



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel, 21.1.2004
KOM(2004) 24 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE**

Luonnos: Yhteinen työllisyysraportti 2003–2004

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	4
JOHDANTO	9
1. POLIITTINEN JA TALOUDELLINEN TAUSTA	10
1.1 TYÖLLISYYSKASVU SEISAHDUKSISSA.....	10
1.2 KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TYÖLLISYYSSTRATEGIA EDELLEEN PERUSTELTU11	
2. EU:N TYÖLLISYYSTAVOITTEIDEN YLEINEN ARVIOINTI	12
2.1 TÄYSTYÖLLISYYS: EU UHKA JÄÄDÄ JÄLKEEN TYÖLLISYYSTAVOITTEISTA12	
2.2 TYÖN LAATU JA TUOTTAVUUS: HAJANAISTA EDISTYMISTÄ ERI ALOILLA	14
2.3 SOSIAALINEN YHTEENKUULUVUUS JA SOSIAALINEN OSALLISUUS: LISÄHUOMIOTA OSALLISUUTTA EDISTÄVILLE TYÖMARKKINOILLE	16
3. ERITYISSUUNTAVIIVOJEN TÄYTÄNTÖÖNPANO: TOIMIEN JA POLITIIKAN ASRVIointi	18
3.1 TYÖTTÖMIIN JA TYÖMARKKINOIDEN ULKOPUOLELLA OLEVIIN KOHDISTETUT AKTIVOIVAT JA ENNALTAEHKÄISEVÄT TOIMENPITEET.....	18
3.2 TYÖPAIKKOJEN LUOMINEN JA YRITTÄJYYS	20
3.3 MUUTOKSIIN VASTAAMINEN SEKÄ SOPEUTUMISKYVYN JA LIKKUVUUDEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOILLA.....	22
3.4 HENKILÖPÄÄOMAN JA ELINIKÄISEN OPPIMISEN EDISTÄMINEN.....	24
3.5 TYÖVOIMAN TARJONNAN LISÄÄMINEN JA AKTIIVISENA IKÄÄNTYMISEN EDISTÄMINEN.....	27
3.6 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO	29
3.7 TYÖMARKKINOILLA HEIKOMMASSA ASEMASSA OLEVIENT RYHMIEN INTEGRAATION EDISTÄMINEN JA SYRJINNÄN TORJUMINEN.....	32
3.8 TYÖNTEON TEKEMINEN KANNATTAVAKSI KANNUSTIMIN, JOILLA VAHVISTETAAN TYÖNTEON HOUKUTTELEVUUTTA	33
3.9 PIMEÄN TYÖN MUUTTAMINEN ILMOITETUKSI TYÖKSI.....	35
3.10 ALUEELLISTEN TYÖLLISYYSEROJEN KÄSITTELY.....	37
4. HYVÄ HALLINTOTAPA JA YHTEISTYÖKUMPPANUUS TYÖLLISYYDEN SUUNTAVIIVOJEN TÄYTÄNTÖÖNPANOSSA	38
5. JÄSENVALTIOIDEN TULOSTEN JA POLITIIKAN ARVIOINTI	41
6. PÄÄTELMÄT: EUROOPAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAA VAHVISTETTAVA ENTISESTÄÄN – WIM KOKIN JOHTAMAN TYÖLLISYYSRYHMÄN RAPORTTI OTETTAVA TÄYSIN HUOMIOON	62

Liite 1: Avain- ja konteksti-indikaattorit	64
Liite 2: Edistyminen tavoitteissa	86

TIIVISTELMÄ

Tässä yhteisessä työllisyysraportissa tehdään ensimmäinen arvio siitä, miten jäsenvaltiot ovat edistyneet vuosiksi 2003–2006 sovitun uuden työllisyysstrategian täytäntöönpanossa. Strategia perustuu kolmeen laaja-alaiseen tavoitteeseen, jotka ovat täystyöllisyys, työn laatu ja tuottavuus sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden edistäminen.

Kertomus julkaistaan aikana, jona Lissabonin strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttaminen on vakavasti uhattuna työmarkkinatilanteen vuoksi. Laskusuhdanteen vaikutukset koettelivat Eurooppaa edelleen vuosien 2002 ja 2003 aikana. *Työllisyyskasvu pysähtyi vuoden 2003 alussa*, ja sen odotetaan nousevan vain hitaasti vuosina 2004–2005. Työttömyys on *vähitellen kohonnut* 8,1 prosenttiin vuonna 2003. Viime vuosina toteutetut uudistukset ovat vahvistaneet Euroopan työmarkkinoiden kykyä mukautua šokkeihin, mutta ellei talouskasvu vilkastu eikä uusia työmarkkinauudistuksia toteuteta, työllisyyskasvu uhkaa pysähtyä ja työttömyys ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen lisääntyä.

Edistyminen kohti Lissabonissa vuodeksi 2010 asetettua tavoitetta 70 prosentin kokonaistyöllisyydestä on seisahtunut. Työllisyysaste on nyt 64,3 prosenttia, *ja on selvää, että EU ei saavuta työllisyysasteelle vuodeksi 2005 asetettua välitavoitetta, joka on 67 prosenttia. Naisten työllisyysaste parani vuonna 2002 (55,6 %)*, ja se on oikeilla jäljillä vuodeksi 2005 asetettua välitavoitetta (57 %) ajatellen. Vuodeksi 2010 asetetun tavoitteen saavuttaminen riippuu ratkaisevasti ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen kohoamisesta. *Vaikka tämä aste kohosikin hieman yli 40 prosenttiin vuonna 2002, vuodeksi 2010 asetetusta 50 prosentin tavoitteesta ollaan merkittävästi jäljessä.*

Keväällä 2003 kokoontunut Eurooppa-neuvosto otti huomioon talouskasvun hidastumisen ja valtioiden ja hallitusten päämiesten voimakkaan huolestumisen rakenneuudistusten vauhdin tehostamisesta ja kehotti komissiota perustamaan *Euroopan työllisyystyöryhmän*. Ryhmän puheenjohtajaksi nimitettiin Alankomaiden entinen pääministeri Wim Kok, ja sen tehtävänä oli raportoida Euroopan komissiolle käytännön uudistuksista, joilla voi olla eniten suoraa ja välitöntä vaikutusta Euroopan työllisyysstrategian täytäntöönpanoon. Joulukuussa 2003 Brysselissä kokoontunut Eurooppa-neuvosto kehotti komissiota ja neuvostoa tarkastelemaan työllisyystyöryhmän raporttia, kun ne valmistelevat yhteistä työllisyysraporttia.

Työllisyystyöryhmä keskittyi tarpeeseen lisätä sekä työllisyyden että tuottavuuden kasvua ja kartoitti neljä keskeistä edellytystä onnistumiselle: työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskyvyn lisääminen, useampien ihmisten houkuttelevuus työmarkkinoille, henkilöpääomaan tehtävien investointien lisääminen ja tehostaminen sekä uudistusten täytäntöönpanon varmistaminen paremmalla hallintotavalla. Työryhmä esitti jäsenvaltioille näihin aiheisiin liittyviä yleisiä toimintaprioriteetteja sekä antoi erityissuosituksia uudistuksista, joita kussakin viidessätoista nykyisessä ja kymmenessä tulevassa jäsenvaltiossa tarvitaan. Komissio ja neuvosto ovat samaa mieltä työllisyystyöryhmän arvioista ja poliittisista kannanotoista, ja koska ne ovat täysin yhdenmukaiset Euroopan työllisyysstrategian suuntaviivojen kanssa, ne on sisällytetty tähän työllisyysraporttiin.

Kolme laaja-alaista tavoitetta

Täystyöllisyyden tavoitetta koskevissa toimissaan jotkin jäsenvaltiot ovat osoittaneet *tiiviimpää sitoutumista asettamalla kansallisia tavoitteita*, jotka koskevat joko työllisyysastetta tai uusien työpaikkojen luomista. Jotkin näistä tavoitteista ovat aiempaa kunnianhimoisempia. Tavoitteiden asettamisen tueksi uudistusten täytäntöönpanon on oltava

tiukkaa. Kansallisista toimintasuunnitelmista näkyy, että työmarkkinauudistusten tahti on jatkunut ennallaan ja joissakin tapauksissa nopeutunutkin. Tämä koskee etenkin uudistuksia, joilla pyritään lisäämään osallistumista työmarkkinoille ja työvoiman tarjontaa. Työpaikkojen luomiselle suotuisan toimintaympäristön parantamista koskevat uudistukset ovat kuitenkin olleet hajanaisempia.

Myös EU:n työvoiman tuottavuuden kasvu on laskenut huolestuttavasti viime vuosikymmenen aikana, kun sitä vastoin Yhdysvalloissa on pystytty yhdistämään voimakas työllisyyskasvu ja työvoiman tuottavuuden lisääntyminen. *Tuottavuus* on yleisesti esitetty kansallisissa toimintasuunnitelmissa omana tavoitteenaan, mutta yhteyttä työn laadun parantamiseen ei ole käsitelty yhtä tarkasti. *Työn laatua* koskeva viimeaikainen kehitys on kuitenkin *rohkaisevaa*.¹ Vaikka *parannuksille onkin sijaa*, edistystä on tapahtunut koulutuksen ja ammattitaidon, sukupuolten välisten erojen (palkkaeroja lukuun ottamatta) ja työturvallisuuden alalla.

Kansalliset toimintasuunnitelmat osoittavat, että työllisyydellä on keskeinen asema *sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden* edistämisessä. Joissakin jäsenvaltioissa on omaksuttu työnteon kannattavaksi tekemistä koskeva lähestymistapa, jossa suositaan laajoja sosiaaliturva- ja verouudistuksia. Toisissa taas keskitytään erityisryhmille räätälöityihin toimenpiteisiin. Monissa jäsenvaltioissa korostetaan monialaista lähestymistapaa, joka ulottuu työvoimapolitiikkaa laajemmalle ja jolla pyritään torjumaan alueellisia ja sosiaalisia eroja.

Erityissuuntaviivat

Ennaltaehkäisy ja aktivointi

Ennaltaehkäisevä ja aktiivinen työvoimapolitiikka on keskeistä työvoimapotentiaalilin hyödyntämiseksi, ja se on entistäkin tärkeämpää hitaan talouskasvun aikana. Uusien suuntaviivojen vahvistetun lähestymistavan mukaisesti edistystä voidaan havaita sen varmistamisessa, että kaikille työttömille tarjotaan *henkilökohtaista työnhaku- ja neuvontapalvelua* työttömyyden alkuvaiheesta lähtien ja räätälöity *uusi mahdollisuus* ennen kuin nuorten työttömyys on kestänyt kuusi kuukautta ja aikuisten kaksitoista. Merkittävästi vähemmän huomiota on kuitenkin kiinnitetty työmarkkinoiden ulkopuolella olevien (erityisesti naisten) osallistumiseen. Jäsenvaltiot ovat sitoutuneet *nykyaikaistamaan julkisia työnvälityspalveluita*, ja jotkin ovat siirtymässä yhteistyöhön yksityissektorin kanssa. Vain vähemmistö jäsenvaltioista antoi tietoja *aktivoivien toimenpiteiden toimivuudesta*, ja lisätoimia tarvitaan, jotta saadaan tuotettua *aktivointia ja ennaltaehkäisyä koskevia vertailukelpoisia indikaattoreita* edistykseen arvioimiseksi.

Yrittäjyys

EU:n työpaikkojen luomista koskevaa potentiaalia on hyödynnettävä parantamalla yritysten toimintaympäristöä ja edistämällä yritysten innovaatiokykyä. Useimmat jäsenvaltiot ovat pyrkineet *helpottamaan yritysten perustamista*, keventämään hallinnollisia rasitteita ja laajentamaan *yritysten tukipalveluita*. Monissa on perustettu erityistyöryhmiä pohtimaan *sääntelyn*, myös konkurssilainsäädännön, *yksinkertaistamista ja parantamista*. Lisähuomiota on kiinnitetty *yrityksen perustamiseen ja jo toimiville pk-yrityksille tarkoitetun rahoituksen saantiin*, mutta se on edelleen huomattava pullonkaula. *Jotta yrittäjyydestä tulisi*

¹ ”Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen”, komission tiedonanto KOM(2003) 728.

uravaihtoehto kaikille, monissa jäsenvaltioissa on sisällytetty johtajakoulutus kaikille koulutustasoisille, ja joissakin on kohdennettu toimia aliedustetuille ryhmille. Haasteena on edelleen *innovaatioiden sekä tutkimuksen ja kehittämisen* kannustaminen sekä niiden tulosten tehokkaampi levittäminen talouden eri aloille.

Muutoksen käsittely ja sopeutumiskyvyn edistäminen

Jäsenvaltioiden, työmarkkinaosapuolten, yritysten ja työntekijöiden on parannettava kykyään ennakoita, panna alulle ja omaksua muutoksia. Muiden asiaan kuuluvien erityissuuntaviivojen edellyttämien toimien lisäksi kasvavaa huomiota vaatii tarve saada aikaan toimiva tasapaino työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden välille. Tarjolla on oltava houkuttelevia työsopimusjärjestelyitä, jotta voidaan täyttää sekä työnantajien ja työntekijöiden tarpeet ja välttää työmarkkinoiden kahtia jakautuminen. On osoituksia *joustavuuden lisääntymisestä työaikamallien ja työympäristön muutosten kautta*. Joissakin jäsenvaltioissa huomiota on ryhdytty kiinnittämään *joustavuuden sisällyttämiseen vakituisiin työsopimuksiin, työolojen parantamiseen sekä työtapaturmien ja ammattitautien määrän vähentämiseen*. *Alueellisen liikkuvuuden* edistämistä koskevat toimet ovat edelleen riittämättömiä, ja niissä keskitytään yleensä alueellisten erojen kaventamiseen. Myös *rakennemuutosten hallintaan* on kiinnitetty liian vähän huomiota.

Henkilöpääoman kehittäminen

Euroopassa on tehtävä enemmän ja tehokkaampia investointeja henkilöpääomaan. Pontevampia toimia tarvitaan, jotta EU:lla olisi edes jonkinlaiset mahdollisuudet saavuttaa vuodeksi 2010 asetetut tavoitteet, joiden mukaan 85 prosenttia 22-vuotiaista olisi suorittanut toisen asteen tutkinnon ja 12,5 prosenttia aikuisista osallistuisi yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen. Jotkin jäsenvaltiot pyrkivät uudistamaan elinikäisen oppimisen järjestelmiä tarjotakseen *kysyntään perustuvan järjestelmän ja mukauttaakseen oppimismahdollisuudet paremmin ihmisten tarpeisiin*. Vain harvassa jäsenvaltiossa on sitouduttu *lisäämään ja tehostamaan investointeja henkilöpääomaan*. Strategiat *yksityisten* (joko yksityishenkilöiden tai yritysten) *investointien lisäämiseksi* ovat puutteellisia. *Yksityishenkilöiden* tekemien investointien lisäämistä koskevilla uudistuksilla keskitytään *taloudellisten kannustimien* käyttöön. Monissa aloitteissa keskitytään *epävirallisen tai työpaikkaoppimisen tunnustamiseen ja sertifiointiin* jo hankittujen taitojen tunnustamiseksi. *Työmarkkinaosapuolet* ovat lisänneet osallistumistaan koulutuksen suunnitteluun ja tarjoamiseen, ja työehtosopimuksia käytetään yhä enemmän. Kustannusten ja vastuun jakoa olisi parannettava ja siitä olisi tehtävä avoimempaa.

Työvoiman tarjonnan lisääminen ja aktiivisena ikääntymisen edistäminen

Työvoiman tarjonnan lisääminen on välttämätöntä työllisyyden ja talouskasvun lisäämiseksi keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Tavoitteeksi asetetun 70 prosentin työllisyysasteen saavuttaminen riippuu ratkaisevasti siitä, pystytäänkö ikääntyvien työntekijöiden työllisyysastetta lisäämään merkittävästi ja saadaanko keskimääräistä työmarkkinoilta poistumisikää nostettua. Yhä useammassa jäsenvaltiossa pannaan täytäntöön kansallisia ikääntymisstrategioita, toteutetaan erilaisia etuusjärjestelmien uudistuksia ja parannetaan työskentelyvalmiuksia parantamalla koulutukseen pääsyä ja työympäristöä. Eläkeuudistuksille, jotka koskevat myös yleisen eläkeiän nostamista ja varhaiseläkkeelle jäännin jarruttamista, on annettu suurempi paino. Talouden rakenneuudistusten heikko hallinnointi, vapaaehtoiset varhaiseläkejärjestelmät ja lakisääteisten eläkejärjestelmien epäkannustavat tekijät ehkäisevät kuitenkin ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen merkittävää kohoamista. On keskeisen tärkeää, että jäsenvaltiot kehittävät *kattavia*

strategioita työvoimaosuuden nostamiseksi. Naisten työvoimaosuuden nostaminen on keskeinen osa ikääntymistä koskevaa haastetta, eivätkä jäsenvaltiot voi luottaa pelkästään kohorttien vaikutuksiin tavoitteiden saavuttamisessa. Maahanmuuttoa pidetään tärkeänä lisätövoiman lähteenä ammateissa tai aloilla, joilla on rekrytointivaikeuksia.

Sukupuolten tasa-arvo

Naisten osallistumismahdollisuuksien hyödyntäminen on tärkeää sekä sukupuolten tasa-arvon että taloudellisen tehokkuuden kannalta. Monet jäsenvaltiot pyrkivät lisäämään naisten työvoimaosuutta ja kaventamaan miesten ja naisten *työllisyys- ja työttömyysasteiden eroja* pääasiassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevalla politiikalla. Työllisyydessä, työttömyydessä ja palkassa esiintyvien sukupuolierojen taustalla olevia tekijöitä (esimerkiksi alojen eriytymistä sukupuolittain, verotusta ja palkkaa) ei kuitenkaan ole käsitelty riittävästi. Monet jäsenvaltiot ovat esittäneet erilaisia toimenpiteitä, joilla pitäisi olla positiivista vaikutusta *sukupuolten palkkaerojen* vähentämiseen, mutta useimmat toimet ovat hajanaisia etenkin maissa, joissa erot ovat suurimmat. Monet aloitteista ovat vapaaehtoisia eikä niiden vaikutuksia arvioida. *Lastenhoitopalvelut* on asetettu etusijalle useimmissa jäsenvaltioissa, mutta toimien kohdentaminen ja tavoitteenasettelu vaihtelevat suuresti, eikä palveluiden laatuun ja kohtuuhintaisuuteen ole kiinnitetty riittävästi huomiota. *Tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistaminen (mainstreaming)* on edelleen epäjärjestelmällistä, eikä nykyisten järjestelmien ja uusien toimintalinjojen tasa-arvovaikutuksia arvioida.

Heikommassa asemassa olevien ryhmien integroituminen

Erityisen vaikeassa tilanteessa olevien ryhmien tehokkaampi integroiminen työmarkkinoille on tärkeää työvoiman tarjonnan ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi. Useimmissa jäsenvaltioissa on toimintalinjoja *pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittavien määrän* vähentämiseksi sekä *vammaisten, maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen* työmarkkinatilanteen parantamiseksi. Suuria eroja on silti edelleen, ja toimia on tehostettava ja laajennettava, jotta katettaisiin muita heikommassa asemassa olevia ryhmiä, kuten heikosti koulutetut, sosiaalietuuksia saavat ja yksinhuoltajat. Työnantajien olisi osallistuttava aktiivisemmin heikommassa asemassa olevien ryhmien työmarkkinaosuuden lisäämiseen.

Työnteosta kannattavaa

Työvoimaosuuden kohottamiseksi ja osallisuutta edistävien työmarkkinoiden vahvistamiseksi on keskeisen tärkeää vähentää työttömyyttä, työmarkkinoiden ulkopuolella olemista ja köyhyysloukkuja. Yhä useammat jäsenvaltiot ovat toteuttamassa uudistuksia, joilla *työnteosta tehdään kannattavaa*. Uudistuksissa käsitellään verojen ja etuuksien yhteisvaikutuksia. Niissä keskitytään suureksi osaksi *verojen alentamiseen* ja työssäkäyville myönnettäviin etuuksiin, joita on otettu tai ollaan ottamassa käyttöön yhä useammassa jäsenvaltioissa. Jotkin jäsenvaltiot ovat tiukentaneet *etuuksien saamiseen tai kestoon liittyviä ehtoja*, mutta etuusjärjestelmien uudistukset eivät ole riittävän kattavia. Useiden jäsenvaltioiden on edelleen poistettava tekijöitä, jotka jarruttavat pienipalkkaisen työn vastaanottamista, etenkin käsittelemällä työmarkkinoiden ulkopuolella olevien tilannetta ja harkitsemalla muita kuin rahallisia kannustimia – myös työn laatuun liittyviä näkökohtia – työn vastaanottamiseksi. Etenkin maissa, joissa ikääntyvien työntekijöiden työllisyys on alhainen, tarvitaan muitakin etuus-, vero- ja eläkejärjestelmien uudistuksia, joilla pyritään pitämään ikääntyvät työntekijät pidempään työelämässä. Jäsenvaltioiden olisi toteutettava toimia välillisten työvoimakustannusten alentamiseksi etenkin heikosti koulutetun ja pienipalkkaisen työvoiman osalta.

Pimeän työn muuttaminen ilmoitetuksi työksi

Pimeä työ vääristää yritysten välistä kilpailua ja haittaa työntekijöiden kestäväää integroitumista työmarkkinoille. Kansalliset toimintasuunnitelmat vahvistavat, että jäsenvaltiot ovat sitoutuneet tiiviimmin käsittelemään pimeään työhön liittyviä ongelmia yhtenäisemmällä lähestymistavalla, jossa yhdistyvät yritysten toimintaympäristön yksinkertaistaminen, vero- ja etuusjärjestelmien uudistaminen, lainsäädännön noudattamisen valvonnan parantaminen sekä seuraamusten soveltaminen. Ongelman luonteen ja laajuuden ymmärtämiseksi on toteutettava lisätoimia. Jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet toimenpiteistä, joilla yksinkertaistetaan *hallinnollisia menettelyjä ja työnteon ja sosiaaliturvamaksujen rekisteröintiä* sekä parannetaan asiaan liittyvien viranomaisten välistä koordinoitua. Lisäksi useat jäsenvaltiot raportoivat työn houkuttelevuuden parantamiseksi toteutetuista *verotoimenpiteistä, joilla ehkäistään pimeää työtä ja tehdään työnteosta kannattavaa*. Monissa jäsenvaltioissa on toteutettu *ulkomaalaisille työntekijöille tai laittomille maahanmuuttajille* suunnattuja toimia; niissä on esimerkiksi parannettu tiedottamista työmarkkinaoikeuksista ja tehostettu työolojen valvontaa.

Alueellisten erojen käsittely

Alueiden väliset *työllisyys- ja työttömyyserot* ovat edelleen huomattavia ja kohoavat entisestään laajentumisen myötä. Tutkimukset vahvistavat, että henkilöpääomaan tehtyjen investointien ja talouden tuloksen välillä on vahva korrelaatio kansallisella ja alueellisella tasolla, ja näin ollen investoinnit ovat alueellisen koheesipolitiikan tärkeä väline. Tässä Euroopan sosiaalirahasto on tärkeässä asemassa.

Hyvä hallintotapa ja yhteistyökumppanuus suuntaviivojen täytäntöönpanossa

Työllisyyspolitiikan onnistuminen riippuu täytäntöönpanon laadusta. Vuoden 2003 kansalliset toimintasuunnitelmat ovat yleisesti ottaen hyvin laadittuja perusasiakirjoja, mutta vain harvoissa tapauksissa toimintasuunnitelma on tärkein väline, jossa pohditaan ja määritellään kansallisia työllisyyspolitiikan prioriteetteja. Etenkin *parlamentaaristen elinten osallistumista* on lisättävä. *Työmarkkinaosapuolia ja alue- ja paikallisviranomaisia* pidetään kansallisen hallitusten tärkeinä yhteistyökumppaneina, mutta niiden osallistumista kansallisiin toimintasuunnitelmiin voitaisiin parantaa.

Jäsenvaltiot pyrkivät yhä useammin raportoimaan budjettiprioriteeteista kansallisissa toimintasuunnitelmissa, mutta tiedot ovat hajanaisia. Toimintasuunnitelmien täytäntöönpanoa ja siitä vastaavia palveluita koskevissa tiedoissa keskitytään julkisten työnvälitysviranomaisten asemaan, ja muita palveluita, kuten koulutus- ja sosiaalipalveluita, käsitellään vain vähän.

Työllisyyspolitiikan hallintotapaa on parannettava sekä jäsenvaltioiden että EU:n tasolla. Kansallisella tasolla tämä tarkoittaa uudistukseen liittyvien yhteistyökumppanuuksien perustamista, EU:n tasolla asetettuihin tavoitteisiin pyrkivän kunnianhimoisen työllisyyspolitiikan laatimista sekä kansallisten toimintasuunnitelmien käytön tehostamista keskeisinä suunnittelu- ja valvonta-asiakirjoina, jotka yhdistävät uudistuksen eri tekijät. Yhteisön tasolla tämä tarkoittaa EU:n maakohtaisten suositusten aseman vahvistamista, EU:n varojen parempaa kohdentamista Lissabonin tavoitteiden saavuttamiseksi, Euroopan tason työmarkkinaosapuolten tiiviimmän sitoutumisen edistämistä sekä kokemusten vaihtoon perustuvan järjestelmällisemmän ja avoimemman vastavuoroisen oppimisen vahvistamista ja sen tulosten levittämistä.

JOHDANTO

Tässä yhteisessä työllisyysraportissa luodaan ensimmäinen katsaus työllisyystilanteeseen ja arvioidaan, miten jäsenvaltiot ovat edistyneet pannessaan täytäntöön vuosiksi 2003–2006 sovittuja uusia työllisyyden suuntaviivoja, joiden kolmena laaja-alaisena tavoitteena olivat täystyöllisyys, työn laatu ja tuottavuus sekä sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen osallisuuden edistäminen. Työllisyysraportissa arvioidaan sovittujen tärkeimpien tavoitteiden ja suuntaviivojen saavuttamista kaikissa EU:n maissa ja tehdään lyhyt maakohtainen katsaus. Työllisyyskomitean hyväksymät avain- ja konteksti-indikaattorit tukevat analyysia, ja ne esitetään liitteissä.

Euroopan yhteisön perustamissopimuksen VIII osastossa määrätään periaatteista ja menettelyistä koordinoitun työllisyysstrategian kehittämiseksi. Perustamissopimuksen 128 artiklassa esitetään strategian laatimiseen johtavat vaiheet, joihin kuuluvat vuosittaiset suuntaviivat jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkaa varten sekä kunkin jäsenvaltion neuvostolle ja komissiolle vuosittain toimittama kansallinen toimintasuunnitelma tärkeimmistä toimenpiteistä, jotka ne ovat toteuttaneet työllisyyspolitiikassaan suuntaviivojen mukaisesti. Neuvosto ja komissio esittävät kansallisten toimintasuunnitelmien perusteella Eurooppa-neuvostolle yhteisen työllisyysraportin EU:n työllisyystilanteesta ja työllisyyden suuntaviivojen täytäntöönpanosta. Eurooppa-neuvosto puolestaan antaa tämän raportin perusteella vuosittain päätelmät, joiden pohjalta taas suuntaviivoja voidaan muotoilla uudelleen. Lisäksi komission antaman suosituksen perusteella neuvosto osoittaa jäsenvaltioille asianmukaisia suosituksia.

Euroopan työllisyysstrategia, jota on kehitetty edellä esitetyissä institutionaalisissa puitteissa, on tärkeä tekijä EU:n laajemmalla poliittisella alustalla, joka on määritelty Lissabonissa ja sen jälkeen kokoontuneissa Eurooppa-neuvostoissa. Vuonna 2002 päätettyyn politiikan koordinaatioprosessin järjeistämiseen liittyen Lissabonin ohjelmaan vaikuttavat tärkeimmät alat eli tämä yhteinen työllisyysraportti, työllisyyspolitiikan laajojen suuntaviivojen täytäntöönpanoa koskeva raportti ja sisämarkkinastrategian täytäntöönpanoraportti esitetään osana ”täytäntöönpanopakettia”. Järjeistämisen tarkoituksena on synkronoida ja vahvistaa politiikan koordinoitua ja yhtenäisyyttä.

Kunkin jäsenvaltion syksyllä 2003 toimittamat työllisyyttä koskevat kansalliset toimintasuunnitelmat ovat raportin pääasiallinen lähde, ja tärkeän panoksen tämän vuoden työllisyysraporttiin muodostaa Euroopan työllisyystyöryhmän laatima raportti. Työryhmä perustettiin keväällä 2003 kokoontuneen Eurooppa-neuvoston kehotuksesta, ja sen puheenjohtajana toimi Wim Kok, joka esitti raportin Euroopan komissiolle 26. marraskuuta 2003².

Raportin loppuosassa luonnostellaan keskeisiä aiheita, jotka esitetään keväällä 2004 kokoontuvalle Eurooppa-neuvostolle.

² *Jobs, Jobs, jobs – Creating more Employment in Europe*, Wim Kokin johtaman työllisyystyöryhmän raportti.

1. POLIITTINEN JA TALOUDELLINEN TAUSTA

Tätä yhteistä työllisyysraporttia julkaistaessa on varovaisia toiveita EU:n työmarkkinoiden elpymisestä. Viime vuosien aikana toteutettu työllisyyspolitiikka ja rakenneuudistukset ovat karaisseet Euroopan työmarkkinoita mukautumaan paremmin suuriin muutoksiin, mikä tulee esiin työllisyyden suhteellisessa joustavuudessa viime aikoina. Nyt voidaan aloittaa paremmasta tilanteesta kasvun ja korkean työllisyyden saavuttamiseksi, vaikka onkin pidettävä mielessä, että työvoiman hamstraus ja taloussuhdanteen viivästyneet vaikutukset työllisyyteen hidastavat työllisyyden kasvua. Euroopan uusi työllisyysstrategia tarjoaa yhtenäisen ja johdonmukaisen vastauksen EU:n työllisyyshaasteiden käsittelyyn. Tässä raportissa tarkastellaan sitoumuksia, jotka jäsenvaltiot ovat tehneet tarkistettujen työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti, ja keskitytään aloille, joilla edistyminen ja toteuttaminen ovat kiireisimpiä. Nyt toteutettavat toimet tukevat talouden ja työllisyyden elpymistä.

1.1 TYÖLLISYYSKASVU SEISAHDUKSISSA

EU:n työmarkkinoiden alkuvaiheen voimakkaan joustavuuden jälkeen talouskasvun hidastumisen vaikutukset ovat alkaneet tuntua pahemmin.

Talouskasvun hidastumisen jälkeinen työmarkkinoiden kehitys osoittaa, että EU:n työllisyys on nyt vastustuskykyisempää talouden heikkouksille kuin aikaisemmin. Työllisyyden reagointi talouskasvun hidastumiseen on tähän mennessä ollut paljon hillitympää kuin edellisen hidastumisen aikana 1990-luvulla. Työpaikkoja syntyy ja häviää eri tavalla kuin 1990-luvun alussa; työllisyys maatalouden ja teollisuuden alalla on nyt laskenut vähemmän, ja palvelualalle on syntynyt huomattavasti enemmän työpaikkoja.

Nykyinen joustavuus on pääasiassa seurausta Euroopan työmarkkinoiden muutoksista, jotka tapahtuivat 1990-luvun jälkipuoliskolla ja vaikuttivat mekanismeihin, jotka liittävät työllisyyden ja osallistumisen taloussuhdanteisiin. Kaiken kaikkiaan naisten ja nuorten kasvavien osallistumisasteiden, työikäisen väestön kohoavan ammattitaitotason ja uudentyyppisten työsopimusten lisääntymisen vaikutukset yhdessä ovat helpottaneet työllisyyttä suosivaa kasvua, jota tukivat myös työmarkkinaosapuolten työllisyyttä suosiva palkkapolitiikka ja välillisten työvoimakustannusten leikkaukset.

Talouskasvun hidastumisen vaikutukset tuntuivat Euroopassa lähes läpi vuosien 2002 ja 2003, kun BKT:n kasvu oli alle yhden prosentin. Useiden vuosien voimakkaan työpaikkojen lisääntymisen jälkeen *työllisyyskasvu pysähtyi vuoden 2003 alussa*. Työttömyyden laskusuunta kääntyi vuoden 2001 puolivälissä, ja työttömyysaste on *vähitellen noussut* vuoden 2001 alimmalta tasolta 7,3 prosentista vuoden 2003 tasoon 8 prosenttiin. Työllisyyden odotetaan kasvavan vain hitaasti vuosina 2004–2005.

Vuonna 2004 riskinä on, että työllisyyskasvun seisahtuminen jatkuu ja työttömyys kasvaa, ellei talouskasvu vilkastu ja uusia työmarkkinauudistuksia toteuteta. Vaikka vaatimatonta elpymistä tapahtuisikin, työllisyyskasvu saattaa olla vähäistä, koska voidaan olettaa, että yritykset ovat keränneet varatyövoimaa hidastuneen talouskasvun aikana. Työvoiman tarjonnan kasvaminen on keskeisen tärkeää Lissabonin tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta työvoiman kasvun ollessa työllisyyskasvua suurempi työttömyys saattaa hyvinkin kasvaa edelleen lähitulevaisuudessa.

1.2 KESKIPITKÄN AIKAVÄLIN TYÖLLISYYSSTRATEGIA EDELLEEN PERUSTELTU

Työllisyyskehitys on keskeinen tekijä vuonna 2000 määritetyssä Lissabonin päämäärässä, jonka mukaan EU:n on tultava maailman kilpailukykyisimmäksi ja dynaamisimmaksi osaamistaloudeksi, joka kykenee ylläpitämään kestäväää talouskasvua, luomaan uusia ja parempia työpaikkoja ja lisäämään sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Nämä liittyvät läheisesti tärkeisiin uudistuksiin eläke-, koulutus- ja tutkimusalalla, sosiaalisen osallisuuden sekä tavara-, palvelu- ja työmarkkinoiden alalla.

Euroopan uusi työllisyysstrategia laadittiin Lissabonin tavoitteiden tueksi. Uusissa suuntaviivoissa vahvistetaan kolme laaja-alaista ja toisiaan täydentävää tavoitetta, jotka ovat täystyöllisyys, työn laatu ja tuottavuus sekä sosiaalinen osallisuus ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus. Näiden tavoitteiden tueksi asetettiin kymmenen erityistä toiminta-alaa, ja suuntaviivoihin sisältyy myös toimia työllisyyspolitiikan hallintotavan parantamiseksi.

Hitaan talouskasvun, elpymisen aikatauluun ja laajuuteen liittyvän pitkittyneen epävarmuuden sekä rakenneuudistusten jatkamiseen ja tehostamiseen liittyvän valtioiden ja hallitusten päämiesten huolestumisen vuoksi Eurooppa-neuvosto kehotti keväällä 2003 komissiota perustamaan *Euroopan työllisyystyöryhmän, jonka puheenjohtajana toimi Alankomaiden entinen pääministeri Wim Kok*. Ryhmän tehtävänä oli kartoittaa käytännön uudistuksia, joilla saattaisi olla suoraa ja välitöntä vaikutusta työllisyysstrategian täytäntöönpanoon jäsenvaltioissa.

Työllisyystyöryhmä otti huomioon monissa jäsenvaltioissa saavutetut rakenteelliset parannukset ja työllisyyden kasvun 1990-luvun puolivälistä vuoteen 2002 ja varoitti, että Euroopan unionilla on vaarana, että se ei pääse Lissabonissa vuonna 2000 asetettuihin kunnianhimoisiin tavoitteisiin. Elleivät jäsenvaltiot tehosta pyrkimyksiään, vuodeksi 2010 asetetun yleistavoitteen ja työllisyystavoitteiden saavuttaminen vaikuttaa yhä epätodennäköisemmältä.

Vastatessaan talouskasvun hidastumiseen Euroopan ei pitäisi unohtaa laajempia ja pitkäaikaisempia haasteitaan. Globalisaatio ja taloudellinen integraatio vaikuttavat yhä enemmän eurooppalaisten elin- ja työtapoihin ja vaativat nopeita vastauksia muutoksiin ja muutostenhallintaa. Väestön nopea ikääntyminen asettaa kyseenalaiseksi Euroopan kilpailukykyyn säilymisen ja työllisyys- ja talouskasvun paranemisen tulevaisuudessa.

Työryhmä ei halunnut tehdä EU:n suuntaviivoihin lisämuutoksia vaan katsoi, että EU:n tasolla olisi nyt painotettava jäsenvaltioiden toteuttamien uudistusten seuranta. Tässä raportissa tarkastellaan, miten jäsenvaltiot ovat reagoineet kaikkiin työllisyyden suuntaviivoihin ottaen huomioon työllisyysryhmän arviot ja ehdotukset.

Työllisyystyöryhmä kehotti jäsenvaltioita toimimaan päättäväisesti *nyt* luottamuksen lisäämiseksi ja talouskasvun tukemiseksi. Lyhyellä aikavälillä on tarpeen luoda lisää työpaikkoja, mutta tämän lisäksi raportissa korostetaan, että työllisyyspolitiikalla on parannettava sekä työllisyyttä että tuottavuutta, jotka ovat Euroopan talouskasvupotentiaalnin keskeiset tekijät ja elintärkeät osat Lissabonin strategiaa.

Työllisyystyöryhmä esitti neljä keskeistä vaatimusta työllisyyden ja tuottavuuden vahdittamiseksi:

- lisään työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä

- houkutellaan enemmän ihmisiä työmarkkinoille
- investoidaan enemmän ja tehokkaammin henkilöpääomaan
- varmistetaan uudistusten tehokas täytäntöönpano paremmalla hallintotavalla.

Työryhmä kartoitti näihin liittyvät yleiset toimintaprioriteetit jäsenvaltioille. Se myös käsitteli erikseen uudistuksia, joita kussakin nykyisessä viidessätoista ja tulevassa kymmenessä jäsenvaltiossa tarvitaan.

Uudella strategialla on myös tarkoitus tukea työllisyyden ja työmarkkinoiden uudistuksia kymmenessä uudessa jäsenvaltiossa, joiden on määrä liittyä EU:hun vuonna 2004. Uusilla jäsenvaltioilla on edessään suuria poliittisia, taloudellisia ja institutionaalisia rakenneuudistuksia, ja ne ovat käynnistäneet mittavia työmarkkinuudistuksia kymmenen viime vuoden aikana mukautuakseen markkinatalouteen ja valmistautuakseen jäsenyyteen. Ne ovat tiiviissä yhteistyössä Euroopan komission kanssa laatineet yhteisiä arviointiasiakirjoja työllisyystilanteensa ja työmarkkinoidensa haasteista ja raportoineet edistymisestä säännöllisesti.³ Ne osallistuvat koordinoituun Euroopan työllisyysstrategiaan täysimittaisesti 1. päivästä toukokuuta 2004.

2. EU:N TYÖLLISYYSTAVOITTEIDEN YLEINEN ARVIOINTI

Vastauksena uusiin suuntaviivoihin vuonna 2003 laadituissa kansallisissa toimintasuunnitelmissa esitetään työllisyyspoliittinen lähestymistapa, joka kaiken kaikkiaan kattaa melko tasapuolisesti työllisyysstrategian kolme laaja-alaista tavoitetta, vaikkakin joissakin tapauksissa laatua ja tuottavuutta ja/tai sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskevia tavoitteita ei esitetä tasa-arvoisesti täystyöllisyyttä koskevan tavoitteen kanssa.⁴ Seuraavassa tarkastellaan edistymistä eri tavoitteissa.

2.1 TÄYSTYÖLLISYYS: EU UHKA JA JÄÄDÄ JÄLKEEN TYÖLLISYYSTAVOITTEISTA

Edistyminen kohti Lissabonissa sovittua 70 prosentin työllisyysasteen tavoitetta on pysähtynyt, ja jo nyt on selvää, että EU ei pääse vuodeksi 2005 asetettuun välitavoitteeseen (Tukholmassa sovittu 67 %). Kokonaistyöllisyysaste on taantunut vuonna 2003 vuoden 2002 tasolle (64,3 %). Talouden elpyessäkin työllisyysaste saattaa nousta vain 65 prosenttiin vuonna 2005. Joissakin jäsenvaltioissa, joissa on erittäin alhaiset työllisyysasteet (Kreikka, Espanja ja Italia), on tapahtunut hieman nousua, ja niissä työllisyyskasvu jatkui vuosina 2002 ja 2003. Silti vain neljä jäsenvaltiota pääsi 70 prosentin tavoitteeseen (Tanska, Alankomaat, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) ja Suomi, Portugali ja Itävalta olivat lähellä.

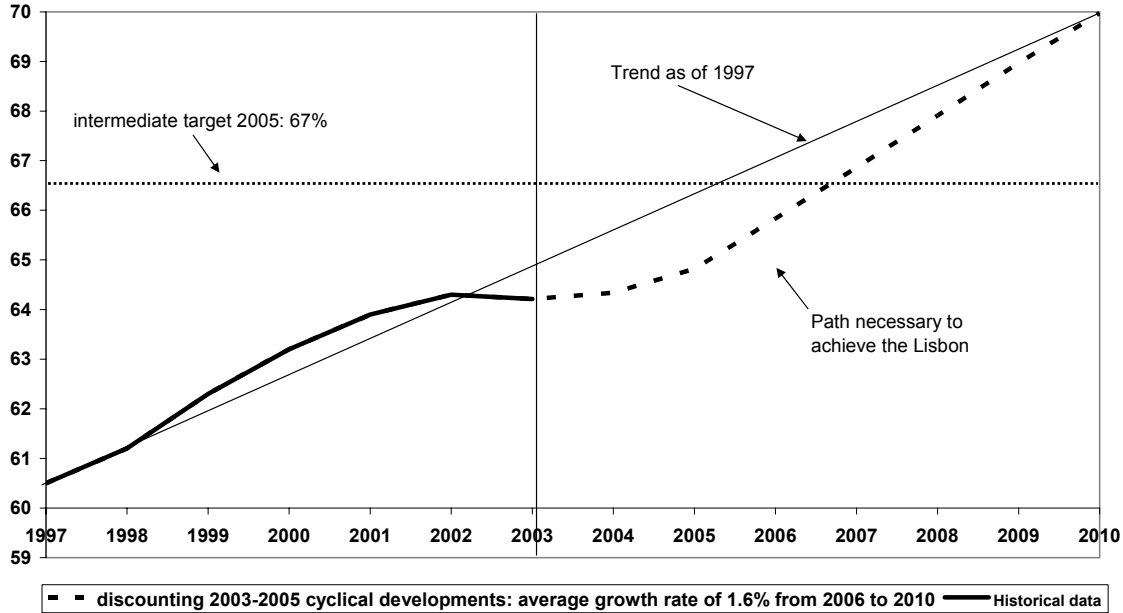
Pitkittynyt kasvun hidastuminen merkitsee tasaista tai hyvin heikkoa työllisyyden kasvua kolmena vuonna (2002–2004) eikä lainkaan tai vain hyvin vähäistä parannusta työllisyysasteeseen tällä kaudella. Tämän vuoksi EU ei saavuta vuodeksi 2005 asetettuja työllisyyttä koskevia välitavoitteita, kuten alla olevasta kaaviosta näkyy, ja työllisyyskasvun

³ ”Edistyminen työllisyyspolitiikkaa koskevien yhteisten arviointiasiakirjojen toteuttamisessa liittymässä olevissa maissa”, KOM(2003) 663.

⁴ Laatua ei tuoda nimenomaisesti esiin Saksan (vain liitännäistoimenpiteenä), Italian, Alankomaiden ja Yhdistyneen kuningaskunnan vuoden 2003 kansallisissa toimintasuunnitelmissa. Sosiaalisen osallisuuden edistämistä ei käsitellä Saksan, Itävallan ja Italian suunnitelmissa. Tämä ei kuitenkaan rajoita näiden toimintasuunnitelmien todellista sisältöä näiden tavoitteiden osalta.

on kiihdyttävä huomattavasti tulevina vuosina. Jotta saavutettaisiin Lissabonin 70 prosentin tavoite, työllisyyden olisi lisäännyttävä vuosina 2004–2010 keskimäärin 1,6 prosenttia. Tämä tarkoittaa nykyisen suuntauksen muuttamista, mutta tavoite ei ole saavuttamattomissa, jos tilannetta verrataan vuosien 1997–2000 työllisyyskasvuun. Tämän mukaisesti 15 jäsenvaltion EU:hun tarvittaisiin noin 15 miljoonaa uutta työpaikkaa, ja jos tavoite asetettaisiin 25 jäsenvaltion EU:lle, määrä olisi lähellä 22:a miljoonaa työpaikkaa.

Chart 1: PATH TO LISBON EMPLOYMENT RATE TARGET: 1997-2010



Lähde: Komission yksiköt. Euroopan työvoimatutkimus vuoteen 2003 asti. Vuosien 2003–2005 työllisyysasteen ennustamiseen on käytetty talouden ja rahoituksen pääosaston työllisyysennusteita ja Eurostatin väestöennusteita. Vuodesta 2005 lähtien työllisyysaste on ekstrapoloitu ja oletuksena on käytetty jatkuvaa vuotuista lisäystä.

LEGEND FOR CHART 1	
Original in English	Translation into Finnish
Chart 1: PATH TO LISBON EMPLOYMENT RATE TARGET: 1997–2010	Kaavio 1: LISSABONIN TYÖLLISYYSTAVOITTEESEEN PYRKIMINEN (1997–2010)
trend as of 1997	suuntaus vuodesta 1997
intermediate target 2005: 67%	välitavoite 2005: 67 %
path necessary to achieve the Lisbon	Lissabonin tavoitteen saavuttamiseksi vaadittava suunta
discounting 2003–2005 cyclical developments: average growth rate of 1.6% from 2006 to 2010	vuosien 2003–2005 suhdannekehitystä ei otettu huomioon: keskimääräinen kasvuaste 1,6 % 2006–2010
historical data	vanhat tiedot

Kokonaiskuvaan kätkeytyvät erilaiset suuntaukset sukupuolten työllisyysasteissa. *Naisten työllisyysaste koheni edelleen vuonna 2002 ja on 55,6 prosenttia ja näin ollen oikeassa kurssissa vuodeksi 2005 asetettua välitavoitetta (57 %:a) ajatellen.* Naisten työllisyysaste ylittää EU:lle vuodeksi 2010 asetetun 60 prosentin tavoitteen seitsemässä jäsenvaltiossa (Tanskassa, Alankomaissa, Itävallassa, Portugalissa, Suomessa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa). EU:n keskiarvoon vaikuttaa selvästi neljän jäsenvaltion (Belgian, Kreikan, Espanjan ja Italian) naisten alhainen työllisyysaste. Jotta päästäisiin 60 prosentin tavoitteeseen, vuodesta 1997 lähtien jatkuneen naisten keskimääräisen työllisyysasteen vuosikasvun on jatkettava samanlaisena vielä seitsemän seuraavan vuoden ajan. Tässä ei voida luottaa pelkkään talouskasvuun vaan myös uudistustahti on säilytettävä.

Lissabonin tavoitteen saavuttaminen riippuu merkittävästi ikääntyvien työntekijöiden työllisyysuuntauksista. *Vaikka ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteet kohosivat merkittävästi vähän yli 40 prosenttiin vuonna 2002, 50 prosentin tavoite on huomattavan kaukana.* Siihen on päässyt vain neljä jäsenvaltiota (Tanska, Portugali, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) ja kaksi (Suomi ja Irlanti) voi saavuttaa sen. Edistyminen tavoitteen saavuttamisessa riippuu olennaisesti muista jäsenvaltioista (etenkin Belgiasta, Ranskasta, Italiasta, Luxemburgista ja Itävallasta), joissa ikääntyvien työllisyysaste on alle 33 prosenttia. Tämän vuoksi tarvitaan pikaisia toimia ikääntyvien työntekijöiden määrän lisäämiseksi mutta myös sen varmistamiseksi, että tulevat ikääntyvät työntekijät – nykyinen 40–50-vuotiaiden ryhmä – pysyvät työmarkkinoilla pidempään. EU:n 50 prosentin tavoitteen saavuttamiseksi työssä olevien 55–64-vuotiaiden määrän on lisäännyttävä 7 miljoonalla vuoteen 2010 mennessä, jos tarkastellaan 15:n jäsenvaltion EU:ta.

Jäsenvaltiot ovat toteuttaneet erilaisia uudistuksia, joilla pyritään lisäämään osallistumista ja työvoiman tarjontaa. Tästä esimerkkejä ovat työnteon kannattavuutta lisäävä politiikka, aktiivinen työvoimapolitiikka, yleissivistävä ja ammatillinen koulutus ja liikkuvuus. Uudistukset työpaikkojen luomista suosivan ympäristön parantamiseksi ovat kuitenkin vähemmän kattavia. Toisinaan niissä keskitytään työpaikkojen luomiseen vähentämällä työvoimakustannuksia (Belgia, Ranska ja Itävalta), purkamalla sääntelyä (Saksa, Ranska ja Italia), kannustamalla pk-yritysten kehittämistä ja innovaatioita (Kreikka, Irlanti, Alankomaat, Itävalta, Suomi, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta), tukemalla aluekehitystä (Portugali ja Irlanti) tai vain turvautumalla talouskasvun ja joustavien työmarkkinoiden vuorovaikutukseen (Tanska, Espanja ja Italia). Tietoon perustuvan talouden tarjoamia mahdollisuuksia työpaikkojen luomisessa ei käsitellä kovin näkyvästi toimintapaketissa.

Vastauksissaan vuoden 2003 työllisyyden suuntaviivoihin jäsenvaltiot ovat osoittaneet *laajempaa sitoutumista asettamalla kansallisia tavoitteita*, jotka liittyvät työllisyysasteisiin tai työpaikkojen luomiseen hallituskauden aikana (ks. taulukko liitteessä 2). Joissakin näistä (varsinkin Belgian, Ranskan, Kreikan, Itävallan ja Suomen) ollaan kunnianhimoisempia kuin aiemmin. Tavoitteiden asettamisen tueksi uudistusten täytäntöönpanon on kuitenkin oltava tiukempaa.

2.2 TYÖN LAATU JA TUOTTAVUUS: HAJANAISTA EDISTYMISTÄ ERI ALOILLA

Työn laadun, tuottavuuden, työllisyyden ja sosiaalisen osallisuuden positiivista vuorovaikutusta on korostettu komission raportissa, joka on laadittu Brysselissä keväällä

kokoontuneen Eurooppa-neuvoston pyynnöstä⁵. Raportissa tehdään kattava katsaus työn laadun parantamisessa tapahtuneeseen edistykseen työllisyyden suuntaviivoissa määritellyn *moniulotteisen lähestymistavan* perusteella.

Työn tuottavuuden kasvun hidastuminen viime vuosikymmenen aikana on erityisen huolestuttavaa EU:n kannalta. Työn tuottavuuden kasvu on hidastunut entisestään viime vuosina, mikä on ristiriidassa työllisyyden kasvun kanssa. Verrattuna 1990-luvun alkupuoliskoon vuosina 1996–2002 työllisyyskasvun merkitys BKT:n kasvuun on lisääntynyt huomattavasti. Vertailun vuoksi voidaan mainita, että Yhdysvalloissa on onnistuttu – hiljattaiseen laskusuhdanteeseen saakka – yhdistämään voimakas työllisyyskasvu työn tuottavuuden paranemiseen, minkä tuloksena BKT:n kasvu siellä oli prosenttiyksikön korkeampaa kuin EU:ssa vuosina 1996–2002. On myös syytä mainita, että jotkin pienemmät EU-maat ovat suoriutuneet EU:n keskiarvoa ja jopa Yhdysvaltoja paremmin.

Lyhyellä aikavälillä työn tuottavuuden todellinen kasvu saattaa poiketa pitkän aikavälin kasvusta, etenkin hitaan talouskasvun aikana, jolloin tuottavuuden kasvun hidastuminen saattaa osittain olla seurausta ennemminkin työtuntien kuin ihmisten lukumäärän muutoksista. Vaikka työmarkkinauudistukset, joilla kannustetaan työvoimavaltaista kasvua, saattavatkin johtaa pitkän aikavälin potentiaalia alempaan tuottavuuden todelliseen kasvuun, tätä ei pitäisi pitää vastakkainasetteluna. Korkeampi työllisyysaste merkitsee kiistatonta BKT:n kasvua henkeä kohti, eikä tällä ole kielteisiä vaikutuksia olemassa olevan työvoiman tuottavuuden kasvuun pitkällä aikavälillä.

Tämän vuoksi on tarvetta toteuttaa samanaikaisesti toimia työllisyyskasvun ja pitkän aikavälin tuottavuuskasvun parantamiseksi, koska hiljattaiset suuntaukset eivät selvästikään ole rohkaisevia. Keskeisellä sijalla tässä on hyvin koulutettu, ammattitaitoinen ja sopeutumiskykyinen työvoima, ja EU:n onkin investoitava enemmän ja kustannustehokkaammin henkilöpääomaansa vakaan budjettipolitiikan puitteissa. EU:n on myös nopeutettava tietotekniikan levittämistä varsinkin palvelualalla, lisättävä investointeja tutkimukseen ja kehittämiseen sekä infrastruktuureihin, parannettava yrittäjyyskulttuuria ja nopeutettava uudistuksia tavara- ja palvelumarkkinoilla. Koska joillakin sektoreilla, joille perustettiin paljon työpaikkoja, tuottavuuden kasvu oli melko surkeaa, näillä aloilla työn laadun parantamiseksi toteutettavilla toimilla, mukaan lukien ammattitaidon päivittäminen ja asianmukaisempi työn organisointi, olisi pyrittävä ratkaisemaan myös tuottavuutta koskeva haaste.⁶

Kansallisissa toimintasuunnitelmissa tuottavuutta pidetään ensisijaisesti tavoitteena itsessään eikä oteta huomioon sen yhteyttä laatuun. Useimmissa maissa, joissa on korkea työllisyysaste (Yhdistynyt kuningaskunta, Alankomaat, Ruotsi ja Suomi), pidetään tuottavuuden lisäämistä keinona kompensoida odotettu työvoiman puute keskipitkällä aikavälillä. Useimmissa jäsenvaltioissa on näin ollen sijaa kattavammalle lähestymistavalle, jossa tunnustetaan työn laadun, tuottavuuden, työllisyyskasvun ja sosiaalisen osallisuuden positiivinen vuoro vaikutus.

Eri laatu-ulottuvuuksiin liittyvät viimeaikaiset suuntaukset ja saavutukset ovat kannustavia joiltakin osin. EU:ssa voidaan havaita parannuksia koulutuksen ja ammattitaidon alalla sukupuolierojen osalta (palkkaeroja lukuun ottamatta) ja työturvallisuuden alalla. Kussakin laatu-ulottuvuudessa on kuitenkin sijaa merkittäville parannuksille. Ikääntyvien

⁵ Ks. tiedonanto KOM(2003) 728, 16.11.2003, ”Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen”.

⁶ Tarkempia tietoja tuottavuuden suuntauksista ja suorituskyvystä löytyy seuraavista asiakirjoista: *Employment in Europe 2003*, 2. luku, ja *Annual Economic Review 2003*.

työntekijöiden työllisyysaste on kohoamassa hitaasti, mutta se on edelleen kaukana Tukholmassa asetetusta 50 prosentin tavoitteesta. Monessa jäsenvaltiossa nuorilla on yhä suurempia vaikeuksia löytää työpaikkoja, jossa olisi kohtuulliset uranäkymät. Muut kuin EU:n kansalaiset ovat selvästi heikommassa asemassa työllisyyden ja työttömyyden osalta, ja vammaisten ja etenkin vaikeasti vammaisten integroituminen työmarkkinoille on edelleen ongelmallista. Sukupuolten tasa-arvon alalla lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluiden riittämättömyys rajoittaa naisten suurempaa osallistumista, palkkaerot eivät juurikaan ole laskeneet ja alat ja ammatit ovat edelleen sukupuolittain eriytyneitä. Lisäksi vielä tuottavuuden kasvun suuntaus on aiheuttanut pettymyksen, kuten edellä on esitetty.

Vain muutamassa jäsenvaltiossa on pyritty käsittelemään jokaista laatu-ulottuvuutta kattavalla tavalla. Kaikissa jäsenvaltioissa on pikemminkin kartoitettu omat erityiset *kriittiset laatu-ulottuvuudet ensisijaisiksi toimintakohteiksi*. Esimerkiksi Italiassa, Espanjassa, Kreikassa ja Portugalissa keskeisiksi aiheiksi on nostettu joustavuuden ja työsuhdeturvan välinen tasapaino sekä sukupuolten tasa-arvo. Portugalissa ja Espanjassa taas on korostettu ammatillista koulutusta samoin kuin korkean tuottavuuden maissa (Tanskassa, Ranskassa, Suomessa ja Ruotsissa). Työterveys ja -turvallisuus ovat nousseet tärkeiksi aiheiksi monissa maissa, joista viidessä (Tanskassa, Kreikassa, Ranskassa, Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) on asetettu tavoitteita työtapaturmien vähentämiseksi. Myös työaika, jota kymmenessä ulottuvuudessa käsitellään vain epäsuorasti, on valittu keskeiseksi aiheeksi (Belgiassa, Luxemburgissa ja Suomessa).

2.3 SOSIAALINEN YHTEENKUULUVUUS JA SOSIAALINEN OSALLISUUS: LISÄHUOMIOTA OSALLISUUTTA EDISTÄVILLE TYÖMARKKINOILLE

Rekisteröidyn työttömyyden lisäksi vuonna 2002 EU:n työikäisestä väestöstä 4,5 prosenttia oli työmarkkinoiden ulkopuolella mutta halusi työtä. Luku on hieman suurempi kuin vuonna 2001. Hiljattainen työttömyyden lisääntyminen on huolestuttavaa, koska se saattaa edeltää pitkäaikaistyöttömyyden lisääntymistä, joka on suuri riskitekijä sosiaalista syrjäytymistä ajatellen. Se myös vaikeuttaisi entisestään heikommassa asemassa olevien ryhmien pääsyä työmarkkinoille. Tällöin vammaisten, maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen, yksinhuoltajien, heikosti koulutettujen ja ikääntyvien työntekijöiden jo heikko työmarkkina-asema saattaisi vaikeutua entisestään (ks. suuntaviiva 7).

Sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskevissa kansallisissa toimintasuunnitelmissa⁷ esitetään kansalliset toimintatavat köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjumiseksi politiikan eri aloilla. Tämän jälkeen jäsenvaltioiden työllisyyttä koskevissa toimintasuunnitelmissa pyritään esittämään tarkemmin työllisyyspolitiikan panos sosiaaliseen osallisuuteen. Useimmilla jäsenvaltioilla on kuitenkin vielä huomattavasti parannettavaa siinä, missä määrin ne käsittelevät tavoitteita, jotka on asetettu sosiaalista osallisuutta koskevassa kolmannessa laaja-alaisessa suuntaviivassa.

Työllisyyttä koskevissa toimintasuunnitelmissa on yhteisenä lankana se, että työllisyydellä on erittäin merkittävä asema sosiaalisen osallisuuden edistämisessä. Siinä on kuitenkin eroja, missä määrin työvoimapolitiikkaa pidetään riittävänä torjumaan sosiaalista syrjäytymistä. Joissakin jäsenvaltioissa (Alankomaissa ja Suomessa) keskeisellä sijalla on esteiden poistaminen työmarkkinoille osallistumiselta. Tällaisessa ”työn tekeminen kannattavaksi” -lähestymistavassa suositetaan laaja-alaista sosiaaliturvan ja verotuksen uudistusta (verohelpotukset pienipalkkaisille, työtekoa jarruttavien tekijöiden poistaminen sekä

⁷ Sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskeva yhteinen raportti 2003.

tukitoimet, kuten lastenhoitopalveluiden tarjoaminen). Toisissa jäsenvaltioissa (Ranskassa, Portugalissa, Ruotsissa, Itävallassa ja Kreikassa) tunnustetaan kyllä työllisyyspolitiikan keskeinen asema sosiaalisen syrjäytymisen torjunnassa, mutta niissä keskitytään enemmän erityisten ryhmien vaikeaan tilanteeseen ja suositaan räätälöityjä toimenpiteitä, joissa otetaan huomioon kyseisten henkilöiden yksilölliset tarpeet. Jäsenvaltiot⁸ myös tunnustavat työllisyyspolitiikan rajoitukset ja korostavat tarvetta parantaa yhteisvaikutusta muiden alojen politiikan kuten koulutus-, terveydenhuolto- tai asuntopolitiikan kanssa todella moniulotteisella lähestymistavalla.

Barcelonan Eurooppa-neuvosto kehotti jäsenvaltioita asettamaan kansalliset tavoitteet köyhyyden alentamiseksi vuoteen 2010 mennessä. Useimmat hyödynsivät osallisuutta koskevissa toimintasuunnitelmissa ja työllisyyttä koskevissa toimintasuunnitelmissa annettua mahdollisuutta asettaa tällaiset tavoitteet. Esimerkkejä ovat Kreikka (vähentää köyhyysriskissä olevien prosenttiosuutta vuoteen 2010 mennessä 15 EU-maan keskiarvoon), Alankomaat (nostaa etnisten vähemmistöjen työllisyysaste 54 %:iin vuoteen 2005 mennessä), Ruotsi (puolittaa sosiaalitukea tarvitsevien määrä vuosina 1999–2004) ja Ranska (lisätä sosiaaliavun saajien siirtymistä pois työttömyydestä vuosina 2003–2005). Yhdistynyt kuningaskunta pyrkii nostamaan 70 prosenttiin työssäkäyvien yksinhuoltajien osuuden, vähentämään työttömissä kotitalouksissa elävien lasten osuutta ja lisäämään heikommassa asemassa olevien alueiden ja ryhmien työllisyysastetta.

Alueiden välisiin eroihin keskittyminen ei ole niin näkyvää (poikkeuksena Portugali, Kreikka, Belgia ja Yhdistynyt kuningaskunta), vaikka työmarkkinatilanteen alueelliset erot ovat edelleen huomattavat. Työmarkkinoille osallistumista koskevat eroavaisuudet alueiden välillä etenkin työttömyyden osalta ja suuri eriarvoisuus eri sosiaaliryhmien välillä synnyttävät köyhiä alueita ja sosiaalista syrjäytymistä EU:n vauraimmillakin alueilla. Näiden eriarvoisuuksien käsittelyssä tarvitaan tasapuolisesti tuottavia ja inhimillisiä investointeja sekä palkkasopimusten kaltaisia työmarkkinauudistuksia, joissa otetaan huomioon alueelliset ja paikalliset olosuhteet.

Suuntaus on käännettävä tulevina vuosina, jotta saavuttaisiin Lissabonin tavoitteet. Sekä työllisyyden että työvoiman tuottavuuden kasvun on kiihdyttävä merkittävästi. Hiljattaiset työmarkkinauudistukset ovat osoittaneet toimivuutensa lisäämällä työllisyyden kykyä sietää talouskasvun hidastumista. Lisäksi yrittäjyyden, tutkimuksen ja innovaatioiden levittämisen voimakkaampi tukeminen sekä henkilöresursseihin tehtävien investointien lisääminen ja tehostaminen ovat kaikki yhtä tärkeitä muutoksen aikaan saamisessa. Uudistuksiin on panostettava voimakkaasti, ja samalla on uudistettava tuote-, palvelu- ja pääomamarkkinoita.

Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava sitoutumisensa tällaisiin uudistuksiin asettamalla kansalliset työllisyysastetavoitteet työllisyysryhmän ehdotuksen mukaisesti ja parantamalla yhteisvaikutusta työllisyyden, laadun ja tuottavuuden sekä sosiaalista osallisuutta edistävän politiikan välillä uudistustoimissa. Panemalla täytäntöön kymmenen erityissuuntaviivaa jäsenvaltiot edistävät osaltaan työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä ja työvoiman tarjontaa ja parantavat henkilöpääoman tasoa, mitkä kaikki työllisyysryhmä on todennut keskeisiksi edellytyksiksi onnistumista varten.

⁸ Esim. Tanskassa käytetään ”negatiivisen sosiaalisen perinnön” käsitettä, ja Kreikassa tunnustetaan perheen kokoonpanon ja koulutuksen kaltaiset tekijät.

3. ERITYISSUUNTAVIIVOJEN TÄYTÄNTÖÖNPANO: TOIMIEN JA POLITIIKAN ASRVIOINTI

3.1 TYÖTTÖMIIN JA TYÖMARKKINOIDEN ULKOPUOLELLA OLEVIIN KOHDISTETUT AKTIVOIVAT JA ENNALTAEHKÄISEVÄT TOIMENPITEET

Tosiseikat ja haasteet

Taloukasvun hidastuminen on pysäyttänyt EU:n työttömyysasteen pitkään jatkuneen putoamisen. Työttömyysaste on kohonnut vuoden 2001 tasolta 7,4 prosentista 8,1 prosenttiin vuonna 2003, ja 15:n jäsenvaltion EU:ssa on tällä hetkellä työttömänä noin 14 miljoonaa ihmistä. *Pitkäaikaistyöttömyys* on vakiintunut yli 3 prosentin tasolle (Kreikassa ja Italiassa yli 5 %:iin). Pitkäaikaistyöttömyys vaikuttaa suhteellisesti enemmän naisiin kuin miehiin (naisten keskimääräinen aste 3,6 % miesten 2,6 %:iin verrattuna) Suomea, Irlantia, Ruotsia ja Yhdistynyttä kuningaskuntaa lukuun ottamatta. *Nuorisotyöttömyys* lisääntyi vuoden 2003 alkupuoliskolla, ja Kreikassa, Italiassa, Espanjassa, Suomessa, Ranskassa ja Belgiassa tasot ovat erittäin korkeat.⁹

Vaikka kokonaistyöttömyysasteen odotetaan vakiintuvan kahden seuraavan vuoden aikana, *pitkäaikaistyöttömyyden ja työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumisen kasvamista koskeva riski* on olemassa jatkuvasti. Tämä edellyttää lisähuomion kiinnittämistä aktivoivaan ja ennaltaehkäisevään politiikkaan, jotta rajoitettaisiin työttömyyden kestoja ja ehkäistäisiin pitkäaikaistyöttömyyteen ajautumista, työmarkkinoilta irtautumista ja työmarkkinoiden ulkopuolelle ajautumista.

Poliittiset toimet

Asiaa koskevaa suuntaviivaa tarkistettiin vuonna 2003, ja se rakentuu selviin vaiheittaisiin toimiin, jotka on toteutettava heti työttömyyden alkuvaiheista pitkäaikaistyöttömyyteen asti. Muutoksen vuoksi myös vastaavia indikaattoreita tarkistettiin, ja noudattamisen arviointi vuonna 2002–2003 olisi ennaikaista. Liitteessä 1 ja 2 esitetään indikaattorit, jotka tähän mennessä ovat käytettävissä uudessa lähestymistavassa.

Jäsenvaltiot ovat kuitenkin saavuttaneet lisäedistystä sen varmistamisessa, että kaikki työttömät saavat *henkilökohtaisia työnhaku- ja neuvontapalveluja työttömyyden alkuvaiheessa*. Näin on esimerkiksi Tanskassa (uudet intensiiviset kontaktiohjelmat), Belgiassa (varhainen seulonta flaaminkielisellä alueella), Ranskassa (lähes kaikki työnhakijat saavat yksilöllisen toimintasuunnitelman PAP-ND¹⁰ 4 kuukauden sisällä), Saksassa (varhainen rekisteröinti julkisissa työnvälityspalveluissa ja niiden toimet Hartz-uudistusten tuloksena) ja Italiassa, jossa työmarkkinauudistuksen osana julkisten työnvälityspalveluiden on tarjottavat työnohjaushaastattelu 3 kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta.

Edelleen myös toteutetaan toimia *uuden mahdollisuuden* takaamiseksi tarjoamalla koulutusta, uudelleen koulutusta, työharjoittelua, työpaikkaa tai muuta työllistämistoimenpidettä jokaiselle työttömälle ennen kuin nuoret ovat olleet 6 kuukautta työttöminä ja aikuiset 12 kuukautta. Suurimpia uudistuksia ovat Saksassa Jump-Plus-ohjelma, Belgiassa ensimmäistä työpaikkaa koskevan sopimusjärjestelmän uudistaminen, joka helpottaa yritysten rekrytointia, sekä

⁹ Vuoden 2003 alkupuoliskolla nuorten työttömien osuus koko ikäluokastaan oli 7,5 % ja Kreikassa, Espanjassa, Italiassa ja Suomessa yli 9 %; nuorisotyöttömyysaste oli 15,7% ja edellä mainituissa maissa yli 20 %.

¹⁰ ”Plan d' Action Personnalisé – Nouveau Départ”.

Irlannissa korkeasta työttömyydestä kärsiville alueille suunnattu ohjelma, jolla pyritään kartoittamaan ja poistamaan työllisyyden esteitä. Jäsenvaltioiden toimittamat indikaattorit – vaikeivät olekaan vertailukelpoisia¹¹ – osoittavat, että näiden toimenpiteiden kattavuus työttömien osalta on parantunut. Kahdeksassa jäsenvaltiossa (Belgiassa, Saksassa, Ranskassa, Irlannissa, Luxemburgissa, Suomessa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) on saavutettu tai ylitetty uusi 25 prosentin tavoite, joka koskee *pitkäaikaistyöttömien aktiivointia*. Työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin on kuitenkin edelleen kiinnitetty vain vähän huomiota, ja tämä on haitannut aktivoivien ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden soveltamista etenkin naisiin. Jäsenvaltioiden olisi erityisesti pyrittävä tuottamaan *aktiivointia ja ennaltaehkäisyä koskevia vertailukelpoisia indikaattoreita*, jotta edistystä voitaisiin arvioida tulevina vuosina.

Työvälytyspalveluiden nykyaikaistaminen aktivoivien ja ennaltaehkäisevien toimien tukemiseksi on käynnissä, ja joissakin jäsenvaltioissa (Alankomaissa, Italiassa, Saksassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) on lisätty yhteistyötä julkisten työvälytyspalveluiden ja yksityissektorin palveluiden, etenkin vuokratyövoimaa välittävien toimistojen, välillä. Työnantajille tarkoitettujen palveluiden parantamiseksi on toteutettu toimia kehittämällä puhelintalvokeskuksia ja asettamalla työtarjoajat suoraan Internetiin (Yhdistynyt kuningaskunta, Irlanti, Saksa, Belgia ja Ruotsi). Palveluita on vahvistettu sekä alueellisella (Ranska, Espanja ja Italia) että paikallisella (Tanska ja Alankomaat) tasolla. Useimpien maiden julkiset työvälytyspalvelut ovat kehittämässä uusia tietoteknisiä järjestelmiä. Lisäponnistukset ovat kuitenkin tarpeen nykyaikaistamisprosessin jatkamiseksi.

Seitsemän jäsenvaltiota (Itävalta, Tanska, Espanja, Luxemburg, Suomi, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) antoivat tietoja *aktivoivien toimenpiteiden tehokkuudesta* siltä osin, miten työhön integroituminen on onnistunut tällaisten toimenpiteiden jälkeen. Itävallassa lähes puolet työttömistä löysi työtä kuuden kuukauden kuluessa toimenpiteeseen osallistumisesta, Ruotsissa ja Espanjassa määrä on noin kolmasosa ja Luxemburgissa yli kaksi kolmasosaa. Useissa jäsenvaltioissa toteutettiin räätälöityjä toimenpiteitä nuorille (Belgiassa, Saksassa, Ranskassa, Kreikassa ja Italiassa) ja naisille (Kreikassa, Espanjassa ja Italiassa), ja näihin liittyi usein työnantajille suunnattuja työhönottokannustimia. Monet jäsenvaltiot (Tanska, Ranska, Alankomaat, Suomi ja Ruotsi) ovat toteuttaneet huomattavia toimenpiteitä parantaakseen työttömyysetuuksien hallintoa lisäämällä yhteistyötä työmarkkinainstituutioiden välillä. Selvä esimerkki yhteistyöstä on aktiivointiprosessiin osallistuminen edellytyksenä etuuksien saannille.

Budjettirajoituksista huolimatta menojen huomattavakin uudelleensuuntaaminen ja *tehostaminen* on mahdollista parantamalla toimenpiteiden ajoitusta ja kohdennusta.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti, että työttömyyden ehkäisyyn ja juuri työttömäksi jääneiden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien (uudelleen)integroinnin tukemiseen suunnatut toimenpiteet ovat keskeisiä työvoimapotentiaalın hyödyntämiseksi ja että nämä toimenpiteet ovat sitäkin tärkeämpiä laskusuhdanteen aikana sekä alueilla että aloilla, joilla on uudelleenjärjestelyitä. Työllisyystyöryhmä kehotti jäsenvaltioita

- tarjoamaan henkilökohtaisia palveluita kaikille työttömille työnhakijoille varhaisessa vaiheessa neuvonnan, koulutuksen tai uuden työpaikan muodossa työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti

¹¹ Useat jäsenvaltiot eivät ole pystyneet raportoimaan indikaattoreista tarkistettujen määritelmien mukaisesti.

- parantamaan aktivointiohjelmien tehokkuutta kartoittamalla työnhakijoiden todelliset tarpeet ja asettamalla räätälöidyt toimenpiteet etusijalle yleisten laajojen ohjelmien asemesta
- kehittämään nopeita reagointijärjestelmiä tehdasten sulkemisten tai laajamittaisten yritysten uudelleenjärjestelyiden varalta
- antamaan työnvälityspalveluille riittävät valmiudet (henkilöstön ja muiden resurssien osalta), jotta ne voivat tarjota tällaisia räätälöityjä palveluita, ja vahvistamaan paikallisia työllisyyttä koskevia yhteistyökumppanuuksia
- ottamaan huomioon heikoimmassa asemassa olevien ryhmien, myös nuorten ja vammaisten, erityistarpeet.

3.2 TYÖPAIKKOJEN LUOMINEN JA YRITTÄJYYS

Tosiseikat ja haasteet

Laajentuneessa Euroopan unionissa on luotava noin 22 miljoonaa työpaikkaa, jotta saavutettaisiin Lissabonissa asetettu työllisyystavoite vuoteen 2010 mennessä. EU:n työllisyyskasvu oli vain 0,4 prosenttia vuonna 2002, mikä vastaa *0,6 miljoonan nettotyöpaikan luomista*. Vuonna 2003 työllisyyskasvun odotettiin olevan erityisen heikkoa Tanskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Portugalissa. *Uusien yritysten perustamisaste* pysyi vakaana vuosina 1997–2000. Tanskassa, Luxemburgissa, Espanjassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa yritysten perustamisasteet olivat korkeimmat niistä jäsenvaltioista, jotka toimittivat vertailukelpoisia tietoja. Uusien yritysten *selviämistä* oli korkein Luxemburgissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. *Yritysinvestoinnit* prosentteina BKT:stä laskivat EU:ssa 18,3 prosentista 17,2 prosenttiin vuodesta 2000 vuoteen 2002.

On toteutettava lisätoimia EU:n työnluomispotentiaalin hyödyntämiseksi parantamalla yritysten toimintaympäristöä ja innovointikykyä. Työmahdollisuuksien lisääminen yrittäjyyden ja uusien yritysten perustamisen kautta on keskeisen tärkeää, jotta päästään Lissabonin työllisyystavoitteisiin. Myös innovaatioiden kannustaminen ja niiden tulosten levittäminen tehokkaammin talouselämän eri aloille on keskeistä työllisyys- ja talouskasvun kohottamiseksi.

Politiittiset toimet

Useissa jäsenvaltioissa on onnistuttu *helpottamaan yritysten perustamista* ja vähentämään hallinnollisia rasitteita, varsinkin kun toimet on yhdistetty sähköistä hallintoa koskeviin *e-Government*-aloitteisiin, joilla pyritään yksinkertaistamaan yritysten rekisteröintiä ja vähentämään velvoitteiden noudattamisesta aiheutuvia kustannuksia. Jotkin jäsenvaltiot (Ranska ja Belgia) ovat asettaneet uusien yritysten perustamista koskevia *tavoitteita*, ja jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet lisätavoitteista yritysten määrällisiä tavoitteita koskevan hankkeen puitteissa. *Yrityksen luovuttamiseen jatkajille* on kiinnitetty kasvavaa huomiota Ranskassa ja Alankomaissa, ja omistajuuden sukupolvenvaihdokseen liittyvän verotaakan keventämistä koskevia toimenpiteitä on toteutettu Kreikassa, Suomessa ja Ruotsissa. *Yritysten tukipalveluiden* laajentaminen on etusijalla useimmissa jäsenvaltioissa, mutta vain harvassa (Espanjassa, Suomessa, Tanskassa ja Portugalissa) on toteutettu näiden palveluiden laatuun liittyviä toimenpiteitä. Vain harvat jäsenvaltiot raportoivat erityistoimenpiteistä, joiden tarkoituksena on helpottaa *henkilöstön palkkaukseen* liittyviä hallinnollisia rasitteita, mutta

uusien työntekijöiden työsuhteiden rekisteröintijärjestelmiä on kehitetty (Belgiassa, Espanjassa, Ranskassa ja Kreikassa).

Voimassa olevien säännösten yksinkertaistaminen jatkuu jäsenvaltioissa, ja toimia on tehostettu uuden lainsäädännön vaikutusten arvioimiseksi ja ristiriitaisten säännösten ehkäisemiseksi. Monet jäsenvaltiot ovat perustaneet ministeriöiden välisiä työryhmiä käsittelemään *sääntelyn yksinkertaistamista ja parantamista*. Yhdistyneessä kuningaskunnassa laaditussa sääntelyn vaikutusten arviointia koskevassa tarkistetussa oppaassa vaaditaan ministeriöitä tutkimaan uusien säännösten vaikutukset pienyrityksiin, minkä jälkeen kullakin ministeriöllä on sääntelyn uudistamista koskeva selkeä velvollisuus. Joissakin jäsenvaltioissa, esimerkiksi Tanskassa, Kreikassa, Portugalissa, Suomessa ja Belgiassa, on tarkasteltu *konkurssilainsäädännön yksinkertaistamista*. Useat jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön uusia tai vahvistaneet nykyisiä toimenpiteitä, jotka koskevat *perustettavien yritysten sekä jo toimivien pk-yritysten rahoituksen saantia*, mutta rahoituksen saanti on edelleen suurin rajoitus yritysten kehittämiseksi, etenkin uusien ja pienten yritysten.¹² Yksityisten pääomasijoittajien verkostoja (*business angel networks*), jotka rahoituksen lisäksi voivat tarjota johtamisapua ja jäsenyyttä johtokunnassa, on edistetty Ranskassa ja Belgiassa.

Jotta päästäisiin tavoitteeseen ja *yrittäjyydestä tulisi uravaihtoehto kaikille*, jäsenvaltiot tarjoavat erilaisia koulutustoimenpiteitä ja kohdennettuja toimia ryhmille, jotka ovat aliedustettuina yrittäjien joukossa. Naisyrittäjyyttä edistetään pääasiassa koulutuksen ja verkostojen perustamisen kautta (Yhdistynyt kuningaskunta, Luxemburg, Espanja ja Kreikka). Tanskassa on korostettu joustavia palveluita yksilöllisten tarpeiden täyttämiseksi. Suljettujen ammattien avaaminen Kreikassa ja pakollisten arvosana vaatimusten poistaminen tietyistä ammateista Saksassa ja Itävallassa saattavat lisätä yritysten perustamismahdollisuuksia. Jotkin jäsenvaltiot antavat erityistukea osuus- ja yhteisötalouden alalle perustettaville yrityksille. Itsenäiseen ammatinharjoittamiseen siirtymisestä aiheutuvien riskien vähentämiseksi Itävallassa on suunniteltu työttömyysetuuksien myöntämisperusteiden laajentamista. Olisi tarkasteltava, miten sosiaalisen suojelun järjestelmät kannustavat ryhtymään itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ja siirtymään palkansaajasta itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ja toisin päin. Yritysten omistajien ikääntyessä olisi kehitettävä edelleen säännöksiä ja tukea, jotta voitaisiin varmistaa *yritysten onnistunut luovuttaminen jatkajille*. Useimmat jäsenvaltiot tunnustavat *yrittäjyyteen kannustamisen koulutuksen kautta*, ja jotkin ovat *sisällyttäneet tämän näkökohdan opintosuunnitelmiin* eri koulutustasoilla (moduuleista on tosin annettu vain niukasti tarkempia tietoja). Opettajien ja ammatinvalinnanohjaajien *opetusmenetelmien parantaminen* on tärkeää koulutuksen laadun kohottamiseksi, ja se on asetettu prioriteetiksi Suomessa. Joissakin maissa edistetään yritysten ja oppilaitosten välisiä yhteyksiä yrittäjäkoulutusta varten (Itävallassa, Irlannissa, Luxemburgissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa), *johtamistaitojen päivittämiseen* tarkoitettuja koulutustoimia varten tai yritysten innovaatiokapasiteetin parantamista varten.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti, että jäsenvaltioiden on

- vähennettävä hallinnollisia ja sääntelyyn perustuvia tekijöitä, jotka estävät uusien yritysten perustamista ja hallintoa, esimerkiksi kehittämällä neuvontapalveluita (kuten yhden luukun palvelupisteitä) yritysten perustamista varten ja antamalla apua pk-yrityksille henkilöresurssien hallinnoinnissa

¹² Ks. lisätietoja vuoden 2004 komission kertomuksesta pienyrityksiä koskevan eurooppalaisen peruskirjan täytäntöönpanosta; siinä rahoituksen saanti on yksi ensisijaisista aiheista.

- parannettava yritysten perustamiseen ja pk-yrityksille tarkoitetun rahoituksen saantia
- edistettävä yrittäjäkulttuuria etenkin lisäämällä johtajakoulutusta korkea-asteen ja ammatillisessa koulutuksessa ja tarkistamalla konkurssilainsäädäntöä yrittäjille koituvien kohtuuttomien riskien vähentämiseksi
- vähennettävä välillisiä henkilöstökustannuksia heikosti koulutetun ja pienipalkkaisen työvoiman osalta, varmistettava työllisyyttä suosiva palkkakehitys, jossa näkyy työmarkkinatilanne ja yleinen tuottavuuden taso, sekä sallittava palkkaerot eri aloilla ja alueilla
- kannustettava verkottumista ja yhteistyökumppanuutta innovaatioiden edistämiseksi ja levittämiseksi alakohtaisella ja alueellisella tasolla ja levitettävä tietotekniikan käyttöä lisäämällä sen saatavuutta ja sitä koskevaa koulutusta kaikilla tasoilla
- luotava asianmukaiset kannustimet sekä verotuksen että teollis- ja tekijänoikeuksien kautta, jotta kannustetaan yksityisten investointien lisäämistä tutkimukseen ja innovaatioihin ja hyödynnetään yhtenäismarkkinoiden potentiaalia yhteisten standardien, maiden välisen yhteistyön ja tutkijoiden liikkuvuuden avulla
- tarkistettava konkurssilainsäädäntöä yrittäjälle koituvien kohtuuttomien riskien vähentämiseksi ja epäonnistumiseen liittyvän leimautumisen estämiseksi.

3.3 MUUTOKSIIN VASTAAMINEN SEKÄ SOPEUTUMISKYVYN JA LIKKUVUUDEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOILLA

Tosiseikat ja haasteet

Määrä- ja osa-aikaisten työsopimusten käyttö on yleistynyt viime vuosina, vaikka kehitys pysähtyikin vuonna 2002. Suuntauksena vaikuttaisi olevan jäsenvaltioiden tilanteen lähentyminen, kun määrä- ja osa-aikainen työ on merkittävästi lisääntymässä niissä jäsenvaltioissa, joissa se on ollut aliedustettuna (Kreikkaa ja Irlantia lukuun ottamatta). Useimmissa maissa myös *työaikamallien* erilaistuminen lisääntyy jatkuvasti. *Työtapaturmien* määrä on laskenut keskipitkällä aikavälillä, ja Kreikassa, Irlannissa, Portugalissa ja Belgiassa on tapahtunut huomattavaa parannusta. Alueiden välinen *liikkuvuus* on edelleen suhteellisen vähäistä. Vuonna 2002 taso säilyi ennallaan tai jopa laski jäsenvaltioissa.

Euroopan maissa on käynnissä *intensiivinen yritysten rakenneuudistus*. Kokonaistyöllisyyden marginaalinen kasvu vuonna 2002 ja pysähtyminen vuonna 2003 kätkevät taakseen sen, että tuona aikana työpaikkoja on luotu ja hävitetty merkittävä määrä¹³. Jäsenvaltioiden, työntekijöiden ja yritysten on parannettava kykyään ennakoita, panna alulle ja omaksua muutoksia. Parempi kyky vastata muutoksiin vaatii työmarkkinoiden suurta joustavuutta sekä sopimus- ja työskentelyjärjestelyiden erilaisuutta. Tämä voi onnistua vain, jos näihin yhdistetään työntekijöiden riittävä työsuhdeturva niin, että heidän kykynsä pysyä ja edetä työmarkkinoilla säilyy. Alueellista ja ammatillista liikkuvuutta on lisättävä sopeutumiskykyisten työmarkkinoiden edistämiseksi.

¹³ Ks. *Employment in Europe 2003*, jonka mukaan irtisanomisilmoituksia annettiin noin puoli miljoonaa, varsinkin tietotekniikka- ja rahoitusalailla.

Poliittiset toimet

Tuoreiden työmarkkinauudistusten ansiosta yrityksillä on paremmat mahdollisuudet käyttää erilaisia työ sopimuksia. Havaittavissa on *suuntaus suurempaan joustavuuteen työaikamalleja ja työympäristöä muuttamalla*. Useimmissa jäsenvaltioissa on työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi esimerkiksi pidennetty työaikatilien vertailujaksoja ja luotu uusia sapattivapaamahdollisuuksia. Joissakin jäsenvaltioissa on ryhdytty *ottamaan käyttöön enemmän joustavuutta normaaleissa työ sopimuksissa*. Tämä koskee esimerkiksi niiden raja-arvojen määrittelyä, joiden perusteella sovelletaan tiukempaa työsuojelua (Saksa), tai irtisanomisista koskevaa lainsäädäntöä, jossa asetetaan avoimemmat ja luotettavimmat puitteet sekä työnantajille että työntekijöille (Espanja ja Portugali). Joissakin jäsenvaltioissa (Alankomaissa, Portugalissa ja Ranskassa) on käynnistetty työlainsäädännön perinpohjaisia tarkistuksia.

Sopeutumiskyvyn edistäminen *ammattillisen ja täydennyskoulutuksen* kautta on yleensä paremmin kehittynyttä, jos työmarkkinaosapuolet ovat tehneet asiaa koskevia sopimuksia. Koulutustarjonnan erot työehtosopimusten piiriin kuuluvien ja kuulumattomien välillä ovat erityisen suuria Belgiassa, Saksassa, Espanjassa, Ranskassa, Italiassa, Luxemburgissa ja Portugalissa.

Lähes kaikissa jäsenvaltioissa *prioriteetteja olivat työolojen parantaminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien vähentäminen*, ja viidessä asetettiin tavoitteita tapaturmien vähentämiselle (Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Tanskassa, Ranskassa, Kreikassa ja Portugalissa). Keskeisellä sijalla on ennaltaehkäisy paremman tiedottamisen ja neuvonnan sekä tiukemman seurannan avulla. *Jäsenvaltiot kiinnittävät enemmän huomiota talouden muutoksiin ja rakenneuudistukseen*. Ammatillista uudelleensuuntaamista, jota tuetaan koulutuksella, kohdennetulla neuvonnalla ja työnvälityspalveluilla, pidetään asianmukaisimpana lähestymistapana. Tällaisen politiikan täytäntöönpano edellyttää kaikkien toimijoiden yhteistyön ja koordinoinnin parantamista, seurannan tehostamista ja varhaisvaroitusjärjestelmien kehittämistä. *Alueellisen liikkuvuuden* edistämistä koskevilla toimilla pyritään vähentämään alueellisia eroja, koska lyhyellä aikavälillä useimmissa jäsenvaltioissa ei olla huolissaan työvoimapulasta. Poliitikalla halutaan helpottaa liikkuvuutta ja liikennettä, usein taloudellisin kannustimin (Espanja); tarpeen mukana myös käsitellään ammattitaitoon liittyviä näkökohtia (vieraiden kielten taito ja ammattipätevyysien tunnustaminen kansainvälisen liikkuvuuden alalla).

Useimmat jäsenvaltiot hyödyntävät Eures-järjestelmän tarjoamia lisäpalveluita työmarkkinoiden tarjonta- ja kysyntäpuolella. Vaikka monet jäsenvaltiot pitävät välttämättömänä, että kaikki julkisissa työnvälityspalveluissa ilmoitetut työpaikat olisi oltava yhteisesti saatavilla vuoteen 2005 mennessä, vain harvat ovat osoittaneet erityistä mielenkiintoa sen toteuttamiseksi (Saksa, Ruotsi, Portugali ja Tanska).

Työmarkkinoiden lisääntyneen joustavuuden ja työsuhdeturvan edistämiseksi jäsenvaltioiden on otettava huomioon ne monenlaiset toimenpiteet, joilla on vaikutusta työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyyn. *Työntekijöiden (erityisesti heikosti koulutettujen ja ikääntyvien) pääsy täydennyskoulutukseen* on tärkeää. Osallistumistasojen lisäämiseksi olisi tehtävä enemmän esimerkiksi tarjoamalla kannustimia työnantajille ja työntekijöille. Työmarkkinaosapuolten olisi varmistettava alaa koskevien sopimusten tehokas täytäntöönpano.

Työn organisoinnin nykyaikaistamisen on perustuttava joustavuuden ja turvallisuuden vuorovaikutukseen, ja se on keskeistä sekä työllisyyden että tuottavuuden kohentamiseksi. Kun otetaan huomioon, että joissakin jäsenvaltioissa saatetaan tarvita enemmän joustavuutta vakituisissa työsopimuksissa¹⁴, sopimuspuitteiden tarkistus saattaa myös edellyttää työsuhdeturvan vahvistamista muissa kuin vakituisissa työsopimuksissa. *Vuokratyöntekijöiden työoloja* koskevan EU:n puitedirektiivin antaminen parantaa työvoimanvuokrausalan tarjoamia mahdollisuuksia sovittaa paremmin yhteen joustavuuden ja turvallisuuden vaatimuksia. Joustavuuden ja työsuhdeturvan sekä työn organisoinnin nykyaikaistamisen välisen vuorovaikutuksen parantaminen on keskeistä sekä työllisyyden että tuottavuuden lisäämisessä. *Rakennemuutosten hallintaan* olisi kiinnitettävä lisähuomiota, etenkin laajentuminen huomioon ottaen. Tässä olisi pyrittävä ennaltaehkäisevään lähestymistapaan, jossa minimoidaan rakennemuutosten mahdolliset riskit työntekijöille, yrityksille ja paikallisyhteisöille.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on

- tarkasteltava ja tarvittaessa mukautettava joustavuuden tasoa vakiosopimuksissa, jotta varmistettaisiin niiden houkuttelevuus työnantajien ja työntekijöiden kannalta
- tarkasteltava muunlaisten sopimusten asemaa, jotta voitaisiin tarjota työnantajille ja työntekijöille enemmän vaihtoehtoja heidän tarpeidensa mukaan
- varmistettava, että työntekijöillä on riittävä työsuhdeturva kaikenlaisissa sopimuksissa, ja estettävä kaksitasoisten työmarkkinoiden syntyminen
- poistettava työvoimanvuokrausalan perustamista ja kehittämistä koskevat esteet, jotta ne olisivat tehokkaita ja houkuttelevia toimijoita työmarkkinoilla ja tarjoaisivat parempia työmahdollisuuksia ja korkeat työstandardit
- edistettävä tietotekniikan käyttöä ja joustavaa työaikaa työn organisoinnin nykyaikaistamisen välineenä
- poistettava osa-aikatyön esteitä ja lisättävä sen houkuttelevuutta työnantajien ja työntekijöiden kannalta
- mukautettava sosiaalisen suojelun järjestelmiä tukemaan työmarkkinoiden liikkuvuutta ja helpottamaan siirtymistä työmarkkinastatuksesta (esim. työnteko, koulutus, sapattivapaa tai itsenäinen ammatinharjoittaminen) toiseen (“job-to-job insurance”).

3.4 HENKILÖPÄÄOMAN JA ELINIKÄISEN OPPIMISEN EDISTÄMINEN

Tosiseikat ja haasteet

EU:lla on huomattavia vaikeuksia päästä vuodeksi 2010 asetettuun tavoitteeseen, jonka mukaan 85 prosenttia 22-vuotiaista on suorittanut keskiasteen tutkinnon. Vuonna 2002 75,5 prosenttia 20–24-vuotiaista¹⁵ oli suorittanut keskiasteen tutkinnon, missä on hienoista lisäystä vuodesta 2001 (75,2 %). Jäsenvaltioiden välillä on suuria eroavaisuuksia Portugalin

¹⁴ Vakituisten työsopimusten kestoaikaa ei ole määritelty, ja ne voivat olla täysi- tai osa-aikaisia.

¹⁵ Koska 22-vuotiaita koskevia tietoja on niukasti saatavilla, tavoitteen mittaamiseksi sovittuna indikaattorina käytetään 20–24-vuotiaiden saavuttamaa koulutustasoa.

43,7 prosentista Yhdistyneen kuningaskunnan 91 prosenttiin. Naisten koulutustaso on yleensä korkeampi kuin miesten. *Yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen osallistuminen*¹⁶ on edelleen vähäistä: 25–64-vuotiaista vain 8,5 prosenttia osallistuu koulutukseen (8,4 % vuonna 2001). *Jos edistyminen jatkuu samaa tahtia, EU ei saavuta vuodeksi 2010 asetettua tavoitetta 12,5 prosentin osallistumisasteesta.* Osallistumisasteet ovat alhaisia useassa jäsenvaltiossa: Kreikassa, Ranskassa ja Portugalissa alle 4 prosenttia ja Espanjassa, Italiassa, Irlannissa ja Saksassa alle 6 prosenttia. Korkeimmat aikuisten osallistumisasteet, yli 21 prosenttia, ovat Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Ruotsissa. Osallistuminen vaihtelee suuresti myös ikäryhmän ja koulutustason perusteella. Koulutusta eniten tarvitsevat ryhmät todennäköisimmin saavat sitä vähiten. 25–34-vuotiaat osallistuvat yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen viisi kertaa todennäköisemmin kuin 55–64-vuotiaat, ja heikosti koulutetut osallistuvat neljä kertaa vähemmän todennäköisesti koulutukseen kuin korkeasti koulutetut, mikä vahvistaa ammattitaitoisten ja -taidottomien välistä eroa. Lisäksi naiset ovat hieman innokkaampia osallistumaan koulutukseen kuin miehet.

Jotta EU saavuttaisi vuodeksi 2010 asetetut tavoitteet, poliittisissa uudistuksissa on painotettava elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien takaamista kaikille. Keskeisinä haasteina on kohottaa *perustaitojen* taso antamalla kaikille oikeus keskiasteen koulutukseen, vähentää *pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittavien* määrää ja *parantaa elinikäisen koulutuksen saatavuutta*. Lisäksi jäsenvaltioiden on yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa tehtävä *avoimesti selviksi* koulutukseen liittyvät *oikeudet ja velvollisuudet*, määriteltävä koulutuksen laatustandardit ja valvottava niitä sekä varmistettava työnantajien tekemien investointien riittävä taso. Erityisesti nykyisessä tilanteessa on keskeisen tärkeää, että *työnantajien investoinnit henkilöpääomaan* eivät alene vaan niitä pikemminkin lisätään.

Poliittiset toimet

Useilla jäsenvaltioilla on ollut merkittäviä pyrkimyksiä käsitellä elinikäiseen oppimiseen liittyviä eri näkökohtia, enimmäkseen työllistämiseen liittyen, mutta vain harvoissa on luonnosteltu yhtenäinen ja kattava elinikäisen oppimisen järjestelmä tai strategia. Tanskassa, Ruotsissa, Suomessa ja Ranskassa hiljattain tehdyillä uudistuksilla pyritään saamaan nykyisistä järjestelmistä joustavampia ja *paremmin mukautettuja yksilöllisiin tarpeisiin*. Belgiassa, Saksassa, Itävallassa ja Suomessa on asetettu etusijalle *koulusta työelämään siirtymisen* parantaminen. Italian ammatillisissa koulutusjärjestelmissä on ollut suuria uudistuksia, joihin sisältyvät uuden oppisopimusjärjestelmän, ammattienvälisten rahastojen (Fondi interprofessionali) ja henkilökohtaisten koulutusvapaiden luominen. Muut uudistusesimerkit ovat erityisiltä aloilta, ja niillä esimerkiksi *torjutaan lukutaidottomuutta* (Belgiassa, Ranskassa, Irlannissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) ja *parannetaan perustaitoja* (Tanskassa, Saksassa, Irlannissa, Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) ja *tietotekniikkataitoja* (Tanskassa, Saksassa, Irlannissa, Alankomaissa ja Kreikassa).

Useissa jäsenvaltioissa uudistuksilla pyritään saamaan aikaan paremmin *kysyntään vastaava järjestelmä* käyttämällä mekanismeja, joilla voidaan paremmin ennakoida ammattitaitotarpeita. Irlanti on perustanut asiantuntijaryhmän käsittelemään tulevia taitotarpeita, ja Yhdistyneen kuningaskunnan ammattitaitostrategialla pyritään saamaan ammattikoulutuksen tarjonta vastaamaan paremmin työnantajien tarpeita. Useimmat jäsenvaltioista raportoivat edistymisestä vuodeksi 2010 asetetuissa EU:n laajuisissa

¹⁶ Lähde: työvoimatutkimus. Useimmissa jäsenvaltioissa tällä tarkoitetaan yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen osallistumista kyselyä edeltävien neljän viikon aikana.

tavoitteissa. Monet jäsenvaltiot ovat asettaneet EU:n tavoitteita vastaavia kansallisia tavoitteita (Irlanti, Portugali, Ranska, Ruotsi ja Tanska). Toiset taas ovat asettaneet elinikäisen oppimisen muihin näkökohtiin liittyviä tavoitteita (Belgia, Yhdistynyt kuningaskunta ja Espanja). On erityisen tärkeää, että jäsenvaltiot, jotka ovat paljon jäljessä, asettavat kunnianhimoiset tavoitteet politiikan vauhdittamiseksi.

Muutamit jäsenvaltiot ovat osoittaneet pyrkivänsä *lisäämään ja tehostamaan investointeja henkilöpääomaan*. Investointien tasosta tai niiden tehostamisen kannustamisesta on kuitenkin vain vähän tietoja. Henkilöpääomaan tehtävien investointien lisäämiseksi on asetettu joitakin tavoitteita, mutta *yksityisten* – joko yksityishenkilöiden tai yritysten – *investointien lisäämistä koskevista strategioista* on vain vähän tietoja. Jäsenvaltiot ovat kehittäneet kohtuullisen laajasti alaa koskevaa politiikkaa, mutta siitä on vain vähän tietoja, miten suuntaviivassa kehoitettu lisäys aiotaan toteuttaa. Käytössä on monenlaisia toimintalinjoja, joilla pyritään *kannustamaan työnantajia ja etenkin pk-yrityksiä investoimaan työvoimaansa*. Esimerkkeinä voidaan mainita työvoimalle koulutusta tarjoavien työnantajien sosiaaliturvamaksujen alentaminen (Espanja), investointeja tekeville yrityksille annettavat verohyvitykset, työntekijöille annettavasta palkallisesta vapaasta syntyvien kustannusten korvaamiseksi maksettava tuki työnantajille, koulutusta koskevat työehtosopimukset ja pakolliset veronluonteiset maksut.

Työmarkkinaosapuolet ovat yhä enenevässä määrin mukana aikuiskoulutusta koskevan politiikan suunnittelussa ja toteutuksessa, ja työehtosopimuksissa katetaan koulutus yhä useammin. Pyrkimyksiä kannustaa *yksityishenkilöitä* osallistumaan ja investoimaan koulutukseen on vahvistettu eri tavoin. Jotkin jäsenvaltiot ovat kokeilleet elinikäiseen koulutukseen osallistumisen laajentamista *taloudellisilla kannustimilla*, kuten työaikatileillä, opiskelutileillä ja maksuilla, joilla korvataan työstäpoissaoloaika. Toimintatavat ovat kuitenkin melko yleisluonteisia, ja jäsenvaltioiden olisi vielä kehitettävä erilaisia tapoja, jotka houkuttelisivat kaikkia – heikosti koulutetuista korkeasti koulutettuihin – ottamaan enemmän vastuuta oppimisesta. Monet aloitteet on kohdennettu *epävirallisen tai työpaikkaoppimisen tunnustamiseen ja sertifiointiin*, jotta voitaisiin paremmin tunnustaa olemassa olevat taidot ja lyhentää koulutukseen vaadittavaa aikaa. Euroopan sosiaalirahaston tärkeää asemaa henkilöpääomaan tehtävissä investoinneissa voitaisiin pohtia tarkemmin.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti henkilöpääomaan tehtävien investointien merkitystä jäsenvaltioissa. Työryhmä kehotti jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia

- tarjoamaan kaikille mahdollisuuden keskiasteen koulutukseen ja perustaitojen vähimmäistason hankintaan
- lisäämään korkeakoulutukseen pääsevien nuorten osuutta
- lisäämään koulutuksen saantia koko eliniän ajan; erityishuomiota olisi kiinnitettävä heikosti koulutettuihin ja muihin heikommassa asemassa oleviin ryhmiin
- ennakoimaan paremmin tulevia taitotarpeita myös hyödyntämällä ennusteita tekevien virastojen eurooppalaista verkostoa
- asettamaan avoimet ja kunnianhimoiset tavoitteet, jotka täydentävät yhteisön tasolla asetettuja tavoitteita ja joilla pyritään luomaan toimivia elinikäisen oppimisen järjestelmiä (tämä kehoitus koskee erityisesti jäsenvaltioita)

jakamaan kustannuksia ja vastuuta

- tuomaan avoimesti tietoon koulutukseen liittyvät kunkin osapuolen oikeudet ja velvollisuudet
- määrittelemään koulutusjärjestelmien laadun takaavat standardit ja valvomaan niitä riippumatta siitä, tarjoavatko koulutuksen viranomaiset, yritykset vai koulutusasiantuntijat
- takaamaan, että työnantajien tekemien investointien taso on riittävä ja että kustannukset ja edut jaetaan oikeudenmukaisesti yhdistämällä pakollisia ja vapaaehtoisia järjestelmiä, kuten alakohtaisia tai alueellisia koulutusrahastoja, ja muilla toimilla kuten verohyvityksillä ja tukipalveluilla

helpottamaan pääsyä elinikäiseen oppimiseen

- parantamaan yksilöllisten tarpeiden kartoittamista ja koulutukseen pääsyä; tähän voitaisiin päästä tekemällä koulutuksesta keskeinen tekijä työsuhteissa, parantamalla neuvontaa ja ohjausta henkilökohtaisten kehityssuunnitelmien teossa sekä vahvistamalla ammattipätevyyden tunnustamista ja validointia
- laajentamaan koulutuksen tarjontaa hyödyntämällä paremmin uusia välineitä kuten verkko-oppimista
- edistämään verkottumista ja yhteistyökumppanuutta kaiken tason toimijoiden välillä yhteistyön ja hyvien toimintatapojen jakamisen edistämiseksi.

3.5 TYÖVOIMAN TARJONNAN LISÄÄMINEN JA AKTIIVISENA IKÄÄNTYMISEN EDISTÄMINEN

Tosiseikat ja haasteet

Naisten työmarkkinaosuuden jatkuva kasvu useimmissa jäsenvaltioissa on osittain korvannut miesten laskevaa tai pysähtynyttä osallistumisastetta. Naisten työvoimaosuus jatkoi kasvuaan, vaikkakin hitaammin, 60,9 prosenttiin vuonna 2002 (miesten työvoimaosuus kohosi hieman 78,4 prosenttiin). *Nuorten osallistumisaste* (15–24-vuotiaiden) on ollut vakaa tai laskenut useimmissa jäsenvaltioissa vuodesta 1997, ja työllisyysaste on jatkuvasti alhainen ja laski vielä hieman 40,6 prosenttiin vuonna 2002.¹⁷ *Ikääntyvien työllisyysaste* kohosi merkittävästi joissakin jäsenvaltioissa (Ranskassa, Suomessa ja Alankomaissa), ja EU:ssa saavutettiin 40,1 prosentin taso vuonna 2002; naisten ja miesten välillä oli huomattava ero (30,5 % ja 50,1 %). Neljässä jäsenvaltiossa (Luxemburgissa, Itävallassa, Belgiassa ja Italiassa) tämä aste on kuitenkin edelleen alle 30 prosenttia.

Euroopan väestön ikääntyminen johtaa vähitellen sen *työvoiman supistumiseen*. Vuoteen 2030 mennessä työikäinen väestö saattaa vähentyä 280 miljoonaan (25 jäsenen EU:ssa) verrattuna nykyiseen 303 miljoonaan. Tämä merkitsee huomattavaa vähennystä työllisten määrässä, vaikka 70 prosentin tavoite saavutettaisiinkin vuoteen 2010 mennessä. Tällä on vaikutuksia kasvupotentiaaliin sekä eläkkeiden ja etuuksien ylläpidettävyyteen. Useilla jäsenvaltioilla (Yhdistyneellä kuningaskunnalla, Alankomailla, Ruotsilla, Luxemburgilla ja Tanskalla) on

¹⁷ Tämä on osittain tulosta lisääntyneestä osallistumisesta.

haasteena *työkyvyttömyys- tai sairausetuuksia hakevien kasvava määrä*, joka luo vakavia työmarkkinoiden ulkopuolelle joutumiseen liittyviä loukkuja pääasiassa yli 50-vuotiaille.

Ottaen huomioon, että Barcelonassa keväällä 2001 kokoontunut Eurooppa-neuvosto kehotti nostamaan viidellä vuodella EU:n *keskimääräistä työmarkkinoilta poistumisikää* vuoteen 2010 mennessä, työmarkkinoilta poistutaan edelleen suhteellisen nuorina useissa jäsenvaltioissa, vaikkakin keskimääräinen poistumisikä on kohonnut vuoden 2001 tasolta 60,5 vuodesta¹⁸ 61 vuoteen vuonna 2002. Ilman kiireisiä ja rajuja toimia nykysuuntauksen kääntämiseksi ei ole mitään mahdollisuuksia päästä lähelle – saati sitten saavuttaa – tavoitteita, jotka koskevat ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen ja keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän nostamista. Haasteena on varmistaa, että nykyisistä 55–64-vuotiaista suurempi osuus pysyy työssä, mutta myös vahvistaa nykyisten 40–50-vuotiaiden työllistettävyyttä.

Poliittiset toimet

Jäsenvaltiot ovat kehittämässä *kattavia strategioita työvoimaosuuden lisäämiseksi*. Joissakin jäsenvaltioissa (Ruotsissa, Tanskassa, Suomessa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) keskitytään kaikkiin ryhmiin: nuoriin, naisiin, ikääntyviin ja maahanmuuttajiin. Useimmissa maissa poliittiset toimet ovat nyt selkeytyneet, ja ikääntyvien ja naisten työllisyysasteen hiljattaiset suuntaukset ovat rohkaisevia. Vain muutamat jäsenvaltiot (Ruotsi, Tanska, Suomi ja Itävalta) raportoivat toimenpiteistä, joilla edistetään *nuorten osallistumista* koulutukseen ja työmarkkinoille, vaikka useimmat jäsenvaltiot edistävätkin nuorten aktivointia erityissuuntaviivan 1 mukaisesti. *Naisten osallistumisen lisääminen* on tärkeä osa väestön ikääntymiseen liittyvässä haasteessa. Toimenpiteet on kohdennettu lastenhoitoon ja muihin hoitopalveluihin (ks. kohta 3.6).

Talouden rakennemuutokset, vapaaehtoiset varhaiseläkejärjestelmät ja lakisääteisten eläkejärjestelmien epäkannustavat tekijät ehkäisevät kuitenkin ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteen merkittävää kohoamista. Yhä useammat jäsenvaltiot toteuttavat kansallisia ikääntymisstrategioita (Ruotsi, Yhdistynyt kuningaskunta, Tanska ja Suomi) ja joissakin on asetettu kansallisia tavoitteita keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän kohottamiseksi (Ranskassa, Suomessa ja Portugalissa). Jäsenvaltiot soveltavat monenlaisia toimenpiteitä, joissa keskitytään etuuksien uudistuksiin, ja lisähuomiota on kiinnitetty työskentelyvalmiuksien parantamiseen tuomalla koulutusta paremmin saataville ja mukauttamalla työoloja. Keskeiselle sijalle on nostettu eläkeuudistus, johon sisältyy normaalin eläkeiän kohottaminen, varhaiseläkkeelle jäännin jarruttaminen ja joustavien eläkejärjestelyiden suosiminen.

Useimmat jäsenvaltiot pitävät *maahanmuuttoa* tärkeänä työvoiman lisätarjonnan lähteenä, mutta vain niissä ammateissa tai niillä aloilla, joilla on työvoiman saantivaikeuksia. Useat jäsenvaltiot (Belgia, Saksa, Espanja ja Irlanti) pyrkivät yksinkertaistamaan työlupajärjestelmiä ja maahanmuuttajien palkkausta koskevia säännöksiä sekä helpottamaan maahanmuuttoa liittymässä olevista maista (Irlanti, Itävalta ja Yhdistynyt kuningaskunta). Useimmissa on kiinnitetty kasvavaa huomiota nykyisin EU:ssa asuvien maahanmuuttajien integrointipolitiikkaan (suuntaviiva 7) tai työvoimapulan ja pullonkaulojen helpottamiseen.

Edistymisestä huolimatta ikääntyvien ja naisten työllisyysasteen on parannuttava nopeammin, jos työllisyyttä ja työmarkkinoilta poistumisikää koskevat EU:n tavoitteet halutaan saavuttaa.

¹⁸ Lukua tarkistettiin ylöspäin työllisyyden suuntaviivoissa esitetystä alkuperäisestä arviosta. Vuoden 2001 ja 2002 luvut ovat alustavia.

Ikääntymishaaste vaikuttaa kaikkiin sukupolviin, eikä siihen voida menestyksekkäästi vastata hajanaisilla toimilla. *Naisten osallistumisasteen* kohottamiseksi on olennaisen tärkeää muuttaa huomattavasti taloudellisia kannustimia ja etenkin kohdentaa paremmin vero- ja etuusrakenteet, tarjota riittäviä ja kohtuuhintaisia *lastenhoitopalveluita* ja tehdä *osa-aikatyöstä* taloudellisesti houkuttelevampaa sekä naisille että miehille. *Työmarkkinaosapuolten on sitouduttava tiiviimmin ja päättäväisemmin* työvoiman tarjonnan hallintaan ja etenkin sen sukupuoli-, ikä- ja maahanmuuttajanäkökohtiin sekä laatimaan ja levittämään hyviä toimintatapoja niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Yritysten on – sosiaalista vastuutaan kunnioittaen – tunnustettava eri-ikäisen työvoiman edut ja mukautettava työllistämiskäytäntöjään pitääkseen kokeneet työntekijät pidempään työssä.

Aktiivisemmän ja paremmin koordinoitun *EU:n tasoisen maahanmuuttopolitiikan* kehittäminen on välttämätöntä osana globaalia lähestymistapaa työvoiman tarjonnan lisäämiseen.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on määriteltävä ikääntymistä koskeva kattava strategia, jotta työntekijät jäisivät eläkkeelle myöhemmin ja työnantajat palkkaisivat ja pitäisivät töissä vanhempia työntekijöitä. Tämän vuoksi olisi

- tarjottava kannustimia, jotta työntekijät jäisivät eläkkeelle myöhemmin ja työnantajat palkkaisivat ja pitäisivät töissä vanhempia työntekijöitä; tätä varten olisi mukautettava vero- ja etuusjärjestelmiä sekä työntekoon ja eläkkeisiin liittyviä sääntöjä, jotta ikääntyviä työntekijöitä kannustettaisiin pysymään pidempään työelämässä ja jarrutettaisiin varhaista poistumista työmarkkinoilta; varhaiseläkkeiden torjumista koskevia toimia olisi toteutettava kaikissa jäsenvaltioissa
- edistettävä kaikkien pääsyä koulutukseen iästä riippumatta ja kehitettävä elinikäisen oppimisen strategioita ja etenkin työpaikkakoulutusta ikääntyville työntekijöille, jotka ovat aliedustettuina koulutuksessa
- parannettava työn laatua, jotta voitaisiin tarjota houkutteleva, turvallinen ja mukautettu työympäristö koko työelämän ajan; tähän sisältyy myös mahdollisuus osa-aikatyöhön ja sapattivapaisiin.

3.6 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

Tosiseikat ja haasteet

Naisten osallistumismahdollisuuksia ei edelleenkään hyödynnetä täysimittaisesti. 15:n jäsenvaltion EU:ssa 6,4 miljoonaa työikäistä naista oli palkkatyön ulkopuolella mutta halusi työskennellä, ja 6,6 miljoonaa oli työttömänä. Vuonna 2002 naisten työllisyysaste nousi niukasti 55 prosentista 55,6 prosenttiin ja kavensi *työllisyysasteen sukupuolieron* 17,2 prosenttiyksikköön. *Työttömyysasteen sukupuoliero* aleni 1,8 prosenttiin. *Suurimmat erot (yli 20 % työllisyysasteessa ja yli 5 % työttömyysasteessa)* olivat Kreikassa, Espanjassa ja Italiassa. *Sukupuolten palkkaerot* ovat pysyneet suurina (16 %) vuodesta 1998 lähtien, ja ero on merkittävästi suurempi yksityissektorilla (21 %) kuin julkisella sektorilla (12 %). *Suurimmat kokonaiserot (yli 20 %)* ovat Saksassa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Alankomaissa. Kahdeksassa jäsenvaltiossa (Portugalissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Alankomaissa, Itävallassa, Saksassa, Irlannissa, Espanjassa ja Kreikassa) palkkaerot ovat yli 20 prosenttiyksikköä yksityissektorilla. *Työjärjestelyt* ovat tärkeä osa

yhteensovittamispolitiikkaa. Noin kolmannes työssäkäyvistä naisista työskentelee osa-aikaisesti, kun miehillä vastaava osuus on alle 5 prosenttia. Osa-aikaisesti työskentelevistä naisista kolmasosa on valinnut työmuodon lasten tai muiden huollettavien hoidon takia. Kun tarkastellaan *vanhemmuuden vaikutusta naisten työllisyyteen*, lastenhoidon merkitys on erityisen suuri.

Työmarkkinoiden sukupuolierot olisi saatava poistettua vähitellen, jos EU:ssa halutaan saavuttaa täystyöllisyys, lisätä työn laatua ja edistää sosiaalista osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Tämä edellyttää tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistamista (*mainstreaming*) sekä poliittisia erityistoimia sellaisten edellytysten luomiseksi, että naiset ja miehet voivat mennä ja palata työmarkkinoille ja pysyä siellä. Barcelonan Eurooppa-neuvostossa sovittiin, että vuoteen 2010 mennessä jäsenvaltioiden olisi tarjottava lastenhoitoa vähintään 90 prosentille yli kolmevuotiaista mutta alle oppivelvollisuusikäisistä ja vähintään 33 prosentille alle 3-vuotiaista. Sukupuolten työllisyys-, työttömyys- ja palkkaerojen taustalla olevia tekijöitä (esimerkiksi alojen ja ammattien eriytymistä sukupuolen mukaan) olisi käsiteltävä ja näiden erojen kaventamiseksi olisi asetettava tavoitteet asettamatta kyseenalaiseksi periaatetta erilaisista palkoista tuottavuuden ja työmarkkinatilanteen mukaan.

Poliittiset toimet

Työllisyys- ja työttömyyseroihin sellaisenaan on puututtu vain harvoin. Jäsenvaltiot käsittelevät pääasiassa naisten lisääntyneitä osallistumista. Vielä kaksi jäsenvaltiota (Itävalta ja Kreikka) on asettanut *kansalliset tavoitteet naisten työllisyydelle*, joten nyt näiden maiden määrä on seitsemän. *Tavoitteen asettamisen ja poliittisen ohjelman kehittämisen välistä yhteyttä* ei ole aina tehty selväksi. Yleensä *yhteensovittamispolitiikkaa* pidetään ainoana tapana naisten työllisyysasteen lisäämiseksi ja sukupuolten välisten erojen kaventamiseksi. Vain harvoissa tapauksissa käsitellään palkkoihin ja verotukseen liittyvien *taloudellisten pidäkkeiden* poistamista, jota työllisyystyöryhmän raportissa korostettiin. Portugalissa, Kreikassa ja Ranskassa on asetettu *kansallisia tavoitteita naisten työttömyysasteen ja sukupuolten välisten työttömyyserojen vähentämiseksi*. Espanja ja Italia, joissa on suurimmat työttömyyserot sukupuolten välillä, eivät ole esittäneet mitään erityisaloitteita.

Sukupuolten palkkaeroille on annettu korkeampi poliittinen profiili, ja *työmarkkinaosapuoletkin* ovat toimineet asiassa aktiivisemmin (Belgia, Irlanti, Ruotsi, Tanska, Suomi, Ranska ja Luxemburg). Ranskassa ja Kreikassa on asetettu *kansalliset tavoitteet* eron kaventamiseksi, ja muissa maissa on toteutettu toimenpiteitä, joilla pitäisi olla positiivista vaikutusta, kuten palkkatilastojen parempi hyödyntäminen, työarviointijärjestelmät, yrityksille suunnatut toimintavälineet sekä samapalkkaisuuskatsaukset. *Useimmat toimet ovat kuitenkin hajanaisia*, etenkin maissa, joissa erot ovat suurimmat (Saksassa, Portugalissa ja Itävallassa). Monet aloitteet ovat lisäksi vapaaehtoisia, eikä niiden vaikutuksia arvioida. Maat, joissa naisista suuri osuus on osa-aikatyössä (Yhdistynyt kuningaskunta ja Alankomaat), eivät ole arvioineet tämän vaikutuksia sukupuolten palkkaeroon. Monet jäsenvaltiot yhdistävät sukupuolten palkkaeron *alojen ja ammattien eriytymiseen sukupuolittain* ja tekevät siitä *konkreettisemmän poliittisen prioriteetin* kuin aiemmin. Pohjoismaiden ohella Yhdistynyt kuningaskunta, Irlanti, Alankomaat, Ranska, Itävalta, Saksa ja Belgia mainitsevat kansallisissa toimintasuunnitelmissaan eri tasoista aloitteista (jotka liittyvät pääasiassa koulutusvalintoihin ja joilla kannustetaan naisia opiskelijoiksi ja työntekijöiksi teknisille aloille). Yleisesti ottaen *poliittiset toimet eriytymisen vähentämiseksi eivät vaikuta riittävästi*, etenkin kun otetaan huomioon eriytymisen lisääntyminen useimmissa jäsenvaltioissa. Tätä aiheita olisi käsiteltävä kiireesti maissa, joissa naisten työllisyysaste kasvaa voimakkaasti, kuten Espanjassa, Irlannissa, Luxemburgissa ja Itävallassa.

Jotkin jäsenvaltiot ovat parantaneet mahdollisuuksia työskennellä *osa-aikaisesti*. Joissakin pidetään edelleen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista naiseen liittyvänä kysymyksenä, kun taas toisissa tunnustetaan *miesten asema* hoiva- ja perhevelvoitteiden hoitamisessa (pääasiassa kannustamalla isyyslomajärjestelmien käyttöönottoa tai parantamalla niitä). *Lastenhoito* on poliittisesti ensisijainen aihe lähes kaikissa jäsenvaltioissa, vaikka lähestymistavan kohdennus ja kunnianhimoisuus vaihtelevatkin. Lastenhoitoa koskevan EU:n tavoitteen mukaan vuoteen 2010 mennessä olisi katettava 33 prosenttia alle 3-vuotiaista ja 90 prosenttia yli kolmevuotiaista mutta alle oppivelvollisuusikäisistä; vain Ruotsi, Tanska ja Belgia (Flanderit) ovat päässeet nuorempaa ikäryhmää koskevaan tavoitteeseen. Yli kolmivuotiaiden osalta tilanne on parempi, mutta monissa maissa ei ole otettu huomioon koulun jälkeistä iltapäivähoitoa, joka vaikuttaa ratkaisevasti vanhempien mahdollisuuksiin ottaa vastaan työtä. Maat, joissa lastenhoitopalveluiden lisäämiseen liittyy suurimmat haasteet, etenkin alle kolmivuotiaiden osalta, ovat Italia, Saksa (läntiset osavaltiot), Itävalta, Luxemburg, Yhdistynyt kuningaskunta, Espanja, Kreikka, Irlanti ja Portugali. Monissa jäsenvaltioissa (Belgiassa, Ranskassa, Kreikassa, Irlannissa, Portugalissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa) on asetettu lastenhoidon tarjonnan lisäämistä koskevia *kansallisia tavoitteita*. Poliitikasta kuitenkin usein puuttuu *yhteys lastenhoidon laajentamisen ja työmarkkinoiden tarpeiden väliltä*, ja lastenhoidon laatuun ja kohtuuhintaisuuteen on kiinnitetty vain vähän huomiota. Poliitiikan mahdollisiin ansoihin, jotka vahvistavat sukupuolirooleja, kuten lastenhoidon tukijärjestelmät tai kotihoidontuet, ei ole kiinnitetty huomiota. *Muiden huollettavien hoitoa* koskevia konkreettisia aloitteita ei yleisesti ole.

Tasa-arvokysymysten valtavirtaistaminen (mainstreaming) on edelleen heikkoa ja epäjärjestelmällistä (Ruotsia lukuun ottamatta), eikä nykyisille järjestelmille ja uusille poliittisille ehdotuksille tehdä tasa-arvovaikutusten arviointia (Irlantia lukuun ottamatta). Sukupuolittain eriytettyjen tilastojen laatimiselle ja institutionaalisten mekanismien tai välineiden kehittämiseksi valtavirtaistamista varten on kiinnitetty vähemmän huomiota vuoden 2003 kansallisissa toimintasuunnitelmissa.

Tarvitaan suuria ponnistuksia, jotta saavutettaisiin vuodeksi 2010 Lissabonissa asetettu naisten työllisyysasteen tavoite (60 %). Tämä olisi tehtävä vahvistamalla tasa-arvokysymysten huomioon ottamista suuntaviivoissa, kiinnittämällä erityishuomiota vero- ja palkkapolitiikkaan sekä ottamalla käyttöön perheystävällisempiä työaikajärjestelyjä maissa, joissa naisten työllisyysaste on alhainen. Etusijalle olisi asetettava *lastenhoitopalveluiden laajentaminen* varsinkin 0–3-vuotiaiden osalta.

Työllisyystyöryhmä katsoo, että naisten osallistumismahdollisuuksien hyödyntäminen on tärkeää sekä sukupuolten tasa-arvon että taloudellisen tehokkuuden kannalta ja kehottaa jäsenvaltioita ja työmarkkinaosapuolia

- poistamaan naisten osallistumista estävät taloudelliset tekijät palkkoihin ja verotukseen liittyen; tähän liittyvät myös sukupuolten palkkaerot
- lisäämään lasten ja vanhusten hoidon saatavuutta, kohtuuhintaisuutta ja laatua
- parantamaan työjärjestelyitä ja toimia, joilla lisätään osa-aikatyön houkuttelevuutta ja helpotetaan sapattivapaita ja joustavaa työntekoa
- räätelöimään toimenpiteitä heikommassa asemassa olevien naisten tarpeiden mukaan.

3.7 TYÖMARKKINOILLA HEIKOMMASSA ASEMASSA OLEVIENTEN RYHMIEN INTEGRAATION EDISTÄMINEN JA SYRJINNÄN TORJUMINEN

Tosiseikat ja haasteet

Erityisen vaikeassa asemassa olevien henkilöiden työmarkkinatilanne on edelleen huomattavasti heikempi kuin muun väestön. Heikommassa asemassa olevien ihmisten määritelmä on useita vuosia vaihdellut jäsenvaltiosta toiseen EU-tasoisien määritelmän puutteessa. Yleisimpiä heikommassa asemassa olevia ryhmiä ovat vammaiset, maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt ja (vähemmässä määrin) pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneet ja ammattitaidoltaan heikot. Heikommassa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvien naisten tilanne on usein huonompi kuin miesten. Työttömyyserot EU:n kansalaisten ja muiden kuin EU:n kansalaisten välillä pysyivät korkeina 7,7 prosentissa vuonna 2002. Ainoastaan Suomessa tapahtui merkittävää kaventumista (8,3 prosenttiyksikköä vuoteen 2001 verrattuna), kun taas esimerkiksi Tanskassa ero kasvoi 1,6 prosenttiyksikköä ja Belgiassa 6,2. Heikosti koulutettujen, nuorten, ikääntyvien ja vammaisten työmarkkinaosuuden kohottaminen on merkittävä haaste.

Pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden keskimääräinen osuus EU:ssa oli 18,8 prosenttia vuonna 2002¹⁹, mikä on hienoinen parannus vuoteen 2001 nähden (19,4 %) mutta edelleen kaukana EU:n tavoitteesta 10 prosentista. Erityisen korkeat osuudet ovat Portugalissa (45,5 %), Espanjassa (29 %) ja Italiassa (24,2 %).

Maahanmuuttajien ja vammaisten integroituminen työmarkkinoille on edelleen suuri haaste useimmissa jäsenvaltioissa. Sama koskee myös muita riskialttiita ryhmiä, kuten heikosti koulutettuja, sosiaalietuuksien saajia tai yksinhuoltajia.

Poliittiset toimet

Useimmat jäsenvaltiot esittivät toimintalinjoja, joilla pyritään vähentämään pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden määrää. Toimenpiteet vaihtelivat oppilaitosten ja yritysten välisen yhteistyön lisäämisestä (Saksa ja Alankomaat) mukautettuun pedagogiikkaan ja oppilaiden yksilöllisempään ohjaukseen (Luxemburg ja Ranska). Vammaisten työmarkkinatilanteen parantamiseksi on useimmiten hyödynnetty aktivointipolitiikkaa, esimerkiksi yksilöllistä tukea, yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen osallistumisen lisäämistä, lainsäädännön kehittämistä vammaisten integroitumisen parantamiseksi ja verokannustimia.

Suurin osa jäsenvaltioista toteuttaa edelleen toimenpiteitä, joilla tuetaan maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen integroitumista. Esimerkkejä näistä ovat lukutaito-ohjelmat, kielikurssit, monimuotoisuutta edistävät suunnitelmat maahanmuuttajien palkkauksen lisäämiseksi sekä ammatillinen koulutus ja ohjaus, jotka usein saavat rahoitusta ESR:n ohjelmista. Monet jäsenvaltiot mainitsevat nimenomaisesti perustamissopimuksen 13 artiklaan perustuvien direktiivien täytäntöönpanon tai antavat tietoja lisätoimenpiteistä, kuten tiedotuskampanjoista syrjinnän torjumiseksi. Jotkin ovat myös yhdistäneet toisiinsa maahanmuuttajien osallistumisen lisäämisen osaratkaisuna ikääntymistä ja työvoiman tarjontaa (suuntaviiva 5) ja joidenkin ammattien pullonkaulatilanteita (suuntaviiva 3) koskevaan ongelmaan. Vain muutamassa jäsenvaltiossa (Alankomaissa, Irlannissa,

¹⁹ Niiden 18–24-vuotiaiden prosenttiosuus, jotka ovat suorittaneet enintään perusasteen koulutuksen eivätkä ole muussa yleissivistävässä tai ammatillisessa koulutuksessa.

Tanskassa, Suomessa ja Ruotsissa) on asetettu kansallisia tavoitteita muiden kuin EU:n kansalaisten tai etnisten vähemmistöjen työmarkkinatilanteen parantamiseksi. Samoin vain jotkin jäsenvaltiot (Alankomaat, Irlanti, Portugali, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) ovat asettaneet mitattavissa olevia tavoitteita muiden heikommassa asemassa olevien ryhmien kuten vammaisten tai yksinhuoltajien osalta. Jotkin näistä tavoitteista koskevat työmarkkinatulosta (esim. Yhdistyneen kuningaskunnan asettama 70 %:n työllisyystavoite yksinhuoltajille), kun taas toisilla pyritään parantamaan jotakin tiettyä tilannetta (esim. Irlannissa lisäämään 95 %:iin kiertolaisten osallistumista yleissivistävään koulutukseen).

Lisäksi *työnantajien* olisi osallistuttava aktiivisemmin heikommassa asemassa olevien ryhmien osallistumisen lisäämiseen etenkin hyödyntämällä täysimääräisesti *monimuotoisuuden mahdollisuuksia* henkilöresurssien hallinnassa, mukauttamalla työpaikkoja ja ottamalla käyttöön joustavia työmuotoja.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on

- vähennettävä pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden nuorten määrää ja annettava kaikille oikeus hankkia keskiasteen koulutus ja vähimmäistasoiset perustaidot
- luotava nuorille toimivia työllistämisen- ja koulutusmalleja myös yksilöllisen neuvonnan ja ohjauksen avulla ja kehitettävä räätälöityjä ohjelmia, joissa otetaan huomioon vammaisten erityistarpeet
- toteutettava maahanmuuttajiin ja muihin kuin EU:n kansalaisiin kohdennettua moniulotteista integraatiopolitiikkaa, jolla helpotetaan osallistumista koulutukseen, torjutaan työpaikkasyrjintää, käsitellään maahanmuuttajanaisten erityisongelmia, edistetään maahanmuuttajien yritysten perustamista sekä parannetaan ulkomailla hankittujen tietojen ja taitojen tunnustamista.

3.8 TYÖNTEON TEKEMINEN KANNATTAVAKSI KANNUSTIMIN, JOILLA VAHVISTETAAN TYÖNTEON HOUKUTTELEVUUTTA

Tosiseikat ja haasteet

Edelleen esiintyy taloudellisia tekijöitä, jotka jarruttavat ihmisten astumista ja palaamista työmarkkinoille ja edistymistä niillä. Tuoreet tutkimustulokset *työttömyysloukkujen* laajuudesta osoittivat, että useissa jäsenvaltioissa marginaaliveroaste on yli 85 prosenttia, kun se Yhdysvalloissa on 70 prosenttia.²⁰ *Pienipalkkaisten veroasteen* laskeva suuntaus 15:n jäsenvaltion EU:ssa vaikuttaa pysähtyneen, ja veroaste on vakiintunut 37,8 prosenttiin vuonna 2002. Työhön kohdistuva laskennallinen veroaste jatkoi laskuaan 36,4 prosenttiin vuonna 2002, ja sen odotetaan pysyvän vakaana vuonna 2003. *Välilliset työvoimakustannukset* ovat kuitenkin edelleen korkeat useissa jäsenvaltioissa, ja tällä saattaa olla kielteistä vaikutusta työnsaantimahdollisuuksiin ja kannustimiin. *Työssäkävien köyhien* korkea osuus on edelleen huolenaihe joissakin jäsenvaltioissa (Portugalissa, Luxemburgissa, Espanjassa ja Italiassa). *Työkyvyttömyysloukkuja* eli tekijöitä, jotka eivät kannusta pitkäaikaisella sairaus- tai työkyvyttömyyslomalla olevia siirtymään työhön, esiintyy edelleen Alankomaissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Ruotsissa ja Luxemburgissa.

²⁰ OECD:n laskelmat yksinasuvan henkilön osalta, joka ansaitsee 67 % tuotantotyöntekijän keskimääräisestä ansiosta vuonna 2001 ja 2002. Laskelmissa on otettu huomioon verojen ja etuuskien yhteisvaikutukset sellaisen henkilön tuloihin, joka siirtyy työttömyydestä työelämään.

Työvoimaosuuden nostamiseksi ja osallisuutta edistävien työmarkkinoiden edistämiseksi on olennaisen tärkeää vähentää vielä jäljellä olevia työttömyys- ja köyhyysloukkuja. Työllisyyden suuntaviivoissa kehoitetaan jäsenvaltioita tarkastelemaan ja tarvittaessa uudistamaan vero- ja etuusjärjestelmiään myös etuuksien keston ja hallinnon osalta. Samalla olisi kuitenkin säilytettävä riittävä sosiaaliturva. Toimilla olisi erityisesti pyrittävä korkeiden efektiivisten marginaaliveroasteiden merkittävään alentamiseen vuoteen 2010 mennessä ja tarvittaessa pienipalkkaiseen työvoimaan kohdistuvan verotaakan alentamiseen kansallisten olosuhteiden mukaisesti.

Poliittiset toimet

Yhä useammassa jäsenvaltiossa (Belgiassa, Ranskassa, Tanskassa, Saksassa, Alankomaissa, Ruotsissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Espanjassa) on käynnissä uudistuksia, joilla pyritään tekemään työnteosta kannattavaa käsittelemällä verojen ja etuuksien yhteisvaikutuksia. *Uudistuksissa keskitytään suureksi osaksi verojen ja sosiaalimaksujen alentamiseen* ja työssäkäyville myönnettävien etuuksien käyttöönottoon, kun taas etuusjärjestelmiin kuuluviin kannustimiin kohdistuvat uudistukset ovat olleet vähäisempiä. Tällaisia *työssäkävien etuusjärjestelmiä* tai työllistymiseen liittyviä palkkiota on otettu tai ollaan ottamassa käyttöön yhä useammassa jäsenvaltiossa (Belgiassa, Ranskassa, Alankomaissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Irlannissa), ja samalla on otettu huomioon tarve lisätä työnteon kannustimia ja käsitellä *työssäkäyviin köyhiin* liittyvää ongelmaa.

Useiden jäsenvaltioiden on ratkaistava työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin kohdistuvat tekijät, jotka jarruttavat halukkuutta ottaa vastaan pienipalkkaista työtä. Näitä tekijöitä ovat pääasiassa tuloista riippuvaisten etuuksien menetykset sekä muut kuin rahalliset osallistumisen esteet (koulutuksen heikko saatavuus, uramahdollisuuksien puute, vaikeudet sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä sekä lastenhoidon ja muiden hoitopalveluiden puute). Monissa jäsenvaltiossa ei ole riittävästi edistytty työttömyysetuuksien ja aktivointitoimenpiteiden liittämässä toisiinsa.

Jotkin jäsenvaltiot (Saksa, Alankomaat, Ruotsi, Tanska ja Belgia) ovat tiukentaneet *etuuksien myöntämiseen tai keston liittyviä ehtoja*. Edistyksistä huolimatta *varhaiseläkejärjestelmiin* turvaututaan edelleen laajasti. Joidenkin jäsenvaltioiden (Espanjan, Itävallan, Ruotsin, Suomen, Saksan ja Irlannin) etuus-, vero- ja eläkejärjestelmien uudistuksilla kannustetaan ikääntyviä työntekijöitä pysymään pidempään työelämässä, mutta lisä uudistuksia tarvitaan etenkin niissä jäsenvaltiossa, joissa työllisyysaste on alhainen.

Monet jäsenvaltiot (Belgia, Ranska, Alankomaat, Luxemburg, Espanja ja Kreikka) ovat jatkaneet toimia *välillisten työvoimakustannusten* alentamiseksi etenkin pienipalkkaisten ja ammattitaidoltaan heikompien työntekijöiden ryhmässä. Toimissa ne ovat keskittyneet työnantajan sosiaalimaksuihin, jotka edustavat suurinta osuutta työvoimaan kohdistuvasta verotaakasta. Jotkin jäsenvaltiot (Suomi, Itävalta ja Tanska) ovat ilmoittaneet lisä uudistuksista vuosina 2004–2007, ja Irlannissa on keskitytty alentamaan työntekijöiden sosiaaliturvamaksuja. Joissakin on käsitelty naisille/yksinhuoltajille kohdennettuja verohuojennuksia (Kreikassa, Espanjassa, Irlannissa ja Suomessa), jotta nämä pysyisivät työmarkkinoilla tai palaisivat niille työuran keskeytyksen jälkeen, tai vammaisia ja (nuoria/ikäntyneitä) työttömiä (Kreikassa) taikka osa-aikatyön edistämistä (Ranskassa). Vero- ja etuusjärjestelmistä ei ole saatavilla sukupuolittain eriteltyjä tietoja, etenkin köyhyysriskiin tai sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyen. Maissa, joissa sovelletaan yhteisverotusta, se on merkittävä pidäke erityisesti naisten osalta (Saksa).

Työttömyys- ja köyhyysloukkujen monimutkaisuus korostaa sitä, että olisi saatava aikaan työnteon kannattavuutta koskeva yhtenäinen lähestymistapa, jossa katetaan sekä rahalliset että muut työnteon kannustimet ja otetaan huomioon myös työn laatuun liittyvät seikat. Myös *tällaisten loukkujen mitattavuutta* olisi saatava kehitettyä. Vero- ja etuus uudistusten tehokas toteuttaminen edellyttää *etuuksien myöntämisperusteiden tiukempaa soveltamista ja niiden hallinnon vahvistamista*. Joidenkin jäsenvaltioiden (Alankomaiden, Yhdistyneen kuningaskunnan, Ruotsin ja Luxemburgin) on toimittava päättäväisesti *vähentääkseen työkyvyttömyysloukkuja* tarkistamalla vero- ja etuusjärjestelmiä ja myöntämisperusteita mutta myös parantamalla edunsaajien työllistettävyyttä. Olisi poistettava mahdollisuudet käyttää toisiaan korvaavina työttömyysetuuksia ja muita työmarkkinoiden ulkopuolella olemiseen liittyviä etuuksia kuten varhaiseläke- ja työkyvyttömyysetuuksia. Vero- ja etuusjärjestelmien uudistukset on yhdistettävä *vähimmäispalkan asettamiseen*, jotta taataan riittävä tulotaso, joka saa heikosti koulutetut työttömät ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat ottamaan halukkaammin vastaan työpaikan.

Tähän liittyen ja työttömyys- ja pienipalkkaisuusloukkujen poistamiseksi mukauttamalla verojen ja etuuksien tasapainoa työllisyystyöryhmä korosti, että jäsenvaltioiden on

- tarvittaessa täydennettävä matalia palkkoja työssäkäyville myönnettävillä etuuksilla, jotta työntekijät ottaisivat vastaan pienipalkkaisia töitä; samalla palkkatason olisi heijastettava tuottavuutta
- varmistettava, että tuloista riippuvaiset etuudet (esim. perhe- tai asumistuet) täyttävät tehtävänsä ja lieventävät köyhyyttä eivätkä jarruta työpaikan vastaanottamista
- siirryttävä perhekohtaisista tuloverojärjestelmistä henkilökohtaiseen tuloon perustuviin järjestelmiin
- tehtävä osa-aikatyöstä taloudellisesti houkuttelevampaa vanhemmille tai yksinhuoltajille, jotka haluavat sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän, sekä ikääntyville työntekijöille, jotka haluavat yhdistää asteittaisen eläkkeellejäännin ja osa-aikatyöskentelyn.

3.9 PIMEÄN TYÖN MUUTTAMINEN ILMOITETUKSI TYÖKSI

Tosiseikat ja haasteet

Pimeää työtä on käsitelty erityisessä suuntaviivassa ensimmäistä kertaa. Kansalliset arviot pimeän työn laajuudesta vaihtelevat Yhdistyneen kuningaskunnan 1,5 prosentista BKT:stä Italian 14,6 prosenttiin²¹, mutta monet jäsenvaltiot eivät anna mitään arvioita. Lisäksi kansalliset tiedot perustuvat eri lähteisiin, ja maiden välinen vertailu on hyvin vaikeaa.

Jäsenvaltioilla on ongelmia mitata pimeän työn laajuutta ongelman monimutkaisuuden vuoksi. Pimeän työ vaikuttaa työn laatuun, sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen ja yritysten yleiseen toimintaympäristöön. Tämän vuoksi työllisyyden suuntaviivoissa kehoitetaan laatimaan kattava lähestymistapa, jossa yhdistyvät yritysten toimintaympäristön yksinkertaistaminen, vero- ja etuusjärjestelmien uudistaminen, lainsäädännön täytäntöönpanon valvonnan tehostaminen, seuraamusten soveltaminen sekä pyrkimykset mitata ongelman laajuutta ja saavutettua edistystä.

²¹ Pimeiden työpaikkojen osuus kaikista työpaikoista (virallisista ja pimeistä) Italiassa.

Poliittiset toimet

Kansalliset toimintasuunnitelmat vahvistavat, että jäsenvaltiot ovat asettaneet pimeään työhön liittyvät kysymykset etusijalle ja etenevät kattavien poliittisten lähestymistapojen täytäntöönpanossa. Poliitiikan olisi oltava yhdistelmä ennaltaehkäiseviä toimia ja seuraamuksia.²²

Vain muutamassa jäsenvaltiossa (Ranskassa ja Portugalissa) on suunnitelmia asiaa ja sen laajuutta koskevan tiedon lisäämiseksi. Jäsenvaltiot ovat toteuttaneet *yritysten rekisteröintiä ja sosiaaliturvamaksuja koskevien hallinnollisten prosessien yksinkertaistamiseksi* monia toimenpiteitä, joilla vähennetään lainsäädännön noudattamisesta aiheutuvia kustannuksia ja edistetään laadukkaampien työllisyystietojen saamista (Belgia, Kreikka, Ranska ja Espanja). Työnteon houkuttelevuuden lisäämiseksi useat jäsenvaltiot raportoivat *verotukseen liittyvistä toimenpiteistä, joilla ehkäistään pimeää työtä ja tehdään työnteosta kannattavaa* virallisessa taloudessa. Tällaisia toimenpiteitä ovat kannustimien lisäämien kotitalouspalveluista ilmoittamiseksi (Alankomaat, Belgia, Saksa, Suomi ja Ruotsi), verottamatonta tuloa koskevan rajan nostaminen (Belgia ja Saksa) tai korkeampien rajojen asettaminen alv-rekisteröinnille (Tanska ja Suomi) (ks. myös suuntaviiva 8).

Pimeästä työstä ilmoittamisen valvonnan parantamiseksi useissa jäsenvaltioissa on asetettu etusijalle *asiaan liittyvien viranomaisten koordinoinnin* tiivistäminen, myös tietojenvaihdon kautta. Yhdistyneessä kuningaskunnassa on perustettu erityisiä eri alojen välisiä ryhmiä ja samanlaisia on suunnitteilla Itävallassa. Italiassa pimeän työn muuttamista ilmoitetuksi työksi käsittelevä komitea edistää yhteistyötä asiaankuuluvien tahojen ja yhteistyökumppaneiden kanssa valtakunnallisella ja paikallisella tasolla. Muutamassa jäsenvaltiossa (Belgiassa, Ranskassa, Italiassa ja Portugalissa) *yhteistyö työmarkkinaosapuolten kanssa* on olennainen osa strategiaa, jolla pyritään muuttamaan pimeät työpaikat ilmoitetuiksi työpaikoiksi. Joissakin jäsenvaltioissa on toteutettu – ennaltaehkäisevänä välineenä – erilaajuisia *julkisia tiedotuskampanjoita* pimeän työn kielteisistä vaikutuksista.

Monet jäsenvaltiot (Kreikka, Belgia, Ruotsi, Italia, Itävalta, Alankomaat, Portugali, Suomi ja Ranska) ovat toteuttaneet erityisesti *ulkomaalaisiin työntekijöihin tai laittomiin maahanmuuttajiin* kohdistettuja toimenpiteitä. Painopiste on asetettu laittomiin maahanmuuttajiin, ja toimilla on pyritty parantamaan maahanmuuttajatyöntekijöiden rekisteröintiprosessia ja koventamaan seuraamuksia työnantajille, jotka palkkaavat työluvattomia työntekijöitä. Laillisesti jäsenvaltiossa asuvien ulkomaalaisten työntekijöiden integraatioon tähtäävissä toimenpiteissä keskitytään antamaan enemmän tietoja työmarkkinaoikeuksista ja lisäämään työolojen valvontaa (Suomi). *Useissa jäsenvaltioissa on toteutettu kohdennettuja toimia aloilla, joilla pimeä työ on yleisintä.* Toimissa on hyödynnetty sekä ennaltaehkäisyä (esim. kotitalouspalveluista ilmoittamisen kannustimet) että tiukennettua valvontaa. Saksassa ja Ranskassa pyritään selkiyttämään rakennuttajan velvoitteita valvoa, etteivät alihankkijat käytä pimeää työvoimaa.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä kehotti jäsenvaltioita tehostamaan pyrkimyksiä pimeän työn muuttamiseksi ilmoitetuksi työksi etenkin käsittelemällä vero- ja etuusjärjestelmiin sisältyviä tekijöitä, jotka jarruttavat siirtymistä pimeästä työstä ilmoitettuun työhön.

²² Tämä on vahvistettu pimeän työn muuttamisesta lailliseksi työksi annetussa neuvoston päätöslauselmassa (EUVL C 260, 29.10.2003).

3.10 ALUEELLISTEN TYÖLLISYYSEROJEN KÄSITTELY

Tosiseikat ja haasteet

Alueelliset työllisyys- ja työttömyyserot ovat kaventumassa useimmissa jäsenvaltioissa mutta ovat edelleen merkittäviä. Erot ovat selvempiä työttömyydessä kuin työllisyydessä. Suurimmat työttömyyserot löytyvät Italiasta, Espanjasta ja Belgiasta ja suurimmat työllisyyserot Italiasta, Ranskasta ja Espanjasta. Vähiten myönteistä kehitystä on havaittavissa Italiassa, Saksassa ja Belgiassa, kun taas Suomessa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Irlannissa ja Ranskassa on huomattavissa parannuksia, vaikka erot ovat edelleenkin suuret.

Euroopan unionin alueiden väliset työllisyys- ja työttömyyserot ovat edelleen suuria ja kasvavat vielä laajentumisen jälkeen. Tutkimukset vahvistavat, että kansallisella ja alueellisella tasolla henkilöpääomaan tehtyjen investointien ja taloudellisen tuloksen välillä on vahva korrelaatio, mikä tekee tällaisista investoinneista tärkeän välineen alueellisessa koheesiopolitiikassa. Eroja on pyrittävä torjumaan laaja-alaisella lähestymistavalla, jossa mukana on toimijoita kaikilta tasoilta, jotta voidaan tukea taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja hyödyntää yhteisön rakennerahastoja.

Poliittiset toimet

Kaikissa jäsenvaltioissa pannaan täytäntöön jonkinlaista alueellista ja/tai paikallista työllisyyspolitiikkaa näiden erojen torjumiseksi, usein rakennerahastojen ohjelmien tuella. Kansalliset toimintasuunnitelmat eivät kuitenkaan tarjoa riittävästi tietoja, jotta voitaisiin arvioida, missä määrin jäsenvaltiot kehittävät ja toteuttavat alueellisten työllisyys- ja työttömyyserojen vähentämiseksi suunnattua politiikkaa. Jotkin jäsenvaltiot (Kreikka, Ranska ja Yhdistynyt kuningaskunta) ovat asettaneet tavoitteita erojen kaventamiseksi. Yleisesti ottaen katsotaan, että erojen syynä on taloudellisen kehityksen ja tukevien infrastruktuurien riittämättömyys, kun taas henkilöpääomaan liittyviä seikkoja harvoin pidetään keskeisinä. Strategioita, joilla kannustetaan alueellisen talouden kehittymistä, tuetaan yrityksille suunnatuilla julkisilla palveluilla sekä yritysten perustamista ja investointitukia koskevilla ohjelmilla. Tällainen lähestymistapa on selvästi etusijalla Irlannissa. Joissakin jäsenvaltioissa (Tanskassa ja Kreikassa) suositetaan infrastruktuurien kehittämistä ja toisissa (Irlannissa ja Portugalissa) taas pyritään kehittämään kasvukeskuksia, joista odotetaan vetoapua ympäröiville alueille. Näiden aloitteiden vaikutusta työllisyyteen on kuitenkin arvioitu vain harvoin.

Alueellisessa työllisyyspolitiikassa keskitytään liikkuvuuteen ja taitojen kehittämiseen. Monissa jäsenvaltioissa on toteutettu liikkuvuuden edistämistä koskevia järjestelyitä sekä työllisille että työttömille. Ammattitaidon kehittämisellä voi olla vaikutusta koulutuspolitiikkaan kuten esimerkiksi Ruotsissa, jossa koulutuspolitiikan joissakin osissa keskitytään alueelliseen epätasapainoon (esim. oppimiskeskusten perustaminen, neuvonta, yhteistyö yritysten kanssa). Yleisesti ottaen jäsenvaltiot ovat ilmoittaneet myöntäneensä huomattavia resursseja työpaikkojen luomiseen alue- ja paikallistasolla. Joissakin jäsenvaltioissa (Suomessa ja Portugalissa) väestörakenteen muutokset vaikuttavat alueiden välisiin eroihin ja työllisyyspolitiikkaan.

Osuus- ja yhteisötaloutta on käsitelty enimmäkseen sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskevan politiikan yhteydessä. Luxemburgissa on suunnitteilla osuus- ja yhteisötaloutta koskevaa lainsäädäntöä, jolla pyritään lisäämään rahoituksen avoimuutta ja tehokkuutta. Belgiassa alueilla on osuus- ja yhteisötaloutta tukevia erityisohjelmia, joiden tarkoituksena on luoda oikeudelliset puitteet osuuskunnille. Ainoastaan Belgia ja Portugali raportoivat

työllisyyttä koskevista alueellisista toimintasuunnitelmista, mutta *paikalliset toimintasuunnitelmat ovat edelleen tiiviisti kuvassa mukana*. Työmarkkinaosapuolten osallistumista on vahvistettu alalla (Saksassa, Espanjassa, Itävallassa, Belgiassa, Tanskassa, Italiassa, Portugalissa, Ranskassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa).

Erojen vähentäminen vaatii taloudellisen ja henkilöpääoman kehittämisen tasapuolista yhdistelmää, ja tuottavuuden kohottamiselle henkilöpääomaan tehtyjen investointien kautta on annettava tärkeämpi asema etenkin kaikkein heikoimmassa asemassa olevilla alueilla. Lähestyvä *laajentuminen* lisää alueiden välisiä eroja ja edellyttää kohdennetun huomion kiinnittämistä asiaan. Jäsenvaltioiden olisi edistettävä ja tuettava alue- ja paikallistason toimijoiden valmiuksia kehittää ja panna täytäntöön työllisyysstrategioita.

EU:lla on käytössään huomattavat taloudelliset resurssit, joilla se voi edistää heikommin edistyneiden jäsenvaltioiden ja alueiden kehittämistä ja rakennemukautuksia. Tähän liittyen työllisyystyöryhmä toteaa, että EU:n budjetin tehostettu käyttö on merkittävä taloudellinen tekijä Euroopan työllisyysstrategian täytäntöönpanossa.

4. HYVÄ HALLINTOTAPA JA YHTEISTYÖKUMPPANUUS TYÖLLISYYDEN SUUNTAVIIVOJEN TÄYTÄNTÖÖNPANOSSA

Tosiseikat ja haasteet

Työllisyyspolitiikan onnistuminen riippuu suuresti sen täytäntöönpanon laadusta. Tämän vuoksi työllisyyden suuntaviivoissa korostetaan erityisesti työllisyyspolitiikan hallintotavan parantamista, parlamentaaristen elinten, työmarkkinaosapuolten ja muiden asiaan liittyvien tahojen osallistumisen lisäämistä, tehokasta ja toimivaa toteuttamisjärjestelmää sekä riittävien taloudellisten resurssien myöntämistä.

Poliittiset toimet

Vuoden 2003 kansalliset toimintasuunnitelmat ovat yleisesti ottaen hyvin laadittuja perusasiakirjoja, jotka sisältävät keskipitkän aikavälin suuntaviivat tarkistetun Euroopan työllisyysstrategian ensimmäiseltä kolmen vuoden raportointikaudelta. Niissä annetaan paljon erilaista tietoa kansallisen työllisyyspolitiikan lähestymistavoista ja pyrkimyksistä, joiden tueksi on asetettu tavoitteita eri aloilla (esim. työllisyysasteet, työtapaturmat, köyhyys, ennaltaehkäisevät ja aktivoivat toimet, alueelliset erot, elinikäinen oppiminen, naisten työllisyys, lastenhoidon tarjonta, muut kuin EU:n kansalaiset, yritykset, henkilöpääoma, työmarkkinoilta poistumisikä).

Vain harvoissa tapauksissa toimintasuunnitelma kuitenkaan on keskeinen väline, jossa pohditaan ja määritellään kansallisia työllisyyspolitiikan prioriteetteja. Etenkin *parlamentaaristen elinten osallistuminen on vähäistä*. Jotkin jäsenvaltiot (Espanja ja Irlanti) ilmoittivat toimittaneensa toimintasuunnitelmat parlamenteille, joissakin (Suomessa ja Tanskassa) käydään parlamentin kanssa keskusteluita tapauskohtaisesti ja joissakin (Luxemburgissa, Ruotsissa ja Portugalissa) on kehitetty säännöllisempään tiedottamiseen perustuvia järjestelmiä. Kansalliset toimintasuunnitelmat toimitetaan yleensä parlamentin valiokunnille (useimmiten työllisyys- ja sosiaalialioista vastaaville) eikä täysistunnoille, ja parlamenteilla on vain harvoin päätöksentekoaikana hyväksymisprosessissa.

Alue- ja (joissakin tapauksissa) paikallisviranomaiset ovat hallitusten tärkeitä yhteistyökumppaneita työllisyyspolitiikan kehittämisessä ja täytäntöönpanossa. Aluetason osallistuminen toimintasuunnitelmien kehittämiseen on melko hyvin kehittynyttä joissakin jäsenvaltioissa. Ajantasainen tiedottaminen ja kuuleminen ovat osittain seurausta perustuslakiin perustuvista puitteista (Itävalta, Belgia ja Espanja), mutta niitä esiintyy muissakin maissa tehostetun yhteistyön ansiosta. Joissakin tapauksissa paikallis- ja aluetason poliittiset ja hallinnolliset elimet pyrkivät aktiivisesti tiiviimpään osallistumiseen. Yhä monikerroksisemmat osallistumisjärjestelmät ja yhteiset täytäntöönpanotavat johtavat toisinaan koordinoinnin tehostamistarpeeseen (Belgiassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa).

Vakaat ja luotettavat institutionaaliset puitteet antavat mahdollisuuden laajemmalle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen toimintasuunnitelmien kehittämiseen on lisääntymässä, ja niiden täytäntöönpanoa koskevat kannanotot on esitetty ja raportoitu paremmin. Osallistumista on kehitetty joko vakiintuneissa institutionaalisissa puitteissa tai se on keskittynyt tiettyyn toimeen (Ranska, Irlanti, Kreikka ja Portugali). Euroopan tason työmarkkinaosapuolten osallistumista on vahvistettu hyväksymällä niiden yhteinen työohjelma vuosiksi 2003–2005 ja vakiinnuttamalla kasvua ja työllisyyttä käsittelevä kolmikantakokous, joka kokoontuu säännöllisesti kevään Eurooppa-neuvoston kokousta edeltävänä päivänä.

Kansallisissa toimintasuunnitelmissa on käsitelty täytäntöönpanosta ja toiminnasta vastaavia palveluita vain osittain, ja enimmäkseen on käsitelty aktiivista työvoimapolitiikkaa ja julkisia työnvälityspalveluita. Muita toteuttamisesta vastaavia palveluita kuten yleissivistävää ja ammatillista koulutusta ja sosiaalipalveluita käsitellään vain harvoin. Julkisten työnvälityspalveluiden sama keskeinen asema liittyy välillisesti myös paikallis- ja aluetason viranomaisiin sikäli, että työnvälityspalveluiden hajauttaminen johtaa uusiin tai muuttuviin suhteisiin paikallisviranomaisten kanssa. Toisinaan tämä on tulosta oikeudellisista muutoksista. Julkisten työnvälityspalveluiden nykyaikaistaminen on edistymässä. Yksi sen monista piirteistä on siirtyminen tiiviimpään yhteistyöhön yksityissektorin ja työvoimanvuokrausalan yritysten kanssa (Alankomaat, Saksa ja Yhdistynyt kuningaskunta). Julkisten työnvälityspalveluiden rakenneuudistuksen kautta useat jäsenvaltiot toivovat pystyvänsä tarjoamaan sekä kysyntä- että tarjontapuolen osalta eriytettympää asiakaspalvelua (Saksa, Belgia, Alankomaat, Suomi, Irlanti ja Tanska). Asiakaskeskeisyyden korostamista ovat helpottaneet uudet tietotekniset välineet, joiden avulla työnvälityspalveluissa on siirrytty taustapalveluista henkilökohtaisiin ja itsepalveluperiaatteella toimiviin palveluihin.

Toteuttamisen tehostamista koskevan tavoitteen jakavat kaikki jäsenvaltiot. Arviointimekanismeja on kyllä kuvattu tietyssä määrin, mutta tuloksia koskevat lisätiedot ja käytännön esimerkit olisivat olleet suotavia. Arvioinnin parantaminen on joissakin tapauksissa mainittu yleisesti, esimerkiksi Alankomaissa tehdyssä katsauksessa, jossa tarkasteltiin paikallisviranomaisten työmarkkinavälineiden toimivuutta. Epäsuotuisampi taloudellinen ympäristö on vaikuttanut julkisten työnvälitysviranomaisten toimintaan lisäresurssien tarpeen havaitsemisen ja niiden tarjoamisen välisen viiveen vuoksi. Tämä on osoittautunut ongelmaksi aiempina nopeasti lisääntyneen työttömyyden kausina. Lisäresurssia ei ole johdonmukaisesti pohdittu kansallisissa toimintasuunnitelmissa. Poikkeuksia ovat Espanja, Suomi ja Saksa, joissa henkilöstöä on joko palkattu enemmän tai kohdennettu uudelleen.

Jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkaa tuetaan useista eri budjettikohdista. Vaikka lähes kaikilla jäsenvaltioilla on budjettirajoituksia, aktiiviseen työvoimapolitiikkaan käytetyt menot

lisääntyivät joissakin jäsenvaltioissa, esimerkiksi Belgiassa (yli 4 %), Suomessa (yli 5 %) ja etenkin Itävallassa, jossa nousua oli vaikuttavat 17,0 % vuonna 2002 vuoden 2001 18,5 %:n jälkeen. Vain harvat jäsenvaltiot esittivät, miten ne takaavat avoimuuden ja kustannustehokkuuden resurssien myöntämisessä työllisyyden suuntaviivojen täytäntöönpanoon. Raportoinnissa painottuu yleisesti Euroopan sosiaalirahasto. Vain joissakin jäsenvaltioissa (Belgiassa, Ranskassa ja Portugalissa) on tähän mennessä pyritty sovittamaan ESR:n menot suuntaviivojen uuteen rakenteeseen. Jotkin jäsenvaltiot (Yhdistynyt kuningaskunta ja Kreikka) toteavat ESR:n toimien ja hallinnoinnin kasvavan merkityksen yhteisötaloudessa ja vapaaehtoissektorilla. Toisissa taas ESR:ään ollaan kiinnittämässä uutta huomiota. Selvintä tämä on Tanskassa, jossa ESR:ää pidetään nyt yrityksiin ja teollisuuteen liittyvänä välineenä. Rakennerrahasto-ohjelmien väliarviointi, joka on pian saatettu loppuun, antaa lisätietoja siitä, miten ESR on tukenut työllisyyden suuntaviivojen täytäntöönpanoa tähän mennessä.

Tähän liittyen työllisyystyöryhmä korosti tarvetta parantaa työllisyyspolitiikan hallintotapaa.

Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava sitoumuksensa työllisyystavoitteisiin, jotka ne yhdessä ovat asettaneet Euroopan tasolla. Tätä varten niiden olisi

- luotava työllisyyspolitiikan uudistuksiin liittyvää yhteistyökumppanuutta kaikkien sidosryhmien välillä
- muotoiltava selkeä kansallinen politiikka, jonka tavoitteissa otetaan huomioon EU:n tasolla sovitut tavoitteet etenkin työllisyysasteiden, tosiasiallisen työmarkkinoiltapoistumisiän sekä yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen osalta; tarvittaessa myös julkisten varojen käyttöä olisi suunnattava uudelleen ja tehostettava
- hyödynnettävä kansallisia toimintasuunnitelmia keskeisenä politiikan suunnittelun ja seurannan välineinä, joissa tuodaan esiin vaaditun politiikan laaja kirjo ja aktivoidaan kaikki keskeiset toimijat uudistuksiin; kansallisten toimintasuunnitelmien poliittista legitimiyyttä on parannettava lisäämällä kansallisten parlamenttien osallistumista, ja työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan edustajien kuulemisesta olisi tehtävä normaalikäytäntö kaikkialla EU:ssa; kansallisten parlamenttien vahvempi asema palvelisi myös tavoitetta kansallisten toimintasuunnitelmien paremmasta yhdistämisestä vuosittaisiin budjettikierroksiin

luotava tarvittaessa avoimeen koordinoitimenetelmään perustuva suhde eri tasojen välille maissa, joissa työllisyyspolitiikkaan liittyvä toimivalta on jaettu keskus-, alue- ja paikallisviranomaisten kesken

hyödynnettävä EU-tason välineitä tehokkaammin

- vahvistamalla EU:n antamien maakohtaisten suositusten asemaa
- kohdentamalla EU-varat tiiviimmin Lissabonin toimintasuunnitelman toteuttamiseen ja etenkin työllisyystavoitteiden saavuttamiseen
- kannustamalla Euroopan tason työmarkkinaosapuolten tiiviimpää sitoutumista
- parantamalla kokemusten vaihtoon perustuvaa tietojen levittämistä ja vastavuoroista oppimista.

5. JÄSENVALTIOIDEN TULOSTEN JA POLITIIKAN ARVIOINTI

Kutakin jäsenvaltiota koskevassa maakohtaisessa katsauksessa tarkastellaan seuraavia aiheita:

- keskeiset tiedot talous- ja työllisyystilanteesta
- työllisyyspolitiikan keskeiset tekijät, sellaisina kuin ne on esitetty etenkin vuoden 2003 työllisyyttä koskevissa kansallisissa toimintasuunnitelmissa
- työllisyyspolitiikkaan sovellettavan hallintotavan keskeiset tekijät
- reagointi neuvoston heinäkuussa 2003 antamiin suosituksiin ja tärkeimmät edessä olevat haasteet.

Tärkeimpien haasteiden osalta raportissa otetaan huomioon myös työllisyistyöryhmän kattamat aiheet ja etenkin sen eri maita koskevat huomiot.

BELGIA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Belgian talous takelteli vuoden 2002 ja vielä vuonna 2003:kin. BKT:n kasvu oli 0,7 prosenttia vuonna 2002, ja vuoden 2003 ennuste on alle 1 prosentti. Kokonaistyöllisyys laski vuonna 2002, ja sen odotetaan laskevan myös vuonna 2003. Iäkkäiden työllisyysaste on edelleen selvästi pienin EU:ssa. Työttömyys kasvoi EU:n keskiarvoa nopeammin: vuonna 2002 se oli 7,3 prosenttia ja vuoden 2003 ennuste on 8,2 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömyys edustaa lähes puolta kokonaistyöttömyydestä. Pitkäaikaiset alue-erot eivät ota hävitäkseen, ja työvoimaan kohdistuvat verot ja muut kustannukset ovat edelleen suuret.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Belgiassa on tasapainoinen ja strateginen malli, jolla se pyrkii saavuttamaan ja toteuttamaan eri politiikanaloilla asetettuja tavoitteita ja suuntaviivoja. Keskeisenä tavoitteena on luoda 200 000 työpaikkaa vuoteen 2007 mennessä, mikä nostaisi kokonaistyöllisyysasteen 65 prosenttiin. Syyskuussa 2003 järjestetyssä työllisyyskonferenssissa sovitulla toimenpiteillä on tarkoitus saada suoraan aikaan 60 000 uutta työpaikkaa; lopuista huolehtisi tuleva talouskasvu. Työllisyysstrategian keskiössä on työvoimakustannusten lisävähentäminen ja tehostettu aktiivinen työvoimapolitiikka. Yrittäjyyttä pyritään edistämään yksinkertaistamalla hallintoa. Aktiivisena ikääntymistä edistetään kohdennetuilla toimenpiteillä, mutta syvällisempikin uudistus saattaisi olla tarpeen. Työn laatuun liittyviin eri näkökohtiin puututaan joustavuuden ja turvallisuuden hyvin tasapainottavalla mallilla. Viimeaikaisista toimista huolimatta osallistuminen yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen polkee paikoillaan.

Hallinto: Työllisyyden hallitseva asema hallituksen asialistalla on lisännyt tietoisuutta Euroopan työllisyysstrategiasta. Alueviranomaiset ja työmarkkinaosapuolet ovat olleet aktiivisesti mukana kansallisen toimintasuunnitelman muotoilussa ja osallistuivat vastikään työllisyyskonferenssiin kansallisen työllisyysstrategian tukemiseksi. Julkisten työnvälityspalvelujen meneillään oleva uudelleenorganisointi auttaa selvittämään niiden tehtäväkuvaa. Työllisyysstrategiaan on osoitettu runsaasti uusia varoja, mutta ammattikoulutuksen määrärahat ovat jääneet suhteessa vähäisiksi. ESR:n rahoitus kohdistuu lähinnä ennalta ehkäiseviin toimiin, elinikäiseen oppimiseen ja sosiaalista osallisuutta edistävään toimintaan.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Belgia on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Maa on tehostanut *ennalta ehkäisevää lähestymistapaa* ja ilmoittanut uusista toimista. Niiden vaikutukset on kuitenkin vahvistettava. Tässä suhteessa tarvitaan ennakoivampaa tapaa puuttua yritysten rakennemuutoksiin samoin kuin muita heikommassa asemassa olevien nuorten ja maahanmuuttajien tilanteeseen. Vaikka ajautuminen pitkäaikaistyöttömyyteen on vähentynyt, määrät ovat edelleen suuria ja pitkäaikaistyöttömyys on yleistynyt. Vähentämällä työvoimakustannuksia sekä käyttämällä paikallisia työllisyysjärjestelyjä ja muita aktivointitoimia pystyttäisiin nostamaan *työllisyysasteita*, mutta jo sovitut toimenpiteet kattavat vain osan tavoitteena olevista 200 000 työpaikasta. *Aktiivisena ikääntymistä* edistetään toki monin toimenpitein, mutta tavoitteita ei ole asetettu ja varhaiseen eläkkeellesiirtymiseen kannustavia tekijöitä on edelleen olemassa. Verouudistusta toteutetaan suunnitelmien mukaan, ja sosiaaliturvamaksuja on päätetty leikata lisää. Belgiassa on ehdotettu uusia toimia jäljellä olevien *työttömyysloukkujen* purkamiseksi, mutta etuusjärjestelmä on pysynyt olennaisilta osiltaan ennallaan. Aloitteet, joiden avulla pystyttäisiin paremmin seuraamaan, ovatko työttömät työmarkkinoiden käytävissä, eivät ole vielä konkretisoituneet. Paikallisilla kehittämistoimilla pystyttäisiin vähentämään *alueellisia työllisyyseroja*, mutta niissä keskitytään heikosti tuottavaan toimintaan. Työvoiman liikkuvuutta on pyritty lisäämään, ja vireillä on yhteistyösopimuksia, joilla kaadettaisiin työnvälityspalvelujen välisiä alueellisia esteitä. Lisäksi Belgian olisi vahvistettava *elinikäistä oppimista* tukevia kannustimia.

TANSKA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Tanskan talous on viime vuonna osoittanut selviä merkkejä hidastumisesta seitsenvuotisen voimakkaan talouskasvun jälkeen. Kokonaistuotannon kasvuksi on vuodelle 2003 ennustettu 0,8 prosenttia, kun se vuonna 2002 oli vielä 2,1 prosenttia. Tuottavuuden kasvu puolestaan on EU:n suurimpia. Sekä työvoima että kokonaistyöllisyys ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2001. Työttömyysaste, joka on vuonna 2003 ennusteiden mukaan 5,5 prosenttia, on noussut voimakkaasti vuoden 2002 alussa saavutetusta matalimmasta tasosta 25 vuoteen. Työttömyys kohdistuu etenkin vastavalmistuneisiin ja pahentaa pitkäaikaistyöttömyyttä. Tanskan osallistumis- ja aktivointiasteet lukeutuvat korkeimpiin EU:ssa, ja maa onkin jo saavuttanut kaikki Lissabonin määrälliset työllisyystavoitteet.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Poliitikassa keskitytään edelleen Tanskan yhteiskunnan pitkän aikavälin haasteisiin: väestön ikääntymiseen, mahdolliseen työvoimapulaan ja etnisten vähemmistöjen aliedustukseen työmarkkinoilla. Työllisyyden ja työvoiman määrän laskusuuntauksen kääntäminen taas nousuun on todellinen haaste. Jotta verotus ja sosiaalipalvelut pystyttäisiin pitämään nykytasolla ja väestön ikääntymisen vaikutuksia voitaisiin tasata, työllisyyden pitäisi Tanskan viranomaisten arvioiden mukaan kasvaa 59 000 hengellä. Tanskan täystyöllisyysstrategian perustana on työvoiman tarjontaan painottuva malli, jossa työttömille annettavaa apua työnhaussa on korostettu. Jotta strategia voisi onnistua, on välttämätöntä että yleinen taloudellinen toimeliaisuus viriää ja että yksityinen sektori palkkaa suuren osan niistä vastavalmistuneista, jotka valtio tapasi ennen palkata. Tanska on jatkanut etnisten vähemmistöjen integroitumiseen liittyviä uudistuksia, joista on viime vuosina saatu jonkin verran tuloksia. Integroituksstrategialla katsotaan olevan kaksi tavoitetta: kyseisen ryhmän työvoimapotentialin hyödyntäminen ja ryhmän jäsenten parempi integroituminen tanskalaiseen yhteiskuntaan.

Hallinto: Yleisesti ottaen Tanskassa on käytössä vakiintuneet hallintorakenteet, sillä maalle ominaisen perinteen mukaisesti työmarkkinaosapuolet ovat pitkään osallistuneet työmarkkinakysymysten käsittelyyn. Eräät kysymykset vaativat siitä huolimatta lisätoimia. Toiminnallisena haasteena on varmistaa, että (julkisten työnvälityspalvelujen hallinnoiman) työttömyysvakuutuksen ja toisaalta (kuntien hallinnoiman) sosiaaliavun piiriin kuuluvia työttömiä kohdellaan entistä tasapuolisemmin. Alue- ja paikallistason osallistumista kansallisen työllisyysstrategian toteuttamiseen on vahvistettava, ja paikallisten hallintoelinten osallistumista strategian muotoiluun ja täytäntöönpanoon on lisättävä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Tanska on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan useimpiin neuvoston työllisyys-suosituksista. Maa on arvioinut perusteellisesti *työvoiman tarjontaan* liittyviä haasteita ja selvittänyt niiden edellyttämät poliittiset toimet. Pullonkauloihin ei kuitenkaan ole puututtu riittävästi lukuun ottamatta koulutus- ja terveydenhoitoalan paikallisia aloitteita. Koska ongelman ennustetaan muuttuvan vakavaksi tulevina vuosina, tämä ei välttämättä riitä vaan tarvitaan kattavampia ja koordinoitumpia toimia. *Muita heikommassa asemassa olevia ryhmiä* koskevaan suositukseen on vastattu asianmukaisesti. Tanska on toteuttanut uudistuksia, jotka perustuvat sekä taloudellisiin kannustimiin aloittaa työnteko että lisätoimiin, joilla maahanmuuttajat pyritään integroimaan paremmin tanskalaiseen yhteiskuntaan. Jää nähtäväksi, lisääkö maahanmuuttajien avustusten leikkaaminen ja toisaalta aktivointitoimien lisääminen todella heidän osallistumistaan työmarkkinoille. *Työnteon tekemiseen kannattavaksi* liittyvään suositukseen Tanska on vastannut uudella veropakettilla, jonka myötä työvoiman verotusta vähennetään asteittain mutta maltillisesti vuosina 2004–2007. Uudistuksen todellisia vaikutuksia on seurattava tarkemmin tulevina vuosina. Lisäksi Tanskan olisi saatava viime vuosina vähentynyt ammatilliseen koulutukseen osallistuminen taas kasvamaan.

SAKSA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Vuonna 2002 Saksan BKT:n reaaliakasvu oli 0,2 prosenttia, ja sen odotetaan pysyvän ennallaan vuonna 2003. Todelliset yksikkötyökustannukset laskivat 0,8 prosenttia vuonna 2002, ja niiden odotetaan pienenevän vuonna 2003 vielä 0,9 prosenttia. Työllisyyskasvu oli vuonna 2002 negatiivinen (-0,6 %) ja kokonaistyöllisyysaste 65,3 prosenttia. Naisten työllisyysaste pysyi vakaana 58,8 prosentissa, ja iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste kasvoi 38,4 prosenttiin, joka tosin vastaa vuoden 1997 tasoa. Työttömyysaste nousi 8,6 prosenttiin vuonna 2002, ja vuonna 2003 sen odotetaan jatkavan nousuaan 9,4 prosenttiin. Pitkäaikaistyöttömyysaste nousi 4,0 prosenttiin vuonna 2002. Työttömyys oli maan itäosissa yli kaksinkertaista länteen verrattuna.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Saksa on vahvistanut olevansa sitoutunut Lissabonin työllisyystavoitteitten edistämiseen muttei ole itse asettanut täsmällisiä tavoitteita. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa ei selkeästi vahvisteta linkkiä kolmen yleistavoitteen välille. Job-Aktiv-laki, neljä lakia, joilla edistetään työllisyyttä ja uudistetaan työttömien taloudellista tukea (Hartz I–IV) ja joilla pyritään parantamaan aktiivista työvoimapolitiikkaa ja työnvälityspalveluja, samoin kuin näitä laajempi Agenda 2010 -toimenpide muodostavat vahvistetun vastauksen Saksan työmarkkinoitten päähaasteisiin. Jokaiselle 15–25-vuotiaalle työttömälle on tarjottava joko työpaikka tai kouluttautumismahdollisuus, mutta samalla työttömyysetuusoikeus on rajoitettu 12 kuukauteen (55 vuotta täyttäneillä 18 kuukauteen). Työpaikkojen luomista tuetaan keventämällä nk. minityöpaikkojen (Mini-Jobs) veroja ja sosiaaliturvamaksuja. Useimmat näistä uudistuksista on toteutettu vasta hiljattain. Uuden lainsäädännön vaikutuksia voidaan siis arvioida vain alustavasti.

Hallinto: Liittovaltion, osavaltioiden, kuntien ja työmarkkinaosapuolten yhteistyö on ratkaisevassa asemassa. Euroopan työllisyysstrategia ei kuitenkaan ole edelleenkään juuri esillä. Saksan on varmistettava, että aktiivisen työvoimapolitiikan uusi hallintotapa ei johda työttömien valikoimiseen niin, että parhaat kuoritaan päältä ja heikommassa asemassa olevat jäävät syrjään. ESR osallistui Euroopan työllisyysstrategian toteuttamiseen vuonna 2002 kaikkiaan 1,646 miljardilla eurolla. Saksan toimintasuunnitelmassa tuodaan esiin ESR:n rooli erityisesti suuntaviivojen 1, 3, 6 ja 7 yhteydessä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Saksa on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Pyrkimyksiä *aktiivisen työvoimapolitiikan tehostamiseksi* jatketaan, ja työnvälityskeskusten perustaminen on suuri edistysaskel. Job-Aktiv-lailla ei kuitenkaan ole ollut välittömiä vaikutuksia. Koska alue-erojen vähentäminen edellyttää uusien työpaikkojen luomista yrityksiin, on huolestuttavaa, että uusien yritysten perustaminen putosi itäisissä osavaltioissa läntisten osavaltioiden tason alapuolelle. *Työsuhdeturvan uudistaminen etenee*, ja luvassa on pieniin yrityksiin kohdistettavia muutoksia sekä helpotuksia ammattien harjoittamiseen liittyviin vaatimuksiin. *Sukupuolten tasa-arvon alalta todettakoon*, että EU:n tavoite järjestää hoito vähintään 33 prosentille alle kolmivuotiaista lapsista jää etenkin läntisissä osavaltioissa selvästi saavuttamatta ja että sukupuolten palkkaerot ovat vieläkin suuret. *Työnteon tekemisestä kannattavaksi* taas on mainittava, että pariskuntien yhteisverotus on ollut etenkin naisten työntekoa hillitsevä tekijä. Iäkkäille työntekijöille ja palkka-asteikon alapäähän suunnattuja työnteon kannustimia taas on parannettu. Edellä mainitun lisäksi olisi yksinkertaistettava *yritysten toimintaympäristöä*, laadittava *kattavia aktiivisena ikääntymisen strategioita* ja tehostettava *maahanmuuttajien integroitumista*.

KREIKKA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Kokonaistuotannon kasvu kiihtyi vuonna 2002, ja sen vauhti 3,8 prosenttia ylitti selvästi EU:n keskiarvon 1,1 prosentin. Kasvu jatkui vuonna 2003, jolloin se oli 4,1 prosenttia. Sen odotetaan jatkuvan vahvana vielä vuoden 2004 mutta hidastuvan vuonna 2005. Työn tuottavuus kasvoi vuosina 2001–2002 yli neljällä prosentilla eli selvästi yli EU:n keskiarvon. Kokonaistyöllisyysaste oli vuonna 2002 toisaalta reilusti alle EU:n keskiarvon (56,7 %, EU 64,3 %) etenkin naisten kohdalla (42,5 %). Työllisyysasteen odotetaan parantuvan prosentilla vuonna 2003 ja sen jälkeen hitaammin 2004–2005. Iäkkäitten työntekijöitten työllisyysaste 39,7 prosenttia oli vuonna 2002 hyvin lähellä EU:n keskiarvoa. Vaikka työttömyysaste laskikin vuonna 2002 selvästi 10 prosenttiin, se on edelleen EU:n keskiarvoa (7,7 %) suurempi. Työttömyysasteen odotetaan laskevan 9,5 prosenttiin vuonna 2003 ja edelleen 9,0 prosenttiin vuonna 2005. Työttömyysaste on korkea etenkin naisten (15 % vuonna 2002) ja nuorten (9,6 %) keskuudessa. Aikuisten osallistuminen koulutukseen on suhteellisen vähäistä (1,2 % työkäisistä, kun EU:n keskiarvo on 8,5 %).

Työllisyyspolitiikan kehitys: Osallistumisen ja työllisyyden parantaminen etenkin naisten ja nuorten osalta, korkean työttömyyden alentaminen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden vahvistaminen kuuluvat Kreikan päätavoitteisiin. Kunnianhimoiseksi tavoitteeksi on asetettu 300 000 työpaikan luominen, ja hallitus aikoo luoda julkiselle sektorille 25 000 osa-aikatyöpaikkaa vuonna 2003. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa painotetaan voimakkaasti yhtäläisten mahdollisuuksien parantamista, työterveyttä ja -turvallisuutta sekä aikuisten osallistumista yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen. Aktiivisen työvoimapolitiikan tehoa ja vaikuttavuutta olisi parannettava erityisesti uudistamalla perinpohjaisesti julkisten työnvälityspalvelujen (OAED:n) toimenpiteitä ja ohjelmia, minkä yhteydessä olisi kuultava työmarkkinaosapuolia. Verotus- ja eläkejärjestelmien olisi tarjottava enemmän kannustimia työn tekemiseen kannattavaksi, jotta työnteko virallisen talouden piirissä lisääntyisi.

Hallinto: Kreikan hallitus on aktiivisesti tiivistänyt yhteistyötä työmarkkinaosapuolten kanssa, ja ne ovat nyt mukana kansallisessa työllisyyskomiteassa ja osallistuvat siten aktiivisesti kansallisen toimintasuunnitelman muotoiluun ja toteuttamiseen. Komiteassa ovat edustettuina myös paikallis- ja alueviranomaiset, ja yhteyksiä on luotu sosiaalisen osallisuuden kansalliseen toimintasuunnitelmaan. Tarvittaisiin lisätoimia, joilla työmarkkinaosapuolet saataisiin tiiviimmin mukaan toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. ESR:llä on merkittävä panos kansallisen toimintasuunnitelman toteuttamiseen erityisesti yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen ja sukupuolten tasa-arvon alalla.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Kreikka on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Sopeutumiskykyä on pyritty parantamaan toimenpiteillä, joilla edistetään *osa-aikatyötä*. Hiljattaisen työmarkkinauudistuspaketin tulokset ovat kuitenkin jääneet vähäisiksi, ja pakettia tarkastellaan nyt uudelleen. Työjärjestelyjä olisi monipuolistettava etenkin tekemällä osa-aika- ja vuokratyöstä houkuttelevampaa yrityksille ja työntekijöille. *Elinikäistä oppimista* edistävät toimenpiteet ovat oikeansuuntaisia, mutta yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen ja työllisyyden järjestelmien koordinoitua olisi parannettava ja etenkin aikuisten osallistumista elinikäiseen oppimiseen olisi lisättävä. Vaikka *sukupuolten tasa-arvossa* onkin selvästi edistytty, työllisyys- ja työttömyyserot ovat edelleen suuria. Kreikka on ryhtynyt toimenpiteisiin, joilla pyritään parantamaan naisten työllistettävyyttä ja sovittamaan yhteen työ- ja perhe-elämää. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa ei kuitenkaan raportoida edistymisestä sitten vuoden 2002, joten politiikan tehoa on vaikea arvioida. Lastenhoitotavoitteiden saavuttaminen on edelleen haasteellista. *Aktivoinnista* todettakoon, että suunnitteilla on siirtyä passiivisesta politiikasta

aktiiviseen. Sosiaaliturvamaksujen vähentämiseen tähtäävät toimenpiteet ovat tosin tuottaneet tähän mennessä suhteellisen vähän tuloksia. Kreikan olisi kiinnitettävä enemmän huomiota työvoiman tarjonnan stimuloimiseen ja työnteon tekemiseen kannattavaksi. Vaikka erilaisin toimin on pyritty nopeuttamaan *julkisten työväilypalvelujen uudistamista* ja pääsemään ennalta ehkäisevän ja yksilöllisen toimintamallin yhdenmukaiseen soveltamiseen, uudistusta olisi jatkettava edelleen. Lisäksi olisi työpaikkojen luomisen edistämiseksi kevennettävä *yritysten hallinnollisia rasitteita*.

ESPANJA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Kansainvälisestä kehityksestä huolimatta Espanjan taloustilanne oli hyvä vuonna 2002 ja vuoden 2003 alkupuoliskolla: BKT kasvoi nopeammin kuin EU:ssa keskimäärin (2 % v. 2002 ja 2,3 % v. 2003 – ennuste). Työllisyyskasvu on edelleen vahvaa (1,5 % v. 2002 ja 1,7 % v. 2003 – ennuste). Työllisyysaste kohosi vuonna 2002 ja oli 58,4 prosenttia, mutta myös työttömyysaste nousi (vuoden 2003 ennuste 11,3 %). Kummassakin tapauksessa kasvu oli suurempaa naisten kohdalla. Sukupuolierot eivät ota hävitäkseen, ja ammatti- ja toimialojen sukupuolittainen eriytyminen näyttää kasvavan. Iäkkäitten työllisyysaste kasvoi sekkin 0,5 prosenttiyksiköllä 39,7 prosenttiin. *Määräaikaiset* työsuhteet ovat edelleen hyvin yleisiä, mikä osittain selittää vähäisen osallistumisen koulutukseen. Toisaalta *osa-aikatyön* osuus on suhteessa pieni.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Yleisesti ottaen Espanjan esittämät toimenpiteet ovat vanhan politiikan jatkoa. Työpaikkojen luominen ja osallistuminen työmarkkinoille ovat keskeisiä tavoitteita, joita ajetaan erityisesti toimenpiteillä, joilla pyritään tekemään työnteko kannattavaksi ja parantamaan työn laatua ja tuottavuutta. Vaikka työllisyysaste on matala, kansallisia tavoitteita ei ole asetettu. Espanja pyrkii aktiivisesti vähentämään määräaikaisten työsuhteiden määrää ja lisäämään naisten ja iäkkäitten työntekijöitten osallistumista. Sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta aiotaan vahvistaa kohdentamalla aktiivisia toimenpiteitä ryhmiin ja alueille, joilla on erityisiä vaikeuksia. Iäkkäitten työntekijöitten osallistumista edistäviä toimia on toki vahvistettu, mutta lähestymistapa perustuu olennaisesti vain taloudellisiin kannustimiin. Naisten osallistumisen tukemiseksi on parannettava lastenhoidon tarjontaa. Alue-erojen vähentämiseksi pyritään lisäämään maatieteellistä liikkuvuutta, jolle asuntomarkkinoitten toiminta on edelleen esteenä. Yhä kasvavan maahanmuuttajajoukon integroiminen työmarkkinoille vaatii lisätoimia.

Hallinto: Työllisyyspolitiikassa ovat mukana sekä autonomiset alueet että kunnat, minkä vuoksi koordinointi on monimutkaista. Siinä on keskeistä saada tietojärjestelmä täysin toimintavalmiiksi. Kansallista toimintasuunnitelmaa valmisteltaessa on kuultu monia eri tahoja, mutta seuranta- ja laadintaprosessista olisi tehtävä systemaattisempi. Toimintasuunnitelmassa annetaan tarkkoja budjettitietoja kustakin suuntaviivasta. Kokonaisbudjetti oli vuonna 2003 vuoteen 2002 verrattuna 9,5 prosenttia suurempi. Vaikka ESR:n panos tuodaankin esiin, resurssien keskittämisestä ja tuloksista ei esitetä analyysiä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Espanja on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys suosituksista. *Muutoksia ja sopeutumiskyvyn edistämistä* koskevissa toimissa nojataan voimakkaasti julkishallinnon ja työmarkkinaosapuolten sopimuksiin ja pysyviä työsuhteita edistäviin kannustimiin. Erilaisten työjärjestelyjen käyttöä olisi rohkaistava erityisesti tekemällä osa-aika- tai vuokratyöstä houkuttelevampaa yrityksille ja työntekijöille. *Sukupuolten tasa-arvoa* on edistetty jatkamalla edellisvuosien toimenpiteitä ja lisäämällä merkittävästi määrärahoja. Alle kolmivuotiaitten lasten hoidon järjestämisen odotetaan paranevan huomattavasti. Kolme vuotta täyttäneitten lasten ja muiden huollettavien hoitoon ei kansallisessa toimintasuunnitelmassa taas puututa. Työllisyys- ja työttömyysasteiden *alue-erot* ovat supistuneet hieman vuonna 2002, mutta uusista keinoista puuttua näihin eroihin on vain vähän näyttöä. *Julkisten työnvälityspalvelujen nykyaikaistamisessa* on edistytty jonkin verran. Tilastollista seurantajärjestelmää ei kuitenkaan ole saatu valmiiksi, vaikka sitä kaavailtiinkin vuoden 2001 toimintasuunnitelmassa. Espanjan olisi lisäksi saatettava aktiiviset työmarkkinatoimet myös muita heikommassa asemassa olevien (etenkin nuorten ja maahanmuuttajien) ulottuville samoin kuin parannettava pääsyä koulutukseen kannustimien avulla.

RANSKA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Taloudellinen ja työmarkkinatilanne huonontui merkittävästi vuosina 2002–2003. Talouskasvu hidastui 1,2 prosenttiin BKT:stä vuonna 2002, ja sen odotetaan putoavan 0,1 prosenttiin vuonna 2003. Työmarkkinoitten sopeutuminen pitkittyneeseen laskukauteen leikkasi työllisyyskasvua vuonna 2002 (0,7 %), ja vuonna 2003 luku on ennusteiden mukaan jo negatiivinen (-0,2 %). Työttömyys lisääntyi vastaavasti 0,3 prosenttiyksiköllä 8,8 prosenttiin vuonna 2002, ja vuonna 2003 sen odotetaan nousevan 9,4 prosenttiin. Vaikka työllisyysaste onkin varsin hyvä (63 % vuonna 2002), työllisyys keskittyy voimakkaasti 25–54-vuotiaisiin (79,5 %), kun 15–24-vuotiaitten luku jää 30,1 prosenttiin ja 55–64-vuotiaitten luku 34,8 prosenttiin. Koulutukseen osallistumista kuvaava luku on 2,7 prosenttia eli huomattavasti alle EU:n keskiarvon 8,5 prosenttia.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Ranskan toimintasuunnitelmassa esitetään varsin hyvin tasapainotettu toimintamalli työllisyysasteen, työn laadun ja tuottavuuden sekä sosiaalisen osallisuuden parantamiseksi. Perustana ovat nykyhallituksen jäljellä olevalle kaudelle (2003–2006) asetetut tavoitteet. Suunnitelma sisältää useita linjauksia, jotka parantanevat politiikan rakenteellista tasapainoa vaikka ovatkin riippuvaisia talouskasvusta. Keskeistä on yritysten sosiaaliturvamaksujen yleisempi keventäminen, työmarkkinoille osallistumisen tukeminen parantamalla työnteon taloudellista houkuttelevuutta sekä työttömiin ja työmarkkinoiden ulkopuolella oleviin kohdistetut aktivointitoimet samoin kuin muutoksenhallintaan ja henkilöstöinvestointeihin liittyvien toimien lisääminen. Työmarkkinaosapuolten roolia tehostetaan useiden uudistusten toteuttamisessa erityisesti elinikäisen oppimisen, tasa-arvon, etuus uudistusten ja työn organisoimisen ajanmukaistamisen aloilla. Aktiivisena ikääntymisen strategioita ollaan vahvistamassa hiljattaisen eläkeuudistuksen jatkoksi.

Hallinto: Työllisyyspolitiikan hallinnon parantaminen on osa laajempia institutionaalisia uudistuksia ja eräiden työmarkkinavälineisiin (ammattillinen koulutus) liittyvien tehtävien hajauttaminen aluetasolle. Toiminnalla on läheiset yhteydet työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun uudelleenkäynnistämisen ja meneillään olevan uudistamisen kanssa. Uudesta työllisyysalan budjetista on tehty avoimempi, ja nyt siitä käy ilmi kaikille keskeisille politiikan välineille osoitettu rahoitus. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa esitetään yhteys ESR:n nykyisen tuen ja työllisyysuuntaviivojen välillä, ja erityisesti keskitytään ennaltaehkäisyyn ja henkilöstöresurssien kehittämiseen.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Ranska on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys suosituksista. *Ennaltaehkäisyyn ja aktivointiin* liittyvä poliittinen vastaus näkyy laajennetuissa työttömien henkilökohtaisissa neuvontajärjestelmissä, toimeentulokijärjestelmien aktivoinnissa ja työttömyysetuuksien uudelleentarkastelussa. *Elinikäistä oppimista* on käsitelty keskeisten työmarkkinaosapuolten sopimuksessa henkilökohtaisesta oikeudesta ammatilliseen koulutukseen, ja jatkossa on tärkeää varmistaa, että vähän koulutetut ja pk-yritysten työntekijät pääsevät paremmin koulutukseen. *Työvoiman tarjonnan ja aktiivisena ikääntymisen* odotetaan parantuvan, kun lakisääteistä eläkeikää nostetaan, varhaiseläkejärjestelmiä riisutaan ja iäkkäitä työntekijöitä kannustetaan pysymään työssä. *Työmarkkinayhteistyötä* edistetään pyytämällä työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan sopimuksia talouden rakennemuutosten hallinnasta ja tasa-arvosta työelämässä. Edellisten kysymysten lisäksi Ranskan olisi pohdittava, miten se voi torjua *työmarkkinoitten pirstaloitumista* rohkaisemalla määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamista. Lähempää huomiota olisi kiinnitettävä *nuorten ja maahanmuuttajien* heikkoon asemaan työmarkkinoilla. Ranskan olisi pyrittävä vähentämään *koulunkäynnin jättämistä pelkkään oppivelvollisuuskouluun* ja helpottamaan pääsyä *oppisopimuskoulutukseen*.

IRLANTI

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Vaikka Irlanti otti vuonna 2002 jälleen kerran jäsenvaltioiden ykkössijan kokonaistuotannon kasvulla mitattuna (6,8 %), kasvuvauhti on hidastunut merkittävästi maailmantalouden heikentymisen myötä. BKTL:n kasvu olikin vain 0,1 prosenttia. Talouden odotetaan pysyvän suhteellisen heikkona vuonna 2003 ja vahvistuvan sitten hiukan vuonna 2004. Työllisyys kasvoi myös vuonna 2002 (1,4 %, kun luku vuonna 2001 oli 2,9 %), pitkälti julkisen sektorin kasvun ansiosta. Kokonaistyöllisyysaste oli 65,3 prosenttia, naisten työllisyysaste 55,4 prosenttia (EU:n keskiarvo 55,6 %), miesten 75,2 prosenttia (EU:n keskiarvo 72,8 %) ja iäkkäitten työntekijöitten 48,1 prosenttia (EU 40,1 %). Työttömyys nousi 3,9 prosentista 4,4 prosenttiin ja pitkäaikaistyöttömyys 1,3 prosenttiin. Työvoiman tuottavuuden kasvu parani merkittävästi eli 4,6 prosenttiin sekä henkeä että työtuntia kohti mitattuna. Vuonna 2001 hieman kasvaneet todelliset yksikkötyökustannukset pienenevät 3,6 prosenttia eli eniten EU:ssa.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Irlannilla on edessään kaksitahoinen haaste: sen on lisättävä työmarkkinoitten ulkopuolella olevien ja työttömien osallistumisastetta ja toisaalta varmistettava, etteivät vastikään työttömäksi jääneet ajaudu pitkäaikaistyöttömyyteen. Kattavan osallistamisprosessin ("full engagement") ulottaminen kaikkiin työttömiin kuuden työttömyyskuukauden jälkeen on merkittävä toimenpide, joka korostaa aktivointitoimien merkitystä. Käytössä on lisäksi joukko työllisyysohjelmia, jotka on suunnattu syrjäytyneille, erityisille riskiryhmille ja muita heikommassa asemassa oleville alueille. Kansallisia tavoitteita on asetettu naisten ja riskiryhmien osallistumisasteen kohottamiseksi. Irlanti pyrkii aktiivisesti parantamaan työn laatua ja tuottavuutta tietyillä aloilla. Työterveyden ja -turvallisuuden alalla on onnistuttu vähentämään selvästi sekä vakavia että kuolemaan johtaneita tapaturmia. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on nimetty investointiprioriteetiksi. Tulevia taitotarpeita kartoittava asiantuntijaryhmä on laatinut raportteja, joissa yksilöidään tulevia taitovajeita ja suositellaan strategiaa niitä varten. Tämä on lisännyt investointeja ja myös tietoteknistä koulutusta. Tuloksista kansallisessa toimintasuunnitelmassa tosin raportoidaan niukasti.

Hallinto: Työmarkkinayhteistyö on Irlannissa edelleen vankkaa, mutta talouden hiljattainen notkahtaminen asettaa sille paineita. Euroopan työllisyysstrategia ei ole kansalaisille tuttu. Suuntaviivojen tukemiseen osoitetuista varoista ei ESR:n varoja lukuun ottamatta juuri kerrota.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Irlanti on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan useimpiin neuvoston työllisyys-suosituksista. *Alue-erojen* vähentämisessä on edistytty hyvin. Maan kahden alueen työttömyysaste-erot on saatu supistettua hieman yli prosenttiyksikköön, ja investointien ja avustusten kohdentaminen köyhemmälle alueelle on saanut aikaan positiivisia vaikutuksia. Tuoreessa valtakunnallisessa aluestrategiassa esitetään 20-vuotinen strateginen linjaus, jolla pyritään jakamaan kehitys tasaisemmin alueille. Osallistumista *elinikäiseen oppimiseen* on onnistuttu lisäämään hyvin, ja yritysten sisäiseen koulutukseen liittyviä aloitteita on käynnistetty. Alalla toteutettavien aloitteiden ja toimenpiteiden suuresta määrästä huolimatta on vaikea hahmottaa johdonmukaisia yleispuitteita. Tavoitteita mainitaan, mutta edistymisestä ei juuri anneta tietoja. *Tasa-arvonäkökohtiin* liittyviä toimenpiteitä on käynnistetty, ja Irlanti on sitoutunut kehittämään viisivuotisen valtakunnallisen naisstrategian. Ammattialojen eriytyminen on voimakasta ja sukupuolten palkkaerot ovat edelleen suuria (19 % vuonna 2002), eikä alaa koskevia tavoitteita ole asetettu. Jonkin verran on edistytty lastenhoidon järjestämisessä, mutta tarjonta ja hinta ovat edelleen ongelma. Matalapalkkaisten poistamisessa verotuksen piiristä on edistytty lisää, verotuksen yksilöllistämässä taas ei.

ITALIA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: BKT kasvoi vuonna 2002 vain 0,4 prosenttia, ja vuoden 2003 ennuste lupaa vain 0,3 prosenttia. Työpaikkoja luotiin vuonna 2002 edelleen hyvään tahtiin (+1,1 %), mutta vuonna 2003 vauhti hidastui (ennuste +0,8 %). Vaikka Italian työllisyysaste ylittikin vuonna 2002 ensimmäistä kertaa 55 prosentin merkkipaalun (55,5 %), se on edelleen 15 EU-maan alhaisin. Naisten työllisyysaste on nousussa mutta edelleen erittäin matala (42,0 %). Myös iäkkäitten työllisyysaste kasvoi hieman, mutta 28,9 prosenttia on vieläkin erittäin vähän. Työttömyys väheni edelleen vuonna 2002, jolloin asteeksi saatiin 9,0 prosenttia; vuonna 2003 sen ennustetaan putoavan hieman 8,8 prosenttiin. Nuorisotyöttömyys on yhä ongelma (vuonna 2002 työttömien osuus ikäryhmästä oli 9,7 %, kun EU:n keskiarvo oli 7,2 %), ja sama koskee pitkäaikaistyöttömyyttä (5,3 %) ja naisten työttömyyttä (12,2 %). Maantieteelliset erot ovat edelleen valtavia huolimatta viime aikojen paremmasta kehityksestä.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Vuoden 2003 kansallisessa toimintasuunnitelmassa vahvistetaan seuraavat tavoitteet vuodelle 2005: kokonaistyöllisyysaste 58,5 prosenttia, naisten työllisyysaste 46 prosenttia ja iäkkäitten työllisyysaste 40 prosenttia. Tavoitteet on tarkoitettu saavutettaviksi uudistuksilla, joilla tehostetaan työsuhde- ja työaikajärjestelyjen joustavuutta ja muokataan koulutus- ja eläkejärjestelmiä. Kahdella muulla, tulossa olevalla uudistuksella (aiheina työttömyysetuuksien kesto ja taso sekä työtulojen veroaste) pyritään lisäämään työvoiman tarjontaa tekemällä työnteosta houkuttelevampaa. Uudistuksilla on lisätty joustavuutta työmarkkinoilla niiden toiminnan tehostamiseksi, mutta käsittelyä kaipaavat vielä työmarkkinoiden jakautuminen työsopimustyyppiin ja toimialojen mukaan samoin kuin sukupuolittaisen eriytymisen riski. Toimintasuunnitelmassa vahvistetaan yhteisön tukikehyksiin 2000–2006 sisältyvät maan eteläosaa koskevat tavoitteet: kasvuvauhti ylittää EU:n keskiarvon vuosikymmenen puoliväliin mennessä ja työllisyysaste nousee noin 60 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä. Tavoitteisiin pyritään lisäämällä työmarkkinoitten joustavuutta ja avoimuutta, minkä pitäisi lisäksi välillisesti edesauttaa nykyisin harmaassa taloudessa työskentelevien siirtymistä virallisen talouden piiriin. Täydennyskoulutus ja elinikäinen oppiminen ovat saamassa kipeästi tarvitsemaansa vauhtia, kun vuonna 2004 käynnistetään erityiset työmarkkinaosapuolten hallinnoimat toimialojenväliset rahastot.

Hallinto: Alueet ovat olleet voimakkaasti mukana toiminnassa: niille on uskottu poliittisia tehtäviä ja julkisten työnvälityspalvelujen ja ESR-toimien hallinto omalla alueellaan. Työmarkkinaosapuolten vastaavan osallistumisen esteenä oli se, etteivät 37 eri organisaatiota päässeet asiasta sopuun. ESR:n rahoitus on erityisen tärkeää alueille: se on niiden aktiivisen politiikan päärahoitusväline.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Italia on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Vastauksena *sopeutumiskykyä* koskevaan suositukseen on annettu joustoihin liittyvää lainsäädäntöä. Italian olisi pyrittävä torjumaan työmarkkinoitten jakautuminen pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden mukaan. *Työvoiman tarjontaa ja aktiivisena ikääntymistä* koskevaan suositukseen liittyy hiljattainen eläkeuudistus. Olisi tarjottava riittäviä kannustimia, joilla työntekijät saataisiin pysymään pitempään työelämässä (myös osa-aikatyössä). Lastenhoitopalvelujen tarjoamisessa edistyi vain vähän. *Elinikäiseen oppimiseen* tätä nykyä liittyviä heikkouksia korjannevat suuresti lisävarat, joiden järjestämisestä on ilmoitettu. Koulutusalan uudistuksilla todennäköisesti torjutaan osaltaan koulunkäynnin jättämistä pelkkään oppivelvollisuuskouluun ja lisätään korkea-asteen koulutuksen relevanssia työmarkkinoitten kannalta. Epätasaista edistystä on tapahtunut myös *politiikan toteuttamispalvelujen* suhteen: julkisia työnvälityspalveluja on kyllä vahvistettu (tosin vähemmässä määrin etelässä), mutta valtakunnallista atk-tietojärjestelmää ei vielä ole saatu

käyttöön. Työttömyysvakuutuksen ja aktiivisten työmarkkinatoimien kattavuutta ja tehoa olisi parannettava etenkin maan eteläosissa. *Työpaikkojen luomista* mittaavat indikaattorit osoittavat, että parannuksia on saatu aikaan, mutta maan eteläosiin kohdistettujen kannustimien nettovaikutukset eivät ole selvillä; ne ovat ilmeisesti kuitenkin edesauttaneet pimeän työn muuttumista viralliseksi. Pimeää työntekoa olisi vähennettävä edelleen poistamalla pidäkkeitä verotusjärjestelmästä ja parantamalla lainvalvontakapasiteettia.

LUXEMBURG

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Vuoden 2002 heikot suhdanteet vaikuttivat myös työmarkkinoihin: BKTL:n kasvu hidastui huomattavasti (+1,3 % v. 2002, kun luku vuonna 2000 oli +8,9 %), työttömyysaste nousi ensimmäistä kertaa vuoden 1998 jälkeen (2,8 % aktiiviväestöstä v. 2002, vuoden 2003 ennuste 3,7 %), työllisyysasteen kasvu hidastui (+3,2 % v. 2002; +5,6 % v. 2001), kokonaistyöllisyysaste parani hieman (63,7 % v. 2002, kasvua 0,6 prosenttiyksikköä), naisten työllisyysaste parani sekin hiukan (51,6 % v. 2002; 50,9 % v. 2001), ja iäkkäitten työntekijöitten työllisyysaste parani mutta on edelleen heikko (28,3 % v. 2002; 25,6 % v. 2001).

Työllisyyspolitiikan kehitys: Kansallisessa toimintasuunnitelmassa esitetään kokoelma toteutettuja tai suunniteltuja toimenpiteitä, joille ei juuri ole vahvistettu määrällisiä tavoitteita. Toimintasuunnitelmassa keskitytään naisten työllisyysasteen parantamiseen, työmarkkinoillepaluun tehostamiseen sekä koulutusalan uudistuksiin. Iäkkäitten työntekijöitten ongelmallisen heikon työllisyysasteen käsittelyssä pääpaino on tällä hetkellä syiden selvittämisessä. Vaikka työttömyys onkin luonteeltaan pitkälti tilapäistä, uusien työpaikkojen luomista kannustetaan edelleen edistämällä työllisyysaloitteita ja yrittäjyyttä. Työn laadun ja tuottavuuden parantamiseen – johon pyritään parantamalla työ- ja perhe-elämän sovittamista yhteen ja jatkamalla työn organisointiin liittyvien säännösten voimassaoloa – tarvitaan lisää toimia erityisesti iäkkäitten työntekijöitten hyväksi.

Hallinto: Kansallisen toimintasuunnitelman hyväksyi kolmikantakomitea (hallitus, työnantajat ja ammattijärjestöt), ja sen täytäntöönpanon seurannasta huolehtii työmarkkinasuhteiden ja työllisyysasioiden seurantakeskus. Työmarkkinaosapuolilla on myös merkittävä itsenäinen rooli yhteisaloitteitten (osa-aika- ja etätyö) ja järjestöjen omien aloitteitten kautta. Maan yksityiset ja julkiset työllisyyden ja koulutuksen parissa toimivat yksiköt näkyvät tiivistävän yhteistyötään. Vahvimmin toimintasuunnitelmassa mukana olevat ministeriöt (työ- ja opetusministeriö sekä naisten aseman edistämisestä vastaava ministeriö) toimivat myös tavoite 3- ja Equal-ohjelmien hallintoelimissä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Luxemburg on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyysuosituksista. Yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen laatua pyritään parantamaan etenkin uusilla, ilman ammattipätevyyttä jääneisiin nuoriin kohdistetuilla toimilla samoin kuin helpottamalla pääsyä täydennyskoulutukseen. Vuoden 2002 toimintasuunnitelmassa ilmoitettu yleisstrategian arviointi auttaneen parantamaan yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen johdonmukaisuutta. Ainakin yksityissektorilta puuttuu vielä jäsenetty strategia *iäkkäitten työntekijöitten* heikon työllisyysasteen nostamiseksi. Maininnan kuitenkin ansaitsee esitys, jonka mukaan eläkkeensaajien ei enää tarvitsisi tehdä hakemusta ansiotyön aloittamista varten. Työelämässä jatkamista ja työkyvyttömyys- ja uudelleentyöllistämisyjärjestelmien uudistamista koskevia, vuonna 2002 annettuja lakeja ei vielä ole arvioitu. *Naisten työllisyysasteen* parantamista tuetaan edelleen toimenpiteillä, joilla parannetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, helpotetaan työhönpaluuta ja parannetaan työnteon houkuttelevuutta naisten silmissä. Lisäksi olisi kehitettävä työntekomahdollisuuksia työkykyisille *vajaakuntoisille*. *Yritysrakenteen monipuolistamista* ja vaihtoehtoisten työpaikanluontikeinojen käyttöä samoin kuin *uusien yritysten perustamista* olisi tuettava ja liiketaloudellista koulutusta pitäisi edistää.

ALANKOMAAT

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: BKT:n kasvun ennustetaan olevan vuonna 2003 negatiivinen eli -0,9 prosenttia, mikä on heikoin luku EU:ssa ja kuvastaa talouden hidastumisen jatkumista. Todelliset yksikkötyökustannukset olivat huippulukemissa vuonna 2003 ja heikensivät huomattavasti Alankomaiden kilpailukykyä, mutta vuodesta 2004 niiden odotetaan pienenevän. Työttömyys on kasvanut nopeasti sitten vuoden 2001 lopun. Vaikka naisten ja miesten työllisyysasteet ylittävät selvästi Lissabonin tavoitteet, etnisten vähemmistöjen työllisyysaste on paljon tavoitteita jäljessä. Iäkkäitten työllisyys on parantunut melko paljon ja ylittää EU:n keskiarvon.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Kansallisessa toimintasuunnitelmassa tarkastellaan keskeisiä haasteita kolmen vuoden päähän. Täystyöllisyyteen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistamiseen tähtäviä tavoitteita ajetaan vahvalla strategisella mallilla, kun taas työn laadun ja tuottavuuden tavoite jää jossain määrin taka-alalle. Jotta pystyttäisiin toteuttamaan periaate, jonka mukaan jokaisen työkykyisen olisi tehtävä työtä, on tärkeää investoida tuntuvammin ihmisiin ja vahvasti pääomaan ja innovaatioihin. Etnisten vähemmistöjen ja naisten työvoimaosuudelle on asetettu kunnianhimoiset valtakunnalliset tavoitteet. Nuorisotyöttömyys ei saa kasvaa yli kaksinkertaiseksi yleiseen tasoon nähden. Verotustoimilla on pystytty vähentämään työttömyysloukkua muttei poistamaan niitä kokonaan. Sosiaaliturvan uudistuksissa keskitytään vähentämään suurta etuusriippuvuutta: noin 8 prosenttia työvoimasta saa työttömyys- tai sosiaaliapua ja noin 13 prosenttia kuuluu työkyvyttömyysjärjestelmän piiriin. Varhaiseläkejärjestelmien suotuisaa verotuskohtelua ollaan lopettamassa, kunhan viimeisistä yksityiskohdista päästään sopuun työmarkkinaosapuolten kanssa. Alankomaat ei halua kompensoida väestön ikääntymistä maahanmuuttopolitiikalla, joka onkin rajoittavaa. Huolestuttavaa on, että kattavaa lähestymistapaa sovelletaan edelleen heikosti aikuisiin (saavuttamattomuusaste 78 % ja ajautuminen pitkäaikaistyöttömyyteen 25 %). Työllistymisen pysyvyyttä kuvaavat luvut viittaavat siihen, että aktivointitoimien laatua olisi parannettava.

Hallinto: Hiljattain tehty sopimus palkkojen jäädyttämisestä kertoo työmarkkinayhteistyön voimakkaasta asemasta. Työmarkkinaosapuolten harjoittama itsesääntely on sekin pitkälle edistynyt. Uudelleenintegroitiohjelmat annetaan tulosten perusteella yksityisten yritysten tehtäväksi. Yrityksillä on edelleen hankaluuksia päästä tarvittaviin tuloksiin ja täyttää sellaisten ohjelmien vaatimukset, joissa kohderyhmänä ovat kauas työmarkkinoilta ajautuneet ihmiset. Julkisten työnvälityspalvelujen tehtävänä on pelkästään työpaikkojen välittäminen uusille työttömille. Taloudellisen kokonaisvastuun myötä kunnista on tullut aktivointitoimien päätoteuttajia. Rahoitusjärjestelmä on sellainen, että kuntien kannattaa yrittää saada mahdollisimman monet sosiaaliavun saajat mahdollisimman pian työhön, mikä saattaa haitata työllistymisen pysyvyyttä. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa ei juuri mainita toimenpidekohtaisia budjettivaroja. Valtion budjetin pieneneminen voi tehostaa ESR:n myöntämien 1,8 miljardin euron käyttöä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Alankomaat on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan työllisyys-suosituksista. Vastauksena *elinikäistä oppimista* koskevaan uuteen suositukseen toimintasuunnitelmassa luetellaan joitakin toimenpiteitä, joilla pyritään estämään heikosti koulutetun työvoiman ajautuminen pois työmarkkinoilta; odotetuista tuloksista ei kuitenkaan kerrota. Vastaus kehotukseen torjua työttömyyttä uudelleen koulutuksen ja muun koulutuksen kautta ei ole nykyisellään vielä riittävä. *Sukupuolten palkkaerojen* (21 %) vähentämistä koskeva uusi suositus vaatii ammattialojen sukupuolittaista eriytymistä koskevien toimien täydentämistä toimilla, jotka rohkaisevat naisia kokopäivätyöhön. *Työnteon tekemistä kannattavaksi* koskevan suosituksen mukaisesti on asetettu kunnille rajoituksia (vuodesta 2004)

ylimääräisen toimeentulotuen antamiselle, mikä saattaa auttaa vähentämään työttömyysloukkuja. Työkyvyttömyysetuuksien saajamäärää saattaa vähentää kaavailtu työkyvyttömyysjärjestelmän uudistus ja siihen liittyvä ”kepin ja porkkanan” järjestelmä, jonka mukaan pikainen työhönpaluu (mikäli mahdollista) on sekä työnantajan että sairastuneen työntekijän etujen mukaista. Vaikka työkyvyttömyysetuuksien saajien aktivointiin ja etnisten vähemmistöjen ja (nuorten) naisten suhteettoman suureen osuuteen kiinnitetäänkin enemmän huomiota, kaavailut tulokset etuuksien piiristä poistuvien määrinä eivät ole selviä. Lisäksi olisi kehitettävä kattava järjestelmä, jolla rohkaistaan *aktiivisena ikääntymistä* ja vähennetään varhaista eläkkeelle jäämistä. Alankomaiden olisi niin ikään pohdittava, miten *aikuisille suunnattuja ennaltaehkäiseviä ja aktiivisia toimia voitaisiin vahvistaa* ja miten *vähemmistöjen ja muiden maiden kansalaisten integroitumista koulutusjärjestelmiin ja työmarkkinoille voitaisiin helpottaa*.

ITÄVALTA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: BKT kasvoi 1,4 prosenttia vuonna 2002, ja kasvun odotetaan hidastuvan 0,9 prosenttiin vuonna 2003. Työttömyysaste nousi vuonna 2002 4,3 prosenttiin, ja vuonna 2003 sen odotetaan saavuttavan arvon 4,5 prosenttia. Pitkäaikaistyöttömyysaste sen sijaan putosi 0,8 prosenttiin. Nuorisotyöttömyys nousi 3,7 prosenttiin vuonna 2002, ja kasvun odotetaan jatkuvan; siitä huolimatta luku on EU:n pienimpiä. Kokonaistyöllisyyskasvu oli vuonna 2002 negatiivinen eli -0,4 prosenttia, mutta työllisyysaste nousi 69,3 prosenttiin. Miesten työllisyysaste putosi jälleen (75,7 %), mutta naisten luku parani voimakkaasti (63,1 %) pääosin osa-aikatyön ansiosta. Iäkkäitten (55–64-vuotiaitten) työllisyysaste kasvoi vuonna 2002 ja oli 30,0 prosenttia.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Itävallan valtakunnallisena tavoitteena on nostaa naisten työllisyysaste 65 prosenttiin vuonna 2005. Keskeisenä haasteena on nostaa iäkkäitten työntekijöitten työvoimaosuutta, ja sitä varten parlamentti on hyväksynyt eläkepaketin ja eräitä toimenpiteitä, joilla mm. vähennetään sosiaaliturvamaksuja ja tasapainotetaan varhaiseläkejärjestelmiä. Oikeutta osa-aikatyöhön ollaan vahvistamassa, ja toimiin on ryhdytty yritysten perustamisen lisäämiseksi ja aktiivisen työvoimapolitiikan kehittämiseksi. Hallitus haluaa vahvistaa talouspohjaa ja hyödyntää työvoimapotentiaalia parhaalla mahdollisella tavalla, ja siksi se pitää erittäin tärkeänä, että t&k-menojen osuutta BKT:stä lisätään vuoden 2002 tasosta eli 1,95 prosentista asteittain 3 prosenttiin vuonna 2010. Työn laadun ja tuottavuuden osalta Itävalta keskittää toimenpiteitä elinikäiseen oppimiseen, työn joustavuuteen ja turvallisuuteen, parempaan työterveyteen ja -turvallisuuteen, syrjinnän torjuntaan sekä työn organisoimiseen ja työ- ja perhe-elämän tasapainon parantamiseen. Tavoitteen toteuttamisen poliittiset keinot jäävät toimintasuunnitelmassa kuitenkin hyvin yleiselle tasolle. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden osalta työllisyyden toimintasuunnitelmassa pääasiassa viitataan sosiaalisen osallisuuden edistämisen toimintasuunnitelmaan. Muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta toiminnan keskipitkän aikavälin linjausta ei ole selostettu riittävästi.

Hallinto: Kaikki keskeiset toimijat (eri ministeriöt, työmarkkinaosapuolet, osavaltiot, alueet ja tietyt kansalaisjärjestöt) ovat olleet mukana kansallisen toimintasuunnitelman laatimisessa. Työmarkkinaosapuolilla on perinteisesti ollut merkittävä rooli Itävallan työllisyyspoliittisissa toimissa, jotka ulottuvat kansallisen toimintasuunnitelman aiheita laajemmalle. ESR-varoja käytetään Itävallassa erityisesti muita heikommassa asemassa olevien uudelleenintegroimiseen työmarkkinoille, ja ESR:n osuus vuotuisesta aktiivisen työvoimapolitiikan budjetista oli vuonna 2002 noin kuudennes.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Itävalta on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. *Elinikäistä oppimista* tuetaan erällä hallituksen ja työmarkkinaosapuolten vuonna 2002 sopimilla toimenpiteillä, kuten nuorisoalan ja yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen paketilla. Hallituksen nykyisen ohjelman sisältämän kattavan strategian toteuttaminen on käynnissä. Merkittäviä eläkeuudistuksia on vireillä, aktiivista työvoimapolitiikkaa toteutetaan ja työvoimakustannuksia tuetaan. Iäkkäitten työntekijöitten työvoimaosuuden nostaminen on pitkän aikavälin tavoite, ja 55–64-vuotiaitten työllisyysasteen parantuminen 1,4 prosenttiyksiköllä vuodesta 2001 vuoteen 2002 on lupaava merkki. Maassa toteutetaan kiintoisia *yhtäläisiin mahdollisuuksiin* liittyviä hankkeita, mutta ainoa vahvistettu tavoite on naisten työllisyysasteen kohottaminen. Sukupuolten palkkaerot ovat kasvamassa, eikä lastenhoidon tarjonta vielä tyydytä kysyntää. Ensimmäiset arviot lastenhoitotuen vaikutuksista naisten työllisyyden laatuun ja määrään ovat kirjavia. Lisäksi olisi seurattava ja täydennettävä ammatillisen liikkuvuuden helpottamiseen tähtäviä tuoreita uudistuksia ja vähennettävä matalapalkkaisten palkan sivukulua.

PORTUGALI

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: BKT:n kasvu on hidastunut vuodesta 1998 lähtien (4,6 %). Vuonna 2002 kasvu oli vain 0,4 prosenttia, ja vuodelle 2003 ennustetaan negatiivista lukua. Tuottavuus on edelleen heikointa EU:ssa (62,6 % EU:n keskiarvosta). Lissabonin työllisyystavoitteissa on edistytty erittäin rohkaisevasti vuodesta 1998 lähtien, mutta vuonna 2002 kehitys kääntyi vastakkaiseen suuntaan. Silti ainoastaan vuoden 2010 kokonaistyöllisyystavoite on vielä saavuttamatta (68,2 % v. 2002), mutta vuoden 2005 tavoite on jo ylitetty. Työttömyysaste on noussut merkittävästi: kun se vuonna 2001 oli 4,1 prosenttia, vuoden 2003 kolmannella neljänneksellä luku oli jo 6,3 prosenttia. Naisten työttömyys on yleisempää kuin miesten. Pitkäaikaistyöttömien määrä kasvoi vuonna 2002 ensimmäistä kertaa sitten vuoden 1997.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Kolmea strategista tavoitetta toteutetaan sangen tasapainoisella mallilla, jossa paneudutaan sekä kysyntään että tarjontaan. Viranomaiset ovat sitoutuneet uudistuksiin, joilla pyritään kehittämään yritysrakennetta. Tyypillisiä ovat edelleen työvoimavaltaiset mikroyritykset, joilla on vaikeuksia rakenteidensa uudistamisessa ja innovaatioiden käyttöönotossa. Hallitus on vastannut näihin haasteisiin pääasiassa ohjelmilla, joissa paino on taloudellisissa toimenpiteissä mutta jotka ovat keskeisessä asemassa talouden rakenteen uudistamisen kannalta ja suotuisten edellytysten luomisessa ammattitaitoa vaativien työpaikkojen perustamiselle. Palvelualan työllisyystilanne on parantunut vuodesta 1997 lähtien, mutta kehittämiseen on edelleen runsaasti varaa. Portugalissa painotetaan voimakkaasti elinikäisen oppimisen strategiaa, joka on ratkaisevassa asemassa ratkaistaessa koulutus- ja ammattitaitotasojen vakavia puutteita, joihin kuuluu mm. pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden suuri määrä. Strategia ei kuitenkaan ole vielä täydessä toteuttamisvaiheessa, ja sen seurantaan tarvitaan parempia mekanismeja. Sosiaalisen osallisuuden strategian ja yhtäläisten mahdollisuuksien kansallisen toimintasuunnitelman koordinointi on parantunut. Nyt olisi painotettava voimakkaammin hallinto-, valvonta- ja arviointijärjestelmiä, jotta tavoitteitten toteutuminen ja työllisyyspolitiikan asianmukainen arviointi voidaan varmistaa.

Hallinto: Työllisyys- ja talouspolitiikkaa on koordinoitava tiiviimmin. Paikallis- ja aluetasolle tarvitaan tehokkaita toteutusjärjestelmiä ja -rakenteita sekä riittävä rahoitus. Painotusta olisi laajennettava myös hallituksen toimien ulkopuolelle ja otettava työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunta mukaan kansallisen toimintasuunnitelman toteuttamiseen.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Portugali on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Maa omaksui kattavan *elinikäisen oppimisen* strategian vuonna 2001. Sitä tukevaa oikeudellista kehystä on vahvistettu hiljattain annetulla yleissivistävää ja ammatillista koulutusta koskevalla uudella peruslainsäädännöllä. Indikaattorien itsepintaisesti negatiivisina pysyttelevät arvot merkitsevät kuitenkin sitä, että strategian toteuttamista on parannettava. Nyt on kiireesti vähennettävä pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittavien määrää ja varmistettava, että koulutusjärjestelmän laatu paranee ja että se vastaa paremmin työmarkkinoitten tarpeisiin. *Sukupuolten tasa-arvon* alalla on edelleen parannettu tukipalvelujen tarjoamista perheille, ja edistystä on saavutettu myös erityisesti lastenhoitopalvelujen järjestämisessä, jossa kysyntää ei kuitenkaan vielä ole täysin tyydytetty. Sukupuolten palkkaerot yksityisellä sektorilla samoin kuin työmarkkinoitten voimakas sukupuolittainen eriytyminen vaativat konkreettisia toimia. Yhtäläisten mahdollisuuksien (tasa-arvonäkökulmasta) valtavirtaistamista olisi kehitettävä kautta koko toimintasuunnitelman. *Työmarkkinayhteistyöstä* todettakoon, että vuonna 2003 tulee voimaan uusi työlainsäädäntö, jonka valmisteluvaiheessa kuultiin laajasti työmarkkinaosapuolia. Lainsäädännön keskeisiin piirteisiin kuuluvat hallinto- ja sääntelypuitteiden yksinkertaistaminen

samoin kuin ei-vakituisten työsopimusten käytön rajoittaminen. Vuonna 2003 hallitus teki esityksen kilpailukykyä ja työllisyyttä koskevaksi yhteiskuntasopimukseksi, joka perustuu vuonna 2001 allekirjoitettuihin sopimuksiin. Jotta odotukset voidaan täyttää, tarvitaan sopimuksen täytäntöönpanoon voimakkaita mekanismeja jatkoksi neuvotteluvaiheen vahvalle panostukselle.

SUOMI

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Vuonna 2002 BKT:n kasvuprosentti oli 2,2, ja vuonna 2003 sen odotetaan jäävän 1,5 prosenttiin. Takeltelevasta talouskasvusta huolimatta työllisyystilanne pysyi odottamattoman hyvänä. Kokonaistyöllisyysaste 68,1 prosenttia ylitti vuodelle 2005 asetetun EU:n tavoitteen. Naisten työllisyysaste oli 66,2 prosenttia eli yli Lissabonissa vuodelle 2010 asetetun tavoitteen. 55–64-vuotiaitten työllisyysaste kasvoi 47,8 prosenttiin eli yli EU:n keskiarvon mutta alittaa vielä EU:n tavoitteena olevan 50 prosenttia. Työttömyysaste pysyi korkeana: se oli vuonna 2002 sekä miehillä että naisilla 9,1 prosenttia, ja tänä vuonna sen odotetaan kasvavan 9,3 prosenttiin.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Suomen työllisyysstrategiassa painotetaan työllisyysasteen kohottamista ja rakenteellisen työttömyyden vähentämistä. Näin pyritään vastaamaan työvoiman vähentymisen asettamaan keskipitkän aikavälin haasteeseen. Poliittikka tuetaan toimenpiteillä, joilla parannetaan työn laatua ja tuottavuutta ja vahvistetaan sosiaalista osallisuutta. Hallituksen tavoitteena on lisätä työllisyyttä vähintään 100 000 hengellä vuonna 2007 päättyvän vaalikauden kuluessa. Pitkän aikavälin tavoitteena on 75 prosentin työllisyysaste seuraavan vaalikauden loppuun eli vuoteen 2011 mennessä. Pyrkimyksenä on lisätä työvoiman osallistumisastetta kaikilla alueilla ja kaikissa ikäryhmissä – etenkin iäkkäitten keskuudessa –, joihin työllistämispotentiaali keskittyy. Työttömyys on painettava 5 prosenttiin. Hallitus valmistautuu lisäämään maahanmuuttoa työvoimatilanteen parantamiseksi. Jos talouskasvu kuitenkin pysyy vaatimattomana, kokonaistyöllisyysasteen nostaminen 70 prosenttiin tavoitellusti vuoteen 2010 mennessä on väestörakenne huomioon ottaen varsin haastava tehtävä.

Hallinto: Kansallinen toimintasuunnitelma laadittiin kolmikantayhteistyönä, ja mukana oli myös alueellisia elimiä. Toimintasuunnitelman keskeisistä kohdista keskusteltiin eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa. Parantamisen varaa on kuitenkin vielä siinä, miten kaikki merkitykselliset toimijat saadaan mukaan suunnitelman laadintaan ja toteuttamiseen. Suunnitelmassa annetaan joitakin tietoja rahoituksesta. Vuoden 2004 talousarvioesityksessä lisättäisiin aktiivisen työvoimapolitiikan toteuttamisen määrärahoja 8 prosentilla. ESR-toimien tuki toimintasuunnitelmalle on kuvattu suuntaviivakohtaisesti.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Suomi on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan useimpiin neuvoston työllisyys suosituksista. Yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa on käynnistetty työllisyyspoliittinen ohjelma, jolla pyritään *tehostamaan työmarkkinaohjelmia ja työvoiman riittävää tarjontaa*. Suomessa on hyvin tiedossa, että rakenteellisen työttömyyden vähentämiseksi on nostettava aktivointiastetta. Vuosina 2003–2007 sen on määrä nousta 30 prosenttiin. *Aktiivisena ikääntymistä* koskevan strategiansa mukaisesti Suomi aikoo varmistaa, että vuonna 2010 ihmiset pysyvät työelämässä 2–3 vuotta nykyistä pitempään. Hallituksen veropolitiikan tavoitteena on, että *työpaikan ottaminen vastaan ja ihmisten työllistäminen tulee kannattavaksi*, ja toisaalta halutaan edistää työpaikkojen luomista pienipalkkaisille. Tarkoituksena on keventää verotusta vähintään 1,120 miljardilla eurolla vaalikauden aikana. Vuonna 2003 veroja leikataan kaikkiaan 792 miljoonalla eurolla. Vuonna 2002 pienipalkkaisten veroaste oli 40,4 prosenttia eli 0,6 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisvuonna mutta yli EU:n keskiarvon 37,8 prosenttia. Pyrkimyksistä huolimatta työmarkkinoitten *sukupuolittainen eriytyminen tai palkkaerot* eivät näytä selkeitä vähentymisen merkkejä. Tarvitaan strategisempaa pitkän aikavälin toimintamallia. Lisäksi Suomen on jatkettava toimiaan heikosti koulutetun väestön koulutautumismahdollisuuksien parantamiseksi ja pohdittava, miten työttömyysloukkuja ja pienipalkkaisten työvoimakustannuksia voitaisiin vähentää.

RUOTSI

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Talous jatkoi hidastumistaan vuonna 2002 (kasvu 0,9 % ja 1,9 %), ja työllisyyskasvu oli negatiivista ensi kertaa viiteen vuoteen. Työllisyysaste putosi 74,1 prosentista 73,6 prosenttiin. Pääsyynä oli miesten työllisyyden heikkeneminen 0,8 prosenttiyksiköllä; naisten työllisyysaste sen sijaan pysyi vakaana 72,2 prosentissa. Positiivisesti kehittyi puolestaan iäkkäitten työllisyysaste, joka kasvoi 66,8 prosentista 68 prosenttiin. Vaikka työllisyys hieman heikkenikin, Lissabonin tavoitteet on saavutettu reilusti ja työttömyys on pysynyt vakaana 4,9 prosentissa, joskin nuorisotyöttömyys koko ikäluokasta laskettuna on kasvanut hieman eli 5,9 prosentista 6,4 prosenttiin. Pitkäaikaistyöttömyysaste on edelleen EU:n pienimpiä eli 1 prosentti.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Ruotsin ykkösprioriteetti on täystyöllisyys eli 80 prosenttia 20–64-vuotiaista. Se saavutetaan kuitenkin vasta tavoitevuoden 2004 jälkeen. Tavoitteen saavuttamiseksi pyritään nostamaan todellista eläkkeellesiirtymisikää, parantamaan maahanmuuttajien työvoimaosuutta ja (suurin haaste työmarkkinoilla) vähentämään pitkäaikaisella sairauslomalla olevien määrää – heistä 65 prosenttia on naisia – etenkin julkisella sektorilla. Sairastuvuuden yleisyys on ristiriidassa muiden, hyvään työilmapiiriin viittaavien seikkojen kanssa; tällaisia ovat mm. kehittyneet täydennyskoulutusjärjestelyt, tasa-arvonäkökohtien tehokas valtavirtaistaminen ja isyysloma. Tuntikohtainen tuottavuus kasvoi vuonna 2002 yli 3 prosenttia, joskin lähtötaso oli varsin matala. Naisten osuus yrittäjistä ja itsenäisistä ammatinharjoittajista on pieni, mutta kaksi kolmasosaa yrityksen perustamista edistävän uuden järjestelmän varoista on mennyt naisille. Tärkeimpänä sosiaalista yhteenkuuluvuutta lisäävänä välineenä on edelleen muita heikommassa asemassa olevien työnsaannin avustaminen.

Hallinto: Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on Ruotsissa vahvaa ja osapuolet ovat aktiivisia paitsi osallistuessaan kansallisen toimintasuunnitelman laatimiseen myös neuvotellessaan työehtosopimuksia työn uudenaikaisesta organisoinnista, työympäristöstä, elinikäisestä oppimisesta jne. Sopimukset ovat muuttumassa luonteeltaan vähemmän keskitetyiksi: keskitetysti vahvistetaan vähimmäisvaatimukset, joiden puitteissa sitten laaditaan paikallisia sopimuksia. Vuodesta 2001 lähtien hallitus on antanut valtiopäiville selonteon Euroopan työllisyysstrategian toteuttamisesta, mutta strategian ja kansallisten poliittisten päätösten yhteys jää valjuksi. Vuonna 2003 ESR:n eri ohjelmat (n. 148 miljoonaa euroa) vastasivat noin 3 prosentista Ruotsin työmarkkinatoimia. Toimintasuunnitelmassa mainitaan ESR:n tukemat suuntaviivat.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Ruotsi on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan useimpiin neuvoston työllisyys-suosituksista. Ruotsalaisten ja *maahanmuuttajien* työttömyysaste-ero jatkoi kasvuaan ja saavutti 11 prosentin tason vuonna 2002. Työllisyyttä pyritään parantamaan lisätoimilla, kuten paremmalla kielikoulutuksella, työpaikalla annettavalla koulutuksella sekä aiemmin hankittujen pätevyyksien tunnustamisella. Pitkäaikaissairaiden määrä halutaan puolittaa vuoteen 2008 mennessä, ja siihen pyritään väliaikaisilla työllistämistuilla, kuntoutuksen parantamiseen tähtäävillä vakuutuslaitosten ja viranomaisten keskinäisillä sopimuksilla samoin kuin pohtimalla työnantajien kanssa sairastumisien ehkäisemistä ennalta. Vielä on liian aikaista arvioida, onko toimista luvassa positiivisia tuloksia. *Työnteon kannustimien parantamiseen* tähtäävä vero- ja etuusjärjestelmien uudistaminen aloitettiin vuonna 1999 ja jatkuu edelleen. Marginaaliveroaste on laskenut 46 prosenttiin vuoden 2000 tasolta 47,8 prosentista. Ruotsin olisi kiinnitettävä huomiota muihinkin asioihin, kuten pk-yritysten kehittämisen helpottamiseen, sen varmistamiseen, että koulujärjestelmä ryhtyy tehokkaiisiin toimiin pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittavien määrän vähentämiseksi, samoin kuin koulutusmahdollisuuksien lisäämiseen vähän koulutetuille ja erityisesti työmarkkinoitten ulkopuolella oleville nuorille.

YHDISTYNYT KUNINGASKUNTA

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys: Yhdistyneen kuningaskunnan makrotaloudellinen tilanne kehittyi vakaasti, ja kasvuvauhti ylittää EU:n keskiarvon. Vuonna 2002 kokonaistuotanto kasvoi 1,7 prosenttia, ja sen odotetaan kasvavan edelleen 2,0 prosenttia vuonna 2003, 2,8 prosenttia vuonna 2004 ja 2,9 prosenttia vuonna 2005. Työvoiman tuottavuus kasvoi vuonna 2002 hieman eli 1,6 prosenttia, mutta tuottavuudessa Yhdistynyt kuningaskunta on edelleen selvästi tärkeimpiä kilpakumppaneitaan jäljessä. Kokonaistyöllisyysaste pysyi vuonna 2002 vakaana 71,7 prosentissa, ja naisten (65,3 %) ja iäkkäitten (53,5 %) kohdalla nousu jatkui. Työllisyyden odotetaan kasvavan jonkin verran vuosina 2003–2005. Työttömyys lisääntyi vuonna 2002 aavistuksen ja nousi 5,1 prosenttiin, mikä on kuitenkin edelleen selvästi alle EU:n keskiarvon. Pitkäaikaistyöttömyys jatkoi vähenemistään, kun taas nuorisotyöttömyys nousi 9,2 prosenttiin. Työttömyys ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien määrä keskittyvät itsepintaisesti tiettyihin kuntiin ja ryhmiin. Kokonaistyöttömyyden odotetaan laskevan 4,9 prosenttiin vuonna 2003 ja pysyvän suunnilleen sillä tasolla koko ennakoitujen jakson. Sairaus- ja työkyvyttömyysetuuksia saavien työkäisten määrä on yhä suuri eli 2,7 miljoonaa.

Työllisyyspolitiikan kehitys: Yhdistynyt kuningaskunta on ylittänyt kaikki Lissabonin määrälliset työllisyystavoitteet. Keskeisenä haasteena on varmistaa, että vahvan työllisyystilanteen lisäksi pystytään lisäämään tuottavuutta ja parantamaan työmarkkinoitten osallistavaa luonnetta. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa ei esitetä yksiselitteistä arviota tilanteesta kolmen yleistavoitteen suhteen, mutta yleiset poliittiset toimet täystyöllisyyden ja sosiaalisen osallisuuden hyväksi vaikuttavat vahvoilta. Lisäpainoa on annettu toimille, joilla pyritään vaikuttamaan työmarkkinoitten ulkopuolella olevien suureen määrään ja eriarvoisuuteen työllisyyden jakautumisessa. Toimia maan ammattitaidoilla mitattuna suhteellisen heikon tilanteen parantamiseksi jatketaan, ja lisätoimenpiteitä toteutetaan niin kysynnän kuin tarjonnankin puolella. Työn laatuun ja tuottavuuteen liittyvissä toimissa keskitytään joustavien työjärjestelyjen edistämiseen siten, että minimitaso turvallisuus taataan. Sääntelyjärjestelmän uudistaminen ja työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen ovat nekin prioriteetteja. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet työajan kaltaiset laajemmat työn laatuun liittyvät seikat, eivätkä sukupuoliin liittyvät eriarvoisuudet ota hävitäkseen.

Hallinto: Työmarkkinaosapuolet ja paikalliset tahot ovat yhä tiiviimmin mukana työllisyystoimien toteuttamisessa, ja alueellisia suunnittelujärjestelmiä ollaan vahvistamassa. Tämänvuotisen toimintasuunnitelman valmisteluun on saatu aluehallintoelinten ja työmarkkinaosapuolten lisäksi mukaan laajemminkin sidosryhmiä. ESR nimetään keskeiseksi Yhdistyneen kuningaskunnan toimintasuunnitelmaa edistäväksi välineeksi ja ESR-tukea saaneita toimenpiteitä esitellään. Tietoja ei kuitenkaan anneta suuntaviivojen tukemiseen osoitettujen varojen kokonaismäärästä.

Vastaus neuvoston suosituksiin ja keskeiset haasteet: Yhdistynyt kuningaskunta on hyväksynyt toimenpiteitä, joilla vastataan osaan neuvoston työllisyys-suosituksista. Kansallisessa toimintasuunnitelmassa ei anneta arviointiin perustuvia tietoja toimien tehokkuudesta. Painopistettä ollaan yhä enemmän siirtämässä *työmarkkinoitten ulkopuolella oleviin*, erityisesti sairaus- tai työkyvyttömyysetuuksia saaviin. Toimiin kuuluvat etuus- ja verojärjestelmien uudistaminen, työnvälityspalvelujen nykyaikaistaminen sekä joukko uusia kokeiluhankkeita. Aktivointitoimissa keskitytään lisäämään yleisten ohjelmien joustavuutta, mutta aikuisten New Deal -ohjelmaa sovelletaan edelleen vasta 18 kuukauden työttömyyden jälkeen, eikä tilanne ole täysin selvä sen suhteen, riittääkö aktiivisen työnhaun malli ratkaisemaan työttömien heikkoon ammattitaitoon liittyvät ongelmat ja edistämään pysyvää työllistymistä. *Sukupuolten tasa-arvoon* liittyvissä toimissa paino on työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja lastenhoidon

parantamisessa. Yleisesti ottaen tasa-arvonäkökohtia ei ole riittäväällä tavalla otettu huomioon koko suunnitelmassa, eikä palkkaerojen vähentämiseen tähtäävien toimien tehokkuudesta ole täyttä selkeyttä. Vaikka Yhdistynyt kuningaskunta ei suunnittele laativansa selkeitä toimintapuitteita *työmarkkinaosapuolten* osallistumiselle, ne näyttävät olevan entistä voimakkaammin mukana käsiteltäessä erityisiä poliittisia kysymyksiä, kuten ammattitaitoja koskevaa suunnitelmaa. Kun otetaan huomioon työvoiman heikko tuottavuus Yhdistyneessä kuningaskunnassa, maan olisi kiinnitettävä erityistä huomiota *kansallisten ammattitaitostrategioiden* tehokkaaseen toteuttamiseen.

6. PÄÄTELMÄT: EUROOPAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAA VAHVISTETTAVA ENTISESTÄÄN – WIM KOKIN JOHTAMAN TYÖLLISYYSRYHMÄN RAPORTTI OTETTAVA TÄYSIN HUOMIOON

Tässä raportissa osoitetaan, että käynnissä on moniin työllisyyden suuntaviivojen kattamiin eri näkökohtiin liittyviä uudistuksia. Tällaiset uudistukset ovat jo osaltaan parantaneet työmarkkinoiden toimintaa viime vuosikymmenen kuluessa, mistä on osoituksena se, että työllisyystasot ovat kestäneet talouden viimeaikaisen laskusuhdanteen. Uudistuksia on jatkettava ja laajennettava.

Euroopan kasvupotentiaalin tukemiseksi ja vuoden 2010 työllisyystavoitteitten saavuttamismahdollisuuksien parantamiseksi on kiihdytettävä sekä työllisyyden että tuottavuuden kasvua. Tätä korostetaan voimakkaasti Wim Kokin johtaman työllisyysryhmän raportissa. Pyrkimysten tueksi on parannettava muitakin työn laatuun liittyviä näkökohtia ja edistettävä osallisuutta lisäävien työmarkkinoitten kehittymistä.

Kapea-alainen lähestymistapa työmarkkinuudistuksiin ei riitä. Luottamuksen ja vakauden aikaansaamiseksi tarvitaan järkevää makrotalouspolitiikkaa. On ensiarvoisen tärkeää parantaa yrittäjien yleistä toimintaympäristöä ja erityisesti tutkimus- ja innovaatioedellytyksiä, jotta saadaan aikaan lisää työpaikkoja. Tavara-, palvelu- ja pääomamarkkinoilla on toteutettava rakenneuudistuksia, joilla tuetaan kilpailukykyä ja työpaikkojen luomista. Samanaikaisesti on edistytävä kaikilla Lissabonin suunnitelman osa-alueilla ja etenkin tutkimuksen ja innovaatiotoiminnan sekä yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen aloilla samoin kuin sosiaalisen suojelun järjestelmien uudistamisessa eläkejärjestelmiä unohtamatta.

Näillä aloilla ajettavalla politiikalla olisi pystyttävä lisäämään yritysten niin fyysiseen kuin henkiseenkin pääomaan tekemiä investointeja Euroopassa sekä tarjoamaan paremmat edellytykset työpaikkojen luomiselle ja tuottavuuden kasvulle.

Painopiste toteutukseen

Merkittävänä tuloksena Euroopan työllisyysstrategian tarkistamisesta vuonna 2003 ja talous- ja työllisyyspolitiikan koordinoinnin rationalisoinnista on ryhdytty painottamaan keskipitkän aikavälin linjauksia ja tunnustettu, että nyt on kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota toteutukseen. Työllisyysryhmä on korostanut johdonmukaisuutta, jonka on vallittava sen raportissaan ehdottamien uudistusten ja toisaalta uudistettujen talouspolitiikan laajojen suuntaviivojen ja työllisyyden suuntaviivojen muodostaman poliittisen toimintakehyksen välillä. Työryhmä on vahvistanut tarpeen tehostaa jäsenvaltioiden toteuttamien uudistusten seurantaa mm. voimistamalla yhteisön maille antamia suosituksia ja vahvistamalla vertaisarvioinnin käyttöä sen sijaan, että suuntaviivoja ryhdyttäisiin muuttamaan lisää.

Jäsenvaltioiden olisi siis tartuttava kaikkiin työllisyysuuntaviivoissa suositeltuihin toimiin. Niillä vahvistetaan työnantajien ja työntekijöiden mukautumiskykyä, lisätään työvoiman tarjontaa ja parannetaan henkilöpääomaa. Yhdessä hallinnon parantamisen kanssa nämä seikat muodostavat työllisyysryhmän raportissa toiminnalle esitetyn temaattisen painotuksen.

Komissio ja neuvosto ovat täysin samoilla linjoilla työllisyysryhmän raportissa esitettyjen arvioiden ja toiminnan linjaamiseen liittyvien viestien kanssa, jotka vastaavat täysin Euroopan työllisyysstrategian linjauksia. Työllisyysryhmän raportin perusteella jäsenvaltioiden olisi asetettava ensisijaisiksi seuraavat toimet:

- **Parannetaan työntekijöiden ja yritysten mukautumiskykyä** etenkin kehittämällä sekä tyypillisten että epätyypillisten työsopimusten houkuttelevuutta ja välttämällä työmarkkinoiden jakautuminen kahtia sekä poistamalla yrityksen perustamisen esteitä.
- **Houkutellaan lisää ihmisiä työmarkkinoille** laatimalla kattavia ikääntymiseen liittyviä strategioita, takaamalla aktiivisten työvoimapolitiittisten toimien ja räätälöityjen palvelujen tarjoaminen kaikille työnhakijoille sekä kehittämällä työnteon tekemiseen kannattavaksi tähtäävää toimintaa, jossa keskitytään erityisesti pienipalkkaisiin.
- **Lisätään ja tehostetaan investointeja henkilöpääomaan** kunnianhimoisella politiikalla henkilöpääoman kartuttamiseksi, leikkaamalla kustannuksia ja tehtäviä sekä tarkistamalla investointien lisäämisen kannustimia ja elinikäisen oppimisen saatavuutta.
- **Varmistetaan uudistusten tehokas toteuttaminen paremman hallinnon kautta** rakentamalla erityisiä uudistamiseen tähtäviä yhteistyökumppanuuksia, joihin eri sidosryhmät osallistuvat ja joita ne tukevat, määrittelemällä selvät kansalliset toimintalinjat ja tavoitteet, jotka kuvastavat EU:n tason tavoitteita, samoin kuin huolehtimalla julkisten varojen tehokkaasta käytöstä. EU:n tason toimilla on merkittävä tehtävä tukea jäsenvaltioiden pyrkimyksiä. Maakohtaisten suositusten roolia on vahvistettava, EU:n talousarviosta on luotava tiiviimmät yhteydet Lissabonin tavoitteitten toteuttamiseen, ja toisilta oppimista on tehostettava.

Tämä raportti ja edellä esitetyt prioriteetit samoin kuin työllisyysryhmän raportin maakohtaiset kommentit toimivat perustana muotoiltaessa vuoden 2004 jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkaa koskevia EU:n suosituksia.

Euroopan työllisyysstrategia avataan kymmenelle uudelle jäsenvaltiolle

Liittymässä olevien tulevien jäsenvaltioiden työmarkkinahaasteet on kartoitettu,²³ ja työllisyyden suuntaviivat on laadittu siten, että niillä tuetaan uudistuksia sekä nykyisissä että tulevaisuudessa jäsenvaltioissa. Kymmenen uutta jäsenvaltiota toimittavat ensimmäiset kansalliset toimintasuunnitelmansa pian liittymisen jälkeen, ja maat otetaan täysipainoisesti mukaan uuden Euroopan työllisyysstrategian toteuttamiseen. Vuosina 2004 ja 2005 käytettävissä olevilla ESR-varoilla on täysimittaisesti tuettava kaikkein kiireellisimmän uusissa jäsenvaltioissa tarvittavia uudistuksia.

²³ Edistyminen työllisyyspolitiikkaa koskevien yhteisten arviointiasiakirjojen toteuttamisessa liittymässä olevissa maissa, KOM(2003) 663.

LIITE 1: AVAIN- JA KONTEKSTI-INDIKAATTORIT^{24 25}

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Avainindikaattorit																
Työttömyysaste	7,3	4,5	8,6	10,0	11,3	8,7	4,4	9,0	2,8	2,7	4,3	5,1	9,1	4,9	5,1	7,7
Miehet	6,6	4,4	8,7	6,6	8,0	7,8	4,6	7,0	2,1	2,5	4,1	4,2	9,1	5,3	5,6	6,9
Naiset	8,2	4,6	8,3	15,0	16,4	9,9	4,0	12,2	3,9	3,0	4,5	6,1	9,1	4,5	4,5	8,7
Työllisyysaste (15–64-vuotiaat)	59,9	75,9	65,3	56,7	58,4	63,0	65,3	55,5	63,7	74,4	69,3	68,2	68,1	73,6	71,7	64,3
Miehet	68,2	80,0	71,7	71,4	72,6	69,5	75,2	69,1	75,6	82,4	75,7	75,9	70,0	74,9	78,0	72,8
Naiset	51,4	71,7	58,8	42,5	44,1	56,7	55,4	42,0	51,6	66,2	63,1	60,8	66,2	72,2	65,3	55,6
Työllisyysaste (55–64-vuotiaat)	26,7	57,8	38,4	39,7	39,7	34,8	48,1	28,9	28,3	42,3	30,0	50,9	47,8	68,0	53,5	40,1
Miehet	36,1	64,5	47,1	56,0	58,6	39,3	65,1	41,3	37,9	54,6	39,8	61,2	48,5	70,4	62,6	50,1
Naiset	17,6	50,4	29,9	24,4	22,0	30,6	30,8	17,3	18,6	29,9	20,9	41,9	47,2	65,6	44,7	30,5
Työvoiman tuottavuuden kasvu (henkeä kohti)	0,9	2,3	0,8	4,2	0,7	0,5	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	1,4	0,3	1,3	1,7	1,1	0,7
Työvoiman tuottavuuden kasvu (tuntia kohti)	0,9	2,3	1,2	4,2	0,7	0,4	4,6	-1,0	-1,9	-0,5	1,4	0,3	1,4	3,1	1,1	0,6

²⁴ Viitevuosi on 2002, ellei toisin mainita.

²⁵ Tähdellä (*) merkityt indikaattorit perustuvat harmonisoimattomista kansallisista lähteistä saatuihin tietoihin eivätkä siksi ole täysin vertailukelpoisia.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Pitkäaikaistyöttömyysaste	3,6	0,9	4,0	5,1	3,9	2,7	1,3	5,3	0,8	0,7	0,8	1,8	2,3	1,0	1,1	3,0
Miehet	3,1	0,8	3,9	3,0	2,3	2,3	1,7	4,1	0,6	0,6	0,6	1,4	2,5	1,2	1,4	2,6
Naiset	4,1	1,0	4,1	8,3	6,3	3,3	0,7	7,2	1,0	0,8	1,1	2,2	2,0	0,8	0,7	3,6
Ennaltaehkäisevät palvelut (nuoret työttömät)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	:
Ennaltaehkäisevät palvelut* (aikuiset työttömät)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	:
Uusi mahdollisuus (a) (nuoret työttömät)*	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	:
Uusi mahdollisuus (a) (aikuiset työttömät)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	:
Uusi mahdollisuus (b)*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Pitkäaikaistyöttömien aktivointi*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	:
Työllistymisaste*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	:
3 kk osallistumisesta toimenpiteeseen	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	:
6 kk osallistumisesta toimenpiteeseen	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	:
Päätymisen takaisin työttömäksi*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	:
3 kk osallistumisesta toimenpiteeseen	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	:
6 kk osallistumisesta toimenpiteeseen	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	:
Uudet yritykset (brutto) (2000)	7,0	10,0	:	:	9,7	:	:	7,8	11,4	9,4	:	7,6	7,3	7,0	8,9	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Työllisyyskasvu	-0,2	-0,7	-0,6	-0,2	1,3	0,8	1,4	1,4	3,2	0,8	-0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4
Miehet	-0,9	-0,8	-1,3	-0,7	0,5	0,1	0,3	0,9	1,1	0,0	-2,5	-0,1	-0,8	-0,2	0,0	-0,2
Naiset	0,7	-0,6	0,2	0,6	2,6	1,7	2,9	2,1	6,6	1,9	2,3	0,5	1,6	0,6	0,5	1,1
Uusien yritysten selviytymisaste (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	:
Työjärjestelyjen monipuolisuus (osa-aikatyö + määräaikainen työ + its. ammatinharjoittaminen)	35,5	32,9	37,8	39,9	45,6	33,8	33,2	35,1	21,3	54,7	32,9	43,1	34,4	36,4	36,4	38,0
Työjärjestelyjen monipuolisuus (osa-aikatyö)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	15,4
Miehet	4,8	9,6	4,2	0,8	0,8	3,0	3,2	1,7	0,8	14,7	3,8	0,6	4,6	5,2	6,8	4,3
Naiset	35,7	27,6	36,9	3,6	8,1	24,2	24,6	12,9	25,1	59,9	34,8	4,6	11,6	23,0	39,2	28,9
Työjärjestelyjen monipuolisuus (määräaik.)	4,6	5,9	10,0	9,3	26,5	10,2	2,3	7,0	3,3	5,0	6,2	19,2	13,2	8,6	3,2	9,7
Miehet	4,2	5,7	10,6	8,7	27,5	10,4	2,4	6,5	3,4	6,0	6,8	19,0	11,1	8,7	3,7	10,1
Naiset	5,1	6,2	9,2	10,2	25,0	10,0	2,2	7,8	3,1	3,8	5,6	19,5	15,2	8,4	2,8	9,1
Työjärjestelyjen monipuolisuus (itsenäinen ammatinharjoittaminen)	13,6	8,0	10,0	32,0	17,5	9,7	16,8	23,4	7,4	11,1	10,9	25,4	12,3	10,2	11,4	14,0
Miehet	16,5	11,8	12,9	38,0	20,5	12,9	24,3	28,3	9,5	13,2	13,1	27,8	15,9	14,8	15,4	17,8
Naiset	9,7	3,7	6,4	22,3	12,5	5,7	6,3	15,2	4,1	8,4	8,3	22,6	8,5	5,2	6,5	8,9
Työtapaturmien kehitys (vakavat)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	94
Työtapaturmien kehitys (kuolemaan joht.)	12	55	65	78	81	79	43	62	37	79	94	:	98	105	92	79

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Ammattitautien kehitys	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Työpaikkailmoitusten avoimuus*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
20–24-vuotiaitten koulutustaso	81,1	63,9	73,3	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	69,8	73,3	85,0	43,7	86,2	86,7	91,0	75,6
Miehet	77,6	65,4	72,6	76,3	58,2	80,5	79,7	64,2	74,0	70,0	85,6	35,4	81,9	85,2	90,7	72,9
Naiset	84,7	62,5	73,8	85,9	71,9	82,8	88,1	74,0	65,5	76,7	84,4	52,0	90,4	88,3	91,3	78,4
Osallistuminen yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen	6,5	18,4	5,8	1,2	5,0	2,7	7,7	4,6	7,7	16,4	7,5	2,9	18,9	18,4	22,3	8,5
Miehet	6,8	16,2	6,1	1,2	4,5	2,4	6,5	4,5	8,9	16,9	7,6	2,4	16,5	15,7	18,6	7,9
Naiset	6,3	20,7	5,5	1,1	5,4	3,0	8,8	4,7	6,4	15,9	7,4	3,3	21,4	21,2	26,3	9,2
Henkilöstöinvestoinnit (2000)	5,2	8,4	4,5	3,8	4,4	5,8	4,4	4,6	:	4,8	5,7	5,7	6,0	7,4	4,4	4,9
Osallistuminen ammatilliseen täydennyskoulutukseen (miehet) (1999)	.	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	:
Osallistuminen ammatilliseen täydennyskoulutukseen (naiset) (1999)	.	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	:
Työvoimaosuus	64,7	79,6	71,5	63,1	66,0	69,1	68,4	61,1	65,5	76,5	73,0	72,1	74,9	77,6	75,6	69,7
Miehet	73,1	83,6	78,7	76,6	79,0	75,7	79,0	74,3	77,1	84,5	80,1	79,5	77,0	79,4	82,7	78,4
Naiset	56,2	75,5	64,2	50,1	52,8	62,7	57,8	47,9	53,7	68,3	66,0	65,0	72,8	75,8	68,3	60,9
Keskim. työmarkkinoilta poistumisikä (2001)	57,0	61,9	60,7	59,6	60,6	58,1	63,1	59,4	56,8	60,9	59,6	62,0	61,6	62,0	62,1	59,9
Miehet	57,8	62,2	60,9	61,2	60,7	58,2	63,2	59,6	57,5	61,1	60,0	62,0	61,6	62,1	63,1	60,5
Naiset	55,9	61,1	60,4	57,7	60,2	58,0	62,2	59,2	55,3	60,3	58,6	61,5	61,4	61,9	61,0	59,1

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Työllisyysasteen sukupuoliero	16,9	8,3	12,9	28,9	28,5	12,8	19,8	27,1	24,0	16,3	12,6	15,1	3,8	2,7	12,7	17,2
Työttömyysasteen sukupuoliero	1,6	0,2	-0,4	8,4	8,4	2,1	-0,6	5,2	1,8	0,5	0,4	1,9	0	-0,8	-1,1	1,8
Sukupuolten palkkaero	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	15,8
Yksityinen sektori	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	21,9
Julkinen sektori	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	11,0
Vanhemmuuden työllisyysvaikutus (miehet)	-10,6	:	-7,9	-6,5	-13,1	-14,3	:	-14,2	-8,3	-4,7	-5,4	-10,6	-9,9	:	-4,8	-9,5
Vanhemmuuden työllisyysvaikutus (naiset)	3,1	:	21,4	5,2	8,8	11,5	16,3	4,9	5,4	11,5	8,9	-1,4	:	:	22,9	12,7
Lastenhoidon tarjonta 0–3-vuotiaille* (1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	:
Lastenhoidon tarjonta 3-vuotiaista oppivelvollisuusikään* (1998 DE; 2001 NL, FI)	100	94	89,5		100			98		82,5	81,6		61,3	76,7	29,4	
Pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneet	12,4	15,4	12,6	16,1	29,0	13,4	14,7	24,3	17,0	15,0	9,5	45,5	9,9	10,4	:	18,8
Miehet	14,9	13,8	12,6	20,1	35,4	14,9	18,5	27,9	14,4	15,7	8,8	52,9	12,6	11,4	:	21,4
Naiset	9,9	17,0	12,6	12,3	22,3	11,9	10,8	20,7	19,6	14,3	10,3	38,1	7,3	9,3	:	16,2
Heikommassa asemassa olevien työttömyyden ero suhteessa muihin*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
EU:n ja kolmansien maiden kansalaisten työttömyysero	27,2	8,9	8,2	-0,1	4,6	16,8	-0,3	:	6,6	3,2	5,5	3,5	11,8	10,2	5,0	8,7
Työssäkäyvät köyhät	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	7
Miehet	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	8
Naiset	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	6
Työttömyysloukku	91,3	90,7	88,4	80,8	81,7	84,0	73,4	59,9	86,7	84,8	72	87,0	83,4	87,1	70,3	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Pienipalkkaisten verotus	48,9	40,4	45,9	34,3	33,9	37,8	16,6	42,7	27,3	37,2	39,9	29,5	40,4	45,9	24,7	37,8
Alue-erot (työllisyys)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	:
Alue-erot (työttömyys)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	:
Konteksti-indikaattorit																
BKT:n kasvu	0,7	1,6	0,2	4,0	2,0	1,2	6,0	0,4	1,1	0,2	1,0	0,5	1,6	1,9	1,8	1,1
Työllisyysaste (15–24-vuotiaat)	29,4	63,5	45,6	26,5	33,3	30,1	47,9	25,8	32,3	70,0	51,8	42,1	40,7	42,8	56,3	40,6
Työllisyysaste (25–54-vuotiaat)	76,5	84,1	78,7	71,1	70,1	79,5	76,1	70,1	79,1	82,8	84,1	81,6	81,6	84,2	80,6	77,2
Työllisyysaste (20–64-vuotiaat)	64,9	77,7	68,7	61,4	62,6	68,7	70,7	59,4	68,5	75,8	72,3	73,4	72,6	78,5	74,7	68,2
Kokoaikaiseksi muutettu työllisyysaste	55,4	69,7	58,1	56,3	56,2	60,4	60,7	53,6	60,9	58,1	63,0	67,1	65,8	68,1	62,1	58,9
Miehet	67,6	76,7	69,9	72,0	72,2	70,4	74,4	68,4	76,0	74,7	74,8	76,7	69,3	72,9	74,0	71,2
Naiset	43,2	63,1	46,4	41,3	40,1	50,9	47,0	39,2	45,7	42,0	51,4	58,0	62,4	63,4	50,8	46,8
Työtyytyväisyys	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	4,4
Todelliset yksikkötyökustannukset	1,2	0,5	-0,8	-1,2	-1,1	0,7	-3,6	0,4	5,0	1,7	-0,6	0,4	-0,2	0,8	-0,7	-0,2
Työn tuottavuus (henkeä kohti)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	100
Työn tuottavuus (tuntia kohti)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	100
Ajautuminen pitkäaikaistyöttömyyteen*																

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Nuorisotyöttömyyden osuus koko ikäluokasta	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	7,2
Miehet	7,1	6,5	6,0	7,6	8,8	7,5	4,7	9,6	2,4	4,0	3,9	5,1	11,0	6,4	9,2	7,6
Naiset	5,5	3,9	3,8	11,4	10,3	7,4	3,2	9,7	3,2	3,8	3,6	5,9	10,6	6,5	6,2	6,8
Työvoimapolitiikan menot (aktiivinen) (2001)	1,0	1,6	0,9	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5	:	0,9	0,4	0,2	0,7	1,3	0,1	0,7
Työvoimapolitiikan menot (passiivinen) (2001)	2,2	2,3	2,0	0,4	1,4	1,4	0,7	0,6	0,5	1,7	1,2	1,0	2,1	1,1	0,4	1,3
Työllisyys vastaperustetuissa yrityksissä (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	:	2,7	0,5	1,8	:	:
Työllisyysaste palvelualalla	47,6	58,1	49,1	34,7	38,2	48,8	43,1	40,8	74,0	59,3	46,6	39,2	45,7	56,4	60,6	48,3
Miehet	46,5	51,9	43,8	39,9	39,1	45,4	39,1	44,9	76,7	57,4	40,4	36,5	37,1	47,7	55,7	46,0
Naiset	48,7	64,4	54,5	29,7	37,2	52,2	47,2	36,8	71,2	61,2	53,0	41,8	54,3	65,4	65,6	50,6
Työaika	39,3	39,1	39,9	41,0	40,4	37,7	39,5	38,5	39,5	38,9	40,0	40,3	39,2	39,9	43,3	40,0
Miehet	39,7	40,1	40,3	41,9	41,0	38,2	40,7	39,8	40,3	39,1	40,1	41,1	40,0	40,1	44,9	40,8
Naiset	38,3	37,7	39,2	39,7	39,5	36,9	37,7	36,4	37,9	38,1	39,9	39,2	38,2	39,6	40,6	38,6
Ylityö	1,1	4,8	7,9	0,3	0,2	2,2	1,5	1,4	3,8	6,4	6,3	1,4	8,5	8,0	4,2	4,1
Miehet	1,4	5,4	10,2	0,3	0,2	2,3	2,2	1,8	5,4	7,4	8,2	1,8	10,4	10,9	4,7	5,0
Naiset	0,8	4,1	5,2	0,2	0,1	2,1	0,8	0,9	1,6	5,0	3,9	0,9	6,6	5,3	3,5	3,1
Avoimia työpaikkoja työtöntä kohti*	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	:
Tietokoneiden käyttö	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	53
Yritysten investoinnit aikuiskoulutukseen (1999)	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	1,2	1,0	0,6	1,0	1,1	0,5	0,6	1,1	1,3	0,8	0,8

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Työvoimareservi	2,9	3,6	3,7	1,4	4,4	2,0	4,3	8,0	1,8	3,7	3,9	1,5	6,1	1,8	6,0	4,4
Miehet	2,2	2,7	2,9	0,8	2,9	1,5	3,6	5,1	1,3	2,8	2,6	1,0	5,7	1,8	5,0	3,2
Naiset	3,7	4,5	4,4	2,0	6,0	2,5	5,0	10,9	2,3	4,6	5,2	1,9	6,4	1,8	7,1	5,6
Työvoiman tarjonnan kasvu	0,5	-0,3	0,0	1,0	1,4	0,3	0,0	0,5	1,1	0,7	1,6	0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,4
Miehet	0,0	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,4	-0,7	0,3	0,9	0,2	0,5	0,0	-0,5	-0,6	-0,3	0,1
Naiset	1,1	-0,4	0,3	1,5	2,1	0,3	0,7	0,6	1,4	1,2	2,8	0,5	0,4	0,0	0,3	0,7
Sukupuolten työllisyysero (kokoaikatyö)	24,4	13,6	23,5	30,7	32,1	19,5	27,4	29,2	30,3	32,7	23,4	18,7	6,9	9,5	23,2	24,4
Sukupuolten työllisyysero (15–24-vuotiaat)	5,7	0,8	3,1	10,0	12,3	8,0	6,5	9,1	7,8	2,6	8,2	11,2	1,3	0,6	3,6	6,5
Sukupuolten työllisyysero (25–64-vuotiaat)	19,4	7,8	13,8	34,3	31,9	16,1	21,9	31,8	28,8	18,5	13,7	15,2	4,4	3,3	13,4	19,5
Sukupuolten työllisyysero (55–64-vuotiaat)	18,4	14,3	17,3	30,7	36,1	8,6	34,4	24,2	19,5	25,9	19,4	20,6	0,6	5,2	17,4	19,6
Sukupuolten työllisyysero (korkea koulutustaso)	4,2	2,4	2,4	6,3	11,0	4,9	7,6	8,6	10,5	6,3	2,1	3,4	1,0	0,2	3,3	4,5
Sukupuolten työllisyysero (keskitason koulutus)	17,7	5,4	8,6	25,6	21,4	13,1	20,5	18,3	18,8	10,7	12,7	8,6	8,3	5,6	9,4	12,3
Sukupuolten työllisyysero (matala koulutustaso)	20,6	15,7	18,2	25,6	31,6	13,4	27,6	29,0	23,5	25,8	15,6	19,8	12,2	11,6	8,2	22,8
Sukupuolten palkkaero (16–24-vuotiaat) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	6
Sukupuolten palkkaero (25–54-vuotiaat) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	15
Sukupuolten palkkaero (55–64-vuotiaat) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	23
Sukupuolten palkkaero (korkea koulutustaso) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	18

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Sukupuolten palkkaero (keskitason koulutus) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	14
Sukupuolten palkkaero (matala koulutustaso) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	17
Sukupuolen mukainen eriytyminen (ammatit)	25,3	28,3	26,9	21,8	25,2	26,3	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,7	29,4	27,8	26,4	25,1
Sukupuolen mukainen eriytyminen (toimialat)	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	17,7
Huollettavat vanhukset*	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	:
Heikommassa asemassa olevien ryhmien työmarkkinaerot suhteessa muihin	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Laskennallinen työhön kohdistuva veroaste	43,4	40,0	39,8	36,2	30,3	42,5	26,7	40,7	30,9	30,6	39,3	34,2	43,4	45,7	24,8	36,3

Transitions into employment and training

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

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

Source: European Community Household Panel (ECHP),
Eurostat

Notes

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

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

WORK includes persons

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

NON EMPLOYED includes persons

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

EDUC TRAIN includes persons

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

Transitions by pay level

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

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

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

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

: means data not available or sample size below 20

LEGEND FOR TABLES ON PREVIOUS PAGES

Table 1: Transitions into employment and training

Original English	Finnish translation
Transitions into employment and training	Siirtyminen työhön ja koulutukseen
Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1	Työttömien siirtyminen työhön tai koulutukseen vuodesta n vuoteen n+1
1999 (year n)	1999 (vuosi n)
2000 (year n+1)	2000 (vuosi n+1)
WORK	TYÖSSÄ
EDUC_TRAIN	KOULUTUKSESSA
NON_EMPLOYED	TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA
Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat	Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu ECHP, Eurostat
Notes: Age Group: 17-65 in 2000 and unemployed 1998 Classification based ILO activity status and self-defined main activity status WORK includes persons – working with an employer in paid employment – self-employees and – unpaid family workers NON_EMPLOYED includes persons	Huomautuksia: Ikäryhmä 17–65-vuotiaat v. 2000 ja työttömät v. 1998 Luokittelu perustuu ILO:n työmarkkina-asemaan ja itse ilmoitettuun pääasialliseen työmarkkina-asemaan TYÖSSÄ: – ansiotyössä toisen palveluksessa – itsenäiset ammatinharjoittajat – palkatonta työtä tekevät perheenjäsenet

<ul style="list-style-type: none"> – whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker' – who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity <p>EDUC_TRAIN includes persons</p> <ul style="list-style-type: none"> – working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes – in education or training 	<p>TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA OLEVAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ILO-työmarkkina-asema ”työtön” tai ”työnhausta luopunut” – ansiotyötä alle 15 tuntia, ei pidä tätä pääasiallisena toimena <p>KOULUTUKSESSA:</p> <ul style="list-style-type: none"> – työskentelee toisen palveluksessa oppisopimuksessa tai saa koulutusta erityisjärjestelyissä – saa yleissivistävää tai ammatillista koulutusta
--	---

Table 2: Transitions by pay level

Original English	Finnish translation
Transitions by pay level	Siirtyminen ansiotasojen välillä
Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1	Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä ja työelämän sisällä ansiotasoin (bruttokuukausitulot) vuodesta n vuoteen n+1
1999 (year n)	1999 (vuosi n)
2000 (year n+1)	2000 (vuosi n+1)
TOTAL	YHTEENSÄ
DECILE 1 (2/3/4/4+)	DESIIILI 1 (2/3/4/4+)
NON-EMPLOYED	TYÖELÄMÄN ULKOPUOLELLA
Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat	Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu ECHP, Eurostat
Notes: Age Group: 15-65 Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings NON-EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker' : means data not available or sample size below 20	Huomautuksia: Ikäryhmä 15–65-vuotiaat Luokittelu perustuu ILO:n määritelmän mukaiseen työmarkkina-asemaan ja bruttokuukausituloihin Työelämän ulkopuolella: ILO:n mukainen työmarkkina-asema ”työtön”, ”työmarkkinoiden ulkopuolella” tai ”työnhausta luopunut työntekijä” : – tietoja ei saatavana tai otoskoko alle 20

LÄHTEET JA MÄÄRITELMÄT

Raportissa käytetyt tiedot ovat pääosin peräisin Euroopan yhteisöjen tilastotoimistolta Eurostatilta. Osa tiedoista on saatu työllisyyden kansallisista toimintasuunnitelmista. Keskeiset Eurostatin tietolähteet ovat

- Euroopan yhteisön työvoimatutkimus
- Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot
- European harmonised series on unemployment (yhdenmukaistettu työttömyystilastosarja)
- Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu (elinolotutkimus ECHP).

Euroopan yhteisön työvoimatutkimus on yhdenmukaistettu tutkimus työmarkkinoitten kehityksestä. Osa jäsenvaltioista toimittaa neljännesvuosittaiset tulokset jatkuvasta työvoimatutkimuksesta, toiset taas tekevät yhden tutkimuksen joka kevät.

Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot on yhdenmukaistettu neljännesvuosittaisten työllisyystilastojen sarja, joka perustuu työvoimatutkimukseen ja soveltuvin osin kansallisiin lähteisiin. Tilastosarja koostuu kahdesta neljännesvuosittaisesta aikasarjasta: 1) väestö, työllisyys ja työttömyys sukupuolen ja iän mukaan (perustuu pääosin yhteisön työvoimatutkimuksen tuloksiin) ja 2) työllisyys toimialan ja työmarkkinatilanteen mukaan (perustuu pääosin EKT 1995:n mukaisiin kansantalouden tilinpidon työllisyystietoihin) jaoteltuna edelleen sukupuolen ja tiettyjen työhön liittyvien piirteiden mukaan.

Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu on vuonna 1994 käynnistetty vuosittainen poikkileikkaustutkimus, jossa haastatellaan edustavaa otosta kotitalouksia ja tarkastellaan elinoloja, työmarkkina-asemaa, terveydentilaa, koulutusta ja tuloja. Tätä raporttia julkaistaessa käytettävissä oli tietoja vuosilta 1994–2000. Tutkimuksessa käytetään kansallisten tilastolaitosten omaksumaa yhdenmukaistettua Eurostatin kyselylomaketta.

Avainindikaattorit

Työttömyysaste

Määritelmä: Työttömien kokonaismäärä osuutena työvoimasta (sukupuolittain)

Lähde: Eurostat unemployment harmonised series

Työllisyysaste

Määritelmä: Kokonaistyöllisyysaste (15–64-vuotiaat) sukupuolen mukaan sekä iäkkäitten työntekijöitten (55–64-vuotiaat) osuus. Työllisten osuus samanikäisestä väestöstä.

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot²⁶

Siirtyminen ansiotasojen välillä

Määritelmä: Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä ja työelämän sisällä ansiotasoin (bruttokuukausitulot) vuodesta n vuoteen n+1.²⁷

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu (ECHP), Eurostat

Työn tuottavuuden kasvu

Määritelmä: BKT:n kasvu työlliseen väestöön kuuluvaa henkeä ja tehtyä työtuntia kohti

Lähde: EKT95, Talouden ja rahoituksen pääosasto

Siirtyminen työmarkkina-asemien välillä

Määritelmä: Siirtyminen työllisyyden, työttömyyden ja työmarkkinoiden ulkopuolella olemisen välillä vuodesta n vuoteen n+1

Lähde: ECHP, Eurostat

Pitkäaikaistyöttömyysaste

Määritelmä: Pitkäaikaistyöttömien (vähintään 12 kk) kokonaismäärä osuutena työvoimasta (sukupuolittain)

Lähde: Eurostat unemployment harmonised series

Ennaltaehkäisevät palvelut

Määritelmä: Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, jotka ovat edelleen työttömiä kuukautena X+6/12 ja joille ei ole annettu tehoneuvontaa tai työnhakuapua. (Työvoimapolitiikka, luokka 1) [tavoitearvo 0 % = tavoite täytetty] (sukupuolittain)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Uusi mahdollisuus (a)

Määritelmä: Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, jotka ovat edelleen työttömiä kuukautena X+6/12 ja joille ei ole tarjottu uutta mahdollisuutta – koulutusta, uudelleenkoulutusta, työharjoittelua, työpaikkaa tai muuta työllistämistoimenpidettä. (Työvoimapol. toimet, luokat 2–7) [tavoitearvo 0 % = tavoite täytetty] (sukupuolittain)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

²⁶ Tiedot ovat vertailukelpoisia estimaatteja, ja perustana ovat työvoimatutkimus ja EKT-95.

²⁷ Ansiotasot ilmoitetaan desiileinä 1, 2, 3 ja 4–10. Työelämän ulkopuolella olevien ILO:n mukainen työmarkkina-asema on ”työtön”, ”työmarkkinoiden ulkopuolella” tai ”työnhausta luopunut työntekijä”.

Uusi mahdollisuus (b)

Määritelmä: Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, jotka ovat edelleen työttömiä kuukautena X+6/12 ja joille ei ole tarjottu uutta mahdollisuutta – koulutusta, uudelleen koulutusta, työharjoittelua, työpaikkaa tai muuta työllistämistoimenpidettä. (Työvoimapol. toimet, luokat 2–7) [tavoitearvo 0 % = tavoite täytetty] (sukupuolittain)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Pitkäaikaistyöttömien aktivointi

Määritelmä: Aktiiviseen työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen (koulutukseen, uudelleen koulutukseen, työharjoitteluun tai muuhun toimenpiteeseen) osallistuvien rekisteröityjen pitkäaikaistyöttömien määrä suhteessa tämän ryhmän ja rekisteröityjen pitkäaikaistyöttömien summaan (vuosikeskiarvot). Jaoteltu toimenpiteen ja sukupuolen mukaan. (Työvoimapol. toimenpiteet, luokat 2–7)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot (keskipitkällä aikavälillä työvoimapolitiikan tietokanta)

Aktiivisiin toimiin osallistuneiden seuranta

Määritelmä:

1. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden työllistyminen (3 tai 6 kk toimenpiteen jälkeen)
2. Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden jääminen työttömäksi (3 tai 6 kk toimenpiteen jälkeen)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Uudet yritykset

Määritelmä: Uusien yritysten bruttomäärä prosentteina toiminnassa olevien yritysten kokonaismäärästä

Lähde: Eurostatin yritystoiminnan rakennetilastot (SBS)

Työllisyyskasvu

Määritelmä: Työllisten määrän vuotuinen muutos yleensä ja päätoimialoittain (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot

Uusien yritysten selviytymisaste

Määritelmä: Vuonna n perustetut yritykset, jotka ovat toiminnassa vielä vuonna n+3

Lähde: Eurostatin yritystoiminnan rakennetilastot (SBS)

Työsopimus- ja työskentelyjärjestelyjen monipuolisuus

Määritelmä: Osa-aikaisessa ja/tai määräaikaisessa työsuhteessa olevien kokonaismäärä plus itsenäisten ammatinharjoittajien kokonaismäärä prosentteina työllisistä. Epätyypillisessä työsuhteessa (osa- tai määräaikaisessa) olevien määrä prosentteina ansiotyössä olevista. (Jaottelu osa-aikaisten, määräaikaisten, osa- ja määräaikaisten, syyn ja sukupuolen mukaan.) Itsenäisten ammatinharjoittajien kokonaismäärä prosentteina työllisistä. (Jaottelu osa-aikaisten ja sukupuolen mukaan.)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Siirtyminen työsuhdetyyppien välillä

Määritelmä: Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä ja työelämän sisällä työsuhdetyypeittäin vuodesta n vuoteen n+1.²⁸

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu, Eurostat

Työtapaturmien kehitys

Määritelmä: Työtapaturmien esiintymisen kehitys mitattuna tapaturmien määränä 100 000 työllistä kohti.

Lähde: Euroopan työtapaturmatilasto (ESAW), Eurostat

²⁸ Työsuhdetyyppi: pysyvä tai määräaikainen työsuhde, osallistuminen koulutukseen (esim. palkallinen oppisopimus) sekä itsenäinen ammatinharjoittaminen.

Ammattitautien kehitys

Määritelmä: Ammattitautien esiintyvyyden kehitys

Lähde: Euroopan ammattitautitilastot (EODS), Eurostat

Työpaikkailmoitusten avoimuus

Määritelmä: Jäsenvaltioiden julkisten työnvälityspalvelujen kautta ilmoitettujen sellaisten avointen työpaikkojen osuus, jotka ovat työnhakijoiden tarkasteltavissa eri puolilla EU:ta samaa hakuympäristöä käyttäen.

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

22-vuotiaitten koulutustaso

Määritelmä: Vähintään keskiasteen koulutuksen (ISCED-taso 3) suorittaneiden 22-vuotiaiden prosentiosuus. Edustajana käytetään ikäryhmää 20–24-vuotiaat. (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Osallistuminen koulutukseen

Määritelmä: Osallistuminen yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen (25–64-vuotiaat) yleensä ja jaoteltuna ikäryhmän, työmarkkina-aseman ja koulutusasteen mukaan (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Investoinnit henkilö pääomaan

Määritelmä: Julkisten koulutusmenojen kokonaismäärä prosentteina BKT:stä²⁹

Lähde: Unescon, OECD:n ja Eurostatin yhteinen kyselylomake

Osallistuminen ammatilliseen täydennyskoulutukseen

Määritelmä: Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuvien työntekijöiden osuus (sukupuolittain)

Lähde: Tutkimus ammatillisesta täydennyskoulutuksesta, Eurostat

Työvoimaosuus

Määritelmä: Työllisten ja työttömien osuus työikäisestä väestöstä (15–64-vuotiaat) (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot

Keskimääräinen työmarkkinoilta poistumisikä

Määritelmä: Työmarkkinoilta poistuvien keski-ikä. Perustana todennäköisyysmalli, jossa tarkastellaan työvoimaosuuden muutoksia vuodesta toiseen tietyssä iässä. (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus, työllisyyden pääosasto

Sukupuolten työllisyysero

Määritelmä: Naisten ja miesten työllisyysasteen ero prosenttiyksikköinä

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot

Sukupuolten työttömyysero

Määritelmä: Naisten ja miesten työttömyysasteen ero prosenttiyksikköinä

Lähde: Unemployment harmonised series, Eurostat

²⁹ Analyysissa olisi otettava huomioon väestörakenne.

Sukupuolten palkkaero

Määritelmä: Miesten ja naisten bruttotuntiansioiden ero prosentteina miesten keskimääräisistä bruttotuntiansioista (yli 15 viikkotuntia ansiotyötä tekevät). Jaottelu julkisen ja yksityisen sektorin mukaan.

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu, Eurostat

Vanhemmuuden työllisyysvaikutus

Määritelmä: Työllisyysasteen ero prosenttiyksikköinä lapsettomien ja 0–6-vuotiaan lapsen vanhempien välillä sukupuolittain jaoteltuna (20–50-vuotiaat)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Lastenhoito

Määritelmä: Kodin ulkopuolisessa hoidossa olevien lasten osuus samanikäisistä lapsista. Jaottelu: ennen vapaaehtoisesta esiopetusta (0–3-vuotiaat), vapaaehtoisen tai vastaavan esiopetuksen aikana (3–6-vuotiaat) ja pakollisessa perusopetuksessa (6–12-vuotiaat).³⁰

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot (kunnes EU-SILC-tiedot saadaan käyttöön)

Pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneet

Määritelmä: Niiden 18–24-vuotiaiden prosenttiosuus, jotka ovat suorittaneet enintään ylemmän perusasteen koulutuksen (ISCED 2) eivätkä ole yleissivistävässä tai ammatillisessa jatkokoulutuksessa (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Muita heikommassa asemassa olevien työttömyysaste-ero suhteessa muihin

Määritelmä: Muita heikommassa asemassa olevien (kansalliset määritelmät) työttömyysasteen ja kokonaistyöttömyysasteen ero prosenttiyksikköinä (sukupuolittain)

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

EU:n kansalaisten ja muiden maiden kansalaisten työttömyysaste-ero

Määritelmä: EU:n kansalaisten ja muiden maiden kansalaisten työttömyysasteen ero prosenttiyksikköinä (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Työssäkäyvät köyhät

Määritelmä: Työssäkäyvien köyhien prosenttiosuus työssäkäyvästä väestöstä erikseen palkansaajien ja itsenäisten ammatinharjoittajien osalta (sukupuolittain).

Työssäkäyvillä köyhillä tarkoitetaan niitä, jotka luokitellaan ”työssäkäyviksi” (joko palkkatyössä tai itsenäisinä ammatinharjoittajina) yleisimmän työmarkkina-aseman määritelmän mukaan (asema, jonka ihmiset ilmoittavat kuvaavan itseään yli puolena niistä kuukausista, joiden osalta pääasiallista toimintaa kuvaavassa luettelossa on käytettävissä tietoja jostakin työmarkkina-asemasta) ja joiden talouden käytettävissä olevat tulot kulutusyksikköä ovat alle 60 % tasoitetusta kansallisesta mediaanitulosta.

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu, Eurostat

Työttömyysloukku

Määritelmä: Työtuloon kohdistuva efektiivinen marginaaliveroaste ottaen huomioon työn teon aloittamiseen liittyvä verojen lisääntymisen ja etuuksien vähenemisen yhteisvaikutus. Lasketaan vähentämällä bruttotulojen muutoksesta työllisenä ja työttömänä saatavien nettotulojen erotus ja jakamalla tulos bruttotulojen muutoksella, kun työtön siirtyä työelämään ja tulot ovat 67 % teollisuustyöntekijän keskipalkasta. Mittaus tehdään ensimmäisenä työttömyyskuukautena.

Lähde: OECD, komissio

Pienipalkkaisten verotus

Määritelmä: Työvoimakustannuksiin kohdistuva verokiila: tuloveron sekä työntekijän ja työnantajan sosiaaliturvamaksujen ja ennakonpidätysten summasta vähennetään rahaetuudet ja tulos jaetaan 67 % teollisuustyöntekijän keskipalkasta ansaitsevan perheettömän työvoimakustannuksilla.

Lähde: OECD, komissio

³⁰ Lapsen ikä esiopetuksen tai perusasteen opetuksen alkaessa voi vaihdella maittain.

Alue-erot – variaatiokertoimet

Määritelmä: Työllisyyden (työttömyyden) keskihajonta jaettuna painotetulla kansallisella keskiarvolla (15–64-vuotiaat). (NUTS II)

Lähde: Työvoimatutkimus

Konteksti-indikaattorit

BKT:n kasvu

Määritelmä: BKT:n kasvun vuosikeskiarvo

Lähde: EKT95, talouden ja rahoituksen pääosasto

Työllisyysaste ikäryhmittäin

Ikäryhmiin 15–24-, 25–54- ja 20–64-vuotiaat kuuluvien työllisten osuus (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Kokoaikaiseksi muutettu työllisyysaste

Määritelmä: Työtuntien kokonaismäärä jaettuna kokopäivätyössä tehtyjen työtuntien vuosittaisella keskiarvolla laskettuna osuutena 15–64-vuotiaitten kokonaismäärästä.

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Työtyytyväisyys

Määritelmä: Tyytyväisyys nykyisiin työtehtäviin keskiarvona asteikolla 1–6

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu, Eurostat

Todelliset yksikkötyökustannukset

Määritelmä: Palkkojen ja sosiaaliturvamaksujen kasvu työntekijää kohti työn tuottavuudella ja BKT:n deflaattorilla korjattuna

Lähde: EKT95, talouden ja rahoituksen pääosasto

Työn tuottavuus

Määritelmä: Kokonaisvuosituotanto jaettuna työssä olevan väestön ja tehtyjen työtuntien määrällä (BKT ostovoimastandardeina työllistä ja työtuntia kohti suhteessa koko EU:hun)

Lähde: EKT95, Talouden ja rahoituksen pääosasto

Siirtyminen työhön tai koulutukseen

Määritelmä: Työttömien siirtyminen työhön tai ammatilliseen koulutukseen vuodesta n vuoteen n+1

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Ajautuminen pitkäaikaistyöttömyyteen

Määritelmä: Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, joiden työttömyys on ollut jatkuvaa ja jatkuu vielä kuukautena X+6/12.

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Nuorisotyöttömyysaste koko ikäluokasta laskettuna

Määritelmä: Nuorten (15–24-vuotiaiden) työttömien kokonaismäärä osuutena kaikista samanikäisistä (sukupuolittain)

Lähde: Unemployment harmonised series, Eurostat

Työvoimapolitiikan menot

Määritelmä: Aktiivisen/passiivisen työvoimapolitiikan menot prosentteina BKT:stä

Lähde: Eurostatin työvoimapolitiikkatietokanta

Työllisyys vastaperustetuissa yrityksissä

Määritelmä: Vastaperustetuissa yrityksissä (perustamisvuosi n) ja uusissa vielä toiminnassa olevissa yrityksissä (perustamisvuosi n-3, n-2 tai n-1) työskentelevien määrä suhteessa kaikissa toimivissa yrityksissä (vuonna n) työskentelevien määrään.

Lähde: Eurostatin yritystoiminnan rakennetilastot (SBS)

Työllisyysaste palvelualalla

Määritelmä: Palvelualalla (päätyössä) työskentelevien 15–64-vuotiaitten määrä prosentteina samanikäisestä väestöstä (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot

Työaika

Määritelmä:

1. Keskimääräinen tavanomainen viikkotyötuntimäärä eli kokopäiväisten työntekijöiden työtuntien summa jaettuna kokopäiväisten työntekijöiden määrällä (sukupuolittain)
2. Työntekijää kohti lasketun keskimääräisen todellisen vuosityöajan kehittyminen (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Ylityö

Määritelmä: Niiden työntekijöiden määrä, joiden todellinen työtuntimäärä ylittää tavanomaisen tuntimäärän ylityön vuoksi, prosentteina kaikista työntekijöistä (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Avoimet työpaikat työtöntä kohti

Määritelmä: Avoimien työpaikkojen kokonaismäärän ja työttömien kokonaismäärän suhteen kehitys jäsenvaltiossa

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot (avoimia työpaikkoja koskeva tutkimus vuodesta 2004)

Tietokoneiden käyttö

Määritelmä: Kotona ja/tai työpaikalla työtehtäviin tietokonetta käyttävien osuus työvoimasta

Lähde: Tieto- ja viestintäteknikkaa ja työllisyyttä käsittelevä Eurobarometri (2002)

Yritysten investoinnit aikuiskoulutukseen

Määritelmä: Yritysten investoinnit ammatilliseen täydennyskoulutukseen suhteessa työvoimakustannuksiin

Lähde: Tutkimus ammatillisesta täydennyskoulutuksesta, Eurostat

Työvoimareservi

Määritelmä: Työmarkkinoitten ulkopuolella olevat työhaluiset prosentteina työikäisestä väestöstä (15–64-vuotiaat) jaoteltuna työmarkkinoitten ulkopuolella olemisen pääsyiden mukaan (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Työvoiman tarjonnan kasvu

Määritelmä: Työvoiman tarjonnan vuosimuutos (työikäiset eli 15–64-vuotiaat työlliset ja työttömät) (sukupuolittain)

Lähde: Eurostatin neljännesvuosittaiset työvoimatiedot

Sukupuolten työllisysero kokoaikatyönä

Määritelmä: Miesten ja naisten työllisyysasteen ero kokoaikaiseksi muutettuna ja prosenttiyksikköinä ilmaistuna

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Sukupuolten työllisysero ikäryhmän ja koulutustason mukaan

Määritelmä: Miesten ja naisten työllisyysasteen ero prosenttiyksikköinä ikäryhmän (15–24, 25–54, 55–64) ja koulutustason mukaan (alle keskiaste, keskiaste ja korkea-aste ISCED-luokituksen mukaan)

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Sukupuolten palkkaero (jakauma ja korjaukset)

Määritelmä:

1. Sukupuolten palkkaero ikäryhmän ja koulutustason mukaan (miesten ja naisten bruttotuntiansioiden ero prosentteina yli 15 viikkotuntia ansiotyötä tekevien miesten keskimääräisistä bruttotuntiansioista)
2. Sukupuolten palkkaero korjattuna alan, ammatin ja iän mukaan

Lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustiedustelu, Eurostat

Sukupuolen mukainen eriytyminen

Määritelmä:

1. Ammattialojen eriytyminen sukupuolen mukaan naisten ja miesten keskimääräisenä osuutena työllisistä kussakin ammatissa. Erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisarvo osuutena kokonaistyöllisyydestä. (ISCO-luokitus).
2. Toimialojen eriytyminen sukupuolen mukaan naisten ja miesten keskimääräisenä osuutena työllisistä kullakin toimialalla. Erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisarvo osuutena kokonaistyöllisyydestä. (NACE-luokitus).

Lähde: Eurostatin työvoimatutkimus

Huollettavat vanhukset

Määritelmä: Huollettavien yli 75-vuotiaitten miesten ja naisten osuus kaikista yli 75-vuotiaista. Jakautuminen laitoshoidossa olevien, kotiapua saavien (muilta kuin perheenjäseniltä) ja perheenjäsenten hoitamien mukaan.

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Heikommassa asemassa olevien ryhmien työmarkkinaerot suhteessa muihin

Määritelmä: Muita heikommassa asemassa olevien (vammaisten, etnisten vähemmistöjen, maahanmuuttajien, vähän koulutettujen, yksinhuoltajien jne.) työmarkkinoilla kohtaamat erot (työllisyydessä, työttömyydessä ja työmarkkinoitten ulkopuolella olemisessa) suhteessa muuhun väestöön kansallisten määritelmien mukaisesti.

Lähde: Jäsenvaltioiden tiedot

Laskennallinen työhön kohdistuva veroaste

Määritelmä: Työllisen työvoiman kokonaisverotus (henkilökohtaisen tuloveron sekä työntekijän ja työnantajan sosiaaliturvamaksujen ja ennakonpidätysten summa) jaettuna palkkojen ja sosiaaliturvamaksujen ja ennakonpidätysten summalla

Lähde: Komissio

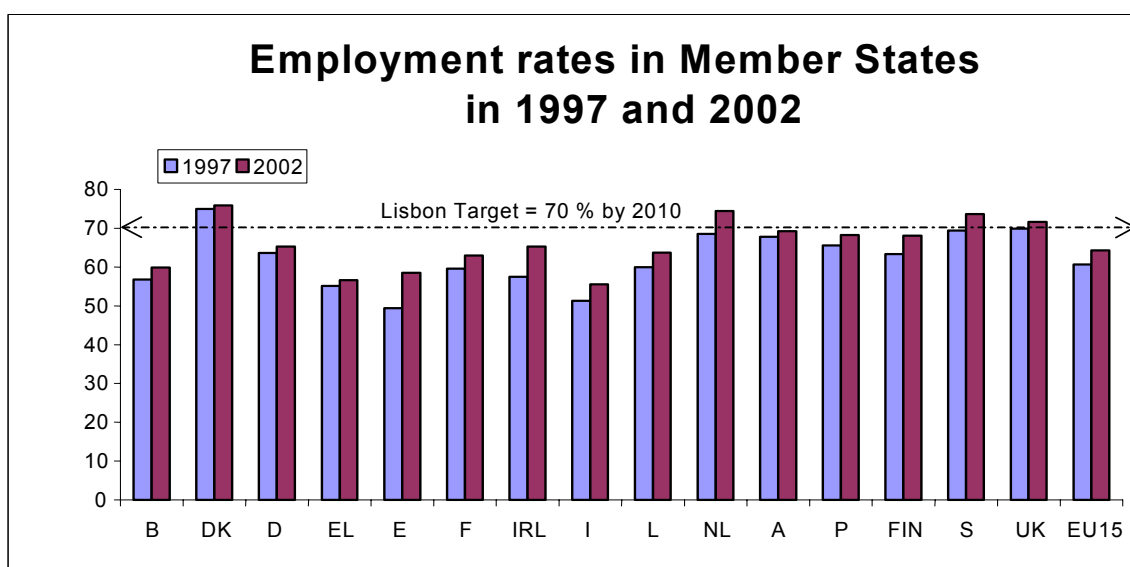
LIITE 2: EDISTYMINEN TAVOITTEISSA

LISSABONIN JA TUKHOLMAN TYÖLLISYYSASTETAVOITTEET:

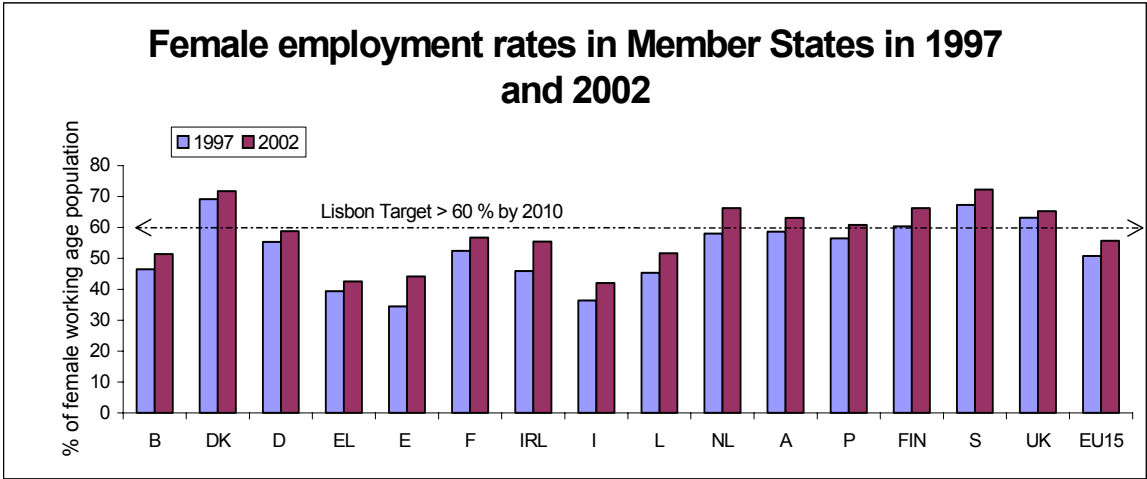
Politiikalla on pyrittävä saavuttamaan seuraavat Euroopan unionin keskiarvotavoitteet:

- kokonaistyöllisyysaste 67 prosenttia vuonna 2005 ja 70 prosenttia vuonna 2010
- naisten työllisyysaste 57 prosenttia vuonna 2005 ja 60 prosenttia vuonna 2010
- iäkkäitten (55–64-vuotiaitten) työllisyysaste 50 prosenttia vuonna 2010.

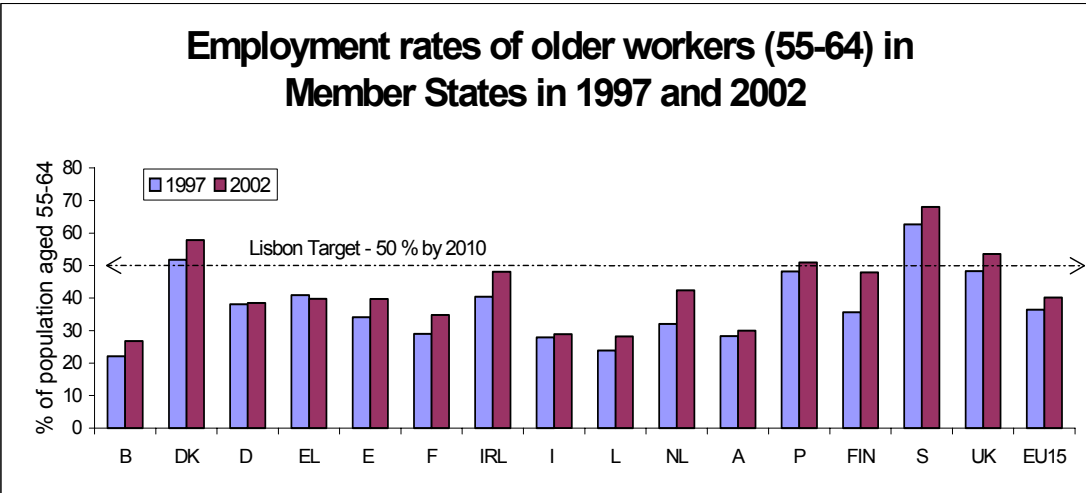
Kaikkien kansallisten tavoitteitten olisi oltava linjassa EU:n tason odotusten kanssa, ja niissä olisi otettava huomioon kansalliset erityisolot.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Kansalliset työllisyystavoitteet

JÄSEN- VALTIO	KANSALLISET TAVOITTEET			
	YHTEENSÄ	NAISET	IÄKKÄÄT	MUUT TAVOITTEET / HUOMAUTUKSIA
EU:n tavoitteet	70 % v. 2010 67 % v. 2005	60 % v. 2010 57 % v. 2005	50 % v. 2010	
Itävalta		65 % v. 2005 mennessä		Ei muita tavoitteita, koska Lissabonin ja Tukholman tavoitteet on lähes saavutettu (paitsi iäkkäitten osalta)
Belgia	Työllisyyskasvutavoite vuodelle 2007: 200 000 uutta työpaikkaa (työllisyysaste n. 65 %)			Alueilla on omia työllisyysastetavoitteita.
Tanska	Työllisyyskasvutavoite vuodelle 2010: 60 000 uutta työpaikkaa (työllisyysaste 75 %)			Kaikki Lissabonin ja Tukholman tavoitteet on jo saavutettu.
Ranska	65 % v. 2006 mennessä (+ 2 % v. 2002 verrattuna)	60 % v. 2006 mennessä (+ 3 % v. 2002 verrattuna)	40 % v. 2006 mennessä (+ 5 % v. 2002 verrattuna)	
Suomi	Työllisyyskasvutavoite vuodelle 2007: 100 000 uutta työpaikkaa, mikä vastaa tavoitetta saavuttaa 75 % työllisyysaste v. 2010 mennessä.			Ei muita tavoitteita (Lissabonin ja Tukholman tavoitteet lähes saavutettu ja naisten tavoite jo ylitetty)
Saksa				
Kreikka	Työllisyyskasvutavoite vuodelle 2008: 300 000 uutta työpaikkaa (vastaava työllisyysaste 62 %)	50 % v. 2008 mennessä		Nuorten työllisyysaste 35 % vuonna 2008. Kokonaistyöttömyysaste pudotetaan 6:een ja naisten työttömyysaste 8 prosenttiin v. 2008 mennessä.
Italia	58,5 % (2005)	46 % (2005)	40 % (2005)	Vuoden 2005 työllisyysasteet ovat ennusteita.
Irlanti				Ei tavoitteita
Luxemburg				Ei tavoitteita
Alankomaat		65 % (2010)		Lissabonin ja Tukholman tavoitteet jo saavutettu (paitsi iäkkäitten osalta). Etnisten vähemmistöjen tavoite 54 % v. 2005 mennessä. Nuorisotyöttömyysaste enintään kaksi kertaa keskim. aste (2010).
Portugali	67 % (2005)	60 % (2010)	50 % (2010)	Tavoitteet vastaavat hallituksen sitoumusta säilyttää työllisyysasteet vähintään nykytasoisina.

Espanja				Ei tavoitteita
Ruotsi	80 % (2004) (+ 2 % v. 2002 verrattuna)			Lissabonin ja Tukholman tavoitteet jo saavutettu. Vuoden 2004 tavoite koskee 20–64-vuotiaita.
Yhdistynyt kuningaskunta		Yksinhuoltajat 70 % (2010)		Lissabonin ja Tukholman tavoitteet jo saavutettu.

SUUNTAVIIVA 1: AKTIVOINTI JA ENNALTAEHKÄISY

Jäsenvaltiot varmistavat seuraavat:

- Jokaiselle työttömälle tarjotaan uusi mahdollisuus ennen kuin nuoren työttömyys on kestänyt 6 kuukautta tai aikuisen työttömyys 12 kuukautta. Heille tarjotaan koulutusta, uudelleen koulutusta, työharjoittelua, työpaikkaa tai muuta työllistämistoimenpidettä, minkä lisäksi annetaan tarvittaessa jatkuvaa työnhakuapua.
- Vuoteen 2010 mennessä 25 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä osallistuu aktiiviseen työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen eli koulutukseen, uudelleen koulutukseen, työharjoitteluun tai muuhun työllistämistoimenpiteeseen. Tavoitteena on saavuttaa kolmen parhaiten menestyvän jäsenvaltion keskiarvo.

Tiedot annetaan vain niistä jäsenvaltioista, jotka esittävät indikaattorit toimintasuunnitelmassaan.

Ennaltaehkäisyindikaattorit uuden määritelmän mukaan³¹

	Saavuttamatta jääminen: nuoret työttömät			Saavuttamatta jääminen: aikuiset työttömät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
AT	82,2	82,1	82,2	81,8	84,3	82,9
IE			59,6			49,0
LUX	18,4	26,4	22,0	45,5	47,4	46,4
SW	3,1	2,1	2,6	19,6	15,0	17,4
UK			0			0

³¹ Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, jotka ovat edelleen työttömiä kuukautena X+6/12 ja joille ei ole annettu uutta mahdollisuutta eli esim. koulutusta, jatkokoulutusta, työharjoittelua tai työpaikkaa. Jaoteltuna sukupuolen mukaan.

Ennaltaehkäisyindikaattorit edellisen määritelmän mukaan³²

	Saavuttamatta jääminen: nuoret työttömät			Saavuttamatta jääminen: aikuiset työttömät		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
BE	26,2	24,6	25,4	45,1	46,6	45,9
DK	76,0	75,0	76,0	57,0	43,0	50,0
DE	-	17,5	16,2	-	19,9	18,4
ES	50,8	47,2	49,0	65,6	56,6	61,1
FR	15,8	12,3	14,0	16,7	14,4	15,5
NL			0			78,0
PT	14,0	12,4	13,0	15,4	14,2	14,7
FIN	9,1	10,3	9,6	5,9	6,4	6,1

³²

Niiden nuorten/aikuisten kuukautena X työttömäksi jääneiden osuus, jotka ovat edelleen työttömiä kuukautena X+6/12 ja jotka eivät ole aloittaneet henkilökohtaista toimintasuunnitelmaa (joka sisältää mm. tarpeiden henkilökohtaisen arvioinnin ja työnhakuapua). Jaoteltuna sukupuolen mukaan.

Pitkäaikaistyöttömien aktivointiaste (2002)³³

	Pitkäaikaistyöttömien aktivointi ³⁴		
	Miehet	Naiset	Yht.
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE			
Nuoret	43	45	43
Aikuiset	24	24	24
FR			
Nuoret			36
Aikuiset			42
IE			32
LUX			
Nuoret	95	91	93
Aikuiset	68	68	68
NL			
AT	13	17	14
FIN			25
SW	54	45	50
UK			47

³³ Pitkäaikaistyötön: 6 kk rekisteröitynä työttömänä ollut nuori ja 12 kk rekisteröitynä työttömänä ollut aikuinen.

³⁴ Aktiiviseen työvoimapolitiittiseen toimenpiteeseen (koulutukseen, työharjoitteluun tai muuhun työllistämistoimenpiteeseen) osallistuvien rekisteröityjen pitkäaikaistyöttömien määrä suhteessa rekisteröityjen pitkäaikaistyöttömien kokonaismäärään (%).

SUUNTAVIIVA 3: SOPEUTUMISKYKY

Politiikalla pyritään erityisesti vähentämään huomattavasti työtaturmia ja ammattitauteja.

Kansalliset työtaturmatavoitteet

UK	<i>Kaikki tavoitteet määrä saavuttaa 2009–2010 (lähtökohta 1999–2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Kuolemaan johtavien vammojen määrä vähenee 10 %.• Työperäisten sairauksien esiintyvyys vähenee 20 %.• Työtaturmien ja työperäisten sairauksien vuoksi menetettyjen työpäivien määrä vähenee 30 %.
DK	<i>Tavoitteet vuodelle 2005 (lähtökohta 2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Vakavien työtaturmien määrä vähenee 15 %.• Erittäin toistuvat työtehtävät vähenevät 10 %.• Nostamista, vetämistä tai työntämistä vaativat tehtävät vähenevät 15 %.• Psykkis-sosiaalisista ongelmista kärsivien määrä vähenee 5 %.
FR	<i>Tavoitteet vuodelle 2006.</i> <ul style="list-style-type: none">• Työtaturmien kokonaismäärä vähenee 15 %.• Työtaturmat vähenevät 20 % riskialttiilla aloilla.• Työmatkaonnettomuudet vähenevät 20 %.• Melulle altistuvien määrä vähenee 20 %.
EL	<i>Tavoite vuodelle 2008.</i> <ul style="list-style-type: none">• Työtaturmien kokonaismäärä vähenee 20 %.• Työtaturmat vähenevät 25 % suuririskisillä aloilla.
PT	<i>Ei tavoitevuotta.</i> <ul style="list-style-type: none">• Työtaturmien esiintyvyys vähenee 40 %.

Muut jäsenvaltiot eivät esittäneet tavoitetta toimintasuunnitelmassaan. Vertailukelpoisia EU:n tason tietoja ei ole saatavilla.

Vuoteen 2005 mennessä työnhakijoiden olisi kaikkialla EU:n alueella voitava hakea tietoja kaikkiin jäsenvaltioiden työnvälityspalvelujen kautta tarjottavista työpaikoista.

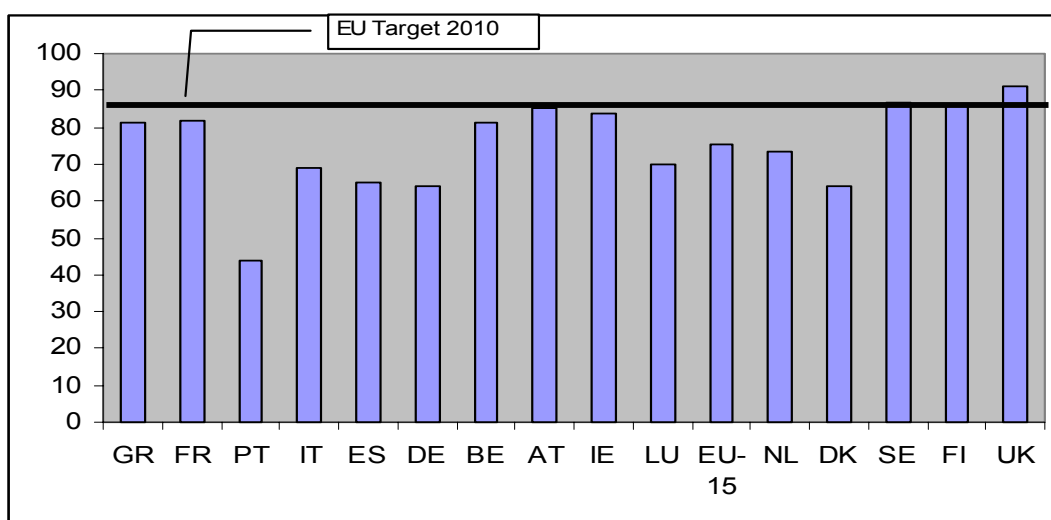
Kaikki jäsenvaltiot sitoutuvat toimintasuunnitelmassaan tähän tavoitteeseen.

SUUNTAVIIVA 4: Henkilöpääoma

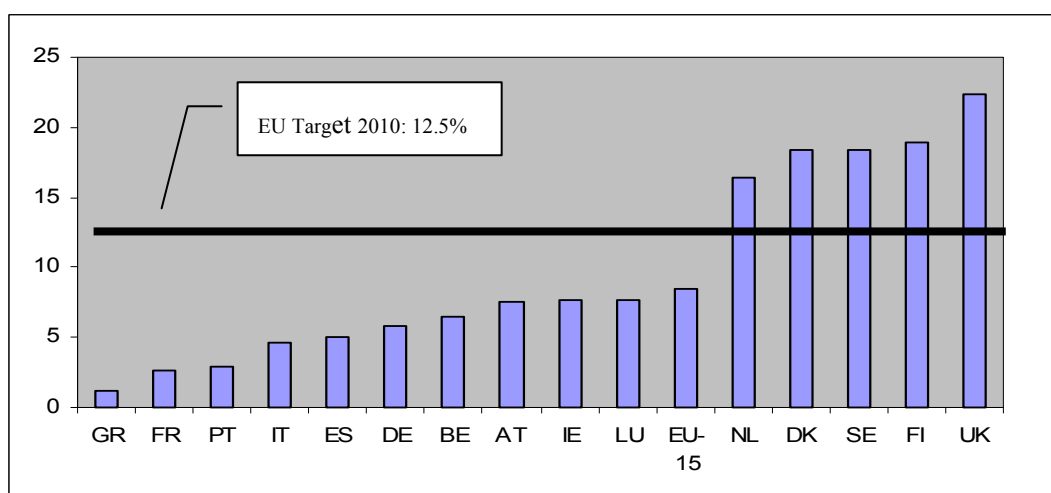
Kansallisten prioriteettien mukaan pyritään erityisesti saavuttamaan seuraavat tavoitteet vuoteen 2010 mennessä:

- Vähintään 85 prosenttia 22-vuotiaista EU:ssa on suorittanut keskiasteen koulutuksen.
- Työkäisistä aikuisista (25–64-vuotiaista) EU:ssa keskimäärin vähintään 12,5 prosenttia osallistuu elinikäiseen oppimiseen.

Vähintään keskiasteen koulutuksen hankkineiden prosenttiosuus 22-vuotiaista. Edustajana käytetään ikäluokkaa 20–24-vuotiaat. (2002)



Yleissivistävään tai ammatilliseen koulutukseen osallistuvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä (2002)



SUUNTAVIIVA 5: AKTIIVISENA IKÄÄNTYMINEN, BARCELONAN TAVOITTEEN MUKAINEN KESKIMÄÄRÄINEN TYÖMARKKINOILTA-POISTUMISIKÄ

Politiikalla pyritään vuoteen 2010 mennessä nostamaan keskimääräistä työmarkkinoilta-poistumisikä EU:ssa viidellä vuodella (v. 2001 arvio 59,9 vuotta³⁵). Työmarkkinaosuudet ovat tavoitteen kannalta keskeisessä asemassa. Kaikkien kansallisten tavoitteiden olisi oltava linjassa EU:n tason odotusten kanssa, ja niissä olisi otettava huomioon kansalliset erityisolot.

Keskimääräinen työmarkkinoilta-poistumisikä

	2001	2002 ³⁶	Ero yhteensä
BE	56,8	58,5	1,7
DK	61,6	60,9	-0,7
DE	60,6	60,7	0,1
GR	59,4	62,6	3,2
ES	60,4	61,5	1,1
FR	58,1	58,8	0,7
IE	62,8	62,4	-0,4
IT	59,8	59,9	0,1
LU	56,8	59,3	2,5
NL	60,9	62,2	1,3
AT	59,2	59,3	0,1
PT	61,8	62,9	1,1
FI	61,4	60,5	-0,9
SE	61,7	63,2	1,5
UK	62	62,3	0,3
EU 15	60,4	60,8	0,4

Kansalliset tavoitteet keskimääräiselle työmarkkinoilta-poistumisiälle:

Ranska: keskimääräistä ikää nostetaan **1,5 vuodella** ja iäkkäitten työllisyysastetta nostetaan 5 prosenttiyksikköä vuoteen 2008 mennessä.

Suomi: eläkkeellejäämisikää nostetaan **2–3 vuodella vuoteen 2010 mennessä**.

Portugali: vuoden 2006 tavoitteena on säilyttää nykyinen keskimääräinen ikä 62 vuotta.

³⁵ Tarkistettu ylöspäin, nyt 60,5 vuotta.

³⁶ Alustavat luvut.

SUUNTAVIIVA 6: SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

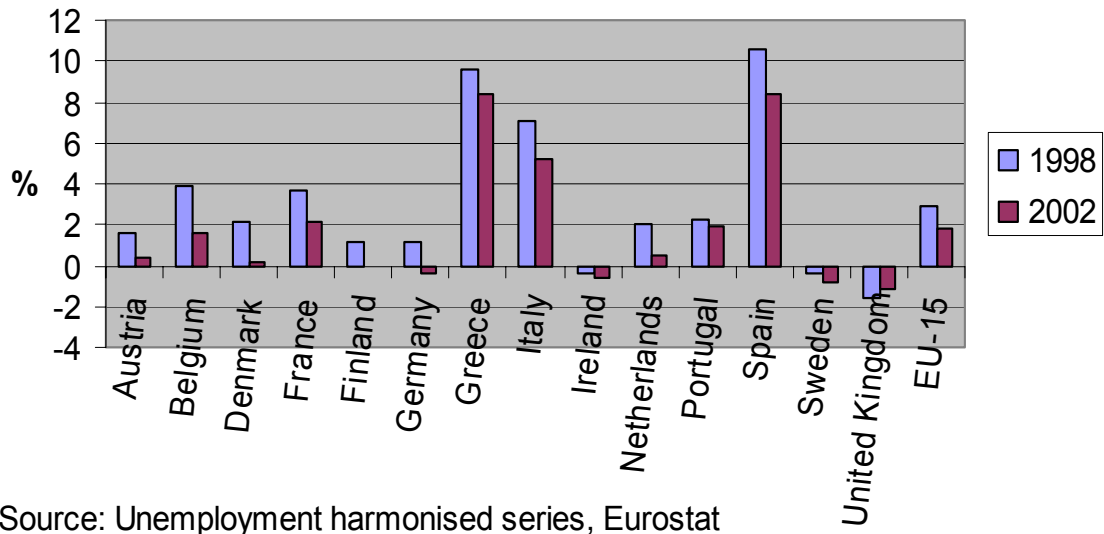
Jäsenvaltiot omaksuvat integroidun toimintamallin, joka sisältää tasa-arvonäkökohtien valtavirtaistamisen ja poliittisia toimia ja jolla rohkaistaan naisten osallistumista työelämään ja pyritään vuoteen 2010 mennessä leikkaamaan selvästi sukupuolten eroja työllisyysasteissa,³⁷ työttömyysasteissa ja palkassa.

JÄSENVALTIO	SUKUPUOLTEN TYÖTTÖMYYSASTE-EROT		
	NYKYTILANNE JA KANSALLISET TAVOITTEET		
% (v. 2002)	Sukupuoliero (naiset – miehet)	KANSALLISET TAVOITTEET	
EU:n tavoite	<i>Sukupuolten työttömyysaste-eroja pienennetään selvästi vuoteen 2010 mennessä.</i>		
Itävalta	0,4		
Belgia	1,6		
Tanska	0,2		
Ranska	2,1	Naisten pitkäaikaistyöttömyyttä vähennetään 5 %.	
Suomi	0		
Saksa	-0,4		
Kreikka	8,4	Naisten työttömyysaste pudotetaan alle 10 %:iin v. 2006 ja 8 %:iin v. 2008 mennessä.	
Italia	5,2		
Irlanti	-0,6		
Luxemburg	1,8		
Alankomaat	0,5		
Portugali	1,9	Sukupuolten työttömyysaste-ero pienenee kolmanneksella 2005–2006 mennessä.	
Espanja	8,4		
Ruotsi	-0,8		
Yhdistynyt kuningaskunta	-1,1		
EU-15	1,8		

³⁷

Ks. kaavio 2.

Unemployment gender gap 1998-2002

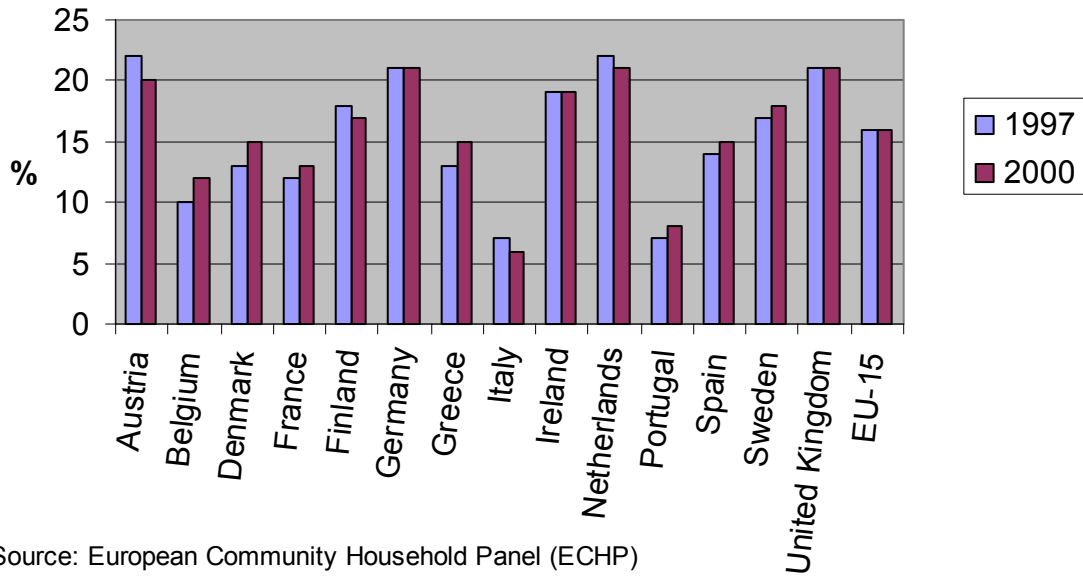


Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

JÄSENVALTIO	SUKUPUOLTEN PALKKAEROT ³⁸			
	NYKYTILANNE JA KANSALLISET TAVOITTEET			
% (v. 2000)	YHTEENSÄ	YKSITYINEN SEKTORI	JULKINEN SEKTORI	KANSALLISET TAVOITTEET
EU:n tavoite	<i>Sukupuolten palkkaerot pienenevät selvästi kaikissa jäsenvaltioissa v. 2010 mennessä.</i>			
Itävalta	20	24	14	
Belgia	12	15	-	
Tanska	15	16	13	
Ranska	13	-	-	Sukupuolten palkkaeroja pienennetään kolmanneksella 2003–2010.
Suomi	17	15	25	
Saksa	21	24	20	
Kreikka	15	22	9	
Italia	6	15	0	
Irlanti	19	23	15	
Luxemburg	-	-	-	
Alankomaat	21	26	19	
Portugali	8	28	-17	
Espanja	15	23	3	
Ruotsi	18	16	18	
Yhdistynyt kuningaskunta	21	26	18	
EU-15	16	22	11	

³⁸ Miesten ja naisten bruttotuntiansioiden ero prosentteina miesten keskimääräisistä bruttotuntiansioista (yli 15 viikkotuntia ansiotyötä tekevät).

Gender pay gap 1997-2000



Source: European Community Household Panel (ECHP)

KANSALLISET LASTENHOITOTAVOITTEET

Jäsenvaltioiden olisi poistettava pidäkkeitä naisten työelämään osallistumiselle ja pyrittävä – ottaen huomioon lastenhoidon kysynnän ja lastenhoidon järjestämisen kansalliset piirteet – tarjoamaan vuoteen 2010 mennessä hoitopaikka vähintään 90 prosentille kolme vuotta täyttäneistä mutta oppivelvollisuusikää nuoremmista lapsista ja vähintään 33 prosentille alle kolmivuotiaista.

Maa	Tuorein tilanne: 0–3-vuotiaat	Tuorein tilanne: 3-vuotiaista oppivelvollisuusikään	Kansallinen tavoite
EU:N TAVOITE	33 % v. 2010	90 % v. 2010	
Itävalta	0–3-vuotiaat <u>Päivähoitokeskus (KTH)</u> 2002: 8,8 %; 2001: 7,81 % (61,6 %: kolmivuotiaat)	3–6-vuotiaat <u>Päivähoitokeskus (KTH)</u> 2002: 81,6 %; 2001: 78,43 %	-
Belgia	0–3-vuotiaat Koko Belgia 2002: 28,3 %; 2001: 28,0 % Flanderi 2002: 32,0 %; 2001: 31,4 % Wallonia 2002: 23,8 %; 2001: 23,8 %	3–6-vuotiaat <u>Belgia, Flanderi ja Wallonia</u> 2002: 100 % 2001: 100 %	Flanderi: 10 000 uutta lastenhoitopaikkaa 2000–2004; 1 400 uutta koululaisten iltapäivähoitopaikkaa 2003–2004
Saksa	0–3-vuotiaat <u>1998:</u> Koko Saksa 7,0 % – läntiset osavaltiot 2,8 %; itäiset osavaltiot 36,3 %	3–6,5-vuotiaat <u>1998:</u> Saksa 89,5 % – läntiset osavaltiot 86,8 %; itäiset osavaltiot 111,8 %	

Tanska	<p>6 kk – 2 vuotta</p> <p><u>Päivähoito, koululaisten kerhot jne.</u></p> <p>2002: 68 %; 2001: 67 %; 2000: 66 %</p>	<p>3–5-vuotiaat</p> <p><u>Päivähoito, koululaisten kerhot jne.</u></p> <p>2002: 94 %; 2001: 93 %; 2000: 93 %</p>	-
Espanja	<p><u>Opetusta saavat</u></p> <p>0–2-vuotiaat: 11 %</p> <p>3-vuotiaat: 92,9 %</p>	<p><u>Opetusta saavat</u></p> <p>4–5-vuotiaat: 100 %</p>	
Suomi	<p>0–2-vuotiaat (2001)</p> <p><u>Päivähoitojärjestelyjen piirissä yht. 26,1 %</u></p> <p>– päiväkodissa 11,6 %</p> <p>– perhepäivähoidossa 11,7 %</p> <p>– muussa maksullisessa hoidossa 1,3 %</p> <p>– muussa maksuttomassa hoidossa 1,5 %</p>	<p>3–6-vuotiaat (2001)</p> <p><u>Päivähoitojärjestelyjen piirissä yht. 61,3 %</u></p> <p>– päiväkodissa 43,5 %; perhepäivähoidossa 15,4 %; muussa maksullisessa hoidossa 1,1 %, muussa maksuttomassa hoidossa 1,3 %</p> <p><u>Iltapäivähoidossa: 10,6 %</u></p> <p>– maksullisessa 4,8 %, maksuttomassa 0,6 %</p> <p>– ei hoitojärjestelyjä (?) 5,2 %</p>	-
Ranska	<p><u>2001:</u></p> <p>Yleiset päiväkodit: 6,7 % (0–3-vuotiaat)</p> <p>Vanhempien ylläpitämät hoitopaikat: 1,4 % (0–3-vuotiaat)</p> <p>Perhepäivähoito: 1,3 % (0–6-vuotiaat)</p> <p>Lastentarhat: 0,3 % (2–6-vuotiaat)</p> <p>Päivähoitopaikat: 1,6 % (0–6-vuotiaat)</p> <p>Lastenhoitajat: 20,6 %</p>	Ks. edellinen sarake	Lastenhoitopalvelujen kattavuutta parannetaan v. 2010 mennessä suuntaviivan mukaisesti.

Kreikka	-	-	Lastenhoitopalvelujen kattavuutta parannetaan v. 2010 mennessä suuntaviivan mukaisesti.
Irlanti	-	<i>Alle kouluikäiset</i> – 73 000 perheessä (42,5 %) lapsi on muun kuin vanhempansa hoidossa – 23 000 perheessä lasta hoitaa palkatta perheenjäsen	2003: hoitopaikkoja lisätään 30 %, 450 uutta laitosta 2006: hoitopaikkoja lisätään 50 %, 800 uutta laitosta
Italia	<i>0–2-vuotiaat</i> Julkinen lastenhoito: 6,5 % Muut päivähoitopalvelut: 0,6 %	<i>3–5-vuotiaat</i> Esikoulu: 98 %	-
Luxemburg	<i>0–4-vuotiaat</i> Lastentarhassa 9,98 %	<i>4–12-vuotiaat</i> Hoidossa koulun ulkopuolella 5,87 %	
Alankomaat	<i>0–2-vuotiaat (2001)</i> Päiväkoti tai lastenhoitaja 22,5 %	<i>2–4-vuotiaat (2001)</i> Leikkiryhmät, päiväkodit ja lastenhoitaja 82,5 % – leikkiryhmät 60 % – päiväkoti tai lastenhoitaja 22,5 % <i>4–12-vuotiaat (2001)</i> Koulun jälkeinen hoito tai lomanaikainen hoito 7 %	
Portugali	<i>0–3-vuotiaat</i> <u>Esikoulua edeltävä hoito</u> 2002: 16,3 % 2001: 16,0 % 2000: 14,6 %	-	2006: hoitopaikka 20 prosentille 0–3-vuotiaista 2010: esiopetusta 90 prosentille 3–5-vuotiaista

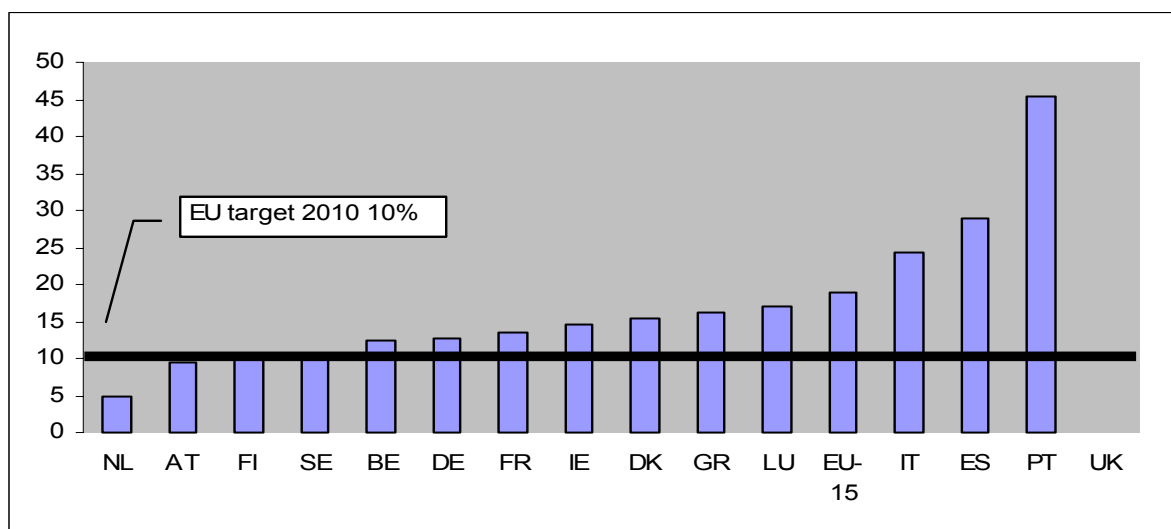
Ruotsi	<p><i>1–3-vuotiaat</i></p> <p><u>Esikouluissa ja päiväkodeissa yhteensä</u></p> <p>Julkiset: 61,2 %</p> <p>Yksityiset: 11,8 %</p> <p><u>Esikoulut:</u></p> <p>Julkiset: 54 %</p> <p>Yksityiset: 11 %</p> <p><u>Päiväkodit:</u></p> <p>Julkiset: 7,2 %</p> <p>Yksityiset: 0,8 %</p>	<p><i>4–5-vuotiaat</i></p> <p><u>Esikouluissa ja päiväkodeissa yhteensä</u></p> <p>Julkiset: 76,7 %, yksityiset: 14,8 %</p> <p><u>Esikoulut:</u></p> <p>Julkiset: 69 %, yksityiset: 14 %</p> <p><u>Päiväkodit:</u></p> <p>Julkiset: 7,7 %, yksityiset: 0,8 %</p> <p><i>6–9-vuotiaat</i></p> <p><u>Koulun ulkopuolisessa hoidossa tai lastentarhassa yhteensä:</u></p> <p>Julkiset 68,5 %, yksityiset 6,1 %</p> <p><u>Koulun ulkopuolisessa hoidossa</u></p> <p>Julkiset 67 %, yksityiset 6 %</p> <p><u>Päiväkodissa:</u> julkiset 1,5 %, yksityiset 0,1 %</p>	-
Yhdistynyt kuningaskunta	<p><i>0–2-vuotiaat</i></p> <p>Viralliset ja epäviralliset hoitopaikat 27,6 %</p>	<p><i>3–4-vuotiaat</i></p> <p>Viralliset ja epäviralliset hoitopaikat 58,1 %</p> <p>Vain virallisessa hoidossa 29,4 %</p> <p>Vain epävirallisessa 8,9 %, vain perhehoidossa 3,6 %</p> <p><i>5–14-vuotiaat</i></p> <p>Viralliset ja epäviralliset hoitopaikat 23 %; vain virallisessa 10,8 %</p> <p>Vain epävirallisessa 46,9 % vain perhehoidossa 19,3 %</p>	<p>2004: yhteensä 1,6 milj. lastenhoitopaikkaa, varhaiskasvatusta kaikille 3-vuotiaille</p> <p>2006: 250 000 uutta hoitopaikkaa</p>

SUUNTAVIIVA 7: MUITA HEIKKOMASSA ASEMASSA OLEVAT RYHMÄT

Vuoteen 2010 mennessä pyritään etenkin seuraaviin tavoitteisiin:

- Pelkän oppivelvollisuuskoulun käyneiden keskimääräinen osuus EU:ssa on enintään 10 prosenttia.
- Muita heikommassa asemassa olevien työttömyyserot suhteessa muuhun väestöön vähenevät merkittävästi; tässä sovelletaan mahdollisia kansallisia tavoitteita ja määritelmiä.
- Muiden kuin EU-maiden kansalaisten ja EU:n kansalaisten työttömyyserot vähenevät merkittävästi; tässä sovelletaan mahdollisia kansallisia tavoitteita.

Pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneet: niiden 18–24-vuotiaiden prosenttiosuus, jotka ovat suorittaneet enintään ylemmän perusasteen koulutuksen eivätkä ole yleissivistävässä tai ammatillisessa jatkokoulutuksessa (2002)



JÄSEN- VALTIO	KANSALLISET TAVOITTEET			
	Pelkän oppi- velvollisuuskoulun suorittaneet	Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt	Vammaiset	Muut ryhmät tai tavoitteet
EU:n tavoite	Enint. 10 % v. 2010			
Itävalta				
Belgia				
Tanska		3,5 % valtion työntekijöistä muualta kuin Länsi-Euroopasta tai Pohjois-Amerikasta tulevia maahanmuuttajia tai heidän jälkeläisiään		
Ranska	Pelkän oppivelvollisuus- koulun suorittaneiden määrä vähenee 10 000:lla 5 vuodessa.	90 % kohderyhmänä olevista maahan- muuttajista tekee integrointisopimuksen v. 2005 mennessä.		Pitkäaikaistyöttömien työhönpaluu lisääntyy 2 % vuosittain. Henkilökohtaista neuvontaa kaikille työn- hakijoille ensimmäisenä kuukaudesta rekisteröity- misen jälkeen 2003– 2005. Vähimmäistoimeentulo- tuen varassa olevien työttömien työhön- paluuta lisätään 2003– 2005.
Suomi				
Saksa				
Kreikka				Köyhyys- ja syrjäytymis- riskissä tulonsiirtojen jälkeen olevien prosentti- osuutta lähennetään EU:n keskiarvoon v. 2008 mennessä.
Italia				
Irlanti		Kaikki kiertolaiset perusasteen koulutuksessa ja koulutusta jatkavien kiertolaisten osuus 95 % v. 2004 mennessä	Vammaisten osuus nostetaan 3 %:iin julkisen sektorin työntekijöistä.	Pitkäaikais- työttömyydestä hankkiudutaan eroon heti, kun tilanne sallii, mutta viimeistään v. 2007.

Luxemburg				
Alankomaat	Tavoite: pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden määrä putoaa 30 % v. 2006 ja 50 % v. 2010 mennessä.	Tavoite: etnisten vähemmistöjen työllisyysaste 54 % v. 2005		
Portugali	18–24-vuotiaitten pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneitten määrä vähenee 35 % v. 2006 ja 25 % v. 2010.		13 000 vammaista osallistuu ammattikoulutukseen ja sosiaalisiin ja ammatillisiin integroitumistoimiin v. 2004.	Sosiaalisten työmarkkinoiden ohjelmissa 50 000 osallistujaa v. 2004
Espanja				

SUUNTAVIIVA 8: TYÖNTEOSTA KANNATTAVAA

Vuoteen 2010 mennessä pyritään laskemaan huomattavasti korkeita efektiivisiä marginaaliveroasteita ja, tapauksen mukaan, pienipalkkaisten verotusta kansalliset olosuhteet huomioon ottaen.

Efektiivinen marginaaliveroaste³⁹

	2000	2001	2002
AT	:	74,8	72,0
BE	:	88,8	91,3
DE	:	87,9	88,4
DK	:	91,2	90,7
ES	:	81,3	81,7
EU-15	:	:	:
FI	:	80,6	83,4
FR	:	86,8	84,0
GR	:	79,4	80,8
IE	:	72,6	73,4
IT	:	59,6	59,9
LU	:	87,6	86,7
NL	:	85,2	84,8
PT	:	87,7	87,0
SE	:	87,3	87,1
UK	:	70,4	70,3

Lähde: OECD, komissio

³⁹ Työtuloon kohdistuva efektiivinen marginaaliveroaste ottaen huomioon työnteon aloittamiseen liittyvä verojen lisääntymisen ja etuuskien vähenemisen yhteisvaikutus. Laskelmissa otetaan huomioon verojen ja etuuskien yhteisvaikutus tuloihin työttömän siirtyessä työhön. Indikaattori kuuluu sovittuihin rakenneindikaattoreihin (pitempi luettelo).

Työvoimakustannusten verokiila⁴⁰

	1998	1999	2000	2001	2002
AT	41,5	41,6	40,1	39,7	39,9
BE	51,1	51,0	49,9	49,1	48,9
DE	47,5	47,0	46,5	45,5	45,9
DK	40,4	41,3	41,2	40,6	40,4
ES	35,1	32,6	32,8	33,4	33,9
EU15	40,3	39,1	38,6	37,7	37,8
FI	44,0	42,6	42,4	41,0	40,4
FR	42,5	40,3	39,6	38,4	37,8
GR	35,1	34,3	34,3	34,3	34,3
IE	23,4	21,5	18,1	17,3	16,6
IT	44,4	44,1	43,3	42,8	42,7
LU	28,9	29,5	30,4	28,8	27,3
NL	39,2	40,2	40,6	36,8	37,2
PT	30,7	30,2	30,4	29,5	29,5
SE	49,3	48,7	47,9	46,8	45,9
UK	28,5	25,8	25,3	24,5	24,7

⁴⁰ Tuloveron sekä työntekijän ja työnantajan sosiaaliturvamaksujen ja ennakonpidätysten summasta vähennetään rahaetuudet ja tulos jaetaan 67 % teollisuustyöntekijän keskipalkasta ansaitsevan työvoimakustannuksilla.

SUUNTAVIIVA 10: ALUE-EROT

Eräät jäsenvaltiot ovat lisäksi asettaneet tavoitteen alue-erojen vähentämiseksi, vaikka sitä ei erikseen suuntaviivoissa edellytetty.

EL	<ul style="list-style-type: none">• Alue-eroindikaattorin (ei määritelty) arvon pitäisi pudota nykyisestä 9,6 %:sta 7 %:iin v. 2008 (EU15 nyt 11,4 %).• Henkeä kohti lasketun BKT:n arvon pitäisi vuoteen 2008 mennessä olla kaikilla Kreikan alueilla vähintään 65 % EU:n keskiarvosta.• Alueiden työttömyysasteen pitäisi olla enintään 3 prosenttiyksikköä valtakunnallista keskiarvoa korkeampi.
FR	<ul style="list-style-type: none">• 85 taantunutta kaupunkialuetta:<ul style="list-style-type: none">▪ Työnhakijoiden määrä putoaa kolmanneksella v. 2008 mennessä.▪ Työttömyysaste putoaa naapuritaajamien tasolle.• Merentakaiset alueet:<ul style="list-style-type: none">▪ Kauppa kehittyä voimakkaammin kuin Manner-Ranskassa.▪ Työttömyyserot vähenevät.
UK	<ul style="list-style-type: none">• 30 heikoimman työllisyysasteen paikallishallintoaluetta: työllisyysaste lähenee Yhdistyneen kuningaskunnan kokonaistyöllisyysastetta.