejdsmarkedsdeltagelsen er mest markante i begge ender af kvalifikations- og erhvervsspektret. Erhvervsfrekvensen er meget højere blandt EU-borgere, hvad angår højt kvalificerede arbejdstagere med ikke-manuelt arbejde, mens den er højere blandt vandrende arbejdstagere, hvad angår ufaglærte arbejdstagere med manuelt arbejde. Blandt de handicappede er der langt flere end blandt ikke-handicappede, som ikke er erhvervsaktive, som følge af vanskelighederne ved at komme ind og forblive på arbejdsmarkedet. To tredjedele af de personer, som er handicappet i et vist omfang, er ikke erhvervsaktive. Selv ca. 50% af de personer, som ikke er hæmmet af deres handicap i deres daglige aktiviteter, er ikke erhvervsaktive.

### *Regionale forskelle*

Der er en indbyrdes positiv sammenhæng mellem den regionale erhvervsfrekvens og beskæftigelsesgraden. Regioner med gode økonomiske og beskæftigelsesmæssige resultater har også en højere erhvervsfrekvens, navnlig blandt unge og ældre. I de regioner, hvor man halter bagefter, afhænger en forbedring af de beskæftigelsesmæssige resultater og den økonomiske vækst i høj grad af, i hvilket omfang de kan udnytte deres potentielle arbejdskraftressourcer, investere i uddannelse af den nuværende arbejdsstyrke og også af deres evne til at tiltrække ny menneskelig kapital.

## **2.2. Nøglefaktorer som påvirker arbejdsmarkedsdeltagelsen<sup>1</sup>**

I EU som helhed er der et betragteligt potentielt udbud af arbejdskraft. Ca. 11 mio. af de 77 mio. mennesker, som på nuværende tidspunkt ikke er erhvervsaktive, ville gerne have et job. De væsentligste grunde til, at folk står uden for arbejdsmarkedet, er: personlige eller familiemæssige forpligtelser (næsten 20% af det samlede antal uden for arbejdsmarkedet), sygdom eller handicap (9%), uddannelse (27%, næsten 90% i aldersgruppen 15-24) og pensionering (16%, ca. 90% i aldersgruppen 55-64).

Der er store kønsbestemte forskelle mellem disse grupper med hensyn til grundene til at være uden for arbejdsmarkedet. Mænd er uden for arbejdsmarkedet hovedsagelig på grund af uddannelse eller pensionering, mens næsten halvdelen af kvinderne i aldersgruppen 25-54 uden for arbejdsmarkedet

---

<sup>1</sup> Analysen er baseret på oplysninger fra arbejdsstyrkeundersøgelsen og den europæiske husholdningspanelundersøgelse.

er det på grund af familiemæssige og huslige forpligtelser. Sygdom eller handicap er den vigtigste

grund til, at mænd i aldersgruppen 25-54 og den næstvigtigste grund til at kvinder i samme aldersgruppe er uden for arbejdsmarkedet. Det betydelige antal af de personer, der ikke er erhvervsaktive, og som på nuværende tidspunkt ønsker at arbejde, understreger, at der er betydelige hindringer for arbejdsmarkedsdeltagelse, herunder mangel på børnepasningsmuligheder og hjælp til handicappede. Det understreger ligeledes, at der er behov for at sikre et tilstrækkeligt udbud af job med den fleksibilitet (f.eks. arbejdstid), som mange personer i denne gruppe ønsker.

Man har bestemt fire hoveddeterminanter for arbejdsmarkedsdeltagelsen. Hver enkelt er af betydning, men der er også en stærk indbyrdes sammenhæng mellem dem.

#### Arbejde at få og attraktive job

To faktorer påvirker udbuddet af job. De generelle makroøkonomiske forhold påvirker til enhver tid efterspørgslen efter arbejdskraft i økonomien. På den anden side er de bagvedliggende tendenser i beskæftigelsesstrukturen og den måde, hvorpå arbejdsmarkedet fungerer, herunder løntarifferne, bestemmende for, i hvilket omfang arbejdsgiverne efterspørger arbejdskraft. Ydermere kan der være regionale forskelle i efterspørgslen efter arbejdskraft, som afspejler strukturen og koncentrationen af aktiviteter i regionerne.

Hovedfaktoren bag folks beslutning om at gå ud på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet er, at der findes relevante job. Efterspørgsel efter arbejdskraft udløser et udbud, hvilket i sig selv fremmer yderligere efterspørgsel. På den anden side kan opfattelsen af, at der ikke findes job, medføre, at folk ikke engang søger arbejde og "mister modet". For manges vedkommende vil karakteren af jobbene med hensyn til løn og kvaliteten af arbejdsforholdene, herunder sikkerhed på arbejdspladsen, udgøre en vigtig faktor, når det skal afgøres, hvor attraktivt det er at arbejde. For andre, navnlig dem der har særlige behov eller forpligtelser (såsom ældre eller handicappede arbejdstagere, personer med plejansvar eller unge under uddannelse), kan valg af et arbejde på deltid eller et arbejde med en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, navnlig med henblik på at forene arbejdet med familielivet, blive den afgørende faktor.

Velfungerende arbejdsmarkeder, herunder med hensyn til lønsystemerne og lovgivningen vedrørende beskæftigessikkerhed, bidrager på længere sigt til skabelse af job. I overensstemmelse hermed er et effektivt arbejdsmarked en nøgledeterminant for, at der er attraktive job til rådighed. Lønsystemerne bør på passende vis afspejle den sektormæssige og regionale produktivitet og således bidrage til en gnidningsløs og jævn økonomisk udvikling med et betydeligt jobindhold. Lovgivningen vedrørende beskæftigessikkerhed bør yde passende social beskyttelse for arbejdstagerne og samtidig give mulighed for, at den nødvendige økonomiske omstrukturering kan finde sted.

### Balance i de økonomiske incitamer

Hvorvidt man kommer ud på og forbliver på arbejdsmarkedet afhænger af balancen mellem indtægten fra arbejde og indkomsten i forbindelse med arbejdsløshed og anden grund til at være uden for arbejdsmarkedet. Forholdet mellem løn- (efter skat) og understøttelsesniveauet er afgørende for omfanget af arbejdsløsheds- eller fattigdomsfælden. Høje arbejdsløshedsydelse, der ydes gennem lang tid, og en lempelig administration af tildelingskriterierne kan fratage de ledige incitamentet til at søge eller tage beskæftigelse og kan øge risikoen for, at de ledige kommer på langvarig understøttelse. Beskæftigelsesrelaterede sociale sikringsordninger, navnlig pension, arbejdsløshedsforsikring og skattegodtgørelser, kan på den anden side give et incitament til at søge og tage beskæftigelse og samtidig begrænse sort arbejde. Hvorvidt ændringer i incitamentet påvirker udbuddet af arbejdskraft, afhænger af den enkelte økonomiske beslutningstagers reaktion. Nogle grupper synes at reagere kraftigere på ændringer i skatterne og/eller understøttelsen end andre. Udbuddet af arbejdskraft blandt mænd i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder eller personer med udsigt til højere løn synes i mindre grad at blive påvirket af incitamer, som vedrører skatte- og understøttelsesordningerne. Modsat kan man konstatere, at partnere i et par, hvor den ene ikke arbejder (normalt kvinden), og enlige forsørgere generelt set reagerer kraftigst på incitamer, hvad angår arbejdsmarkedsdeltagelse. Negative incitamer i skatte- og afgiftssystemer påvirker kvinders beslutning om, hvorvidt de ønsker beskæftigelse, navnlig når de kombineres med plejansvar og set på baggrund af den fortsatte eksistens af lønforskelle mellem kønnene, som kan medføre en lavere forventet indtægt.

### Uddannelse

Kvalifikationer og kompetence er ikke kun bestemmende for, i hvilket omfang de personer, som for første gang skal ud på arbejdsmarkedet eller vender tilbage hertil, kan få de job, som tilbydes, eller blive selvstændige, men hvad der er endnu vigtigere også for det omfang, hvori de personer, som har arbejde, kan beholde deres job i et teknologisk og økonomisk miljø under forandring og fremme deres karriere.

Erhvervsfrekvensen er markant højere i alle aldersgrupper, jo højere et uddannelsesniveau arbejdsstyrken har. I 2000 var erhvervsfrekvensen på EU-plan på 87 % blandt de højt kvalificerede sammenlignet med 57 % blandt de lavt kvalificerede. Forskellene er større blandt kvinder: lavt kvalificerede kvinder er den eneste befolkningsgruppe, hvor mere end halvdelen ikke er erhvervsaktive.

Andelen af unge, som har færdiggjort en videregående uddannelse (dvs. de er højt kvalificerede), er steget over tid. Antallet af personer i arbejdsstyrken, der betragtes som lavt kvalificerede (dvs. mindre end en uddannelse på gymnasieniveau), synes at være faldende, men har stadig et betragteligt omfang.

De fremtidige tendenser med hensyn til efterspørgslen efter kvalifikationer hos arbejdsstyrken, som de fremgår af undersøgelser blandt arbejdsgiverne, viser tydeligt, at beskæftigelsen blandt højt kvalificerede arbejdstagere fortsat vil stige, mens beskæftigelsen blandt lavt kvalificerede vil

falde;

stigningen i beskæftigelsen vil fortsat være størst i servicesektoren og sandsynligvis også i de vidensintensive sektorer, hvor man kræver en række kvalifikationer som f.eks. IKT-kompetence, kommunikationsfærdigheder osv.

#### Gunstige rammer

For mange afhænger beslutningen om at deltage på arbejdsmarkedet ikke af en evaluering af de ovenfor beskrevne faktorer, men af faktorer som f.eks. geografisk mobilitet og adgang til pasningsfaciliteter, rådgivning eller kulturelle tilbud.

Pasningsfaciliteter og adgang til offentlig transport afgør også, om biblioteker og voksenuddannelsesinstitutioner er tilgængelige for alle, som har behov for disse for at forbedre deres arbejdsmarkedsstatus. Mange af faktorerne vedrører området offentlige politikker eller regler, og derfor kan man med held træffe politiske foranstaltninger på området, hvilket der dog ikke er mange medlemsstater, som har gjort.

#### *Arbejdsformidlinger*

De offentlige og private arbejdsformidlingers aktiviteter er en væsentlig faktor: tilvejebringelse af oplysninger om ledige stillinger og jobmatching samt mobilitetsstøtte kan fremme arbejdsmarkedsaktiviteten betragteligt. Modernisering af de offentlige arbejdsformidlinger bør medvirke til at styrke gennemførelsen af aktiveringspolitikker og bidrage til at forøge arbejdsmarkedsdeltagelsen.

#### *Børnepasning og pleje af de ældre*

For navnlig mange kvinder er pasning og pleje af børn og forældre en stor hindring for at arbejde, hvis der ikke findes andre muligheder. De ret forskellige initiativer, som medlemsstaterne har truffet, er som regel isolerede foranstaltninger, som sammen med begrænset adgang endnu ikke har resulteret i en synlig effekt på kvindernes erhvervsfrekvens, og understreger behovet for at investere mere i børnepasning i de fleste medlemsstater.

Pasnings- og hjælpeordninger har faktisk betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen på to planer. Ud over at lette adgangen til arbejdsmarkedet for de personer, som bruger disse ordninger, skaber de også selv job i stort omfang. Siden 1995 er der netto blevet skabt mere end 2 mio. job i sundheds- og socialektoren.

#### *Adgang til arbejdet*

Folk har ofte svært ved at komme ind på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet, fordi de ganske enkelt rent fysisk ikke kan nå frem til det lokale arbejdsmarked. Transportsystemerne i

landområderne er i mange tilfælde ikke tilpasset en arbejdsdags rytme, og andre muligheder eksisterer muligvis ikke. Arbejdsstedets beliggenhed og let adgang til transport til en rimelig pris eller udvikling af alternative erhvervs muligheder, herunder e-arbejde, kan være af betydning for at forøge arbejdsmarkedsdeltagelsen. En forbedring af adgangen til telearbejde ville bidrage til at udvikle mere familievenlige arbejdsmønstre og ville tage hensyn til miljøaspekter.

### **3. Politiske overvejelser**

Hvis man vil nå beskæftigelsesmålene fra Lissabon og Stockholm, er der behov for en konsekvent indsats i alle medlemsstaterne, omend i forskelligt omfang. I den ovenfor nævnte analyse har man bestemt de vigtigste udfordringer og de hovedfaktorer, som har betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen. Det policy-mix, som skal vedtages, bør afspejle disse faktoreres indbyrdes afhængighed på en omfattende og afbalanceret måde.

De fremskridt, som er opnået under Luxembourg- og Lissabon-strategien, giver medlemsstaterne grundlag for at forfølge politikker til fremme af arbejdsmarkedsdeltagelsen og forbedring af arbejdsstyrkens beskæftigelsesevne. Ved at være forebyggende og aktiv fremmer strategien beskæftigelsesevnen og effektiv integration på arbejdsmarkedet. På den anden side giver strategien mulighed for tilpasning til strukturelle ændringer ved at fastlægge en hensigtsmæssig balance mellem sikkerhed og fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Afmatningsperioder bør anvendes til at forberede arbejdsstyrken på det næste opsving. Man skal undgå at modvirke arbejdsmarkedsdeltagelse, herunder anvendelse af ordninger for tidlig pensionering; sådanne foranstaltninger, som iværksættes for at løse kortsigtede problemer, som opstår på grund af en utilstrækkelig samlet efterspørgsel, er normalt vanskelige at ændre, når konjunkturerne forbedres.

Det overordnede mål er tredobbelt:

- At sikre, at nuværende og fremtidige generationer forbliver aktive, når de bliver ældre.
- At få en betragtelig del af dem, som på nuværende tidspunkt ikke er erhvervsaktive men i stand til at arbejde, navnlig kvinder, ud på arbejdsmarkedet på vedvarende basis.
- At forlænge de nuværende ældre arbejdstageres arbejdsmarkedsdeltagelse - personer på over 50 går i stort omfang tidligt på pension.

De eksisterende retningslinjer for beskæftigelsen og de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker omfatter en række bestemmelser, som er direkte relevante i forbindelse med dette mål, f.eks. med hensyn til livslang læring, aktive politikker, skatte- og understøttelsesordninger,

aktiv aldring, kvalitet i arbejdet eller lige muligheder. Som det fremgår af den fælles beskæftigelsesrapport for 2001 følger de fleste medlemsstater dog en stykvis og usammenhængende tilgang til emnet, og de har ikke nogen samlet strategi for at tage den udfordring op, som forøgelse af arbejdsmarkedsdeltagelsen udgør. Derudover har kun meget få valgt at fastlægge nationale mål med henblik på at nå EU's beskæftigelsesmål fra Lissabon og Stockholm, som hænger tæt sammen med arbejdsmarkedsdeltagelse.

I forbindelse med en sådan tilgang bør man straks prioritere nogle få nøgleinitiativer så højt som muligt som beskrevet under punkt 3.1.2 nedenfor.

### **3.1 Foreslåede foranstaltninger**

De foreslåede foranstaltninger bygger på en samlet tilgang, der fastlægger de nøglespørgsmål, der skal løses med henblik på at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og indkredse passende politiske reaktioner, herunder gennem en række specifikke initiativer, der i betydelig grad kan påvirke arbejdsmarkedsdeltagelsen.

#### **3.1.1 En samlet strategi for at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen**

Det er medlemsstaterne, som alt afhængigt af deres individuelle forhold skal bestemme, hvilke foranstaltninger de finder mest hensigtsmæssige med henblik på at opnå en øget arbejdsmarkedsdeltagelse. Det er dog af afgørende betydning, at foranstaltningerne udgør en del af en samlet, dynamisk og afbalanceret strategi, som tager hensyn til alle de hovedfaktorer, der er blevet bestemt ovenfor.

I den forbindelse og i overensstemmelse med retningslinjerne for beskæftigelsen bør medlemsstaterne, idet de anerkender, at fuld beskæftigelse er et mål i overordnede nationale politikker, overveje under hensyntagen til deres egne forhold at opstille nationale mål for en forøgelse af beskæftigelsesgraden med henblik på at bidrage til de overordnede EU-målsætninger om at nå de mål, der blev fastsat i Lissabon og Stockholm for 2010. Det ville også medvirke til at placere målene fra Lissabon og Stockholm for 2010 i en national sammenhæng, hvis man offentliggør prognoser for de nationale beskæftigelsesgrader.

Strategien bør afspejle en forebyggende tilgang og tage sigte på arbejdsmarkedsdeltagelse gennem hele livet i betragtning samt bidrage til at modernisere arbejdsmarkedet. Det betragtelige antal arbejdsløse og ikke-erhvervsaktive personer, der ønsker at arbejde (mere end halvdelen af de 77 mio. ikke-erhvervsaktive personer har givet udtryk for deres hensigt om at arbejde i løbet af de næste 5 år), udgør ligeledes en central udfordring, der er afgørende for at nå de overordnede mål for beskæftigelsen. Det er derfor nødvendigt, at der øjeblikkeligt træffes foranstaltninger til at sikre, at der i forbindelse med medlemsstaternes beskæftigelsesstrategier udvikles konkrete tiltag med henblik på at beholde arbejdstagerne længere i beskæftigelse og integrere folk på arbejdsmarkedet.

Sådanne foranstaltninger skal tage sigte på følgende målsætninger: flere job og større kvalitet i arbejdet, arbejde skal kunne betale sig, tilvejebringelse af højere og fleksible kvalifikationer på arbejdspladsen og at arbejde skal være en reel mulighed for alle.

**a) *En dynamisk tilgang som omfatter hele livet***

Hovedmålsætningen for en samlet strategi bør være at maksimere hver enkelt persons mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet gennem hele livet. Forebyggelse er nøglen til en vellykket integration og forbliven på arbejdsmarkedet. Formålet er at sikre et positivt samspil mellem økonomiske politikker, beskæftigelsespolitikker samt social- og arbejdsmarkedspolitikker med henblik på at skabe bæredygtige, langsigtede betingelser for et arbejdsliv, hvor alle menneskelige ressourcer i samfundet udnyttes fuldt ud.

Det grundlæggende uddannelsesniveau har således afgørende, langsigtet betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen. Erhvervsfrekvensen er markant højere i alle aldersgrupper, jo højere et uddannelsesniveau arbejdsstyrken har.

Forebyggelse af at kvalifikationer bliver ubrugelige i løbet af en persons arbejdsliv, øger chancen for, at folk forbliver i beskæftigelse i længere tid. En høj beskæftigelsesgrad og erhvervsfrekvens i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder kan omsættes til en markant højere beskæftigelsesgrad blandt ældre arbejdstagere op til et årti senere, hvis man vælger en dynamisk tilgang for at bevare disse arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet gennem bedre og mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og kvalitet i arbejdet.

Derudover forhindrer relevante incitament og tjenester på afgørende tidspunkter i livet, f.eks. tilvejebringelse af børnepasningsfaciliteter og en bedre forening af arbejdet med familiemæssige forpligtelser, at folk forlader arbejdsmarkedet tidligt.

I forbindelse med en sådan dynamisk tilgang skal en nedgang i arbejdsmarkedsdeltagelsen på visse tidspunkter i livet - unge, som påbegynder studier, eller voksne, som vælger nedsat arbejdstid - afvejes mod fordelene ved større arbejdsmarkedsdeltagelse i løbet af hele en persons liv. Mens der således er behov for at få unge, både kvinder og mænd, som endnu ikke har påbegyndt deres erhvervskarriere, ud på arbejdsmarkedet, bør politikkerne også tilskynde de unge til at tage en uddannelse, navnlig de unge, som forlader uddannelsessystemet uden eksamen, og som sandsynligvis bliver arbejdsløse eller ikke-erhvervsaktive.

**b) *Flere job og større kvalitet i arbejdet***

Hvis der er jobskabelse og efterspørgsel efter arbejdstagere, vil det direkte påvirke folk, når de tager beslutning om deres arbejdsmarkedsdeltagelse. En sådan efterspørgsel afhænger af en kombination af de overordnede makroøkonomiske forhold og arbejdsmarkedets grundlæggende funktion samt af, at man fremmer et miljø, som er gunstigt for etablering af nye virksomheder og selvstændige erhvervsdrivende.

Kvaliteten af de job, som tilbydes, har indflydelse på tilgangen til arbejdsmarkedet, men mere specifikt på beslutningen om at forblive i et job og på arbejdsmarkedet. Forbedring af kvaliteten i arbejdet med henblik på at skabe et sikkert, attraktivt og fleksibelt arbejdsmiljø, er en afgørende forudsætning for, at ældre arbejdstagere forbliver længere på arbejdsmarkedet, og for at kvinder ønsker at komme ud på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Hvor attraktivt et job er overordnet set, afhænger af en række faktorer: tilfredshed med lønnen og arbejdsforholdene; sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (de offentlige myndigheder og arbejdsgiverne skal vurdere og kontrollere de risikofaktorer, som en stadigt ældre arbejdsstyrke medfører); balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i kontraktforholdene (en høj grad af frivilligt deltidsarbejde medfører en højere erhvervsfrekvens blandt kvinder og ældre arbejdstagere; modsat forbindes ufrivilligt deltidsarbejde og tidsbegrænsede kontrakter med, at flere forlader arbejdsmarkedet for at blive arbejdsløse (15 %) eller ikke-erhvervsaktive (10 %)); forbedring af arbejdstidsmønstre for at begrænse omkostningerne; forbedring af produkternes kvalitet og af produktiviteten; fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstidsordningerne (herunder hjemmearbejde og telearbejde), som forbedrer navnlig kvinders og ældre arbejdstageres adgang og valg og skaber bedre balance mellem det personlige liv og arbejdslivet. Efterhånden som fleksible former for arbejde og kontraktforhold på arbejdsmarkedet, der hovedsagelig afspejler en stigende grad af frivilligt deltidsarbejde, bliver mere udbredt, vil de få større indflydelse på forbedringen af kvaliteten i arbejdet samt på jobskabelsen og beskæftigelsesgraden. De vil imødekomme behovene hos visse arbejdstagere, navnlig kvinder og ældre arbejdstagere, der foretrækker en mere fleksibel arbejdsform. Muligheden for at tilrettelægge arbejdet på en fleksibel måde vil bidrage til at forøge ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens og begrænse incitamenterne til at gå tidligt på pension. Både ændringer på udbuds- og efterspørgselssiden kan føre til, at der bliver skabt flere fleksible job. Hvis andelen af sådanne fleksible former for arbejde øges, vil det naturligvis have en større indvirkning på beskæftigelsesgraden målt i personer sammenlignet med beskæftigelsesgraden målt i fuldtidsækvivalenter. Selvstændig erhvervsvirksomhed udgør yderligere en vigtig mulighed for øget erhvervsfrekvens, ikke mindst for kvinder og ældre arbejdstagere.

Passende tilpasninger af arbejdspladsen er af afgørende betydning for at give handicappede arbejdstagere mulighed for at komme ud på eller forblive på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmarkedspolitikkerne bør udformes, så de ikke kun sikrer stabile, anstændige og gode job, men også hjælper dårligt stillede, som er fanget i job af lav kvalitet, med at få et nyt job.

Begrænsninger, som forhindrer folk i overhovedet at komme ud på arbejdsmarkedet, skal undgås, og

eksisterende arbejdsmarkedsregler bør gennemgås med henblik på at sikre, at de både tager hensyn til behovet for fleksibilitet og for sikkerhed og beskæftigelsesegnethed.

**c) *Arbejde skal kunne betale sig***

Folks valg med hensyn til arbejdsmarkedsdeltagelse er blandt andet afhængigt af den enkeltes økonomiske forhold og de alternativer, der findes. Indtægten fra arbejde sammenholdes med andre indtægtskilder og de udgifter, som arbejdet medfører. Skatte- og understøttelsessystemernes samt lønsystemernes forskellige virkning for mænd og kvinder skal undersøges med henblik på at fastlægge deres betydning for beslutningen om at tage arbejde og forblive i beskæftigelse, navnlig når det drejer sig om en husstandsindtægt, som omfatter udbetaling af trangsbestemte ydelser. Man skal fokusere opmærksomheden på de overordnede regler vedrørende berettigelse til ydelser, herunder omfanget og varigheden, betingelserne for at modtage ydelser og krav om at være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Hvis man skal sikre, at arbejde kan betale sig, kræver det, at man undersøger samspillet mellem lønniveauerne, navnlig i den lave ende af lønskalaen, og de positive og negative incitament, som er bygget ind i skatte- og understøttelsessystemerne. Forholdet mellem mindstelønninger, sociale ydelser og beskatning af arbejdskraften har betydning for mange lavtkvalificerede arbejdstageres beslutning med hensyn til at deltage på arbejdsmarkedet.

En mere beskæftigelsesfremmende tilgang til skatte- og understøttelsessystemet (skatter, arbejdsløshedsydelse, handicapydelse, plejeydelse og pensioner) bør kunne sikre, at reformerne ikke forringer forholdene for de personer, som har de laveste indtægter eller står over for fattigdomsfælden. Politikkerne vedrørende sociale ydelser kombineret med jobsøgning udgør et vigtigt bidrag til indkomstsikkerheden og incitamentet til at arbejde, mens en ændring fra passive til målrettede aktive arbejdsmarkedspolitikker er af afgørende betydning for at forbedre mulighederne for de arbejdsløse og personer uden for arbejdsmarkedet.

Det er vigtigt at fjerne selvmodsigende kombinationer af skatte- og understøttelsespolitikker med (f.eks. offentlige politikker, som fremmer ældres forbliven på arbejdsmarkedet, og virksomhedspolitikker, som fremmer tidlig pensionering), for på en konsekvent måde at sikre retfærdig og bæredygtig offentlig finansiering af pensionerne på lang sigt.

**d) *Højere og fleksible kvalifikationer på arbejdspladsen***

Sikring af en høj grad af overensstemmelse mellem de job, der er til rådighed, og befolkningens kvalifikationer og kompetencer gennem livslang læring er af afgørende betydning, hvis arbejdsmarkedsdeltagelsen skal maksimeres i alle faser af arbejdslivet.

Uddannelsessystemerne, herunder de erhvervmæssige grunduddannelser, bør i højere grad tilpasses arbejdsmarkedets behov. Der skal gøres en stor indsats med henblik på at udvikle læring af ikke-formel karakter, navnlig på arbejdspladsen, og der skal lægges vægt på tilknyttede emner

såsom adgang og lige muligheder, samt på at tilskynde dem, der ikke traditionelt kan betegnes som lærende til at gå i gang med og/eller blive ved med læring. En fortsat ajourføring af kvalifikationerne i løbet af arbejdslivet for at imødekomme de ændrede behov er afgørende for at øge erhvervsfrekvensen og beholde ældre arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet. Man skal også være mere opmærksom på at give øget adgang til erhvervsuddannelse for de personer, som er i størst fare for at forlade arbejdsmarkedet tidligt, f.eks. lavtkvalificerede arbejdstagere og kvinder. De offentlige myndigheder og virksomhederne skal investere mere i erhvervsuddannelse for disse arbejdstagere. Det er særligt vigtigt at øge uddannelsesmulighederne med henblik på at forøge erhvervsfrekvensen i de medlemsstater og regioner, der halter bagefter. Adgangen til relevant erhvervsuddannelse for arbejdsløse og personer uden for arbejdsmarkedet (f.eks. kvinder, der ønsker at genoptage arbejdet efter en erhvervspause) skal fremmes gennem en optrapning af aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger, som specifikt er rettet mod den enkeltes og arbejdsgivernes behov.

**e) *Arbejde skal være en reel mulighed for alle***

At der er attraktive job at få, er måske ikke tilstrækkeligt til at gøre arbejde til en reel mulighed for alle. En række andre vigtige betingelser skal være opfyldt for at skabe gunstige rammer for alle. Det kræver, at der findes moderne og effektive arbejdsformidlingskontorer, og at deres rolle styrkes med hensyn til at oplyse om job og foretage jobmatching, både for arbejdsløse og personer uden for arbejdsmarkedet, tilpasning af metoderne og procedureerne til de krav og behov, som kvinder, ældre og de dårligt stillede har. Man bør være meget opmærksom på at dække behovene hos handicappede og indvandrere, som har særlige vanskeligheder med hensyn til jobsøgning og adgang til arbejdsmarkedet.

Det er vanskeligt for arbejdende forældre og navnlig enlige forældre at finde sikre pasningsfaciliteter af høj kvalitet og til rimelige priser til deres børn. Der er ligeledes behov for pasningsordninger for andre med pasningsbehov.

At komme til og fra arbejde er et stort problem for mange, som får tilbudt arbejde. Hvis der skaffes hensigtsmæssige transportmuligheder til rimelige priser for lavindkomstgrupperne og de dårligt stillede grupper, vil det også have en positiv virkning på arbejdsmarkedsdeltagelsen.

**f) *Partnerskaber***

De offentlige myndigheder har hovedansvaret for at udvikle og gennemføre en samlet strategi for at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen. Deres indsats kan dog ikke lykkes uden støtte fra en lang række partnere.

Arbejdsmarkedets parters aktive engagement er en afgørende faktor for, at den foreslåede overordnede politiske tilgang kan blive vellykket. Det er en af deres opgaver - med fuld respekt for deres autonomi - at forhandle arbejdsforhold, som er hensigtsmæssige i den specifikke situation, for at

bevare ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet til fordel for arbejdstagerne og arbejdsgiverne samt økonomien og samfundet som helhed.

Arbejdsgiverne skal under hensyntagen til virksomhedernes sociale ansvar bidrage i væsentligt omfang ved at udvikle initiativer vedrørende målsætninger f.eks. med hensyn til miljøet og kvalitet i arbejdet, navnlig ved at skabe forhold, som giver ældre arbejdstagere mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Myndighederne på regionalt og lokalt plan bør også dele ansvaret og dermed sikre sammenhæng mellem regionale og nationale politikker, idet de tager hensyn til de forskellige institutionelle sammenhænge.

Uddannelses- og erhvervsuddannelsesinstitutionerne skal tage hensyn til virksomhedernes behov for uddannelse ved at udvikle skræddersyet jobtræning til alle arbejdstagere (mænd, kvinder, ældre, lavtkvalificerede, indvandrere og handicappede). De bør udvide samarbejdet med arbejdsmarkedets parter og de offentlige myndigheder på nationalt, regionalt og lokalt plan for at støtte uddannelse for arbejdsløse og personer uden for arbejdsmarkedet.

### **3.1.2 Specifikke initiativer**

Inden for rammerne af den samlede strategi, som er beskrevet ovenfor, bør følgende initiativer, som vedrører alvorlige mangler, der er bemærket i mange medlemsstater, prioriteres højt. Bidrag fra arbejdsmarkedets parter vil være afgørende for at opnå et gunstigt resultat.

#### **a) Et fælles initiativ mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter for at beholde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet**

Et sådant initiativ skal især dreje sig om:

- Adgang til uddannelse i virksomhederne. Arbejdsgiverne bør påtage sig et større ansvar og øge investeringen i deres menneskelige kapital. Der bør overvejes særlig støtte til uddannelse og udvikling af karrieremuligheder for lavtlønnede og lavtkvalificerede arbejdstagere samt handicappede. Sådanne investeringer skal foregribe økonomisk omstrukturering og øge arbejdstagernes tilpasningsevne. Ændringer i de økonomiske incitament, som medfører senere pensionering, kan få den forkerte effekt, hvis de ældre ikke ajourfører deres kvalifikationer på grundlag af virksomhedernes behov, og ikke tilpasser sig ændringer i erhvervs klimaet og arbejdsmiljøet.
- Metoder til at forbedre kvaliteten af arbejdsforholdene og arbejdets tilrettelæggelse navnlig med henblik på at forbedre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og opfordre kvinder og erfarne arbejdstagere til at blive længere på arbejdsmarkedet eller vende tilbage til arbejdsmarkedet, navnlig ved at gøre det lettere at forene familieliv med arbejdsliv, at gøre det lettere for unge mennesker, der ønsker at kombinere arbejde og studier, og at opfylde handicappede arbejdstageres behov.

- Dette omfatter større muligheder for fleksible former for arbejde, såsom frivilligt deltidsarbejde, andre arbejdstidsordninger, og at der stilles moderne teknologi til rådighed for handicappede arbejdstagere.
- Der skal fokuseres mere på forebyggelse end på helbredelse, herunder ændring af det synspunkt, at tidlig pensionering er en foretrukken løsning på problemer vedrørende nedskæringer og omstrukturering.

Et sådant initiativ skal være baseret på en accept af, at sådanne tiltag er af bred interesse og til gavn for samfundet som helhed og således kan medføre en omdirigering af den økonomiske støtte fra det offentlige til fordel for dette område.

#### **b) En målrettet gennemgang af skatte- og understøttelsessystemerne**

Omfattende reformer af skatte- og understøttelsessystemernes kombinerede betydning som incitamenter har største prioritet i mange medlemsstater. Sådanne reformer bør ud over at dreje sig om styrkelse af kontrolsystemerne og revision af reglerne for støtteberettigelse være målrettet mod styrkelse af incitamentet til at arbejde. Man bør lægge vægt på:

- En gennemgang med henblik på afskaffelse af de incitamenter, som for både den enkelte og virksomhederne tilskynder til tidlig pensionering i forbindelse med nedskæringer og større omstruktureringer. Fremme af delvis/gradvis overgang til pensionering og belønning til personer, som bliver på arbejdsmarkedet efter den lovbestede pensionsalder, og fokus på at forbedre arbejdets tilrettelæggelse.
- En gennemgang af den nuværende kombination af politikker, som påvirker arbejdsmarkedsdeltagelsen (incitamenter, hindringer for anden beskæftigelse efter pensioneringen); undersøgelse af incitamentstrukturerne i forbindelse med transbestemte ydelser til modtagerne og deres husstand (uden at bringe målsætningerne for social- og arbejdsmarkedspolitikken eller uddannelsesincitamenter i fare), med henblik på at hvert enkelt medlem af husstanden har et incitament til at arbejde.

#### **c) En beslutsom indsats for at fjerne forskelle mellem kvinder og mænd med hensyn til løn og adgang til arbejdsmarkedet**

Der er behov for effektive initiativer, hvis man skal reducere ulighederne mellem kønnene i både den offentlige og den private sektor. Dette indebærer:

- En overordnet vurdering af grundene - herunder forskellene med hensyn til produktivitet - til, at der findes større eller mindre lønforskelle mellem kvinder og mænd i hver enkelt medlemsstat.
- En gennemgang af begrænsningerne for både kvinders og mænds muligheder på arbejdsmarkedet, navnlig hvad angår uddannelsessystemerne, arbejdsgivernes rekrutteringspraksis og de organisations- og arbejdskulturer, som findes.
- En revision af stillingskategorier og lønsystemer for at udrydde kønsdiskriminerende forhold og forhindre nedvurdering af arbejde i sektorer og stillinger domineret af kvinder, forbedring

af statistiske systemer og overvågningssystemer samt større bevidstgørelse og åbenhed om lønforskelle.

**d) Fremme af arbejdsmarkedsdeltagelse blandt personer med plejansvar**

Plejansvar udgør en stor hindring for arbejdsmarkedsdeltagelsen i en række medlemsstater, navnlig for mange kvinder. Indsatsen skal være rettet mod:

- Udvikling af børnepasning (uden at bringe målsætningerne for social- og arbejdsmarkedspolitikken, der støtter den pleje, som ydes i familierne, i fare) med henblik på at lette integrationen af forældrene, navnlig kvinderne, på arbejdsmarkedet; ud over at sikre at sådanne tjenesteydelser findes, er det vigtigt at sikre, at de er rimelige i pris og af høj kvalitet.
- Tilpasning af sundhedspleje- og ældreplejefaciliteterne, således at pasnings- og plejesystemerne i højere grad imødekommer en aldrende befolknings behov.

**e) Revision af indsatsen for at reducere skolefrafaldsprocenten**

I retningslinjerne for beskæftigelsen opfordres medlemsstaterne til senest i 2010 at udvikle foranstaltninger, som har til formål at halvere antallet af personer, som forlader uddannelsessystemet tidligt. Man bør lægge vægt på:

- Udvikling inden for rammerne af en politik for social integration, af effektive foranstaltninger, som skal forebygge skolefrafald og som personer, der har forladt skolen tidligt, med at genoptage uddannelse og læring af formel eller ikke-formel karakter. Sådanne foranstaltninger skal tage sigte på de specifikke behov, som unge handicappede og unge med indlæringsvanskeligheder har. Der skal udvikles uddannelsesprogrammer, som involverer partnerskaber, med henblik på at give disse bedre adgang til skolerne og et arbejdsliv.
- Forbedring af adgangen til og fremme af infrastrukturen/uddannelsesfaciliteterne i overensstemmelse med denne gruppes særlige behov for uddannelse og forhold i partnerskab med forskellige aktører i den offentlige sektor.
- Udvikling af særlige uddannelsesprogrammer, som er skræddersyet til de behov og forhold, som findes blandt unge indvandrere, som har særligt vanskeligt ved at blive integreret i uddannelsessystemet og ved at komme ind på og tilpasse sig arbejdsmarkedet.

**3.2 Fremskridt vedrørende dagsordenen**

Den europæiske beskæftigelsesstrategis første mål er, som det blev konstateret på Det Europæiske Råds møde i Laeken, at nå de mål for beskæftigelsesgraden, der blev besluttet i Lissabon. Den udfordring, som en forøgelse af erhvervsfrekvensen udgør, kan tackles mere energisk med udgangspunkt i en effektiv gennemførelse af arbejdsmarkedsreformerne i henhold til retningslinjerne for beskæftigelsen og de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik.

Retningslinjerne

for beskæftigelsen, navnlig med den nye fokus på beskæftigelsesgraden, kvalitet i jobbet og livslang læring, udgør rammerne for udvikling af en samlet strategi for at stimulere arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt mænd og kvinder i alle aldersgrupper. Ved at lægge vægt på vækst og stabilitetsorienterede makroøkonomiske politikker og på strukturreformer styrker de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik de politiske rammer yderligere.

Målsætningen om at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen forbliver et prioriteret område i forbindelse med de fremtidige retningslinjer og Kommissionen vil, i samarbejde med medlemsstaterne, fortsætte med at undersøge dette spørgsmål med henblik på at tage udvidelsesaspekterne i betragtning.

Foranstaltninger, som har til formål at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen og fremme aktiv aldring, skal tage hensyn til sammenhængen med pensioner og sundhedspleje, herunder de sociale målsætninger og systemernes økonomiske bæredygtighed. I forbindelse med den nye åbne koordineringsmetode for pensioner skal medlemsstaterne give en beskrivelse af deres politikker for at sikre, at deres pensionssystemer i fremtiden er bæredygtige, i nationale pensionsstrategirapporter, der skal forelægges i september 2002. Et af de fælles mål, der blev fastsat på Det Europæiske Råd i Laeken som grundlag for metoden, er at fremme en høj arbejdsmarkedsdeltagelse, der derfor vil blive behandlet i de nationale rapporter.

Med udgangspunkt i de politiske prioriteringer skal arbejdsmarkedets parter yde et væsentligt bidrag, når man skal tage den udfordring op, som en aldrende befolkning udgør - dette er et prioriteret område i forbindelse med den sociale dialog.

Regeringernes og arbejdsmarkedets parter tiltag bliver kun vellykkede, hvis de støttes af grundlæggende ændringer i virksomhedernes og uddannelsessystemernes holdning til forskellene mellem kønnene, ældre arbejdstagere samt til andre dårligt stillede grupper, herunder indvandrere og handicappede arbejdstagere. En sådan ændring af holdningerne kræver, at der på højeste politiske niveau iværksættes en bred mobilisering af samfundets kræfter som indledt på Det Europæiske Råds møder i Lissabon og Stockholm.

## Bilag

### **Analyse af tendenser i og determinanter for arbejdsmarkedsdeltagelsen**

De faktorer, som fremmer eller hæmmer arbejdsmarkedsdeltagelsen, er ikke nødvendigvis de samme, som bestemmer, om man tager et bestemt job eller ej, eller om man vælger at arbejde eller være arbejdsløs. Beslutningen om arbejdsmarkedsdeltagelse er et mere grundlæggende valg mellem at deltage i arbejdslivet eller ej, og man skal ikke tage fejl af de to beslutninger. Derudover består arbejdsmarkedsdeltagelsen selv af to dimensioner - at komme ud på arbejdsmarkedet og at forblive der. De faktorer, som får folk til at komme ud på arbejdsmarkedet, er ikke nødvendigvis de samme, som får dem til at blive, når de først er der. Den første række faktorer vedrører hovedsageligt unge og kvinder, som vender tilbage til arbejdsmarkedet, mens den anden række faktorer hovedsageligt vedrører ældre arbejdstagere (både mænd og kvinder). På grund af den demografiske udvikling er der tendens til, at den anden række faktorer bliver vigtigere, hvad angår fremme af den overordnede deltagelse.

### **Tendenser i arbejdsmarkedsdeltagelsen**

Grundlaget for analysen er befolkningen i den erhvervsaktive alder - det samlede antal personer mellem 15 og 64. Den andel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, som er beskæftiget eller arbejdsløs og søger arbejde (ILO's definition), udgør den aktive befolkning. Erhvervsfrekvensen eller arbejdsmarkedsdeltagelsen er den aktive befolkning i en given aldersgruppe eller af et givent køn set i forhold til den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder i samme aldersgruppe eller af samme køn.

De demografiske ændringer vil have en større indvirkning på arbejdsmarkedsdeltagelsen, og som prognoserne for befolkningen i den erhvervsaktive alder indtil 2010 viser, forventes stigningen mellem 2002 og 2010 kun at blive på 1,7 mio. (tabel 4). Arbejdsmarkedsdeltagelsens mønster er ændret markant i løbet af de sidste 30 år (graf 1). Siden 1970 er deltagelsen blandt kvinder mellem 25 og 60 steget kraftigt, mens deltagelsen blandt mænd i alle aldersgrupper er faldet, herunder navnlig blandt de yngste og de ældste. Til sammenligning med arbejdsmarkedsdeltagelsen for 2000 i USA (77,2%) og i Japan (72,5%) har EU en lavere erhvervsfrekvens både taget som helhed og for ældre arbejdstagere, mens kvinders erhvervsfrekvens i USA (70,8%) ligger meget højere end både i EU og i Japan (tabel 5). Beskæftigelsesgraden og beskæftigelsesgraden i fuldtidsækvivalenter i EU fremgår af henholdsvis tabel 4 og 6.

## **Arbejdsmarkedsdeltagelse gennem hele livet**

### *Unge (15-24-årige)*

De unges alder og det tidspunkt, hvor de kommer ud på arbejdsmarkedet, bestemmes primært af omfanget af gennemført fuldtidsuddannelse. Det kan også til at begynde med være kombineret med forskellige typer beskæftigelse, så overgangen fra uddannelse til arbejdsliv faktisk snarere er en proces end en egentlig ændring. På dette tidspunkt i livet er der kun små eller slet ingen forskelle mellem kønnene, hvad angår erhvervsfrekvensen, da de beslutninger, som påvirker kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, endnu ikke gør sig gældende.

I begyndelsen af halvfemserne var der et betragteligt fald i unges arbejdsmarkedsdeltagelse, som stort set modsvarede af en stigning i deltagelsen i uddannelse. I slutningen af halvfemserne steg unges arbejdsmarkedsdeltagelse noget. Denne stigning synes at gøre sig gældende for hver enkelt aldersgruppe blandt personer i alderen 15-24 fra 1995-2000, navnlig for unge mænd. Ydermere synes stigningen at være forbundet med en kombination af deltidsarbejde og en form for erhvervsuddannelse. Ca. 48% af de unge arbejdstagere angav i 1995, at den vigtigste grund til, at de havde deltidsarbejde, var, at de gik i skole eller var under uddannelse. På grundlag af de oplysninger, som er til rådighed for 2000, kan det konstateres, at denne andel er steget med over 13 procentpoint til 61% i EU som helhed.

I aldersgruppen 15-19 er deltagelsen betragteligt lavere end i 1970, og næsten alle, som er uden for arbejdsmarkedet, deltager i en form for uddannelse. Derudover deltager to tredjedele af de 24%, som har arbejde, også i en form for uddannelse. I aldersgruppen 20-24 falder andelen, som er uden for arbejdsmarkedet, til 34% (næsten det samme som i 1970), men lige under 80% er stadig under uddannelse, og en fjerdedel af dem, som har arbejde, deltager også i en form for uddannelse. Mange unge forlader stadig uddannelsessystemet uden at have færdiggjort en uddannelse på gymnasieniveau, som generelt betragtes som værende minimumskravet, hvis man skal være i stand til at tilpasse sig arbejdsmarkedets krav i løbet af et helt arbejdsliv. På trods af nogen forbedring i løbet af de seneste år har næsten 25% i aldersgruppen 25-29 ikke nogen uddannelse på gymnasieniveau, og 18% af de 18-24-årige har forladt uddannelsessystemet uden eksamen.

### *Hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder (25-49-årige)*

Det er i denne aldersgruppe, at mønstret for arbejdsmarkedsdeltagelse har ændret sig mest de sidste 30 år. I 1970 fandt man den største overordnede erhvervsfrekvens, over 68%, blandt personer under

25 år; i 2000 finder man den højeste frekvens - over 80% - i aldersgruppen 25-49. Dette overordnede mønster dækker dog over, at der har været et mindre fald i mænds frekvens, men en kraftig stigning i kvinders frekvens fra under 40% til over 70% for denne aldersgruppe som helhed. Mænds arbejdsmarkedsdeltagelse er højest i denne aldersgruppe, især blandt dem over 30, og forbliver generelt høj i hele aldersgruppen. Den tendens har faktisk ikke ændret sig siden 1995 (graf 2). Kvinders deltagelse er steget i alle aldersgrupperne siden 1995.

Der er stadig en markant forskel mellem erhvervsfrekvensen blandt mænd og kvinder i alle aldersgrupper, selv blandt dem, som ikke har børn (tabel 1 og graf 3). Erhvervsfrekvensen blandt kvinder varierer også efter børnenes alder (graf 4). Kvinders erhvervsfrekvens er hovedsageligt i de sydlige lande beskeden overalt (bortset fra Portugal), og børnenes alder gør kun en ringe forskel. I Tyskland og Det Forenede Kongerige er der en forskel på næsten 20 procentpoint mellem erhvervsfrekvensen blandt kvinder med børn i førskolealderen og kvinder med børn i skolealderen. Derimod gør det i Frankrig sig gældende, at mens den overordnede erhvervsfrekvens svarer til Tysklands og Det Forenede Kongeriges, er der et fald i frekvensen blandt kvinder med børn i førskolealderen, mens der næsten ikke er nogen forskel i erhvervsfrekvensen mellem kvinder uden børn og kvinder med børn i skolealderen. Disse markante forskelle demonstrerer betydningen af, at der findes børnepasningsmuligheder og andre pasningsmuligheder, hvis man skal øge erhvervsfrekvensen blandt personer med plejansvar, som på nuværende tidspunkt hovedsageligt omfatter kvinder. Det synes at tyde på, at det har betydning for aktivitetsmønstret, om der findes pasningsmuligheder for børn i førskolealderen.

#### *Ældre*

Den overordnede erhvervsfrekvens falder nu meget hurtigere, end den gjorde i 1970, hvor man kun kunne finde et større fald i gruppen over 60 år. Både mænds og kvinders erhvervsfrekvens falder drastisk i denne aldersgruppe, selv om den for kvinder i alderen 50-60 stadig er højere end i 1970 og kun er lidt lavere for dem over 60. Blandt mænd på 55 og derover er den betragteligt lavere end i 1970.

Erhvervsfrekvensen begynder at falde, ofte ret hurtigt, blandt mænd på 50 og derover; det skyldes i høj grad nødvendige afskedigelser på grund af fald i antallet af job i produktionssektoren, navnlig i perioder med store jobtab, kombineret med at især lavtkvalificerede mænd har svært ved at blive genansat selv under et opsving.

Erhvervsfrekvensen blandt kvinder falder fra omkring 45-årsalderen, men overordnet set falder den

langsommere end blandt mænd indtil pensionsalderen. For mænds vedkommende er faldet mere markant, og det kommer tidligere, når det drejer sig om mænd med kvalifikationer på mellemniveau eller lavt niveau - fra før de når 50 og indtil 60. Hvad angår kvinder, indtræffer faldet tidligere blandt de lavtkvalificerede, fra 45-årsalderen, men fra 50-årsalderen er faldet mere markant, når det drejer sig om kvinder med kvalifikationer på højt niveau eller mellemniveau (graf 7 og 8).

### **Faktorer som hæmmer integrationen på arbejdsmarkedet**

Visse socioøkonomiske faktorer betragtes ofte som værende forbundet med en markant lavere arbejdsmarkedsdeltagelse.

#### *Indvandring*

Vandrende arbejdstageres deltagelse varierer stærkt fra land til land og alt afhængigt af kvalifikationsniveau. Den generelle erhvervsfrekvens blandt ikke-statsborgere er på ca. 61% sammenlignet med ca. 72% for EU-borgere (graf 9). Forskellene er mest markante i begge ender af kvalifikations- og erhvervspektret. Erhvervsfrekvensen er meget højere blandt EU-borgere, hvad angår højt kvalificerede arbejdstagere med ikke-manuelt arbejde, og knap så høj blandt arbejdstagere med ikke-manuelt arbejde, som har kvalifikationer på mellemniveau, mens det modsatte gør sig gældende for ufaglærte arbejdstagere med manuelt arbejde (graf 10).

Det afspejles også i den sektoropdelte fordeling af ikke-statsborgeres beskæftigelse (graf 11).

Andelen af beskæftigede blandt ikke-statsborgere er højere end blandt statsborgerne i navnlig tre af følgende 5 sektorer: hotel og restaurant, private husholdninger, byggeindustrien, fast ejendom og udlejning.

#### *Handicappede*

Det fremgår tydeligt, at det er vanskeligere for handicappede at komme ud på arbejdsmarkedet og blive der. Handicappede er i langt højere grad udsat for at stå uden for arbejdsmarkedet end raske. Mere end halvdelen af de personer, som er i en relativt god sundhedstilstand, står uden for arbejdsmarkedet, mens mere end tre fjerdedele af de personer, som er i en dårlig eller meget dårlig sundhedstilstand, står uden for arbejdsmarkedet.

- Næsten to tredjedele af de personer, som angiver, at de har kroniske fysiske eller psykiske sundhedsproblemer, sygdomme eller handicap, er uden for arbejdsmarkedet (en fjerdedel af alle europæere angiver, at de har sådanne problemer).
- Mens mere end 80% af de personer, som er alvorligt begrænsede i udøvelsen af deres daglige aktiviteter, og næsten to tredjedele af dem, som er begrænset i et vist omfang, er uden for arbejdsmarkedet, står selv ca. 50% af dem, som ikke er begrænsede i udøvelsen af deres daglige aktiviteter, uden for arbejdsmarkedet.

#### *Regionale skævheder*

På grund af den høje grad af sammenhæng mellem de to faktorer, har regioner med en høj beskæftigelsesgrad også en højere erhvervsfrekvens, navnlig blandt unge og ældre.

I de regioner, der halter bagefter, afhænger en forbedring af de beskæftigelsesmæssige resultater i høj grad af, i hvilket omfang de kan udnytte deres potentielle arbejdskraftressourcer og også af deres evne til at tiltrække ny menneskelig kapital. I regionerne med lav vækst i beskæftigelsen mindskedes den samlede befolkning i den erhvervsaktive alder med 0,2% om året i perioden 1996-2000, hvorimod befolkningen øgedes med 0,5% om året i regionerne med høj vækst. Dette mønster afspejles også i en forøgelse af omfanget af de gennemsnitlige kvalifikationer, som har været større i de regioner, hvor væksten i beskæftigelsen og i befolkningen relativt set har været større. I 2000 var mere end halvdelen af befolkningen i den erhvervsaktive alder i regionerne med en lav beskæftigelse lavtkvalificerede sammenlignet med en fjerdedel i regionerne med en høj beskæftigelse.

### **Nøglefaktorer som påvirker arbejdsmarkedsdeltagelsen**

Analysen ovenfor har vist, at der er et betragteligt potentielt udbud af arbejdskraft i EU. 31,1% af befolkningen i den erhvervsaktive alder er uden for arbejdsmarkedet (dvs. 77 mio. personer, 50 mio. kvinder og 27 mio. mænd). Selv om man ser bort fra aldersgruppen 15-19, hvoraf mange er under uddannelse, er tallet på 53 mio. (tabel 2 og graf 12).

Mange af dem vil faktisk gerne have et job. I henhold til arbejdsstyrkeundersøgelsen ønsker ca. 14% af dem, som er uden for arbejdsmarkedet, at arbejde nu. Set på mellemlangt sigt vil dette tal stige betragteligt. Mindst halvdelen af både de mænd (56%) og de kvinder (49%), som på nuværende tidspunkt ikke har betalt beskæftigelse, ønsker eller planlægger at begynde at arbejde inden for de næste fem år sammenlignet med en femtedel, som ikke har besluttet sig, og mindre end en tredjedel, som ikke har til hensigt at begynde at arbejde i fremtiden<sup>1</sup>.

Den vigtigste determinant for arbejdsmarkedsdeltagelsen er, at der er acceptable og relevante job til rådighed. Jo større overensstemmelse der er mellem typen og karakteren af de job, som udbydes, og de potentielle arbejdstagers karakteristika og ønsker, jo mere øges udbuddet. Af størst betydning er overensstemmelsen mellem sektoren og stillingen og den potentielle arbejdstagers evner og kvalifikationer. Dernæst afhænger beslutningen om at deltage på arbejdsmarkedet i høj grad af forholdet mellem de økonomiske incitamenter ved at arbejde og ved at forblive uden for arbejdsmarkedet for den enkelte arbejdstager. Sluttelig kan en hel række andre forhold, overvejende i form af hindringer, afholde den enkelte fra at deltage på arbejdsmarkedet.

Alle disse faktorer hænger sammen indbyrdes, og i praksis fungerer de som en helhed.

---

<sup>1</sup> Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene: "Employment Options and Labour Market Participation 2000".

## Arbejde at få og attraktive job

Personer med plejeansvar kan holde helt op med at søge betalt beskæftigelse og i stedet fokusere på arbejde i hjemmet, hvorved de ofte mindsker deres muligheder for en erhvervskarriere eller for overhovedet at få et job igen. Ældre, som har mistet deres job, kan synes, at det er svært at finde et nyt job selv til en løn og under forhold, som er langt ringere, og de vælger måske at gå på pension tidligt, hvis det er muligt.

### Sektorer

Der er en stærk sammenhæng mellem vækst i antallet af job i visse sektorer og brancher og udbuddet af arbejdskraft. Stigningen i kvinders erhvervsfrekvens i det seneste årti er blevet fulgt af en hurtig stigning i beskæftigelsen af kvinder i servicesektoren generelt og sundheds- og uddannelsessektoren i særdeleshed. Tendensen til færre fysiske anstrengelser i mange job kombineret med de demografiske ændringer og ældres forbedrede sundhed fremmer sandsynligvis også ældres erhvervsfrekvens.

### Attraktive job

Kvaliteten af de job, som tilbydes, hvad angår jobtilfredshed og arbejdsforhold, har indflydelse på arbejdsmarkedsdeltagelsen, men mere specifikt på beslutningen om at forblive i et job og på arbejdsmarkedet. Hvor attraktivt et job er, afgøres af en række faktorer, som omfatter bl.a. overordnet tilfredshed, arbejdstid og kontraktuelle forhold.

Af rapporten *Beskæftigelsen i Europa 2001* fremgår det, at antallet af personer, som ophører med at være beskæftigede for at blive arbejdsløse eller ikke-erhvervsaktive, i høj grad afhænger af jobkvaliteten: personer, som har et job af lav kvalitet (defineret som personer, som ikke har adgang til erhvervsuddannelse, mangler jobsikkerhed eller er i et job med lav løn/produktivitet), er i langt højere grad udsat for at ophøre med at være beskæftigede end personer, som har et job af højere kvalitet. Ca. en fjerdedel af alle og en tredjedel af de unge i sådanne job ophører med at være beskæftigede inden for en periode på et år; mens mænd generelt og navnlig de lavtkvalificerede er mest udsatte for at blive arbejdsløse, er kvinder mest udsatte for at blive ikke-erhvervsaktive; kvinder og de unge er også overrepræsenterede i job med lav løn/produktivitet, og nogle gange er de fanget i denne jobkategori, hvorfra flere end fra nogen anden kategori bliver arbejdsløse eller ikke-erhvervsaktive.

Generelt er antallet af personer, som overgår fra job af lav kvalitet til arbejdsløshed, 5-10 gange større end antallet af personer, som overgår fra job af høj kvalitet til arbejdsløshed, og antallet, som overgår til at være ikke-erhvervsaktive, er 2-5 gange større. Antallet af personer, som overgår til dels at være arbejdsløse og dels ikke-erhvervsaktive, er betragteligt højere blandt ældre arbejdstagere i job af lav kvalitet. Blandt handicappede er der tre gange så mange som blandt

ikke-handicappede, som overgår fra være i beskæftigelse til at være ikke-erhvervsaktive.

En omfangsrig brug af ufrivillige tidsbegrænsede kontrakter og deltidsarbejde fører også til, at mange ophører med at være beskæftigede (ca. 15% bliver arbejdsløse og 10% bliver ikke-erhvervsaktive). De fleste foretrækker i høj grad tidsbegrænsede kontrakter (70% af de arbejdsløse eller de kvinder, som vender tilbage til beskæftigelse, og 50% af de unge, som påbegynder deres erhvervskarriere), men blandt de unge er der også relativt mange, der accepterer midlertidige job (50%). Selv om mange vender tilbage til beskæftigelse efter i en periode at have været midlertidigt ikke-erhvervsaktive, stiger sandsynligheden for, at man bliver permanent ikke-erhvervsaktiv i takt med antallet af sådanne perioder. Der er lidt større sandsynlighed for, at handicappede (alvorligt begrænsede eller begrænsede i et vist omfang i udøvelsen af deres daglige aktiviteter) har deltidsjob, og ligeså stor sandsynlighed for, at de har midlertidige job sammenlignet med ikke-handicappede.

På den anden side kan muligheden for at have en fleksibel arbejdstid på frivilligt plan påvirke beslutningen om at komme ud på eller forblive på arbejdsmarkedet senere i livet. Der er en meget stor efterspørgsel efter deltidsarbejde blandt kvinder, som vender tilbage til beskæftigelse (2/3 ville foretrække et deltidsarbejde og i alt 3/4 ville tage et sådant job), og også 1/3 af de unge, som påbegynder deres erhvervskarriere, eller af de arbejdsløse ville foretrække deltidsarbejde.

Derudover ønsker mere end halvdelen af alle, som påbegynder deres erhvervskarriere eller vender tilbage til beskæftigelse, at arbejde hjemme en del af arbejdstiden; 20% af de kvinder, som vender tilbage til beskæftigelse, ønsker at arbejde hjemme hele tiden.

Ældre arbejdstagere kan ønske at trække sig gradvist tilbage fra arbejdsstyrken gennem en reduktion af arbejdstiden. Hvis det ikke er muligt, er deres valgmuligheder dog begrænset til at trække sig fuldstændigt tilbage fra arbejdsmarkedet eller til at udføre arbejde af en ringere kvalitet. Der foreligger faktisk i et vist omfang bevis for, at ældre arbejdstagere kun har begrænset fleksibilitet, hvad angår arbejdstid. Øget fleksibilitet i beskæftigelsen i form af mulighed for fleksible arbejdstidsordninger og deltidsjob samt for at blive selvstændigt erhvervsdrivende og mulighed for særlige arbejdsformer som f.eks. hjemmearbejde eller telearbejde ville generelt øge både ældres erhvervsfrekvens og pensionsalder. Ældre er allerede overrepræsenterede i frivilligt deltidsarbejde.

Tre fjerdedele af de ældre ikke-erhvervsaktive, som søger arbejde, ville foretrække et deltidsjob, og en fjerdedel ville foretrække et job med mindre end 20 arbejdstimer pr. uge. Arbejdstiden er den største kilde til utilfredshed blandt ældre arbejdstagere (23%; 22 % af mændene og 25% af kvinderne).

Betydningen af jobbets karakteristika (bortset fra løn og erhvervstilknyttede pensionsordninger, som omhandles nedenfor) og arbejdsforholdene for udbuddet af arbejdskraft og ældres tilgang til

og afgang fra arbejdsmarkedet er vanskelig at vurdere, men dog er det sikkert, at ældre arbejdstageres sundhedstilstand er den vigtigste determinant for deres arbejdsmarkedsdeltagelse. Ældre arbejdstagere kan ikke længere varetage farlige, ubehagelige og fysisk krævende job og er ofte nødt til at opgive sådanne job. Ældre arbejdstagere opgiver også tidligere vanskelige eller komplekse og stressende job samt job, som ikke giver yderligere karrieremuligheder. Ikke desto mindre er ældre, som forbliver erhvervsaktive, mere tilbøjelige til at angive, at de i relativt høj grad er tilfredse med deres arbejde. Blandt ældre arbejdstagere, som er i beskæftigelse, angiver mere end halvdelen, at de i høj grad er tilfredse med deres job, sammenlignet med kun 8%, som er utilfredse; antallet af utilfredse svarer til antallet i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder, men er meget lavere end blandt unge arbejdstagere. De personer, som har job af lav kvalitet - navnlig job med ringe fremtidsudsigter - er dog i langt højere grad utilfredse (næsten en tredjedel er stærkt utilfredse) end unge eller personer i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder, mens de, som har job af god kvalitet, i langt højere grad er tilfredse (næsten to tredjedele).

## **Uddannelse**

Uddannelse har direkte betydning for beskæftigelsen og arbejdsmarkedets måde at fungere på. Emnet er blandt de politiske prioriteringer i hele EU, og alle medlemsstaterne tager initiativer til at udvikle og gennemføre omfattende strategier for livslang læring i henhold til den europæiske beskæftigelsesstrategi. I forbindelse med strategien er den øgede fokusering på livslang læring kombineret med øget opmærksomhed på forbedring af kvalifikationerne og mobiliteten samt kvalitet i jobbet.

Sikring af en høj grad af overensstemmelse mellem de job, der er til rådighed, og befolkningens kvalifikationer og kompetencer er af afgørende betydning, hvis arbejdsmarkedsdeltagelsen skal maksimeres. Det gælder i alle faser af arbejdslivet. Det grundlæggende uddannelsesniveau har afgørende, langsigtet betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Hvis der ikke findes livslang læring og intern uddannelse i virksomhederne med henblik på ajourføring af kvalifikationerne i løbet af arbejdslivet, er der meget større risiko for, at ældre arbejdstagere mister deres arbejde. I det omfang arbejdstagerne har kvalifikationer og kompetencer, kan disse kvalifikationer desuden anvendes hensigtsmæssigt. Der er også meget, der tyder på, at efter en vis alder har ældre arbejdstagere mindre adgang eller er mindre villige til at gennemføre erhvervsuddannelse end yngre arbejdstagere.

I 2000 var erhvervsfrekvensen på EU-plan på 87% blandt de højt kvalificerede sammenlignet med 57% blandt de lavt kvalificerede; forskellene er større blandt kvinder; lavt kvalificerede kvinder er den eneste befolkningsgruppe, hvor mere end halvdelen ikke er erhvervsaktive (tabel 3).

(Beskæftigelsen i Europa, 2001).

Andelen af unge, som har færdiggjort en videregående uddannelse (dvs. de er højt kvalificerede) er

steget over tid. Antallet af personer i arbejdsstyrken, som betragtes som lavtkvalificerede (dvs. mindre end en uddannelse på gymnasieniveau), synes at være faldende, men har stadig et betragteligt omfang (se ovenfor).

En god grunduddannelse er derfor udgangspunktet for både at indgå i arbejdsstyrken for første gang og for at udvikle kvalifikationer i løbet af arbejdslivet. Adgang til erhvervsuddannelse og livslang læring med henblik på at tilpasse kvalifikationer i løbet af arbejdslivet gør det muligt at forblive på arbejdsmarkedet på trods af ændrede forhold. "Jo mere man har, jo mere kan man få" synes da også at være det generelle princip, hvad angår adgang til erhvervsuddannelse.

Ældre arbejdstagere og lavtkvalificerede arbejdstagere deltager i erhvervsuddannelse i langt mindre omfang. Mens næsten halvdelen af de ældre arbejdstagere faktisk arbejder i virksomheder, som tilbyder erhvervsuddannelse, deltager mindre end 15% i erhvervsuddannelsesforanstaltninger, som tilbydes af enten arbejdsgiveren eller en privat organisation; kun 7% af de lavtkvalificerede ældre arbejdstagere deltager i erhvervsuddannelse sammenlignet med mere end en fjerdedel af de højt kvalificerede ældre arbejdstagere (Beskæftigelsen i Europa, 2001).

De fremtidige tendenser med hensyn til efterspørgslen efter kvalifikationer hos arbejdsstyrken, som de fremgår af undersøgelser blandt arbejdsgiverne, viser tydeligt, at beskæftigelsen blandt højt kvalificerede arbejdstagere fortsat stiger, mens beskæftigelsen blandt lavtkvalificerede falder; stigningen i beskæftigelsen vil fortsat være størst i servicesektoren og sandsynligvis også i de vidensintensive sektorer, hvor man kræver en række kvalifikationer som f.eks. IKT-kompetence, kommunikationsfærdigheder osv.

Når der er et fald i ældre arbejdstageres kvalifikationer og produktivitet, bliver erhvervsuddannelse, tilpasning til nye kvalifikationskrav og ny teknologi, mobilitet og lønflexibilitet vigtigere. Hvis der ikke tages hensyn til disse faktorer, kan arbejdsgiverne ønske at undgå de relativt høje udgifter, som er forbundet med ansættelsen af ældre arbejdstagere. Det er også tydeligt, at ældre arbejdstageres planer for enten beskæftigelse eller pensionering påvirkes af, at der som følge af de nye teknologiers fremmarch kan opstå kvalifikationsmæssige skævheder: Hvis nye teknologier ændrer job- og kvalifikationskravene, bliver ældre arbejdstagere påvirket anderledes end arbejdstagere i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder på grund af deres ældre kvalifikationer, fordi de i gennemsnit er mindre uddannede, og der således er langt større sandsynlighed for, at deres arbejde bliver overflødigt, og også fordi, de reagerer anderledes, fordi den forestående pensionering reducerer deres tidshorisont, når de overvejer, om de skal ajourføre deres kvalifikationer. Det kan i et vist omfang bevises, at computerbrugerne blandt ældre arbejdstagere - det er de personer, som tilegnede sig de kvalifikationer, som brugen af nye teknologier kræver - er mere tilbøjelige til at fortsætte med at arbejde.

Hvis man ikke tager hensyn til de teknologiske forandrings betydning for ældre arbejdstageres beskæftigelsesmuligheder, kan det faktisk medføre forkerte politiske konklusioner: "Politiske tiltag, som er udformet med henblik på at fremme senere pensionering, bliver muligvis kun vellykkede i

begrænset omfang, hvis ældre arbejdstagere føler sig pressede af de teknologiske forandringer. På den anden side kan en eventuel fremtidig udskydelse af pensioneringen, som måske er resultatet af en højere forventet levealder eller ændringer i de sociale sikringsordninger og private pensioner, tilskynde ældre arbejdstagere til at investere i nye kvalifikationer i takt med, at teknologierne udvikler sig." (Friedberg, L. (2001)).

De største hindringer for at beholde ældre og lavtkvalificerede arbejdstagere på arbejdsmarkedet og udvikle disses evner er det meget begrænsede omfang af deres forudgående uddannelse, manglende erhvervsuddannelsesmuligheder på nuværende tidspunkt og manglende hensigtsmæssig erhvervsuddannelse, som tager udgangspunkt i tilegnet viden og i, hvad det er mest hensigtsmæssigt for dem at lære i forbindelse med jobbet. Den korte periode, hvori virksomhederne kan drage fordel af investeringerne i erhvervsuddannelse, synes at være en ulempe for de ældre jobansøgere (potentielle nyansættelser/nuværende arbejdstagere), men den større udskiftning blandt yngre ansatte og ændringen i jobindholdet skal også tages i betragtning. Derudover er lige adgang til erhvervsuddannelse for alle arbejdstagere, både mænd og kvinder, et stort problem, som både vedrører virksomhedens størrelse (SMV'er er de dårligst stillede) og arbejdstagerens uddannelsesprofil (uddannelsesniveaue blandt ældre og lavtkvalificerede grupper). Der er ligeså stor sandsynlighed for, at handicappede er ansat i virksomheder, som tilbyder erhvervsuddannelse, som for at ikke-handicappede er det, men især er handicappede, som er alvorligt begrænsede i udøvelsen af deres daglige aktiviteter, mindre tilbøjelige til at deltage i erhvervsuddannelse.

### **Balance i de økonomiske incitamenter**

Folks valg vedrørende arbejdsmarkedsdeltagelse er stærkt afhængigt af den enkeltes økonomiske forhold og de alternativer, der findes. Indtægten fra arbejde skal sammenholdes med andre indtægtskilder og de udgifter, som arbejdet medfører. Lønniveaue afgør i kombination med omfanget af sociale ydelser og skattesystemet, om der findes et økonomisk incitament til at arbejde. Derfor skal lønniveaue og skatte- og understøttelsesordningerne tages i betragtning, når man analyserer den samlede påvirkning af arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Skatte- og understøttelsesordningerne (individuelt set og i samspil med hinanden) påvirker alle beslutninger vedrørende tilgang til og afgang fra arbejdsmarkedet, dvs. arbejdsmarkedsdeltagelse, valg mellem uddannelse og arbejde, beslutning vedrørende pensionering og beskæftigelsens varighed. Selv om de seneste reformer viser, at der lægges mest vægt på skattesystemerne, kan to faktorer i samspillet mellem skatter og understøttelse påvirke udbuddet af arbejdskraft i betydeligt omfang. Den første er understøttelsesniveauet i forhold til indtjeningen og dets indvirkning på beslutningen om arbejdsmarkedsdeltagelse, hvilket kan medføre den såkaldte arbejdsløshedsfælde. Den anden er ændringen i den disponible indkomst (under hensyntagen til den kombinerede effekt af øget beskatning og et stop for transbestemte ydelser), når indtjeningen stiger, og dens betydning for arbejdsindsatsen eller antallet af timer, der arbejdes (hvilket fører til fattigdomsfælden). Den faktiske indvirkning på udbuddet af arbejdskraft afhænger af den enkelte økonomiske

beslutningstagers reaktion på ændringer i incitamentet. Høje arbejdsløshedsydelse og andre relevante ydelser, der ydes gennem lang tid, og en lempelig administration af tildelingskriterierne kan fratage de ledige incitamentet til at tage beskæftigelse og kan øge risikoen for, at de ledige kommer på langvarig understøttelse. Adgang til beskæftigelsesrelaterede sociale sikringsordninger, navnlig arbejdsløshedsforsikring, kan på den anden side give et incitament til at tage beskæftigelse (eller ændre sort arbejde til regulær beskæftigelse). Derudover giver arbejdsløshedsforsikring modtagerne en langt stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet end andre sociale understøttelsesordninger, navnlig hvis kravet om beskæftigelse tages alvorligt, og de arbejdsløse opfordres til at søge arbejde.

Nogle grupper synes at reagere kraftigere på ændringer i skatterne og/eller understøttelsen end andre. F.eks. synes udbuddet af arbejdskraft blandt mænd i hovedgruppen af personer i den erhvervsaktive alder eller personer med udsigt til højere løn i mindre grad at blive påvirket af incitamenter, som vedrører skatte- og understøttelsesordningerne. Modsat kan man konstatere, at partnere, i et par, hvor den ene ikke arbejder (normalt kvinden), og enlige forsørgere generelt set reagerer kraftigst på incitamenter, hvad angår arbejdsmarkedsdeltagelse. Skatten kan påvirke beslutningen om, hvorvidt endnu et medlem af husstanden skal indgå i arbejdsstyrken, og kan fremme eller hæmme deltidsarbejde. Reaktionen på ændringer i skatten og/eller understøttelsen, hvad angår tilgang til eller afgang fra arbejdsmarkedet, er kraftigere end reaktionen, hvad angår antallet af timer, der arbejdes.

Hvad angår ældre arbejdstagere, er der, på trods af at medlemsstaterne har taget forskellige politiske initiativer (som det fremgår af de nationale handlingsplaner), ikke meget, der tyder på, at disse har medført betydelige stigninger i arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt de ældre arbejdstagere. Det afspejler i vidt omfang en dybt rodfæstet kultur, hvori man ser positivt på tidlig pensionering, og hvor der fortsat findes ordninger for tidlig pensionering (som ofte eksisterer side om side med ordninger, som har til formål at forlænge ældre arbejdstageres arbejdsliv) samt negative holdninger, som ikke blot stadig findes blandt arbejdsgiverne, men også i fagforeningerne og blandt de politiske beslutningstagere. Ordninger for tidlig pensionering bliver attraktive, hvis ikke der findes alternativ beskæftigelse.

Man kan skelne mellem forskellige former for pensionering og dermed forbundne mønstre for ældre arbejdstageres tilgang til og afgang fra arbejdsmarkedet: for det første et engangsskift fra et fuldtidsjob til fuldstændig udtræden af arbejdsstyrken. Det er langt det mest almindelige i Europa. For det andet er der delvis tilbagetræden (en kombination af tilbagetræden fra et fuldtidsjob og fortsat beskæftigelse eller forskellige former for arbejdsløshedsunderstøttelse og invalidepension uden fuldstændig tilbagetræden fra arbejdsmarkedet). Oplysninger fra USA viser, at det forekommer hyppigst, når det drejer sig om job af enten meget god eller meget dårlig kvalitet. For det tredje er der tilbagetræden - som oftest grundet afskedigelser på grund af omstruktureringer - hvor man



kombinerer perioder uden erhvervsaktivitet (jobsøgning og omskoling) med perioder med erhvervsaktivitet.

Hvilken situation, der gør sig gældende, afhænger af en række faktorer. Tidlig pensionering og ordninger for handicappede kan erstatte arbejdsløshedsydelse i visse situationer, og omfanget af disse ydelser er derfor vigtigt. Normalt er de beløb, som udbetales i pensionsydelser og invalidepensioner, højere end arbejdsløshedsydelse, og de ydes i en længere periode. Ydermere er visse ledighedsrelaterede programmer *i virkeligheden* ordninger for tidlig pensionering, da de ikke er forbundet med noget jobsøgningskrav for ældre arbejdstagere. For ældre arbejdstagere er de sociale sikringsydelsers kompensationsgrad set i forhold til løn og faktisk beskatning af lønindtægt relevant for beslutningen vedrørende tilbagetræden fra arbejdsmarkedet, og deres indbyrdes samspil kan medføre en høj "effektiv beskatning", hvis de fortsætter med at arbejde. Alligevel udgør sociale ydelser den vigtigste indtægtskilde for halvdelen af alle personer i aldersgruppen 55-64.

Reglerne vedrørende sygesikring og erhvervstilknyttede pensionsordninger kan måske få nogle arbejdstagere til at udsætte deres pensionering og tilskynde andre til at finde et midlertidigt job, indtil de trækker sig helt tilbage fra arbejdsmarkedet og bliver pensioneret. På den anden side tilskynder private pensionsordninger generelt til fuldstændig fremfor delvis tilbagetræden fra arbejdsmarkedet, da pensionsydelse normalt er baseret på den gennemsnitlige årsindtægt de sidste tre eller fem år, man var beskæftiget, og fuldstændig tilbagetræden kan være en forudsætning for udbetaling af pensionsydelser. Der bør for ældre arbejdstageres vedkommende være en større positiv indbyrdes sammenhæng mellem på den ene side en større opsparing og velstand og på den anden side tidligere pensionering og fuldstændig udtræden af arbejdsstyrken.

Økonomiske incitamenter og reglerne for social sikring er ikke de eneste determinanter for ældres arbejdsmarkedsdeltagelse. Faktorer af ikke-pekuniær art spiller en stor rolle, når de vælger at forblive eller komme tilbage på arbejdsmarkedet<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Blandt andre Haider og Loughran (2001) konstaterer i en undersøgelse blandt ældre (65 og derover) arbejdstagere i USA, at "ikke-pekuniære faktorer har den største betydning for beslutninger vedrørende arbejdsmarkedsdeltagelse blandt de ældre", som generelt reagerer uelastisk på lønforhold. Forfatterne konkluderer derfor, at "politikker, som er af betydning for de ældres økonomiske grunde til at vende tilbage arbejdsmarkedet, er af mindre betydning for udbuddet af arbejdskraft i denne aldersgruppe end politikker, som er rettet mod de ikke-pekuniære grunde til at vende tilbage til arbejdsmarkedet."

## **Gunstige rammer**

For mange afhænger beslutningen om at deltage på arbejdsmarkedet ikke af en evaluering af de ovenfor beskrevne arbejdsmarkedsfaktorer, men kan være påvirket af en række andre faktorer. Disse faktorer afgør, hvordan og om man kan forene arbejdstiden med andre krav som navnlig husholdningsarbejde og indkøb og børnepasning (alt afhængigt af skolens mødetider).

### *Børnepasning og pleje af de ældre*

For navnlig mange kvinder er pasning og pleje af børn og forældre en stor hindring for at arbejde, hvis der ikke findes andre muligheder. 14,1% af alle uden for arbejdsmarkedet ville gerne have arbejde (10,9 mio. personer, heraf 7 mio. kvinder). 30% af disse kvinder hindres i at arbejde på grund af personlige eller familiemæssige forpligtelser.

Pasnings- og hjælpeordninger har faktisk betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen på to planer. Ud over at lette adgangen til arbejdsmarkedet for de personer, som bruger disse ordninger, skaber de også selv job i stort omfang. Siden 1995 er der netto blevet skabt mere end 2 mio. job i sundheds- og socialsektoren.

### *Mobilitetsstøtte*

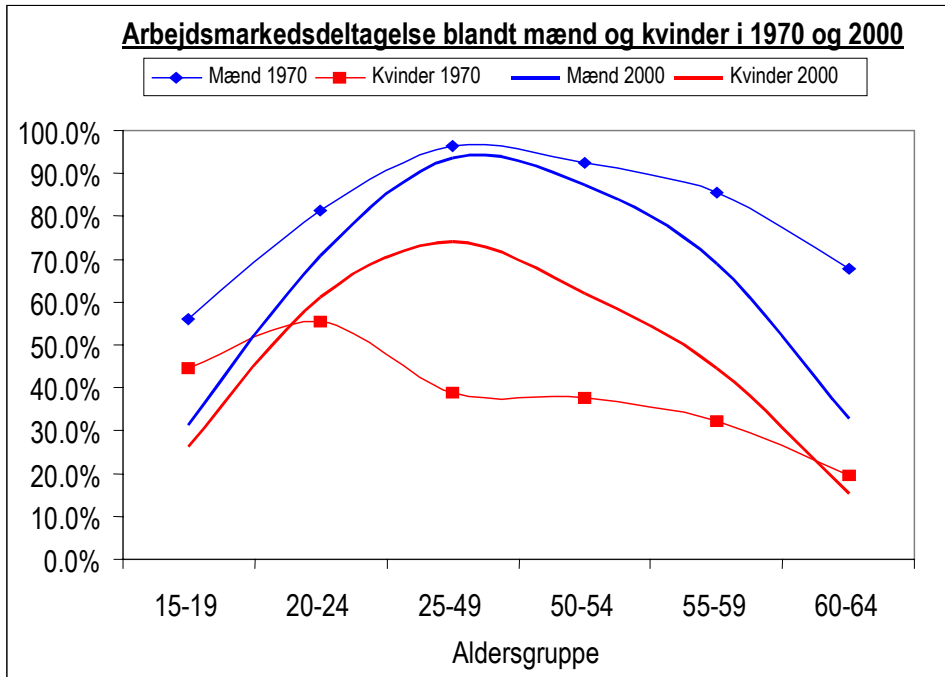
Folk har måske ikke adgang til det lokale arbejdsmarked, men ønsker muligvis alligevel ikke at flytte. I henhold til en Eurobarometer-undersøgelse offentliggjort for nylig er 54% af de 37,5% af europæerne, som er flyttet inden for de seneste 10 år, flyttet af familiemæssige/personlige grunde, 18% af grunde vedrørende boligforhold og 15% af arbejdsmæssige årsager.

Ca. 46% af de 18,5%, som tror, at de flytter inden for de næste 5 år, mener at de vil flytte af familiemæssige/personlige årsager og 27% af arbejdsmæssige årsager. 34% af europæerne ville foretrække at være arbejdsløse og forblive i den region, hvor de bor, frem for at flytte til en anden region og få et job. 38% ville foretrække at flytte til en anden region, men viljen hertil aftager drastisk, jo ældre folk er, og 16% svarer, at det afhænger af det job, de kan få.

Mere end 40%, heraf 29% af europæerne, svarede, at henholdsvis "bedre økonomiske forhold" og "bedre karrieremuligheder" kunne få dem til at flytte.

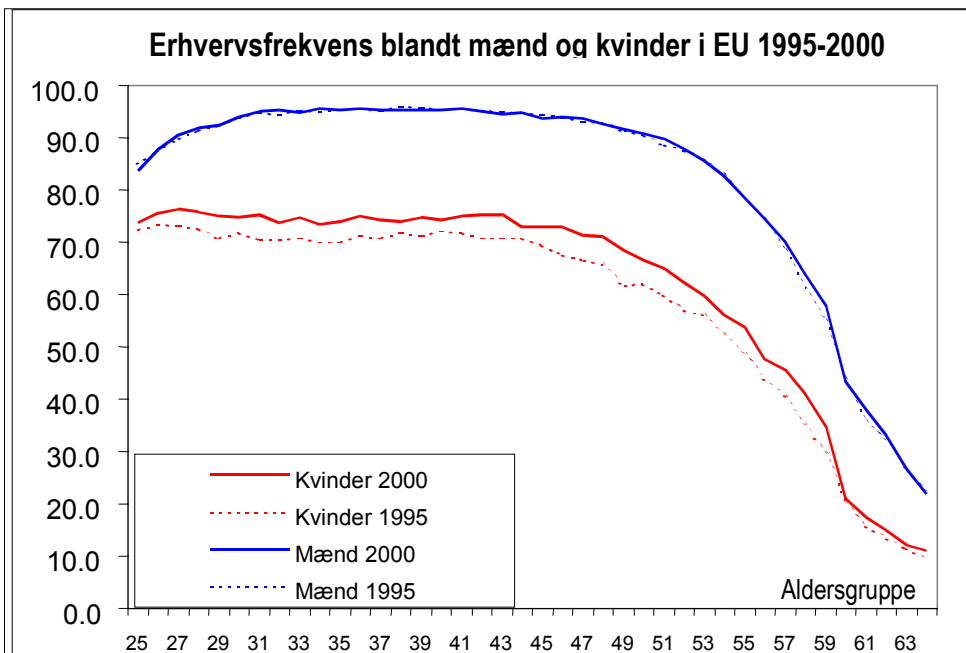
Alle disse fakta vedrørende mobilitet og pendling tyder på, at arbejdsstedets beliggenhed og adgang til transport til en rimelig pris eller udvikling af erhvervs muligheder, herunder e-arbejde, i lokalsamfundet kan være af betydning for at forøge arbejdsmarkedsdeltagelsen.

**GRAF 1**



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat. ILO for 1970.

**GRAF 2**



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

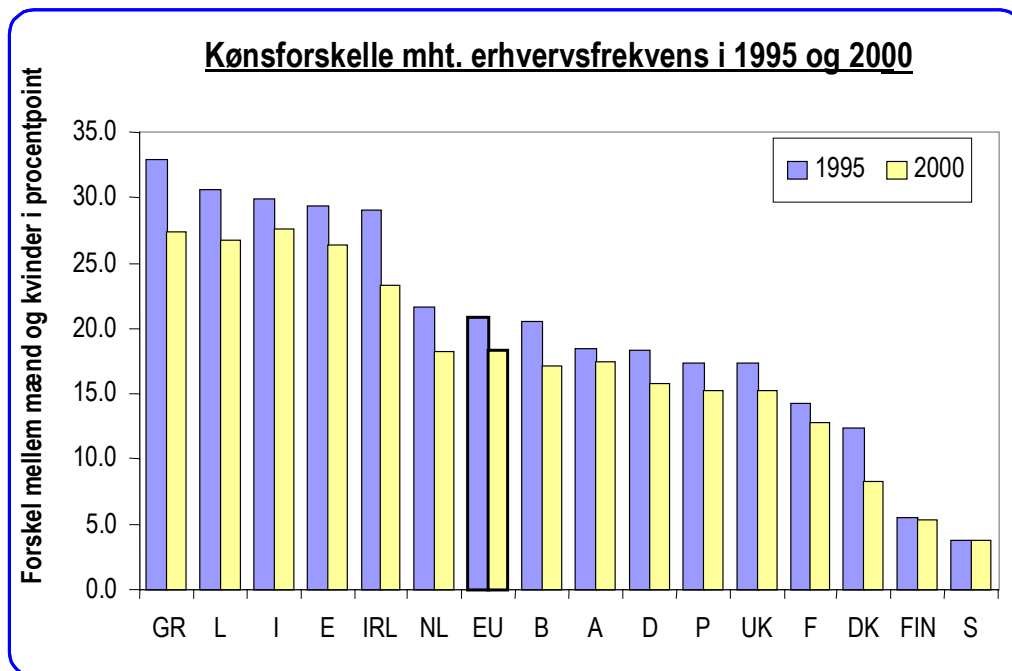
TABEL 1

Kønsforskelle mht. erhvervsfrekvens i EU fordelt på aldersgruppe i 2000											
	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64
A	11.7	7.2	8.6	15.5	17.2	18.8	17.5	24.2	37.8	9.2	17.5
B	2.8	9.7	9.6	14.0	17.3	18.4	24.4	30.9	28.9	11.6	17.2
D	7.3	6.8	13.2	19.0	18.2	15.4	14.9	18.7	20.5	16.9	15.8
DK	2.8	10.2	9.5	10.4	5.8	2.3	7.4	6.9	15.3	15.7	8.2
E	6.0	8.4	11.3	25.3	30.2	32.7	39.6	47.5	47.5	26.7	26.4
FIN	-2.8	8.9	13.7	13.9	6.7	2.8	0.1	1.6	-2.6	5.5	5.3
F	7.5	7.6	13.2	17.4	16.0	14.7	16.0	17.4	12.3	0.8	12.8
GR	2.6	11.8	20.9	26.1	30.5	33.6	40.3	45.3	40.7	24.7	27.4
IRL	8.0	11.4	10.1	23.9	29.5	31.2	33.0	38.8	38.9	34.2	23.4
I	4.9	12.0	18.3	29.3	31.7	36.5	40.0	41.4	29.2	22.8	27.6
L	3.9	10.4	9.8	25.1	33.7	31.8	37.5	40.0	37.1	4.0	24.7
NL	1.4	3.8	12.7	18.2	20.8	21.4	21.8	30.4	31.1	15.4	18.3
P	7.0	12.3	8.4	13.5	12.2	17.2	19.0	26.3	24.8	18.1	15.2
S	-4.9	7.1	4.5	5.6	3.7	1.6	3.6	3.2	7.1	6.8	3.8
UK	1.9	13.6	17.3	19.6	18.3	13.8	10.8	13.5	17.1	24.4	15.2
EU15	5.1	9.6	14.1	20.5	20.9	20.4	21.7	25.3	24.5	17.5	18.3

Note: Tallene vedrører forskellen i procentpoint mellem mænd og kvinders erhvervsfrekvens i de enkelte aldersgrupper.

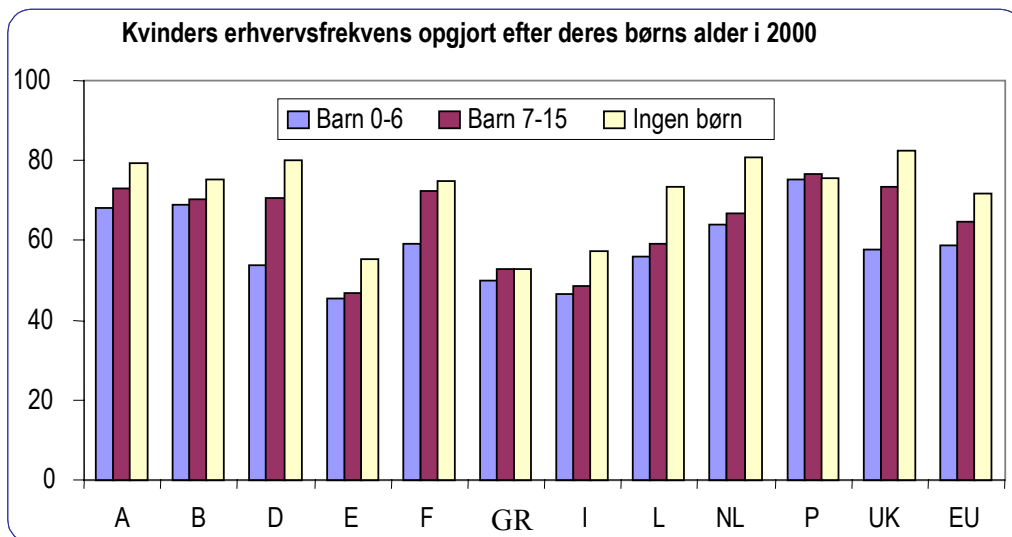
Kilde: Eurostat, LFS.

GRAF 3



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

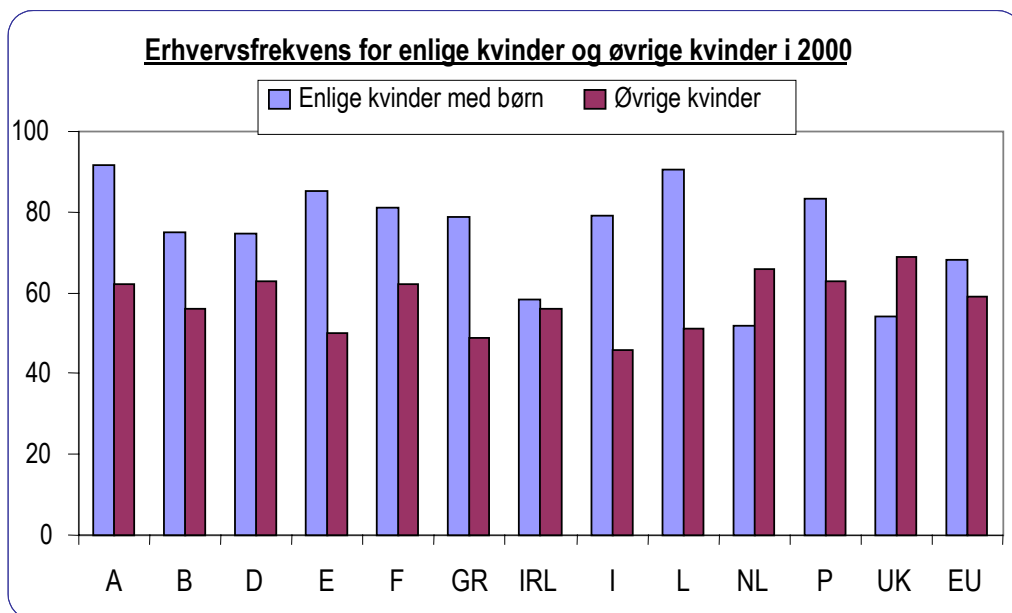
**GRAF 4**



Note: Tallene vedrører det yngste barn (f.eks. er kvinder med et barn på henholdsvis 2 og 10 år kun omfattet af første gruppe (0-6)).

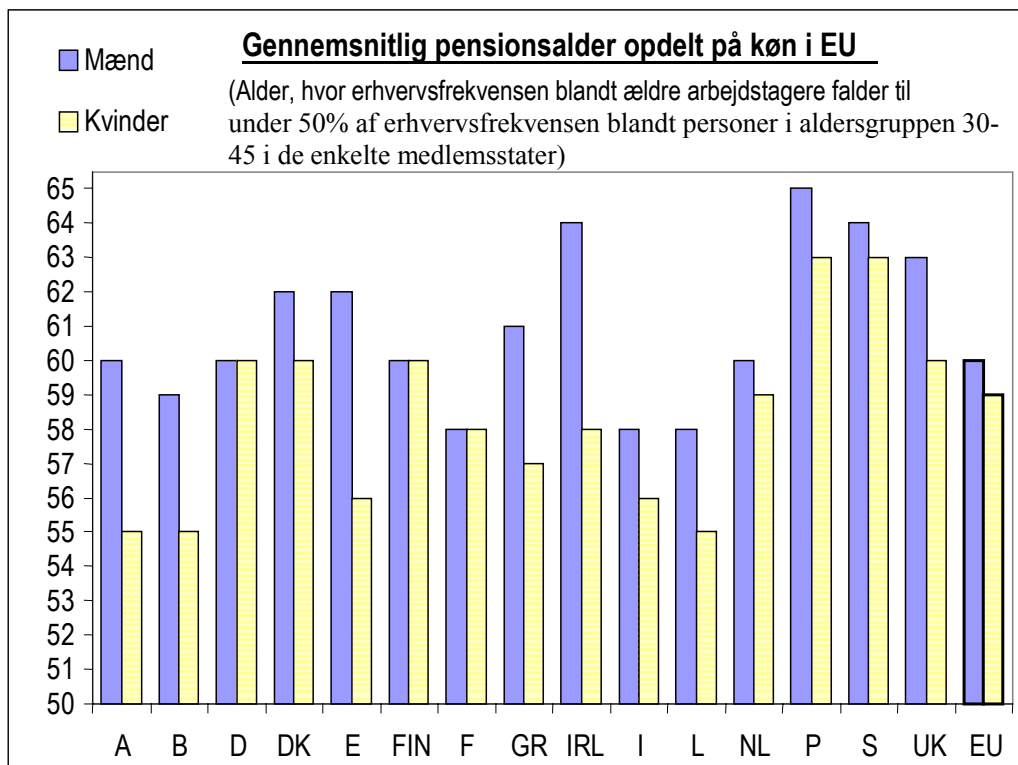
Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat

**GRAF 5**



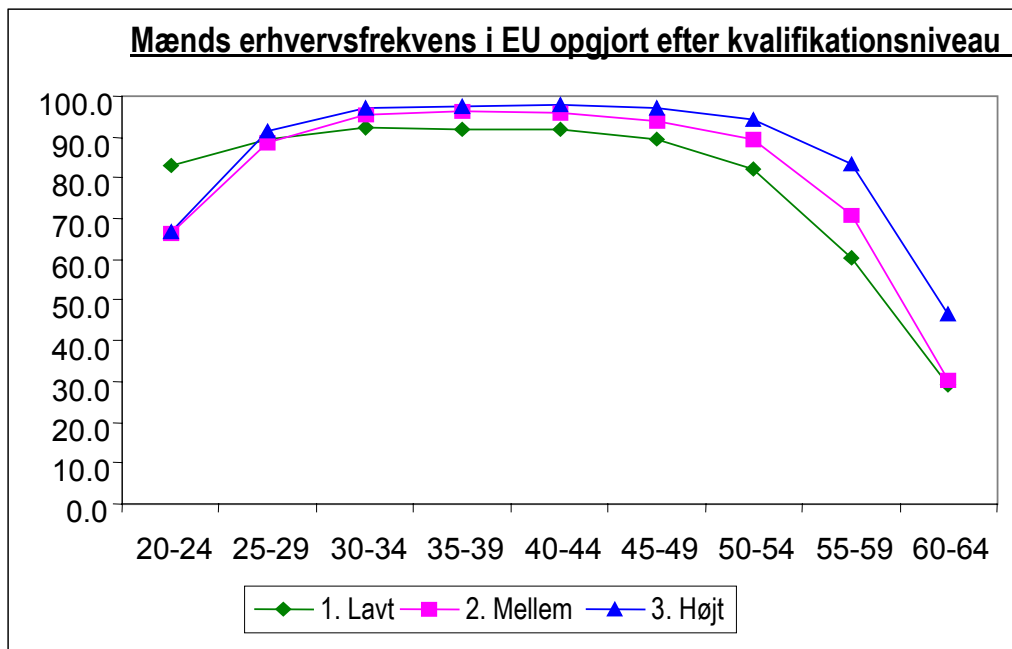
Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

**GRAF 6**



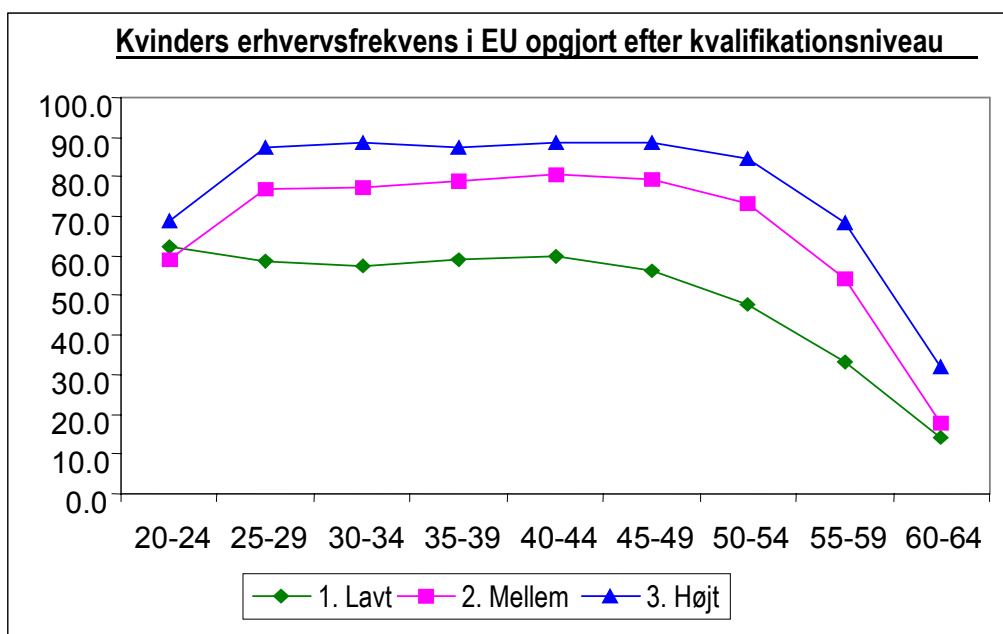
Kilde: Rådata fra arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

GRAF 7



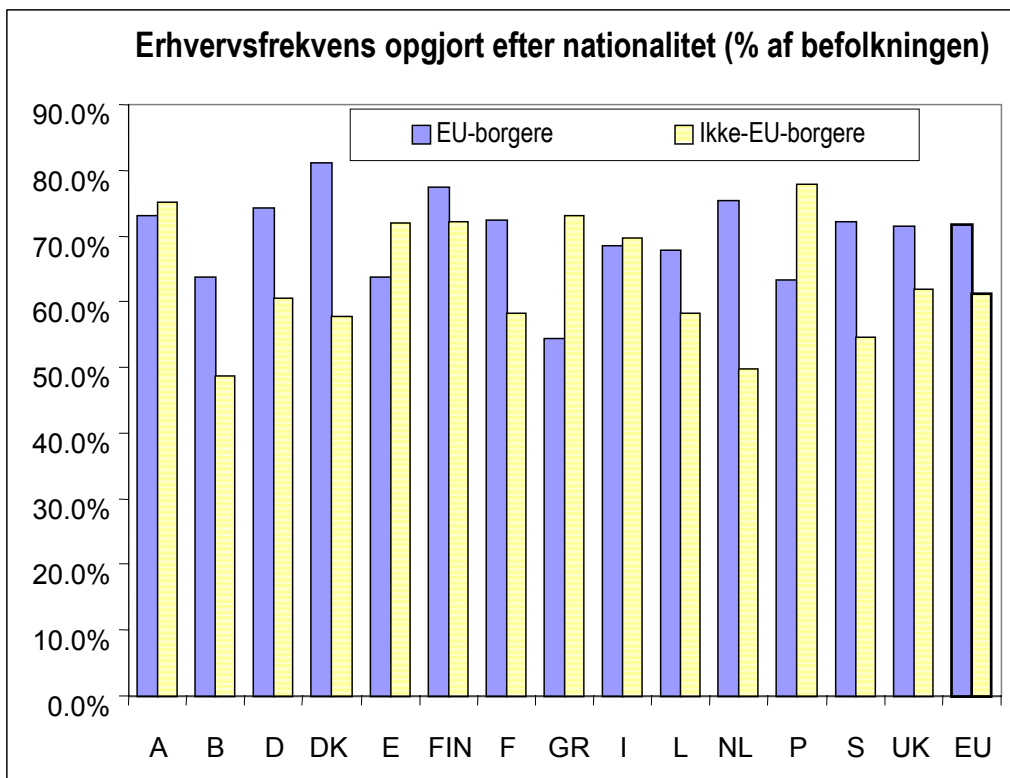
Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

GRAF 8



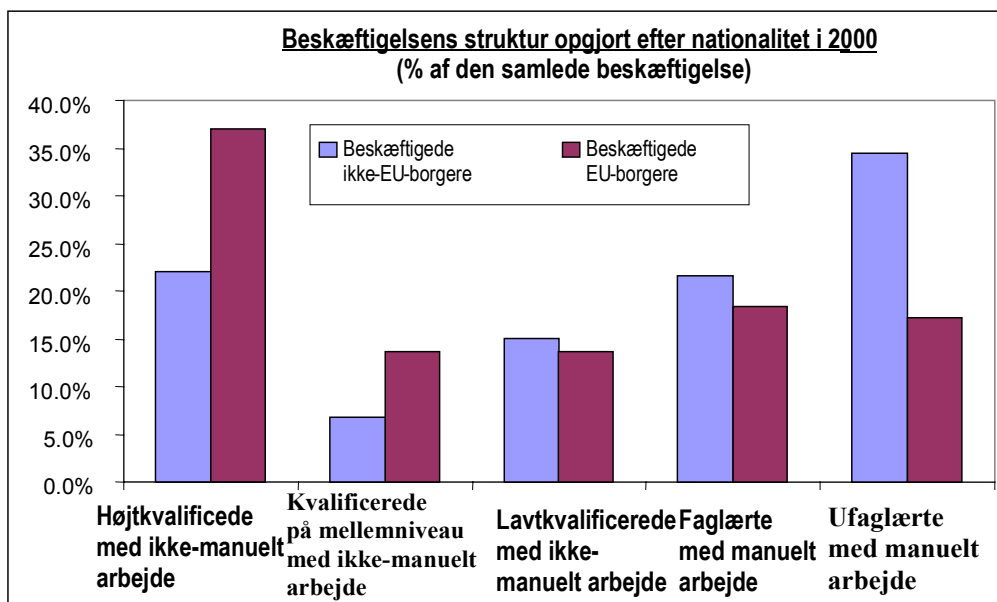
Kilde: Arbejdsmarkedsundersøgelsen, Eurostat.

GRAF 9



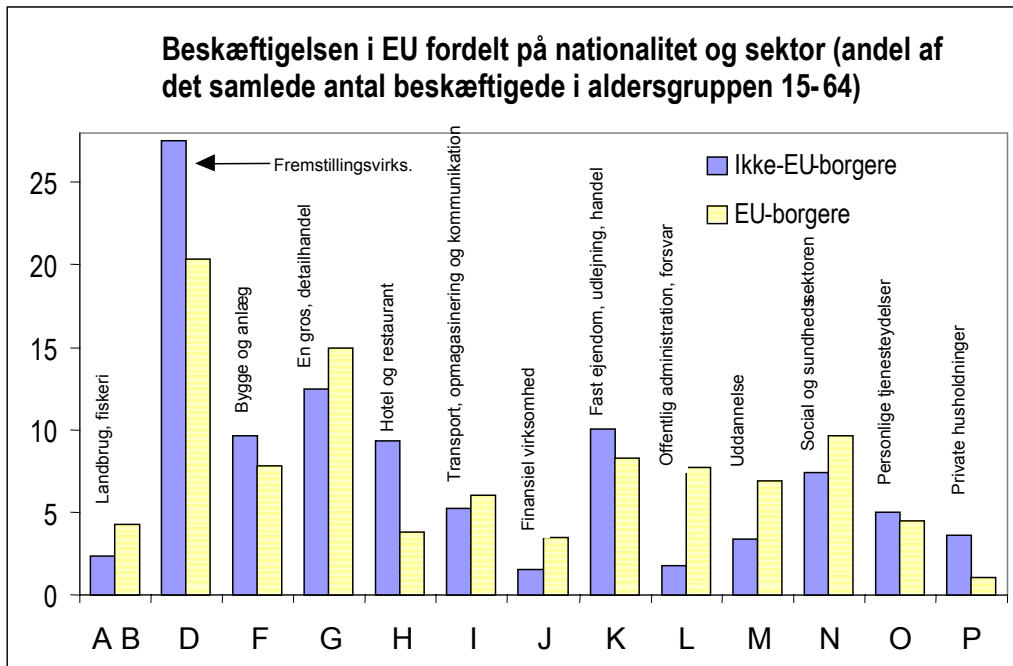
Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

**GRAF 10**



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

GRAF 11

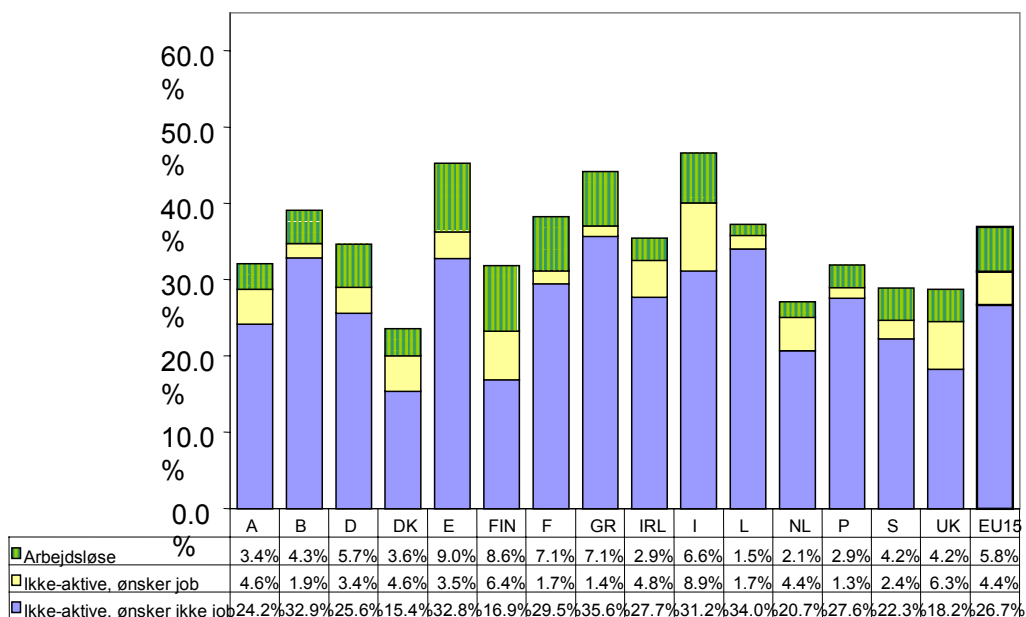


Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

## GRAF 12

**Personer uden beskæftigelse i 2000  
(% af den erhvervsaktive befolkning)**

■ Arbejdsløs  
■ Ikkeaktive, ønsker  
■ Ikkeaktive, ønsker ikke



Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

TABEL 2

	Ikke-aktives andel af den samlede befolkning på 15-64 i EU fordelt på køn og begrundelse i 2000													Samlet antal ikke-aktive (15-64)	Ønsker at arbejde (herunder passive jobsøgende)		
	Søger beskæftigelse (passive jobsøgende)	Søger ikke arbejde af følgende grunde:															
		Sygdom eller handicap	Ønsker at arbejde	Personlige eller familiemæssige forpligtelser	Ønsker at arbejde	Uddannelse	Ønsker at arbejde	Pensio neret	Ønsker at arbejde	Mener at der ikke findes arbejde (har mistet modet)	Ønsker at arbejde	Andre grunde	Ønsker at arbejde			Grund ikke angivet	Ønsker at arbejde
I alt (i 1 000)	3105	6783	21,0%	14938	14,9%	20882	8,5%	12103	2,2%	1523	45,4%	6930	12,9%	10747	4,7%	77047	10912
Mænd (i 1 000)	1260	3461	23,0%	373	29,2%	10223	8,4%	6279	2,6%	493	36,1%	1358	24,5%	3665	5,1%	27132	3898
Kvinder (i 1 000)	1845	3323	18,9%	14565	14,5%	10658	8,6%	5824	1,7%	1030	49,8%	5572	10,1%	7082	4,6%	49915	7014
% af det samlede antal ikke-aktive	4,0%	8,8%	1,8%	19,4%	2,9%	27,1%	2,3%	15,7	0,3%	2,0%	0,9%	9,0%	1,2%	13,9%	0,7%	100%	14,1%
% af det samlede antal ikke-aktive mænd	4,6%	12,8%	2,9%	1,4%	0,4%	37,7%	3,2%	23,1	0,6%	1,8%	0,7%	5,0%	1,2%	13,5%	0,7%	100%	14,3%
% af det samlede antal ikke-aktive kvinder	3,7%	6,7%	1,3%	29,2%	4,2%	21,4%	1,8%	11,7	0,2%	2,1%	1,0%	11,2%	1,1%	14,2%	0,6%	100%	14,0%
% af det samlede antal personer i den erhvervsaktive alder	1,3%	2,7%	0,6%	6,0%	0,9%	8,4%	0,7%	4,9	0,1%	0,6%	0,3%	2,8%	0,4%	4,3%	0,2%	31,1%	4,4%
% af det samlede antal mænd i den erhvervsaktive alder	1,0%	2,8%	0,6%	0,3%	0,1%	8,3%	0,7%	5,1%	0,1%	0,4%	0,1%	1,1%	0,3%	3,0%	0,2%	21,9%	3,1%
% af det samlede antal kvinder i den erhvervsaktive alder	1,5%	2,7%	0,5%	11,7%	1,7%	8,6%	0,7%	4,7%	0,1%	0,8%	0,4%	4,5%	0,5%	5,7%	0,3%	40,2%	5,6%

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.

**TABEL 3****BESKÆFTIGELSE, ARBEJDSLØSHED OG ERHVERVSFREKVENS****OPGJORT EFTER UDDANNELSESNIVEAU I EU I 2000****(% af de forskellige grupper i den erhvervsaktive alder 15-64)**

	Højt kvalificerede			Kvalificerede på mellemniveau			Lavt kvalificerede		
	B	A	E	B	A	E	B	A	E
I alt	82.4	4.9	86.6	69.8	7.9	75.9	50.1	12.1	57.0
Mænd	86.3	3.9	89.9	76.8	6.8	82.4	63.4	10.4	70.7
Kvinder	77.9	6.0	82.9	62.6	9.4	69.1	37.9	14.6	44.4

Kilde: Beskæftigelsen i Europa 2001.

Uddannelsesniveau defineres som "højt", hvis videregående uddannelse er afsluttet, som "mellem" hvis gymnasial uddannelse er afsluttet, og som "lav", hvis mindre end gymnasial uddannelse er afsluttet.

**Tabel 4 : Målene for beskæftigelsesgrad og jobskabelse i EU for 2010**

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2010</b>	<b>Stigning 2002-2010</b>
<b>Mål for kvinder ("over 60%")</b>				
Beskæftigelse (mio.)	67.9	69.1	74.9	5.8
Befolkning (mio.)	124.2	124.3	124.9	0.6
Beskæftigelsesgrad (%)	54.7	55.6	60.0	4.4 pp
<b>Overordnede mål ("tættest muligt på 70%")</b>				
Beskæftigelse (mio.)	158.6	159.8	175.2	15.4
Befolkning (mio.)	248.2	248.5	250.3	1.7
Beskæftigelsesgrad (%)	63.9	64.3	70.0	5.7 pp
<b>Konsekvenser for målet for kvinder</b>				
Beskæftigelse (mio.)	67.9	69.1	78.7	9.6
Befolkning (mio.)	124.2	124.3	124.9	0.6
Beskæftigelsesgrad (%)	54.7	55.6	63.0	7.4 pp
<b>Mål for ældre arbejdstagere ("50%")</b>				
Beskæftigelse (mio.)	16.1	16.5	23.9	7.4
Befolkning (mio.)	42.1	42.6	47.8	5.1
Beskæftigelsesgrad (%)	38.3	38.7	50.0	11.3 pp

**Note 1:** Befolkningsstivækst fremgår af Eurostat's befolkningsprognoser (basisscenario, revision i 1999). Tilpasninger er foretaget for at sikre overensstemmelse med EU's arbejdsstyrkeundersøgelse ved at anvende de årlige ændringer, der bruges i basissceneriet, på de nuværende befolkningstal ifølge arbejdsstyrkeundersøgelsen for 2000. Beskæftigelsesgraden i 2001 er beregnet af Eurostat. Beskæftigelsesgraden for 2002 er kortsigtede prognoser taget fra den i efteråret ajourførte rapport Beskæftigelsen i Europa 2001 fra GD Beskæftigelse.

**Note 2:** Tallene vedrørende beskæftigelsen og befolkningen i den erhvervsaktive alder er angivet i mio. Beskæftigelsesgraden er angivet i procent. Stigninger i beskæftigelsesgraden er angivet i procentpoint - pp.

**Note 3:** Baseret på et scenario fra GD Beskæftigelse vil en samlet beskæftigelsesgrad på 70% kræve en beskæftigelsesgrad på 63% for kvinder i 2010. De stigninger i beskæftigelsen, der er nødvendige for at nå en grad på 60%, afspejler ikke de seneste, nuværende eller forventede mønstre for hverken beskæftigelsen eller erhvervsfrekvensen for kvinder, og tyder derfor ikke på, at det samlede mål på 70% vil blive nået.

**Table 5 : Occupational frequency (%) by age group and gender in EU, USA and Japan in 2000**

	I alt 15-64			15-24			25-54			55-64		
	S	M	K	S	M	K	S	M	K	S	M	K
EU15	68.9	78.1	59.8	47.6	51.0	44.1	82.4	92.7	72.2	40.6	51.5	30.1
USA	77.2	83.9	70.8	65.9	68.6	63.2	84.1	91.6	76.8	59.2	67.3	51.8
Japan	72.5	85.2	59.6	47.0	47.4	46.6	81.9	97.1	66.5	66.5	84.1	49.7
EU best	75.9	82.2	69.4	61.6	64.7	58.3	85.0	91.5	78.3	54.5	63.4	45.8
EU dårligst	61.6	75.3	48.2	40.0	43.7	36.2	75.6	91.6	59.9	34.0	50.0	19.2

Note 1: S (samlet), M (mænd), K (kvinder). Data vedr. USA omfatter ikke personer på 15 år.

Note 2: EU's bedste og dårligste resultater er opført efter den samlede erhvervsfrekvens i 2000. De tre højeste erhvervsfrekvenser i 2000 findes i DK, FIN, S og UK (de to sidste er næsten ens) og de tre laveste findes i GR, I og E.

Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat. OECD Employment Outlook 2001 for USA og Japan.

<b>Tabel 6: Beskæftigelsesgrad i fuldtidsækvivalenter (%) i EU i 2000</b>			
	<b>Samlet</b>	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>
B	57.5	70.4	44.8
DK	69.3	76.9	62.2
D	58.6	71.1	46.1
GR	55.3	71.5	40.0
E	52.5	69.0	36.6
F	58.7	69.2	48.7
IRL	60.6	75.8	45.2
I	51.7	67.0	36.7
L	60.4	75.9	44.6
NL	57.5	74.7	40.5
A	63.5	76.2	51.0
P	66.6	76.6	57.1
FIN	64.9	69.3	60.5
S	65.1	70.0	60.2
UK	61.7	74.4	49.7
EU15	57.9	71.0	45.3

*Kilde: Arbejdsstyrkeundersøgelsen, Eurostat.*