EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 21.1.2004
KOM(2004) 24 slutlig

KOMMISSIONENS MEDDELANDE TILL RÅDET

Utkast till gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING 4

INLEDNING 10

1. **DEN POLITISKA OCH EKONOMISKA BAKGRUNDEN** 11

1.1 SYSSELSÄTTNINGSTILLVÄXTEN HAR AVSTANNAT 11

1.2 SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN PÅ MEDELLÅNG SIKT GÄLLER FORTFARANDE 12

2. **ÖVERGRIPANDE BEDÖMNING AV EU:S SYSSELSÄTTNINGSMÅL** 13

2.1 FULL SYSSELSÄTTNING: EU RISKERAR ATT INTE UPPNÅ MÅLEN FÖR SYSSELSÄTTNINGSINTENSITET 13

2.2 KVALITET OCH PRODUKTIVITET I ARBETET: VARIERANDE FRAMSTEG INOM DE OLIKA DIMENSIONERNA 15

2.3 SOCIAL SAMMANHÅLLNING OCH INTEGRATION: STÖRRE FOKUS PÅ ATT SKAPA EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA 17

3. **GENOMFÖRANDE AV RIKTLINJERNA: BEDÖMNING AV RESULTAT OCH ÅTGÄRDER** 18

3.1 AKTIVA OCH FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER FÖR ARBETSLÖSA OCH PERSONER UTANFÖR ARBETSKRAFTEN 18

3.2 SKAPANDE AV NYA ARBETSTILLFÄLLEN OCH FÖRETAGARANDA 21

3.3 HANTERA FÖRÄNDRINGAR SAMT FRÄMJA ANPASSBARHET OCH RÖRLIGHET PÅ ARBETSMARKNADEN 23

3.4 FRÄMJA UTVECKLING AV HUMANKAPITALET OCH DET LIVSLÅNGA LÄRANDET 25

3.5 ÖKA UTBUDET AV ARBETSKRAFT OCH FRÄMJA ETT AKTIVT ÅLDRANDE 28

3.6 JÄMSTÄLLDHET 30

3.7 FRÄMJA INTEGRERING AV MINDRE GYNNADE PERSONER PÅ ARBETSMARKNADEN OCH MOTVERKA DISKRIMINERING 32

3.8 INCITAMENT SOM GÖR ARBETE TILL ETT ATTRAKTIVT ALTERNATIV 34

3.9 OMVANDLA ODEKLARERAT ARBETE TILL REGULJÄR SYSSELSÄTTNING 36

3.10 TA ITU MED REGIONALA SKILLNADER I FRÅGA OM SYSSELSÄTTNING 37

4. **GODA STYRELSEFORMER OCH PARTNERSKAP VID GENOMFÖRANDET AV SYSSELSÄTTNINGSRIKTLINJERNA** 38

5. **BEDÖMNING AV RESULTAT OCH ÅTGÄRDER I MEDLEMSSTATERNA** 41

6. SLUTSATSER: ATT STÄRKA DEN EUROPEISKA SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN MED FULLT BEAKTANDE AV RAPPORTEN FRÅN DEN EUROPEISKA SPECIALGRUPPEN FÖR SYSSELSÄTTNINGSFRÅGOR UNDER LEDNING AV WIM KOK 70

Bilaga 1: nyckelindikatorer och kontextindikatorer 72

Bilaga 2: Resultat i förhållande till målen..... 93

SAMMANFATTNING

Den här gemensamma rapporten om sysselsättning innehåller en första bedömning av framstegen i medlemsstaterna när det gäller att genomföra den nya sysselsättningsstrategin som fastställts för 2003–2006 och som bygger på de tre övergripande målen full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt större social sammanhållning och integration.

Rapporten utkommer vid en tidpunkt då arbetsmarknadsläget innebär en stor utmaning för uppnåendet av Lissabonstrategins mål. Effekterna av den ekonomiska nedgången var tydliga i Europa under största delen av 2002 och 2003. *Sysselsättningen hade slutat öka i början av 2003* och förväntas öka bara långsamt 2004-2005. Arbetslösheten hade *successivt ökat* till 8,1 % 2003. De reformer som genomförts under de senaste åren har stärkt den europeiska arbetsmarknadens förmåga att anpassa sig till chocker, men om inte ekonomin återhämtar sig och ytterligare arbetsmarknadsreformer genomförs finns det en risk för att sysselsättningen fortsätter att stagnera under och för att andelen arbetslösa och personer utanför arbetskraften kommer att öka.

När det gäller Lissabonmålet om en total sysselsättningsintensitet på 70 % senast 2010 har det inte gjorts fler framsteg, och med en sysselsättningsintensitet på 64,3 % *står det nu klart att EU inte kommer att uppnå det delmål på 67 % som fastställdes för sysselsättningsintensiteten till 2005. Sysselsättningen bland kvinnor ökade 2002 (55,6 %)* och uppfyller fortfarande villkoren för att man ska uppnå delmålet för 2005 (57 %). Huruvida målen för 2010 kommer att nås kommer att bero på hur sysselsättningen bland äldre arbetstagare utvecklas. *Även om sysselsättningen bland äldre arbetstagare har ökat till drygt 40 % under 2002, ligger man ännu långt från målet på 50 % till 2010.*

Mot bakgrund av den ekonomiska nedgången och av stats- och regeringschefernas enträgna uppmaning att se till att strukturreformerna intensifieras, anmodade Europeiska rådet vid sitt vårmöte 2003 kommissionen att tillsätta *en europeisk specialgrupp för sysselsättningsfrågor,* ledd av Nederländernas f.d. premiärminister Wim Kok. Denna specialgrupp skulle se till att kommissionen får information om de praktiska reformåtgärder som mest direkt och omedelbart kan inverka på medlemsstaternas möjligheter att genomföra den reviderade europeiska sysselsättningsstrategin. Europeiska rådet uppmanade vid sitt möte i Bryssel i december 2003 kommissionen och rådet att ta hänsyn till specialgruppens rapport vid utarbetandet av den gemensamma rapporten om sysselsättningen.

Specialgruppen har främst inriktat sig på behovet av att främja tillväxt när det gäller både sysselsättning och produktivitet och har konstaterat att det finns fyra villkor för framgång: större anpassningsförmåga hos arbetstagare och företag, fler personer måste lockas ut på arbetsmarknaden, fler och bättre riktade investeringar i humankapital, samt bättre styrelseformer för att säkerställa effektivt genomförande av reformer. Specialgruppen har fastställt allmänna åtgärder som medlemsstaterna ska prioritera under var och en av dessa rubriker och vände sig också till var och en av de femton nuvarande och de tio nya medlemsstaterna med specifika budskap om vilka reformer som är nödvändiga. Specialgruppens bedömning och budskap om åtgärder delas helt och hållet av kommissionen och rådet och de har, eftersom de helt och hållet överensstämmer med riktlinjerna enligt europeiska sysselsättningsstrategin, integrerats i denna gemensamma rapport om sysselsättningen.

De tre övergripande målen:

De åtgärder som vidtagits för att uppnå målet full sysselsättning visar att en del medlemsstater *engagerat sig mer och fastställt nationella mål*, antingen för sysselsättningsintensiteten eller för hur många arbetstillfällen som ska skapas. En del av dessa mål är mer ambitiösa än under tidigare år. Fastställandet av mål måste stödjas av strikt genomförda reformer. Av de nationella handlingsplanerna framgår det att arbetsmarknadsreformerna har fortsatt i samma takt som tidigare, och i vissa fall även trappats upp. Det gäller särskilt reformerna för att öka arbetskraftsdeltagandet och utbudet på arbetskraft. De reformer som gjorts för att förbättra förutsättningarna för skapande av arbetstillfällen är mer spridda.

Arbetsproduktivitetens tillväxt har också minskat på ett oroväckande sätt under det senaste årtiondet i EU. I USA har man däremot lyckats kombinera goda sysselsättningsresultat med ökad arbetsproduktivitet. *Produktiviteten* redovisas i de flesta nationella handlingsplaner som ett eget mål, medan sambandet med bättre kvalitet i arbetet inte behandlas så utförligt. De senaste resultaten i fråga om *kvalitet i arbetet har dock varit uppmuntrande*[1]. Även om det *skulle kunna göras förbättringar* kan man se en del framsteg i fråga om utbildning och kompetens, könsskillnader (med undantag för löneskillnaderna) och hälsa och säkerhet i arbetet.

De nationella handlingsplanerna visar att sysselsättning anses vara ett mycket viktigt sätt att främja *social sammanhållning och integration.* Vissa medlemsstater har valt en strategi som går ut på att ”göra arbete lönsamt” och som mest består av reformer av den sociala tryggheten och skatterna. Andra inriktar sig på skräddarsydda åtgärder för specifika grupper. Många medlemsstater betonar att det behövs en mångsidig strategi som går utöver arbetsmarknadsåtgärder för att man ska kunna utjämna regionala och sociala skillnader.

Riktlinjerna:

Förebyggande och aktivering

Förebyggande och aktiva arbetsmarknadsåtgärder är nödvändiga för att arbetskraftens potential ska kunna utnyttjas, och sådana åtgärders betydelse ökar vid en ekonomisk nedgång. I linje med den förstärkta strategin i de nya riktlinjerna har det skett framsteg när det gäller att se till att alla arbetslösa får *individuell hjälp med arbetssökning samt rådgivning* redan tidigt under arbetslöshetsperioden och att skräddarsydd hjälp i form av *en ny start* erbjuds alla ungdomar innan de varit arbetslösa i sex månader och alla vuxna innan de varit arbetslösa i tolv månader. Däremot ägnas deltagandet bland personer som står utanför arbetskraften (särskilt kvinnor) betydligt mindre uppmärksamhet. Medlemsstaterna har beslutat att *modernisera den offentliga arbetsförmedlingen* och har i vissa fall börjat samarbeta med den privata sektorn. Bara ett fåtal av medlemsstaterna lämnar uppgifter om *hur effektiva aktiveringsåtgärderna varit*, och det krävs mer arbete för att ta fram *jämförbara indikatorer för aktivering och förebyggande* så att man kan bedöma framstegen.

Företagaranda

Det måste göras mer för att utnyttja möjligheterna att skapa arbetstillfällen i EU genom ett förbättrat företagsklimat och genom att främja företagens förmåga till innovation. De flesta

---

[1] Förbättring av kvaliteten i arbetet. En översikt av de framsteg som gjorts under den senaste tiden. Meddelande från kommissionen KOM(2003) 728.

medlemsstater strävar efter att *underlätta etableringen av företag*, minska den administrativa bördan och bygga ut *stödtjänsterna för företag*. Flera har tillsatt arbetsgrupper för förenkling och förbättring av regelverken, bland annat i fråga om konkurslagstiftning. *Nyetablerade och existerande små och medelstora företags möjligheter att få finansiering* är en fråga som ägnas allt större uppmärksamhet, men som trots detta fortfarande är en besvärlig ”flaskhals”. För att *verksamhet som företagare ska bli en yrkesmöjlighet för alla* har många medlemsstater infört ledarutbildning på alla utbildningsnivåer, och en del har vidtagit specifika åtgärder för underrepresenterade grupper. Att *stimulera innovation och forskning och utveckling* samt en mer effektiv spridning av resultaten av detta i ekonomin utgör fortfarande en utmaning.

Hantera förändringar och främja anpassningsförmågan

Medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, företagen och arbetstagarna måste förbättra sin förmåga att förutse, initiera och ta till sig förändringar. Utöver de åtgärder som är nödvändiga inom ramen för andra relevanta riktlinjer blir man allt mer medveten om att man måste hitta en balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Det måste finnas attraktiva anställningsformer som tillgodoser både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov och som säkerställer att det inte uppstår en tudelad arbetsmarknad. Det finns tecken på att utvecklingen går mot *större flexibilitet tack vare förändringar i arbetstidsmönster och arbetsmiljön*. I ett antal medlemsstater har tyngdpunkten förskjutits till att införa *flexibilitet i standardavtalen, förbättra arbetsvillkoren och minska antalet olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar*. Åtgärderna för att främja *geografisk rörlighet* är inte tillräckligt utvecklade och är i de flesta fall inriktade på att minska regionala skillnader. Sätten att *hantera omstruktureringar* behandlas inte i tillräcklig grad.

Utveckla humankapital

Europa måste göra fler och bättre riktade investeringar i humankapital. Det krävs betydligt större satsningar om EU ska ha någon möjlighet att nå de mål som fastställts för 2010, enligt vilka 85 % av 22-åringarna ska ha slutfört gymnasieutbildning och 12,5 % av den vuxna befolkningen deltar i allmän eller yrkesinriktad utbildning. Flera medlemsstater arbetar för att omdana systemen för livslångt lärande så att de blir mer *efterfrågestyrda* och så att möjligheterna är mer *anpassade till individuella behov*. Endast några av medlemsstaterna visar att de har för avsikt att göra *fler och bättre riktade investeringar i humankapital.* Strategierna för att *öka privatinvesteringar* (av privatpersoner eller företag) är ofullständiga. I reformerna för att uppmuntra *privatpersoner* att investera används främst *ekonomiska incitament*. Många initiativ inriktas på *erkännande och validering av icke-formellt lärande och utbildning på arbetsplatsen*, med målet att erkänna befintlig kompetens. *Arbetsmarknadens parter* deltar mer i planeringen och genomförandet av utbildningen och kollektivavtal används i allt större utsträckning. Fördelningen av kostnaderna och ansvaret måste förbättras och bli tydligare.

Öka utbudet av arbetskraft och främja aktivt åldrande

För att sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten ska öka på medellång och lång sikt måste utbudet av arbetskraft öka. För att målet på en sysselsättningsintensitet på 70 % ska nås måste sysselsättningen bland äldre arbetstagare ökas avsevärt och den genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden höjas. Allt fler medlemsstater har nationella strategier för åldrande och har vidtagit ett antal åtgärder som inriktas på bidragsreformer, förbättrad arbetsförmåga genom bättre möjligheter till utbildning och bättre arbetsvillkor. I centrum står pensionsreformerna, genom vilka den normala pensionsåldern har höjts och förtidspensionering inte längre uppmuntras. Bristfällig hantering av ekonomiska

omstruktureringar, frivilliga förtidspensionssystem och negativa incitament inom de lagstadgade pensionssystemen är faktorer som hindrar sysselsättningen bland äldre arbetstagare från att öka i nämnvärd grad. Det är viktigt att medlemsstaterna utformar *mångsidiga strategier för att öka arbetskraftsdeltagandet.* En avgörande del av utmaningen med den åldrande befolkningen består i att *höja arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor*, och medlemsstaterna kan inte förlita sig på gruppeffekter för att uppnå målen. Invandring anses erbjuda ett stort arbetskraftstillskott inom de yrken eller sektorer där man har rekryteringsproblem.

Jämställdhet

Utnyttjandet av den potential som skapas genom kvinnors arbetskraftsdeltagande är inte bara en jämställdhetsfråga utan leder också till ökad ekonomisk effektivitet. Många medlemsstater har som mål att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och minska *skillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet*. Detta ska främst ske genom åtgärder för att förena arbete och privatliv. De faktorer som ligger bakom skillnaderna mellan könen i fråga om sysselsättning, arbetslöshet och lön (till exempel könssegregering, skatter och löner) har emellertid inte hanterats särskilt väl. Många medlemsstater redogör för ett antal åtgärder som torde ha en positiv verkan och minska *löneskillnaderna mellan könen*, men de flesta är punktinsatser, särskilt i de länder där skillnaderna är störst. Många initiativ är fortfarande frivilliga och effekterna av dem utvärderas inte. *Barnomsorg* uppges vara ett prioriterat område i de flesta medlemsstater men strategierna varierar både i fråga om innehåll och ambitionsnivå, och kvalitet och rimliga avgifter ägnas inte tillräcklig uppmärksamhet. *Integreringen av jämställdhetsperspektivet* (mainstreaming) sker ännu inte systematiskt och det saknas bedömningar av vilka effekter befintliga system och nya åtgärder kan få för jämställdheten.

Integrering av mindre gynnade grupper

Personer som har särskilda svårigheter på arbetsmarknaden måste integreras bättre för att man ska kunna öka utbudet på arbetskraft och stärka den sociala sammanhållningen. De flesta medlemsstater redogör för åtgärder som ska minska antalet *ungdomar som avbryter sin skolgång* och förbättra ställningen på arbetsmarknaden för *funktionshindrade, invandrare och etniska minoriteter*. Skillnaderna är emellertid fortfarande stora och insatserna måste förstärkas och utvidgas till att omfatta även andra mindre gynnade grupper som lågutbildade, bidragstagare och ensamföräldrar. Arbetsgivare borde involveras mer i arbetet med att öka mindre gynnade personers deltagande på arbetsmarknaden.

Göra det lönsamt att arbeta

För att öka arbetskraftsdeltagandet och främja arbetsmarknader som är öppna för alla måste de kvarvarande arbetslöshets- och fattigdomsfällorna minskas. Allt fler medlemsstater driver reformer vars mål är att *göra det lönsamt att arbeta* genom att man tar itu med de kombinerade effekterna av skatter och förmåner. Reformerna inriktas huvudsakligen på att *minska skatterna* och på förmåner för förvärvsarbetande, som många medlemsstater redan har infört eller planerar att införa. En del medlemsstater har skärpt *villkoren för rätt till förmåner eller utbetalningsperiodens längd*, men reformerna av bidragssystemen är inte tillräckligt omfattande. Flera medlemsstater behöver fortfarande se till att sådana faktorer som utgör negativa incitament att ta ett lågavlönat arbete avlägsnas, särskilt genom att ta sig an situationen för personer utanför arbetskraften, och genom att beakta de icke-ekonomiska incitamenten att ta emot ett arbete, som till exempel olika aspekter på kvalitet i arbetet. Det behövs ytterligare skatte-, bidrags- och pensionsreformer i syfte att uppmuntra äldre

arbetstagare att arbeta längre, särskilt i medlemsstater med låg sysselsättning bland äldre arbetstagare. Medlemsstaterna borde satsa på att minska de indirekta arbetskostnaderna, särskilt för lågutbildade och låginkomsttagare.

Omvandla odeklarerat arbete

Odeklarerat arbete skapar orättvis konkurrens mellan företagen och hindrar de berörda arbetstagarna från att integreras permanent på arbetsmarknaden. I de nationella handlingsplanerna bekräftas det att medlemsstaterna är allt mer angelägna om att försöka lösa problemet med odeklarerat arbete genom en mer integrerad strategi, bestående av en kombination av förenklade regler för företagandet, reformer av skatte- och bidragssystemen, bättre kontroll av att lagstiftningen efterlevs och införande av påföljder. Mer behöver göras för att man ska förstå problemets natur och omfattning. Medlemsstaterna rapporterar om ett antal åtgärder för att *förenkla de administrativa förfarandena och registreringen av sysselsättningsbidrag och socialförsäkringsavgifter* samt för att förbättra samordningen mellan de berörda myndigheterna. För att göra arbete till ett mer lockande alternativ uppger flera att de vidtagit *skatteåtgärder för att hindra odeklarerat arbete och göra det lönsamt att arbeta*. Många medlemsstater vidtar åtgärder som är avsedda för *utländska arbetstagare eller illegala invandrare*, till exempel bättre information om arbetsmarknadsrättigheter och strängare kontroll av arbetsvillkoren.

Utjämna regionala skillnader

Skillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet mellan regionerna är fortfarande betydande och kommer att öka ytterligare i och med utvidgningen. Forskningen bekräftar att det finns ett starkt samband mellan investeringar i humankapital och ekonomiska resultat på nationell och regional nivå, vilket betyder att investeringar är ett viktigt instrument för den regionala sammanhållningspolitiken. Europeiska socialfonden har i detta avseende en vital roll.

Goda styrelseformer och partnerskap vid genomförandet av riktlinjerna

Hur framgångsrik sysselsättningspolitiken är beror på kvaliteten på genomförandet. De nationella handlingsplanerna för 2003 är överlag välskrivna grunddokument, men de utgör bara i ett fåtal fall det centrala underlaget för diskussion om och fastställande av de nationella prioriteringsområdena för sysselsättningen. I synnerhet *involveringen av parlamentsorgan* måste få en större framtoning. Såväl *arbetsmarknadens parter* som *regionala och lokala myndigheter* anses vara viktiga partner för de nationella regeringarna, men deras deltagande i den nationella handlingsplanen skulle kunna förbättras.

Allt fler medlemsstater strävar efter att rapportera om budgetprioriteringar i de nationella handlingsplanerna, men informationen är fortfarande ojämn. Uppgifterna om genomförandet av de nationella handlingsplanerna och om de instanser som ansvarar för genomförandet rör främst de offentliga arbetsförmedlingarnas roll. Andra instanser, som utbildning och sociala tjänster, behandlas endast i liten utsträckning.

Styrelseformerna i samband med sysselsättningspolitiken måste förbättras såväl nationellt som på EU-nivå. På nationell nivå innebär detta att det skapas partnerskap för reform, att det utformas en ambitiös sysselsättningspolitik vars mål stämmer överens med de mål som fastställts på EU-nivå och att de nationella handlingsplanerna i högre grad utnyttjas som centrala dokument för planering och övervakning, i vilka de olika delarna av reformen förenas. På europeisk nivå innebär detta att de landsspecifika rekommendationerna från EU

ges en tyngre roll, att EU-finansiering målinriktas bättre med hänsyn till Lissabonagendan, att arbetsmarknadens parter på EU-nivå uppmanas att engagera sig mer samt att kunskapsspridning och ett systematiskt och mer öppet ömsesidigt lärande förstärks genom utbyte av erfarenheter.

INLEDNING

I den gemensamma rapporten om sysselsättningen ges en första översikt av sysselsättningsläget och en bedömning av framstegen i medlemsstaterna när det gäller att genomföra de nya sysselsättningsriktlinjer som fastställts för 2003–2006, med de tre övergripande målen full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet och större social sammanhållning och integration. Den gemensamma rapporten innehåller dels en analys av de framsteg som gjorts i EU som helhet när det gäller de viktigaste överenskomna målen och riktlinjerna, dels en kort översikt för varje medlemsstat. Till grund för analysen ligger de nyckelindikatorer och kontextindikatorer som fastställts av Sysselsättningskommittén och som anges i bilagorna.

I avdelning VIII i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen anges principerna och förfarandena för utveckling av en samordnad strategi för sysselsättningen. I artikel 128 fastställs precis hur en sådan strategi ska utformas. Varje år fastställs riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Varje medlemsstat ska till rådet och kommissionen lämna en årsrapport om de viktigaste åtgärder som den har vidtagit för att genomföra sin sysselsättningspolitik mot bakgrund av riktlinjerna för sysselsättningen. De nationella handlingsplanerna granskas och sammanfattas i en gemensam rapport från rådet och kommissionen om sysselsättningsläget i EU och om genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna. Rapporten överlämnas till Europeiska rådet. På grundval av denna rapport antar Europeiska rådet varje år slutsatser som i sin tur kan leda till att riktlinjerna omarbetas. Dessutom ger rådet, på grundval av en rekommendation från kommissionen, lämpliga rekommendationer till medlemsstaterna.

Den europeiska sysselsättningsstrategin, som har utformats enligt ovannämnda institutionella ramar, utgör ett viktigt bidrag till EU:s mer övergripande politiska dagordning som fastställdes vid toppmötet i Lissabon och vid efterföljande möten i Europeiska rådet. Rationaliseringen av den årliga politiska samordningen, som man enades om 2002, innebär att alla de delområden som ingår i Lissabonagendan, dvs. den gemensamma rapporten om sysselsättningen, rapporten om genomförandet av allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken samt rapporten om genomförandet av strategin för den inre marknaden, ska läggas fram som en del av det s.k. genomförandepaketet.

De nationella handlingsplaner för sysselsättning som lades fram av medlemsstaterna hösten 2003 utgör det främsta underlaget för denna rapport. Ett viktigt bidrag till årets gemensamma rapport om sysselsättningen är emellertid den rapport som utarbetats av en europeisk specialgrupp för sysselsättningsfrågor, tillsatt vid Europeiska rådets vårmöte 2003 och ledd av Wim Kok, vars rapport överlämnades till Europeiska kommissionen den 26 november 2003[2].

I det sista avsnittet av den här gemensamma rapporten om sysselsättningen framförs vissa centrala budskap inför Europeiska rådets vårmöte 2004.

---

[2] Jobs, Jobs, jobs – Creating more Employment in Europe. Rapport från specialgruppen för sysselsättningsfrågor, ledd av Wim Kok .

1. DEN POLITISKA OCH EKONOMISKA BAKGRUNDEN

Den gemensamma rapporten om sysselsättningen utkommer vid en tidpunkt då man är någorlunda optimistisk om att det ska ske en återhämtning på arbetsmarknaderna i EU. De senaste årens sysselsättningspolitik och strukturreformer har stärkt den europeiska arbetsmarknadens förmåga att anpassa sig till chocker, vilket visas av att sysselsättningen återhämtat sig relativt väl på senare tid. Utgångsläget för säkerställande av en fortsatt tillväxt och hög sysselsättning är nu bättre, även om man bör hålla i minnet att behållandet av arbetskraft under lågkonjunkturen och de fördröjda effekterna av konjunkturcykeln på sysselsättningen kommer att göra att sysselsättningen ökar långsammare. Den nya europeiska sysselsättningsstrategin utgör en integrerad och enhetlig strategi för att anta de utmaningar som EU står inför på sysselsättningsområdet. I denna rapport granskas de åtaganden som medlemsstaterna gjort på grundval av de nya europeiska sysselsättningsriktlinjerna, och de områden där behovet av framsteg och resultat är mest brännande fastställs. Genom att handla ska man nu försöka stödja återhämtningen av ekonomin och sysselsättningen.

1.1 SYSSELSÄTTNINGSTILLVÄXTEN HAR AVSTANNAT

Till en början var återhämtningsförmågan på den EU:s arbetsmarknad god, men nu har effekterna av den ekonomiska nedgången börjat ge sig till känna.

Utvecklingen på arbetsmarknaden från det att den senaste ekonomiska nedgången började tyder på att sysselsättningen i EU i dag har bättre resistens mot svackor i den ekonomiska aktiviteten än tidigare. Sysselsättningen har hittills påverkats betydligt mindre av den senaste nedgången än den gjorde under den förra nedgången på 1990-talet. Detta beror på att mönstren för hur nya arbetstillfällen skapas och gamla försvinner har förändrats jämfört med början av 1990-talet. Inom jordbruket och industrin har sysselsättningen hittills inte minskat så mycket, och det har skapats betydligt fler arbetstillfällen inom tjänstesektorn.

Den nuvarande återhämtningsförmågan är i huvudsak en följd av de förändringar som ägde rum på den europeiska arbetsmarknaden under andra hälften av 1990-talet och som påverkade de mekanismer som kopplade samman sysselsättning och arbetskraftsdeltagande med konjunkturcykeln. De kombinerade effekterna av att kvinnors och ungdomars arbetskraftsdeltagande ökar, den allt högre kompetensen hos befolkningen i arbetsför ålder och ett ökat utbud på nya avtalstyper har sammantaget möjliggjort en sysselsättningsintensiv tillväxt som också fått stöd genom en mer sysselsättningsfrämjande lönebildning från arbetsmarknadens parters sida och sänkta indirekta arbetskostnader.

Effekterna av den ekonomiska nedgången var tydliga i Europa under största delen av 2002 och 2003 och BNP-tillväxten var mindre än 1 %. Efter att det under många år skapats många nya arbetstillfällen *avstannade sysselsättningstillväxten i början av 2003*. Arbetslöshetens nedåtgående trend vände i mitten av 2001 och arbetslösheten har *gradvis ökat* från 7,3 % under 2001 till 8 % under 2003. Sysselsättningen förväntas öka bara långsamt 2004–2005.

Det finns en risk för att sysselsättningen fortsätter att stagnera under 2004 och för att arbetslösheten eventuellt kommer att öka om inte ekonomin återhämtar sig. Trots en måttlig återhämtning kan sysselsättningstillväxten bli begränsad, eftersom företagen sannolikt har gjort många nyanställningar under den senaste nedgången. För att Lissabonmålen ska uppnås måste utbudet av arbetskraft öka, men eftersom arbetskraften förväntas öka mer än sysselsättningen kan det mycket väl hända att arbetslösheten fortsätter att öka inom den närmaste framtiden.

1.2 SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN PÅ MEDELLÅNG SIKT GÄLLER FORTFARANDE

Sysselsättningsresultaten är en av nyckelkomponenterna i Lissabonagendan från 2000, enligt vilken målet är att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, som kan säkerställa hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning. Resultaten på sysselsättningsområdet har ett nära samband med andra viktiga områden där reformer är aktuella, som pensioner, utbildning, forskning och social integration samt varu-, tjänste- och arbetsmarknaderna.

Den nya europeiska sysselsättningsstrategin har utformats så att den stöder Lissabonmålen. I de nya riktlinjerna fastställs de tre övergripande, kompletterande målen full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social integration och sammanhållning. Tio prioriterade insatsområden som ska stödja dessa mål har fastställts. Riktlinjerna omfattar också insatser för att förbättra styrelseformerna inom sysselsättningspolitiken.

Mot bakgrund av den ekonomiska nedgången och den förlängda osäkerheten om när återhämtningen kommer att ske och hur omfattande den blir och med tanke på stats- och regeringschefernas enträgna uppmaning att se till att strukturreformerna fortsätter med samma kraft som förut eller intensifieras, uppmanade Europeiska rådet vid sitt vårmöte 2003 kommissionen att tillsätta *en europeisk specialgrupp för sysselsättningsfrågor*. Specialgruppen skulle hjälpa till att identifiera praktiska reformer som kan ha den mest direkta och omedelbara effekten på medlemsstaternas genomförande av den reviderade sysselsättningsstrategin.

Specialgruppen konstaterar att det skett strukturella förbättringar i flera medlemsstater och att sysselsättningen ökat från mitten av 1990-talet till 2002 i EU, men varnar för att risken att EU inte kommer att uppnå det ambitiösa målet som fastställdes i Lissabon 2000. Om inte medlemsstaterna vidtar kraftfullare åtgärder, är det allt mer osannolikt att det övergripande målet för 2010 och sysselsättningsmålen kommer att kunna uppnås.

I sin motreaktion på nedgången bör EU inte glömma bort de större, mer långsiktiga utmaningar man står inför. Globaliseringen och den ekonomiska integrationen påverkar allt mer européernas sätt att leva och arbeta och kräver snabb respons på och hantering av förändringar. Det faktum att befolkningen snabbt blir allt äldre gör att EU:s förmåga att bibehålla sin konkurrenskraft och uppnå högre sysselsättning och ekonomisk tillväxt i framtiden kan ifrågasättas.

I stället för att börja ändra EU-riktlinjerna ytterligare anser specialgruppen att tyngdpunkten på EU-nivå nu borde ligga på noggrannare övervakning av de reformer som genomförs av medlemsstaterna. I den föreliggande rapporten granskas vilka åtgärder medlemsstaterna vidtagit mot bakgrund av alla sysselsättningsriktlinjerna, med beaktande av de förslag som specialgruppen lagt fram i sin rapport.

I rapporten uppmanas medlemsstaterna att *genast* vidta kraftfulla åtgärder för att öka förtroendet och stödja ekonomisk tillväxt. Det handlar inte enbart om att skapa fler arbetstillfällen på kort sikt, utan det betonas att det slutliga målet för reformerna måste vara att öka både sysselsättningen och produktiviteten, eftersom dessa är de centrala drivande krafterna för EU:s ekonomiska tillväxtpotential och avgörande inslag i Lissabonstrategin.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har konstaterat att det finns fyra krav som måste uppfyllas för att sysselsättningen och produktiviteten ska stimuleras:

– Större anpassningsförmåga hos arbetstagare och företag.

– Fler personer måste lockas ut på arbetsmarknaden.

– Fler och bättre riktade investeringar i humankapital.

– Bättre styrelseformer för att säkerställa effektivt genomförande av reformer.

I rapporten fastställs allmänna åtgärder som medlemsstaterna ska prioritera under var och en av dessa rubriker. Den vänder sig också till var och en av de femton nuvarande och de tio nya medlemsstaterna med specifika budskap om vilka reformer som är nödvändiga.

Den nya strategin har också utformats för att stödja sysselsättnings- och arbetsmarknadsreformer i de nya medlemsstater som kommer att gå med i EU 2004. De nya medlemsstaterna har blivit tvungna till omfattande politiska, ekonomiska och institutionella omstruktureringar och har under det senaste årtiondet påbörjat omfattande arbetsmarknadsreformer för att anpassa sig till en marknadsekonomi och förbereda medlemskapet. I nära samarbete med Europeiska kommissionen har de utarbetat gemensamma utvärderingar av utmaningarna för sysselsättningen och arbetsmarknaderna i sina respektive länder och infört ett regelbundet rapporteringsförfarande[3]. Från och med den 1 maj 2004 kommer de att delta fullt ut i den samordnade europeiska sysselsättningsstrategin.

2. ÖVERGRIPANDE BEDÖMNING AV EU:S SYSSELSÄTTNINGSMÅL

Av de nationella handlingsplaner för 2003 som har utarbetats mot bakgrund av de nya riktlinjerna framgår att sysselsättningspolitiken som helhet tar hänsyn till alla de tre övergripande målen i sysselsättningsstrategin, även om målen för kvalitet/produktivitet och integration inte alltid redovisas jämställt med målet full sysselsättning[4]. De framsteg som gjorts i fråga om dessa mål diskuteras i det följande.

2.1 FULL SYSSELSÄTTNING: EU RISKERAR ATT INTE UPPNÅ MÅLEN FÖR SYSSELSÄTTNINGSINTENSITET

När det gäller Lissabonmålet om en total sysselsättningsintensitet på 70 % i EU har det inte gjorts fler framsteg, och det står nu klart att EU inte kommer att uppnå det delmål som fastställdes för sysselsättningsintensiteten till 2005 (vid Europeiska rådets möte i Stockholm enades man om 67%). Den totala sysselsättningsintensiteten stagnerade 2003 på den nivå som uppnåddes 2002 (64,3 %). Även om det sker en ekonomisk återhämtning kan det hända att sysselsättningsintensiteten inte blir högre än 65 % under 2005. En del medlemsstater med mycket låg sysselsättningsintensitet (Grekland, Spanien och Italien) har dock närmat sig de andra medlemsstaterna något i och med att sysselsättningstillväxten höll i sig under 2002 och

---

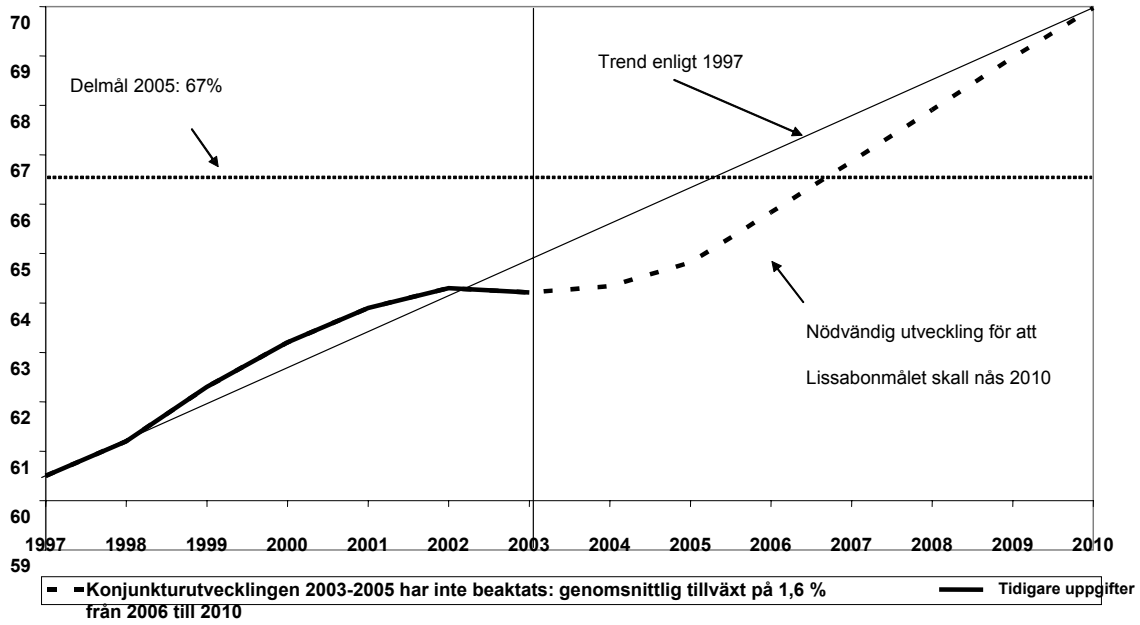
3 ”Läget rörande genomförandet av de gemensamma utvärderingarna av sysselsättningspolitiken i de anslutande länderna”, KOM(2003) 663.

4 Kvalitet behandlas inte uttryckligen i 2003 års nationella handlingsplaner för Tyskland (endast som ” kompletterande åtgärder”), Italien, Nederländerna och Förenade kungariket. Social integration behandlas inte uttryckligen i fråga om Tyskland, Österrike och Italien. Detta innebär emellertid inte att de berörda nationella handlingsplanerna inte skulle innehålla värdefull information om dessa mål.

2003. Endast fyra medlemsstater uppnår dock målet 70 % (Danmark, Nederländerna, Sverige och Förenade kungariket), och Finland, Portugal och Österrike ligger inte långt ifrån.

Den långvariga nedgången tyder på en oföränderlig eller mycket måttlig sysselsättningstillväxt under tre år (2002–2004) och ingen eller endast liten förbättring av sysselsättningstillväxten under denna period. Som framgår av diagrammet nedan kommer EU därför inte att nå delmålen för sysselsättningen 2005, och det krävs en betydligt större sysselsättningstillväxt under de närmaste åren. För att nå Lissabonmålet på 70 % skulle sysselsättningen i genomsnitt behöva öka med 1,6 % från 2004–2010 – en brytning av trenden i förhållande till de nuvarande resultaten men inte omöjligt att uppnå om man jämför med resultaten 1997–2000. Detta skulle innebära att sysselsättningen före 2010 måste öka med cirka 15 miljoner arbetstillfällen för de 15 EU-länderna. Om man ställde upp samma mål för de 25 EU-länderna skulle denna siffra vara närmare 22 miljoner.

Diagram 1: UTVECKLING MOT SYSSELSÄTTNINGSMÅLET ENLIGT LISSABON: 1997-2010



Källa: Kommissionen. Europeiska arbetskraftsundersökningen t.o.m. 2003. För 2003–2005 har sysselsättningsintensiteten uppdaterats med hjälp av sysselsättningsprognosen från GD Ekonomi och Finans och Eurostats befolkningsprognoser. Från 2005 har sysselsättningsintensiteten extrapolerats på grundval av antagandet om en konstant årlig ökning.

Den aggregerade bilden döljer att sysselsättningsintensiteten utvecklats olika för de båda könen. *Sysselsättningen bland kvinnor fortsatte öka 2002 och uppfyller med 55,6% fortfarande villkoren för att man ska uppnå delmålet för 2005*. I sju medlemsstater (Danmark, Nederländerna, Österrike, Portugal, Finland, Sverige och Förenade kungariket) är sysselsättningen bland kvinnor redan högre än det EU-mål på 60 % som fastställdes i Lissabon. EU-genomsnittet påverkas helt tydligt av den andelen förvärvsarbetande kvinnor i endast fyra medlemsstater (Belgien, Grekland, Spanien och Italien). För att uppnå målet 60 % måste den genomsnittliga årliga ökningen av sysselsättningen bland kvinnor sedan 1997 fortsätta under de kommande sju åren. Man kan inte endast förlita sig på ekonomisk tillväxt, utan reformerna måste fortsätta att genomföras i samma takt som tidigare.

Avgörande för framstegen mot Lissabonmålet är hur sysselsättningen bland äldre arbetstagare utvecklas. *Trots att sysselsättningen bland äldre arbetstagare har ökat till knappt över 40 % under 2002 ligger man ännu långt från Stockholmsmålet på 50 %.* Detta mål har hittills endast nåtts av fyra medlemsstater (Danmark, Portugal, Sverige och Förenade kungariket) och kan nås av ytterligare två (Finland och Irland). Framstegen mot målet på 50 % kommer huvudsakligen att bero på de återstående medlemsstaterna (särskilt Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg och Österrike), där sysselsättningen bland äldre arbetstagare fortfarande är under 33 %. Det krävs därför omedelbara åtgärder för att höja antalet äldre arbetstagare som förvärvsarbetar, men också för att se till att framtidens äldre arbetstagare – i åldersgruppen 40–50 år – kan stanna längre på arbetsmarknaden. För att EU-målet 50 % ska uppnås måste sju miljoner fler personer i åldern 55–64 år förvärvsarbeta 2010.

Medlemsstaterna har infört olika reformer för att öka arbetskraftsdeltagandet och utbudet på arbetskraft, till exempel åtgärder för att göra det lönsamt att arbeta, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, allmän och yrkesinriktad utbildning samt rörlighet. De reformer som syftar till att förbättra förutsättningarna för skapande av arbetstillfällen är emellertid inte så omfattande. I vissa fall försöker man skapa arbetstillfällen genom att sänka arbetskostnaderna (Belgien, Frankrike, Österrike), genom avreglering (Tyskland, Frankrike, Italien), genom att uppmuntra utveckling och innovation i små och medelstora företag (Grekland, Irland, Nederländerna, Österrike, Finland, Sverige, Förenade kungariket), genom regional utveckling (Portugal, Irland) medan man i andra fall helt enkelt litar på samspelet mellan ekonomisk tillväxt och flexibla arbetsmarknader (Danmark, Spanien, Italien). Möjligheterna att skapa arbetstillfällen tack vare den kunskapsbaserade ekonomin har ingen framträdande plats i åtgärdspaketet.

De åtgärder som medlemsstaterna vidtagit till följd av sysselsättningsriktlinjerna 2003 visar att de *engagerat sig mer och fastställt nationella mål*, antingen för sysselsättningsintensiteten eller för hur många arbetstillfällen som ska skapas under regeringsperioden (se tabellen i bilaga 2). En del av dem (bland annat Belgien, Frankrike, Grekland, Österrike och Finland) uppvisar större ambitioner än tidigare. Fastställandet av mål måste underbyggas av omsorgsfullt genomförda reformer.

2.2 KVALITET OCH PRODUKTIVITET I ARBETET: VARIERANDE FRAMSTEG INOM DE OLIKA DIMENSIONERNA

Den positiva växelverkan mellan kvalitet i arbetet, produktivitet, sysselsättning och social integration har betonats i en rapport som kommissionen utarbetat på uppmaning av Europeiska rådet vid dess vårmöte i Bryssel[5]. Denna rapport innehåller en fullständig översikt av de framsteg som gjorts när det gäller kvalitet i arbetet, i enlighet med den *mångsidiga strategi* som fastställs i sysselsättningsriktlinjerna.

Arbetsproduktivitetens tillväxt har minskat under det senaste årtiondet, vilket är mycket oroväckande för EU. Arbetsproduktivitetens tillväxt har avmattats ytterligare under de senare åren, i motsats till ökningen av sysselsättningen. Jämfört med första hälften av 1990-talet ökade sysselsättningstillväxtens bidrag till BNP-tillväxten betydligt under perioden 1996-2002. I USA har man däremot lyckats kombinera goda sysselsättningsresultat med ökad arbetsproduktivitet vilket resulterat i att BNP-tillväxten i USA var 1 procent högre än i EU

[5] Se meddelandet KOM(2003) 728, 26.11.2003 (Förbättring av kvaliteten i arbetet. En översikt av de framsteg som gjorts under den senaste tiden).

under 1996–2002. Det är värt att nämna att resultaten i en del mindre medlemsstater i EU är gott och väl över genomsnittet i EU och till och med över genomsnittet i USA.

På kort sikt kan den arbetsproduktivitetens faktiska tillväxt avvika från den långsiktiga trenden, särskilt under en ekonomisk nedgång när en lägre produktivitetstillväxt delvis kan bero på justeringar av antalet timmar snarare än av antalet personer. Arbetsmarknadsreformer som främjar en mer arbetskraftsintensiv tillväxt kan leda till en faktisk produktivitetstillväxt som är lägre än potentialen på lång sikt, men detta ska inte ses som en kompromiss. Högre arbetslöshet kräver en entydig ökning av BNP per capita utan negativa följder för den befintliga arbetskraftens produktivitetstillväxt på lång sikt.

Man måste därför samtidigt vidta åtgärder för att främja sysselsättningstillväxten och sätta in fler åtgärder för att förbättra produktivitetstillväxten på lång sikt på de områden där den nuvarande trenden uppenbart inte är särskilt uppmuntrande. Nyckeln till detta är en välutbildad, kompetent och anpassningsbar arbetskraft och EU måste investera mer och mer effektivt i sitt humankapital. EU måste också påskynda spridningen av informations- och kommunikationsteknik (särskilt inom tjänstesektorn), öka investeringarna i forskning och utveckling samt infrastruktur, vidta åtgärder för att förbättra företagarkulturen och påskynda reformerna av varu- och tjänstemarknaderna. Eftersom en del av de sektorer där det har skapats ett stort antal arbetstillfällen uppvisade ett ganska dystert resultat när det gäller produktivitetstillväxt borde insatser för att höja kvaliteten i arbetet, bland annat genom kompetenshöjning och en lämpligare arbetsorganisation, inom dessa sektorer också bidra till att produktivitetsutmaningen kan lösas[6].

I de nationella handlingsplanerna behandlas produktiviteten i de flesta fall som ett eget mål, utan hänsyn till sambandet med kvalitet. Det är också värt att notera att de flesta länder där sysselsättningsintensiteten är hög (Förenade kungariket, Nederländerna, Sverige och Finland) eftersträvar en ökning av produktiviteten för att kompensera för den förväntade bristen på arbetskraft på medellång sikt. I de flesta medlemsstater finns det således utrymme för en mer mångsidig strategi, som tar hänsyn till den positiva växelverkan mellan kvalitet i arbetet, produktivitet, sysselsättning och social integration.

De senaste trenderna och resultaten för de olika kvalitetsaspekterna är delvis uppmuntrande. När det gäller utbildning och kompetens, könsskillnader (med undantag för löneskillnaderna) och säkerhet i arbetet har det skett kontinuerliga förbättringar i EU. Sammantaget finns det dock *mycket att förbättra* inom var och en av de olika kvalitetsaspekterna. Sysselsättningen bland äldre arbetstagare ökar visserligen långsamt, men ligger fortfarande långt under Stockholmsmålet på 50 %. I flera medlemsstater blir det allt svårare för ungdomar att få arbeten med rimliga karriärutsikter. Personer som inte är EU-medborgare är uppenbart mindre gynnade i fråga om sysselsättning och arbetslöshet, likaså är det fortfarande svårt att integrera funktionshindrade personer på arbetsmarknaden, särskilt om de har svåra funktionshinder. Vad jämställdheten gäller utgör det bristande utbudet av barnomsorg och vårdmöjligheter för andra anhöriga ett hinder för kvinnors högre arbetskraftsdeltagande, löneskillnaderna mellan könen tycks inte minska och könsuppdelningen mellan sektorer och yrken kvarstår. Sist men inte minst är trenden vad gäller produktivitetstillväxt som tidigare nämnt en besvikelse.

Det är bara några medlemsstater som har en mångsidig strategi där varje enskild kvalitetsaspekt behandlas. I stället har varje medlemsstat fastställt vilka aspekter *som är*

---

[6] En mer ingående analys av trender och resultat för produktivitet finns i kapitel 2 i rapporterna Employment in Europe 2003 och Annual Economic Review 2003.

viktiga för dem och som ska prioriteras vid åtgärder. Balansen mellan flexibilitet och trygghet samt jämställdhet är till exempel frågor som lyfts fram av Italien, Spanien, Grekland och Portugal. Utbildning betonas i Portugal och Spanien, likaså i medlemsstater med hög produktivitet (Danmark, Frankrike, Finland och Sverige). Arbetsmiljön har visat sig vara en viktig prioritet i många länder och fem (Danmark, Grekland, Frankrike, Portugal och Förenade kungariket) har fastställt mål för hur antalet olycksfall ska minskas. Vidare nämns arbetstid, som endast indirekt täcks av de tio aspekterna, som en angelägenhet (Belgien, Luxemburg, Finland).

2.3 SOCIAL SAMMANHÅLLNING OCH INTEGRATION: STÖRRE FOKUS PÅ ATT SKAPA EN ARBETSMARKNAD FÖR ALLA

Utöver de personer som anmälts som arbetslösa stod 4,5 % av befolkningen i arbetsför ålder i EU 2002 utanför arbetskraften trots att de ville arbeta (en lätt ökning jämfört med 2001). Det är också oroväckande att arbetslösheten har ökat på senare tid, eftersom detta kan vara ett tecken på en kommande ökning av långtidsarbetslösheten, som är en stor riskfaktor när det gäller social utestängning. Detta skulle dessutom göra det ännu svårare för mindre gynnade personer att komma ut på arbetsmarknaden. Funktionshindrade, invandrare och etniska minoriteter, ensamföräldrar, personer med endast grundskoleutbildning och äldre arbetstagare, vars ställning på arbetsmarknaden redan är osäker, kan alltså få det ännu svårare (se riktlinje 7) i framtiden.

Till följd av att man lagt fram de nationella handlingsplanerna för social integration[7], där det redogörs för de nationella strategierna för att motverka fattigdom och social utestängning på olika politiska områden, har medlemsstaterna strävat efter att i de nationella handlingsplanerna för sysselsättning ge en mer detaljerad beskrivning av hur sysselsättningspolitiken bidrar till social integration. De flesta medlemsstater skulle dock kunna göra avsevärt större satsningar för att uppnå de mål som anges i den tredje övergripande riktlinjen om social integration.

En gemensam nämnare i sysselsättningsplanerna är att förvärvsarbete anses vara ett mycket viktigt sätt att främja social integration. Åsikterna varierar emellertid om i vilken omfattning arbetsmarknadspolitiken kan anses vara i princip tillräcklig för att lösa problemet med social utestängning. Vissa medlemsstater (Nederländerna, Finland) har inriktat sig på att avlägsna hinder för förvärvsarbete. I denna strategi som går ut på att ”göra arbete lönsamt” gynnas reformer av den sociala tryggheten och skatterna (skattelättnader för låginkomsttagare, avlägsnande av negativa incitament att ta ett arbete, kombinerat med stödåtgärder som till exempel barnomsorg). Andra medlemsstater (Frankrike, Portugal, Sverige, Österrike, Grekland) håller visserligen med om att sysselsättningspolitiken har en nyckelroll i kampen mot social utestängning, men satsar mer på särskilda gruppers svåra situation och föredrar skräddarsydda åtgärder i vilka de berörda personernas enskilda behov beaktas. Medlemsstaterna[8] konstaterar också uttryckligen att sysselsättningspolitiken har begränsningar och understryker behovet av ökade synergieffekter med politik på andra områden som utbildning, hälsovård och boende, inom ramen för en verklig mångdimensionell strategi.

---

7 Se den gemensamma rapporten om social integration 2003.

8 T.ex. Danmark använder begreppet ”negativt socialt arv” och Grekland betonar vikten av faktorer som familjens sammansättning och utbildning.

Europeiska rådet i Barcelona har uppmanat medlemsstaterna att fastställa nationella mål för hur fattigdomen ska minskas senast 2010. De flesta har tagit tillfället i akt att fastställa sådana mål i de nationella handlingsplanerna för social integration och för sysselsättning. Som exempel kan nämnas Grekland (att senast 2010 minska andelen personer som hotas av fattigdom till genomsnittet i de femton EU-länderna), Nederländerna (målet är att senast 2005 ha höjt sysselsättningen bland etniska minoriteter till 54 %), Sverige (att halvera antalet bidragsberoende personer mellan 1999 och 2004) och Frankrike (att under perioden 2003-2005 öka utflödet från arbetslöshet bland personer som får en social minimiinkomst). Förenade kungariket har som mål att öka andelen förvärvsarbetande ensamföräldrar till 70 %, minska andelen barn i hushåll utan arbetsinkomster och öka sysselsättningen i mindre gynnade områden och grupper.

Satsningarna på regionala skillnader är inte så tydliga (med undantag för i Portugal, Grekland, Belgien och Förenade kungariket) trots att det fortfarande finns stora regionala skillnader vad gäller arbetsmarknadsresultaten. Skillnaderna i arbetsmarknadsdeltagande mellan regioner, särskilt i fråga om arbetslöshet, och de stora skillnaderna mellan olika sociala grupper har gett upphov till isolerade öar av fattigdom och social utestängning också i de rikare områdena i EU. För att utjämna dessa skillnader krävs det en välavvägd kombination av investeringar i produktion och humankapital, och arbetsmarknadsreformer som till exempel införande av lönebildning som beaktar regionala och lokala förhållanden.

För att Lissabonmålen ska kunna nås måste trenden brytas under de kommande åren. Både sysselsättningen och arbetsproduktiviteten måste öka betydligt snabbare. De arbetsmarknadsreformer som införts på sistone har visat sig kunna förbättra sysselsättningens återhämtningsförmåga under den ekonomiska nedgången. Mer stöd till företagande, forskning och spridning av innovation samt större och effektivare investeringar i humankapital är alla lika viktiga för att en förändring ska vara möjlig. Sådana reformer måste genomföras kraftfullt i samverkan med reformer på varu-, tjänste- och kapitalmarknaderna.

Medlemsstaterna borde bekräfta att de är angelägna om reformer av detta slag genom att fastställa nationella mål för sysselsättningen i enlighet med förslaget från specialgruppen för sysselsättningsfrågor, och skapa fler synergieffekter mellan politiken för sysselsättning, kvalitet och produktivitet samt social integration när de genomför reformerna. Genom att genomföra de tio riktlinjerna kommer medlemsstaterna att bidra till att förbättra arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga, främja utbudet på arbetskraft och höja nivån på humankapitalet, vilka specialgruppen har konstaterat vara grundläggande förutsättningar för framgång.

3. GENOMFÖRANDE AV RIKTLINJERNA: BEDÖMNING AV RESULTAT OCH ÅTGÄRDER

3.1 AKTIVA OCH FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER FÖR ARBETSLÖSA OCH PERSONER UTANFÖR ARBETSKRAFTEN

Viktiga fakta och utmaningar

Den ekonomiska nedgången har avbrutit den långsiktiga minskningen av arbetslösheten i EU. Arbetslösheten har ökat från 7,4 % 2001 till 8,1 % 2003, och cirka 14 miljoner personer är för närvarande arbetslösa i de femton EU-länderna. *Långtidsarbetslösheten* har stabiliserats på över 3 % (över 5 % i Grekland och Italien). Långtidsarbetslösheten påverkar relativt sett fler kvinnor än män (i genomsnitt 3,6 % jämfört med 2,6 %), utom i Finland, Irland, Sverige och

Förenade kungariket. *Ungdomsarbetslösheten* ökade under första hälften av 2003 och är fortsättningsvis mycket hög i Grekland, Italien, Spanien, Finland, Frankrike och Belgien[9].

Även om den totala arbetslösheten förväntas stabiliseras under de kommande två åren finns det en fortsatt risk för att antalet långtidsarbetslösa och personer utanför arbetskraften kommer att öka kraftigt. Detta kräver en kraftfullare satsning på åtgärder för aktivering och förebyggande så att arbetslöshetsperioden begränsas och långtidsarbetslöshet, isolering från arbetsmarknaden och inaktivitet förhindras.

Politiska åtgärder

Riktlinjen i fråga reviderades 2002 och bygger nu på en tydlig serie åtgärder som ska vidtas från och med ett tidigt stadium i arbetslöshetsperioden fram till långtidsarbetslöshet. Till följd av ändringen har motsvarande indikatorer setts över och det är för tidigt att göra en tydlig utvärdering av hur riktlinjen efterlevts 2002-2003. I bilagorna 1 och 2 anges de indikatorer som hittills är tillgängliga under den nya strategin.

Icke desto mindre har medlemsstaterna gjort ytterligare framsteg när det gäller att säkerställa att varje arbetslös person får *individuell hjälp med arbetssökning samt rådgivning redan tidigt under arbetslöshetsperioden.* Detta är fallet särskilt i Danmark (nytt program för "intensiv kontakt"), Belgien (tidig kartläggning i den flamländska delen), Frankrike (så gott som alla arbetssökande erbjuds en personlig handlingsplan – ny start[10] inom fyra månader), Tyskland (tidigare registrering och ingripande från den offentliga arbetsförmedlingens sida till följd av Hartzreformen) och Italien där de offentliga arbetsförmedlingarna som ett led i arbetsmarknadsreformen kommer att ha skyldighet att erbjuda orienterande intervjuer inom de första tre månaderna av arbetslöshetsperioden.

Man strävar fortfarande efter att erbjuda varje arbetslös person en *ny start* i form av utbildning, omskolning, arbetspraktik, ett arbete eller någon annan anställbarhetsåtgärd innan personen i fråga varit arbetslös i sex månader (för ungdomar) eller tolv månader (för vuxna). Viktiga reformer som bör lyftas fram är bland annat programmet Jump Plus i Tyskland, översynen av systemet med ”avtal om första jobbet” för att underlätta rekryteringen från företag i Belgien, och programmet för områden med hög arbetslöshet i Italien som alla syftar till att kartlägga och bryta ner hindren för sysselsättning. De indikatorer som medlemsstaterna tillhandahåller är visserligen olikartade[11], men tyder på att sådana åtgärder täcker allt fler arbetslösa. Åtta medlemsstater (Belgien, Tyskland, Frankrike, Irland, Luxemburg, Finland, Sverige och Förenade kungariket) uppnår eller överskrider det nya målet (25 %) för *aktivering av långtidsarbetslösa*. Personer som står utanför arbetskraften ägnas dock fortfarande liten uppmärksamhet, vilket särskilt hindrar kvinnor från att ta del av aktiva och förebyggande åtgärder. Medlemsstaterna bör bemöda sig om att tillhandahålla *jämförbara indikatorer för aktivering och förebyggande* så att framstegen kan bedömas under kommande år.

Arbetsförmedlingarna håller på att moderniseras i syfte att stödja aktivering och förebyggande, och i en del medlemsstater har samarbetet ökat mellan offentliga arbetsförmedlingar och partner inom den privata sektorn, särskilt bemanningsföretag,

---

9 Under första hälften av 2003 var ungdomsarbetslösheten till 7,5 % (överstiger 9% i Grekland, Spanien, Italien och Finland). Ungdomsarbetslösheten uppnådde 15,7 % (med siffror på mer än 20% i samma länder).

10 Plan d' Action Personnalisé – Nouveau Départ

11 Flera medlemsstater har inte kunna rapportera indikatorerna på grundval av de reviderade definitionerna.

(Nederländerna, Italien, Tyskland, Förenade kungariket). Åtgärder har vidtagits för att förbättra de tjänster som erbjuds arbetsgivare, genom utveckling av teletjänstcentraler och direkt annonsering av arbetstillfällen på Internet (Förenade kungariket, Irland, Tyskland, Belgien och Sverige). Tjänsterna byggs ut på regional (Frankrike, Spanien, Italien) och lokal nivå (Danmark, Nederländerna). Nya IT-system utvecklas inom de offentliga arbetsförmedlingarna i de flesta länder. Ytterligare insatser för ett fortsatt moderniseringsarbete är önskvärda.

Sju medlemsstater (Österrike, Danmark, Spanien, Luxemburg, Finland, Sverige och Förenade kungariket) har lämnat uppgifter om *hur effektiva aktiveringsåtgärderna är* mätt i hur många som fått arbete till följd av en aktiv åtgärd. I Österrike fick nästan hälften av de arbetslösa ett arbete sex månader efter att ha deltagit i en åtgärd, jämfört med ungefär en tredjedel i Sverige och Spanien och mer än två tredjedelar i Luxemburg. Flera medlemsstater genomförde skräddarsydda åtgärder för ungdomar (Belgien, Tyskland, Frankrike, Grekland, Italien) och kvinnor (Grekland, Spanien, Italien), ofta i kombination med rekryteringsincitament för arbetsgivare. Flera länder (Danmark, Frankrike, Nederländerna, Finland och Sverige) har vidtagit betydande åtgärder för att förbättra förvaltningen av arbetslöshetsersättning med hjälp av samarbete mellan arbetsmarknadsinstitutionerna. Ett tydligt exempel på detta samarbete är att förutsättningen för att man ska få bidrag är att man deltar i aktiveringsprocessen.

Trots begränsningar i budgeten finns det goda möjligheter att ytterligare styra utgifterna och uppnå *större verkan* genom att mer omsorgsfullt välja tidpunkt för och inriktningen på åtgärderna.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har betonat att åtgärder som är avsedda att förebygga arbetslöshet och stödja (åter)integrering av personer som nyligen blivit arbetslösa och personer utanför arbetskraften är absolut nödvändiga för att man ska kunna utnyttja arbetskraftens potential och att de är ännu viktigare under en ekonomisk nedgång och inom regioner och sektorer där det görs omstruktureringar. Specialgruppen uppmanade medlemsstaterna till följande:

- Erbjuda individuellt anpassade tjänster till alla arbetslösa arbetssökande på ett tidigt stadium, i form av rådgivning, utbildning eller nya arbetstillfällen, i enlighet med sysselsättningsriktlinjerna.

- Göra aktiveringsprogrammen mer effektiva genom att kartlägga de arbetssökandes faktiska behov och ge företräde åt skräddarsydda åtgärder framför allmänna program i stor skala.

- Utveckla system för snabb respons i händelse av nedläggning av anläggningar eller omfattande omstrukturering av företag.

- Se till att arbetsförmedlingar har tillräcklig kapacitet (personal och resurser) att erbjuda sådana skräddarsydda tjänster, och stärka lokala partnerskap för sysselsättning.

- Försöka lösa de problem som de mest utsatta personerna har, bland annat mindre gynnade ungdomar och personer med funktionshinder.

3.2 SKAPANDE AV NYA ARBETSTILLFÄLLEN OCH FÖRETAGARANDA

Viktiga fakta och utmaningar

I det utvidgade EU måste cirka 22 miljoner arbetstillfällen skapas för att sysselsättningsmålet från Lissabon ska nås 2010. Sysselsättningen i EU ökade med bara 0,4 % 2002, vilket motsvarar *0,6 miljoner nya arbetstillfällen netto.* Under 2003 förväntas sysselsättningstillväxten vara särskilt svag i Danmark, Tyskland, Nederländerna och Portugal. *Antalet nystartade företag* var stabilt 1997–2000. Av de länder som lämnat jämförbara uppgifter etablerades flest nya företag i Danmark, Luxemburg, Spanien och Förenade kungariket. *Överlevnadsgraden* för nya företag var högst i Luxemburg och Förenade kungariket. Företagsinvesteringar som procent av BNP i EU minskade från 18,3 % till 17,2 % från 2000 till 2002.

Det måste göras mer för att utnyttja möjligheterna att skapa arbetstillfällen i EU genom ett förbättrat företagsklimat och genom att främja företagens förmåga till innovation. Det är av största vikt att möjligheterna till arbete ökas genom företagande och etablering av nya företag för att Lissabonmålen för sysselsättningsintensitet ska nås. Stimulering av innovation och mer effektiv spridning av resultaten i ekonomin är också viktiga för att öka sysselsättningen och den ekonomiska tillväxten.

Politiska åtgärder

De flesta medlemsstater har gjort framsteg när det gäller att underlätta *etableringen av företag* och minska de administrativa bördorna, särskilt tillsammans med e-regeringsinititativ som syftar till att förenkla registrering av företag och sänka kontinuerliga fullgörandekostnader. Några medlemsstater har ställt upp *mål* för etableringen av nya företag (Frankrike och Belgien) och ytterligare mål meddelas av medlemsstaterna i samband med projektet för kvantitativa mål i företagspolitiken (*The Quantitative Target Project*). *Företagsöverlåtelser* är en fråga som fått större uppmärksamhet i Frankrike och Nederländerna, och åtgärder för att minska skattetrycket vid generationsväxling har vidtagits i Grekland, Finland och Sverige. Utvidgandet av *stödtjänsterna för företag* är något som prioriteras i de flesta medlemsstaterna, men bara ett fåtal har vidtagit åtgärder för att göra något åt dessa tjänsters kvalitet (Spanien, Finland, Danmark, Portugal). Få medlemsstater uppger att de skulle ha vidtagit specifika åtgärder som är avsedda att förenkla den administrativa bördan vid *rekrytering av personal*, men systemen för registrering av anställning av nya arbetstagare har utvecklats (Belgien, Spanien, Frankrike och Grekland).

Förenklingen av det befintliga regelverket fortgår i medlemsstaterna och man har satsat mer på konsekvensbedömning av ny lagstiftning och på att försöka lösa problem med motstridiga bestämmelser. Flera medlemsstater har tillsatt arbetsgrupper för *förenkling och förbättring av regelverken,* med företrädare från olika ministerier. I Förenade kungariket måste myndigheterna enligt den reviderade handledningen om konsekvensbedömning för lagstiftning göra bedömningar av hur ny lagstiftning påverkar småföretag. Dessa ska följas upp med att de olika ministerierna får ett tydligt ansvar för lagstiftningsreformer. Ett antal medlemsstater, bland annat Danmark, Grekland, Portugal, Finland och Belgien, undersöker *hur konkurslagstiftningen kunde förenklas*. Flera medlemsstater har infört nya eller förstärkt de befintliga möjligheterna för *nyetablerade och existerande små och medelstora företags möjligheter att få finansiering*, men detta är fortfarande ett av de största hindren för

företagens utveckling, särskilt för nya företag och småföretag[12]. Nätverk för företagsänglar, som förutom att de ordnar finansieringsmöjligheter kan fungera som ett stöd för ledningen eller vara medlemmar i styrelser, understöds ytterligare i Frankrike och Belgien.

För att uppnå målet att *verksamhet som företagare ska bli en yrkesmöjlighet för alla* har medlemsstaterna vidtagit en serie utbildningsåtgärder och specifika åtgärder för grupper som är underrepresenterade som företagare. Företagande bland kvinnor uppmuntras i huvudsak genom utbildning och skapande av nätverk (Förenade kungariket, Luxemburg, Spanien och Grekland). I Danmark betonas flexibla tjänster som tillgodoser individuella behov. Öppnandet av reglerade yrken i Grekland och upphävandet av kravet på obligatoriska betyg inom vissa yrken i Tyskland och Österrike kan komma att förenkla möjligheterna att etablera företag. Vissa medlemsstater ger särskilt stöd till nyetablerade företag inom den sociala ekonomin. För att minska riskerna vid övergång till egenföretagande planerar Österrike att utvidga kriterierna för rätt till arbetslöshetsersättning. De sociala trygghetssystemens inverkan på incitamenten att bli egenföretagare och på att övergå från en ställning som anställd till ställning som egenföretagare bör ses över. Med tanke på att företagarna blir allt äldre måste bestämmelserna och stödet utvecklas så att man säkerställer *lyckade företagsöverlåtelser*. De flesta medlemsstater inser vikten av att *främja företagarandan genom allmän och yrkesinriktad utbildning, och vissa inför uttryckligen företagarutbildning som en del av läroplanen* på olika utbildningsnivåer (närmare uppgifter om kurserna ges inte). Det är viktigt att man förbättrar lärarnas *undervisningsmetoder* och yrkesvägledarnas arbetssätt om man vill förbättra utbildningens kvalitet. Detta är en prioritet i Finland. I en del länder uppmuntras samarbete mellan företag och läroanstalter kring företagarutbildning (Österrike, Irland, Luxemburg, Förenade kungariket), utbildning för att öka *ledarskapskompetens* och främja företagens förmåga till innovation.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har understrukit att medlemsstaterna måste göra följande:

- Minska de administrativa och rättsliga hindren för etablering och ledning av nya företag, till exempel genom att utveckla rådgivningstjänster (som s.k. one-stop shops) för nyetablerade företag och genom att erbjuda små och medelstora företag hjälp med personalledning.

- Förbättra nyetablerade samt små och medelstora företags möjligheter att få finansiering.

- Främja en företagarkultur, bland annat genom att anordna mer ledarutbildning inom högskoleutbildningen och den yrkesinriktade utbildningen och genom att se över obeståndslagstiftningen i syfte att minska onödiga risker för företagare.

- Sänka indirekta arbetskostnader för lågutbildade och låginkomsttagare, säkerställa en sysselsättningsfrämjande löneutveckling som motsvarar arbetsmarknadssituationen och den totala produktivitetsnivån samt tillåta tillräckliga löneskillnader mellan sektorer och regioner.

---

[12] En mer ingående analys finns i 2004 års rapport om genomförandet av Europeiska stadgan för småföretag, i vilken möjligheterna att få finansiering är ett prioriterat område.

– Uppmuntra nätverk och partnerskap för främjande och spridning av innovation regionalt och inom olika sektorer samt se till att användningen av IT blir vanligare genom bättre tillgänglighet och ökad utbildning på samtliga nivåer.

– Se till att det finns tillräckliga incitament, både i fråga om skatter och immaterialrättigheter, för att öka andelen privata investeringar i forskning och innovation samt utnyttja den inre marknadens potential genom gemensamma normer, landsomfattande samarbete och rörlighet bland forskare.

– Se över obeståndslagstiftningen i syfte att minska onödiga risker för företagare och se till att företagare som misslyckats slipper en negativ stämpel.

3.3 HANTERA FÖRÄNDRINGAR SAMT FRÄMJA ANPASSBARHET OCH RÖRLIGHET PÅ ARBETSMARKNADEN

Viktiga fakta och utmaningar

Under de senaste åren har visstidsanställningarna och deltidsanställningarna ökat i antal, även om ökningen avstannade 2002. Det finns nu tecken på att man går mot överensstämmelse med medlemsstater i vilka deltidsanställningar och visstidsanställningar är underrepresenterade, men tycks öka betydligt (med undantag för Grekland och Irland). *Arbetstidsmönstren* blir allt mer mångsidiga i de flesta länder. Trenden på medellång sikt är att antalet *olycksfall i arbetet* minskar och märkbara förbättringar har skett i Grekland, Irland, Portugal och Belgien. Den *geografiska rörligheten* mellan olika regioner är ganska låg. Under 2002 var denna antingen oförändrad eller lägre i medlemsstaterna.

Länderna i Europa genomgår just nu *intensiva ekonomiska förändringar och företagsomstruktureringar*. Bakom den marginella ökningen av sysselsättningen under 2002 och dess stagnation under 2003 döljer sig det faktum att ett stort antal arbetstillfällen har skapats samtidigt som många gått förlorade[13]. Medlemsstaterna, arbetstagarna och företagen måste blir bättre på att förutse, initiera och ta till sig förändringar. Bättre förmåga att reagera på förändringar kräver stor flexibilitet på arbetsmarknaderna och en mångfald av anställningsformer. Detta kan inte uppnås om det inte kombineras med tillräcklig trygghet för arbetstagarna vad gäller deras förmåga att stanna kvar och avancera på arbetsmarknaden. En anpassbar arbetsmarknad kräver geografisk och yrkesmässig rörlighet.

Politiska åtgärder

Genom de arbetsmarknadsreformer som gjorts på senare tid har företagen börjat få större möjligheter att använda *en rad olika slag av anställningsavtal*. *Det finns nu tecken* på att man går mot *större flexibilitet genom arbetstidsmönster och arbetsmiljön*. I majoriteten av medlemsstaterna har referensperioden för arbetstidskonton förlängts eller nya möjligheter till avbrott i karriären införts för att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv. En del medlemsstater har börjat inrikta sig på att *införa mer flexibilitet i "standardavtal"*. Det har till exempel fastställts gränser för när ett striktare anställningsskydd ska börja gälla (Tyskland) och antagits lagar om uppsägning, som utgör en öppnare och mer tillförlitlig ram för både arbetsgivare och arbetstagare (Spanien, Portugal). Några medlemsstater har inlett omfattande revideringar av sysselsättningsrelaterad lagstiftning (Nederländerna, Portugal, Frankrike).

---

[13] Se rapporten Employment in Europe 2003, enligt vilken antalet friställningar uppgick till cirka en halv miljon. Särskilt IT-sektorn och den finansiella sektorn har drabbats.

Satsningarna på att främja anpassningsförmågan genom *yrkesinriktad utbildning och fortbildning* är i allmänhet mer välutvecklade i de fall där arbetsmarknadens parter har slutit relevanta avtal. När det gäller möjligheterna att delta i utbildning är skillnaderna mellan personer som omfattas av kollektivavtal och personer som faller utanför dem är särskilt tydliga i Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Italien, Luxemburg och Portugal.

Så gott som alla medlemsstater anser att *en förbättring av arbetsvillkoren och minskning av olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar bör prioriteras*, och fem länder har ställt upp mål för minskning av olycksfallen (Förenade kungariket, Danmark, Frankrike, Grekland, Portugal). Tyngdpunkten ligger på förebyggande verksamhet genom bättre information och rådgivning samt strängare övervakning. *Medlemsstaterna ägnar mer uppmärksamhet åt ekonomiska förändringar och omstruktureringar.* De flesta anser att yrkesmässig omställning, som stöds av utbildning, individuell rådgivning och hjälp med omplacering, är lämpligast. Genomförandet av en sådan politik kräver bättre samarbete och samordning från alla berörda parter, utökad övervakning och effektivare system för tidig varning. Åtgärderna för att uppmuntra *geografisk rörlighet* beror vanligen på att man vill minska regionala skillnader, eftersom bristen på arbetskraft på kort sikt inte är något problem i de flesta medlemsstater. Syftet med åtgärderna är att underlätta rörlighet och transport, ofta genom ekonomiska incitament (Spanien). I tillämpliga fall inriktas de på olika aspekter av kompetens (kunskaper i främmande språk och validering av kompetens vid rörlighet mellan länder).

De flesta medlemsstater deltar i Euressamarbetet genom vilket såväl arbetssökande som arbetsgivare tillhandahålls tjänster. Många medlemsstater hänvisar till kravet på att alla arbeten som förmedlas av de offentliga arbetsförmedlingarna bör vara tillgängliga på en gemensam europeisk plattform senast 2005, men bara några av dem uppger att de har för avsikt att förverkliga detta (Tyskland, Sverige, Portugal, Danmark).

Vid främjandet av större flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden måste medlemsstaterna ta i beaktande den mångfald av åtgärder som påverkar arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga. Arbetstagarnas möjligheter till *fortbildning* (särskilt *lågutbildade och äldre arbetstagare*) är särskilt viktiga. Mer måste göras för att öka deltagandet genom att skapa incitament för arbetsgivare och enskilda individer. Arbetsmarknadens parter bör se till att avtalen på detta område faktiskt tillämpas.

En modernisering av arbetsorganisationen, med utgångspunkt i samverkan mellan flexibilitet och trygghet, är av största vikt, både för att öka sysselsättningen och höja produktiviteten. I en del medlemsstater kan det behövas större flexibilitet i fråga om standardavtal[14] men en översyn av avtalsstrukturerna kan också innebära att tryggheten i atypiska avtal behöver stärkas. Antagandet av ett ramdirektiv om *arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag* skulle stärka de möjligheter som denna sektor erbjuder när det gäller att förena flexibilitet och trygghet. Man bör ägna större uppmärksamhet åt *hanteringen av omstruktureringar*, särskilt med tanke på utvidgningen. Strategin bör helst vara förebyggande, så att de potentiella riskerna för arbetstagare, företag och lokalsamhället minimeras vid en omstrukturering.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har understrukit att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter måste göra följande:

---

[14] Med standardavtal avses kontrakt för tillvidareanställning på heltid eller deltid.

- Undersöka och vid behov justera den grad av flexibilitet som tillhandahålls genom standardavtal för att säkerställa att de är intressanta för både arbetsgivare och arbetstagare.

- Se över vilken uppgift andra övriga avtalsformer har, med målet att erbjuda arbetsgivare och arbetstagare fler alternativ, beroende på deras behov.

- Se till att arbetstagarna åtnjuter tillräcklig trygghet oberoende av avtalsform och hindra att en tudelad arbetsmarknad uppstår.

- Avlägsna hinder för etablering och utveckling av bemanningsföretag, eftersom de kan fungera som effektiva och attraktiva intermediärer på arbetsmarknaden och erbjuda bättre möjligheter till arbete och högre anställningsstandarder.

- Främja IT-användning och flexibla arbetstider för att modernisera arbetsorganisationen.

- Avlägsna hinder för deltidsarbete och göra det till ett mer lockande alternativ för arbetsgivare och arbetstagare.

- Anpassa de sociala trygghetssystemen så att de stöder rörlighet på arbetsmarknaden och underlättar övergången från en arbetsmarknadsställning (förvärvsarbete, studier, avbrott i karriären eller egenföretagande) till en annan (fortlöpande försäkring)

3.4 FRÄMJA UTVECKLING AV HUMANKAPITALET OCH DET LIVSLÅNGA LÄRANDET

Viktiga fakta och utmaningar

Det kommer att bli mycket svårt för EU att uppnå målet på att 85 % av alla 22-åringar ska ha avslutad gymnasieutbildning 2010. År 2002 hade 75,5 % av 20–24-åringarna[15] genomgått gymnasieutbildning, vilket är en smärre ökning jämfört med 2001 (75,2 %). Skillnaderna mellan medlemsstaterna är stora och andelen varierar mellan 43,7 % i Portugal och 91 % i Förenade kungariket. I allmänhet har kvinnor högre utbildning än män. *Deltagandet i allmän och yrkesinriktad utbildning*[16] är fortfarande lågt och ligger på endast 8,5 % av 25–64-åringarna (8,4 % under 2001). *Om utvecklingen fortsätter i samma takt kommer EU inte att uppnå målet, som är att andelen deltagare ska vara 12,5 % 2010.* Andelen deltagare är lågt i flera medlemsstater, under 4 % i Grekland, Frankrike och Portugal och under 6 % i Spanien, Italien, Irland och Tyskland. Deltagandet i utbildning bland vuxna är högst i Förenade kungariket och Sverige, där andelen uppgår till över 21 %. Deltagandet varierar också stort beroende på åldersgrupp och utbildningsnivå. De grupper som har de största behoven har minsta sannolikheten att få utbildning. Det är nästan fem gånger fler 25–34-åringar som deltar i utbildning än 55–64-åringar. Sannolikheten att lågutbildade deltar är fyra gånger mindre än för högutbildade. Detta gör kompetensklyftan ännu större. Kvinnor har något större benägenhet att delta i utbildning än män.

---

15 På grund av uppgifternas känslighet när det gäller 22-åringar har man enats om att använda utbildningsnivån hos 20-24-åringar som indikator för att mäta detta mål.

16 Källa: Arbetskraftsundersökningen I de flesta medlemsstater gäller arbetskraftsundersökningen deltagande i utbildning under de fyra veckorna före undersökningen.

För att EU ska uppnå målen för 2010 krävs det kraftfulla politiska reformer som säkerställer att alla har möjligheter till livslångt lärande. De största utmaningarna består i att höja de låga *grundläggande kvalifikationsnivåerna* genom att ge alla rätt att delta i utbildning motsvarande gymnasienivå, minska antalet *personer som hoppar av skolan* samt *öka möjligheterna till utbildning genom livet*. Medlemsstaterna måste dessutom tillsammans med arbetsmarknadens parter ge *tydlig information om rätter och skyldigheter* som gäller utbildning, fastställa och kontrollera kvalitetsstandarderna inom utbildning samt se till att arbetsgivarna investerar tillräckligt på detta område. Det är viktigt att se till att *arbetsgivarnas investeringar i humankapital* inte trappas ned, utan i stället intensifieras, särskilt med tanke på det rådande ekonomiska klimatet.

Politiska åtgärder

Flera medlemsstater har gjort betydande insatser för att täcka olika aspekter av livslångt lärande, främst med anknytning till anställbarhet, men det är få som redogör för en enhetlig och övergripande strategi eller struktur för livslångt lärande. I Danmark, Sverige, Finland och Frankrike har man nyligen genomfört reformer för att göra de befintliga systemen mer flexibla och *anpassade till individuella behov*. I Belgien, Tyskland, Österrike och Finland prioriteras förbättringar avseende *övergången från skola till arbete*. I Italien har den yrkesinriktade utbildningen genomgått omfattande reformer i form av ett nytt lärlingssystem, inrättandet av *Fondi interprofessionali* och införandet av ledighet för utbildning. Andra exempel gäller reformer på specifika områden, nämligen att *motverka analfabetism* (Belgien, Frankrike, Irland och Förenade kungariket), *förbättra grundläggande kvalifikationsnivåer* (Danmark, Tyskland, Irland, Portugal, Förenade kungariket) samt *IT-kunskaper* (Danmark, Tyskland, Irland, Nederländerna, Grekland).

I flera medlemsstater syftar reformerna till att skapa ett mer *efterfrågestyrt system* med hjälp av mekanismer för bättre förutseende av kompetensbehov. I Irland har man tillsatt en expertgrupp för framtida kompetensbehov, och kompetensstrategin i England syftar till att föra utbudet av utbildning närmare arbetsgivarnas behov. De flesta medlemsstater uppger att de gjort nationella framsteg och kommit närmare EU-målen för 2010. Flera medlemsstater har ställt upp nationella mål som motsvarar EU-målen (Irland, Portugal, Frankrike, Sverige och Danmark). Andra har fastställt mål för andra aspekter av livslångt lärande (Belgien, Förenade kungariket, Spanien). Det är särskilt viktigt att de medlemsstater som ligger långt efter fastställer ambitiösa mål som drivkraft för politiken.

Några av medlemsstaterna visar att de har för avsikt att göra *fler och bättre riktade investeringar i humankapital.* Uppgifterna om investeringsnivåer eller sätt att uppmuntra en effektivare investering av dessa medel är dock knappa. En del mål finns i fråga om ökningen av investeringar i humankapital, men närmare uppgifter om *strategierna för att öka privata investeringar* – från enskilda individer eller företag – finns inte. Medlemsstaterna har utvecklat relativt mångsidiga åtgärder på detta område, men de visar inte ett lika stort engagemang när de gäller att åstadkomma den ökning som det uppmanas till i riktlinjen. Olika åtgärder har vidtagits för att *uppmuntra arbetsgivare, särskilt små och medelstora företag, att investera i sin personal*. Som exempel kan nämnas sänkta sociala avgifter för arbetsgivare som erbjuder utbildning (Spanien), skattelättnader för företag som investerar, ekonomiskt stöd till arbetsgivare för att täcka de kostnader som uppstår när personalen beviljas betald ledighet, avtal om utbildning och obligatoriska avgifter.

Arbetsmarknadens parter deltar i allt större utsträckning i planeringen och genomförandet av vuxenutbildningsåtgärder, och allt fler kollektivavtal eller andra avtal täcker utbildning. Insatserna för att uppmuntra enskilda *individer* att delta och investera i lärande har stärkts på

många olika sätt. En del medlemsstater har experimenterat med att bredda deltagandet i livslångt lärande med hjälp av *ekonomiska incitament*, till exempel tidskonton eller individuella lärandekonton, och ersättning för den tid som man är borta från arbetet. Åtgärderna är emellertid rätt allmänna och medlemsstaterna har ännu inte utvecklat en serie åtgärder som kommer att få alla individer – från högutbildade till lågutbildade – att ta ett större ansvar för lärande. Många av initiativen inriktas också på *erkännande och validering av icke-formellt lärande och utbildning på arbetsplatsen*, med målet att erkänna befintlig kompetens och förkorta den tid som behövs för utbildning. Europeiska socialfondens viktiga roll när det gäller investeringar i humankapital skulle kunna uppmärksammas mer.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har betonat vikten av att medlemsstaterna utökar investeringarna i humankapital. Specialgruppen uppmanar medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att göra följande:

Höja humankapitalet:

- Bereda alla möjlighet att delta i utbildning på gymnasienivå och att skaffa sig ett minimum av grundläggande kvalifikationer.

- Ge en större andel ungdomar möjlighet att studera på universitet.

- Utöka möjligheterna till utbildning genom livet, med särskild uppmärksamhet på lågutbildade och andra mindre gynnade grupper.

- Bättre förutse de framtida kompetensbehoven, bland annat genom ett europeiskt nätverk av prognosinstitut.

- Medlemsstaterna måste ställa upp tydliga och ambitiösa mål som kompletterar dem som finns på europeisk nivå för inrättandet av effektiva strukturer för livslångt lärande.

Dela kostnader och ansvar.

- Klargöra rättigheterna och skyldigheterna i fråga om utbildning för alla berörda parter.

- Fastställa och kontrollera de standarder genom vilka utbildningssystemens kvalitet säkerställs, oavsett om de tillhandahålls av offentliga myndigheter, företag eller utbildningsspecialister.

- Garantera att arbetsgivarna gör tillräckliga investeringar samt att kostnaderna och fördelarna delas rättvist mellan dem. Detta ska lösas genom en kombination av obligatoriska och frivilliga program, som sektorvisa eller regionala utbildningsfonder, och genom andra åtgärder som skattelättnader och stödtjänster.

Underlätta möjligheterna att delta i livslångt lärande.

- Förbättra identifieringen av individuella behov och möjligheterna att delta i utbildning. Detta skulle kunna uppnås genom att ta med utbildning som ett centralt inslag i avtalsförhållanden, ge bättre råd och vägledning vid upprättandet av personliga utvecklingsplaner och förbättra erkännandet och valideringen av kompetens och kvalifikationer.

– Bredda utbudet på utbildning genom effektivare utnyttjande av nya verktyg, som e-lärande.

– Främja nätverkssamarbete och partnerskap mellan berörda parter på alla nivåer för att främja samarbete och utbyte av fungerande lösningar.

3.5 ÖKA UTBUDET AV ARBETSKRAFT OCH FRÄMJA ETT AKTIVT ÅLDRANDE

Viktiga fakta och utmaningar

Det faktum att *kvinnors arbetskraftsdeltagande* ökat i de flesta medlemsstater har delvis kompenserat att männens arbetskraftsdeltagande minskat eller stagnerat. Kvinnors sysselsättning fortsatte öka under 2002, men i långsammare takt, och nådde 60,9 % (medan mäns sysselsättning ökade en aning till 78,4 %). *Arbetskraftsdeltagandet bland ungdomar* (15–24 år) har varit oförändrat eller sjunkit i de flesta medlemsstater sedan 1997 och andelen sysselsatta är fortsättningsvis låg. År 2002 minskade andelen något till 40,6 %[17]. Sysselsättningen bland äldre personer ökade märkbart i en del medlemsstater (Frankrike, Finland, Nederländerna) och nådde på EU-nivå 40,1 % under 2002. Skillnaderna mellan män och kvinnor är markanta (30,5 % respektive 50,1 %). I fyra medlemsstater (Luxemburg, Österrike, Belgien, Italien) ligger andelen fortfarande under 30 %.

På grund av att befolkningen i Europa blir allt äldre kommer *arbetskraften så småningom att krympa*. År 2030 kan befolkningen i arbetsför ålder ha minskat till 280 miljoner för de 25 EU-länderna (jämfört med 303 miljoner i dag), vilket innebär en betydande minskning av sysselsättningens volym, även om målet 70 % skulle uppnås 2010. Detta har följder för tillväxtpotentialen och för pensionernas och förmånernas hållbarhet. För flera medlemsstater består utmaningen i ett *växande antal personer som får invaliditets- eller sjukförmåner* (Förenade kungariket, Nederländerna, Sverige, Luxemburg, Danmark) vilket ger upphov till svåra arbetslöshetsfällor, som i de flesta fall drabbar personer över 50 år.

Med tanke på att Europeiska rådet vid sitt vårmöte i Barcelona 2001 uttryckte önskemål om att den genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden skulle höjas med fem år fram till 2010, är pensionsåldern fortfarande relativt låg i flera medlemsstater, fastän den genomsnittliga åldern för utträde ökade från 60,5 år under 2001 till 61 år under 2002[18]. Om det inte utan dröjsmål vidtas drastiska åtgärder för att vända den befintliga trenden finns det inga möjligheter att komma nära, och definitivt inte att uppnå, de europeiska målen för ökad sysselsättning för äldre arbetstagare och höjd genomsnittsålder för utträde från arbetsmarknaden. Utmaningen består inte enbart i att säkerställa att en större andel av dagens 55–64-åringar fortsätter att arbeta, utan också i att förbättra anställbarheten för de personer som nu är i 40- eller 50-årsåldern.

Politiska åtgärder

Medlemsstaterna har gjort framsteg i utvecklingen av *mångsidiga strategier för att öka arbetskraftsdeltagandet*. Några satsar på alla relevanta grupper, dvs. ungdomar, kvinnor, äldre arbetstagare och invandrare (Sverige, Danmark, Finland, Förenade kungariket). De politiska satsningarna i de flesta medlemsstater är nu tydligare och sysselsättningsintensitetens

---

17 Denna trend beror delvis på ett ökat arbetskraftsdeltagande.

18 Denna siffra har justerats uppåt från den ursprungliga uppskattningen i sysselsättningsriktlinjerna. Siffrorna för 2001 och 2002 är ännu preliminära.

utvecklingen på senare tid är uppmuntrande både i fråga om äldre arbetstagare och kvinnor. Få medlemsstater uppger att de vidtagit åtgärder för att främja *ungdomars deltagande* både i utbildning och på arbetsmarknaden (Sverige, Danmark, Finland, Österrike) även om de flesta medlemsstater främjar aktivering av ungdomar i enlighet med riktlinje 1. En avgörande del av utmaningen med den åldrande befolkningen består i att *höja arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor*, eftersom medlemsstaterna inte kan förlita sig enbart på gruppeffekter för att uppnå målen. Åtgärderna gäller främst barnomsorg och andra vårdmöjligheter (se avsnitt 3.6).

Ekonomisk omstrukturering, frivilliga förtidspensionssystem och befintliga avskräckande incitament inom de lagstadgade pensionssystemen är faktorer som hindrar sysselsättningen bland äldre arbetstagare från att öka i nämnvärd grad. Ett växande antal medlemsstater har infört nationella strategier för åldrande (Sverige, Förenade kungariket, Danmark, Finland) och en del har ställt upp nationella mål för höjandet av den genomsnittliga utträdesåldern (Frankrike, Finland, Portugal). Medlemsstaterna har vidtagit ett antal åtgärder som inriktas på bidragsreformer, och ägnat större uppmärksamhet åt att förbättra arbetsförmågan genom bättre möjligheter till utbildning och bättre arbetsvillkor. I centrum står pensionsreformerna, genom vilka den normala pensionsåldern har höjts och förtidspensionering inte längre uppmuntras, utan flexibel pensionering gynnas.

Invandring anses av de flesta medlemsstater kunna erbjuda ett stort arbetskraftstillskott, men bara inom de yrken eller sektorer där man har rekryteringsproblem. Flera (Belgien, Tyskland, Spanien, Irland) har för avsikt att förenkla systemet för arbetstillstånd och bestämmelserna om rekrytering av invandrare och att underlätta invandring från anslutningsländerna (Irland, Österrike, Förenade kungariket). De flesta satsar mer på integrationsåtgärder för invandrare som redan bor i EU (riktlinje 7) eller på att lindra bristen på arbetskraft och ”flaskhalsar”.

Trots att det gjorts framsteg måste sysselsättningen bland äldre arbetstagare och kvinnor förbättras snabbt om de överenskomna EU-målen för sysselsättning och utträdesålder ska uppnås. Åldrandet är ett problem som påverkar alla generationer och som inte kan lösas med punktinsatser. För att stimulera *arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor* krävs det en betydande ändring av de ekonomiska incitamenten, särskilt mer målinriktade skatte- och bidragsstrukturer, tillräcklig *barnomsorg* till rimliga kostnader och insatser för att göra *deltidsarbete* till ett ekonomiskt mer lockande alternativ för både kvinnor och män. *Arbetsmarknadens parter* måste göra kraftfullare och *mer beslutsamma åtaganden* för styrning av arbetskraftsutbudet, särskilt i fråga om aspekter som kön, ålder och invandring, och för att utveckla och ge spridning åt fungerande lösningar såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn. Företag har ett socialt ansvar och bör inse fördelarna med en arbetskraft som har en bred åldersspridning. Deras anställningspolitik måste anpassas för att hålla kvar erfarna arbetstagare längre.

Utvecklingen av en aktivare och mer samordnad *invandringspolitik på EU-nivå* är en nödvändig del av den globala strategin för att öka arbetskraftsutbudet.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har understrukit att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter måste utarbeta en mångsidig strategi för aktivt åldrande så att arbetstagarna går i pension senare och arbetsgivarna anställer och behåller äldre arbetstagare. Detta innebär följande:

– Se till att det finns incitament för arbetstagare att gå i pension senare och för arbetsgivare att anställa och behålla äldre arbetstagare. De kan till exempel justera skatte- och bidragsmekanismer, bestämmelser om sysselsättning och pensioner för att ge äldre arbetstagare mer intressanta incitament att arbeta längre och för att

motverka tidigt utträde från arbetsmarknaden. Alla medlemsstater bör vidta åtgärder för att motverka förtidspensioneringar.

– Främja möjligheterna att delta i utbildning för alla, oberoende av ålder, och utveckla strategier för livslångt lärande, särskilt utbildning på arbetsplatsen för äldre arbetstagare som är underrepresenterade i utbildningssammanhang.

– Förbättra kvaliteten i arbetet för att erbjuda en attraktiv, trygg och anpassbar arbetsmiljö under hela arbetslivet. Detta inbegriper möjligheter till deltidsarbete och avbrott i karriären.

3.6 JÄMSTÄLLDHET

Viktiga fakta och utmaningar

Den potential som kvinnors arbetskraftsdeltagande utgör är fortfarande i det närmaste outnyttjad. I de 15 EU-länderna finns det 6,4 miljoner kvinnor i arbetsför ålder som inte förvärvsarbetar men som skulle vilja arbeta, och 6,6 miljoner är arbetslösa. Sysselsättningen bland kvinnor ökade en aning 2002, från 55 % till 55,6 %, vilket ledde till att skillnaderna i sysselsättning mellan könen minskade till 17,2 %. *Skillnaderna i arbetslöshet mellan könen* minskade till 1,8 %. De *största skillnaderna (över 20 % i fråga om sysselsättning respektive 5 % i fråga om arbetslöshet)* finns i Spanien, Grekland och Italien. *Löneskillnaderna mellan könen* har varit höga sedan 1998 (16 %). Skillnaderna är betydligt större i den privata sektorn (21 %) än i den offentliga sektorn (12 %). *De högsta totala skillnaderna (över 20 %)* finns i Tyskland, Förenade kungariket och Nederländerna. I åtta medlemsstater är skillnaderna i den privata sektorn över 20 procentenheter (Portugal, Förenade kungariket, Nederländerna, Österrike, Tyskland, Irland, Spanien, Grekland). *Anställningsformerna* är också en viktig aspekt. Nästan en tredjedel av förvärvsarbetande kvinnor arbetar deltid, jämfört med under 5 % av förvärvsarbetande män. En trejdedel av de kvinnor som arbetar deltid har valt detta på grund av vård av barn eller andra anhöriga. Med tanke på *hur föräldraskap påverkar sysselsättningen* för kvinnor är barnomsorgen en särskilt viktig fråga.

Könsskillnaderna på arbetsmarknaden bör successivt undanröjas om Europeiska unionen ska kunna skapa full sysselsättning, höja kvaliteten i arbetet och främja social integration och sammanhållning. Detta innebär att man både måste integrera ett jämställdhetsperspektiv och vidta särskilda politikåtgärder för att skapa förutsättning för kvinnor och män att komma in på arbetsmarknaden, antingen för första gången eller efter ett avbrott, och att stanna kvar på arbetsmarknaden. Europeiska rådet i Barcelona enades om att medlemsstaterna senast 2010 bör erbjuda barnomsorg för minst 90% av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33% av barnen under tre år. De faktorer som ligger bakom skillnaderna mellan könen vad gäller sysselsättning, arbetslöshet och löner (till exempel könssegregering) bör angripas och målen att minska klyftor av detta slag bör fastställas utan att principen om löneskillnader med hänsyn till produktivitet och arbetsmarknadssituation ifrågasätts.

Politiska åtgärder

Skillnaderna i sysselsättning och arbetslöshet behandlas sällan i sig. Medlemsstaterna nämner i huvudsak ett ökat arbetskraftsdeltagande bland kvinnor. Ytterligare två medlemsstater har ställt upp *nationella mål för kvinnors sysselsättning* (Österrike och Grekland) vilket betyder att det totala antalet länder nu är sju. *Sambandet mellan de mål som har fastställts och det åtgärdsprogram som utvecklats* anges inte alltid tydligt. *Åtgärder för att göra det lättare att*

förena arbete och familj anses allmänt vara det enda sättet att öka sysselsättningen bland kvinnor och minska skillnaderna. Det hänvisas sällan till avlägsnandet av *negativa ekonomiska incitament* som är relaterade till löner och skatter. Portugal, Grekland och Frankrike har fastställt nationella mål när det gäller att *minska skillnaderna i arbetslöshet eller arbetslösheten bland kvinnor*. Spanien och Italien, som är två av de länder där skillnaderna i arbetslöshet mellan könen är bland de högsta, redovisar inga särskilda initiativ.

Det verkar som om *löneskillnaderna mellan könen* har getts högre politisk prioritet, bland annat har *arbetsmarknadens parter* intagit en mer aktiv roll (Belgien, Irland, Sverige, Danmark, Finland, Frankrike, Luxemburg). Frankrike och Grekland har ställt upp *nationella mål* för hur dessa skillnader ska minskas, andra redogör för åtgärder som större utnyttjande av lönestatistik, system för arbetsutvärdering,"verktygslådor" för företag och löneöversyn för att garantera lika lön för lika arbete, vilka alla borde få positiva effekter. *De flesta åtgärder är dock punktinsatser*, särskilt i de länder där skillnaderna är störst (Tyskland, Portugal, Österrike). Många initiativ är dessutom frivilliga och effekterna av dem utvärderas inte. Länder där andelen deltidsarbetande kvinnor är hög (Förenade kungariket, Nederländerna) har inte analyserat hur detta påverkar löneskillnaderna mellan könen. Många medlemsstater har kopplat samma löneskillnaderna mellan könen med *könssegregering* och gjort det till en mer konkret politisk prioritet än tidigare. Förutom de nordiska länderna nämner Förenade kungariket, Irland, Nederländerna, Frankrike, Österrike, Tyskland och Belgien i sina nationella handlingsplaner olika initiativ med varierande ambitionsnivå (och som främst gäller utbildningsval och uppmuntrande av kvinnor att välja tekniska sektorer och yrken). Allmänt sett verkar de politiska insatserna för att minska segregeringen inte vara tillräckliga, särskilt mot bakgrund av att segregeringen på senare tid har ökat i de flesta medlemsstater. Detta är en brännande angelägenhet för länder som Spanien, Irland, Luxemburg och Österrike, där sysselsättningen bland kvinnor ökar snabbt.

Vissa medlemsstater har förbättrat möjligheterna att arbeta *deltid*. Vissa är fortfarande av den åsikten att möjligheterna att förena arbete och familj är ett problem som endast berör kvinnor, medan andra inser att även *män har ansvar för omsorg och familj* (främst genom att uppmuntra män att ta pappaledigt och att förbättra pappaledigheten). *Barnomsorg* är en politisk prioritet i praktiskt taget alla medlemsstater, men åtgärderna är inriktade på olika saker och varierar i ambitionsnivå. Vad gäller målet att det senast 2010 ska finnas *barnomsorg* för minst 33 % av barnen under tre år och för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern i EU, är det endast Sverige, Danmark och Belgien (Flandern) som uppnår målet i fråga om den yngre åldersgruppen. Situationen är bättre i fråga om barn över tre år men i många länder utesluts omsorg efter skoldagens slut, som är en avgörande faktor för huruvida föräldrarna har möjlighet att förvärvsarbeta. *De största utmaningarna när det gäller att bygga ut barnomsorgen*, särskilt för barn i åldern 0–3 år, finns i Italien, Tyskland (de gamla delstaterna), Österrike, Luxemburg, Förenade kungariket, Spanien, Grekland, Irland och Portugal. Många medlemsstater har fastställt *nationella mål* i detta avseende (Belgien, Frankrike, Grekland, Irland, Portugal, Förenade kungariket). I politiken saknas ofta en koppling mellan *utbyggd barnomsorg och behoven på arbetsmarknaden*, och frågor som rör kvalitet och rimliga avgifter ägnas inte tillräcklig uppmärksamhet. Det finns potentiella fällor i åtgärderna, som ytterligare stärker könsrollerna, exempelvis barnomsorgsbidrag och hemvårdsstöd, men som inte verkar ha uppmärksammats. När det gäller *anhörigvård* finns det i allmänhet inga konkreta initiativ.

Integreringen av jämställdhetsperspektivet (mainstreaming) är ännu svag och inte systematisk (utom i Sverige) och det saknas bedömningar av vilka effekter befintliga system och nya förslag till åtgärder kan få för jämställdheten (med undantag för Irland). Tillhandahållandet av könsuppdelad statistik och utvecklingen av institutionella mekanismer eller verktyg för

integrering av ett jämställdhetsperspektiv behandlas inte i lika hög grad som tidigare i de nationella handlingsplanerna för 2003.

Det krävs därför betydande insatser för att driva reformerna vidare, så att Lissabonmålet på en sysselsättningsintensitet på 60 % för kvinnor senast 2010 kan uppnås. Integreringen av ett jämställdhetsperspektiv måste följaktligen stärkas, med särskilt tonvikt på skatte- och löneåtgärder samt på att införa mer familjevänliga arbetstidsregler i länder där sysselsättningen bland kvinnor är låg. Man bör prioritera åtgärder för att *bygga ut barnomsorgen*, särskilt för barn i åldern 0–3 år.

Specialgruppen konstaterar att utnyttjandet av den potential som skapas genom kvinnors arbetskraftsdeltagande inte bara är en jämställdhetsfråga utan också leder till ökad ekonomisk effektivitet och uppmanar därför medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter till följande:

- Avlägsna negativa ekonomiska incitament för kvinnors arbetskraftsdeltagande, särskilt med avseende på löner och skatter, bland annat löneskillnaderna mellan könen.
- Utöka utbudet av barnomsorg och äldreomsorg och förbättra omsorgens kvalitet samt se till att avgifterna är rimliga.
- Förbättra anställningsformerna, bland annat genom åtgärder som ger bättre incitament att arbeta deltid och som möjliggör avbrott i karriären och flexibla arbetsformer.
- Skräddarsy åtgärder för mindre gynnade kvinnor och deras behov.

3.7 FRÄMJA INTEGRERING AV MINDRE GYNNADE PERSONER PÅ ARBETSMARKNADEN OCH MOTVERKA DISKRIMINERING

Viktiga fakta och utmaningar

När det gäller *personer som har särskilda svårigheter på arbetsmarknaden* är situationen fortsättningsvis mycket mer problematisk än för resten av befolkningen. I flera års tid har definitionerna av mindre gynnade personer varierat mellan medlemsstaterna på grund av det inte har funnits någon gemensam EU-definition. Oftast avser man med mindre gynnade personer funktionshindrade, invandrare och etniska minoriteter samt (i mindre grad) ungdomar som hoppat av skolan och lågutbildade. Situationen för mindre gynnade kvinnor är ofta svårare än för män. *Skillnaden mellan andelen arbetslösa EU-medborgare och andelen arbetslösa bland övriga länders medborgare har inte ändrats utan är fortfarande hög* (7,7 % under 2002). Bara i Finland kan man se en tydlig minskning (8,3 procentenheter mindre än under 2001), medan skillnaden i Danmark och Belgien ökade med 1,6 respektive 6,2 procentenheter. Att öka arbetskraftsdeltagandet för lågutbildade, ungdomar, äldre arbetstagare och funktionshindrade personer utgör fortfarande en stor utmaning.

EU-genomsnittet för ungdomar som hoppar av skolan var 18,8 % 2002[19], vilket visserligen är en liten förbättring jämfört med 2001 (19,4 %), men ändå ligger en god bit från målet på 10 % i EU. Andelen är särskilt hög i Portugal (45,5 %), Spanien (29 %) och Italien (24,2 %).

---

[19] Andelen 18-24-åringar som endast har grundskoleutbildning och inte deltar i vidareutbildning eller yrkesutbildning..

Integreringen av *invandrare och funktionshindrade personer är en stor utmaning i de flesta medlemsstater*. Samma gäller för *andra utsatta personer*, som lågutbildade, bidragstagare och ensamföräldrar.

Politiska åtgärder

De flesta medlemsstater beskriver åtgärder de vidtagit för att minska antalet *ungdomar som hoppar av skolan*. De varierar från ökat samarbete mellan skolor och företag (Tyskland och Nederländerna) till mer anpassade undervisningsmetoder och ökad individuell rådgivning för elever i Luxemburg och Frankrike. De vanligaste åtgärderna när det gäller att förbättra möjligheterna på arbetsmarknaden för *personer med funktionshinder* är aktiveringsåtgärder som till exempel skräddarsytt stöd, ökat deltagande i allmän och yrkesinriktad utbildning, bättre lagstiftning för att främja integreringen av funktionshindrade samt skatteincitament.

De flesta medlemsstater fortsätter med åtgärder för att stödja integreringen av *invandrare och etniska minoriteter*, bland annat läs- och skrivkunnighetsprogram, språkkurser, mångfaldsstrategier för att öka rekryteringen av invandrare, råd om utbildningsmöjligheter och yrkesvägledning. Åtgärderna finansieras ofta genom Europeiska socialfondens program. Flera medlemsstater hänvisar uttryckligen till införlivandet av de två artikel 13-direktiven eller beskriver kompletterande åtgärder som informationskampanjer för att motverka diskriminering. En del ser också ett utökat deltagande bland invandrare som en delvis lösning på åldrandeproblemet och utökandet av arbetskraftsutbudet (riktlinje 5) eller som ett sätt att avhjälpa ”flaskhalsar” inom vissa yrken (riktlinje 3). Det är bara några medlemsstater (Nederländerna, Irland, Danmark, Finland, Sverige) som ställt upp nationella mål för hur ställningen på arbetsmarknaden för medborgare från andra än EU-länder eller för etniska minoriteter ska förbättras. Inte heller för andra mindre gynnade personer som funktionshindrade eller ensamföräldrar är det många medlemsstater (Nederländer, Irland, Portugal, Sverige, Förenade kungariket) som anger mätbara mål. En del av dessa mål gäller arbetsmarknadsresultat, som Förenade kungarikets mål att uppnå en sysselsättning på 70 % för ensamföräldrar, medan andra mål handlar om att förbättra en viss situation, till exempel att utöka deltagandet i utbildning till 95 % bland resandefolket i Irland.

Arbetsgivarna bör också engagera sig mer i arbetet för att öka arbetskraftsdeltagandet bland mindre gynnade personer, bland annat genom att fullt ut utnyttja *mångfald som en potential* vid personalledningen och genom förändringar på arbetsplatsen och införande av flexibla arbetsformer.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har understrukit att medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter måste göra följande:

– Minska antalet ungdomar som hoppar av skolan och bereda alla möjlighet att delta i utbildning på gymnasienivå och att skaffa sig ett minimum av grundläggande kvalifikationer.

– Skapa effektiva strukturer för arbete och utbildning för unga människor, bland annat genom individuell vägledning, samt utveckla skräddarsydda program som inriktas på funktionshindrade personers särskilda behov.

– Genomföra en mångdimensionell integrationspolitik för invandrare och medborgare från andra länder än EU-länder, vilken främjar deltagande i utbildning, motverkar diskriminering på arbetsplatsen, tar hänsyn till invandarkvinnors särskilda behov,

uppmuntrar invandrare att etablera företag och förbättra erkännandet och valideringen av kompetens och kvalifikationer som erhållits utomlands.

3.8 INCITAMENT SOM GÖR ARBETE TILL ETT ATTRAKTIVT ALTERNATIV

Viktiga fakta och utmaningar

Det förekommer fortfarande negativa ekonomiska incitament för människors inträde på arbetsmarknaden, antingen för första gången eller efter ett avbrott, och att stanna kvar på arbetsmarknaden. Nyligen gjorda undersökningar om *arbetslöshetsfällornas* omfattning avslöjar att marginalskattesatserna är över 85 % i flera medlemsstater, jämfört med 70 % i USA[20]. Den sjunkande *skattesatsen för låginkomsttagare i de 15 EU-länderna* verkar ha avstannat och skattesatsen stabiliserats vid 37,8 % under 2002. Den implicita skattesatsen för sysselsatt arbetskraft sjönk till 36,4 % 2002 och förväntas stabiliseras 2003. De *indirekta arbetskostnaderna* är dock fortfarande höga i flera medlemsstater, vilket potentiellt kan ha negativa följder för arbetstillfällen och incitament. Den höga andelen *arbetande fattiga* är alltjämt ett problem i en del medlemsstater (Portugal, Luxemburg, Spanien, Italien). *Bidragsfällor för personer med nedsatt arbetsförmåga* – dvs. negativa incitament att börja arbeta för personer som är långtidssjukskrivna eller får invaliditetsförmåner finns ännu i Nederländerna, Förenade kungariket, Sverige och Luxemburg.

För att öka arbetskraftsdeltagandet och främja arbetsmarknader som är öppna för alla måste man minska förekomsten av arbetslöshets- och fattigdomsfällor. I sysselsättningsriktlinjerna uppmanas medlemsstaterna att se över och i tillämpliga fall genomföra reformer av sina skatte- och bidragssystem, bland annat när det gäller förvaltningen av bidrag och deras utbetalningstid, samtidigt som de ser till att den sociala tryggheten är tillräcklig. Syftet med politiken bör särskilt vara att mot bakgrund av de nationella omständigheterna senast 2010 ha åstadkommit en betydande sänkning av höga effektiva marginalskatter och, när så är befogat, av skattetrycket på lågavlönad arbetskraft.

Politiska åtgärder

Allt fler medlemsstater genomför reformer vars mål är att göra det lönsamt att arbeta genom att man tar itu med de kombinerade effekterna av skatter och förmåner (Belgien, Frankrike, Danmark, Tyskland, Nederländerna, Sverige, Förenade kungariket, Spanien). *Målet med reformerna är främst att minska skatter* och socialförsäkringsavgifter samt att införa förmåner för förvärvsarbetande, medan reformerna av incitament som är bundna till bidragssystemen har varit mindre omfattande. Sådana *förmåner för förvärvsarbetande* eller sysselsättningspremier har införts eller planeras i ett växande antal medlemsstater (Belgien, Frankrike, Nederländerna, Förenade kungariket, Irland) i syfte att såväl åtgärda behovet av att öka incitamenten att arbeta som att lösa problemet med *arbetande fattiga*.

Flera medlemsstater måste avlägsna de negativa incitamenten för personer utanför arbetskraften att ta lågavlönade arbeten, främst beroende på förlusten av inkomstrelaterade förmåner kombinerat med andra än ekonomiska hinder för arbetskraftsdeltagandet (t.ex. otillräckliga utbildningsmöjligheter, bristande karriärutsikter, svårigheter att förena arbete och familj, brist på utbud av barnomsorg och vård för andra anhöriga). I många medlemsstater har

---

[20] OECD:s beräkningar för en ogift person som tjänar 67 % av genomsnittslönen inom tillverkningsindustrin 2001 och 2002. I beräkningen beaktas de kombinerade effekterna av skatter och förmåner på inkomsten för en person som går från arbetslöshet till arbete.

det inte gjorts tillräckligt stora framsteg när det gäller att effektivt koppla samman förmåner för personer som inte arbetar med aktiveringsåtgärder.

En del medlemsstater har skärpt *villkoren för rätt till förmåner eller utbetalningsperiodens längd* (Tyskland, Nederländerna, Sverige, Danmark, Belgien). Trots att det gjorts framsteg är det fortfarande mycket vanligt med *förtidspensioneringar*. Skatte-, bidrags- och pensionsreformerna i vissa medlemsstater har uppmuntrat äldre arbetstagare att förvärvsarbeta längre (Spanien, Österrike, Sverige, Finland, Tyskland, Irland) men det krävs ännu fler reformer, särskilt i medlemsstater där sysselsättningsintensiteten är låg.

Många medlemsstater arbetar vidare med att sänka de *indirekta arbetskostnaderna*, särskilt för lågutbildade och låginkomsttagare, främst genom att se över arbetsgivaravgifterna (Belgien, Frankrike, Nederländerna, Luxemburg, Spanien, Grekland) som utgör lejonparten av skattetrycket på arbete. Andra har meddelat att de ämnar genomföra fler reformer under 2004-2007 (Finland, Österrike, Danmark), medan Irland har satsat på att minska socialförsäkringsavgifterna för arbetstagare. Några har infört målinriktade skattesänkningar för kvinnor/ensamföräldrar så att de kan stanna kvar eller återintegreras på arbetsmarknaden efter ett avbrott (Grekland, Spanien, Irland, Finland). Andras åtgärder gäller funktionshindrade personer och (unga och vuxna) arbetslösa (Grekland) eller möjligheterna att arbeta deltid (Frankrike) Det saknas information om könssegregering i skatte- och bidragssystemen, särskilt vad gäller fattigdomsrisker eller social utestängning. Sambeskattning är fortfarande ett stort hinder särskilt för kvinnor i de länder som tillämpar detta system (Tyskland).

Arbetslöshets- och fattigdomsfällorna är mycket komplexa, vilket framhäver behovet av en integrerad strategi för att göra det lönsamt att arbeta. Strategin bör omfatta såväl ekonomiska som icke-ekonomiska incitament för arbete, inklusive aspekter som gäller kvalitet i arbetet. Man måste också utveckla *mätningen av sådana fällor*. Ett effektivt genomförande av skatte- och bidragsreformer förutsätter att *efterlevnaden av kriterierna för att få förmåner samt förvaltningen av förmåner* förbättras. Vissa av medlemsstaterna (Nederländerna, Förenade kungariket, Sverige, Luxemburg) måste vidta beslutsamma åtgärder för att *minska förekomsten av bidragsfällor för personer med nedsatt arbetsförmåga*. Möjligheterna till substitution mellan arbetslöshetsersättning och andra förmåner för personer som inte arbetar, t.ex. förtidspension och invaliditetsförmåner, bör undanröjas. Reformer av skatte- och bidragssystemen måste *kopplas till fastställandet av minimilöner* så att tillräckliga inkomstnivåer garanteras och så att det blir mer attraktivt för lågutbildade arbetslösa och personer utanför arbetskraften att ta emot arbete.

För att undanröja arbetslöshets- och låglönefällor genom att skapa balans mellan skatter och förmåner, har specialgruppen för sysselsättningsfrågor understrukit att medlemsstaterna måste göra följande:

- Vid behov komplettera låga löner med förmåner för förvärvsarbetande, så att det finns incitament för arbetstagare att ta emot lågavlönade arbeten samt för att bibehålla lönerna på en nivå som motsvarar produktiviteten.

- Se till att inkomstrelaterade förmåner (som familjebidrag eller bostadsbidrag) fyller sitt syfte att minska fattigdom utan att de utgör hinder för förvärvsarbete.

- Övergå från sambeskattning till beskattning som grundar sig på individuella inkomster.

– Göra deltidsarbete till ett ekonomiskt mer lockande alternativ för föräldrar och ensamföräldrar som vill kombinera arbete och familj, samt för äldre arbetstagare som vill kombinera deltidspension med deltidsarbete.

3.9 OMVANDLA ODEKLARERAT ARBETE TILL REGULJÄR SYSSELSÄTTNING

Viktiga fakta och utmaningar

Odeklarerat arbete är en fråga som tagits upp i en riktlinje för första gången. Uppskattningar om hur utbrett fenomenet är varierar enligt nationella uppgifter från 1,5 % av BNP i Förenade kungariket till cirka 14,6 % av BNP i Italien[21], men många medlemsstater gör inga uppskattningar. De nationella uppgifterna grundar sig dessutom på olika källor vilket gör det mycket svårt att göra jämförelser mellan länderna.

Svårigheten för medlemsstaterna att mäta hur utbrett det odeklarerade arbetet är ligger i problemets komplicerade natur. Odeklarerat arbete påverkar kvaliteten i arbetet för de berörda, den sociala sammanhållningen och den allmänna företagarmiljön. I sysselsättningsriktlinjerna efterlyses därför en övergripande strategi som omfattar förenklade regler för företagandet, reformer av skatte- och bidragssystemen, bättre kontroll av att lagstiftningen efterlevs, införande av påföljder och insatser för att mäta problemets omfattning och uppnådda resultat.

Politiska åtgärder

I de nationella handlingsplanerna bekräftas det att odeklarerat arbete är ett problem som medlemsstaterna i allmänhet ger högre prioritet åt, och man börjar skönja vissa framsteg när det gäller genomförandet av en allsidig politik. Politiken bör bygga på en kombination av förebyggande åtgärder och påföljder[22]. Endast ett fåtal medlemsstater har planer för att förbättra kunskapen om fenomenet och dess utbredning (Frankrike och Portugal). Medlemsstaterna har vidtagit ett antal åtgärder för att *förenkla de administrativa förfarandena för företag och för registreringen av sysselsättningsbidrag och socialförsäkringsavgifter* vilket minskar fullgörandekostnaderna och bidrar till sysselsättningsdata av bättre kvalitet (Belgien, Grekland, Frankrike, Spanien). För att göra arbete till ett mer lockande alternativ uppger flera medlemsstater att de vidtagit *skatteåtgärder för att hindra odeklarerat arbete och göra det lönsamt att arbeta* i den formella ekonomin. Som exempel kan nämnas åtgärder för att öka incitamenten att deklarera hushållstjänster (Nederländerna, Belgien, Tyskland, Finland och Sverige), ökad gräns för skattefritt arbete (Belgien och Tyskland) eller högre gränser för momsregistrering (Danmark och Finland) (se även riktlinje 8).

Flera medlemsstater prioriterar en bättre *samordning mellan relevanta myndigheter* för effektivare kontroll av deklarering av arbete, bland annat genom utbyte av uppgifter. Särskilda arbetsgrupper med medlemmar från olika områden har tillsatts i Förenade kungariket och planeras i Österrike. I Italien finns en kommitté och olika kommissioner för synliggörande av odeklarerat arbete som främjar samarbetet mellan berörda organ och parter på nationel och lokal nivå. I några medlemsstater (Belgien, Frankrike, Italien och Portugal) är *samarbetet med arbetsmarknadens parter* en integrerad del av deras strategi för att omvandla odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning. *Offentliga informationskampanjer* om de

---

21 Förhållandet mellan odeklarerade arbeten och det totala antalet arbeten (reguljära och icke-reguljära) i Italien.

22 Bekräftas genom rådets resolution om omvandling av odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning (EUT C 260, 29.10.2003).

negativa följderna av odeklarerat arbete har inletts i några medlemsstater i förebyggande syfte.

Flera medlemsstater (Grekland, Belgien, Sverige, Italien, Österrike, Nederländerna, Portugal, Finland och Frankrike) har vidtagit särskilda åtgärder avsedda för *utländska arbetstagare eller olagliga invandrare*. Tonvikten ligger på olagliga invandrare och man har bland annat förbättrat förfarandena för registrering av förvärvsarbetande invandrare och fler påföljder för arbetsgivare som anställer arbetstagare utan arbetstillstånd. Åtgärder som syftar till att integrera utländska arbetstagare med laglig hemvist i medlemsstaterna är inriktade på bättre information om arbetsmarknadsrättigheter och strängare kontroll av arbetsvillkoren (Finland). Flera medlemsstater har vidtagit målinriktade åtgärder inom de sektorer där odeklarerat arbete förekommer mest. Sådana åtgärder bygger både på förebyggande verksamhet, som incitament att deklarera hushållstjäsnter, och på ökad kontroll. I Tyskland och Frankrike klarläggs uppdragsgivarens skyldighet att se till att underleverantörer följer sin deklarering av arbetet.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor uppmanar medlemsstaterna att förstärka insatserna för att omvandla odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning, särskilt genom att ta itu med negativa incitament i skatte- och bidragssystemen för att övergå från odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning.

3.10 TA ITU MED REGIONALA SKILLNADER I FRÅGA OM SYSSELSÄTTNING

Viktiga fakta och utmaningar

De regionala skillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet minskar i de flesta medlemstater men är fortfarande betydande. Skillnaderna är större i fråga om arbetslöshet än i fråga om sysselsättning. De största skillnaderna i arbetslöshet finns i Italien, Spanien och Belgien. I fråga om sysselsättning är skillnaderna störst i Italien, Frankrike och Spanien. Situationen är värst i Italien, Tyskland och Belgien, medan det i Finland, Förenade kungariket, Irland och Frankrike – trots att skillnaderna är stora där också – kan märkas vissa framsteg.

Skillnaderna när det gäller sysselsättning och arbetslöshet mellan olika regioner inom Europeiska unionen är fortsättningsvis stora och kommer att öka efter utvidgningen. Forskningen bekräftar att det finns ett starkt samband mellan investeringar i humankapital och ekonomiska resultat på nationell och regional nivå, vilket betyder att investering är ett viktigt instrument för den regionala sammanhållningspolitiken. Skillnaderna bör minskas genom en bred strategi som inbegriper aktörer på alla nivåer, i syfte att stödja ekonomisk och social sammanhållning. Gemenskapens strukturfonder bör utnyttjas.

Politiska åtgärder

Alla medlemsstater har någon form av regional eller lokal sysselsättningspolitik för att motverka dessa skillnader och underbygger i många fall denna med strukturfondsprogram. De nationella handlingsplanerna innehåller dock inte tillräckligt med information för att man ska kunna bedöma i hur stor grad medlemsstaterna utvecklar och genomför åtgärder som syftar till att minska de regionala skillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet. En del medlemsstater har fastställt mål för hur skillnaderna ska minskas (Grekland, Frankrike, Förenade kungariket). I allmänhet anses att skillnaderna beror på att den ekonomiska utvecklingen och den stödjande infrastrukturen inte är tillräcklig. Humankapitalet ses emellertid sällan som en betydande bakomliggande faktor. De strategier som syftar till att stimulera regional ekonomisk utveckling underbyggs med offentliga tjänster för företag,

program för företagsetablering och stöd av investeringar. Denna strategi är helt tydligt den centrala i Irland. Andra medlemsstater (Danmark, Grekland) satsar snarare på utveckling av infrastruktur. Vissa medlemsstater strävar efter att utveckla tillväxtcentra som förväntas ha externa effekter för kringliggande områden (Irland, Portugal). Hur sådana initiativ påverkar sysselsättningen bedöms emellertid sällan.

De regionala sysselsättningsåtgärderna är inriktade på rörlighet och kompetensutveckling. Många medlemsstater har infört program för att främja rörlighet både för förvärvsarbetande och för arbetslösa. Kompetensutveckling kan påverka utbildningspolitiken, och detta har skett till exempel i Sverige, där en del av utbildningspolitiken inriktas på den regionala obalansen (inrättande av lärcentrum, vägledning, samarbete med företag). I allmänhet uppger medlemsstaterna att de har avsatt betydande medel för att stödja skapandet av arbetstillfällen på regional och lokal nivå. I vissa medlemsstater har befolkningsutvecklingen fått följder för de regionala skillnaderna och påverkat sysselsättningsåtgärderna (Finland, Portugal).

Den sociala ekonomin omfattas i de flesta fall av åtgärderna för social integration. I Luxemburg planeras lagstiftning om den sociala ekonomin i syfte att öka dels insynen när det gäller finansiering, dels effektiviteten. I Belgien har regionerna särskilda program för att stödja den sociala ekonomin och avsikten är att etablera en rättslig ram för kooperativ. Bara Belgien och Portugal rapporterar om regionala handlingsplaner för sysselsättningen, medan *de lokala handlingsplanerna fortfarande har en stark ställning*. Arbetsmarknadsparternas deltagande har förstärkts i detta avseende (Tyskland, Spanien, Österrike, Belgien, Danmark, Italien, Portugal, Frankrike och Förenade kungariket).

För att utjämna dessa skillnader krävs det en välavvägd kombination av ekonomiska framsteg och utveckling av humankapitalet, och produktiviteten måste höjas med hjälp av investeringar i humankapital, särskilt i de minst gynnade regionerna. Den förestående *utvidgningen* kommer att leda till större regionala skillnader och kräva fler insatser på detta område. De berörda parterna på regional och lokal nivå måste få stöd av medlemsstaterna så att deras förmåga att utveckla och genomföra sysselsättningsstrategier främjas.

EU har anslagit betydande ekonomiska medel, särskilt för att främja utveckling och strukturanpassning i medlemsstater och regioner som släpar efter i utvecklingen. Specialgruppen konstaterar i detta sammanhang att ett förbättrat utnyttjande av EU-budgeten är ett viktigt ekonomiskt redskap vid genomförandet av den europeiska sysselsättningsstrategin.

4. GODA STYRELSEFORMER OCH PARTNERSKAP VID GENOMFÖRANDET AV SYSSELSÄTTNINGSRIKTLINJERNA

Viktiga fakta och utmaningar

Hur framgångsrika sysselsättningsåtgärderna är beror till stor del på kvaliteten på genomförandet. Därför läggs det i sysselsättningsriktlinjerna särskild vikt vid bättre styrelseformer för sysselsättning. Parlamentsorgan, arbetsmarknadens parter och andra berörda parter uppmanas delta i större utsträckning, effektiva system för genomförandet måste införas och tillräckliga ekonomiska medel anslås.

Politiska åtgärder

De nationella handlingsplanerna för 2003 är överlag välskrivna grunddokument med ett medellångt perspektiv som täcker den första treåriga rapporteringsperioden för de reviderade europeiska sysselsättningsriktlinjerna. De innehåller mångsidig information om strategier och ambitioner i den nationella sysselsättningspolitiken, som ofta underbyggs av kvantitativa mål på olika områden (sysselsättningsintensitet, olycksfall i arbetet, fattigdom, förebyggande och aktivering, regionala skillnader, livslångt lärande, kvinnors sysselsättning, barnomsorg, medborgare från andra än EU-länder, företag, humankapital, utträdesålder).

De nationella handlingsplanerna utgör bara i ett fåtal fall det centrala underlaget för diskussion om och definition av de nationella prioriteringsområdena för sysselsättningen. I synnerhet *är involveringen av parlamentsorgan fortfarande svag.* Vissa medlemsstater anger att de nationella handlingsplanerna har skickats till parlamenten (Spanien, Irland), medan andra för ad hoc-diskussioner med parlamenten (Finland, Danmark). Vissa har utvecklat ett system med mer fortlöpande information (Luxemburg, Sverige, Portugal). De nationella handlingsplanerna är vanligen riktade till parlamentskommittéer (normalt arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor) och inte till plenarförsamlingen, och parlamenten har sällan en avgörande roll vid antagandet.

Regionala och (i vissa fall) lokala myndigheter är viktiga partner för de nationella myndigheterna när de utvecklar och genomför sysselsättningspolitiken. De regionala organens deltagande i utarbetandet av de nationella handlingsplanerna är rätt utvecklat i en del medlemsstater. Aktuell information och lägliga samråd är delvis resultatet av de konstitutionella ramarna (Österrike, Belgien, Spanien) men förekommer även på andra håll tack vare ett intensifierat samarbete. I vissa fall strävar de lokala och regionala politiska och administrativa instanserna aktivt efter att engagera sig mer. Allt mer mångfacetterade system för deltagande och gemensamt genomförande av åtgärderna nödvändiggör ibland en intensivare samordning (Belgien, Förenade kungariket).

Väletablerade och tillförlitliga institutionella strukturer innebär större möjligheter för social dialog. Arbetsmarknadens parter deltar allt mer i utarbetandet av de nationella handlingsplanerna och deras bidrag till genomförandet har framställts och beskrivits bättre. Deltagandet har antingen utvecklats inom ramen för en existerande institutionell struktur eller har inriktats på specifika åtgärder (Frankrike, Irland, Grekland, Portugal). Arbetsmarknadens parter på europeisk nivå har förstärkt sitt deltagande i och med antagandet av deras gemensamma arbetsprogram för 2003–2005 och det etablerade toppmötet för tillväxt och sysselsättning, som alltid äger rum dagen för Europeiska rådets vårmöte.

De diskussioner som förs inom ramen för de nationella handlingsplanerna om genomförande och operativa organ är ensidiga och gäller främst aktiva arbetsmarknadsåtgärder och offentliga arbetsförmedlingar. Andra instanser som ansvarar för genomförandet, t.ex. inom allmän och yrkesinriktad utbildning samt sociala tjänster, behandlas endast i ett fåtal fall. De offentliga arbetsförmedlingarnas centrala ställning påverkar indirekt lokala och regionala myndigheter, eftersom decentraliseringen av de offentliga arbetsförmedlingarna ger upphov till nya eller förändrade förhållanden med lokala myndigheter. Ibland beror detta på rättsliga förändringar. Moderniseringen av de offentliga arbetsförmedlingarna går framåt. Ett av de många inslagen i moderniseringen är ett ökat samarbete med den privata sektorn och partner inom denna, särskilt med bemanningsföretag (Nederländerna, Tyskland, Förenade kungariket). Genom att omstrukturera de offentliga arbetsförmedlingarna hoppas flera medlemsstater att de kan erbjuda den mera differentierade kundtjänst som efterfrågas av såväl

arbetsgivare som arbetstagare (Tyskland, Belgien, Nederländerna, Finland, Irland, Danmark). *Nya IT-verktyg har möjliggjort ett större fokus på kunderna och har bidragit till att förändra de offentliga arbetsförmedlingarna, som har övergett sin back office-mentalitet och allt mer satsat på öppen kundservice och självbetjäning.*

Alla medlemsstater har som mål att göra genomförandet mer effektivt. Utvärderingsmetoderna beskrivs i viss mån, men närmare uppgifter om resultat och praktiska exempel skulle ha varit välkomna. Förbättrad utvärdering nämns ibland i rent allmän betydelse, till exempel av Nederländerna, där man planerar en översyn av hur effektiva de lokala myndigheternas arbetsmarknadsåtgärder varit. Det mindre gynnsamma ekonomiska klimatet har påverkat de resultat som uppnåtts av de offentliga arbetsförmedlingarna på grund av att det går så lång tid mellan det att behovet av ökade resurser konstateras och resurserna tilldelas. Detta har visat sig vara ett problem under tidigare perioder av snabbt växande arbetslöshet. Ökade resurser återspeglas inte alltid i de nationella handlingsplanerna. Till undantagen hör Spanien, Finland och Tyskland där det antingen har rekryterats mer personal eller personalen har omfördelats.

De budgetmedel som utnyttjas för att underbygga medlemsstaternas sysselsättningspolitik belastar ett antal olika budgetposter. Trots att budgeten är begränsad så gott som överallt har utgifterna för aktiva arbetsmarknadsåtgärder faktiskt ökat i en del medlemsstater, som Belgien (över 4 %) och Finland (mer än 5 %), och särskilt i Österrike där ökningen 2002 imponerande nog var 17 %, efter 18,5 % under 2001. Få medlemsstater beskriver hur de säkerställer öppenhet och kostnadseffektivitet när medel anslås till genomförande av sysselsättningsriktlinjerna. I rapporteringen betonas i allmänhet Europeiska socialfonden (ESF). Bara ett fåtal medlemsstater har hittills försökt anpassa ESF-utgifterna efter riktlinjernas nya struktur (Belgien, Frankrike och Portugal). Flera medlemsstater anger att socialfondens verksamhet och förvaltning får allt större betydelse inom frivilligsektorn och föreningssektorn (Förenade kungariket, Grekland). I andra har socialfonden börjat få större uppmärksamhet. Detta märks allra tydligast i Danmark, där socialfonden numera betraktas som ett verktyg för företagen och industrin. Halvtidsöversynen av strukturfondsprogrammen, som snart ska avslutas, kommer att innehålla ytterligare uppgifter om hur socialfonden hittills har stött genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna.

Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har understrukit att styrelseformerna i samband med sysselsättningspolitiken måste förbättras.

Medlemsstaterna bör bekräfta att de binder sig vid de mål som de fastställt tillsammans på europeisk nivå. Därför bör de göra följande:

– Bygga upp partnerskap mellan alla berörda parter för reform när det gäller sysselsättning.

– Fastställa tydliga nationella strategier med mål som avspeglar EU-målen, särskilt i fråga om sysselsättningsintensitet, den faktiska åldern för utträde från arbetsmarknaden och EU-målen för allmän och yrkesinriktad utbildning. Vid behov omfördela utgifterna och använda de offentliga medlen mer effektivt.

– Använda de nationella handlingsplanerna som centrala dokument för planering och övervakning, i vilka man för fram ett brett spektrum av de nödvändiga åtgärderna och aktiverar alla berörda parter till reform. De nationella handlingsplanerna måste få större politisk legitimitet genom att man ökar de nationella parlamentens deltagande, och samråd med arbetsmarknadens parter och det civila samhället bör bli normen i

hela EU. Genom att ge de nationella parlamenten en förstärkt roll kan man också uppnå målet att bättre integrera de nationella handlingsplanerna i de årliga budgetomgångarna.

I länder där ansvaret för sysselsättningspolitiken delas mellan nationella, regionala och lokala myndigheter kan förhållandet mellan de olika nivåerna om så är lämpligt byggas upp kring en öppen samordningsmetod.

De instrument som finns på EU-nivå bör användas mer effektivt genom att

– ge EU:s rekommendationer till de enskilda länderna större tyngd,

– bemöda sig mer om att fördela EU-medlen på ett sådant sätt att de mål som fastställdes i Lissabonagendan, särskilt sysselsättningsmålen, kan uppnås,

– uppmuntra arbetsmarknadens parter på EU-nivå till större engagemang,

– förstärka kunskapsspridning och ömsesidigt lärande genom utbyte av erfarenheter.

5. BEDÖMNING AV RESULTAT OCH ÅTGÄRDER I MEDLEMSSTATERNA

I det följande ges en översyn av situationen i varje land. Följande ämnen behandlas:

– De viktigaste ekonomiska resultaten och sysselsättningsresultaten.

– Huvuddragen i de olika sysselsättningspolitiska åtgärderna på grundval av uppgifterna i de nationella handlingsplanerna för sysselsättningen 2003.

– Viktiga aspekter av styrelseformer på det sysselsättningspolitiska området.

– Svar på rådets rekommendationer från juli 2003 och viktiga utmaningar i framtiden.

Vid diskussionen om de viktigaste framtida utmaningarna beaktas också områden som behandlats av specialgruppen för sysselsättningsfrågor, särskilt i budskapen till de enskilda länderna.

BELGIEN

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Den belgiska ekonomin har varit trög under hela 2002 och detta har fortsatt under 2003. BNP ökade med 0,7 % under 2002 och förväntas öka med mindre än 1 % under 2003. Den totala sysselsättningen minskade 2002 och förväntas minska ytterligare under 2003. Den totala sysselsättningsintensiteten stannade på endast 59,9 % under 2002. Sysselsättningen för äldre är fortfarande en av de lägsta i EU. Arbetslösheten ökade snabbare än EU-genomsnittet till 7,3 % 2002 och prognosen är 8,2 % för 2003. De långtidsarbetslösa utgör nära hälften av det totala antalet arbetslösa. Det har länge funnits betydande skillnader i fråga om sysselsättning mellan de olika regionerna, och de skatter och avgifter som belastar arbetsinkomsterna är fortfarande höga.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Belgien har ett balanserat och strategiskt tillvägagångssätt när det gäller de olika syftena, riktlinjerna och fastställda målen på många politikområden. Ett viktigt mål är att skapa 200 000 nya arbetstillfällen fram till 2007, vilket skulle innebära en ökning av den totala sysselsättningsintensiteten till 65 %. Vid sysselsättningskonferensen i september 2003 beslutades om åtgärder som direkt syftar till att skapa 60 000 nya arbetstillfällen. De återstående arbetstillfällena skulle skapas genom framtida ekonomisk tillväxt. Åtgärder för att ytterligare minska arbetskostnaderna har – i kombination med en förstärkt aktiv arbetsmarknadspolitik – en central ställning i sysselsättningsstrategin. Administrativa förenklingar införs för att främja företagandet. Aktivt åldrande främjas genom målinriktade åtgärder, men det kan behövas en mer djupgående reform. Kvalitet i arbetet är en fråga vars olika dimensionser behandlas med god balans mellan flexibilitet och trygghet. Trots de insatser som gjorts under senare tid har deltagandet i utbildning stagnerat.

Styrelseformer: Det faktum att regeringen prioriterar sysselsättningen så högt har lett till ökad medvetenhet om den europeiska sysselsättningsstrategin. Regionala myndigheter och arbetsmarknadens parter har deltagit aktivt i utarbetandet av den nationella handlingsplanen och deltog nyligen i sysselsättningskonferensen för att stödja den nationella sysselsättningsstrategin. Den pågående omorganisationen av den offentliga arbetsförmedlingen torde leda till att dess uppgifter förtydligas. Sysselsättningsstrategin har tilldelats betydande extra medel, men anslagen för yrkesutbildning är proportionellt sett små. Europeiska socialfonden bidrar främst med förebyggande verksamhet samt åtgärder för livslångt lärande och social integration.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Den *förebyggande verksamheten* har intensifierats och ytterligare insatser har aviserats, men deras effekter måste kartläggas. I detta avseende behövs dels ett mer aktivt tillvägagångssätt när det gäller företagens omstruktureringar, dels åtgärder som rör mindre gynnade ungdomars och invandrares situation. Färre går in i långtidsarbetslöshet än tidigare, men antalet drabbade är fortfarande stort och det har skett en ökning av långtidsarbetslösheten. Minskade arbetskostnader, lokala sysselsättningssystem och andra aktiveringsåtgärder bör leda till ökad *sysselsättningsintensitet*, men målet 200 000 nya arbetstillfällen täcks endast delvis av beslutade åtgärder. Många åtgärder har vidtagits för att främja ett *aktivt åldrande*, men något mål har inte fastställts och det finns fortfarande incitament för tidig pensionering. Skattereformen har genomförts enligt planerna och man har beslutat att sänka socialförsäkringsavgifterna ytterligare. Nya åtgärder föreslås för att angripa de återstående *arbetslöshetsfällorna*, men bidragssystemet är i princip oförändrat. Initiativ har ännu inte tagits för att förbättra övervakningen av arbetslösa med avseende på deras möjligheter att ta ett

arbete. Lokala utvecklingsåtgärder bör bidra till att minska *de regionala skillnaderna i fråga om sysselsättning*, men är inriktade på verksamhet som kännetecknas av låg produktivitet. Vissa åtgärder har vidtagits för att öka arbetskraftens rörlighet, och samarbetsavtal kommer att slutas för att angripa regionala hinder för arbetsförmedlingarna. Dessutom finns det ett behov av att stärka incitamenten för *livslångt lärande*.

DANMARK

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Den danska ekonomin har under det senaste året visat tydliga tecken på en avmattning efter sju år av stark ekonomisk tillväxt. Den reala BNP-tillväxten 2003 förväntas bli 0,8 %, jämfört med 2,1 % för 2002. Danmarks produktivitetstillväxt är dock bland de högsta EU. Såväl arbetskraften som den totala sysselsättningen har minskat i betydande utsträckning sedan 2001. Arbetslösheten var i början av 2002 lägre än den varit under de senaste 25 åren, men har sedan dess ökat kraftigt och förväntas ligga på 5,5 % 2003. Läget är särskilt svårt för universitetsutbildade och dessutom har långtidsarbetslösheten ökat. Arbetskraftsdeltagandet och aktiveringsgraden i Danmark är bland de högsta i EU, och Danmark har redan uppnått alla kvantitativa sysselsättningsmål som fastställdes i Lissabon.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Den politiska dagordningen är fortfarande inriktad på de långsiktiga utmaningarna för det danska samhället, dvs. den åldrande befolkningen, potentiell arbetskraftsbrist och det faktum att etniska minoriteter är underrepresenterade på arbetsmarknaden. Det är en stor utmaning att försöka vända den nedåtgående trenden för sysselsättning och arbetskraft. För att man ska kunna bibehålla dagens nivå när det gäller skatter och sociala tjänster och utjämna effekterna av den åldrande befolkningen senast 2010, uppskattar de danska myndigheterna att sysselsättningen behöver öka med 59 000 personer. Regeringens strategi för att skapa full sysselsättning bygger på ett utbudsbaserat angreppssätt, med större fokus på att ge arbetssökande hjälp att söka arbete. För att denna strategi ska lyckas krävs att det övergripande ekonomiska läget förbättras och att den privata sektorn anställer en större andel universitetsutbildade som tidigare gått in i den offentliga sektorn. Regeringen har fortsatt reformerna för att integrera etniska minoriteter. Insatserna på det området har nått begränsade framgångar under de senaste åren. Integrationsstrategin anses ha två syften – dels att utnyttja arbetskraftspotentialen inom denna grupp, dels att i högre grad integrera invandrarna i det danska samhället.

Styrelseformer: På detta område har Danmark generellt väletablerade strukturer tack vare sin unika tradition när det gäller arbetstagar- och arbetsgivarorganisationernas engagemang i arbetsmarknadsfrågor. En rad frågor måste dock behandlas ytterligare. En av de operativa utmaningarna är att se till att arbetslösa i högre grad behandlas lika, oavsett om de omfattas av arbetslöshetsförsäkringen (och ingår i den offentliga arbetsförmedlingens system) eller får socialbidrag (vilket sköts av kommunerna). Man behöver öka engagemanget på regional och lokal nivå när det gäller genomförandet av den nationella sysselsättningsstrategin och se till att kommunerna i större utsträckning deltar i utarbetandet och genomförandet av denna strategi.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med de flesta av rådets rekommendationer för sysselsättningen. När det gäller *utbudet på arbetskraftt* har man gjort en väl underbyggd bedömning av de utmaningar landet står inför och fastställt vilka politiska åtgärder som måste vidtas. Frågan om ”flaskhalsar” har dock inte behandlats i tillräcklig utsträckning, utom när det gäller lokala initiativ inom utbildning och hälso- och sjukvård. Eftersom detta problem troligen kommer att förvärras i framtiden, är det möjligt att de åtgärder som vidtas är otillräckliga och att det kommer att krävas mer omfattande och samordnade insatser. Lämpliga åtgärder har vidtagits när det gäller rekommendationen om *mindre gynnade personer*. Man har fattat beslut om reformer som syftar dels till att skapa ekonomiska incitament för att ta ett arbete, dels till att främja bättre integration av invandrare i det danska samhället. Det återstår att se om de minskade bidragen för invandrare och de intensifierade aktiveringsåtgärderna faktiskt kommer att leda till ökat arbetskraftsdeltagande. När det gäller rekommendationen att *göra arbete*

lönsamt har man fattat beslut om ett nytt skattepaket som innebär gradvis men måttligt sänkta skatter på arbetsinkomster under perioden 2004–2007. De verkliga effekterna av denna reform behöver granskas ytterligare under åren som kommer. Dessutom bör man sträva efter att vända förra årets negativa trend när det gäller deltagandet i fortbildning.

TYSKLAND

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Under 2002 var den reala BNP-tillväxten 0,2 % och för 2003 förväntas nivån vara oförändrad. Den reala enhetsarbetskostnaden minskade med 0,8 % under 2002 och förväntas minska ytterligare med 0,9 % under 2003. Sysselsättningstillväxten 2002 var negativ (-0,6 %) och den totala sysselsättningsintensiteten var 65,3 %. Under 2003 förväntas sysselsättningen minska ytterligare med ca 1,5 %. Kvinnors sysselsättning var oförändrad med 58,8 % och sysselsättningen för äldre arbetstagare ökade till 38,4 %, men ligger kvar på 1997 års nivå. Arbetslösheten ökade till 8,6 % 2002 och förväntas öka ytterligare till 9,4 % 2003. Långtidsarbetslösheten ökade till 4,0 % 2002. Arbetslösheten i östra Tyskland var dubbelt så hög som i landets västra delar.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Tyskland bekräftar att man håller fast vid de sysselsättningsmål som beslutades i Lissabon, men något specifikt sysselsättningsmål har inte fastställts. I den nationella handlingsplanen görs ingen uttrycklig koppling mellan de tre övergripande målen. Job-AQTIV-lagen, de fyra lagar om främjande av sysselsättning och reformer av det ekonomiska stödet till arbetslösa (Hartz I-IV) som syftar till att förbättra de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna och arbetsförmedlingen, utgör tillsammans med den bredare ”Agenda 2010” ett starkare svar på de viktigaste utmaningar landet står inför när det gäller arbetsmarknaden. Särskilt bör framhållas att man åtagit sig att erbjuda alla arbetslösa i åldersgruppen 15–25 år ett arbete eller en kvalifikationshöjande åtgärd, samtidigt som man begränsar den period under vilken arbetslöshetsförmåner utbetalas till 12 månader (18 månader för personer som fyllt 55 år). Skapande av arbetstillfällen främjas genom gynnsamma skatteregler och socialförsäkringsavgifter för ”minijobb”. De flesta av dessa reformer har genomförts nyligen. Konsekvensbedömningen avseende den nya lagstiftningen kan därför endast vara preliminär.

Styrelseformer: Samarbetet mellan förbundsstaten, delstaterna, kommunerna och arbetsmarknadens parter har avgörande betydelse. Den europeiska sysselsättningsstrategin har dock fortfarande en ganska låg profil. Åtgärder behöver vidtas för att se till att det nya styrsystemet för aktiva arbetsmarknadsåtgärder inte leder till att de arbetslösa pressas för hårt och att mindre gynnade grupper utestängs. Under 2002 uppgick Europeiska socialfondens bidrag till genomförandet av den europeiska sysselsättningsstrategin till 1,646 miljarder euro. I den nationella handlingsplanen betonas Europeiska socialfondens roll, särskilt när det gäller riktlinjerna 1, 3, 6 och 7.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Insatserna för att *effektivisera de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna* fortsätter, och inrättandet av arbetsförmedlingar är ett viktigt steg. Job-AQTIV-lagen har dock inte fått några direkta effekter. Eftersom företagen behöver skapa nya arbetstillfällen för att utjämna de regionala obalanserna är det oroväckande att nybildningen av företag i östra Tyskland minskat till en nivå som ligger under de västra delstaternas. *Reformen av sysselsättningsskyddet fortsätter* och ändringar ska införas för småföretagen, samtidigt som det ska bli lättare att få tillträde till vissa yrken. Det återstår att se hur expertgruppens rekommendationer om finansieringen av *livslångt lärande* kommer att följas. På *jämställdhetsområdet* har barnomsorgen för barn under 3 år fortfarande en betydligt lägre täckningsgrad än EU-målet på 33 % (särskilt i de västra delstaterna), och löneskillnaderna mellan män och kvinnor är fortfarande stora. När det gäller att *göra arbete lönsamt* har sambeskattningsreglerna skapat negativa incitament för att arbeta, särskilt för kvinnor. Incitamenten för att ta ett arbete har dock ökat för äldre arbetstagare och

för låginkomsttagare. Utöver dessa utmaningar bör man även överväga att förenkla *ramarna för företagandet*. Dessutom måste *omfattande strategier för aktivt åldrande* införas och *integrationen av invandrare* stärkas.

GREKLAND

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Den reala BNP-tillväxten ökade 2002 till 3,8 % – vilket är betydligt mer än EU-genomsnittet på 1,1 % – och fortsatte under 2003 att öka med 4,1 %. Tillväxten förväntas vara stark 2004 och sedan öka i långsammare takt 2005. Arbetsproduktiviteten ökade 2001 och 2002 med över 4 %, dvs. betydligt mer än genomsnittet för EU. Däremot låg den totala sysselsättningsintensiteten 2002 långt under EU-genomsnittet (56,7 % jämfört med 64,3 %), särskilt för kvinnor (42,5 %). Den förväntas öka med 1 % 2003 och i långsammare takt 2004 och 2005. Sysselsättningen för äldre arbetstagare var 39,7 % och låg mycket nära EU-genomsnittet 2002. Andelen arbetslösa är 10 %, vilket trots en nedgång under 2002 är högre än EU-genomsnittet på 7,7 %. Arbetslösheten förväntas sjunka till 9,5 % under 2003 och minska ytterligare till 9,0 % under 2005. Den är särskilt hög för kvinnor (15 % 2002) och ungdomar (9,6 %). Vuxnas deltagande i utbildning är relativt lågt – 1,2 % av befolkningen i arbetsför ålder, jämfört med EU-genomsnittet på 8,5 %.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Några av den grekiska regeringens främsta mål är att öka arbetskraftsdeltagandet och sysselsättningen (särskilt för kvinnor och ungdomar), att minska den höga arbetslösheten samt att stärka den sociala sammanhållningen och integrationen. Man har fastställt det ambitiösa målet att skapa 300 000 arbetstillfällen och regeringen planerar att skapa 25 000 deltidsarbeten i den offentliga sektorn under 2003. I den nationella handlingsplanen prioriteras förbättring av lika möjligheter, arbetsmiljöfrågor samt vuxnas deltagande i utbildning. De aktiva arbetsmarknadsåtgärderna bör göras effektivare, särskilt genom en omfattande reform med åtgärder och program för den offentliga arbetsförmedlingen (OAED) som utformas i samråd med arbetsmarknadens parter. Ytterligare incitament för att göra arbete lönsamt bör införas i skatte- och pensionssystemen för att främja ökad sysselsättning i den formella ekonomin.

Styrelseformer: Den grekiska regeringen har strävat efter att upprätta ett nära samarbete med arbetsmarknadens parter, och dessa är nu representerade inom den nationella sysselsättningskommittén och deltar således aktivt i planeringen och genomförandet av den nationella handlingsplanen. Lokala och regionala myndigheter är också representerade i kommittén, och förbindelser har upprättats med avseende på den nationella handlingsplanen för integration. Ytterligare insatser bör göras för att se till att arbetsmarknadens parter deltar i ännu större utsträckning i planeringen och utvärderingen av verksamheten. Europeiska socialfonden bidrar i betydande utsträckning till genomförandet av den nationella handlingsplanen, särskilt när det gäller utbildning och jämställdhet.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. När det gäller anpassningsförmåga planeras nya åtgärder som främjar *deltidsarbete*, men det senaste reformpaketet för arbetsmarknaden har endast fått begränsad effekt och omprövas nu. Mångfald när det gäller anställningsformer bör främjas, särskilt för att göra deltidsarbete eller tillfälligt arbete genom bemanningsföretag till ett mer lockande alternativ för både företagen och arbetstagarna. De åtgärder som vidtagits för att främja *livslångt lärande* går i rätt riktning, men det krävs ytterligare insatser för att samordna utbildnings- och arbetsmarknadssystemet och öka deltagandet i livslångt lärande, särskilt för vuxna. Framstegen på *jämställdhetsområdet* är tydliga, men det finns fortfarande stora skillnader mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning och arbetslöshet. Grekland har vidtagit en rad åtgärder som syftar till att öka kvinnors anställbarhet och göra det lättare att förena arbete och familj. I den nationella handlingsplanen behandlas inte utvecklingen sedan 2002, vilket gör det svårt att

bedöma politikens verkan. Att uppnå målen i fråga om utbyggnad av barnomsorgen är fortfarande en utmaning. När det gäller *aktiveringsåtgärder* planeras en övergång från passiva till aktiva åtgärder, men de åtgärder som vidtagits för att minska socialförsäkringsavgifterna har hittills endast fått begränsade effekter. Man bör fokusera mer på att stimulera arbetskraftsutbudet och göra arbete lönsamt. Det krävs ännu större reforminsatser, trots de åtgärder som vidtagits för att påskynda *reformen av den offentliga arbetsförmedlingen* och se till att den förebyggande och individualiserade strategin tillämpas på ett enhetligt sätt. Dessutom bör man minska *företagens administrativa börda* för att främja skapandet av arbetstillfällen.

SPANIEN

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Trots det internationella läget var utvecklingen gynnsam inom den spanska ekonomin under 2002 och under första halvåret 2003, då BNP ökade snabbare än för EU som helhet (2 % under 2002 och enligt prognoser 2,3 % under 2003). Sysselsättningstillväxten är fortfarande hög (1,5 % under 2002 och enligt prognoser 1,7 % under 2003). Sysselsättningsintensiteten ökade 2002 till 58,4 %, samtidigt som arbetslösheten ökade till 11,3 % (prognos för 2003). I båda fallen var ökningarna större för kvinnor. Skillnaderna mellan könen är fortfarande betydande och det finns en tendens till ökad könssegregering mellan olika yrken och sektorer. Sysselsättningsintensiteten för äldre arbetstagare har också ökat med en halv procentenhet till 39,7 %. *Visstidsanställning* är fortfarande mycket vanlig, vilket till en del förklarar det låga deltagandet i utbildning. Däremot är *deltidsarbete* mindre vanligt.

Sysselsättningspolitikens utveckling: De åtgärder som lagts fram innebär generellt att man fortsätter den förda politiken. Att skapa arbetstillfällen och öka arbetskraftsdeltagandet är ett viktigt mål, som ska uppnås främst genom åtgärder som syftar till att göra arbete lönsamt, förbättra kvaliteten i arbetet och höja produktiviteten. Trots den låga sysselsättningsintensiteten har inga nationella mål fastställts. Man arbetar för att motverka visstidsanställning och öka kvinnors och äldre arbetstagares deltagande på arbetsmarknaden. När det gäller att stärka den sociala sammanhållningen och integrationen fokuserar man på aktiva åtgärder för grupper och regioner med särskilda svårigheter. Man har visserligen förstärkt åtgärderna för att öka äldre arbetstagares deltagande på arbetsmarknaden, men strategin vilar i grunden på ekonomiska incitament. Det krävs en utbyggnad av barnomsorgen för att stödja kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. När det gäller att minska regionala skillnader vidtas åtgärder som syftar till att öka den geografiska rörligheten, men boendemarknadens funktionssätt är fortfarande ett hinder. Ytterligare åtgärder behöver vidtas för att integrera det allt större antalet invandrare på arbetsmarknaden.

Styrelseformer: Sysselsättningspolitiken avser både autonoma regioner och kommuner. Detta leder till en komplex samordningsprocess, och en särskilt viktig utmaning i detta avseende är att avsluta arbetet med informationssystemet. Samråd har skett med en rad olika parter i samband med utarbetandet av den nationella handlingsplanen, men man har efterlyst en mer systematisk process för uppföljning och utarbetande. Den nationella handlingsplanen innehåller detaljerad budgetinformation för de olika riktlinjerna. Den totala budgeten ökade 2003 med 9,5 % jämfört med 2002. Det har påpekats att Europeiska socialfonden bidrar till verksamheten, men ingen redovisning ges av resursanvändning och resultat.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Åtgärder för att *hantera förändringar och främja anpassningsförmågan* är starkt beroende av avtal mellan offentliga förvaltningar och arbetsmarknadens parter och av incitament för att främja varaktig anställning. Trots de stora insatser som gjorts under de senaste åren har man endast i ytterst begränsad utsträckning lyckats minska andelen visstidsanställda. Mångfald när det gäller anställningsformer bör främjas, särskilt för att göra deltidsarbete eller tillfälligt arbete genom bemanningsföretag till ett mer lockande alternativ för både företagen och arbetstagarna. *Jämställdhetsarbetet* har förts framåt genom att man fortsatt de åtgärder som vidtagits under tidigare år och anslagit betydligt större budgetmedel. En betydande utbyggnad av barnomsorgen för barn under tre år är planerad, men omsorgen när det gäller barn över tre år och andra familjemedlemmar behandlas inte i den nationella handlingsplanen. *Regionala skillnader* i fråga om sysselsättning och arbetslöshet har minskat något under 2002, men det

verkar inte som om några nya instrument införs för att behandla detta problem ytterligare. Vissa har noterats i samband med *moderniseringen av den offentliga arbetsförmedlingen*. Man har dock inte avslutat arbetet med det statistiska övervakningssystemet enligt den nationella handlingsplanen 2001. Dessutom bör tillgången till aktiva arbetsmarknadsåtgärder vidgas till att omfatta även mindre gynnade personer (särskilt ungdomar och invandrare), samtidigt som incitament införs för att förbättra tillgången till utbildning.

FRANKRIKE

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Såväl ekonomin som arbetsmarknadsläget försämrades betydligt under perioden 2002–2003. Den ekonomiska tillväxten minskade till 1,2 % av BNP 2002 och kommer enligt prognoserna att minska till 0,1 % 2003. Arbetsmarknadens anpassning till den långvariga ekonomiska nedgången har lett till en kraftig dämpning av sysselsättningstillväxten (0,7 %) 2002 och till negativ sysselsättningstillväxt (-0,2 % enligt prognoser) för 2003. Samtidigt ökade arbetslösheten med 0,3 % till 8,8 % under 2002 och kommer enligt prognoserna att öka till 9,4 % under 2003. Sysselsättningsintensiteten är 63 % (2002), men tyngdpunkten ligger på åldersgruppen 25–54 år (79,5 %), snarare än åldersgruppen 15–24 år (30,1 %) eller 55–64 år (34,8 %). Deltagandet i utbildning är endast 2,7 % – långt under EU-genomsnittet på 8,5 %.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Den franska nationella handlingsplanen har ett ganska välbalanserat tillvägagångssätt när det gäller att öka sysselsättningsintensiteten, kvaliteten i arbetet och produktiviteten och främja social integration enligt de mål som fastställts för återstoden av regeringens mandatperiod (2003–2006). Handlingsplanen innehåller flera politiska riktlinjer som trots att de är beroende av ekonomisk tillväxt kommer att göra policymixen mer balanserad. Politiken inriktas bland annat på en mer allmän tillämpning av sänkta socialförsäkringsavgifter för företag, främjande av arbetskraftsdeltagandet genom att arbete görs mer lönsamt och aktiveringsåtgärder vidtas för arbetslösa och för personer som står utanför arbetskraften samt ytterligare insatser för att hantera förändringar och ökade investeringar i mänskliga resurser. Den roll som arbetsmarknadens parter har när det gäller att genomföra reformer – särskilt när det gäller livslångt lärande, jämställdhet, bidragssystem och modernisering av arbetsorganisation – kommer att öka. Strategier för ett aktivt åldrande kommer att stärkas på grundval av den pensionsreform som genomfördes nyligen.

Styrelseformer: Att förbättra styrningen av sysselsättningspolitiken ingår i en vidare institutionell reform och delegering av ansvaret för vissa arbetsmarknadsåtgärder (jfr yrkesutbildning) till regional nivå. Dessa insatser har också nära anknytning till den nylanserade och pågående reformen av den sociala dialogen. Den nya sysselsättningsbudgeten präglas av större öppenhet och insyn, eftersom de ekonomiska anslagen för alla viktiga politiska åtgärder anges. I den nationella handlingsplanen behandlas kopplingen mellan det nuvarande stödet från Europeiska socialfonden och sysselsättningsriktlinjerna, med tonvikt lagd vid förebyggande verksamhet och utveckling av humankapital.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Det politiska gensvaret när det gäller *förebyggande verksamhet och aktiveringsåtgärder* avspeglas i utvidgade personaliserade vägledningsprogram för arbetslösa, aktivering av inkomststödprogram och en översyn av arbetslöshetsförmåner. *Livslångt lärande* behandlas i ett viktigt avtal mellan arbetsmarknadens parter om individens rätt till yrkesutbildning, och det är viktigt att se till att lågutbildade arbetstagare och anställda inom små och medelstora företag får ökad tillgång till utbildning. *Arbetskraftsutbud och aktivt åldrande* förväntas öka genom höjd pensionsålder, begränsning av möjligheterna till tidig pensionering och åtgärder för att uppmuntra äldre arbetstagare att fortsätta arbeta. *Socialt partnerskap* främjas och arbetsmarknadens parter uppmanas att förhandla fram avtal om åtföljande åtgärder vid ekonomiska omstruktureringar samt avtal om jämställdhet i arbetslivet. Dessutom bör Frankrike överväga hur man ska motverka *segmenteringen på arbetsmarknaden* genom att främja visstidsanställdas övergång till fast anställning. *Ungdomars* och *invandrares* svaga ställning på arbetsmarknaden behöver ägnas stor uppmärksamhet. Man bör försöka se till att färre *hoppar av skolan* och göra det lättare för ungdomar att få *lärlingsplatser*.

IRLAND

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Irland hade återigen den högsta reala BNP-tillväxten (6,8 %) av EU-medlemsstaterna 2002, men tillväxttakten har dämpats betydligt på grund av det försämrade ekonomiska världsläget. Detta avspeglas i en BNP-tillväxt på blygsamma 0,1 %. Ekonomin förväntas vara relativt svag under 2003 och sedan stärkas något 2004. Sysselsättningen fortsatte att öka med 1,4 % under 2002, jämfört med 2,9 % under 2001.Ökningen skedde främst inom den offentliga sektorn. Den totala sysselsättningsintensiteten var 65,3 %. Kvinnors sysselsättning var 55,4 % (jämfört med EU-genomsnittet på 55,6 %) och mäns 75,2 % (med ett EU-genomsnitt på 72,8 %). För äldre arbetstagare var siffran 48,1 % (jämfört med ett EU-genomsnitt på 40,1 %). Arbetslösheten ökade från 3,9 % till 4,4 % och långtidsarbetslösheten steg till 1,3 %. Arbetsproduktivitetens tillväxt (både per capita och per timme) ökade betydligt till 4,6 % och den reala arbetsenhetskostnaden – som hade ökat något under 2001 – minskade med -3,6 %, vilket är den största minskningen i EU.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Irland står inför en dubbel utmaning – dels att öka arbetskraftsdeltagandet och minska andelen arbetslösa, dels att se till att de som nyligen blivit arbetslösa inte går in i långtidsarbetslöshet. Att utvidga ”totalinsatsprocessen” (*'full engagement' process*) till att omfatta alla arbetslösa när de varit arbetslösa i sex månader är ett viktigt steg som betonar aktiveringsåtgärdernas betydelse. Det finns också en rad sysselsättningsprogram avsedda för dem som drabbats av social utestängning, särskilt utsatta grupper och fattiga områden. Nationella mål har fastställts för att öka sysselsättningen bland kvinnor och inom utsatta grupper. Irland arbetar på en rad olika områden för att förbättra kvalitet i arbetet och öka produktiviteten. På arbetsmiljöområdet har man åstadkommit en tydlig minskning av antalet allvarliga olyckor och dödsolyckor. Forskning och utveckling har prioriterats när det gäller investeringar. En expertgrupp för framtidens kompetensbehov har utarbetat en rad rapporter som behandlar framväxande kompetensklyftor och rekommenderar en strategi för att åtgärda problemet. Detta har lett till ökade investeringar, inbegripet i datautbildning. Den nationella handlingsplanen innehåller dock ingen ordentlig redovisning av konsekvenserna.

Styrelseformer: Det sociala partnerskapet är fortfarande starkt i Irland, men den senaste ekonomiska nedgången har ökat trycket på partnerskapsprocessen. Medvetenheten om den europeiska sysselsättningsstrategin är låg bland allmänheten. Förutom när det gäller Europeiska socialfonden tillhandahålls ytterst litet information om ekonomiska anslag till stöd för sysselsättningsriktlinjerna.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med de flesta av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Goda resultat har uppnåtts när det gäller att komma till rätta med *regionala obalanser*. Skillnaderna i fråga om arbetslöshet har nu minskat till drygt 1 procentenhet mellan de två regionerna och man har uppnått goda resultat genom att styra investeringar och bidrag till den fattigare regionen. Den nya nationella strategin för regional utveckling innehåller strategiska ramar för en 20-årsperiod för att främja en jämnare utveckling mellan regionerna. Man har uppnått en betydande ökning av deltagandet i *livslångt lärande* och påbörjat initiativ för företagsintern utbildning. Trots det stora antalet initiativ och åtgärder som finns på detta område är det svårt att upptäcka någon övergripande enhetlig ram. Vissa mål behandlas, men ytterst liten information ges om uppnådda resultat. En rad åtgärder vidtas i fråga om *jämställdhet*, och Irland avser att utarbeta en femårig nationell kvinnostrategi. Segregeringen på arbetsmarknaden och löneskillnaderna mellan könen (19 % 2000) är dock fortfarande

betydande och inga mål har fastställts på detta område. Vissa resultat har uppnåtts i fråga om barnomsorgen, men det begränsade utbudet och de höga avgifterna är fortfarande ett problem. Ytterligare framsteg har gjorts när det gäller att se till att låginkomsttagare kommer undan skattenätet, men inte i fråga om särbeskattning.

ITALIEN

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: BNP ökade med endast 0,4 % under 2002, och prognosen för 2003 är högst 0,3 %. Ökningen av antalet arbetstillfällen var tillfredsställande 2002 (+1,1 %), men dämpades under 2003 (+0,8 % enligt prognosen). Sysselsättningsintensiteten nådde för första gången nivån 55 % under 2002 (55,5 %), men är fortfarande bland de lägsta i EU:s 15 medlemsstater. Kvinnors sysselsättning ökar, men är fortfarande låg (42 %). Sysselsättningen för äldre arbetstagare ökade också marginellt, men ligger kvar på en mycket låg nivå (28,9 %). Arbetslösheten minskade ytterligare 2002 till 9,0 % och kommer enligt prognosen att minska marginellt till 8,8 % under 2003. Ungdomsarbetslösheten är fortfarande ett problem (9,7 % 2002 jämfört med ett EU-genomsnitt på 7,2 %) och det gäller även långtidsarbetslösheten (5,3 %) och arbetslösheten bland kvinnor (12,2 %). Det finns fortfarande stora geografiska obalanser, trots att utvecklingen i detta avseende varit positiv den senaste tiden.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Den nationella handlingsplanen 2003 bekräftar följande mål för 2005: en total sysselsättningsintensitet på 58,5 % för hela befolkningen, 46 % för kvinnor och 40 % för äldre. Dessa mål ska uppnås genom reformer som skapar ökad flexibilitet i fråga om anställningsavtal och arbetstidens förläggning samt reformer av utbildnings- och pensionssystemen. Ytterligare två reformer som är på väg (avseende arbetslöshetsförmånernas storlek och utbetalningsperiod samt skattesatser på arbetsinkomster) torde också leda till ökat arbetskraftsutbud genom att de gör arbete till ett mer lockande alternativ. Reformerna har lett till ökad flexibilitet på arbetsmarknaden i syfte att förbättra dess effektivitet, men åtgärder måste vidtas när det gäller frågan om segmentering mellan olika typer av avtal och sektorer samt risken för könssegregering. För södra delen av landet bekräftar den nationella handlingsplanen de mål som fastställs i gemenskapens stödramar 2000-2006: att ha uppnått en tillväxt över EU-genomsnittet senast i mitten av årtiondet och en sysselsättningsintensitet på cirka 60 % senast 2010. Detta ska ske genom ökad flexibilitet och öppenhet på arbetsmarknaden, vilket också indirekt bör främja att arbetstagare som redan är verksamma inom den informella ekonomin träder fram. Fortbildning och livslångt lärande är områden som sannolikt kommer att få välbehövlig draghjälp av den nya yrkesövergripande fond som skapades 2004 och som kommer att förvaltas av arbetsmarknadens parter.

Styrelseformer: Det har funnits ett starkt engagemang bland regionerna, som deltar i utarbetandet av politiska åtgärder och förvaltningen av den offentliga arbetsförmedlingen och Europeiska socialfonden inom sina respektive geografiska gränser. Arbetsmarknadens parter har inte kunnat engagera sig lika starkt på grund av brist på samförstånd mellan de 37 olika medlemsorganisationerna. Bidraget från Europeiska socialfonden är särskilt viktigt för regionerna, eftersom detta bidrag för dem är det främsta finansieringsinstrumentet för att vidta aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Som svar på rekommendationen om *anpassningsförmåga* har lagstiftning om flexibilitet antagits. Man bör sträva efter att motverka segmenteringen av arbetsmarknaden mellan visstidsanställning och fast anställning. Rekommendationen om *arbetskraftsutbud och aktivt åldrande* har beaktats genom den pensionsreform som nyligen genomfördes. Man bör införa adekvata incitament för att få arbetstagare att stanna kvar längre i arbetslivet (inbegripet deltidsarbete). När det gäller utbyggnaden av barnomsorgen har framstegen varit begränsade. När det gäller *livslångt lärande* skulle de ytterligare anslag som aviserats räcka långt för att åtgärda de nuvarande bristerna. Utbildningsreformerna bör bidra till att förebygga att ungdomar hoppar av skolan

och bör leda till att den högre utbildningen anpassas till behoven på arbetsmarknaden. När det gäller de *instanser som ansvarar för genomförandet* har framstegen också varit ojämna – den offentliga arbetsförmedlingen har förstärkts (dock med mindre verkan i södra Italien), men man har ännu inte infört ett datoriserat nationellt uppgiftssystem. Arbetslöshetsförsäkringens och de aktiva arbetsmarknadsåtgärdernas täckningsgrad och effektivitet bör höjas, särskilt i södra Italien. När det gäller *skapande av arbetstillfällen* visar resultatindikatorerna att förbättringar har skett, men nettoresultatet av de incitament som gäller södra Italien är oklart. Det verkar dock troligt att insatserna har stött omvandlingen av odeklarerat arbete till reguljärt arbete. Förekomsten av odeklarerat arbete bör minska ytterligare om man får bort de negativa incitamenten i skattesystemet och förbättrar kapaciteten när det gäller att kontrollera efterlevnaden.

LUXEMBURG

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Den svaga ekonomiska konjunkturen under 2002 har påverkat arbetsmarknaden – BNP-tillväxten har dämpats betydligt (+1,3 % 2002 jämfört med +8,9 % 2000) och arbetslösheten har ökat för första gången sedan 1998 (2,8 % av arbetskraften 2002 och enligt prognosen 3,7 % 2003), medan sysselsättningstillväxten skett i långsammare takt (+3,2 % 2002 och +5,6 % 2001). Den totala sysselsättningsintensiteten har ökat något (63,7 % 2002, dvs. +0,6 %) och kvinnors sysselsättning följer samma tendens (51,6 % 2002, jämfört med 50,9 % 2001). Sysselsättningen för äldre arbetstagare har ökat, men ligger fortfarande på en låg nivå (28,3 % 2002 och 25,6 % 2001).

Sysselsättningspolitikens utveckling: Sammanfattningsvis kan sägas att den nationella handlingsplanen anger en rad påbörjade och planerade åtgärder, men att den egentligen innehåller ganska få kvantifierade mål för de åtgärder som behandlas. Den nationella handlingsplanen är inriktad på att öka kvinnors sysselsättning, stärka insatserna för integration genom arbete och fortsätta utbildningsreformerna. När det gäller problemet med den låga sysselsättningen bland äldre arbetstagare har man hittills endast börjat undersöka orsakerna. Även om det i huvudsak gäller friktionsarbetslöshet fortsätter man att främja skapandet av nya arbetstillfällen, antingen genom att bättre ta till vara sociala initiativ som skapar sysselsättning eller genom att främja företagandet. Åtgärder för att öka kvaliteten i arbetet och arbetsproduktiviteten vilket ingår i strävan att göra det lättare att kombinera arbete och familj eller förlänga lagbestämmelser om arbetsorganisation bör utnyttjas bättre, särskilt när det gäller äldre arbetstagare.

Styrelseformer: En trepartskommitté (regering-arbetsgivare-arbetstagare) har godkänt den nationella handlingsplanen och observationsorganet ORPE (*Observatoire des relations professionnelles et de l'emploi*) följer upp genomförandet av handlingsplanen. Arbetsmarknadens parter har också en viktig oberoende roll som initiativtagare, både tillsammans (deltid, distansarbete) och var och en för sig. Samarbetet verkar öka mellan olika privata och offentliga sysselsättnings- och utbildningsorgan i Luxemburg. De ministerier som berörs mest av den nationella handlingsplanen (arbete, jämställdhet, utbildning) finns också bland de instanser som ansvarar för genomförandet av mål 3-programmet och Equal-programmet.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Man försöker öka kvaliteten i utbildningen särskilt genom nya åtgärder riktade till ungdomar utan kvalifikationer och genom att underlätta individers tillträde till fortbildning. Den utvärdering av den övergripande strategin som aviseras i den nationella handlingsplanen 2002, bör göra det möjligt att öka samstämmigheten mellan systemen för allmän och yrkesinriktad utbildning. Några övergripande strukturella åtgärder har ännu inte utarbetats, åtminstone inte i den privata sektorn, för att åtgärda den låga sysselsättningsintensiteten bland *äldre arbetstagare.* Det kan dock noteras att man lagt fram ett förslag för att avskaffa systemet med förhandsansökan för personer som får livränta eller ålderspension men som skulle vilja arbeta. Man har ännu inte utvärderat effekterna av de lagbestämmelser som antogs 2002 för att få arbetstagare att stanna kvar längre i arbetslivet och för att reformera systemet för invaliditetsförmåner och återanpassning. Den ökade *sysselsättningen bland kvinnor* stöds av åtgärder som syftar till att göra det lättare att kombinera arbete och familj och att komma tillbaka på arbetsmarknaden samt till att göra förvärvsarbete till ett mer lockande alternativ för kvinnor. Arbetsorienterade lösningar bör också utarbetas för människor som får invaliditetsförmåner, men som faktiskt

kan arbeta. Man bör stödja *nystartade* företag och främja företagarutbildning i syfte att *diversifiera företagsstrukturen* och stimulera alternativa källor till nya arbetstillfällen.

NEDERLÄNDERNA

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: BNP-tillväxten förväntas bli negativ 2003. Prognosen lyder på -0,9 %, vilket är det sämsta resultatet i EU och avspeglar den fortsatta ekonomiska nedgången. Den reala enhetsarbetskostnaden nådde sin högsta nivå 2003 – vilket ledde till kraftigt försvagad konkurrenskraft – och förväntas minska från och med 2004. Arbetslösheten har ökat snabbt sedan slutet av 2001. När det gäller sysselsättningsintensiteten för kvinnor och män uppnår man med god marginal Lissabonmålen, men sysselsättningen för etniska minoriteter är mycket lägre. När det gäller äldre arbetstagare har sysselsättningen ökat och är nu högre än genomsnittet för EU.

Sysselsättningspolitikens utveckling: I den nationella handlingsplanen beskrivs de huvudsakliga utmaningarna i ett treårsperspektiv. Man har tillämpat ett starkt strategiskt tillvägagångssätt när det gäller målen ”full sysselsättning” och”stärkt social sammanhållning”, men målet ”förbättrad kvalitet och produktivitet” behandlas inte tillräckligt utförligt. För att man ska kunna följa principen att ”alla som kan arbeta ska arbeta” förefaller det dock mycket viktigt att göra mer genomtänkta investeringar i människor och starka investeringar i kapital och innovation. Ambitiösa nationella mål har fastställts för etniska minoriteters och kvinnors arbetskraftsdeltagande. Ungdomsarbetslösheten ska inte vara mer än dubbelt så stor som arbetslösheten inom befolkningen som helhet. Ändrade skatteregler leder till att förekomsten av arbetslöshetsfällor minskar, men kan inte åtgärda problemet helt. Socialförsäkringsreformerna har inriktats på att minska det utbredda bidragsberoendet – cirka 8 % av arbetskraften är arbetslös eller får socialbidrag, medan cirka 13 % får invaliditetsförmåner. De skatteregler som gynnar tidig pensionering måste bort, men exakt hur detta ska ske bör diskuteras med arbetsmarknadens parter. Invandringspolitiken är restriktiv, eftersom man inte anser att invandring är ett lämpligt sätt att motverka befolkningens åldrande. Tillämpningen av en övergripande strategi i fråga om vuxna har varit oroväckande svagt (78 % uppfyller inte målen och 25 % går in i långtidsarbetslöshet). Statistiken över de förmedlade platsernas varaktighet tyder också på att aktiveringsåtgärdernas kvalitet måste förbättras.

Styrelseformer: Det nyligen slutna avtalet om frysta avtalslöner bekräftar det sociala partnerskapets starka roll. Även när det gäller självreglering av arbetsmarknadens parter har framstegen varit stora. Program för återintegrering läggs ut på entreprenad till privata företag på grundval av resultaten. Dessa företag har hittills haft svårt att uppnå de fastställda målen och att möta efterfrågan på program för människor som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Den offentliga arbetsförmedlingens roll är numera bara att förmedla platser till dem som nyligen blivit arbetslösa. Kommunerna har fått fullt ekonomiskt ansvar och har därmed blivit nyckelaktörer när det gäller aktiveringsåtgärder. Finanseringssystemet innebär att kommunerna har ett starkt intresse av att se till att så många bidragstagare som möjligt får ett arbete så snabbt som möjligt, vilket kan ske på bekostnad av de förmedlade platsernas varaktighet. Den nationella handlingsplanen innehåller ganska lite information om budgetanslag för politiska åtgärder. Nedskärningarna i den nationella budgeten kan leda till ett bättre utnyttjande av de 1,8 miljarder euro som Europeiska socialfonden tillhandahåller.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Som svar på den nya rekommendationen om *livslångt lärande* anges i den nationella handlingsplanen vissa åtgärder som syftar till att förebygga att lågutbildade arbetstagare driver bort från arbetsmarknaden, dock utan någon indikation på de förväntade resultaten. När det gäller uppmaningen att även använda omskolning och utbildning som ett sätt att komma till rätta med arbetslösheten, har adekvata åtgärder ännu inte vidtagits. När det gäller att vidta lämpliga

åtgärder med avseende på rekommendationen att minska *löneskillnaderna mellan könen* (21 %), måste insatserna för att motverka könssegregeringen på arbetsmarknaden kompletteras med åtgärder som syftar till att få fler kvinnor att arbeta heltid. I linje med rekommendationen *att göra arbete lönsamt* kan de gränser som införts för kommunerna (från och med 2004) när det gäller att tillhandahålla kompletterande inkomststöd bidra till att ytterligare minska förekomsten av arbetslöshetsfällor. Den planerade reformen av invaliditetsförmånerna verkar vara tillräcklig för att minska inflödet, i kombination med en mekanism som likt ”piskan och moroten” ger arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren ett gemensamt intresse av ett snabbt återinträde på arbetsplatsen, om så är möjligt. Ytterligare uppmärksamhet har ägnats aktivering av personer som får invaliditetsförmåner och det faktum att etniska minoriteter och (unga) kvinnor är överrepresenterade inom denna grupp bidragstagare, men det är oklart vilka de förväntade resultaten är när det gäller utflödet. Dessutom behövs åtgärder för att utveckla ett heltäckande system för att främja *aktivt åldrande* och skapa negativa incitament för tidig pensionering. Man bör sträva efter att *stärka den förebyggande verksamheten och aktiva åtgärder för vuxna* samt underlätta *integrationen av minoriteter och utländska medborgare både i skolsystemet och på arbetsmarknaden.*

ÖSTERRIKE

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: BNP-tillväxten var 1,4 % 2002 och förväntas minska till 0,9 % 2003. Arbetslösheten ökade 2002 till 4,3 % och förväntas öka ytterligare något till 4,5 % 2003. Långtidsarbetslösheten minskade dock till 0,8 %. Ungdomsarbetslösheten ökade till 3,7 % 2002 och fortsätter att öka, men är ändå bland de lägsta i EU. Den totala sysselsättningstillväxten 2002 var -0,4 %, men sysselsättningsintensiteten ökade till 69,3 %. Mäns sysselsättning minskade återigen (75,7 %), medan kvinnors sysselsättning ökade kraftigt (63,1 %), främst på grund av deltidsarbete. Sysselsättningen för äldre arbetstagare (55–64 år) ökade till 30,0 % 2002.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Den österrikiska regeringen har fastställt som nationellt mål att öka kvinnors sysselsättning till 65 % 2005. För att möta Österrikes största utmaning – att öka arbetskraftsdeltagandet bland äldre arbetstagare – har parlamentet beslutat om ett reformpaket och en rad åtgärder, exempelvis sänkta socialförsäkringsavgifter och mer balanserade regler för tidig pensionering. Man planerar också att stärka rätten att arbeta deltid. Åtgärder vidtas för att få fler att starta eget företag och för att utarbeta en aktiv arbetsmarknadspolitik. För att stärka den ekonomiska basen och använda arbetskraftspotentialen på bästa sätt anser regeringen att det är mycket viktigt att successivt öka FoU-verksamhetens andel av BNP från 1,95 % 2002 till 3 % 2010. När det gäller att förbättra kvalitet i arbetet och produktivitet fokuserar man på åtgärder som främjar livslångt lärande, flexibilitet och trygghet i arbetet, bättre hälso- och säkerhetsskydd, kampen mot diskriminering, förbättrad arbetsorganisation samt balansen mellan arbete och fritid. De åtgärder som ska vidtas för att genomföra detta mål är dock mycket allmänt hållna i den nationella handlingsplanen. När det gäller att stärka den sociala sammanhållningen och integrationen hänvisar den nationella handlingsplanen i allt väsentligt till den nationella handlingsplanen om integration. Med ett fåtal undantag har perspektiven på medellång sikt för de politiska åtgärderna inte behandlats i tillräckligt stor utsträckning.

Styrelseformer: Alla viktiga aktörer (olika ministerier, arbetsmarknadens parter, delstater, regioner, vissa icke-statliga organisationer) har deltagit i utarbetandet av den nationella handlingsplanen. När det gäller utarbetandet av sysselsättningspolitiska åtgärder har arbetsmarknadens parter traditionellt haft en viktig roll som går utöver frågor som rör den nationella handlingsplanen. I Österrike används Europeiska socialfonden särskilt för att återintegrera mindre gynnade grupper på arbetsmarknaden och dess bidrag utgjorde cirka en sjättedel av den årliga budgeten för aktiva arbetsmarknadsåtgärder 2002.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. En rad åtgärder syftar till att främja livslångt lärande, exempelvis en pakt för ungdomar och utbildning som slöts 2002 mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Man genomför nu en övergripande strategi enligt det gällande regeringsprogrammet. Viktiga åtgärder genomförs när det gäller pensionsreformer, den aktiva arbetsmarknadspolitiken och subventioner av arbetskostnader. Att öka arbetskraftsdeltagande bland äldre arbetstagare är ett långsiktigt mål, och det faktum att sysselsättningen för personer i åldersgruppen 55–64 år ökade med 1,4 procentenheter mellan 2001 och 2002 är ett gott tecken. En rad intressanta projekt genomförs på *jämställdhetsområdet*, men mål har fastställts enbart för att öka kvinnors sysselsättning. Löneskillnaderna mellan könen tenderar att öka. Barnomsorgen har inte byggts ut i tillräckligt stor utsträckning för att möta efterfrågan. Resultaten av de första utvärderingarna är blandade när det gäller barnomsorgsbidragets kvalitativa och kvantitativa effekter på kvinnors sysselsättning. Dessutom behövs åtgärder för att övervaka och komplettera de reformer som

genomförts den senaste tiden för att underlätta yrkesmässig rörlighet och för att minska indirekta arbetskostnader för låginkomsttagare.

PORTUGAL

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: BNP-tillväxten har minskat sedan 1998 (4,6 %). Under 2002 var tillväxten endast 0,4 % och negativ tillväxt förväntas 2003. Produktiviteten är fortfarande bland de lägsta i EU (62,6 % av EU-genomsnittet). Man har sedan 1998 uppnått goda resultat i förhållande till de sysselsättningsmål som fastställdes i Lissabon, men utvecklingen vände 2002. Det är dock bara målet för den totala sysselsättningen 2010 som ännu inte uppnåtts (68,2 % 2002, vilket icke desto mindre är mer än målet för 2005). Arbetslösheten har ökat betydligt från 4,1 % 2001 till 6,3 % under tredje kvartalet 2003, och är högre bland kvinnor än bland män. För första gången sedan 1997 ökade antalet långtidsarbetslösa 2002.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Tillvägagångssättet i fråga om de tre strategiska målen är relativt balanserat och behandlar såväl efterfrågesidan som utbudssidan. Myndigheterna ska genomföra reformer som syftar till att utveckla företagarsstrukturen, som fortfarande kännetecknas av arbetsintensiva mikroföretag som har svårt att omstrukturera och införa innovationer. Regeringen har mött dessa utmaningar främst genom program som omfattar i huvudsak ekonomiska åtgärder, men som har en grundläggande roll när det gäller att omstrukturera ekonomin och skapa förutsättningar för skapande av kvalificerade arbetstillfällen. Trots de framsteg som gjorts sedan 1997 har sysselsättningen i tjänstesektorn fortfarande stor utvecklingspotential. Man fokuserar starkt på strategin för livslångt lärande, som har en avgörande roll när det gäller att åtgärda de allvarliga brister som finns när det gäller utbildning och kvalifikationsnivåer, bland annat den stora andelen ungdomar som hoppar av skolan. Genomförandet av strategin för livslångt lärande har dock ännu inte kommit igång ordentligt och det krävs bättre övervakningsmekanismer. Samordningen med strategin för integration och med den nationella handlingsplanen för jämställdhet har förbättrats. Större tonvikt måste läggas vid förvaltnings-, styr- och utvärderingssystem för att man ska kunna uppnå målen och göra adekvata bedömningar av sysselsättningspolitiska åtgärder.

Styrelseformer: Det krävs en nära samordning mellan sysselsättningspolitiken och den ekonomiska politiken. Man måste införa effektiva system för genomförandet och strukturer på regional och lokal nivå samt säkerställa adekvat finansiering. Tonvikten bör inte bara ligga på regeringen, och man bör se till att arbetsmarknadens parter och det civila samhället bidrar aktivt till genomförandet av den nationella handlingsplanen.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. När det gäller *livslångt lärande* antogs en övergripande strategi 2001. De initiativ som tagits den senaste tiden för att införa nya grundläggande lagar på utbildningsområdet bidrar också positivt till de rättsliga ramarna för livslångt lärande. Det finns dock envist kvarhängande negativa indikatorer som visar behovet av förbättringar när det gäller genomförandet av strategin. Det krävs snabba åtgärder för att minska andelen ungdomar som hoppar av skolan och skapa ett mer högkvalitativt utbildningssystem som i högre grad kan tillgodose arbetsmarknadens behov. När det gäller *jämställdhet* byggs omsorgen ut och framsteg har gjorts särskilt när det gäller barnomsorgen. Efterfrågan är dock fortfarande större än utbudet. Konkreta åtgärder måste vidtas för att komma till rätta med löneskillnaderna mellan könen i den privata sektorn och den starka könssegregeringen på arbetsmarknaden. Mainstreaming av jämställdhetspolitiken bör utvecklas ytterligare genom den nationella handlingsplanen. När det gäller *socialt partnerskap* träder en ny arbetsrätt i kraft 2003. Den nya lagstiftningen, som behandlats vid ett omfattande samråd med arbetsmarknadens parter, innebär bland annat att de administrativa och rättsliga ramarna förenklas och att gränser införs för användningen av avtal

om visstidsanställning. Regeringen lade 2003 fram ett förslag om ett ”samhällskontrakt” för konkurrenskraft och sysselsättning, som bygger på tidigare avtal från 2001. För att uppfylla förväntningarna måste de insatser som gjorts under förhandlingsfasen åtföljas av genomförandemekanismer av samma kaliber.

FINLAND

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: BNP ökade med 2,2 % 2002 och BNP-ökningen förväntas i år stanna på 1,5 %. Trots den långsamma ekonomiska tillväxten har sysselsättningen varit oväntat hög. Den totala sysselsättningsintensiteten på 68,1 % var högre än EU-målet för 2005. Kvinnors sysselsättning var 66,2 %, vilket var högre än Lissabonmålet för 2010. Sysselsättningen för åldersgruppen 55–64 år ökade till 47,8 %. Denna andel är högre än EU-genomsnittet, men når inte upp till EU-målet på 50 %. Arbetslösheten var fortsatt hög och låg på 9,1 % för både kvinnor och män 2002. Den förväntas öka till 9,3 % i år.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Den finska sysselsättningsstrategin är inriktad på att öka sysselsättningsintensiteten och minska den strukturella arbetslösheten i syfte att motverka det problem som den krympande arbetskraften innebär på medellång sikt. Denna politik stöds av åtgärder som syftar till att förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och till att stärka den sociala integrationen. Regeringens mål är att öka sysselsättningen med minst 100 000 personer senast i slutet av valperioden 2007. Det långsiktiga målet är att uppnå en sysselsättningsintensitet på 75 % i slutet av följande valperiod 2011. Syftet är att öka arbetskraftsdeltagandet i alla regioner och inom alla åldersgrupper, särskilt bland äldre, där potentialen för sysselsättningstillväxt är som störst. Arbetslösheten ska minska till 5 %. Regeringen planerar att öka arbetskraftsinvandringen. Om den ekonomiska tillväxten fortsätter i samma blygsamma takt, kommer det på grund av den demografiska situationen dock att bli svårt att uppnå det mål på 70 % som fastställts för den totala sysselsättningen 2010.

Styrelseformer: Den nationella handlingsplanen har utarbetats genom ett trepartssamarbete, och regionala organ har också deltagit i arbetet. Huvudpunkterna i den nationella handlingsplanen har diskuterats inom riksdagens arbetsmarknads- och jämställdhetsutskott. Det finns dock fortfarande utrymme för förbättringar för att se till att alla relevanta aktörer deltar aktivt i utarbetandet av nationella handlingsplaner. Den nationella handlingsplanen innehåller vissa ekonomiska uppgifter. Enligt budgetförslaget för 2004 ska anslagen öka med 8 % när det gäller genomförandet av den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Europeiska socialfondens stöd till den nationella handlingsplanen har behandlats riktlinje för riktlinje.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med de flesta av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Ett sysselsättningspolitiskt program har inletts i samarbete med arbetsmarknadens parter för att *förbättra arbetsmarknadsprogrammens effektivitet och bidra till att skapa ett adekvat arbetskraftsutbud*. I Finland är man väl medveten om att man måste öka aktiveringsgraden för att få ned den strukturella arbetslösheten. Deltagandet i aktiva arbetsmarknadsåtgärder ska därför öka till 30 % under perioden 2003-2007. Enligt strategin för *aktivt åldrande* är syftet att se till att människor fortsätter att arbeta två eller tre år längre än vad som är fallet idag. I regeringens skattepolitik ingår att *göra det lönsamt att ta ett arbete och att anställa personal* samt att främja skapandet av arbetstillfällen för låginkomsttagare. Syftet är att minska beskattningen med minst 1,120 miljarder euro under valperioden. Skattesänkningarna 2003 kommer att uppgå till totalt 792 miljoner euro. Under 2002 var skattesatsen för låginkomsttagare 40,4 %, vilket är 0,6 procentenheter lägre än 2001 men fortfarande över EU-genomsnittet på 37,8 %. Trots de insatser som gjorts finns det ingen betydande utvecklingstendens i riktning mot *minskad könssegregering eller mindre löneskillnader*. Det krävs ett mer strategiskt långsiktigt angreppssätt. Dessutom måste Finland fortsätta arbetet för att öka tillgången till utbildning för lågutbildade och överväga hur man kan minska

förekomsten av arbetslöshetsfällor och sänka arbetskostnaderna när det gäller låginkomsttagare.

SVERIGE

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Den ekonomiska nedgången fortsatte under 2002 (med en tillväxttakt på 0,9 % respektive 1,9 %), och sysselsättningstillväxten var negativ för första gången på fem år. Sysselsättningsintensiteten minskade från 74,1 % till 73,6 %. Det berodde främst på att mäns sysselsättning minskade med 0,8 %, medan kvinnors sysselsättning låg kvar på 72,2 %. Positivt är dock att sysselsättningen bland äldre arbetstagare har ökat från 66,8 % till 68 %. Trots att sysselsättningen minskat något har man med god marginal uppnått Lissabonmålen, och arbetslösheten har ligger kvar på 4,9 %. Ungdomsarbetslösheten har dock ökat något, från 5,9 % till 6,4 %. Långtidsarbetslösheten på endast 1 % är bland de lägsta i EU.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Sverige prioritierar full sysselsättning högst, dvs. målet 80 % sysselsatta i åldersgruppen 20–64 år. Man kommer dock inte att ha uppnått detta förrän efter 2004. För att uppnå målet vidtas åtgärder för att få fler människor att arbeta högre upp i åldrarna, öka sysselsättningen bland invandrare och – vilket är den största utmaningen på arbetsmarknaden – få ned antalet långtidssjukskrivna, varav 65 % är kvinnor som arbetar främst inom den offentliga sektorn. Den stora andelen sjukskrivna rimmar illa med de övriga indikationerna som tyder på ett gott arbetsklimat med välutvecklade mekanismer för fortbildning, effektiv jämställdhetsintegrering och faderskapsledighet. Produktiviteten per timme ökade med över 3 % under 2002, dock från ett relativt svagt utgångsläge. Andelen kvinnor bland entreprenörer och egenföretagare är låg, men två tredjedelar av de medel som anslagits för ett nytt starta-eget-program har gått till kvinnor. Det viktigaste verktyget för att öka den sociala sammanhållningen är att hjälpa svaga grupper att få arbete.

Styrelseformer: Den sociala dialogen har en stark ställning i Sverige och arbetsmarknadens parter är aktiva inte bara vid utarbetandet av den nationella handlingsplanen, utan även när det gäller att sluta kollektivavtal om ny arbetsorganisation, arbetsmiljön, livslångt lärande osv. Dessa avtal blir allt mindre centraliserade – minimikraven beslutas centralt och sedan sluts lokala avtal inom dessa ramar. Regeringen har sedan 2001 lämnat rapporter till riksdagen om genomförandet av den europeiska sysselsättningsstrategin, men förhållandet mellan sysselsättningsstrategin och nationella politiska beslut är oklart. Det bidrag som fås genom Europeiska socialfondens olika program (ca 148 miljoner euro) motsvarade 2003 omkring 3 % av budgeten för den svenska arbetsmarknadspolitiken, och i den nationella handlingsplanen anges vilka riktlinjer som socialfonden bidrar till.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med de flesta av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Skillnaderna i arbetslöshet mellan svenskar och *invandrare* har fortsatt att öka och var 11 % 2002. Ytterligare insatser görs för att öka sysselsättningen, bland annat bättre språkträning i kombination med utbildning på arbetsplatsen samt erkännande av tidigare kvalifikationer. För att halvera antalet långtidssjukskrivna senast 2008 införs tillfälliga subventionerade arbeten, gemensamma avtal mellan Försäkringskassan och myndigheterna i syfte att förbättra rehabiliteringen samt samarbete med arbetsgivarna om förebyggande åtgärder. Det är för tidigt att säga om dessa åtgärder kommer att få positiva effekter. Reformen av skatte- och bidragssystemen för att skapa *ökade incitament att arbeta* inleddes 1999 och pågår fortfarande. Marginalskattesatsen har sänkts från 47,8 % 2000 till 46%. Det finns fortfarande problem som behöver uppmärksammas, bland annat behovet att underlätta utvecklingen av små och medelstora företag, att se till att man inom skolsystemet agerar kraftfullt för att få färre ungdomar att hoppa av skolan samt att öka tillgången till utbildning för lågutbildade, särskilt ungdomar som står utanför arbetskraften.

FÖRENADE KUNGARIKET

Den ekonomiska utvecklingen och situationen på arbetsmarknaden: Förenade kungariket uppvisar återigen ett gediget makroekonomiskt resultat med tillväxttakter över EU-genomsnittet. Den reala BNP-tillväxten var 1,7 % 2002 och förväntas bli 2,0 % 2003 och 2,8 % respektive 2,9 % under 2004 och 2005. Arbetsproduktivitetens ökning blev något högre under 2002, nämligen 1,6 %, men Förenade kungariket har fortfarande ett betydligt sämre resultat än de främsta konkurrenterna när det gäller produktiviteten. Ingen förändring noterades avseende den totala sysselsättningsintensiteten, som var 71,7 % 2002. Den uppåtgående utvecklingstendensen fortsatte när det gäller sysselsättningen bland kvinnor (65,3 %) och äldre arbetstagare (53,5 %). Sysselsättningen förväntas öka måttligt under perioden 2003–2005. Arbetslösheten ökade något 2002 till 5,1 %, men är fortfarande betydligt lägre än EU-genomsnittet. Långtidsarbetslösheten fortsatte att minska, men ungdomsarbetslösheten ökade till 9,2 %. Att vara arbetslös eller stå utanför arbetskraften är särskilt vanligt inom vissa grupper i befolkningen. Den totala arbetslösheten förväntas minska till 4,9 % 2003 och ligga kvar på ungefär samma nivå under hela prognosperioden. Antalet personer som får sjukförmåner eller invaliditetsförmåner är fortfarande stort, hela 2,7 miljoner.

Sysselsättningspolitikens utveckling: Förenade kungariket uppfyller med god marginal alla de kvantitativa mål för sysselsättningen som fastställdes i Lissabon. Den viktigaste utmaningen för Förenade kungariket är att se till att det goda sysselsättningsresultatet matchas av ökad arbetsproduktivitet och ökad integration på arbetsmarknaden. Den nationella handlingsplanen innehåller ingen uttrycklig bedömning av den nationella situationen med avseende på de tre övergripande målen. När det gäller de övergripande politiska åtgärder som vidtas i detta avseende förefaller dock betoningen ligga på full sysselsättning och social integration. Man inriktar sig allt mer på att angripa problemet med att så många står utanför arbetskraften samt obalanser i fråga om förvärvsmönster och sysselsättningens fördelning. Fortsatta insatser görs för att förbättra Förenade kungarikets relativt sett svaga kompetensläge, och en rad ytterligare åtgärder vidtas både på efterfrågesidan och utbudssidan. De politiska åtgärder som vidtas för att förbättra kvalitet i arbetet och produktivitet är inriktade på att främja flexibla arbetsformer och införa en miniminivå av trygghet. En lagstiftningsreform och åtgärder för ökad hälsa och säkerhet i arbetet prioriteras också. Bredare frågor som rör kvalitet i arbetet (bland annat arbetstid) får inte lika stort utrymme, och vissa områden präglas fortfarande tydligt av bristande jämställdhet.

Styrelseformer: Arbetsmarknadens parter och regionala och lokala aktörer deltar i allt större utsträckning i genomförandet av sysselsättningsinitiativ och åtgärder planeras för att stärka de regionala planeringssystemen. Utöver decentraliserad förvaltning och arbetsmarknadens parter har framsteg också gjorts när det gäller att skapa ett bredare engagemang bland berörda aktörer i utarbetandet av innevarande års nationella handlingsplan. Europeiska socialfonden anges vara ett viktigt instrument när det gäller att föra den brittiska sysselsättningsstrategin framåt, och exempel på ESF-stödda åtgärder behandlas. Inga uppgifter ges dock om de totala budgetmedel som anslagits till stöd för riktlinjerna.

Svar på rådets rekommendationer och viktiga utmaningar: Man har beslutat om åtgärder för att börja arbeta med några av rådets rekommendationer för sysselsättningen. Den nationella handlingsplanen kännetecknas av en allmän brist på information om utvärderingen av de politiska åtgärdernas verkan. Man lägger i allt högre grad tonvikten vid *personer som står utanför arbetskraften* (särskilt dem som får sjukförmåner eller invaliditetsförmåner) och bland de politiska åtgärder som vidtas kan nämnas reform av skatte- och bidragssystemen, modernisering av arbetsförmedlingen och en rad nya pilotprojekt. De insatser som görs för att

stärka *aktiveringsåtgärderna* syftar främst till att skapa ytterligare flexibilitet inom de reguljära programmen, men den ”nya given” (New Deal) för vuxna gäller fortfarande enbart dem som varit arbetslösa 18 månader. Dessutom är det fortfarande oklart om skyldigheten att aktivt söka arbete är tillräckligt för att åtgärda problemet med låg kompetens bland arbetslösa och främja varaktiga arbetstillfällen. När det gäller *jämställdhet* betonas åtgärder som syftar till att främja balansen mellan arbete och fritid samt en utbyggnad av barnomsorgen. Generellt kan sägas att handlingsplanen inte i tillräcklig utsträckning genomsyras av ett jämställdhetstänkande och att det fortfarande är oklart om de åtgärder som vidtas för att minska löneskillnaderna mellan könen får avsedd verkan. Förenade kungariket har inga planer på att införa allmänna ramar för *arbetsmarknadens parters* deltagande, men det finns tecken på att arbetsmarknadens parter i allt större utsträckning engagerar sig i specifika politiska frågor, inbegripet agendan för kompetensutveckling. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att säkerställa ett effektivt genomförande av *nationella strategier för kompetensutveckling*, särskilt med tanke på Förenade kungarikets svaga resultat när det gäller arbetsproduktivitet.

6. SLUTSATSER: ATT STÄRKA DEN EUROPEISKA SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN MED FULLT BEAKTANDE AV RAPPORTEN FRÅN DEN EUROPEISKA SPECIALGRUPPEN FÖR SYSSELSÄTTNINGSFRÅGOR UNDER LEDNING AV WIM KOK

Denna rapport visar att reformerna fortsätter på en rad olika områden som ingår i sysselsättningsriktlinjerna. Dessa reformer har redan bidragit till att förbättra resultatet på arbetsmarknaden under det senaste årtiondet, vilket bekräftas genom sysselsättningens återhämtningsförmåga under den senaste ekonomiska nedgången. Reformerna måste fortsätta och utvidgas.

För att stödja EU:s tillväxtpotential och öka våra möjligheter att uppnå de sysselsättningsmål som fastställts för 2010 måste åtgärder vidtas för att skapa ökad tillväxt både när det gäller sysselsättning och produktivitet. Detta betonas starkt i rapporten från specialgruppen för sysselsättningsfrågor, som leds av Wim Kok. Dessa åtgärder måste också stödjas genom insatser för att förbättra andra aspekter på kvalitet i arbetet och främja integration på arbetsmarknaden.

En snäv syn på arbetsmarknadsreformerna räcker inte till. Det krävs sunda makroekonomiska åtgärder för att skapa förtroende och stabilitet. Skapandet av arbetstillfällen kräver bättre förutsättningar för företagande, särskilt när det gäller FoU-verksamhet. Det krävs också strukturreformer av varu-, tjänste- och kapitalmarknaderna för att stödja konkurrenskraften och skapandet av arbetstillfällen. Utvecklingen måste drivas parallellt på alla områden av Lissabon-agendan – särskilt när det gäller forskning och innovation, utbildning och reform av de sociala trygghetssystemen, inbegripet pensionssystemet.

Den politik som förs på dessa områden bör leda till ökade företagsinvesteringar i EU – både när det gäller fysiskt kapital och humankapital – och skapa bättre förutsättningar för skapande av arbetstillfällen och produktivitetstillväxt.

Behovet att fokusera på genomförandet

Huvudtemat i samband med översynen av den europeiska sysselsättningsstrategin 2003 och arbetet för att rationalisera samordningen av den ekonomiska politiken och sysselsättningspolitiken är att man betonar det medellånga perspektivet och konstaterar att genomförandet måste ägnas ökad uppmärksamhet. Specialgruppen för sysselsättningsfrågor har framhållit att de reformer som föreslås i rapporten överensstämmer med de övergripande politiska ramarna enligt de ändrade allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken och sysselsättningsriktlinjerna. Gruppen har bekräftat behovet att betona en intensiv övervakning av medlemsstaternas reformer – även genom mer kraftfulla landsspecifika EU-rekommendationer och en mer effektiv användning av sakkunnig granskning (peer review) – istället för att inleda en process för att ytterligare ändra riktlinjerna.

Medlemsstaterna måste vidta alla åtgärder som rekommenderas i sysselsättningsriktlinjerna. Dessa åtgärder förbättrar arbetsgivarnas och arbetstagarnas anpassningsförmåga, ökar arbetskraftsutbudet och stärker humankapitalet. Detta utgör, tillsammans med bättre styrning, temainriktningen för åtgärderna i rapporten från specialgruppen.

Specialgruppens bedömning och policy budskap om åtgärder delas helt och hållet av kommissionen och rådet och de överensstämmer helt med riktlinjerna enligt europeiska sysselsättningsstrategin. Rapporten från specialgruppen visar att medlemsstaterna direkt bör prioritera följande:

- Öka arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga genom att inrikta sig på att göra både standardavtal och atypiska avtal mer intressanta och undvika att skapa en polariserad arbetsmarknad samt genom att göra det lättare att starta nya företag.

- Se till att fler kommer ut på arbetsmarknaden genom att utarbeta övergripande strategier för att hantera befolkningens åldrande, utarbeta aktiva arbetsmarknadsåtgärder med personaliserade tjänster för alla arbetssökande och utarbeta åtgärder som gör det lönsamt att arbeta (särskilt för låginkomsttagare).

- Göra större och mer effektiva investeringar i humankapital genom att utarbeta ambitiösa politiska åtgärder för att stärka humankapitalet, dela kostnaderna och ansvaret och se över incitamenten för ökade investeringar och tillgången till livslångt lärande.

- Säkerställa ett effektivt genomförande av reformerna på grundval av bättre styrelseformer genom att bygga upp partnerskap för reform som mobiliserar stöd från och deltagande av olika berörda aktörer, fastställa tydliga nationella politiska riktlinjer och mål som avspeglar de som fastställts på EU-nivå och se till att offentliga medel används på ett effektivt sätt. EU har en viktig uppgift när det gäller att stödja medlemsstaternas insatser genom att stärka de landsspecifika rekommendationernas roll, skapa en närmare anknytning mellan EU-budgeten och Lissabonmålen och utveckla ett mer effektivt system för ömsesidigt lärande.

Denna rapport och dessa prioriteringar utgör tillsammans med de landsspecifika budskapen i specialgruppens rapport grunden för utarbetandet av EU-rekommendationer för den nationella sysselsättningspolitiken 2004.

Tio nya medlemsstater för den europeiska sysselsättningsstrategin

De problem som finns på arbetsmarknaden i de anslutande staterna har kartlagts noggrant[23], och sysselsättningsriktlinjerna har utformats på ett sådant sätt att de stöder reformer både i de nuvarande medlemsstaterna och i de nya. De tio nya medlemsstaterna kommer att lämna in sina första nationella handlingsplaner strax efter anslutningen och kommer att vara fullt integrerade i genomförandet av den nya europeiska sysselsättningsstrategin. De medel som tillhandahålls genom Europeiska socialfonden 2004 och 2005 måste utnyttjas fullt ut för att stödja de mest brådskande reformer som krävs i de nya medlemsstaterna.

---

[23] ”Läget rörande genomförandet av de gemensamma utvärderingarna av sysselsättningspolitiken i de anslutande länderna”, KOM(2003) 663.

BILAGA 1: NYCKELINDIKATORER OCH KONTEXTINDIKATORER[24] [25]

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU-15
Nyckelindikatorer																
Arbetslöshet	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Sysselsättningsintensitet (15–64 år)	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Sysselsättningsintensitet (55–64 år)	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Arbetsproduktivitetens tillväxt (per capita)	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**
Arbetsproduktivitetens tillväxt (per timme)	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] Referensåret är 2002, såvida inte något annat anges.

[25] Indikatorer med markeringen * är baserade på uppgifter från icke harmoniserade nationella källor och är därför inte jämförbara i strikt mening.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU-15
Långtidsarbetslöshet	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Förebyggande tjänster (arbetslösa ungdomar)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	**:**
Förebyggande tjänster* (arbetslösa vuxna)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	**:**
Ny start a) (arbetslösa ungdomar)*	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	**:**
Ny start a) (arbetslösa vuxna)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	**:**
Ny start b) *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Aktivering av långtidsarbetslösa*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	**:**
Inflöde till sysselsättning*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	**:**
3 månader efter deltagande i åtgärd	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	**:**
6 månader efter deltagande i åtgärd	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	**:**
Återgång till arbetslöshet*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	**:**
3 månader efter deltagande i åtgärd	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	**:**
6 månader efter deltagande i åtgärd	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	**:**
Nystartade företag (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	EU-15
Sysselsättningstillväxt	-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**
Män	-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**
Kvinnor	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**
Nystartade företags överlevnad (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	**:**
Olika anställningsformer (deltid + visstidsanställning + egenföretagande)	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**
Olika anställningsformer (deltid)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	**15,4**
Män	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**
Kvinnor	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**
Olika anställningsformer (visstidsanställning)	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Olika anställningsformer (egenföretagande)	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Tendenser i fråga om olycksfall i arbetet (allvarliga)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	**94**
Tendenser i fråga om olycksfall i arbetet (med dödlig utgång)	124	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	EU-15
Utvecklingstendenser i fråga om arbetssjukdomar	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Öppenhet i fråga om lediga platser *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Utbildningsnivå för åldersgruppen 20–24 år	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Deltagande i utbildning	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Investeringar i mänskliga resurser (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**
Deltagande i fortbildning (män) (1999)	.	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	**:**
Deltagande i fortbildning (kvinnor) (1999)	.	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	**:**
Arbetskraftsdeltagande	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Genomsnittlig ålder för utträde från arbetsmarknaden (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**
Män	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**
Kvinnor	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	EU-15
Skillnader i sysselsättning mellan könen	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**
Skillnader i arbetslöshet mellan könen	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**
Löneskillnader mellan könen	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	**15,8**
Privata sektorn	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	**21,9**
Offentliga sektorn	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	**11,0**
Hur föräldraskap påverkar sysselsättningen (män)	-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**
Hur föräldraskap påverkar sysselsättningen (kvinnor)	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**
Barnomsorgens täckningsgrad (0–3 år)* (1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	**:**
Barnomsorgens täckningsgrad (3 år – den obligatoriska skolåldern)* (1998 DE; 2001 NL, FI)	100	94	89,5		100			98		82,5	81,6		61,3	76,7	29,4	
Personer med endast grundskoleutbildning	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Skillnader i arbetslöshet för mindre gynnade personer *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Skillnader i arbetslöshet mellan icke EU-medborgare och EU-medborgare	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**
Arbetande fattiga	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	**7**
Män	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	**8**
Kvinnor	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	**6**
Arbetslöshetsfällan	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	EU-15
Beskattning av låginkomsttagare	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**
Regionala skillnader (sysselsättning)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	**:**
Regionala skillnader (arbetslöshet)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	**:**
Kontextindikatorer																
BNP-tillväxt	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**
Sysselsättningsintensitet (åldersgruppen 15–24 år)	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**
Sysselsättningsintensitet (åldersgruppen 25–54 år)	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**
Sysselsättningsintensitet (åldersgruppen 20–64 år)	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**
Sysselsättningintensitet (heltidsekvivalenter)	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Tillfredsställelse i arbetet	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	**4,4**
Real enhetsarbetskostnad	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**
Arbetsproduktivitet (per capita)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	**100**
Arbetsproduktivitet (per timme)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	**100**
Inflöde till långtidsarbetslöshet*																

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU-15
Ungdomsarbetslöshet	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Utgifter för arbetsmarknadsåtgärder (aktiva) (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**
Utgifter för arbetsmarknadsåtgärder (passiva) (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**
Sysselsättning i nystartade företag (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	**:**	2,7	0,5	1,8	:	**:**
Sysselsättning inom tjänstesektorn	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Arbetstid	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Övertidsarbete	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Lediga platser per arbetslös*	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	**:**
Användning av datorer	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	**53**
Företagens investeringar i vuxenutbildning (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	EU-15
Arbetskraftsreserv	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Arbetskraftsutbudets tillväxt	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**
Män	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**
Kvinnor	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (heltidsekvivalenter)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (åldersgruppen 15–24 år)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (åldersgruppen 25–54 år)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (åldersgruppen 55–64 år)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (hög utbildning)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (medelhög utbildning)	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**
Skillnader i sysselsättning mellan könen (låg utbildning)	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**
Löneskillnader mellan könen (åldersgruppen 16–24 år) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	**6**
Löneskillnader mellan könen (åldersgruppen 25–54 år) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	**15**
Löneskillnader mellan könen (åldersgruppen 55–64 år) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	**23**
Löneskillnader mellan könen (hög utbildning) (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	EU-15
Löneskillnader mellan könen (medelhög utbildning) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	**14**
Löneskillnader mellan könen (låg utbildning) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	**17**
Könssegregering (yrken)	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**
Könssegregering (sektorer)	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	**17,7**
Omsorgsbehövande äldre*	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	**:**
Skillnader på arbetsmarknaden för mindre gynnade grupper	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Justerad implicit skattesats för sysselsatt arbetskraft	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

Översättning av tabell

Transitions into employment and training	Övergångar till sysselsättning och utbildning
	Övergångar av arbetslösa personer till sysselsättning och utbildning från år n till år n+1
	Fotnoter: Åldersgrupp 17-64 år 200 och arbetslös år 1998 Klassificering enligt ILO's aktivitetsstatus och självdefinierad huvudsyssla Arbete inkluderar personer: - som arbetar hos arbetsgivare med lön - som är egenföretagare - som arbetar oavlönat i hemmet Icke-sysselsatt inkluderar personer: - vars ILO aktivitetsstatus är arbetslös, inaktiv eller avskräckt arbetare - som arbetar färre än fem timmar och inte anser att detta arbete är en huvudsyssla EDUC_TRAIN inkluderar personer: - arbetar hos arbetsgivare i betald lärlingstjänst eller i speciellt kompetensutvecklingsprogram - i utbildning eller kompetensutveckling

Transitions by pay level	Övergångar mellan inkomstnivåer
	Övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och inom sysselsättning mellan inkomstnivåer (brutto månadsinkomst) från år n till år n+1
	Fotnoter: Åldersgrupp 15-65 år Klassificering enligt ILO's aktivitetsstatus och brutto måndagsinkomst Icke-sysselsatt = arbetslös, inaktiv eller avskräckt arbetare : betyder att data inte är tillgänglig eller att urvalet är under 20

KÄLLOR OCH DEFINITIONER

Uppgifterna i denna rapport härrör i huvudsak från Europeiska gemenskapernas statistikkontor (Eurostat).
En del uppgifter har också hämtats från de nationella handlingsplanerna för sysselsättning.

Eurostats främsta informationskällor är:

- Europeiska gemenskapens arbetskraftsundersökning
- Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistikserie
- Den europeiska harmoniserade arbetslöshetsstatistiken
- Europeiska gemenskapens hushållsundersökning

Europeiska gemenskapens arbetskraftsundersökning är EU:s harmoniserade undersökning av arbetsmarknadsutvecklingen. Vissa medlemsstater lämnar kvartalsvisa uppgifter från en löpande arbetskraftsundersökning, medan andra gör en enda årlig undersökning på våren.

Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistikserie är en harmoniserad serie med kvartalsvisa statistiska uppgifter om sysselsättningen som hämtas ur arbetskraftsundersökningen och i tillämpliga fall ur nationella källor. Den kvartalsvisa arbetskraftsstatistiken indelas i två kvartalsvisa serier: 1) Befolkning, sysselsättning och arbetslöshet efter kön och ålder, huvudsakligen grundad på resultaten av gemenskapens arbetskraftsundesökning och 2) sysselsättning efter näringsverksamhet och sysselsättningsstatus (främst på grundval av det europeiska nationalräkenskapssystemets sysselsättningsstatistik (ESA 1995)), som sedan delas upp efter kön och vissa aspekter på arbetet.

Europeiska gemenskapens hushållsundersökning (ECHP) är en årlig longitudinell undersökning av ett representativt urval av hushåll. Den utfördes första gången 1994 och omfattar levnadsförhållanden, sysselsättningsstatus, hälsa, utbildning och inkomster. När denna rapport publicerades fanns det uppgifter för perioden 1994–2000. Undersökningen grundar sig på ett harmoniserat frågeformulär som utarbetas av Eurostat och anpassats av de nationella organen.

Nyckelindikatorer

Arbetslöshet
Definition: Det totala antalet arbetslösa som andel av den totala befolkningen som ingår i arbetskraften (efter kön)
Källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik
Sysselsättningsintensitet
Definition: Den totala sysselsättningsintensiteten (åldersgruppen 15–64 år), uppdelad efter kön samt för äldre arbetstagare (åldersgruppen 55–64 år). Antalet förvärvsarbetande som andel av den totala befolkningen i samma åldersgrupp.
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik[26]
Övergångar enligt lönenivå
Definition: Övergång mellan icke sysselsatt och sysselsatt samt, inom gruppen sysselsatta, övergång från en lönenivå till en annan (bruttomånadslön) från år n till år n+1[27].
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat.
Arbetsproduktivitetens tillväxt
Definition: BNP-tillväxt per capita för förvärvsarbetande och per arbetad timme.
Källa: ESA-95, GD Ekonomi och finans
Övergångar enligt sysselsättningsstatus
Definition: Övergång mellan att vara sysselsatt, arbetslös respektive stå utanför arbetskraften från år n till år n+1.
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat
Långtidsarbetslöshet
Definition: Det totala antalet långtidsarbetslösa (minst 12 månader) som andel av den totala befolkningen som ingår i arbetskraften (efter kön)
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik
Förebyggande tjänster
Definition: Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blivit arbetslösa månad X, fortfarande är arbetslösa månad X+6/12 och inte har fått intensiv rådgivning och hjälp med att söka arbete (arbetsmarknadsåtgärd kategori 1) [målvärde 0 %=full överensstämmelse] (efter kön).
Källa: Nationella uppgifter.
Ny start a)
Definition: Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blivit arbetslösa månad X, fortfarande är arbetslösa månad X+6/12 och inte har erbjudits en ny start i form av utbildning, omskolning, praktik, arbete eller annan åtgärd för att öka anställbarheten (arbetsmarknadsåtgärd kategori 2–7) [målvärde 0 %=full överensstämmelse] (efter kön).
Källa: Nationella uppgifter.
Ny start b)
Definition: Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blivit arbetslösa månad X, fortfarande är arbetslösa månad X+6/12 och inte har erbjudits en ny start i form av utbildning, omskolning, praktik, arbete eller annan åtgärd för att öka anställbarheten (arbetsmarknadsåtgärd kategori 1–7) [målvärde 0 %=full överensstämmelse] (efter kön).
Källa: Nationella uppgifter.

---

26 Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik utgörs av jämförbara uppskattningar på grundval av arbetskraftsunderskningen och XXX ESA-95.

27 Berörda lönenivåer är decil 1, 2, 3 respektive 4-10. Icke sysselsatta avser personer som enligt ILO-definitionen av sysselsättningsstatus är arbetslösa, står utanför arbetskraften eller inte aktivt söker arbete (s.k. ”discouraged workers”).

Aktivering av långtidsarbetslösa
Definition: Antalet registerade långtidsarbetslösa som deltar i en aktiv arbetsmarknadsåtgärd (utbildning, omskolning, praktik eller annan åtgärd för att öka anställbarheten) i förhållande till summan av registrerade långtidsarbetslösa som deltar i åtgärder och övriga registrerade långtidsarbetslösa (årsgenomsnitt). Uppgifterna är uppdelade efter typ av åtgärd och efter kön (arbetsmarknadsåtgärd kategori 2 –7).
Källa: Nationella uppgifter (på medellång sikt databasen över arbetsmarknadsåtgärder)
Uppföljning av deltagare i aktiva arbetsmarknadsåtgärder
Definition:
1. Inflöde av deltagare i aktiva arbetsmarknadsåtgärder till sysselsättning (3 eller 6 månader efter deltagande i åtgärd).
2. Återgång till arbetslöshet för deltagare i aktiva arbetsmarknadsåtgärder (3 eller 6 månader efter deltagande i åtgärd).
Källa: Nationella uppgifter.
Nystartade företag
Definition: Andelen nystartade företag (brutto) som andel av det totala antalet aktiva företag.
Källa: Eurostats statistik över företagsstrukturer
Sysselsättningstillväxt
Definition: Årlig förändring av det totala antalet förvärvsarbetande, sammanlagt respektive efter huvudsaklig sektor (efter kön).
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik
Nystartade företags överlevnad
Definition: Andelen nystartade företag från år n som fortfarande är aktiva år n+3.
Källa: Eurostats statistik över företagsstrukturer
Olika anställningsformer
Definition: Det totala antalet deltidsarbetande och/eller visstidsanställda och det totala antalet egenföretagare i procent av det totala antalet förvärvsarbetande. Anställda med atypiska anställningsformer (deltidsarbetande och/eller visstidsanställda) i procent av det totala antalet anställda (med en uppdelning på deltidsarbete, visstidsanställning, deltidsarbete och visstidsanställning samt efter skäl och kön.) Det totala antalet egenföretagare i procent av det totala antalet förvärvsarbetande (uppdelning efter deltidsarbete och efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Övergångar enligt anställningsform
Definition: Övergång mellan icke sysselsatt och sysselsatt samt, inom gruppen sysselsatta, övergång från en anställningsform till en annan från år n till år n+1[28]
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat
Tendenser i fråga om olycksfall i arbetet
Definition: Olycksfallsfrekvensens utveckling, definierat som antalet olycksfall i arbetet per 100 000 anställda.
Källa: Europeisk statistik över olycksfall i arbetet (ESAW), Eurostat
Utvecklingstendenser i fråga om arbetssjukdomar
Definition: Utvecklingstendenser i fråga om arbetssjukdomar
Källa: Europeisk statistik över arbetssjukdomar (EODS), Eurostat

---

[28] Med anställningsform avses fast anställning, visstidsanställning, utbildning (t.ex. betald lärlingsplats) samt egenföretagande,.

19. Öppenhet i fråga om lediga platser
Definition: Andelen lediga platser som annonseras genom medlemsstaternas offentliga arbetsförmedling och som genom en gemensam plattform är tillgängliga för arbetssökande i hela EU.
Källa: Nationella uppgifter.
Utbildningsnivå för 22-åringar
Definition: Andelen 22-åringar som har minst gymnasieutbildning (nivå 3 i ISCED). Åldersgruppen 20–24 år används som ett mått (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Deltagande i utbildning
Definition: Deltagande i utbildning (åldersgruppen 25–64 år), totalt och efter åldersgrupp, sysselsättningsstatus och utbildningsnivå (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Investeringar i mänskliga resurser
Definition: De totala offentliga utgifterna i procent av BNP[29].
Källa : Gemensamt frågeformulär för Unesco/OECD/Eurostat.
Deltagande i fortbildning
Definition: Andelen anställda som deltar i fortbildning (efter kön).
Källa: Eurostat
Arbetskraftsdeltagande
Definition: Andelen förvärvsarbetande och arbetslösa av den totala befolkningen i arbetsför ålder (15–64 år) (efter kön).
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik
Genomsnittlig ålder för utträde från arbetsmarknaden
Definition: Den genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden beräknad enligt en sannolikhetsmodell som beaktar de relativa förändringarna i arbetskraftsdeltagande från ett år till ett annat vid en viss ålder (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat, och GD Sysselsättning och socialpolitik
Skillnader i sysselsättning mellan könen
Definition: Skillnaden mellan andelen sysselsatta män och kvinnor (procentenheter).
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik
Skillnader i arbetslöshet mellan könen
Definition: Skillnaden mellan andelen arbetslösa kvinnor och män (procentenheter).
Källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik
Löneskillnader mellan könen
Definition: Skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön i procent av mäns genomsnittliga bruttotimlön (för anställda som arbetar minst 15 timmar per vecka). Uppdelning på den privata respektive den offentliga sektorn.
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat
Hur föräldraskap påverkar sysselsättningen
Definition: Skillnaden i sysselsättning (i procentenheter) mellan personer som inte har några barn och personer som har barn mellan 0 och 6 år, efter kön (i åldersgruppen 20–50 år).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat

---

[29] Den demografiska strukturen bör beaktas vid analysen.

Barnomsorg
Definition: Andelen barn i barnomsorg (utanför familjen) som andel av alla barn inom samma åldersgrupp. Uppdelning: barn som inte börjat i icke obligatorisk förskola (0–3 år), som går i icke obligatorisk förskola eller motsvarande (3–6 år) respektive som påbörjat obligatorisk grundskoleutbildning (6–12 år)[30].
Källa: Nationella uppgifter (fram till dess att gemenskapsstatistik över inkomst- och levnadsvillkor (EU-SILC) finns tillgänglig)
Personer med endast grundskoleutbildning
Definition: Andel personer i åldersgruppen 18–24 år som har högst grundskoleutbildning (nivå 2 i ISCED) och inte deltar i vidareutbildning eller yrkesutbildning (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Skillnader i arbetslöshet för mindre gynnade personer
Definition: Skillnader i arbetslöshet för mindre gynnade grupper (enligt nationella definitioner) och total arbetslöshet, i procentenheter (efter kön).
Källa: Nationella uppgifter.
Skillnader i arbetslöshet mellan icke EU-medborgare och EU-medborgare
Definition: Skillnader i arbetslöshet mellan icke EU-medborgare och EU-medborgare, i procentenheter (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Arbetande fattiga
Definition: Den procentuella andelen arbetande fattiga av den totala förvärvsarbetande befolkningen, beräknad separat för anställda och egenföretagare (efter kön).
Andelen arbetande fattiga definieras som den andel personer som klassificeras som ”förvärvsarbetande” (anställda eller egenföretagare) enligt definitionen av vanligaste sysselsättningsstatus (dvs. den sysselsättningsstatus som personen anger sig ha haft under mer än hälften av det totala antalet månader för vilka information om sysselsättningsstatus ges i översikten över sysselsättningar) och vars ekvivalenta disponibla inkomst för hushållet är mindre än 60 % av den nationella ekvivalenta medianinkomsten.
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat
Arbetslöshetsfällan
Definition: Den marginella effektiva skattesatsen på arbetsinkomster med beaktande av den kombinerade effekten av höjda skatter och minskade förmåner för en person som tar ett arbete. Beräknad som bruttoinkomständring minus (nettoinkomst som förvärvsarbetande minus nettoinkomst som arbetslös) delat med bruttoinkomständring för en ensamstående person som övergår från arbetslöshet till arbete med en lön som motsvarar 67 % av lönen för en genomsnittlig industriarbetare, mätt den första arbetslöshetsmånaden.
Källa: OECD – kommissionen
Beskattning av låginkomsttagare
Definition: Skattekil för arbetskostnader: Skatt på inkomst av arbete, egenavgifter och arbetsgivaravgifter inbegripet löneavgifter, kontantförmåner borträknade, delat med arbetskostnaderna för en enda inkomsttagare som tjänar 67 % av lönen för en genomsnittlig industriarbetare.
Källa: OECD – kommissionen
Regionala skillnader –variationskoefficienter
Definition: Standardavvikelse för sysselsättning (arbetslöshet) delat med det viktade nationella genomsnittet (åldersgruppen 15–64 år) (NUTS II).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat

---

30 Barnets ålder kan variera mellan länderna när det gäller förskole- och skolstart.

Kontextindikatorer

BNP-tillväxt
Definition: Årlig genomsnittlig BNP-tillväxt.
Källa: ESA-95, GD Ekonomi och finans
Sysselsättningsintensitet efter åldersgrupp
Sysselsatta personer i åldersgrupperna 15–24 år, 25–54 år respektive 20–64 år som andel av den totala befolkningen i samma åldersgrupp (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Sysselsättningintensitet (heltidsekvivalenter)
Definition: Det totala antalet arbetade timmar delat med det genomsnittliga antalet timmar i heltidsarbete, beräknat som andel av den totala befolkningen i åldersgruppen 15–64 år.
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Tillfredsställelse i arbetet
Definition: Hur nöjd man är med arbetsuppgifterna i sitt nuvarande arbete, uttryckt som genomsnittet av poängen i skalan 1–6.
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat
Real enhetsarbetskostnad
Definition: Tillväxt i den totala ersättningen per anställd med justering för arbetsproduktivitet och BNP-deflator
Källa: ESA-95, GD Ekonomi och finans
Arbetsproduktivitet
Definition: Total årlig produktion delat med antalet förvärvsarbetande och antalet arbetade timmar (BNP i PPS per förvärvsarbetande person/per arbetad timme i förhållande till EU-15)
Källa: ESA-95, GD Ekonomi och finans
Övergångar till sysselsättning och utbildning
Definition: Övergång från arbetslöshet till sysselsättning eller utbildning från år n till år n+1.
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Inflöde till långtidsarbetslöshet
Definition: Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blivit arbetslösa månad X och utan uppehåll varit arbetslösa till och med månad X+6/12.
Källa: Nationella uppgifter.
Ungdomsarbetslöshet
Definition: Det totala antalet arbetslösa ungdomar (15–24 år) som andel av den totala befolkningen i samma åldersgrupp (efter kön).
Källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik
Utgifter för arbetsmarknadsåtgärder
Definition: Utgifterna för aktiva/passiva arbetsmarknadsåtgärder i procent av BNP.
Källa: Eurostats databas över arbetsmarknadsåtgärder
Sysselsättning i nystartade företag
Definition: Antalet anställda vid nystartade företag (år n) och vid överlevande företag (startade år n-3, n-2 och n-1) i förhållande till antalet anställda vid alla aktiva företag (år n).
Källa: Eurostats statistik över företagsstrukturer
Sysselsättning inom tjänstesektorn
Definition: Antalet anställda 15-64-åringar inom tjänstesektorn (huvudsyssla) i procent av den totala befolkningen i samma åldersgrupp (efter kön).
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik

Arbetstid
Definition:
1. Det genomsnittliga antalet arbetade timmar per vecka definierat som det totala antalet arbetstimmar för heltidsanställda delat med antalet heltidsanställda (efter kön).
2. Trender i fråga om genomsnittlig effektiv årlig arbetstid per anställd (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Övertidsarbete
Definition: Antalet anställda för vilka antalet faktiska arbetstimmar på grund av övertid är högre än det normala i procent av alla anställda (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Lediga platser per arbetslös
Definition: Trender inom en medlemsstat avseende förhållandet mellan det totala antalet lediga platser i förhållande till det totala antalet arbetslösa.
Källa: Nationella uppgifter (undersökning avseende lediga platser fr o m 2004)
Användning av datorer
Definition: Andelen av arbetskraften som använder dator hemma och/eller på arbetsplatsen i arbetssyfte.
Källa: Eurobarometer-undersökning om IT och sysselsättning (2002)
Företagens investeringar i vuxenutbildning
Definition: Företagens investeringar i fortbildning i förhållande till arbetskostnaderna.
Källa: Eurostat
Arbetskraftsreserv
Definition: Personer som står utanför arbetskraften men vill arbeta i procent av befolkningen i arbetsför ålder (15–64 år); uppdelning efter huvudsakligt skäl till att de står utanför arbetsmarknaden (efter kön).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Arbetskraftsutbudets tillväxt
Definition: Årlig förändring av arbetskraftsutbudet (inklusive förvärvsarbetande och arbetslösa i arbetsför ålder (15– 64 år) (efter kön).
Källa: Eurostats kvartalsvisa arbetskraftsstatistik
Skillnader i sysselsättning mellan könen (heltidsekvivalenter)
Definition: Skillnaden mellan andelen sysselsatta män och kvinnor uttryckt i procentenheter (heltidsekvivalenter).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Skillnader i sysselsättning mellan könen efter åldersgrupp och utbildningsnivå
Definition: Skillnaden mellan andelen sysselsatta män och kvinnor uttryckt i procentenheter, efter åldersgrupp (15–24, 25–54 och 55–64 år) och efter utbildningsnivå (lägre än gymnasienivå, gymnasieutbildning och högre utbildning, enligt ISCED-klassifikation).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Löneskillnader mellan könen (uppdelningar och justering)
Definition:
1. Definition: Löneskillnader mellan könen efter åldersgrupp och utbildningsnivå (skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön i procent av mäns genomsnittliga bruttotimlön för anställda som arbetar minst 15 timmar per vecka).
2. Löneskillnader mellan könen, med justering för sektor, yrke och ålder.
Källa: Europeiska gemenskapens hushållsundersökning, Eurostat

Könssegregering
Definition:
1. Könssegregering inom yrken, beräknad som genomsnittlig nationell andel av sysselsättningen för kvinnor och män tillämpad på respektive yrke. Skillnaderna läggs samman till en totalsumma för obalansen mellan könen uttryckt som andel av den totala sysselsättningen (ISCO-klassifikation).
2. Könssegregering inom sektorer, beräknad som genomsnittlig nationell andel av sysselsättningen för kvinnor och män tillämpad på respektive sektor. Skillnaderna läggs samman till en totalsumma för obalansen mellan könen uttryckt som andel av den totala sysselsättningen (NACE-klassifikation).
Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningen, Eurostat
Omsorgsbehövande äldre
Definition: Omsorgsbehövande äldre män och kvinnor över 75 år som andel av alla män och kvinnor över 75 år. Uppdelning: institutionsboende, hjälp i hemmet (av annan än familjemedlem) och anhörigvård.
Källa: Nationella uppgifter.
Skillnader på arbetsmarknaden för mindre gynnade grupper
Definition: Skillnader på arbetsmarknaden (t.ex. när det gäller att vara sysselsatt, arbetslös eller stå utanför arbetskraften), för mindre gynnade grupper (t.ex. funktionshindrade, etniska minoriteter, invandrare, lågutbildade, ensamföräldrar) enligt nationella definitioner.
Källa: Nationella uppgifter.
Justerad implicit skattesats för sysselsatt arbetskraft
Definition: De totala skatterna på sysselsatt arbetskraft (skatt på inkomst av arbete, egenavgifter, arbetsgivaravgifter, inbegripet löneavgifter) delat med den totala ersättningen till arbetstagarna och löneavgifter.
Källa: Kommissionen

BILAGA 2: RESULTAT I FÖRHÅLLANDE TILL MÅLEN

SYSSELSÄTTNINGSMÅLEN FRÅN LISSABON OCH STOCKHOLM:

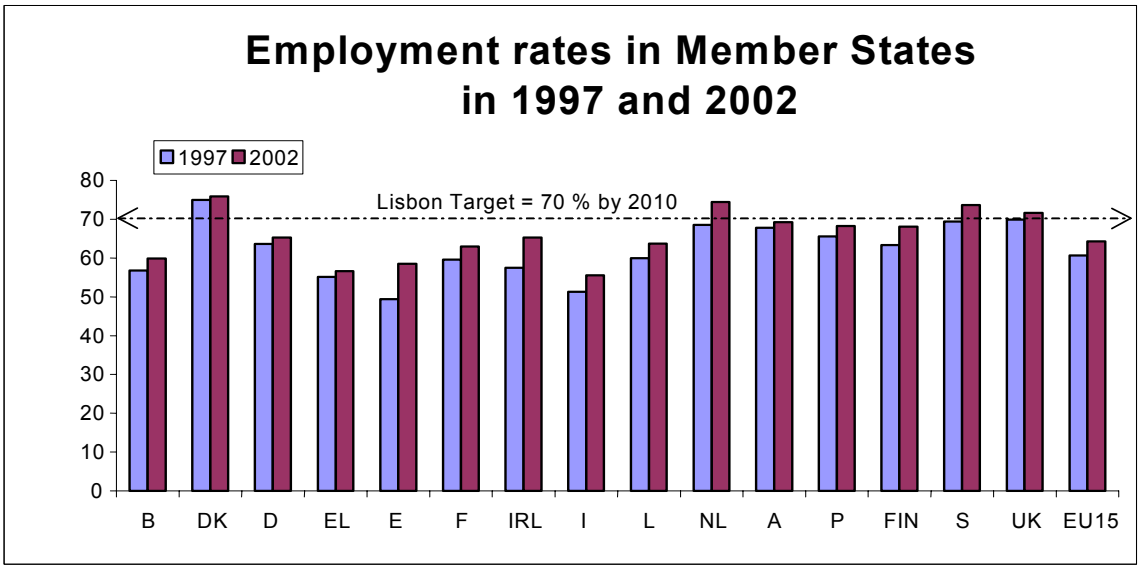
Sysselsättningspolitiken ska bidra till att man uppnår följande genomsnittliga mål i Europeiska unionen:

- Den totala sysselsättningsintensiteten ska vara 67 % 2005 och 70 % 2010.

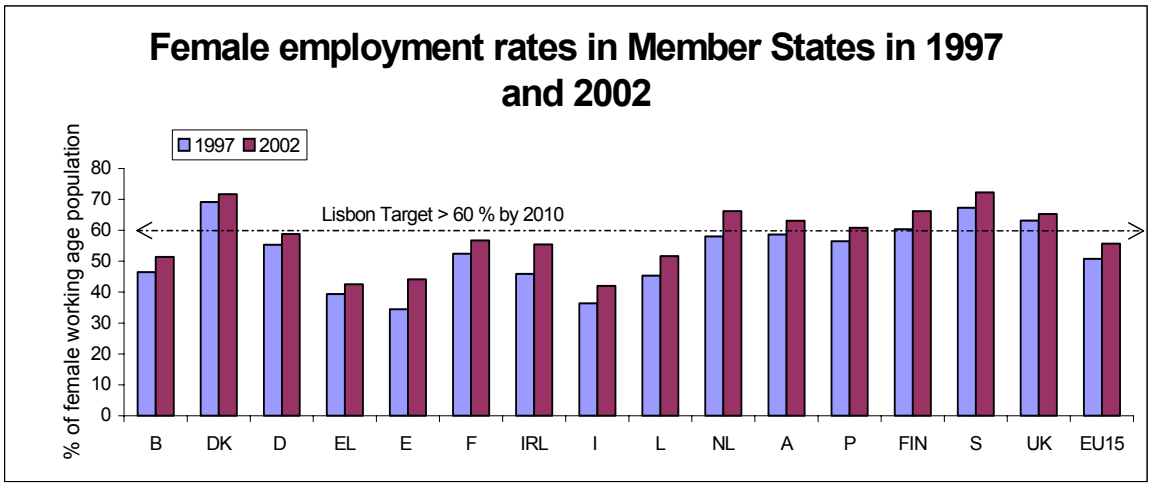
- Sysselsättningsintensiteten för kvinnor ska vara 57 % 2005 och 60 % 2010.

- Sysselsättningsintensiteten för äldre arbetstagare (55–64 år) ska vara 50 % 2010.

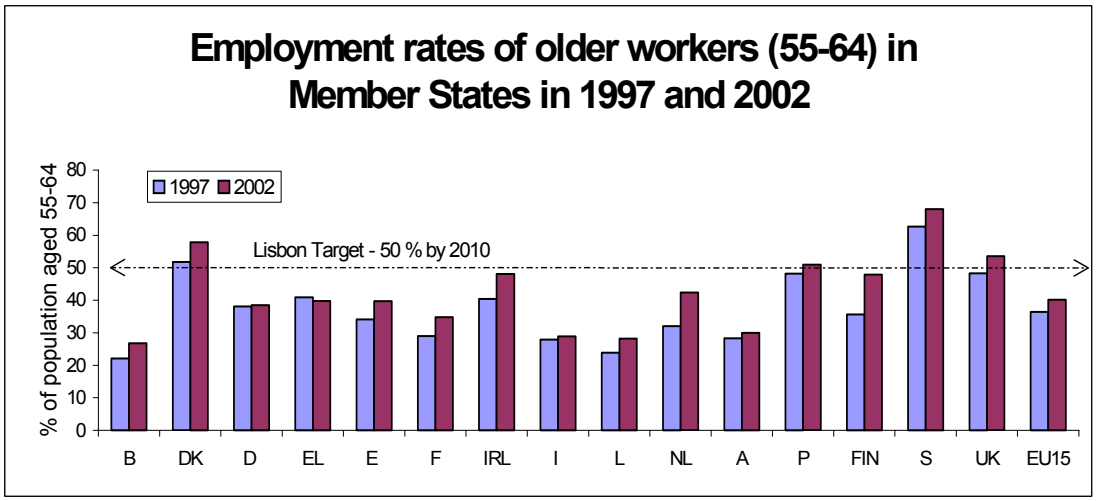
Alla nationella mål bör överensstämma med de resultat som förväntas uppnås på EU-nivå och bör beakta särskilda nationella förhållanden.



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.

Nationella sysselsättningsmål

MEDLEMS STATER	NATIONELLA MÅL			
	TOTALT	**KVINNOR**	**ÄLDRE ARBETS-TAGARE**	**ÖVRIGA MÅL / ANM.**
EU-mål	70 % 2010 67 % 2005	60 % 2010 57 % 2005	50 % 2010	
Österrike		65 % senast 2005		Inga andra mål har fastställts, eftersom man redan nu nästan har uppnått Lissabon- och Stockholmsmålen (utom för äldre arbetstagare)
Belgien	Mål för sysselsättningstillväxt 2007: 200 000 nya arbetstillfällen (sysselsättnings-intensiteten ca 65 %)			Regionerna har fastställt egna sysselsättningsmål.
Danmark	Mål för sysselsättningstillväxt: 60 000 nya arbetstillfällen senast 2010 (resultat: en sysselsättningsintensitet på ca 75 %)			Alla de mål som fastställts i Lissabon och Stockholm har redan uppnåtts.
Frankrike	65 % senast 2006 (+ 2 % jämfört med 2002)	60 % senast 2006 (+3 % jämfört med 2002)	40 % senast 2006 (+5 % jämfört med 2002)	
Finland	Mål för sysselsättningstillväxt: 100 000 nya arbetstillfällen senast 2007, i linje med målet att nå en sysselsättnings-intensitet på 75 % senast 2010.			Inga andra mål har fastställts (Lissabon-/Stockholmsmålen är inom räckhåll och målet för kvinnor har redan uppnåtts med god marginal).
Tyskland				
Grekland	Mål för sysselsättningstillväxt: 300 000 nya arbetstillfällen senast 2008 (dvs. en sysselsättningsintensitet på ca 62 %)	50 % senast 2008		Sysselsättningsintensitet för ungdomar ska nå 35 % 2008. Senast 2008 ska arbetslösheten ha minskat till 6 % totalt och 8 % för kvinnor.
Italien	58,5 % (2005)	46 % (2005)	40 % (2005)	Sysselsättningssiffrorna för 2005 är endast en prognos.
Irland				Inga mål har fastställts.
Luxem - burg				Inga mål har fastställts.
Nederländer na		65 % (2010)		Lissabon-/Stockholmsmålen har redan uppnåtts (utom för äldre arbetstagare). Mål för etniska minoriteter: 54 % senast 2005. Ungdomsarbetslösheten ska inte vara mer än dubbelt så hög som det nationella genomsnittet (2010).

Portugal	67 % (2005)	60 % (2010)	50 % (2010)	Målen motsvarar regeringens åtagande att åtminstone bibehålla den nuvarande sysselsättningsintensiteten.
Spanien				Inga mål har fastställts.
Sverige	80 % (2004) (+ 2 % jämfört med 2002)			Lissabon-/Stockholmsmålen har redan uppnåtts. Målet för 2004 gäller åldersgruppen 20–64 år.
Förenade kungariket		70 % för ensam-föräldrar (2010)		Lissabon-/Stockholmsmålen har redan uppnåtts.

SÄRSKILD RIKTLINJE 1: AKTIVERING OCH FÖREBYGGANDE

Medlemsstaterna ska se till att

– alla arbetslösa personer erbjuds en ny start när de börjar närma sig sex månaders arbetslöshet vad gäller ungdomar och tolv månaders arbetslöshet vad gäller vuxna, i form av utbildning, omskolning, arbetspraktik, anställning eller andra åtgärder som främjar anställbarheten, när det är lämpligt kombinerat med fortlöpande stöd i sökandet efter arbete,

- 25 % av de långtidsarbetslösa senast 2010 deltar i en aktiv åtgärd bestående av utbildning, omskolning, arbetspraktik eller andra åtgärder som främjar anställbarheten med målet att nå genomsnittet för de tre medlemsstater som har nått de bästa resultaten.

Uppgifter lämnas enbart för de medlemsstater som anger indikatorerna i sina nationella handlingsplaner.

Indikatorer för förebyggande enligt den nya definitionen[31]

	Icke-överensstämmelse: arbetslösa ungdomar			**Icke-överensstämmelse: arbetslösa vuxna**		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
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] Definition: Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blivit arbetslösa månad X, fortfarande är arbetslösa månad X+6/12 och inte har erbjudits en ny start i form av t.ex. utbildning, omskolning, praktik eller arbete. Uppdelning efter kön.

Indikatorer för förebyggande enligt den tidigare definitionen[32]

	Icke-överensstämmelse Arbetslösa ungdomar			Icke-överensstämmelse Arbetslösa vuxna		
	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Totalt
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 Andelen arbetslösa ungdomar/vuxna som blev arbetslösa månad X, fortfarande var arbetslösa månad X+6/12 och inte har påbörjat en individuell handlingsplan (med en rad olika åtgärder, bl.a. behovsutvärdering vid enskilt samtal och hjälp att söka arbete). Uppdelning efter kön.

Aktiveringsgrad för långtidsarbetslösa (2002)[33]

	Aktivering av långtidsarbetslösa[34]		
	M	K	T
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE Ung-domar Vuxna	 43 24	 45 24	 43 24
FR Ung-domar Vuxna			 36 42
IE			32
LUX Ung-domar Vuxna	 95 68	 91 68	 93 68
NL			
AT	13	17	14
FIN			25
SW	54	45	50
UK			47

33 Definitionen av långtidsarbetslöshet är att man varit arbetslös i 6 månader (ungdomar) respektive 12 månader (vuxna).

34 Registrerade långtidsarbetslösa som deltar i en aktiv åtgärd (i form av utbildning, praktik, eller annan åtgärd som ökar anställbarheten) i förhållande till det totala antalet registrerade långtidsarbetslösa (i %).

SÄRSKILD RIKTLINJE 3: ANPASSNINGSFÖRMÅGA

Syftet med politiken ska vara att uppnå särskilt följande mål: en väsentlig minskning av antalet olycksfall i arbetet och av arbetssjukdomarna.

Olycksfall i arbetet – nationella mål:

UK	*Alla mål ska ha uppnåtts senast 2009/2010 (referensår 1999/2000).* • Olycksfallsfrekvensen avseende olycksfall med dödlig utgång ska ha minskat med 10 %. • Sjukdomsfrekvensen avseende arbetssjukdomar ska ha minskat med 20 %. • Antalet förlorade arbetsdagar på grund av arbetsrelaterade skador och sjukdomar ska ha minskat med 30 %.
DK	*Mål för 2005 (referensår 2000)* • Antalet allvarliga olycksfall i arbetet ska ha minskat med 15 %. • Förekomsten av monotont arbete ska ha minskat med 10 %. • Förekomsten av arbetsmoment som innebär att man lyfter, drar eller trycker ska ha minskat med 15 %. • Antalet personer med psykosociala problem ska ha minskat med 5 %.
FR	*Mål för 2006* • Antalet olycksfall i arbetet ska ha minskat med 15 % totalt. • Antalet olycksfall i arbetet ska ha minskat med 20 % inom högrisksektorer. • Antalet olycksfall i samband med pendling ska ha minskat med 20 %. • Antalet personer som utsätts för buller ska ha minskat med 20 %.
EL	*Mål för 2008* • Antalet olycksfall i arbetet ska ha minskat med 20 % totalt. • Antalet olycksfall i arbetet ska ha minskat med 25 % inom högrisksektorer.
PT	*Inget målår* • Olycksfallsfrekvensen ska ha minskat med 40%.

De övriga medlemsstaterna har inte angett något mål i den nationella handlingsplanen. Jämförbara uppgifter finns inte tillgängliga på EU-nivå.

Arbetssökande inom hela EU bör senast 2005 kunna få information om alla lediga platser som anmäls till medlemsstaternas arbetsförmedlingar.

Alla medlemsstaterna har detta som mål i sina respektive nationella handlingsplaner.

SÄRSKILDA RIKTLINJE 4: Humankapital

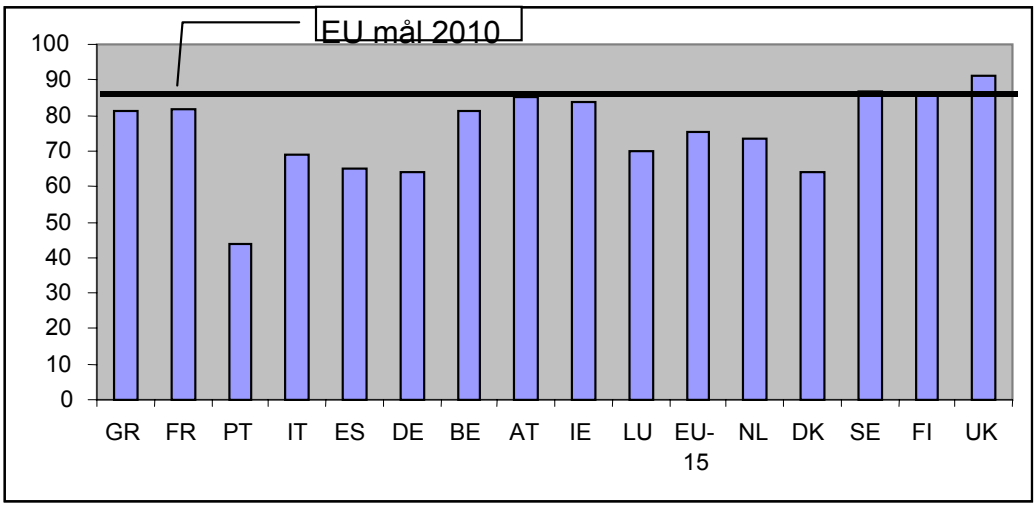
Syftet med politiken ska särskilt vara att i enlighet med nationella prioriteringar uppnå följande resultat senast 2010:

– Minst 85 % av 22-åringarna i Europeiska unionen ska ha genomgått gymnasieutbildning.

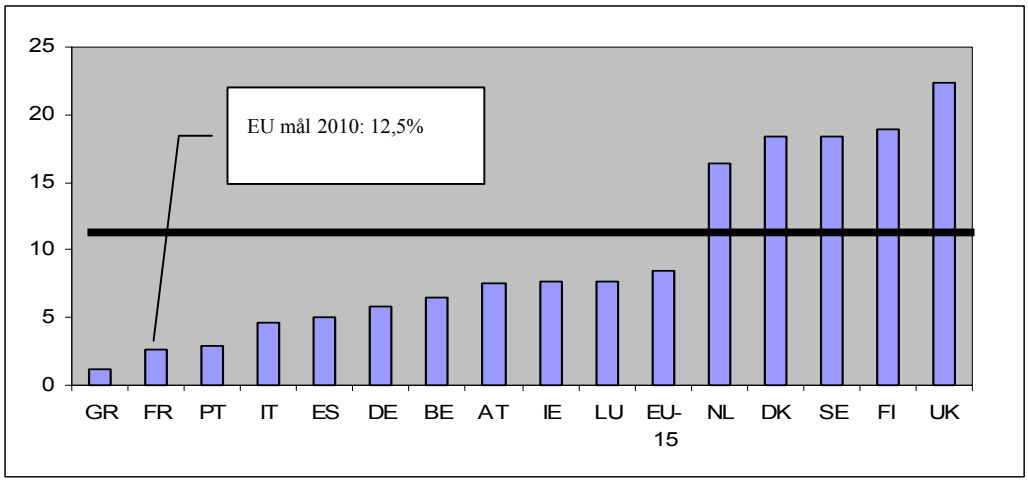
– Deltagandet i livslångt lärande i EU ska vara i genomsnitt minst 12,5 % av den vuxna befolkningen i arbetsför ålder (25–64 år).

Andelen 22-åringar som har genomgått minst gymnasieutbildning.

Åldersgruppen 20–24 år används som ett mått (2002)



Andelen av befolkningen i arbetsför ålder som deltar i allmän eller yrkesinriktad utbildning (2002)


25
20
15
10
5
0
EU mål 2010: 12,5%
GR
FR
PT
IT
ES
DE
BE
AT
IE
LU
EU-15
NL
DK
SE
FI
UK

SÄRSKILD RIKTLINJE 5: BARCELONAMÅLEN FÖR AKTIVT ÅLDRANDE AVSEENDE GENOMSNITTLIG UTTRÄDESÅLDER

Syftet med politiken ska vara att senast 2010 ha höjt den faktiska genomsnittliga åldern för utträde från arbetsmarknaden i Europeiska unionen (uppskattningsvis 59,9 år 2001[35]) med fem år. I detta hänseende spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll. Alla nationella mål bör överensstämma med det resultat som förväntas på EU-nivå och sättas med hänsyn till specifika nationella förhållanden.

Genomsnittlig ålder för utträde från arbetsmarknaden

	2001	2002[36]	**Skillnad totalt**
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**

Nationella mål för genomsnittlig utträdesålder:

Frankrike: Höja genomsnittliga utträdesåldern med **1,5 år** och öka sysselsättningen för äldre arbetstagare med 5 procentenheter senast 2008.

Finland: Höja utträdesåldern med **2–3 år senast 2010**.

Portugal: Se till att den genomsnittliga utträdesåldern ligger kvar på samma nivå 2006 (dvs 62 år).

---

35 Senare ändrat till 60,5 år.

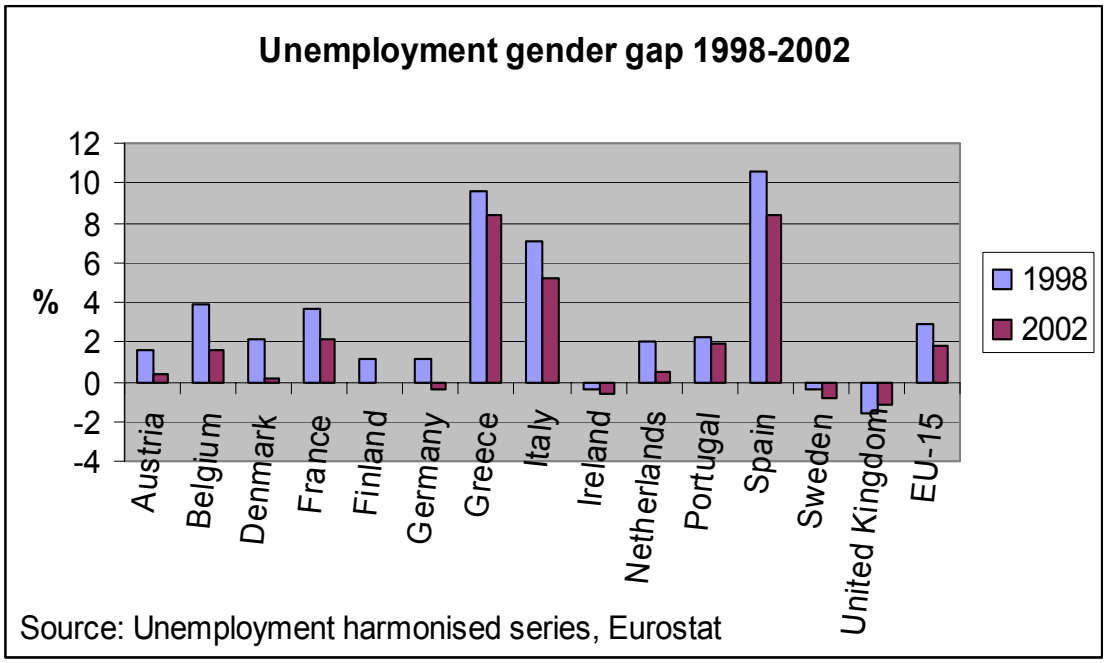
36 Preliminära uppgifter.

SÄRSKILD RIKTLINJE 6: JÄMSTÄLLDHET

Medlemsstaterna ska, genom en integrerad strategi som kombinerar integreringen av ett jämställdhetsperspektiv och specifika politiska åtgärder, uppmuntra att kvinnor söker sig till arbetsmarknaden och senast 2010 ha uppnått väsentligt mindre skillnader mellan könen vad gäller sysselsättning[37], arbetslöshet och lön.

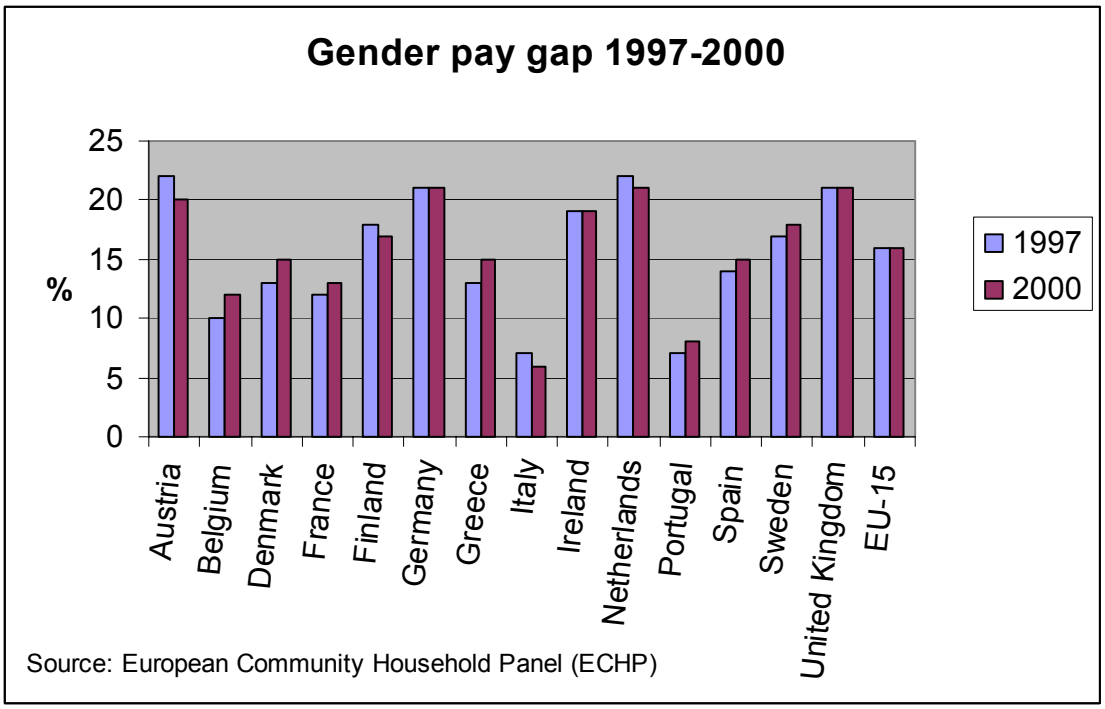
MEDLEMS-STATER	**SKILLNADER I ARBETSLÖSHET MELLAN KÖNEN** **NULÄGE OCH NATIONELLA MÅL**			
% (2002)	**Skillnader mellan könen (kvinnor — män)**	**NATIONELLA MÅL**		
EU-mål	*En betydande minskning av skillnaderna i arbetslöshet mellan könen senast 2010*			
Österrike	0,4			
Belgien	1,6			
Danmark	0,2			
Frankrike	2,1	Minska långtidsarbetslösheten bland kvinnor med 5 %		
Finland	0			
Tyskland	-0,4			
Grekland	8,4	Få ner arbetslösheten bland kvinnor till mindre än 10 % 2006 respektive 8 % 2008		
Italien	5,2			
Irland	-0,6			
Luxemburg	1,8			
Nederländerna	0,5			
Portugal	1,9	Minska skillnaderna i arbetslöshet mellan könen med en tredjedel senast 2005/2006		
Spanien	8,4			
Sverige	-0,8			
Förenade kungariket	-1,1			
EU-15	1,8			

[37] Se diagram2.


Unemployment gender gap 1998-2002
%
12
10
8
6
4
2
0
-2
-4
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
1998
2002
Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

MEDLEMS-STATER	LÖNESKILLNADER MELLAN KÖNEN[38] NULÄGE OCH NATIONELLA MÅL			
% (2000)	**TOTALT**	**PRIVATA SEKTORN**	**OFFENTLIGA SEKTORN**	**NATIONELLA MÅL**
EU-mål	*En betydande minskning av löneskillnaderna mellan könen i alla medlemsstater senast 2010*			
Österrike	20	24	14	
Belgien	12	15	-	
Danmark	15	16	13	
Frankrike	13	-	-	Minska löneskillnaderna mellan könen med en tredjedel mellan 2003 och 2010
Finland	17	15	25	
Tyskland	21	24	20	
Grekland	15	22	9	
Italien	6	15	0	
Irland	19	23	15	
Luxemburg	-	-	-	
Nederländerna	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Spanien	15	23	3	
Sverige	18	16	18	
Förenade kungariket	21	26	18	
EU-15	**16**	**22**	**11**	

38 Definition: Skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga bruttotimlön som en procentuell andel av mäns genomsnittliga bruttotimlön (för anställda som arbetar minst 15 timmar per vecka).


Gender pay gap 1997-2000
25
20
15
10
5
0
%
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
1997
2000
Source: European Community Household Panel (ECHP)

NATIONELLA MÅL FÖR BARNOMSORGEN

Medlemsstaterna bör undanröja hinder för kvinnor att börja förvärvsarbeta och ha som mål att det, med hänsyn till efterfrågan på barnomsorgsmöjligheter och i enlighet med nationella mönster, senast 2010 ska finnas barnomsorg för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 % av barnen under tre år.

Land	**Senaste resultatet, 0─3 år**	**Senaste resultatet, 3 år ─ obligatorisk skolålder**	**Nationellt mål**
EU-MÅL	*33 % senast 2010*	*90 % senast 2010*	
Österrike	*0─3 år* Centrum för barnomsorg (KTH) 2002: 8,8 %, 2001: 7,81 % (61,6 % för 3-åringar)	*0–3 år* Centrum för barnomsorg (KTH) 2002: 81,6 % , 2001: 78,43 %	-
Belgien	*0–3 år* Belgien 2002: 28,3 % , 2001: 28,0 % Flandern 2002: 32,0 %, 2001: 31,4 % Vallonien 2002: 23,8 %, 2001: 23,8 %	*0–3 år* Belgien, Flandern och Vallonien 2002: 100 % 2001: 100 %	Flandern: 10 000 nya platser i barnomsorgen under perioden 2000─2004; 1 400 nya platser i omsorgen efter skoldagens slut kommer att skapas under perioden 2003─2004

Tyskland	*0–3 år* 1998: Tyskland 7,0 % ─ ”gamla” delstater 2,8 %, nya delstater 36,3 %	*3─6,5 år* 1998: Tyskland 89,5 % ”gamla” delstater 86,8 %, nya delstater 111,8 %	
Danmark	*6 månader ─ 2 år* Daghem, omsorg efter skoldagens slut osv. 2002: 68 % , 2001: 67 %, 2000: 66 %	*3─5 år* Daghem, omsorg efter skoldagens slut osv. 2002: 94 %, 2001: 93 %, 2000: 93 %	-
Spanien	Andelen i barnomsorg *0─2 år*: 11 % *3 år*: 92,9 %	Andelen i barnomsorg *4–5 år*: 100 %	
Finland	*0–2 år: (2001)* Andelen i barnomsorg totalt: 26,1 % - Daghem 11,6 % - Familjedaghem 11,7 % - Annan betald barnomsorg 1,3 % - Annan kostnadsfri barnomsorg 1,5 %	*3─6 år (2001)* Andelen i barnomsorg totalt: 61,3% - Daghem 43,5 % - familjedaghem 15,4 % - annan barnomsorg: betald 1,1 %, kostnadsfri 1,3 % Eftermiddagsomsorg: 10,6 % - betald: 4,8 %, kostnadsfri: 0,6 % Ingen barnomsorg (?) 5,2 %	-

Frankrike	2001: Kollektivdaghem: 6,7 % (0─3 år) Föräldradrivna daghem: 1,4 % (0─3 år) Familjedaghem: 1,3 % (0─6 år) Lekskola: 0,3 % (2─6 år) Omsorg efter skoldagens slut: 1,6 % (0–6 år) Barnflicka: 20,6 %	Se första kolumnen.	Öka barnomsorgens täckningsgrad enligt riktlinjens mål senast 2010.
Grekland	-	-	Öka barnomsorgens täckningsgrad enligt riktlinjens mål senast 2010.
Irland	-	*Förskolebarn* -73 000 familjer (42,5 % av alla familjer) använder annan omsorg än föräldraomsorg - 23 000 familjer anlitar obetalda familjemedlemmar	2003: Öka antalet platser i barnomsorgen med 30 %; 450 nya faciliteter 2006: Öka antalet platser i barnomsorgen med 50 %; 800 nya faciliteter
Italien	*0–2 år* Offentlig barnomsorg: 6,5 % Annan barnomsorg: 0,6 %	*3─5 år* Lekskola: 98 %	-
Luxemburg	*0–4 år* Daghem 9,98 %	*4─12 år* Omsorg efter skoldagens slut 5,87 %	

Nederländerna	*0–2 år: (2001)* Daghem eller dagbarnvårdare 22,5 %	*2–4 år (2001)* Lekskola, daghem eller dagbarnvårdare 82,5 % - Lekskola 60 % - Daghem eller dagbarnvårdare 22,5 % *4–**12** år (2001)* Omsorg efter skoldagens slut och/eller under lov 7 %	
Portugal	*0–3 år* <u>Omsorg före förskoleåldern</u> 2002: 16,3 % 2001: 16,0 % 2000: 14,6 %	-	2006: Barnomsorgen ska täcka 20 % av barnen i åldern 0─3 år 2010: Förskoleverksamheten ska täcka 90 % av barnen i åldern 3-5 år
Sverige	*1–3 år* <u>Förskola och daghem totalt</u> Offentliga sektorn: 61,2 % Privata sektorn:11,8 % <u>Förskola:</u> Offentlig: 54 % Privat: 11 % <u>Daghem:</u> Offentligt: 7,2 % Privat: 0,8 %	*4–5 år* <u>Förskola och daghem totalt</u> Offentliga sektorn: 76,7 %, privata sektorn: 14,8 % <u>Förskola:</u> Offentlig: 69 %, privat: 14 % <u>Daghem:</u> Offentligt: 7,7 % , privat: 0,8 % *6–9 år* Omsorg efter skoldagens slut och daghem totalt ─ offentliga sektorn: 68,5 %%, privata sektorn: 6,1 %	-

		Omsorg efter skoldagens slut: Offentlig: 67 % , privat: 6 % Daghem: Offentligt 1,5 %, privat 0,1 %	
UK	*0–2 år* Formell och informell omsorg: 27,6 %	*3–4 år* Formell och informell omsorg: 58,1 % **Enbart formell: 29,4 %** Enbart informell: 8,9 % , enbart omsorg inom familjen: 3,6 % *5–14 år* Formell och informell omsorg: 23 %, **enbart formell: 10,8 %** enbart informell: 46,9 %, enbart omsorg inom familjen: 19,3 %	2004: Bygga ut barnomsorgen till totalt 1,6 miljoner platser; förskola för alla 3-åringar 2006: Skapa ytterligare 250 000 platser

SÄRSKILD RIKTLINJE 7: MINDRE GYNNADE GRUPPER

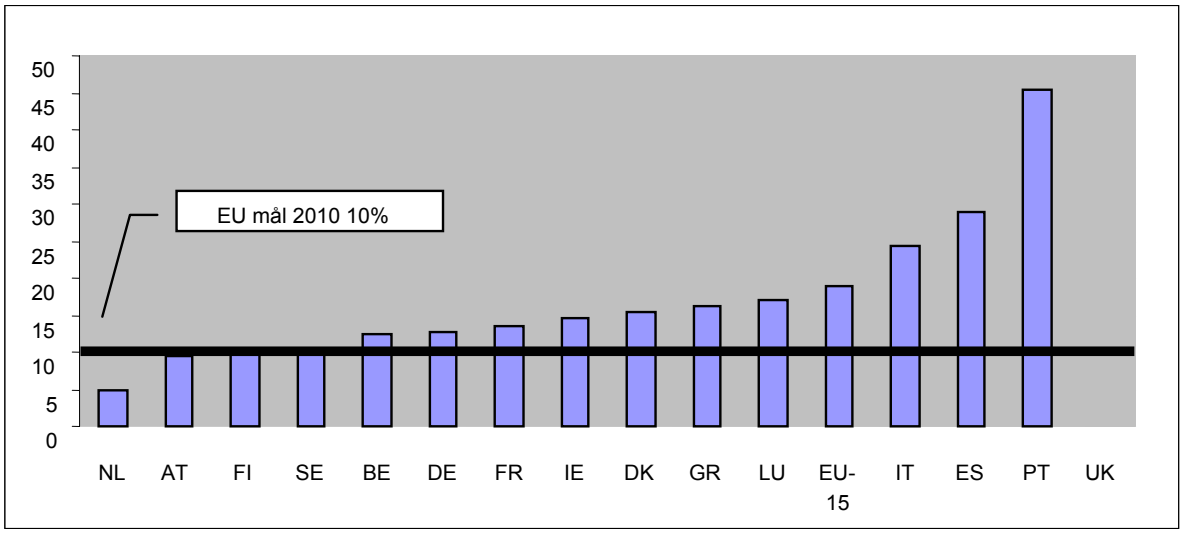
Syftet med politiken ska vara att senast 2010 ha uppnått följande mål:

– Den genomsnittliga procentandelen unga i Europeiska unionen som lämnar skolan i förtid uppgår till högst 10 %.

– En i enlighet med eventuella nationella mål och definitioner betydande minskning i varje medlemsstat av arbetslösheten bland mindre gynnade personer.

– En i enlighet med eventuella nationella mål betydande minskning av skillnaden mellan andelen arbetslösa EU-medborgare och andelen arbetslösa bland övriga länders medborgare.

Andelen personer med endast grundskoleutbildning – mätt som andelen 18–24-åringar som har högst grundskoleutbildning och inte deltar i vidareutbildning eller yrkesutbildning (2002)



MEDLEMS-STATER	NATIONELLA MÅL			
	Personer med endast grundskole-utbildning	**Invandrare och etniska minoriteter**	**Funktionshindrade**	**Övriga grupper eller mål**
EU-mål	Högst 10 % 2010			
Österrike				
Belgien				
Danmark		3,5 % av statligt anställda ska vara invandrare eller ha sitt ursprung i länder utanför Västeuropa och Nordamerika		
Frankrike	10 000 färre personer med endast grundskoleutbildning om 5 år	90 % av målgruppen invandrare ska ha skrivit på ett integrationsavtal 2005		Öka återinflödet till sysselsättning för långtidsarbetslösa med 2 % per år Individuell rådgivning för alla arbetssökande från första registrerings-månaden under perioden 2003─2005 Under perioden 2003─2005 öka utflödet från arbetslöshet för dem som får minimiinkomst för social integration
Finland				
Tyskland				
Grekland				Andelen personer i riskzonen för fattigdom och social utestängning (efter sociala transfereringar) ska ha minskat till EU-genomsnittet senast 2008
Italien				
Irland		Alla resande ska genomgå primärskole-utbildning och andelen resande som fortsätter skolgången efter primärstadiet ska ha ökat till 95 % senast 2004	Andelen funktions-hindrade bland den offentliga sektorns anställda ska öka till 3 %	Undanröja långtids-arbetslösheten så snart som möjligt, dock senast 2007

Luxemburg				
Neder-länderna	Andelen personer med endast grundskoleutbildning ska ha minskat med 30 % senast 2006 och med 50 % senast 2010	Mål för etniska minoriteters syssel-sättning: 54 % senast 2005.		
Portugal	Andelen personer med endast grundskoleutbildning i åldersgruppen 18-24 år ska ha minskat till 35 % 2006 och 25 % 2010		13 000 personer med funktionshinder ska delta i yrkesutbildning och socioprofessionella integrationsåtgärder under 2004	50 000 personer ska delta i program som rör den sociala arbetsmarknaden under 2004
Spanien				

SÄRSKILD RIKTLINJE 8: GÖRA ARBETE LÖNSAMT

Syftet med politiken ska vara att mot bakgrund av de nationella omständigheterna senast 2010 ha åstadkommit en betydande sänkning av höga effektiva marginalskatter och, när så är befogat, av skattetrycket på lågavlönad arbetskraft.

Marginell effektiv skattesats[39]:

	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

Källa: OECD – kommissionen

39 Den marginella effektiva skattesatsen på arbetsinkomster med beaktande av den kombinerade effekten av höjda skatter och minskade förmåner för en person som tar ett arbete. I beräkningen beaktas de kombinerade effekterna av skatter och förmåner på inkomsten för en person som går från arbetslöshet till arbete. Denna indikator är en av de beslutade strukturella indikatorerna (lång förteckning).

Skattekil för arbetskostnader[40]:

	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
EU-15	**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 Skatt på inkomst av arbete, egenavgifter och arbetsgivaravgifter inbegripet löneavgifter, kontantförmåner borträknade, delat med arbetskostnaderna för en enda inkomsttagare som tjänar 67 % av den genomsnittliga industriarbetarlönen.

SÄRSKILD RIKTLINJE 10: REGIONALA SKILLNADER

Vissa medlemsstater har också fastställt mål för att minska de regionala skillnaderna, trots att detta inte krävs i riktlinjerna.

EL	• En indikator för regionala skillnader (ingen definition ges) ska utvecklas från nuvarande 9,6 % för Grekland till 7 % 2008 (dagens nivå för EU-15 är 11,4 %). • Regionala BNP per capita i regionerna ska senast 2008 inte vara lägre än 65 % av EU-genomsnittet i någon grekisk region. • Den regionala arbetslösheten ska inte vara mer än 3 procentenheter högre än det nationella genomsnittet.
FR	• Mål för 85 mindre gynnade innerstadsområden: ▪ Antalet arbetssökande ska ha minskat med en tredjedel senast 2008. ▪ Arbetslösheten ska minska till en nivå som motsvarar kringliggande områden. • Mål för utomeuropeiska departement: ▪ Starkare handelsutveckling än övriga Frankrike. ▪ Minskade skillnader i fråga om arbetslöshet.
UK	• Mål för de 30 lokala förvaltningsdistrikt som har den lägsta sysselsättningsintensiteten: föra resultatet närmare den totala sysselsättningsintensiteten för Förenade kungariket.