



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 7.4.2004
KOM(2004) 239 endelig

2004/0082 (CNS)

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Skærpet gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi

—————

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

Henstilling med henblik på

RÅDETS HENSTILLING

om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

(forelagt af Kommissionen)

INDHOLDSFORTEGNELSE

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN Skærpet gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi	3
FORSLAG TIL RÅDETS AFGØRELSE om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker	7
HENSTILLING MED HENBLIK PÅ RÅDETS HENSTILLING om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker.....	9
BILAG 1. Fælles henstillinger til alle medlemsstaterne	11
BILAG 2. Landespecifikke henstillinger	13
Belgien.....	13
Danmark.....	14
Tyskland.....	14
Grækenland.....	15
Spanien.....	16
Frankrig.....	17
Irland.....	18
Italien.....	19
Luxembourg.....	20
Nederlandene	21
Østrig.....	22
Portugal.....	23
Finland.....	23
Sverige.....	24
Det Forenede Kongerige	25
BILAG 3. Prioriterede områder for de nye medlemsstater	26
Cypern.....	26
Tjekkiet.....	27
Estland.....	27
Ungarn.....	28
Litauen.....	29
Letland.....	30
Malta.....	30
Poland.....	31
Slovenien.....	32
Slovakiet.....	33

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Skærpet gennemførelse af den europæiske beskæftigelsesstrategi

*Mere målrettede og insisterende henstillinger
fra EU til medlemsstaterne skal løfte den politiske debat*

Europa har brug for flere og bedre job. Det Europæiske Råd betonedede på sit møde i marts 2004, at det er nødvendigt, at Europa handler hurtigt og effektivt.

Dette er formålet med den europæiske beskæftigelsesstrategi. I overensstemmelse med Lissabon-strategien gælder der tre overordnede mål for de nye europæiske retningslinjer, som Rådet opstillede i 2003, nemlig fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt social samhørighed og integration. De indeholder ti specifikke retningslinjer samt vejledning om, hvordan beskæftigelsespolitikkerne kan styres bedre.

Beskæftigelsesretningslinjerne har stået deres prøve i forbindelse med reformer i mange medlemsstater, hvor de har bidraget til at forbedre arbejdsmarkedssituationen, således som det fremgår af væksten i beskæftigelsen i de første år og af beskæftigelsessituationens stabilitet på trods af den seneste tids økonomiske afmatning. Fremskridtene mod Lissabon-målet for 2010 om en samlet beskæftigelsesfrekvens på 70 % er imidlertid gået i stå; det aktuelle tal er 64,3 %, og det står nu klart, at EU ikke kan nå midtvejsmålet på 67 % i 2005. Uden en forstærket indsats vil målet for 2010 heller ikke kunne nås¹. Væksten i arbejdsstyrkens produktivitet er vedblivende faldet, og i mange medlemsstater venter der stadig store opgaver forude med at forbedre jobkvaliteten og skabe et rummeligt arbejdsmarked.

På baggrund af den økonomiske afmatning og på opfordring fra stats- og regeringscheferne på Det Europæiske Råds forårsmøde i 2003 oprettede Kommissionen en beskæftigelsestaskforce under forsæde af den tidligere hollandske premierminister Wim Kok. Taskforcen opstillede² en række prioriterede indsatsområder af almen relevans for medlemsstaterne og påpegede nogle mere specifikke reformkrav. Kommissionen og Rådet deler taskforcens vurdering og politiske udmeldinger. De er i fuld overensstemmelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi og er blevet optaget i Rådets og Kommissionens fælles rapport om beskæftigelsen 2004 til Det Europæiske Råd.

Hvis Europa skal gøre sig håb om at opfylde de beskæftigelsesmål, man har opstillet for 2010, og forbedre sin konkurrenceevne og sit vækstpotentiale i den verdensøkonomiske kontekst, er der brug for drastiske ændringer: det vil være nødvendigt at få væksten i både beskæftigelsen og produktiviteten til at stige kraftigt. Arbejdsmarkedsreformer i snæver forstand vil ikke være tilstrækkelige. En sund makroøkonomisk politik er påkrævet for at sikre tillid og stabilitet. Det er nødvendigt med strukturreformer på markederne for varer, tjenesteydelser og kapital for at fremme konkurrenceevnen og skabe job. Det er nødvendigt, at der sker koordinerede fremskridt med hensyn til alle punkter på dagsordenen fra mødet i Lissabon, suppleret med miljøspekterne fra Göteborg-topmødet, især med hensyn til forskning³ og

¹ Ifølge målet for 2010 skal der skabes mere end 15 mio. job i EU-15 og mere end 20 mio. job i EU-25.

² I rapporten om at øge beskæftigelsen forelagt af beskæftigelsestaskforcen under forsæde af Wim Kok.

³ I denne sammenhæng er det værd at bemærke, at Det Europæiske Råd i Barcelona i marts 2002 satte som mål at hæve FoU-investeringerne til 3 % af BNP, hvoraf to tredjedele skal finansieres af den private sektor. Til sammenligning udgjorde FoU-investeringerne i 2002 hen ved 2 % af BNP.

innovation, almen og erhvervsfaglig uddannelse, udvikling af miljøpolitikernes beskæftigelsespotentialer og i forbindelse med reformen af de sociale sikringsystemer, herunder også pensionssystemerne. Politikkerne på disse områder, herunder det nylige vækstinitiativ, skal virke fremmende på erhvervsinvesteringerne, både med hensyn til menneskelig og fysisk kapital, og skabe bedre betingelser for jobskabelse og produktivitetstigninger ved at forbedre Europas evne til at håndtere forandringer.

Reformen af beskæftigelsesstrategien i 2003 lagde hovedvægten på mellemfristede retningslinjer og på at opstille nogle politiske rammer, der tager hensyn til den øgede mangfoldighed i det udvidede EU. Det er nødvendigt, at medlemsstaterne med en energisk indsats tager fat på at gennemføre hele den brede vifte af politikker, der er fastlagt i beskæftigelsesretningslinjerne, medens EU på sin side skal lægge større vægt på opfølgning og øge det pres, som medlemsstaterne indbyrdes udøver på hinanden. Beskæftigelsestaskforcen har bekræftet, at der bør lægges større vægt på at intensivere overvågningen af medlemsstaternes reformbestrebelse frem for at tilføje yderligere ændringer til retningslinjerne.

De allerede eksisterende overordnede politiske rammer er således tilstrækkelige til at kunne håndtere de aktuelle problemer i et EU med 25 medlemsstater. De nye beskæftigelsesretningslinjers mellemfristede sigte og samordningen med de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik garanterer stabilitet mindst frem til midtvejsevalueringen i 2006. De nuværende og de nye medlemsstater vil skulle videreføre deres beskæftigelsespolitikker i 2004 inden for de samme stabile rammer.

Kommissionen fremhæver behovet for at støtte og stimulere en egentlig strategidebat på højeste politiske niveau om gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi. I denne forbindelse bør de fremtidige henstillinger være mere insisterende og kortfattede. Denne udvikling skal ses i sammenhæng med en styrkelse af formidlingen og gensidig læring på grundlag af udveksling af erfaringer. Det Europæiske Råd har bekræftet de fire indsatsområder, som beskæftigelsestaskforcen opstillede i den fælles beskæftigelsesrapport 2004:

- Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges.
- Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle.
- Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive.
- Bedre styring skal føre til en mere effektiv reformgennemførelse.

Disse fire henstillinger retter sig til alle medlemsstaterne, og i den fælles rapport om beskæftigelsen 2005 vil der blive set nærmere på gennemførelsen.

Siden de blev taget i brug første gang i 2002, har de landespecifikke beskæftigelsestenstillinger vist sig at være effektive til at styre reformerne af medlemsstaternes politikker. Retningslinjerne gør det muligt at afstemme den politiske vejledning til medlemsstaterne efter deres respektive situation og efter, hvor langt de er kommet med gennemførelsen. Med de endnu større arbejdsmarkedsforskelle i EU efter udvidelsen får de endnu større betydning. Henstillingerne for 2004 er derfor udarbejdet specielt med henblik herpå. De er skarpere og mere målrettede. De tager sigte på de emner, der kræver særlig opmærksomhed. Mange vedrører forhold, der allerede i de foregående år

har været fokus på, men som stadig ikke er blevet afklaret. Andre henstillinger drejer sig om nye forhold, som kræver omgående indgriben.

De nye medlemsstater har indført den europæiske beskæftigelsesstrategi gennem de fælles evalueringsrapporter, som de indgik aftale med Kommissionen om inden medlemskabet. De indsender nationale handlingsplaner for første gang i 2004 som led i beskæftigelsesretningslinjerne og de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik. De skal være særlig opmærksomme på de fælles beskæftigelsesretningslinjer, som henvender sig til alle medlemsstater. De opfordres desuden til at se nærmere på de særlige emner og bemærkninger til politikkerne, som fremdrages for hvert enkelt land i beskæftigelsestaskforrens rapport og i Kommissionens meddelelse om gennemførelsen af de fælles evalueringsrapporter⁴.

Der er brug for en forstærket indsats fra EU's og de nationale myndigheders side for at støtte udvekslingen af erfaringer mellem de berørte interessenter. Dette kræver en holdningsændring hos regeringer og virksomheder, som skal lære at se sig selv som medvirkende i en løbende læringsproces, hvor de er åbne for andres gode idéer og opsatte på at udveksle erfaringer. I 2004 iværksætter Kommissionen et ambitiøst program for gensidig læring, der vil være centreret omkring udveksling af informationer om god praksis og formidling, også på regionalt plan, af erfaringer fra den europæiske beskæftigelsesstrategi.

EU stiller betydelige midler til rådighed til fremme af udviklingen og den strukturelle tilpasning i medlemsstater og regioner med udviklingsefterslæb. I fremtiden skal EU-finansieringen være tættere knyttet til gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne, de opstillede mål og henstillingerne til medlemsstaterne⁵. De aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger skal udbygges og de offentlige og private investeringer i menneskelige ressourcer skal forøges⁶. I denne sammenhæng opfordrer Kommissionen medlemsstaterne til fuldt ud at udnytte mulighederne i gruppefritagelsesforordningerne vedrørende beskæftigelses- og uddannelsesstøtte og støtte gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien.

De fire fælles henstillinger til alle medlemsstater og de landespecifikke henstillinger udgør tilsammen en stærk pakke. Der vil komme større fokus på styring i den europæiske beskæftigelsesstrategi. De kortere, mere koncentrerede og skærpede henstillinger bør kunne sikre, at medlemsstaterne bliver bedre i stand til at koncentrere sig om de største problemer.

Sammen med en bedre udveksling af oplysninger om god praksis, gensidige læringsprocesser og en mere direkte forbindelse til anvendelsen af EU-midlerne kan EU's skærpede henstillinger tilføje den europæiske beskæftigelsesstrategi ny dynamik. I sin nye udgave vil den europæiske beskæftigelsesstrategi skulle involvere nationale parlamenter, arbejdsmarkedets parter og andre interesserede parter samt fremme indgåelse af partnerskaber med henblik på reform, og den vil blive et centralt element i det partnerskab for forandring, som arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan for nylig har bebudet.

⁴ "Fremskridt i gennemførelsen af de fælles evalueringsrapporter om tiltrædelseslandenes beskæftigelsespolitikker" KOM(2003) 663 af 6.11.2003.

⁵ "Building our common Future - Policy challenges and Budgetary means of the Enlarged Union 2007-2013" KOM(2004) 101 endelig af 10.2.2004.

⁶ "Tredje rapport om økonomisk og social samhørighed" af 18.2.2004.

De nationale handlingsplaner bør modsvare de skærpede henstillinger og i sig selv være koncise politikdokumenter uden spor af overfladiskhed eller ufuldstændighed. Gennemførelsen af henstillingerne vil være hovedemnet for den fælles beskæftigelsesrapport, som udarbejdes sidst i 2004/først i 2005. Med forbedringerne bør grunden være lagt for en mere gennemslagskraftig og effektiv europæisk beskæftigelsesstrategi, som kan sætte skub i Lissabon-processen og skabe flere og bedre job.

Forslag til

RÅDETS AFGØRELSE

om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 128, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁷,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet⁸,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget¹⁰,

under henvisning til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Den europæiske beskæftigelsesstrategi er det vigtigste middel til gennemførelse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålsætningerne i Lissabon-strategien. I reformen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003 er hovedvægten blevet lagt på mellemfristet rådgivning og på betydningen af at gennemføre samtlige de politikker, der anbefales i beskæftigelsesretningslinjerne.
- (2) Beskæftigelsesretningslinjerne skal kun revideres indgående hvert tredje år, medens der i de mellemliggende år kun bør foretages en begrænset ajourføring. Den europæiske beskæftigelsestaskforce anbefalede mere insisterende henstillinger og en mere effektiv brug af peer review frem for at begynde at ændre retningslinjerne igen.
- (3) Af den analyse af medlemsstaternes nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, som indgår i den fælles rapport om beskæftigelsen 2003-2004, fremgår det, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør gøre en særlig indsats for at øge arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne, få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet og få flere mennesker til at blive længere på arbejdsmarkedet, sørge for at arbejde bliver et reelt valg for alle, investere mere og mere effektivt i menneskelige ressourcer og livslang læring og sikre bedre styring med henblik på en mere effektiv reformgennemførelse. Disse prioriterede mål er i fuld overensstemmelse

⁷ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁸ EUT C [...] af [...], s. [...].

⁹ EUT C [...] af [...], s. [...].

¹⁰ EUT C [...] af [...], s. [...].

med de aktuelle retningslinjer og kan virkeliggøres i sammenhæng med retningslinjerne.

- (4) Beskæftigelsesretningslinjerne vil være gældende for de nye medlemsstater, når de tiltræder.
- (5) Ud over disse beskæftigelsesretningslinjer bør medlemsstaterne gennemføre de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik fuldt ud og sikre, at foranstaltningerne er forenelige med nødvendigheden af at opretholde sunde offentlige finanser og makroøkonomisk stabilitet -

TRUFFET FØLGENDE AFGØRELSE:

Artikel 1

Retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, jf. bilaget til Rådets afgørelse af 22. juli 2003 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitik, videreføres.

Artikel 2

Medlemsstaterne skal på baggrund af en helhedsorienteret og integreret strategi tage hensyn til alle aspekter i retningslinjerne, når de formulerer deres beskæftigelsespolitikker, og fremsætte en nærmere redegørelse i de nationale handlingsplaner, som forelægges hvert år den 1. oktober.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Rådets vegne
Formand
[...]

Henstilling med henblik på

RÅDETS HENSTILLING

om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

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

som henviser til henstilling fra Kommissionen,

som henviser til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget, og

som tager følgende i betragtning:

- (1) Den europæiske beskæftigelsesstrategi er det vigtigste middel til gennemførelse af beskæftigelses- og arbejdsmarkedsmålsætningerne i Lissabon-strategien. En vellykket gennemførelse af Lissabon-dagsordenen forudsætter, at medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker bidrager til en ensartet virkeliggørelse af de tre komplementære og gensidigt understøttende målsætninger om fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt social samhørighed og integration. Virkeliggørelsen af disse mål kræver yderligere strukturelle reformer med fokus på ti specifikke indsatsområder og bedre styring.
- (2) I reformen af den europæiske beskæftigelsesstrategi i 2003 er hovedvægten blevet lagt på mellemfristet rådgivning og på betydningen af at gennemføre samtlige de politikker, der anbefales i beskæftigelsesretningslinjerne. Beskæftigelsesretningslinjerne skal derfor kun revideres indgående hvert tredje år, medens der i de mellemliggende år kun bør foretages en begrænset ajourføring.
- (3) Rådet vedtog retningslinjerne for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker i 2004 i uændret form ved afgørelse ...
- (4) Den 22. juli 2003 vedtog Rådet en henstilling om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik¹¹. Af den analyse af medlemsstaternes nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, som indgår i den fælles rapport om beskæftigelsen 2003-2004, fremgår det, at medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter kun i begrænset omfang har fulgt Rådets henstillinger.
- (5) Den europæiske beskæftigelsestaskforce anbefalede, at EU skulle rette mere insisterende henstillinger til medlemsstaterne. Der skulle lægges vægt på at øge arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne, få flere mennesker ud på arbejdsmarkedet, få flere mennesker til at blive længere på arbejdsmarkedet og sørge

¹¹ EUT L 197 af 5.8.2003.

for, at arbejde bliver et reelt valg for alle, investere mere og mere effektivt i menneskelige ressourcer og livslang læring og sikre bedre styring med henblik på en mere effektiv reformgennemførelse. Rådet og Kommissionen deler denne vurdering og har integreret beskæftigelsestaskforcens konklusioner i deres fælles rapport om beskæftigelsen.

- (6) Analysen af gennemførelsen af retningslinjerne, Rådets henstillinger for 2003 i den fælles rapport om beskæftigelsen samt såvel de generelle som de landespecifikke bemærkninger til politikkerne i beskæftigelsestaskforcens rapport udgør grundlaget for EU's henstillinger til de nationale beskæftigelsespolitikker i 2004.
- (7) Beskæftigelsesretningslinjerne vil være gældende for de nye medlemsstater, når de tiltræder. Alle de nye medlemsstater har i løbet af de seneste par år aflagt rapport om gennemførelsen af de fælles evalueringsdokumenter, som referer til beskæftigelsesretningslinjerne. De landespecifikke bemærkninger i rapporten fra den europæiske beskæftigelsestaskforce er i fuld overensstemmelse med analysen af rapporterne om gennemførelsen af de fælles evalueringsdokumenter og kan bruges som rettesnor for gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne i de nye medlemsstater,

HENSTILLER:

1. at alle medlemsstater tilrettelægger deres indsats efter henstillingerne i bilag I
2. at de medlemsstater, som Rådets henstilling af 22. juli 2003 var rettet til, iværksætter foranstaltningerne i bilag 2, som erstatter bilaget til førnævnte henstilling, og giver meddelelse om arbejdets forløb i deres nationale handlingsplaner, som skal foreligge den 1. oktober 2004
3. at medlemsstater, som tiltræder EU den 1. maj 2004, tager fat på de prioriterede opgaver, der er beskrevet i bilag 3 til deres nationale handlingsplaner, som skal foreligge den 1. oktober 2004.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...]

På Rådets vegne
Formand
[...]

FÆLLES HENSTILLINGER TIL ALLE MEDLEMSSTATERNE

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

- **Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges.** *Fleksibilitet kombineret med sikkerhed på arbejdsmarkedet skal fremmes ved at fokusere på en forbedret arbejdsorganisation og ved at gøre både standardarbejdskontrakter¹² og ikke-standardkontrakter mere attraktive for arbejdsgivere og arbejdstagere for at hindre, at der opstår todelte arbejdsmarkeder. Udformningen af jobsikkerhed bør moderniseres og gøres bredere, så man ikke kun ser på sikkerhed i beskæftigelsen, men også på udvikling af mænd og kvinders kvalifikationer, så de forbliver i arbejde og udvikler sig. Man skal maksimere jobskabelsen og øge produktiviteten ved at fjerne hindringer for oprettelse af nye virksomheder og ved at fremme en bedre foregribelse og styring af omstrukturingsprocessen.*
- **Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet og blive der længere: arbejde skal være et reelt valg for alle.** *Arbejdsløsheds-, inaktivitets- og lavtlønsfælderne skal udryddes ved at tilpasse forholdet mellem skatter og overførselsindkomster. Der skal udarbejdes omfattende aktive aldringsstrategier, herunder incitamenter og andre foranstaltninger for arbejdstagere, så de trækker sig senere tilbage fra arbejdsmarkedet, og for arbejdsgivere, så de ansætter og fastholder ældre arbejdstagere i beskæftigelse. Der skal videreudvikles politikker, der øger andelen af kvinder, unge, etniske minoriteter, indvandrere og dårligt stillede personer på arbejdsmarkedet og fremmer iværksætterkulturen. Man bør styrke en aktiv arbejdsmarkedspolitik for de arbejdsløse og inaktive med individuel hjælp til alle, som søger beskæftigelse. En politik for, at "det skal kunne betale sig at arbejde" bør gennemføres, både i form af finansielle og ikke-finansielle incitamenter, herunder lavere skatter for den enkelte, kvalitet i alle arbejdets dimensioner, børnepasningsfaciliteter og andre familievenlige foranstaltninger.*
- **Investeringerne i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive.** *Der fastlægges ambitiøse mål for politikker, der skal øge værdien af menneskelige ressourcer og FoU¹³ og bidrage til at fremme iværksætterkulturen og arbejdsstyrkens færdigheder gennem uddannelse på alle niveauer. Omkostninger og ansvar deles mellem offentlige myndigheder, virksomheder og enkeltpersoner, og incitamenter for øgede investeringer i menneskelige ressourcer i virksomhederne tages op til revision. Udbuddet af uddannelse udvides for at forbedre adgangen til livslang læring, især for de personer, der har mest brug herfor, såsom lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere, samtidig med at der tages hensyn til arbejdsmarkedets nuværende og fremtidige behov. Der udvikles innovative indlærings- og undervisningsmetoder (såsom e-learning) og investeres i nye ikt-færdigheder.*

¹² Udtrykket "standardkontrakter" dækker kontrakter, der løber ubegrænset, hvad enten det drejer sig om fuldtids- eller deltidsarbejde.

¹³ Jf. målsætningen fra Barcelona, ifølge hvilken FoU-investeringerne skal forhøjes til 3 % af BNP.

- **Bedre styring skal føre til en mere effektiv reformgennemførelse.** Med henblik på reformer skabes der partnerskaber, som kan mobilisere arbejdsmarkedsparternes og forskellige aktørers støtte og medvirken. Der fastlægges klare mål for de nationale politikker, som afspejler de mål, der er fastlagt på europæisk niveau, og det sikres, at offentlige midler udnyttes effektivt. Den rolle, som de nationale handlingsplaner spiller som afgørende instrumenter, skal fremmes for at forene disse elementer i programmeringen af reformen og for at gøre dem mere synlige. Man skal sikre, at de nationale handlingsplaner er effektive, åbne og omkostningseffektive ved tildeling af finansielle ressourcer, herunder også anvendelse af finansielle midler fra EU, til gennemførelse af retningslinjerne for beskæftigelsen og henstillingerne. Der skal etableres en mere effektiv udveksling af erfaringer.

LANDESPECIFIKKE HENSTILLINGER**BELGIEN**

På trods af en positiv udvikling siden 1997 er beskæftigelsesfrekvensen i Belgien fortsat markant under EU's gennemsnit og langt under målene fra Lissabon. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere hører til den laveste i EU-25. Beskæftigelsesfrekvensen for udlændinge er forbavsende lav. Efter flere års stabilt fald er ledigheden begyndt at stige. Antallet af voksne, som følger uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse stagnerer.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *bedre forebyggelse og ledsageforanstaltninger ved omstrukturering af virksomheder, især i tilfælde af kollektive afskedigelser*
- *yderligere nedsættelse af de indirekte lønudgifter, især på lavtlønsområdet, og samtidig en fortsat budgetkonsolidering*
- *forbedret samarbejde mellem regionale arbejdsformidlinger for at fremme mobilitet mellem regioner.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *revision af skattesystemer og overførselsindkomstordninger for at udrydde bestående arbejdsløshedsfælder og skabe passende incitamenter til aktiv jobsøgning ved en revision af betingelserne for tildeling af overførselsindkomst*
- *øget inddragelse af ledige voksne, dårligt stillede unge og indvandrere i de foranstaltninger, som gennemføres af arbejdsformidlingerne*
- *fastlæggelse af en overordnet strategi for aktiv aldring, herunder fjernelse af førtidspensionsordninger og adgang til videreuddannelse, fremme af et fleksibelt arbejdsmiljø og effektiv jobsøgning for ældre ledige.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *aktioner, der skal mindske antallet af elever, som forlader skolen tidligt*
- *overvågning af de seneste tværfaglige aftaler, der skal øge andelen af arbejdstagere under uddannelse, med særligt henblik på lavtkvalificerede.*

DANMARK

Danmark har en beskæftigelsesfrekvens, som ligger noget over målene fra Lissabon, også for kvinder og ældre arbejdstagere. På trods af den seneste stigning i ledigheden, som især rammer nyuddannede og som har forværret situationen for langtidsledige, er ledigheden fortsat relativt lav. Da man har en høj beskæftigelsesfrekvens er det et vigtigt mål for Danmark at sikre et tilstrækkeligt udbud af arbejdskraft på lang sigt.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagerne og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *Yderligere sænkning af det samlede skattetryk på arbejde samtidig med en budgetmæssig konsolidering.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *virkeliggørelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, herunder fjernelse af bestående incitamenter til tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, især efterlønsordningen*
- *revision af skattesystemer og overførselsindkomstsordninger for at sænke marginalskatterne og øge incitamentet for lavindkomstgrupper til at arbejde, herunder også de ledige og inaktive*
- *overvågning af virkningerne af de seneste reformer til integrering af indvandrere på arbejdsmarkedet, især indsatsen for at få de nødvendige grundlæggende kvalifikationer, der er nødvendige for at opfylde jobkravene.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *imødegåelse af forringelsen af de grundlæggende færdigheder*
- *overvågning af udviklingen i den erhvervsfaglige uddannelse på baggrund af de seneste stigninger i gebyrerne for undervisningen.*

TYSKLAND

Den tyske beskæftigelsesfrekvens ligger over EU's gennemsnit, men stadig langt under målene fra Lissabon. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere halter efter. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder ligger højere end EU's gennemsnit, men der er fortsat hindringer som følge af mangelen på børnepasningsmuligheder, store kønsbestemte lønforskelle samt et demotiverende skattesystem. Der er forskellige resultater afhængig af region, men generelt set har det tyske arbejdsmarked kun i ringe udstrækning nydt godt af årene med økonomisk vækst i EU siden 1997. Ledigheden og især langtidsledigheden er fortsat blandt de højeste i EU. Afhjælpning af de regionale skævheder mellem den østlige og vestlige del af landet er fortsat en prioriteret opgave, især med hensyn til jobskabelse.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *revision af socialsikringssystemernes finansiering for at nedsætte arbejdsomkostningerne og samtidig en fortsat budgetkonsolidering*
- *tilskyndelse af arbejdsmarkedsparterne til yderligere at udbygge mekanismer til en lønfastsættelse, som afspejler lokale, regionale og sektormæssige forskelle med hensyn til produktivitet og arbejdsmarkedsvilkår; lønforhandlinger kædes sammen med bedre arbejdstidsfleksibilitet og tilbud om uddannelsesfaciliteter, f.eks. gennem uddannelseskonti (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinie 5)*
- *støtte til udvikling af små og mellemstore virksomheder, bl.a. ved hjælp af mindre regulering og bedre adgang til finansiering; en styrkelse af iværksætterånden i landets østlige del.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *videreførelse af reformen af skattesystemer og overførselsindkomstordninger for derigennem at sikre, at der er effektive incitamenter til at tage arbejde; en nøje overvågning og evaluering af Hartz-reformernes gennemførelse med hensyn til arbejdsformidlingerne, især i landets østlige del*
- *en revision af den skattemæssige demotivering for kvinders indsats på arbejdsmarkedet; en udvidelse af børnepasningsmulighederne, især i de vestlige delstater og en bedre koordinering af skoletid og arbejdstid; tilskyndelse af arbejdsmarkedets parter til at mindske den kønsbestemte lønforskel i den private sektor*
- *udarbejdelse af en overordnet strategi for aldring for at sikre, at folk bliver længere tid på arbejdsmarkedet, især efter 60; yderligere støtte til deltidsarbejde for mænd og øget adgang til uddannelse for ældre arbejdstagere*
- *en styrkelse af indsatsen for at integrere indvandrere.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *forbedring af arbejdsstyrkens uddannelsesniveauer og større tilskyndelse til øget deltagelse i livslang læring, især for de lavtkvalificerede, ansatte i små og mellemstore virksomheder samt ældre arbejdstagere*
- *fortsat modernisering af det duale system; nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt.*

GRÆKENLAND

Selv om jobskabelsen er øget på det seneste, har Grækenland stadig en af de laveste beskæftigelsesfrekvenser i EU, især for kvinder, og en faldende, men høj, ledighed. Omfanget af sort arbejde er ret stort. Arbejdsproduktiviteten er steget markant t, men er fortsat på et lavt niveau. Andelen af voksne under uddannelse er også stadig meget lav, især i betragtning af det lave uddannelsesniveau blandt den erhvervsaktive befolkning. I de seneste år har en øget indvandring bidraget til et større udbud af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *en fuldstændig gennemførelse af den aftalte reformpakke for arbejdsmarkedet; det skal bør gøres mere attraktivt at arbejde på deltid, og der bør etableres vikarbureauer for at øge antallet af forskellige arbejdstidsordninger*
- *en nedsættelse af de indirekte lønomkostninger og budgetmæssig konsolidering; ændring af sort arbejde til lovlig beskæftigelse ved at gøre både standardarbejdskontrakter og ikke-standardkontrakter mere attraktive for arbejdsgivere og arbejdstagere og ved at styrke håndhævelsen af loven*
- *fremme af et mere beskæftigelsesfremmende erhvervsklima.*

Flere skal ind på arbejdsmarkedet og arbejde skal gøres til et reelt valg for alle

- *gennemførelse af omfattende aktioner for at hæve niveauet og øge effektiviteten af en aktiv arbejdsmarkedspolitik for at kunne dække en større andel af de inaktive og ledige*
- *en hurtigere etablering af effektive arbejdsformidlinger i hele landet, som tilbyder forebyggende tiltag og individuelle tjenester; forbedring af de statistiske overvågningssystemer*
- *skabelse af incitamenter for kvinder til at gå ud på arbejdsmarkedet, bl.a. ved deltidsbeskæftigelse; bedre muligheder for at få passet børn og andre pasningskrævende personer til en rimelig pris*
- *fastlæggelse af en overordnet strategi for aldring med fleksible arbejdsordninger, incitamenter for ældre arbejdstagere til at forblive længere på arbejdsmarkedet samt støtte til kvalificering.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *nedbringelse af antallet af elever, som forlader skolen og styrkelse af de arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser*
- *revision af incitamenter til fremme af livslang læring og øget deltagelse i uddannelse, især for lavt kvalificerede og indvandrere.*

SPANIEN

Mellem 1997 og 2002 havde Spanien den største stigning i beskæftigelsesfrekvensen og det største fald i ledigheden blandt medlemsstaterne. Ledigheden er dog fortsat noget over EU's gennemsnit, og beskæftigelsesfrekvensen er også fortsat en del lavere end gennemsnittet. Da der er store forskelle mellem regionernes resultater, er en løsning af de regionale uligheder fortsat en prioriteret opgave. Kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet og de ældres beskæftigelsesfrekvens er stadig særdeles lav. Desuden er en meget stor andel af arbejdstagerne (cirka en tredjedel af alle arbejdstagere) ansat på tidsbegrænsede kontrakter. Arbejdsproduktiviteten er fortsat lav. Det generelle uddannelsesniveau og andelen af voksne,

der deltager i livslang læring, er yderst lav. I de senere år har øget indvandring bidraget til udbuddet af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *støtte til modernisering af arbejdets tilrettelæggelse for at styrke produktiviteten og arbejdskvaliteten*
- *revision af lovrammerne for at gøre tidsubegrænsede kontrakter mere attraktive for arbejdsgiverne og få dem til at afstå fra at anvende tidsbegrænsede kontrakter for at undgå en opdeling af arbejdsmarkedet; fjernelse af hindringer for deltidsarbejde; vikarbureauarbejde gøres mere attraktivt for virksomheder og arbejdstagere*
- *brug af mulighederne for løndifferentiering ud fra lokale og regionale forhold og uafhængigt af sektor (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinie 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *flere incitamenter for kvinder til at komme ud på arbejdsmarkedet; flere og økonomisk mere overkommelige pasningsmuligheder for børn og andre plejkrævende personer*
- *bedre adgang til aktive og mere effektive arbejdsmarkedsforanstaltninger for dårligt stillede, især unge handicappede, indvandrere og langtidsledige; moderniseringen af de offentlige arbejdsformidlinger afsluttes, herunder det statistiske overvågningssystem; styrkelse af koordineringen mellem regionale arbejdsformidlinger og udryddelse af hindringer for geografisk mobilitet*
- *fastlæggelse en overordnet strategi for aldring med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, incitamenter for at tilskynde ældre arbejdstagere til at forblive længere på arbejdsmarkedet og til fortsat at videreuddanne sig.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *mindskelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt og kvalitetssikring samt arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser*
- *styrkelse af incitamenterne til livslang læring for at øge deltagelsen heri, især de lavtkvalificeredes deltagelse.*

FRANKRIG

I Frankrig er den generelle beskæftigelsesfrekvens under EU's gennemsnit. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere (55-64) hører til en af de laveste i EU. Ledigheden faldt markant i 1997 og 2000, men er steget igen med den økonomiske afmatning. Ledigheden er fortsat blandt de højeste i EU, og den er særlig høj for unge (15-24). Beskæftigelsesfrekvensen for udlændinge er forbausende lav, bl.a. for kvinder. Andelen er

tidsbegrænsede arbejdskontrakter er fortsat over EU-15-gennemsnittet, og andelen af voksne, som deltager i almen og erhvervsfaglig uddannelse, er stadig under gennemsnittet.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *forenkling af mulighederne for at overføre folk ansat med tidsbegrænsede kontrakter til tidsubegrænsede kontrakter for at imødegå opdeling af arbejdsmarkedet og for at øge mulighederne for at forblive og videreudvikle sig på arbejdsmarkedet*
- *udvikling af et mere effektivt system til foregribelse og styring af omstruktureringer*
- *fremme af et erhvervsvenligt klima for at udvikle små og mellemstore virksomheder og tilsyn med de fremskridt, der gøres mht. et øget antal nystartede virksomheder.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *overvågning af virkningerne af pensionsreformen på den faktiske pensionsalder, og udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, der skal fastholde ældre arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet ved at tilpasse tilrettelæggelsen af arbejdet, ved at give bedre adgang til uddannelse og ved at fjerne førtidspensionsordninger*
- *bedre koordinering af arbejdsformidlingerne for at styrke individualiseret servicering; opbygning af effektive indfaldsvinkler til arbejde og uddannelse for ledige unge og indvandrere, navnlig kvinder*
- *sikring af en effektiv evaluering af den seneste reform af arbejdsløshedsunderstøttelsessystemet og sikring af, at reformen følges op af passende krav og effektiv jobsøgning*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *tilsyn med, at arbejdsmarkedsparternes aftale om erhvervsfaglig uddannelse virkelig fører til, at en øget andel i befolkningen deltager i uddannelse, og at opmærksomheden er særligt rettet mod lavt kvalificerede og ansatte i små og mellemstore virksomheder*
- *mindskelse af antallet af elever, som forlader skolen tidligt; fremme af og tilskyndelse til bredere og lettere adgang til lærlingeuddannelse.*

IRLAND

Irland har gjort imponerende fremskridt med hensyn til beskæftigelse og produktivitet siden 1997. Den samlede beskæftigelsesfrekvens er steget fra 57,5% til 65,3%, samtidig med at ledigheden er faldet med næsten to tredjedele og langtidsledigheden fra 6,1% til 1,3%. Kvindernes andel af arbejdsstyrken er blevet større, men der er stadig en markant kløft mellem kvinders og mænds beskæftigelsesfrekvens og der er også en stor kønsbestemt lønforskel. Mangel på arbejdskraft er fortsat et problem, selv om det er mindre udtalt som følge af øget indvandring. Et væsentligt element i den succes er landets evne til at tiltrække

direkte udenlandske investeringer. Arbejdsmarkedets partnerskab, landets skattesystem, god lovgivning og investering i menneskelige ressourcer udgør også vigtige faktorer.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *øget adgang til aktive og mere effektive arbejdsmarkedsforanstaltninger for en større andel af de ledige og inaktive samt flere incitament, således at det kan betale sig at arbejde*
- *øget udbud af børnepasningsfaciliteter til rimelige priser og en øjeblikkelig indsats for at fjerne grundlaget for kønsbestemte lønforskelle.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *gennemførelse af en helhedsstrategi for livslang læring for at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og for at øge deltagelsen i undervisningen, især blandt de lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere.*

ITALIEN

På trods af forbedringer siden 1997 er beskæftigelsesfrekvensen fortsat en af de laveste i EU. Kvinders deltagelse og ældres arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er ligeledes blandt de laveste i EU-25. Ledigheden er faldet langsomt i den seneste tid, men ligger stadig over EU-15-gennemsnittet. Med en ledighed på ca. 5% i Midt- og Norditalien sammenlignet med 18% i Syditalien er en løsning af problemet med regionale forskelle en højt prioriteret opgave. Sort arbejde er meget udbredt. Det generelle uddannelsesniveau og andelen af deltagere i uddannelse er fortsat meget lavt.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *forenkling af lovgivningen for at afhjælpe skævheden mellem tidsbegrænsede og tidsubegrænsede kontrakter og for at imødegå opdelingen af arbejdsmarkedet; fjernelse af hindringer for deltidsarbejde*
- *videreførelse af mindskelsen af de indirekte lønomkostninger, især for de lavtlønnede, og budgetmæssig konsolidering; overførsel af sort arbejde til regulær beskæftigelse ved at fjerne motivationshæmmende skatter og ved at håndhæve loven bedre*
- *støtte til en revision af lønforhandlingssystemerne, så der tages hensyn til regionale arbejdsmarkedsforskelle (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinie 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *forbedring af arbejdsløshedsforsikringens niveau, dækning og effektivitet*

- *forbedring af arbejdsformidlingens effektivitet i hele landet med størst fokus på de unges og indvandrerens situation; øget adgang til individualiserede tjenester og deltagelse i aktive og mere effektive arbejdsmarkedsordninger, især i Syditalien; gennemførelse af nationalt datasystem for arbejdsmarkedet uden yderligere forsinkelser*
- *øget udbud af pasningsfaciliteter til rimelige priser for børn, især børn under tre år, og andre plejekrævende personer med henblik på at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet*
- *fastlæggelse af en overordnet aktiv aldringsstrategi, der giver de rette incitamenter til at fastholde arbejdstagerne længere på arbejdsmarkedet og modvirke en tidlig tilbagetrækning.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *højnelse af arbejdsstyrkens uddannelsesnivea; nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt; større arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser*
- *en styrkelse af incitamenter til livslang læring og øget deltagelse i uddannelse, især for lavtkvalificerede bl.a. gennem en hurtig igangsætning af tværfaglige fonde.*

LUXEMBOURG

I Luxembourg er beskæftigelsesfrekvensen meget tæt på EU-gennemsnittet, men endnu under EU-målet. Ledigheden er fortsat lav, og andelen af langtidsledige er en af de laveste i EU. Men det økonomiske opsving i slutningen af 1990'erne har generelt set ikke ført til en øget beskæftigelsesfrekvens. Nye job blev besat af grænsependlere, mens beskæftigelsen blandt ældre arbejdstagere forblev på et meget lavt niveau. Deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse er fortsat under EU-15-gennemsnittet.

En evaluering af taskeforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *støtte til start af nye virksomheder og fremme af iværksætterkurser med henblik på en diversifikation af erhvervsstrukturen og tilskyndelse til alternative muligheder for jobskabelse*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *udarbejdelse af en overordnet strategi for aktiv aldring, især i den private sektor og en styrkelse af de seneste initiativer for at fastholde arbejdstagere længere i beskæftigelse ved at fjerne førtidspensionsordninger*
- *fremme arbejdsorienterede løsninger for mennesker, der er omfattet af handicapordningen, og som er i stand til at arbejde*

- *bedre faciliteter for at gøre det lettere at forene arbejde og fritid, tilskyndelse af kvinder til at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter længere perioder uden for dette; gennemførelse af aktioner for at fjerne årsagen til kønsbetingede lønforskelle.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *effektiv gennemførelse af rammelovgivningen om videreuddannelse med henblik på stærkere incitament til livslang læring og øget deltagelse i uddannelse, bl.a. for de lavtkvalificerede*
- *revision af det almindelige system for livslang læring for at opnå en bedre sammenhæng mellem uddannelsessystemerne og de erhvervsfaglige uddannelsessystemer og for at mindske antallet af elever, der forlader skolen tidligt.*

NEDERLANDENE

Mens beskæftigelsesfrekvensen for kvinder og mænd ligger højere end målene for Lissabon, er beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere fortsat lav. Arbejdsmarkedet er karakteriseret ved en usædvanlig stor andel deltidsarbejde (ca. 44% af arbejdsstyrken) og et stort antal mennesker på invalidepension. Beskæftigelsesfrekvensen for ældre arbejdstagere ligger højere end EU-gennemsnittet, men er stadig langt under EU-målet. Ledigheden er steget markant siden 2001, selv om den fortsat ligger blandt de laveste i EU. I efteråret 2003 underskrev regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale, som bl.a. omfatter en fastfrysning af lønningerne i 2004 og 2005.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *en nøje overvågning af lønudviklingen i overensstemmelse med "efterårsaftalen" mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinie 5).*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *systematisk gennemførelse af undersøgelse af invalidepensionisters arbejdsevne og hjælp til dem, som er i stand til at arbejde, til at forberede sig på og til at finde et egnet job; opmærksomheden bør især være henledt på overrepræsenterede grupper i invalidepensionsordningen såsom kvinder under 40*
- *stærkelse af præventive tiltag for voksne; øget effektivitet i og adgang til aktive foranstaltninger for modtagere af socialydelse og for de personer, der har størst risiko for inaktivitet; fremme af indvandreres integration*
- *afskaffelse af førtidspensionsordninger fjernes og samtidig indførelse af incitament, der skal få arbejdstagerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, og uddannelsesstilbud, navnlig for lavtkvalificerede ældre arbejdstagere*

- lettere overgang fra deltidsjob til fuldtidsjob; der bør øjeblikkeligt gennemføres foranstaltninger for at afhjælpe problemet med kønsbestemte lønforskelle; børnepasning bør være billigere.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- gennemførelse af foranstaltninger for at mindske antallet af elever, der forlader skolen tidligt; bedre incitamenter for at udvikle livslang læring og øge andelen af personer under uddannelse, især blandt lavtkvalificerede og inaktive.

ØSTRIG

Østrig har opnået en høj generel beskæftigelsesfrekvens og en relativ høj beskæftigelsesfrekvens for kvinder i overensstemmelse med målene fra Lissabon. Ledigheden hører til en af de laveste i EU. Arbejdsmarkedsparternes partnerskab spiller en vigtig rolle i moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse, med hensyn til en bedre arbejdsmarkedslovgivning og sikring af en tilfredsstillende lønudvikling. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er imidlertid meget lav. Væksten i beskæftigelsen er blevet langsommere, og ledigheden er begyndt at stige. Voksnes deltagelse i uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse ligger under EU-gennemsnittet. Den kønsbestemte lønforskel er fortsat en af de højeste i EU.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- overvågning af reformerne af lovgivning om fratrædelsesordninger og retten til arbejdsløshedsunderstøttelse for selvstændige og eventuelt supplerende foranstaltninger hertil for at øge den erhvervsmæssige mobilitet.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, herunder afskaffelse af førtidspensioneringsordninger, med en udvidelse af incitamenterne for at fastholde ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet, bl.a. ældre kvinder; overvågning af virkningerne af en revision af pensionssystemet med hensyn til den effektive alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet samt fremskridt i retning af de nationale mål
- gennemførelse af aktioner for at afhjælpe årsagerne til kønsbestemte lønforskelle; øget udbud af børnepasningsfaciliteter til en rimelig pris og evaluering af virkningerne af den nuværende ordning for børnepasningsydelse for niveauet og kvaliteten i kvinders beskæftigelse.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- revision af incitamenter til øget deltagelse i uddannelse, især for lavtkvalificerede og indvandrere
- gennemførelse af aktioner for at mindske antallet af elever, der forlader skolen tidligt; øget inddragelse af arbejdsmarkedsrelevante elementer i de videregående uddannelser.

PORTUGAL

Portugal er nær ved at nå målet fra Lissabon om den generelle beskæftigelse og ligger lidt over beskæftigelsesmålene for kvinder og ældre arbejdstagere. Den seneste økonomiske nedgang har ført til en stigning i ledigheden, selv om denne fortsat er på et relativt lavt niveau i sammenligning med EU. Produktivitetsniveauet, det generelle uddannelsesniveau og niveauet for adgang til erhvervsfaglig uddannelse er fortsat meget lavt. Endvidere er en markant stor andel (mere end 20%) ansat med tidsbegrænsede arbejdskontrakter. I de seneste år har en øget indvandring bidraget til udbuddet af arbejdskraft.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- støtte til en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse for at styrke produktiviteten og arbejdskvaliteten
- tilskyndelse til en større interesse blandt arbejdsgivere og arbejdstagere for tidsbegrænsede kontrakter på grundlag af den nye arbejdslov og imødegåelse af en opdeling af arbejdsmarkedet; deltidsarbejde gøres mere attraktivt
- udvikling af et mere effektivt system til foregribelse og styring af omstruktureringer.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- styrkelse af de aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for ledige og inaktive, især for indvandrere og tilsyn med deres effektivitet
- aktioner til fjernelse af årsagen til kønsbestemte lønforskelle i den private sektor og bedre adgang til økonomisk mere overkommelige pasningsordninger for børn og andre plejekrævende personer
- udarbejdelse af en helhedsstrategi for aktiv aldring, som også omfatter fjernelse af incitamentter til en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, som giver øget adgang til uddannelse og sørger for et hensigtsmæssigt arbejdsmiljø.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- sikring af, at den nationale strategi for livslang læring virkelig fører til et højere uddannelsesniveau for den samlede arbejdsstyrke, ved at styrke incitamentterne til livslang læring og ved at øge deltagelsen i uddannelse, især de lavtkvalificeredes deltagelse
- nedbringelse af antallet af elever, der forlader skolen for tidligt og styrkelse af de arbejdsmarkedsrelevante aspekter i de videregående uddannelser.

FINLAND

Finland er nær på det generelle mål for beskæftigelsesfrekvensen, og landet ligger over målet for kvinders beskæftigelsesfrekvens. Finland har opnået en stærk stigning i ældre arbejdstagernes deltagelse på arbejdsmarkedet i de seneste ti år og er meget nær EU's mål for

ældre arbejdstagere. Arbejdsløshedsprocenten ligger over EU's gennemsnit og er særlig høj for unge.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *mindskelse af de indirekte lønomkostninger for de lavtlønnede under iagttagelse af hensynet til sunde offentlige finanser.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *overvågning af virkningerne af de seneste reformer af aktive arbejdsmarkedspolitikker på den strukturelle arbejdsløshed og regionale uligheder; gennemførelse af særlige foranstaltninger for at lette aktiveringen og integreringen af dårligt stillede unge, handicappede og indvandrere*
- *en yderligere reform af skattesystemerne og de sociale sikringsordninger for at fjerne arbejdsløshedsfæller*
- *opfølgning af den nationale strategi for aktiv aldring ved hjælp af forbedrede arbejdsforhold, incitamenter og tilbud om undervisning til lavtkvalificerede og ældre arbejdstagere.*

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- *gennemførelse af aktioner for at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og øget uddannelse for de lavtkvalificerede.*

SVERIGE

Sverige ligger højere end alle EU's beskæftigelsesmål, også målene for kvinder og ældre arbejdstagere. Den samlede arbejdsløshedsprocent ligger på ca. 5%. Der bør fortsat gøres en indsats for at undgå mangel på arbejdskraft. I betragtning af den aldrende befolkning vil der blive et behov for at øge udbuddet af arbejdskraft ved at udnytte potentielle muligheder for arbejdskraft blandt indvandrere, unge og langtidssyge og ved at forbedre incitamenterne til at arbejde.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- *fremme af etableringen af små og mellemstore virksomheder, især ved at reducere de administrative byrder.*

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- *løsning af problemet med det stigende antal mennesker med langtidssygemeldinger ved at fremme løsninger, der fokuserer på arbejdet, og ved at forbedre arbejdsvilkårene*

- fjernelse af resterende arbejdsløsheds- og inaktivitetsfælder
- en nøje overvågning af resultaterne af de aktioner, der gennemføres for at integrere indvandrere i arbejdsstyrken.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- nedsættelse af antallet af elever, der forlader skolen tidligt, og øget adgang til uddannelse for lavtkvalificerede og inaktive; revision af uddannelsespolitikkerne for at afhjælpe de stigende flaskehalsproblemer og misforholdet med hensyn til kvalifikationer i sektorer med lavt- og mellemuddannede.

DET FORENEDE KONGERIGE

Det Forenede Kongerige overgår alle målene for beskæftigelsesfrekvensen, også kvinders og ældre arbejdstagers beskæftigelsesfrekvens. På trods af afmatningen i den globale økonomi er beskæftigelsesfrekvensen fortsat rimelig stabil, og arbejdsløshedsniveauet er noget under EU's gennemsnit. Der findes dog fortsat koncentrationer af økonomisk inaktivitet og i mindre udstrækning ledighed i visse områder og i visse særlige grupper. Produktionsniveauet, især udtrykt pr. arbejdstime, er fortsat relativt lavt. Dette skyldes til dels udbredelsen af lavtkvalificerede i arbejdsstyrken og herunder utilstrækkelige grundkvalifikationer. Den kønsbestemte lønforskel er fortsat en af de højeste i EU.

En evaluering af taskforcen for beskæftigelse og en analyse i den fælles beskæftigelsesrapport af gennemførelsen af retningslinjerne samt Rådets henstillinger fra 2003 viser, at alle medlemsstaterne og arbejdsmarkedsparterne bør prioritere følgende så højt som muligt:

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

- tilsyn med, at lønudviklingen ikke overstiger udviklingen i produktiviteten (jf. de overordnede retningslinjer for de økonomiske politikker, retningslinie 3).

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- tilsyn med, at aktive arbejdsmarkedspolitikker og sociale ordninger forebygger tab af kvalifikationer og fremmer arbejdskvalitet ved at forbedre incitamentet til at arbejde og ved at støtte, at inaktive og ledige integreres vedvarende og kommer til at fungere godt på arbejdsmarkedet; problemet med det stigende antal mennesker på sygedagpenge og invalidepension løses, og opmærksomheden rettes især mod enlige forældre og mennesker, der bor i forarmede områder
- øget udbud af pasningsfaciliteter til rimelige priser for børn og andre plejekrævende personer, øget adgang til uddannelse for lavtlønnede kvinder på deltidsarbejde og øjeblikkelig gennemførelse af aktioner for at fjerne årsagen til kønsbestemte lønforskelle.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

- indførelse af nationale og regionale kvalifikationsstrategier for at give et bedre incitament til livslang læring og således øge produktiviteten og arbejdskvaliteten; der lægges særlig vægt på arbejdsstyrkens læse-, skrive- og regnefærdigheder og på, at 16-19-årige og lavtkvalificerede voksne, som arbejder i dårligt betalte job, deltager i og gennemfører et uddannelsesforløb.

PRIORITEREDE OMRÅDER FOR DE NYE MEDLEMSSTATER

Som en del af deres forberedelse til medlemskabet og vedtagelsen af gældende fællesskabsret inden for området beskæftigelse, socialpolitik og arbejdsmarkedspolitik (lovgivning, den sociale dialog, den åbne koordinationsmetode samt strukturfondene) har hvert tiltrædende land og Kommissionen godkendt et fælles evalueringsdokument, hvor man udpeger landets udfordringer og politiske prioriterede områder på beskæftigelsesområdet. Formålet med dette samarbejde har været at bidrage til større overensstemmelse mellem den nationale beskæftigelsespolitik og den europæiske beskæftigelsesstrategi.

Gennemførelsen af de politikker, som er udpeget i de fælles evalueringsdokumenter blev fulgt op med regelmæssige revisioner. Skal de nye medlemsstater med held videreføre den igangværende omstrukturering af deres økonomi, skal de i samarbejde med arbejdsmarkedets parter yderligere gøre en indsats for at modernisere deres beskæftigelsespolitikker. Det er af afgørende betydning med en ny balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i ansættelsen, øget deltagelse i beskæftigelsen og investeringer i menneskelige ressourcer gennem livslang læring, og det samme gælder behovet for at forbedre arbejdsstyrkens sundhed. I de fleste nye medlemsstater er det stadig af afgørende betydning med sociale partnerskaber, og at der sker markante forbedringer i de offentlige myndigheders administrative kapacitet for at sikre en fuld gennemførelse og effektiv anvendelse af støtten fra Den Europæiske Socialfond, som udgør et meget vigtigt redskab til investeringer i menneskelige ressourcer.

CYPERN

Beskæftigelsesfrekvensen i Cypern ligger noget over EU-15-gennemsnittet, og ledigheden er lav. Andelen af udenlandske arbejdstagere, som ofte er ansat på tidsbegrænset grundlag, er steget markant i løbet af årene som følge af behovet på arbejdsmarkedet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

For Cypern er det især nødvendigt at øge innovationskapaciteten og at få en større spredning i serviceerhvervene.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Mens kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet overstiger EU's gennemsnit, kan der gøres mere for at overvinde kønsbestemte forskelle. Disse foranstaltninger bør omfatte bedre pasningsfaciliteter, en øget deltagelse af kvinder i uddannelse, og at deltidsarbejde gøres mere attraktivt.

Udenlandske arbejdstagere, som kommer til Cypern i en midlertidig ansættelse, udgør en stor del af den arbejdende befolkning. Der er derfor grund til at se på politikkerne i forbindelse med beskæftigelse af udenlandske arbejdstagere, både med hensyn til deres bidrag til arbejdsmarkedets fleksibilitet og de vandrende arbejdstageres rettigheder og muligheder.

Forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger bør styrkes for at opfylde individuelle behov og for at kunne dække en større andel af de ledige og handicappede, ældre jobsøgende samt kvinder. En styrkelse og modernisering af de offentlige arbejdsformidlingskontorer er også et prioriteret område.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

På grundlag af den omstrukturering af uddannelsen, der har været i gang siden 2000 skal Cypem udvikle en overordnet national strategi for livslang læring. Dette skulle bidrage til en mindskelse af antallet af unge, der er gået tidligt ud af skolen, forbedre sammenhængen mellem grunduddannelse og videreuddannelse og sikre større deltagelse i uddannelse.

TJEKKIET

Beskæftigelsesfrekvensen i Tjekkiet ligger en lille smule over EU-15-gennemsnittet. Ledigheden er lige omkring EU-15-gennemsnittet, men er steget langsomt siden midten af 1990'erne. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens ligger tæt op ad EU-gennemsnittet, men lavere, især for kvinder på grund af den lave lovbestemte pensionsalder. Der er betydelige regionale skævheder.

Arbejdstageres og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

I gennemførelsen af strategien for økonomisk vækst og øget beskæftigelse skal Tjekkiet sikre, at lønudviklingen er på linje med udviklingen i produktiviteten.

Den høje skattebyrde på lønindtægter og de høje indirekte lønomkostninger virker hindrende for jobskabelse og gør lavtkvalificeret arbejdskraft så dyr, at den presses ud af arbejdsmarkedet og over i sociale ydelser og/eller sort arbejde. En samlet reform af skattesystemet og socialsikringsordningerne bør derfor modvirke afhængighed af socialydelse og sikre, at det kan betale sig at arbejde.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Tjekkiet ligger over EU's gennemsnit, men at øge kvinders og ældre arbejdstageres deltagelse på arbejdsmarkedet bør være en prioriteret opgave. I den forbindelse kan en fjernelse af hindringer for deltidsarbejde udgøre et vigtigt bidrag.

Det er nødvendigt med en større indsats for at integrere de mest sårbare grupper på arbejdsmarkedet. Dette er især nødvendigt i regionerne uden for Prag og for romaerne. Dette forudsætter forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger kombineret med foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling, hvor der lægges stærk vægt på uddannelse, erhvervsfaglig uddannelse, støtte til iværksættere og jobskabelse. Modernisering af de offentlige arbejdsformidlinger skal ses som en prioriteret opgave.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

På grundlag af den seneste strategi for udvikling af menneskelige ressourcer synes en øget deltagelse i videregående uddannelser og uddannelser både generelt og for lavtkvalificerede af afgørende betydning, hvis man vil støtte jobskabelse og erhvervsmæssig og geografisk mobilitet.

ESTLAND

Beskæftigelsesfrekvensen i Estland ligger lidt under EU-15-gennemsnittet. Ledighedstallene er faldet med årene, men ligger fortsat over EU-gennemsnittet. Endvidere er andelen af langtidsledige høj. Estland forventes at blive mest berørt af faldet i antallet af personer i den erhvervsaktive alder som følge af demografiske ændringer.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

En nedsættelse af skattekilen for arbejde især på lavtlønsområdet og fremme af forskellige former for arbejdskontrakter og arbejdstid kunne bidrage til at skabe flere jobmuligheder. Dette bør ske samtidig med en indsats for at forbedre skattesystemet og ved at ændre sort arbejde til regulære job. Det er også vigtigt, at lønudviklingen ligger på linje med udviklingen i produktiviteten

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

På baggrund af det hastige fald i Estlands erhvervsaktive befolkning bør man forsøge at mindske inaktivitetsniveauet og at fastholde og tiltrække flere til arbejdsmarkedet. Det er af afgørende betydning for Estland yderligere at øge andelen af kvinder, ældre arbejdstagere og lavtkvalificerede på arbejdsmarkedet.

Som supplement til den nyligt vedtagne arbejdsløshedsforsikringslov synes det vigtigt at styrke aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger såsom støtte til aktiv jobsøgning, bedre adgang til uddannelse for arbejdsløse og sikkerhed for, at arbejdsmarkedet er åbent for alle. De offentlige arbejdsformidlinger bør også tilføres øgede ressourcer. Dårligt stillede såsom langtidsledige, unge, handicappede og ældre jobsøgende har brug for særlig opmærksomhed. Tilhørsforhold til en etnisk minoritet eller manglende kendskab til det nationale sprog udgør en særlig risikofaktor.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

I betragtning af risikoen for et misforhold mellem de udbudte og efterspurgte kvalifikationer på arbejdsmarkedet bør Estland tilskyndes til at forbedre adgangen til uddannelse for alle ansatte, især de lavtkvalificerede. En nedsættelse af antallet af unge, der forlader skolen tidligt og en sikring af uddannelseskvaliteten udgør en særlig udfordring. Opbygning af et system for livslang læring skal sættes på dagsordenen.

UNGARN

Beskæftigelsesfrekvensen i Ungarn er lav, især for lavtkvalificerede, dårligt stillede, kvinder og ældre arbejdstagere. Samtidig er ledigheden fortsat noget under EU-15-gennemsnittet. Dette kan forklares med en lav beskæftigelsesfrekvens, dvs. at der findes en stor inaktiv population i den erhvervsaktive alder. Der er en stor arbejdsmarkedsskævhed mellem de centrale og de vestlige regioner, hvor "den moderne økonomi" er koncentreret i forhold til resten af landet. Den regionale og sektormæssige mobilitet er lav, medens færdighedsflaskehalse er udtryk for både mangel på kvalificeret arbejdskraft og uddannelsessystemets manglende evne til at opfylde arbejdsmarkedets behov.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Skattekilen for arbejdskraft er fortsat høj. Den udgør en hindring for jobskabelse og bidrager sandsynligvis til sort arbejde. Endvidere er det på grund af afmatningen i den økonomiske vækst nødvendigt med en yderligere indsats i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at sikre en mere beskæftigelsesfremmende lønudvikling. Lønudviklingen styres af den mere konkurrencedygtige del af økonomien og bidrager derfor ikke nødvendigvis til en styrkelse af jobskabelseskapaciteten i de svagere dele af økonomien.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Arbejdstagernes sundhed er et spørgsmål, som giver anledning til bekymring, og som delvis kan forklare den lave aktivitet. I den forbindelse er der brug for en politik til fremme af bedre arbejdsvilkår og til at forbedre den forebyggende og helbredende lægehjælp. Reformen i det sociale sikringsystem, herunder sygedagpenge, bør videreføres, med henblik på at det skal kunne betale sig at arbejde og for at mindske udbredelsen af sort arbejde.

Dette bør ske samtidig med udvikling af en mere fleksibel og familievenlig tilrettelæggelse af arbejdet, herunder mere attraktivt deltidsarbejde, især for kvinder og ældre arbejdstagere. En styrkelse af forebyggende og aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for ledige og inaktive er også nødvendigt, især i de dårligst stillede regioner. Dette forudsætter moderne offentlige arbejdsformidlinger, der kan fremme erhvervsmæssig og geografisk mobilitet. På grundlag af integrationsstrategien er det nødvendigt med en indsats for at forbedre arbejdsmarkedsperspektiverne for romaerne.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Indsatsen for at udarbejde strategier for livslang læring bør videreføres og bør omfatte foranstaltninger til at nedsætte antallet af elever, der forlader skolen tidligt, fremme lige adgang til videregående uddannelser og udvide mulighederne for uddannelse især for de lavtkvalificerede og dårligt stillede.

LITAUEN

Der har været en lille stigning i beskæftigelsesfrekvensen i Litauen på det seneste, men den er fortsat noget under EU-15-gennemsnittet. Ledighedstallene er faldet markant, men ligger stadig noget over EU-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Den fortsat relativt lave andel af beskæftigelsen inden for serviceerhvervene udgør en udfordring. Selv om der er gjort en indsat for at lette skattebyrderne, er der stadig en høj skattebyrde for lavtlønnede, som hindrer jobskabelse. Arbejdsmarkedsparterne skal spille en særlig rolle i foregribelsen og opfølgningen af omstruktureringer.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Med udgangspunkt i reformen af den sociale sikring og en yderligere indsats for at det skal kunne betale sig at arbejde, synes det vigtigt at styrke aktive arbejdsmarkedspolitikker for at hjælpe arbejdsløse og inaktive tilbage på arbejdsmarkedet. Bedre adgang til uddannelse, støtte til jobsøgning, herunder geografisk mobilitet, og modernisering af de offentlige arbejdsformidlingskontorer er højt prioriterede områder.

Selv om kvinders og ældre arbejdstageres deltagelse ligger relativt højt sammenlignet med EU-gennemsnittet vil en fjernelse af hindringer for deltidsarbejde kunne bidrage til en yderligere stigning.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Der er brug for en kraftig indsats for udvikle området livslang læring, og især for at modernisere uddannelsesområdet, nedsætte antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og øge

deltagelsen i uddannelse, især blandt de lavtkvalificerede. Arbejdstagerne deltager kun i ringe omfang i uddannelsesforanstaltninger.

LETLAND

Støttet af en stærk økonomisk vækst er beskæftigelsen i Letland steget ret meget i de seneste to år. Den generelle beskæftigelsesfrekvens er dog under EU-15-gennemsnittet. Ledigheden er fortsat højere end EU-15-gennemsnittet med meget store regionale forskelle. Samtidig er der mangel på arbejdskraft og kvalificerede arbejdstagere i Riga.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

For at opnå en bedre jobskabelse er det vigtigt at støtte udviklingen af serviceerhvervene, især i dårligt stillede regioner, og at løse problemet med sort arbejde. Omfanget af sort arbejde mindsker indbetalinger til den sociale sikring og fører til en højere skattebyrde på lønindtægter.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Kombinationen af minimumsløn og skattesystemet og socialsikringsordningerne bør udformes således, at det er tilstrækkeligt attraktivt for folk at tage et job i den formelle økonomi. Det er nødvendigt at lægge vægt på at sikre, at kvinder tilskyndes til at forblive på arbejdsmarkedet.

Det er også nødvendigt, at der lægges større vægt på at udarbejde aktive og forebyggende politikker for de ledige, især foranstaltninger, der støtter jobsøgning, selvstændige virksomheder, geografisk mobilitet og bedre adgang til uddannelse. Moderniseringen af de offentlige arbejdsformidlinger bør betragtes som et prioriteret område. Der bør lægges særlig vægt på at sikre et arbejdsmarked, som er retfærdigt og rummeligt for unge og lavtkvalificerede. At høre til en etnisk minoritet og være uden kendskab til det nationale sprog udgør særlige risikofaktorer.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

En overvindelse af kvalifikationskløfterne og misforholdet mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer udgør en særlig udfordring. Det er nødvendigt med en større indsats for at fremme adgangen til uddannelse, nedsætte antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og udvide adgangen til uddannelse, især for lavtkvalificerede. Dette bør indgå i en overordnet strategi for udvikling af livslang læring.

MALTA

Beskæftigelsesfrekvensen på Malta er udsædvanlig lav sammenlignet med EU-15-gennemsnittet. Ældre arbejdstageres beskæftigelsesfrekvens er udsædvanlig lav. Kvinders beskæftigelsesfrekvens er den laveste i EU-25: kun en tredjedel af kvinderne i den erhvervsaktive alder har beskæftigelse. Ledigheden er steget let i de senest to år, men er fortsat under EU-15-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

De vigtigste udfordringer, som Malta står over for, er at gennemføre landets privatiseringsprogram og gradvis omgruppere de ansatte som nødvendigt for at mindske de administrative omkostninger og skatte trykket på lønindtægter. I den forbindelse vil det være

vigtigt at bygge videre på bestemmelserne i den reviderede lov om erhvervsfremme og at overvåge virkningerne af denne.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Maltas vigtigste udfordring er at udvide sin arbejdsstyrke ved at øge kvinders beskæftigelsesfrekvens. Det er nødvendigt med en yderligere indsats på grundlag af den reviderede lov om ansættelsesvilkår for at øge kvinders deltagelse i den formelle økonomi. Bedre børnepasningsfaciliteter ville udgøre et væsentligt bidrag hertil.

En reform af skattesystemet og overførselsindkomstordningerne anses også for at være en meget højt prioriteret opgave, idet det erkendes, at forskellen mellem mindstelønnen og overførselsindkomsternes niveau er for lille til at udgøre et tilstrækkeligt incitament til at tage arbejde. Denne reform vil også medvirke til at omdanne sort arbejde til lovlig beskæftigelse.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Det lave uddannelsesniveau i arbejdsstyrken og misforholdet mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer giver anledning til bekymring. Det store antal unge, som forlader skolen tidligt, den store andel af personer med manglende læse- og skrivefærdighed og mange lavtkvalificerede er også bekymrende. En højnelse af det generelle uddannelsesniveau, en mindskelse af antallet af unge, der forlader skolen tidligt, og en øget deltagelse af uddannelse især for de lavtkvalificerede er meget vigtige prioriterede områder. Man bør videreføre indsatsen for at inddrage arbejdsmarkedsparterne i udviklingen af en mere systematisk tilgang til uddannelse og erhvervsuddannelse.

POLEN

Beskæftigelsesfrekvensen i Polen hører til en af de laveste i EU-25. Situationen på arbejdsmarkedet er blevet værre inden for de seneste fire år. Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder, ældre arbejdstagere, unge og lavtkvalificerede er særlig lav. Arbejdsløshedsprocenten på ca. 20 % ligger på det højeste niveau siden begyndelsen af den økonomiske reformproces og er den højeste i EU-25.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Det er af særdeles stor betydning, at der iværksættes foranstaltninger med henblik på at skabe et mere beskæftigelsesvenligt miljø og fremme lysten og evnen til at starte egen virksomhed, navnlig i forbindelse med omstruktureringer. Det synes vigtigt med udgangspunkt i de seneste foranstaltninger til sænkning af arbejdsomkostninger for lavtkvalificerede og unge at revidere skattesystemet og de sociale sikringsordninger for overordnet at afhjælpe problemet med den høje skattebyrde på lønindtægter, især i den nedre del af lønskalaen. Dette vil også medvirke til at mindske omfanget af sort arbejde.

Arbejdsmarkedsparterne har en afgørende rolle, ikke kun ved at støtte en beskæftigelsesvenlig lønudvikling, men også ved aktivt at fremme ændringer på virksomhedsniveau og ved at gøre jobmobilitet lettere.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Som led i bestræbelserne på at opbygge effektive partnerskaber for beskæftigelse på lokalt niveau og udvikle aktive arbejdsmarkedspolitikker bør Polen fremskynde etableringen af nye offentlige arbejdsformidlingskontorer med tilstrækkelige ressourcer i form af økonomiske midler, ansatte, uddannelse og udstyr.

Det er også vigtigt, at reformen af de forskellige socialsikringsordninger, herunder invalidepensioner og socialstøtte, videreføres med henblik på at fremme en aktiv jobsøgning og genintegrering. Dårligt stillede unge fortjener særlig opmærksomhed.

En indsats for at fjerne hindringer for deltidsarbejde vil også kunne forbedre jobmulighederne for kvinder og ældre arbejdstagere.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Med udgangspunkt i indsatsen for udarbejdelse af en overordnet strategi for livslang læring vil det være vigtigt at sikre, at uddannelsessystemerne og de erhvervsfaglige uddannelsessystemer giver dem, der træder ind på arbejdsmarkedet for første gang, de nødvendige kvalifikationer på et arbejdsmarked, der er kendetegnet ved strukturelle ændringer. Der vil være brug for særlig opmærksomhed for at sikre lige adgang til uddannelse og for at forbedre uddannelsens effektivitet og kvalitet. Bedre incitament til at investere i uddannelse og til lettere adgang til uddannelse er ligesom arbejdsmarkedsparternes engagement et afgørende krav for at kunne udvikle en strategi for livslang læring.

SLOVENIEN

Beskæftigelsesfrekvensen i Slovenien ligger lidt under EU-15-gennemsnittet, men er især lav for ældre arbejdstageres vedkommende. Arbejdsløsheden er en del lavere end EU-gennemsnittet.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Man bør evaluere samspillet mellem minimumslønnen og de forskellige elementer i skatten på lønindtægter for at øge aktiviteten og mindske omfanget af sort arbejde. Det er vigtigt, at indsatsen for at fremme fleksible former for arbejde videreføres, samtidig med at man fastholder en passende balance mellem fleksibilitet og sikkerhed i ansættelsen.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

En af de vigtigste opgaver for Slovenien er at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer over 55. Den kommende indsats bør bl.a. tage fat på at reducere anvendelsen af førtidspensionsordninger, sikre sammenhæng mellem reformerne af skattesystemet og af overførselsindkomstordningerne (f.eks. foranstaltninger for at reducere sort arbejde og for at reformere pensionerne), fremme fleksible arbejdsformer og lette adgangen til uddannelse for ældre arbejdstagere.

For at det skal kunne betale sig at arbejde er der behov for at se nærmere på sammenhængen mellem arbejdsløshed, overførselsindkomster og mindsteløn og øge tilskyndelsen til at tage arbejde i den formelle økonomi.

Det offentlige arbejdsformidlingssystem har udviklet en helhedsorienteret administrationsmodel for gennemførelsen af den forebyggende indsats. Der er dog behov for en bedre uddannelse af personalet i de offentlige arbejdsformidlinger, så de bliver bedre til at løse problemerne med dem, som er vanskeligst at få i arbejde. Der er mulighed for at styrke forbindelserne mellem det offentlige og det private arbejdsformidlingssystem.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Som opfølgning til den senere tids indsats for at udvikle ordninger for livslang læring forekommer det vigtigt at øge andelen af voksne, der deltager i efteruddannelse. Der er behov

for tilstrækkelige ressourcer, for at tilskynde arbejdsgivere og arbejdstagere til at investere i uddannelse og for at få et klart overblik over de involverede parter roller. De mange unge, der forlader skolen for tidligt, synes at være et stort problem.

SLOVAKIET

Den generelle beskæftigelsesfrekvens i Slovakiet er fortsat lav sammenlignet med EU-15-gennemsnittet. Selv om arbejdsløsheden falder, er den stadig meget høj og med en stor andel af langtidsledige. Kvindernes beskæftigelsesprocent er lav, men de unges, de lavtkvalificerede og de ældre arbejdstageres (især kvindernes) beskæftigelsesfrekvens er særlig lav. Der er betydelige regionale skævheder.

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal forbedres

Nedsættelse af den høje skattebyrde på lønindtægter, oftest sammensat af sociale bidrag, anses for en prioriteret opgave. Man bør opmuntre arbejdsmarkedsparterne til at arbejde for flere valgmuligheder med hensyn til arbejdskontrakter og arbejdstid (f.eks. fjernelse af hindringer for deltidsarbejde) for at skabe flere jobmuligheder og lette jobmobiliteten.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

Med udgangspunkt i de igangværende reformer af skattesystemet og de sociale sikringsordninger er det vigtigt effektivt at fjerne arbejdsløsheds- og inaktivitetsfælder, som for visse grupper af befolkningen er meget udbredte, og at mindske omfanget af sort arbejde. Gennemførelsen og virkningerne af reformerne bør følges nøje.

Ud over indsatsen for at det skal kunne betale sig at arbejde skal der fokuseres på øget beskæftigelse af ældre arbejdstagere, herunder revision af ansættelseslovgivningen, mere fleksible former for arbejde og mere udbredt anvendelse af deltidsarbejde. Dette kunne også bidrage til at øge kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet.

Finansieringen af aktiv arbejdsmarkedspolitik og andelen af personer, der deltager i aktive foranstaltninger, er fortsat på et meget lavt niveau. Det er vigtigt at gøre sig overvejelser om, hvordan arbejdsmarkedet kan gøres mere rummeligt, og at opmuntre til aktiv jobsøgning. Dette forudsætter en moderne aktiv arbejdsmarkedspolitik, bedre adgang til uddannelse for ledige og inaktive og moderne arbejdsanvisningskontorer for at sikre en bred dækning af befolkningen. Der er brug for særlig opmærksomhed over for risikogrupper (f.eks. langtidsledige, unge, handicappede og ældre) og dårligt stillede regioner. Det nye prioriterede område, der skal integrere romaerne, skal hurtigst muligt omsættes i praksis.

Investeringerne i menneskelige ressourcer skal øges og gøres mere effektive

Den foruroligende høje arbejdsløshedsprocent blandt unge understreger behovet for at overvinde svælget mellem de kvalifikationer, der erhverves i grunduddannelsen, og de kvalifikationer, der kræves for at komme ind på arbejdsmarkedet. Økonomiske omstruktureringer, regionale skævheder og misforhold mellem efterspurgte og udbudte kvalifikationer indebærer også et behov for større støtte til erhvervsmaessig og geografisk mobilitet igennem hele livet. Bedre incitamenter til at investere i uddannelse og til at gøre adgangen til uddannelse lettere er krav af afgørende betydning for udviklingen af en strategi for livslang læring.