



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 13.11.2002
COM(2002) 621 τελικό

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Σχέδιο Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2002

{SEC(2002) 1204}

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Σχέδιο Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2002

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στον Τίτλο VIII της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας καθορίζονται οι αρχές και οι διαδικασίες για την ανάπτυξη μιας συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση. Ειδικότερα στο άρθρο 128 περιγράφονται αναλυτικά τα βήματα που οδηγούν στη διατύπωση αυτού του είδους στρατηγικής μεταξύ των οποίων είναι, σε ετήσια βάση, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι συστάσεις προς τα κράτη μέλη και μια κοινή έκθεση από το Συμβούλιο και την Επιτροπή προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης στην Κοινότητα και την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών. Κάθε κράτος μέλος πρέπει να υποβάλλει στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή ετήσια έκθεση σχετικά με τα κυριότερα μέτρα που έλαβε για την εφαρμογή της πολιτικής για την απασχόληση σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, η οποία έχει διαμορφωθεί σύμφωνα με το προαναφερθέν θεσμικό πλαίσιο, αποτελεί σημαντική συμβολή στην ευρύτερη πολιτική ατζέντα της ΕΕ, η οποία καθορίστηκε στη σύνοδο κορυφής της Λισσαβώνας και στα επόμενα Ευρωπαϊκά Συμβούλια.

Στην παρούσα Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση παρουσιάζεται μια επισκόπηση της κατάστασης στον τομέα αυτόν και μια πολιτική εκτίμηση της προόδου που σημειώθηκε στα κράτη μέλη κατά την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών για το 2001¹. Τονίζονται επίσης οι υπόλοιπες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη.

Η Κοινή Έκθεση περιέχει την ανάλυση της προόδου σε ολόκληρη την ΕΕ με βάση τους κυριότερους από κοινού συμφωνηθέντες στόχους και κατευθυντήριες γραμμές και μια σύντομη ανασκόπηση για κάθε χώρα. Κοινοί θεμελιώδεις δείκτες αποτελούν το υπόβαθρο της ανάλυσης και περιγράφονται συνοπτικά στα παραρτήματα.

Οι πρόσφατες εξελίξεις στο πλαίσιο κάθε κατευθυντήριας γραμμής και για κάθε κράτος μέλος αναλύονται σε ένα βοηθητικό έγγραφο των υπηρεσιών της Επιτροπής².

¹ Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών για το έτος 2002 (2002/178/ΕΚ), ΕΕΕΚ L 60-70 της 01.03.2002.

² SEC(2002) 1204

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
Περίληψη.....	5
1. Το πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο	10
2. Υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών και των συστάσεων για την απασχόληση για το 2002: αξιολόγηση των επιδόσεων και των πολιτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση ¹⁹	
2.1. Το γενικό πλαίσιο της πολιτικής αντικατοπτρίζει τους οριζόντιους στόχους των κατευθυντήριων γραμμών για το 2002	24
2.2. Αξιολόγηση της προόδου που επιτεύχθηκε στους τέσσερις άξονες των κατευθυντήριων γραμμών για το 2001	40
2.2.1. Απασχολησιμότητα	40
2.2.2. Επιχειρηματικό πνεύμα	54
2.2.3. Προσαρμοστικότητα	63
2.2.4. Ίσες ευκαιρίες	68
3. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟ 2002: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΝΑ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ	78
ΒΕΛΓΙΟ	78
ΔΑΝΙΑ	81
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	84
ΕΛΛΑΔΑ	87
ΙΣΠΑΝΙΑ	91
ΓΑΛΛΙΑ	94
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	97
ΙΤΑΛΙΑ	100
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	104

ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	107
ΑΥΣΤΡΙΑ	110
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	113
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	116
ΣΟΥΗΔΙΑ	119
ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	122
4. Η πορεία προς το μέλλον	126
Παράρτημα 1: Επισκόπηση των επιδόσεων και των βασικών δεικτών του 2001	133
Παράρτημα 2: Επισκόπηση των από κοινού συμφωνηθέντων δεικτών για την πρόληψη και την ενεργοποίηση για το 2000 και το 2001	137
Παράρτημα 3: Δείκτες: πηγές και ορισμοί.....	142

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Μετά από πέντε χρόνια εφαρμογής, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση βρίσκεται σε κρίσιμο σημείο. Ξεκίνησε το 1997, έχοντας ως προτεραιότητα την καταπολέμηση της ανεργίας, προοδευτικά όμως στόχος της έγινε η υποστήριξη της ευρύτερης στρατηγικής της Λισσαβώνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας σε μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Η επίτευξη των στόχων που έχουν συμφωνηθεί σχετικά με την απασχόληση και η αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού αποτελεί το κυριότερο μέλημά της. Μια ευρεία αξιολόγηση αυτής της πρώτης περιόδου πραγματοποιήθηκε σε επίπεδο ΕΕ, τα αποτελέσματα της οποίας ήταν ενθαρρυντικά.

Οι επιδόσεις της ΕΕ στην απασχόληση κατά το 2001 πρέπει να εξεταστούν μέσα στο πλαίσιο της μεγάλης επιδείνωσης του οικονομικού κλίματος, με τον περιορισμό της αύξησης του ΑΕγχΠ στο μισό σε σύγκριση με το 2000 και τις σοβαρές αβεβαιότητες σχετικά με το μέλλον. Παρά τις καθόλου ευνοϊκές αυτές συνθήκες, η βελτίωση των επιδόσεων, τόσο σε σχέση με την απασχόληση (+0,6%) όσο και σε σχέση με την ανεργία (-0,6%), συνεχίστηκε αν και με πιο αργό ρυθμό. Παρόλο που στην αξιολόγηση για τα πέντε χρόνια της ΕΣΑ διαπιστώνονται διαρθρωτικές βελτιώσεις στην αγορά εργασίας της ΕΕ, εξακολουθούν να υπάρχουν σοβαρές αδυναμίες όσον αφορά τα επίπεδα της ανεργίας, τα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης, τις διαφορές μεταξύ των φύλων, την ποιότητα της απασχόλησης, την αύξηση της παραγωγικότητας και τις περιφερειακές ανισότητες. Οι αδυναμίες αυτές πρέπει να αντιμετωπιστούν επείγοντως ώστε να προετοιμαστεί η αγορά εργασίας της ΕΕ για τις επικείμενες προκλήσεις.

Η γενική σαφήνεια και συνοχή των ΕΣΔ βελτιώθηκε. Ωστόσο, η χρήση εθνικών στόχων, οι αναφορές σχετικά με τον αντίκτυπο των μέτρων στην αγορά εργασίας, οι δημοσιονομικές πτυχές, τα στοιχεία σχετικά με τη χρήση των διαρθρωτικών ταμείων για την υποστήριξη της ΕΣΑ και τη συμμετοχή των κύριων ενδιαφερόμενων μερών είναι όλα πολύ ανεπαρκή.

Η ανταπόκριση στους *οριζόντιους στόχους* έχει βελτιωθεί σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά, ιδίως όσον αφορά τις προσπάθειες για την *αύξηση των ποσοστών απασχόλησης*. Αν και σημειώθηκε πρόοδος προς την κατεύθυνση των στόχων της ΕΕ που είχαν τεθεί στη Λισσαβώνα και στη Στοκχόλμη, τόσο των συνολικών όσο και αυτών που αφορούν τις γυναίκες ειδικότερα, η επίτευξη του γενικού στόχου για το 2010 θα απαιτήσει ιδιαίτερες προσπάθειες από εκείνα τα κράτη μέλη που έως τώρα δεν έχουν συμβάλει αρκετά στη συνολική βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης. Η μεγάλη απόσταση που υπάρχει μεταξύ της σημερινής κατάστασης και του στόχου για ποσοστό απασχόλησης 50% των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες και μέσα σε αυτό το πλαίσιο της γήρανσης του πληθυσμού, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο βάρος στη διάσταση του

φύλου. Το θέμα της *ποιότητας στην εργασία* αντιμετωπίζεται με αποσπασματικό τρόπο, δίνοντας μεγάλη έμφαση σε θέματα όπως η ευελιξία της εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια, η εκπαίδευση και η κατάρτιση, ενώ η προσοχή που δίνεται σε άλλα θέματα, όπως η εγγενής ποιότητα των θέσεων απασχόλησης και η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου, δεν είναι αρκετή. Η *ανάπτυξη των στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση* προχωρά, όλα τα κράτη μέλη διαθέτουν σήμερα το υπόβαθρο για συνολική στρατηγική, παρόλο που η πλήρης εφαρμογή τους θα απαιτήσει ακόμη χρόνο. Κάποια πρόοδος, αν και μικρότερη, διαπιστώνεται επίσης όσον αφορά τη συνεκτικότητα των στρατηγικών αυτών, ιδίως η μετάβαση από το σύστημα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στο σύστημα της αγοράς εργασίας, αλλά και στο εσωτερικό τους, δεν αντιμετωπίζεται με συνολικό τρόπο. Όλο και περισσότερα κράτη μέλη θέτουν στόχους για μεγαλύτερη συμμετοχή και επίτευξη αποτελεσμάτων στην εκπαίδευση και η ορατή αύξηση των δαπανών για το ανθρώπινο δυναμικό στην πλειονότητα των κρατών μελών αποδεικνύει τη μεγάλη αποφασιστικότητά τους να δράσουν, παρά τη συνεχιζόμενη έλλειψη εθνικών στόχων για την επένδυση. Οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση δεν προσφέρονται με τον ίδιο τρόπο στα άτομα με υψηλές δεξιότητες και στα άτομα με περιορισμένες δεξιότητες ούτε στα άτομα μεγαλύτερης και νεαρότερης ηλικίας, κι αυτό δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες.

Στα περισσότερα κράτη μέλη *οι κοινωνικοί εταίροι διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στα ΕΣΔ αυτής της χρονιάς*, αν και η πρόοδος που σημειώθηκε γενικά, όσον αφορά τη διαδικασία εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, δεν ήταν μεγάλη. Ο κοινωνικός διάλογος σε *ευρωπαϊκό επίπεδο* παρήγαγε αρκετές σημαντικές πρωτοβουλίες. Μεταξύ αυτών είναι η κοινή δήλωση των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν, με την οποία υπογραμμίζεται η ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου, η προγραμματισμένη υποβολή ενός πολυετούς προγράμματος εργασίας των κοινωνικών εταίρων και το πλαίσιο δράσης των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, το οποίο υποβλήθηκε στη σύνοδο κορυφής της Βαρκελώνης. Παρ' όλ' αυτά η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στη στρατηγική πρέπει να αναπτυχθεί με έναν τρόπο πιο συνεκτικό και περισσότερο εμφανή.

Στα ΕΣΔ υπάρχει καλύτερος *συνδυασμός πολιτικών*, και δίνεται περισσότερη έμφαση στους άξονες των ίσων ευκαιριών και του επιχειρηματικού πνεύματος σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη. Οι *περιφερειακές ανισότητες* εξακολουθούν να αποτελούν ένα σοβαρό ζήτημα. Η *χρήση των δεικτών* που βασίζονται σε εθνικές πηγές είναι άνιση και ιδιαίτερες αδυναμίες παρατηρούνται σε σχέση με τις μειονεκτούσες ομάδες, τη μετάβαση στην απασχόληση, την παροχή υπηρεσιών φροντίδας (δείκτες για την ποιότητα στην εργασία), τις στενώσεις και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας, και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών ενεργοποίησης.

Όσον αφορά τον *άξονα απασχολησιμότητα*, τα κράτη μέλη εργάστηκαν για την παγίωση και τη βελτίωση της ποιότητας και της εμβέλειας των μέτρων. Σήμερα τα περισσότερα κράτη μέλη εφαρμόζουν *προληπτικές προσεγγίσεις*, οι οποίες είναι καλύτερα προσαρμοσμένες στις προσωπικές ανάγκες. Οι μεταρρυθμίσεις μεγάλης εμβέλειας στις *υπηρεσίες απασχόλησης* συνεχίζονται, με σαφή τάση προς ένα συνδυασμό δημόσιας/ιδιωτικής αγοράς για τις υπηρεσίες αυτές. Ο στόχος να επωφεληθεί το 20% των ανέργων από *ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας*, γενικά έχει ξεπεραστεί κατά πολύ. Υπάρχουν στοιχεία σχετικά με το ότι έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις *βασικές δεξιότητες*, ιδίως στην απόκτηση βασικών εφοδίων από τους ενήλικους. Οι κύριοι στόχοι για την *ηλεκτρονική μάθηση* έχουν σχεδόν επιτευχθεί. Περισσότερη προσοχή δόθηκε στην *πρόληψη και στην καταπολέμηση των στενώσεων* με μακροπρόθεσμη προοπτική. Εφαρμόζονται πιο ολοκληρωμένες *πολιτικές ένταξης* και αναπτύσσεται μεγαλύτερη συνέργεια μεταξύ των ΕΣΔ για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη.

Από την άλλη πλευρά, μόνο πέντε κράτη μέλη έως τώρα έχουν εφαρμόσει με επιτυχία την *προληπτική προσέγγιση*, με την έννοια ότι έχουν περιορίσει ουσιαστικά τις ροές προς τη μακροχρόνια ανεργία. Υπάρχει επίσης γενική ανάγκη για καλύτερη ενημέρωση σχετικά με την *αποτελεσματικότητα των μέτρων ενεργοποίησης*. Το ποσοστό *εγκατάλειψης του σχολείου* μειώνεται, αλλά πολύ βαθμιαία, και είναι αμφίβολο εάν ο κοινός στόχος για τον περιορισμό του ποσοστού αυτού στο μισό έως το 2010 είναι δυνατόν να επιτευχθεί. Λίγα μόνο κράτη μέλη εφαρμόζουν συνολικές, ευνοϊκές για την απασχόληση *μεταρρυθμίσεις στα συστήματα φορολογίας και παροχών* και δεν έχει δοθεί η αρμόζουσα προσοχή στην *αλληλεπίδραση των δυο αυτών συστημάτων*. Γενικά δεν υπάρχουν *εθνικές στρατηγικές για την παράταση του επαγγελματικού βίου* και η αντιμετώπιση της ικανότητας εργασίας και των κινήτρων που πρέπει να δοθούν στους εργοδότες ώστε να προσλαμβάνουν ή να διατηρούν στις θέσεις εργασίας τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, δεν είναι ικανοποιητική. Όσον αφορά την *κοινωνική ένταξη*, τα μέτρα από την πλευρά της ζήτησης, όπως αυτά κατά των διακρίσεων, γενικά αγνοούνται και ο αριθμός των κρατών μελών που θέτουν συγκεκριμένους εθνικούς στόχους εξακολουθεί να παραμένει πολύ χαμηλός. Η αποτυχία των περισσότερων κρατών μελών να χρησιμοποιήσουν τους δείκτες για την απασχόληση που έχουν συμφωνηθεί από κοινού στον τομέα αυτόν έχει δυσχεράνει την ανάλυση των σχετικών μέτρων πολιτικής.

Τα περισσότερα ΕΣΔ έχουν τονίσει περισσότερο από ό,τι κατά τα προηγούμενα έτη τις ενέργειες που συνδέονται με τον *άξονα «επιχειρηματικό πνεύμα»*, αν και η αύξηση της απασχόλησης στις μικρές επιχειρήσεις, στις υπηρεσίες και στον τομέα της αυτοαπασχόλησης επηρεάστηκε αρνητικά κατά το 2001 από τη γενική οικονομική ύφεση. Ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στα μέτρα για τη *διευκόλυνση της εγγραφής των επιχειρήσεων*, την *ενθάρρυνση της αυτοαπασχόλησης* και την *ανάπτυξη μιας επιχειρηματικής κουλτούρας*, ιδίως μεταξύ των γυναικών. Ελήφθησαν νέες πρωτοβουλίες για τη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης στις *υπηρεσίες που βασίζονται στη γνώση* και στον *περιβαλλοντικό τομέα*. Τα περισσότερα κράτη

μέλη εφαρμόσαν ή ανακοίνωσαν νέες πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της *αδήλωτης εργασίας*. Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις, απαιτείται στήριξη με σαφέστερους στόχους, για να αποτελέσει το επιχειρηματικό πνεύμα μοχλό για τη μεγέθυνση και την απασχόληση. Φαίνεται ότι απαιτείται περισσότερη δράση για την προώθηση των νέων επιχειρήσεων, κυρίως μέσω της καλύτερης πρόσβασης στις πηγές χρηματοδότησης. Η ανοδική τάση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας έχει αναστραφεί, αλλά *η φορολόγηση της εργασίας παραμένει υψηλή* ακόμη και για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους και δεν έχει δοθεί αρκετή προσοχή στον αντίκτυπο που έχουν στην απασχόληση οι εισφορές της κοινωνικής ασφάλισης.

Η ανάπτυξη της *εδαφικής διάστασης της ΕΣΑ* βρίσκεται στο στάδιο της παγίωσης. Εκτός από τα ΕΣΔ, τέσσερα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει και περιφερειακά σχέδια δράσης. Τα τοπικά σύμφωνα για την απασχόληση εξακολουθούν να έχουν ιδιαίτερη σημασία σε ορισμένα κράτη μέλη, αλλά μπορούν να γίνουν ακόμη πολλά για την ανάπτυξη μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης σε τοπικό επίπεδο.

Όσον αφορά τον *άξονα «προσαρμοστικότητα»*, κάποια κράτη μέλη επιδιώκουν μια πιο ισορροπημένη προσέγγιση μεταξύ της *ευελιξίας και της ασφάλειας* στις εργασιακές σχέσεις. Η τάση για αυξημένη ευελιξία στις ώρες εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας συνεχίζεται και έχουν γίνει βήματα για την εξασφάλιση της *ίσης μεταχείρισης* των εργαζομένων που απασχολούνται με διαφορετικές συμβατικές ρυθμίσεις. Βελτιώσεις επίσης διαπιστώθηκαν στον τομέα της *υγείας και της ασφάλειας* στην εργασία. Ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες έχουν ληφθεί στον τομέα της *οργάνωσης της εργασίας* που αξίζουν μεγαλύτερης διάδοσης. Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, στην προώθηση της *διά βίου μάθησης* στο χώρο εργασίας, γίνεται όλο και πιο σημαντικός, ωστόσο η προβολή των ενεργειών τους παραμένει συγκριτικά μικρή, γεγονός το οποίο είναι δυνατόν να οφείλεται στις μη διαρθρωμένες διαδικασίες αναφοράς. Κάποια πρόοδος έχει σημειωθεί όσον αφορά την επίτευξη του στόχου να διαθέτουν όλοι οι εργαζόμενοι βασικά εφόδια ΤΠΕ έως το τέλος του 2003. Ωστόσο, για να αξιολογηθεί η πρόοδος αυτή με μεγαλύτερη ακρίβεια, απαιτούνται περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που αφορούν την κατάρτιση των εργαζομένων στις ΤΠΕ.

Στον *άξονα «ίσες ευκαιρίες»* έχει σημειωθεί σαφής πρόοδος για την επίτευξη των στόχων σχετικά με τα *ποσοστά απασχόλησης των γυναικών*, παρόλο που μερικές χώρες έχουν βραδυπορήσει και απαιτούνται μεγαλύτερες προσπάθειες για να παραμένουν οι γυναίκες περισσότερο χρόνο στην αγορά εργασίας. Η εφαρμογή της προσέγγισης για την *ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου* έχει προχωρήσει, αλλά εξακολουθεί να είναι ελλιπής. Αν και έχουν υπάρξει πρωτοβουλίες για τον περιορισμό των *διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων* και την αντιμετώπιση των αιτίων που τις προκαλούν, εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς, όπως ανεπαρκής είναι και η δέσμευση των κοινωνικών εταίρων στο θέμα αυτό. Ο *διαχωρισμός των φύλων* δεν έχει ακόμη αντιμετωπιστεί, ιδίως στις χώρες με υψηλά ποσοστά διαχωρισμού, τα

αποτελέσματα όμως είναι δύσκολο να αξιολογηθούν βραχυπρόθεσμα. Οι προσπάθειες για το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής έχουν εντατικοποιηθεί, αλλά η προσφορά επαρκών, υψηλής ποιότητας και προσιτών οικονομικά υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών δεν επαρκεί ακόμη για να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης. Οι ρυθμίσεις που αφορούν τις άδειες έχουν επεκταθεί σε πολλά κράτη μέλη, αν και λίγες μόνο χώρες προωθούν τη γονική άδεια για τους άνδρες.

Η αξιολόγηση των εθνικών επιδόσεων και των πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης για το 2001 επιβεβαιώνει τα κύρια αποτελέσματα της αξιολόγησης για την περίοδο 1997-2001 και προσφέρει στέρεη βάση για το σχεδιασμό του επόμενου σταδίου της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Παρόλο που οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας έχουν αποδώσει καρπούς έως τώρα, υπάρχουν ακόμη σοβαρές αδυναμίες. Αντιμέτωπα με την τρέχουσα οικονομική επιβράδυνση τα κράτη μέλη πρέπει να εντατικοποιήσουν τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις τους, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν τις αγορές εργασίας, ώστε να στηρίξουν την προσαρμογή των εργαζομένων, αλλά και των επιχειρήσεων, στην αλλαγή. Υπάρχει ήδη ευρεία συναίνεση για πολλά στοιχεία που θα αποτελέσουν μια αποτελεσματική νέα ΕΣΑ, μεταξύ των οποίων η ιδιαίτερη έμφαση στους στόχους της Λισσαβώνας, η σταθερή μεσοπρόθεσμη στρατηγική, ο μειωμένος αριθμός κατευθυντήριων γραμμών με ιδιαίτερο επίκεντρο τα αποτελέσματα που πρέπει να επιτευχθούν και ο καλύτερος συντονισμός με άλλες συναφείς διαδικασίες και ιδιαίτερα με τους γενικούς προσανατολισμούς της οικονομικής πολιτικής.

Λόγω των αδυναμιών που εξακολουθούν να υπάρχουν, οι μελλοντικές κατευθυντήριες γραμμές πρέπει να καλύπτουν απόλυτα τις τρεις κύριες προτεραιότητες για την αύξηση της απασχόλησης και των ποσοστών συμμετοχής, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και την προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Σε όλους αυτούς τους τομείς πρέπει να σημειωθεί μεγάλη πρόοδος για να επιτευχθούν οι γενικοί στόχοι της στρατηγικής της Λισσαβώνας.

1. ΤΟ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ΕΣΑ σε κρίσιμο σημείο μετά από 5 χρόνια

Από το ξεκίνημά της στη σύνοδο κορυφής για την απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο το 1997, έχουν γίνει αρκετές αλλαγές στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ) για να ληφθούν υπόψη οι εξελίξεις στην πολιτική και στην οικονομική κατάσταση. Μετά την ενδιάμεση αναθεώρηση των τριών πρώτων ετών της εφαρμογής της, η στρατηγική για την απασχόληση ενισχύθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας (2000) και εντάχθηκε σε μια ευρύτερη πολιτική ατζέντα, με στόχο να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο δυναμική και ανταγωνιστική οικονομία με βάση τη γνώση στον κόσμο, ικανή να παρουσιάζει βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και παράλληλα να προσφέρει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας συμφωνήθηκε ο στόχος για την επίτευξη ενός ποσοστού απασχόλησης όσο το δυνατόν εγγύτερου στο 70% συνολικά και μεγαλύτερου του 60% για τις γυναίκες κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση έως το 2010. Στο πλαίσιο αυτό καθορίστηκε μια συνολική στρατηγική που αποσκοπεί στην προετοιμασία της μετάβασης σε μια οικονομία της γνώσης, στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και στη διατήρηση ευνοϊκών προβλέψεων για την οικονομική μεγέθυνση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της *Νίκαιας* το Δεκέμβριο του 2000 εισήγαγε το ζήτημα της ποιότητας, θεωρώντας το βασικό στοιχείο της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής, και ιδίως το ζήτημα της ποιότητας στην εργασία ως σημαντικό στόχο της ΕΣΑ. Τόνισε τον πολυδιάστατο χαρακτήρα του ζητήματος της *ποιότητας*, όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας αλλά και το ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, και υπογράμμισε ότι πρέπει να προωθηθεί μέσω ενεργειών σε όλους τους άξονες.

Επικυρώνοντας τη δέσμευση της ΕΕ και των κρατών μελών για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της *Στοκχόλμης* το 2001 καθόρισε ως ενδιάμεσους στόχους το ποσοστό 67% για τη συνολική απασχόληση και το ποσοστό 57% για την απασχόληση των γυναικών έως το 2005, καθώς επίσης και το στόχο του 50% για το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων (55 έως 64 ετών) έως το 2010. Σε συνέχεια του αιτήματος της Στοκχόλμης, η Επιτροπή και το Συμβούλιο εξέτασαν από κοινού

τις προϋποθέσεις για την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ και υπέβαλαν αντίστοιχες προτάσεις στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης³.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του *Γκέτεμποργκ* συμπλήρωσε την πολιτική δέσμευση με μια βιώσιμη στρατηγική ανάπτυξης και προσέθεσε τη διάσταση του περιβάλλοντος στη στρατηγική της Λισσαβώνας, αναγνωρίζοντας τη σύνδεση του περιβάλλοντος, της οικονομικής μεγέθυνσης και της απασχόλησης.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της *Βαρκελώνης* το Μάρτιο του 2002 προσδιόρισε τις «ενεργές πολιτικές για την πλήρη απασχόληση: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας» μεταξύ των τριών τομέων που απαιτούσαν ιδιαίτερη ώθηση. Τόνισε ότι η πλήρης απασχόληση στην ΕΕ βρίσκεται στον πυρήνα της στρατηγικής της Λισσαβώνας και αποτελεί μεγάλης σπουδαιότητας στόχο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Για όλους αυτούς τους λόγους, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ζήτησε να ενισχυθεί η στρατηγική για την απασχόληση και έδωσε κατευθύνσεις σχετικά με το μέλλον της ΕΣΑ. Εξέφρασε την ικανοποίησή του για το σχέδιο δράσης της Επιτροπής σχετικά με τις δεξιότητες και την κινητικότητα, μετά το οποίο ακολούθησε ψήφισμα του Συμβουλίου⁴.

Η παρούσα Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση εξετάζει την πρόοδο που σημειώθηκε κατά τη διάρκεια του 2001, έτος το οποίο σηματοδοτεί τη συμπλήρωση πέντε ετών εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Οι υπηρεσίες της Επιτροπής και τα κράτη μέλη πραγματοποίησαν από κοινού μια αξιολόγηση του αντικτύπου της στρατηγικής από το 1997 έως το 2001⁵, για να προετοιμάσουν τη μελλοντική εξέλιξη της ΕΣΑ.

Λιγότερο ευνοϊκό οικονομικό πλαίσιο το 2001: μια δοκιμή για την ΕΣΑ

Σε πλήρη αντίθεση με το θετικό κλίμα του 2000, κατά τη διάρκεια του οποίου η απασχόληση γνώρισε τη μεγαλύτερη ανάπτυξη της τελευταίας δεκαετίας, το πρώτο μισό του 2001 χαρακτηρίστηκε από οικονομικές αβεβαιότητες, τις οποίες ακολούθησε μια γενική επιβράδυνση μετά τα γεγονότα της 11ης Σεπτεμβρίου.

Μεταξύ του 2000 και του 2001 η αύξηση του *ΑΕγχΠ* και η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μειώθηκαν δραστικά από 3,3% σε 1,6% και από 1,6% σε 0,3% αντίστοιχα. Μεταξύ του πρώτου και του δεύτερου μισού του 2001 η αύξηση της απασχόλησης επιβραδύνθηκε

³ Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου, έγγραφο του Συμβουλίου αριθ. 6707 της 8ης Μαρτίου 2002, το οποίο εγκρίθηκε ως COM(2002) 9 τελικό της 24.01.2002.

⁴ 9614/02, 03 Ιουνίου 2002.

⁵ COM(2002) 416, 17 Ιουλίου 2002.

από 1,5% σε 1%. Η οικονομική επιβράδυνση, η οποία αρχικά είχε θεωρηθεί πως θα είναι βραχυχρόνια, εξελίχθηκε σε υποτονική επίδοση. Η οικονομική ανάκαμψη δεν κατόρθωσε να κερδίσει σε δυναμική και δεν αναμένεται να το επιτύχει πριν το 2003, παράλληλα δε υπήρξε μεγάλο κύμα απολύσεων στους κόλπους της ευρωζώνης. Τα δημόσια οικονομικά βελτιώθηκαν ακόμη περισσότερο και πολλά κράτη μέλη επέτυχαν ή διατήρησαν υγιή δημοσιονομική κατάσταση. Ωστόσο, κατά την τρέχουσα περίοδο της ισχνής ανάπτυξης το δημοσιονομικό πλαίσιο υφίσταται πιέσεις και η αξιοπιστία αμφισβητείται, καθώς ορισμένα κράτη μέλη δεν κατόρθωσαν να ανταποκριθούν πλήρως στις δημοσιονομικές δεσμεύσεις του συμφώνου σταθερότητας και ανάπτυξης. Ο πληθωρισμός αυξήθηκε από 2,1% το 2000 σε 3,4% το Μάιο του 2001, κατόπιν μειώθηκε στο 2% προς το τέλος του έτους και αναμένεται να αυξηθεί σε 2,2% κατά το 2002.

Βραδύτερη βελτίωση στις επιδόσεις της απασχόλησης...

Στην αξιολόγηση των επιδόσεων πρέπει να ληφθεί υπόψη η προαναφερθείσα επιδείνωση του οικονομικού κλίματος. Παρόλο που το ποσοστό της απασχόλησης αυξήθηκε μόνο οριακά (από 63,3% το 2000 σε 63,9% το 2001, δηλαδή προστέθηκαν στο σύνολο της απασχόλησης 2,06 εκατ. άτομα) ο στόχος της ΕΕ εξακολουθεί να είναι εφικτός, εάν καταβληθούν συγκεκριμένες και διαρκείς προσπάθειες. Το συνολικό ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε κατά 0,6%, σε σύγκριση με το αρχικό επίπεδο του 2001, αλλά αυξήθηκε ελαφρά κατά τους πρώτους μήνες του 2002 (από 7,4% σε 7,6%). Συνολικά, το ποσοστό ανεργίας των νέων καθώς και το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας μειώθηκε κατά το 2001· η μεγαλύτερη μείωση δε σημειώθηκε στο ποσοστό ανεργίας των γυναικών.

Από το 1997 το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων στην απασχόληση περιορίστηκε με βραδύ ρυθμό κατά 2 σχεδόν ποσοστιαίες μονάδες, το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες έφτασε το 54,9%, πλησιάζοντας έτσι το στόχο της ΕΕ. Το ποσοστό απασχόλησης για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους αυξήθηκε σε 38,5% κατά το 2001 (37,7% το 2000), αλλά εξακολουθεί να απέχει πολύ από το στόχο της ΕΕ που είναι το 50% έως το 2010.

...μέσα σ' ένα πλαίσιο διαρθρωτικών αλλαγών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας

Τα τελευταία χρόνια, οι επιδόσεις της απασχόλησης στην ΕΕ έχουν βελτιωθεί αισθητά, καθώς δημιουργήθηκαν πάνω από 10 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας από το 1997 και μετά (τα 6 εκατομμύρια από τις οποίες κατέλαβαν γυναίκες), οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 4 εκατομμύρια και ο ενεργός οικονομικά πληθυσμός αυξήθηκε κατά 5 εκατομμύρια άτομα. Η αξιολόγηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση επιβεβαιώνει το διαρθρωτικό χαρακτήρα αυτών των βελτιώσεων, και συγκεκριμένα τη μείωση των επιπέδων της διαρθρωτικής ανεργίας, την οικονομική μεγέθυνση με μεγαλύτερη ένταση απασχόλησης και την ταχύτερη ανταπόκριση της αγοράς εργασίας στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές⁶. Η εφαρμογή των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας προετοίμασε το δρόμο για τις βελτιώσεις αυτές. Από τη συνολική καλή επίδοση κατά τη δεκαετία του 90 διαφαίνεται ότι ο χαρακτήρας των αυξήσεων των ποσοστών της απασχόλησης και των μειώσεων των ποσοστών της ανεργίας είναι βιώσιμος και διαρθρωτικός. Αυτά τα θετικά αποτελέσματα δεν εξηγούνται μόνο από τις κυκλικές βελτιώσεις. Από το 1997 η μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας επιταχύνθηκε και συνοδεύτηκε από έντονη δημιουργία θέσεων εργασίας. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση δημιούργησε τις συνθήκες για να γίνουν οι βελτιώσεις αυτές βιώσιμες, με τη δέσμευσή της για πλήρη αξιοποίηση της δυνητικής

⁶ «Απολογισμός πέντε χρόνων ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση» COM(2002) 416 – Η απασχόληση στην Ευρώπη 2002.

προσφοράς εργασίας με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Στη βελτίωση των επιδόσεων της απασχόλησης σημαντικό ρόλο διαδραμάτισαν και οι κοινωνικοί εταίροι, ιδίως με τις ευνοϊκές για την απασχόληση μισθολογικές συμβάσεις.

Διαρθρωτικές αδυναμίες που πρέπει ακόμη να αντιμετωπιστούν

Αν και έχει σημειωθεί πρόοδος, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες κύριες διαρθρωτικές αδυναμίες:

- Τα ποσοστά της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας που παραμένουν επίμονα υψηλά πρέπει να περιοριστούν περισσότερο για να επιτευχθεί ο στόχος μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς· το χαρακτηριστικό αυτό των αγορών εργασίας πρέπει να αναπτυχθεί ακόμη περισσότερο· παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, η κατάσταση των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι αδύναμη. Αυτό απαιτεί καλύτερα προσαρμοσμένες πολιτικές, συνολικές προσεγγίσεις και από την πλευρά της ζήτησης και από την πλευρά της προσφοράς και στενή σύνδεση με τις ευρύτερες πολιτικές που αφορούν την κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς·
- Η επίτευξη των στόχων της ΕΕ για τα ποσοστά απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, απαιτεί ισχυρή δέσμευση. Η κοινή έκθεση⁷ για την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού εκτιμά τις αναγκαίες αυξήσεις στην απασχόληση μεταξύ του 2002 και του 2010 σε 15,4 εκατομμύρια, από τα οποία 9,6 για τις γυναίκες και 7,4 για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους.
- Οι διαφορές στην παραγωγικότητα μεταξύ των ΗΠΑ και της ΕΕ εξακολουθούν να μεγαλώνουν, ωστόσο είναι πολύ πιο έντονες όσον αφορά την παραγωγικότητα εργασίας ανά απασχολούμενο άτομο παρά όσον αφορά την παραγωγικότητα ανά ώρα εργασίας, για την οποία προβλέπεται μάλιστα και μια μικρή μείωση⁸. Όπως αναφέρεται στην πρόσφατη ανακοίνωση της Επιτροπής «Παραγωγικότητα: το κλειδί για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών και επιχειρήσεων»⁹, η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται από την ποιότητα του φυσικού κεφαλαίου, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, τις τεχνολογικές

⁷ «Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου» έγγραφο του Συμβουλίου αριθ. 6707 της 8ης Μαρτίου 2002, το οποίο εγκρίθηκε ως COM(2002) 9 τελικό της 24.01.2002

⁸ Ενώ η παραγωγικότητα εργασίας (ΑΕγχΠ σε ΜΑΔ ανά απασχολούμενο) των ΗΠΑ ήταν 116,1 το 1997 (ΕΕ-15=100), το 2000 αυξήθηκε σε 117,5 (πρόβλεψη για το 2001: 117,7)· τα αντίστοιχα στοιχεία για την παραγωγικότητα εργασίας σε ΜΑΔ ανά δεδουλευμένη ώρα ήταν 102,6 το 1997 και 103,2 το 2000 (πρόβλεψη για το 2001: 103,0).

⁹ COM(2002) 262 τελικό.

προόδους και τους νέους τρόπους οργάνωσης των στοιχείων αυτών. Η θετική σχέση ποιότητας εργασίας και παραγωγικότητας πρέπει επίσης να αξιοποιηθεί για τη γεφύρωση του χάσματος αυτού, αλλά δεν έχει δοθεί ακόμη η αρμόζουσα προσοχή στην ποιότητα της απασχόλησης. Ορατή πρόοδος έχει σημειωθεί μόνο σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή στην κατάρτιση και στις διαφορές των φύλων στην απασχόληση, ενώ σε άλλους τομείς πρέπει να γίνουν ακόμη πολλά.

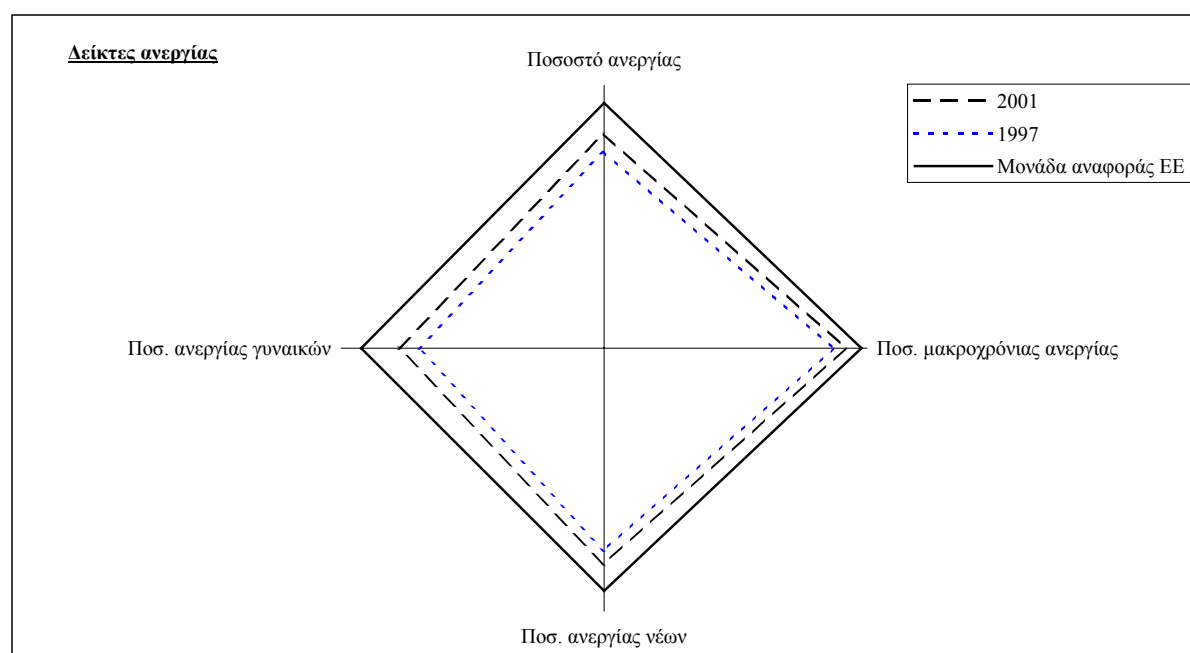
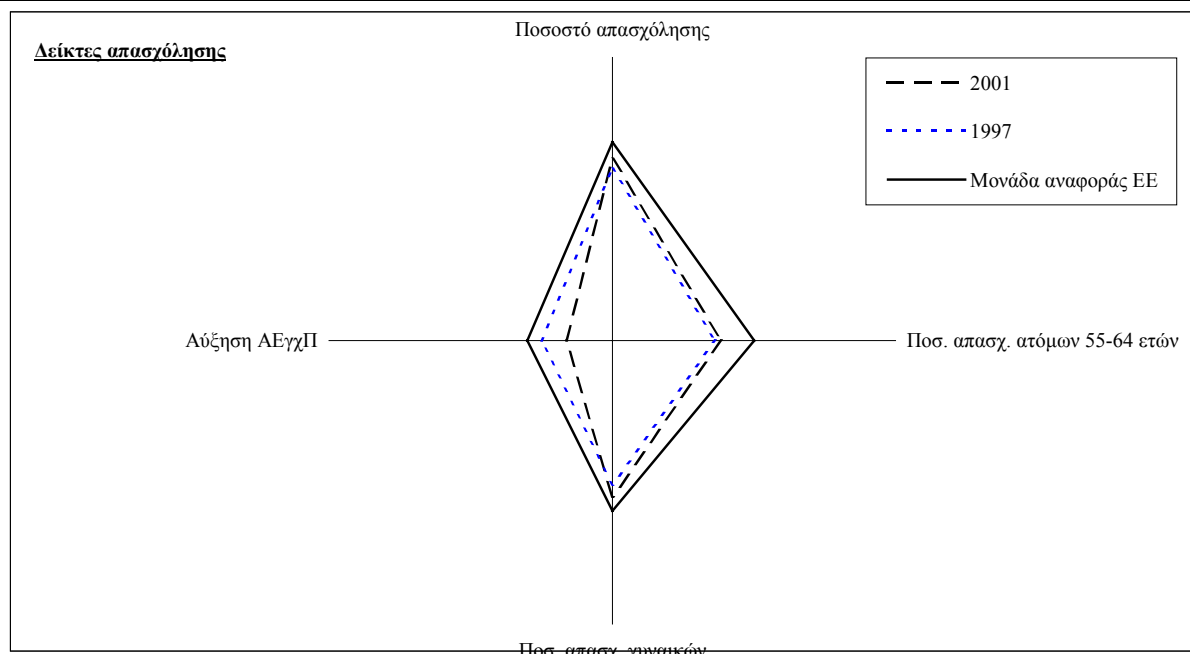
- Οι περιφερειακές διαφορές, τόσο σχετικά με την απασχόληση όσο και σχετικά με την ανεργία, εξακολουθούν να αποτελούν πρόβλημα σε πολλά κράτη μέλη.

Είναι ζωτικής σημασίας να επιδιωχθούν άμεσα μεταρρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των αδυναμιών αυτών, ώστε η αγορά εργασίας της ΕΕ να μπορέσει να απορροφήσει τις μεσοπρόθεσμες προσκλήσεις που έχουν σχέση με τις δημογραφικές τάσεις, τις εμφανιζόμενες στενώσεις, τη συνεχιζόμενη οικονομική και κοινωνική αναδιάρθρωση, την παγκοσμιοποίηση και τη διεύρυνση.

Διάγραμμα 1: Επισκόπηση των επιδόσεων απασχόλησης και ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1997 και 2001.

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	63,9	60,5	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	38,5	36,3	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	54,9	50,6	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,6	2,5	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	7,4	10,1	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	3,3	5,1	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	7,1	9,2	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	8,7	11,7	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

Στο τμήμα 3 παρουσιάζονται σε διαγράμματα ρόμβου οι δείκτες απασχόλησης ανά κράτος μέλος.

2. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ 2002: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΛΟΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο που απαιτείται για την εφαρμογή των ουσιαστών αλλαγών που προτάθηκαν στις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση για το 2001, μετά την ενδιάμεση αναθεώρηση και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας, και το γεγονός ότι η στρατηγική πρόκειται να αναθεωρηθεί κατά το 2003 με βάση την αξιολόγηση των πέντε πρώτων ετών, αποφασίστηκε να παραμείνουν όσο το δυνατόν αμετάβλητες οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση για το 2002. Συμπεριελήφθησαν δύο μόνο κύρια νέα στοιχεία που αφορούν αφενός την προσαρμογή των στόχων για το ποσοστό απασχόλησης, ώστε να ληφθούν υπόψη οι στόχοι που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Στοκχόλμη, και αφετέρου την εισαγωγή ενός νέου εγκάρσιου στόχου για την ποιότητα της απασχόλησης, μετά την έντονη πολιτική συζήτηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις διάφορες διαστάσεις της ποιότητας στην εργασία, η οποία κορυφώθηκε με την έγκριση μιας σειράς δεικτών στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν το Δεκέμβριο του 2001.

Τα ΕΣΔ του 2002

Τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (ΕΣΔ) για το 2002 εξακολουθούν να αποσκοπούν στη μεγαλύτερη διαφάνεια και στην εκτενέστερη κάλυψη της παρουσίας των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση. Εμφανίζουν επίσης μια πιο ισορροπημένη κάλυψη του συνδυασμού πολιτικών και στους τέσσερις άξονες της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Τα περισσότερα κράτη μέλη εξακολουθούν να διστάζουν όσον αφορά τον καθορισμό των εθνικών στόχων που προτείνουν οι κατευθυντήριες γραμμές. Παρόλο που τα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει πολλά μέτρα για την απασχόληση, λείπει σε γενικές γραμμές η αξιολόγηση του αντικτύπου τους. Θα έπρεπε επίσης να υπάρχει μεγαλύτερη διαφάνεια όσον αφορά τη δημοσιονομική διάσταση των πολιτικών (ιδίως τη συμμετοχή των διαρθρωτικών ταμείων). Παρά τη γενική βελτίωση που παρατηρείται σχετικά με την παροχή στοιχείων, δεν είναι ακόμη εύκολο να προσδιοριστεί ο βαθμός στον οποίο τα κράτη μέλη έχουν χρησιμοποιήσει τα διαρθρωτικά κεφάλαια για την υποστήριξη των δραστηριοτήτων τους που έχουν ως βάση τους τέσσερις άξονες. Η δυσκολία αυτή υπάρχει όχι μόνο από ποσοτικής πλευράς, αλλά και σε σχέση με το εάν τα κεφάλαια έχουν χρησιμοποιηθεί με στρατηγικό τρόπο για να αποδώσουν προστιθέμενη αξία (π.χ. για να διερευνηθούν νέες ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας πέρα από τις παραδοσιακές εθνικές πολιτικές και διαδικασίες). Ο νέος ρόλος των διαρθρωτικών ταμείων, ο οποίος καθορίστηκε στην αναθεώρηση των κανονισμών το 1999 και είναι η υποστήριξη των στόχων της ΕΣΔ πρέπει να τονωθεί ιδιαίτερα. Όσον αφορά τις διαδικασίες, αν και οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν

όλο και περισσότερο στην προετοιμασία των ΕΣΔ, ο ρόλος τους στην εφαρμογή και στην παρακολούθηση εξακολουθεί να μην προβάλλεται αρκετά. Η συμμετοχή και άλλων δυνητικά ενδιαφερομένων πλευρών, όπως των παραγόντων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και των εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών, δεν έχει βελτιωθεί.

Σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισσαβώνας τα θέματα που αφορούν την κοινωνία με βάση τη γνώση αποτελούν κεντρικό στοιχείο σε όλους τους άξονες. Εκτός από τις σημαντικές προσπάθειες που έχουν καταβληθεί μέσα στο πλαίσιο του άξονα «απασχολησιμότητα», είναι εμφανές ότι στα ΕΣΔ για το 2002 έχει αποδοθεί περισσότερη προσοχή στις ΤΠΕ και μέσα στο πλαίσιο του άξονα «επιχειρηματικό πνεύμα».

Ενθαρρυντική, αν και άνιση, η ανταπόκριση στις συστάσεις

Στον πίνακα που ακολουθεί φαίνεται ότι η ανταπόκριση στις συστάσεις πολιτικής για το 2002 είναι διαφορετική σε κάθε χώρα.

Τα περισσότερα κράτη μέλη εισήγαγαν ή ανακοίνωσαν πρωτοβουλίες πολιτικής ανταποκρινόμενα στις συστάσεις σχετικά με την πρόληψη και την ενεργοποίηση, την προσφορά εργασίας, τη διά βίου μάθηση, τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, τις περιφερειακές ανισορροπίες και το συνδυασμό πολιτικών.

Οι συστάσεις που έγιναν σχετικά με τα θέματα που αφορούν τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και τους διακινούμενους εργαζόμενους δεν προκάλεσαν επαρκείς αλλαγές στην πολιτική.

Οι αντιδράσεις των κρατών μελών στις συστάσεις σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες διαφέρουν πάρα πολύ. Στις περισσότερες περιπτώσεις έχουν ληφθεί οι πολιτικές αποφάσεις, αλλά δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί. Δεν έγιναν αλλαγές στην πολιτική, παρά μόνο ελάχιστες, στη Γερμανία, στην Αυστρία και στη Φινλανδία (για τις διαφορές των αμοιβών)· στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Ιταλία (για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου)· στο Λουξεμβούργο και στην Πορτογαλία (για το διαχωρισμό των φύλων).

Επίσης, η ανταπόκριση στις συστάσεις που αφορούν τους κοινωνικούς εταίρους είναι σε γενικές γραμμές αδύναμη. Η Ελλάδα και η Πορτογαλία, ιδιαίτερα, πρέπει να εισαγάγουν και να εφαρμόσουν αλλαγές στην πολιτική τους, και η Αυστρία, η Ιταλία και η Ισπανία πρέπει να καταβάλουν προσπάθειες για να τεθεί η εταιρική σχέση με τους κοινωνικούς εταίρους και πάλι στη σωστή της βάση.

Πίνακας 1: Ανταπόκριση των κρατών μελών στις συστάσεις για το 2002, ανά θέμα

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ/ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗΣ															
Πρόληψη	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Μεταρρύθμιση των ΔΥΑ				-	+/-			+/-							
Αποτελεσματικές πολιτικές ενεργοποίησης της αγοράς εργασίας								+/-					+/-	+/-	
ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ															
Σύστημα φορολογίας-παροχών (περιλαμβάνεται η διάσταση του φύλου)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Γυναίκες	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Με ειδικές ανάγκες										-					
Διακινούμενοι εργαζόμενοι		-													
ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	+	+	+/-					+/-						+	
ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ															
Η προσέγγιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου				-	-			-							
Βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και του συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Ψαλίδα αμοιβών			-				+/-		+/-		-		-		+

Διαχωρισμός των φύλων									-			-	+	+	+/-
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΕΣ ΑΝΙΣΟΡΡΟΠΙΕΣ			-				+/-	-					+/-		
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ															
Οργάνωση της εργασίας				+/-	-							+			+/-
Ισορροπία ευελιξίας και ασφάλειας	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ				+/-											

κενό = καμία σύσταση· + = σημαντική αλλαγή πολιτικής· +/- = έχουν αλλαγές στην πολιτική, μένει να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος· - = οριακή ή καμία αλλαγή στην πολιτική.

2.1. Το γενικό πλαίσιο της πολιτικής αντικατοπτρίζει τους οριζόντιους στόχους των κατευθυντήριων γραμμών για το 2002

Οι οριζόντιοι στόχοι που αναφέρονται στις κατευθυντήριες γραμμές για το 2002 καθορίζουν το γενικό πλαίσιο της πολιτικής για την υλοποίηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, αντικατοπτρίζοντας τη φιλοδοξία της συνόδου κορυφής της Λισσαβώνας για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης σε μια κοινωνία με βάση τη γνώση.

Πλησιάζοντας περισσότερο τους στόχους της Λισσαβώνας και της Στοκχόλμης

Με τον οριζόντιο στόχο Α καλούνται τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τις ευκαιρίες απασχόλησης και να προσφέρουν επαρκή κίνητρα για εργασία, ώστε να αυξηθούν τα ποσοστά της απασχόλησης σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβώνας και της Στοκχόλμης. Από τα ΕΣΔ διαφαίνεται ότι, παρά την οικονομική επιβράδυνση, η πρόοδος συνεχίζεται. Η σχετική κατάσταση των κρατών μελών εξακολουθεί να ποικίλλει, αλλά το συνολικό ποσοστό της ΕΕ υπολείπεται τριών μόνο ποσοστιαίων μονάδων από το στόχο του 67% για το 2005 και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών υπολείπεται δύο μόνο ποσοστιαίων μονάδων από το στόχο του 57% για το 2005. Το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων έχει αυξηθεί κατά μία σχεδόν ποσοστιαία μονάδα από το 2000, ωστόσο υπολείπεται 11 ποσοστιαίων μονάδων και παραπάνω από το στόχο του 50% για το 2010.

Τα στοιχεία σχετικά με τα ποσοστά απασχόλησης (βλέπε πίνακα 2)

- Από το 2000 έως το 2001 το συνολικό ποσοστό της απασχόλησης στην ΕΕ έφτασε το 63,9% (+0,6 ποσοστιαίες μονάδες), το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών έφτασε το 54,9% (+0,9% ποσοστιαίες μονάδες) και το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων έφτασε το 38,5% (+0,8% ποσοστιαίες μονάδες).
- Υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τα επίπεδα που έχουν επιτευχθεί και το ρυθμό βελτίωσης. Οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις, με ποσοστά απασχόλησης άνω του 70% ήταν, όπως και κατά το προηγούμενο έτος, η Δανία, οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία και το ΗΒ. Τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν και πάλι στην Ελλάδα, στην Ιταλία και στην Ισπανία.
- Τα ποσοστά απασχόλησης αυξήθηκαν σε όλες τις ηλικιακές ομάδες κατά το 2001, κατά 0,4 ποσοστιαίες μονάδες στην ομάδα των 15-24 ετών και κατά 0,5 ποσοστιαίες μονάδες στην ομάδα των 25-54 ετών.
- Ενώ οι διαφορές σε όλα τα κράτη μέλη μικραίνουν στη μεσαία ηλικιακή ομάδα, οι διαφορές για τους νέους και για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας εξακολουθούν να παραμένουν στο ίδιο επίπεδο ή να αυξάνονται. Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των νέων αντικατοπτρίζουν την αύξηση των νέων που συμμετέχουν σε περαιτέρω ή σε τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Με βάση τις τρέχουσες προβλέψεις, ο στόχος της Λισσαβώνας για συνολικό ποσοστό απασχόλησης 70% είναι εφικτός μόνο εάν οι πρόσφατες διαρθρωτικές βελτιώσεις στη λειτουργία των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας και οι αυξήσεις της συμμετοχής των γυναικών διατηρηθούν έως το 2010 και εάν, εφόσον χρειαστεί, ενισχυθούν. Είναι αναγκαίο τα κράτη μέλη των οποίων οι επιδόσεις στην απασχόληση ήταν σχετικά χαμηλές κατά το παρελθόν να παρουσιάσουν σημαντικές βελτιώσεις πριν από το τέλος της δεκαετίας, ιδίως η Ελλάδα και η Ιταλία από τις χώρες με χαμηλό επίπεδο απασχόλησης, το Βέλγιο και η Γαλλία από τις χώρες με μέσο επίπεδο, και η Αυστρία και η Γερμανία από εκείνες με επίπεδο ανώτερο του μέσου όρου αλλά χαμηλότερο του στόχου του 70%.

Πίνακας 2: Ποσοστά απασχόλησης

	ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ 2001					ΑΥΞΗΣΗ (ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ) ΣΕ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕ ΤΟ 1997		
	Συνολικ ό	Γυναίκες	Συνολικό μεγαλύτε ρων σε ηλικία εργαζομέ νων	Μεγαλύ τεροι σε ηλικία εργαζόμε νοι- Γυναίκες	Μεγαλύ τεροι σε ηλικία εργαζόμε νοι- Άνδρες	Συνολικ ό	Γυναίκες	Συνολικό μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Πηγή: Eurostat, Labour Force Survey (QLFD).

Η διαφορά των ποσοστών απασχόλησης στα κράτη μέλη σταδιακά περιορίζεται. Ωστόσο, οι μεγάλες διαφορές μεταξύ των φύλων παραμένουν, παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αυξάνονται με ταχύτερο ρυθμό από το συνολικό ποσοστό. Εάν οι αλλαγές εξεταστούν στη διάρκεια του χρόνου (1997-2001) διαπιστώνεται ότι οι κύριες πηγές της αύξησης διαφέρουν, αλλά *οι γυναίκες έχουν συμβάλει περισσότερο στη συνολική αύξηση*. Το ποσοστό αύξησης της απασχόλησης των γυναικών έχει υπερβεί το συνολικό ποσοστό αύξησης σε όλα τα κράτη μέλη. Ωστόσο, *ιδιαίτερη ανησυχία εμπνέει το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών (28,9%, μικρότερο κατά 9,6 ποσοστιαίες μονάδες από το συνολικό ποσοστό της ηλικιακής ομάδας)*.

Τα κράτη μέλη φαίνεται ότι ακολουθούν μια πιο στρατηγική προσέγγιση για να ανταποκριθούν στην πρόκληση της αύξησης των ποσοστών απασχόλησης, με τον εντοπισμό των αποθεμάτων εργατικού δυναμικού και στη συνέχεια με την επικέντρωση των ενεργειών στις ομάδες με τις περισσότερες δυνατότητες. Η προτεραιότητα που έχει δοθεί στο θέμα αυτό αντανακλάται στις νέες θεσμικές διευθετήσεις (π.χ. "Equal Studies Unit" μέσα στο πλαίσιο του "Equality Authority" στην Ιρλανδία, "Older Workers Task Force" στις Κάτω Χώρες, "Cellule de consolidation de l'emploi" στο Βέλγιο). Λίγα μόνο κράτη μέλη εφαρμόζουν συνολικές, ευνοϊκές για την απασχόληση μεταρρυθμίσεις στα συστήματα φορολογίας και παροχών.

Από τα ΕΣΔ διαπιστώνεται ότι όλα τα κράτη μέλη εκτιμούν ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι αποτελούν τη σημαντικότερη πηγή δυνητικού εργατικού δυναμικού και καταβάλλουν προσπάθειες είτε για να αποθαρρύνουν την πρόωρη αποχώρηση είτε για να προσφέρουν κίνητρα με σκοπό να παρατείνουν την παραμονή στην αγορά εργασίας και ορισμένες φορές για να δημιουργήσουν ένα πλαίσιο το οποίο θα διευκολύνει τη σταδιακή αποχώρηση από την εργασία με συνδυασμό και των δύο προσεγγίσεων. Ωστόσο, δεν έχουν εφαρμοστεί πολιτικές για την αντιμετώπιση του ιδιαίτερα χαμηλού ποσοστού απασχόλησης των γυναικών που ανήκουν στην κρίσιμη ηλικιακή ομάδα και *στις πολιτικές για την παράταση του επαγγελματικού βίου* δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη *η διάσταση του φύλου*. Όσον αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους στο σύνολό τους αμφισβητείται σε μεγάλο βαθμό η ικανότητα της ΕΕ να επιτύχει το στόχο που έχει τεθεί, λόγω του συνδυασμού του χαμηλού ποσοστού απασχόλησης και της μέτριας αύξησης του ποσοστού απασχόλησης, ελάχιστα μόνο πάνω από το ποσοστό της συνολικής αύξησης.

Πίνακας 3: Στόχοι για τα ποσοστά απασχόλησης στα ΕΣΔ για το 2002

ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ	ΕΘΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ (%)			ΣΧΟΛΙΑ
	ΣΥΝΟΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ΣΕ ΗΛΙΚΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	
Αυστρία				Δεν έχουν τεθεί στόχοι.
Βέλγιο	Φλάνδρα 67 (2004) και 70 (2010)	Βαλλονία: αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών έως το 2004 κατά 30% περισσότερο από το συνολικό ποσοστό της αύξησης.		
Δανία	75,7 (2010) ¹⁰			
Γαλλία	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	.
Φινλανδία	69 (2005) και >70 (2010)	πάνω από 68 (2010)	53 (2005) και 55 (2010)	
Γερμανία				Δεν έχουν τεθεί στόχοι ¹¹ .
Ελλάδα				Δεν έχουν τεθεί στόχοι.
Ιταλία	58,5 (2005), 61,3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	

¹⁰ Σύμφωνα με την Eurostat το συνολικό ποσοστό απασχόλησης ήταν ήδη 76,2% το 2001. Ο στόχος που έχει τεθεί βασίζεται σε εθνικά στοιχεία και αποσκοπεί σε μία αύξηση 0,5% μεταξύ του 2000 (75,3% σύμφωνα με τα εθνικά στοιχεία) και του 2010.

¹¹ Ωστόσο, στις 17 Απριλίου 2002, η γερμανική κυβέρνηση ενέκρινε μια εθνική στρατηγική βιωσιμότητας ("Perspectives for Germany. Our Strategy for Sustainable Development"), στην οποία τίθεται ένας στόχος για το συνολικό ποσοστό της απασχόλησης (70% έως το 2010, σελ. 122).

Ιρλανδία				Δεν έχουν τεθεί στόχοι.
Λουξεμβούργο				Δεν έχουν τεθεί στόχοι.
Κάτω Χώρες		65 (2010)		Αύξηση της συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων κατά 0,75% ετησίως.
Πορτογαλία				Στόχος της κυβέρνησης είναι να διατηρηθούν κατά τη διάρκεια του 2002 και τα τρία ποσοστά απασχόλησης που επιτεύχθηκαν κατά το 2001. Επιπλέον, έχει τεθεί στόχος για τον περιορισμό της ψαλίδας των φύλων στον τομέα της ανεργίας κατά 25% (2003).
Ισπανία				Δεν έχουν τεθεί στόχοι.
Σουηδία	80 (2004)			Στόχος για το 2004 και την ηλικιακή ομάδα 20-64.
Ηνωμένο Βασίλειο	>75 (2010)			Συμπληρώνονται από άλλους στόχους ¹² .

Η ποιότητα στην εργασία δεν έχει ακόμη την προτεραιότητα που θα έπρεπε

Ο οριζόντιος στόχος Β επιδιώκει να εξασφαλίσει ότι οι πολιτικές των κρατών μελών θα έχουν ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της ποιότητας στην εργασία. Γενικά, αν και έχει σημειωθεί πρόοδος σε πολλές άλλες σχετικές πτυχές, η ποιότητα στην εργασία αντιμετωπίζεται ακόμη με *αποσπασματικό τρόπο*, ο οποίος δεν ανταποκρίνεται στον πολυδιάστατο χαρακτήρα της

¹²

Να εξασφαλιστεί έως το 2004:

- ο περιορισμός της ψαλίδας στα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας άνω των 50 ετών, τις εθνικές μειονότητες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και άλλες μειονεκτούσες ομάδες και περιοχές.

Να εξασφαλιστεί έως το 2010:

- το υψηλότερο ποσοστό ατόμων στην απασχόληση από κάθε άλλη φορά - λαμβανομένου υπόψη του οικονομικού κύκλου, τουλάχιστον τα τρία τέταρτα του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας στην απασχόληση·
- αύξηση έως 70% στην αναλογία των μόνων γονέων (95% από τους οποίους είναι γυναίκες) που εργάζονται.

έννοιας που ορίστηκε στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τον Ιούνιο του 2001¹³. Οι δέκα διαστάσεις της ποιότητας στην εργασία που ορίστηκαν από την Επιτροπή και χρησιμοποιήθηκαν από το Συμβούλιο ως βάση για τον καθορισμό των κατάλληλων δεικτών, δεν καλύπτονται με τον ίδιο τρόπο από τις πολιτικές των κρατών μελών. Η ανταπόκριση σε αυτόν το νέο στόχο επικεντρώνεται κυρίως στα σχετικά πλεονεκτήματα των διαφόρων συμβατικών σχέσεων, ιδίως σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Ενώ η υγεία και η ασφάλεια, η εκπαίδευση και η κατάρτιση και ο συνδυασμός οικογενειακού και επαγγελματικού βίου καλύπτονται σε γενικές γραμμές ικανοποιητικά, άλλες διαστάσεις, όπως η εγγενής ποιότητα των θέσεων εργασίας ή η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου δεν έχουν ακόμη ενσωματωθεί σε μια συνολική προσέγγιση για την ποιότητα στην εργασία.

Όσον αφορά την επίδοση, τάσεις αναμφισβήτητα θετικές διαπιστώνονται σε λίγους μόνο τομείς (αύξηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση και περιορισμός των διαφορών μεταξύ των φύλων στην απασχόληση). Σε άλλους τομείς υπάρχουν στοιχεία σταθερότητας ή στασιμότητας, οι οποίες οφείλονται εν μέρει στη μεταβολή των περιστάσεων, π.χ. στην πρόσφατη μικρή αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας λόγω της κυκλικής ύφεσης κατά το 2001. Τα δεδομένα δεν επιτρέπουν ακόμη την πραγματοποίηση μιας ενδελεχούς, συνολικής αξιολόγησης των εξελίξεων στη διάρκεια του χρόνου, ιδίως επειδή για ορισμένους δείκτες δεν υπάρχουν χρονολογικές σειρές.

Πίνακας 4: Τα κύρια στοιχεία που αφορούν την ποιότητα στην εργασία

<u>Ποιότητα στην εργασία:</u> <u>διαστάσεις και δείκτες</u>	<u>Κύρια στοιχεία</u> (με βάση τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα)
Εγγενής ποιότητα εργασίας Δείκτες: μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και στο εσωτερικό της απασχόλησης.	Η μετάβαση από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στις συμβάσεις αορίστου χρόνου δεν γίνεται αυτόματα: μόνο το 34% από όσους εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου το 1997 είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου το 1998, και το 24% έμειναν άνεργοι από όσους είχαν συμβάσεις αορίστου χρόνου τις διατήρησαν το 92%. Μόνο το 11% των ατόμων που ήταν άνεργα το 1997 είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης το 1998. Σε σύγκριση με την ανεργία, μια θέση απασχόλησης ορισμένου χρόνου περιορίζει την πιθανότητα ανεργίας και ανεργίας μετά από δύο χρόνια κατά τα 2/3 και αυξάνει την πιθανότητα της μετάβασης σε θέση απασχόλησης

¹³ Πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική - ένα πλαίσιο για την επένδυση στην ποιότητα, Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2001)313 τελικό. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2001), "Δείκτες για την ποιότητα στην εργασία", έκθεση της επιτροπής για την απασχόληση στο Συμβούλιο, 14263/01.

	υψηλής ποιότητας μετά από δύο χρόνια κατά ένα συντελεστή μεγαλύτερο του 3.
Δεξιότητες, διά βίου μάθηση και εξέλιξη της σταδιοδρομίας Δείκτης: ποσοστό του πληθυσμού ενηλίκων που συμμετέχει στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.	Σημαντική αύξηση στο ποσοστό συμμετοχής για την ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών (από 5,8% το 1997 σε 8,4% το 2001). Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο για τις γυναίκες (9%) παρά για τους άνδρες (8%) και πολύ χαμηλό για την ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών (3%) και για εκείνους με χαμηλό επίπεδο γνώσεων ή δεξιοτήτων (2%). Χώρες με τα καλύτερα ποσοστά το 2001: Ηνωμένο Βασίλειο, Σουηδία, Φινλανδία, Δανία και Κάτω Χώρες.
Ισότητα των φύλων Δείκτες: λόγος του δείκτη των ωριαίων αποδοχών των γυναικών με αυτές των ανδρών· διαφορές των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας ανά φύλο.	Το <u>άνοιγμα της ψαλίδας</u> μεταξύ των φύλων <u>σε ό,τι αφορά τις αμοιβές</u> παραμένει μεγάλο: 16,2% το 1998 (23,7% στον ιδιωτικό τομέα). Τα μεγαλύτερα ανοίγματα: Ηνωμένο Βασίλειο, Αυστρία, Κάτω Χώρες, Γερμανία και Ιρλανδία. Μεγάλο <u>άνοιγμα της ψαλίδας</u> μεταξύ των φύλων <u>σε ό,τι αφορά την απασχόληση</u> (18% το 2001). Τα μεγαλύτερα ανοίγματα: Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο και Ιρλανδία. <u>Άνοιγμα της ψαλίδας</u> μεταξύ των φύλων <u>σε ό,τι αφορά την ανεργία</u>: 2,3% το 2001 με σημαντικές διαφορές ανάλογα με τη χώρα (τα μεγαλύτερα ανοίγματα: Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Γαλλία).
Υγεία και ασφάλεια στην εργασία Δείκτης: αριθμός ατυχημάτων στην εργασία ανά 100.000 απασχολούμενους.	Υψηλός δείκτης επίπτωσης: 4,87 εκατ. ατυχήματα με συνέπεια περισσότερες από 3 ημέρες απουσίας από την εργασία συνέβησαν συνολικά στην ΕΕ κατά το 2001. Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε σε κάποια κράτη μέλη (Σουηδία, Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία και Ισπανία).
Ευελιξία και ασφάλεια Δείκτης: % των εργαζομένων που εργάζονται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου.	<u>Μερική απασχόληση</u>: 17,9% το 2001 κατά μέσο όρο στην ΕΕ, το 80% περίπου από το οποίο αφορά την εθελοντική μερική απασχόληση. Τα υψηλότερα ποσοστά: Κάτω Χώρες, Ηνωμένο Βασίλειο και Δανία. Τα χαμηλότερα ποσοστά: Ελλάδα, Ιταλία και Ισπανία. Σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα ποσοστά μερικής απασχόλησης (το ένα τρίτο των γυναικών σε σχέση με το 6% των ανδρών). Το 13,4% των εργαζομένων το 2001 εργάστηκαν με συμβάσεις <u>ορισμένου χρόνου</u>. Υψηλότερα ποσοστά: Ισπανία και Πορτογαλία.
Ένταξη και πρόσβαση στην	Σχετικά φτωχή επίδοση στις μεταβάσεις από την ανεργία στην απασχόληση: μόνο το 30% των ανέργων κατά το 1997 βρήκε

αγορά εργασίας Δείκτης: μεταβάσεις μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας.	θέση απασχόλησης το 1998. Οι καλύτερες επιδόσεις εντοπίζονται στη Δανία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στην Πορτογαλία, στην Αυστρία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.
--	---

Οργάνωση της εργασίας και ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής Δείκτης: ποσοστά απασχόλησης με ή χωρίς παιδιά ηλικίας 0-6 ετών.	Η γονική ιδιότητα επιδρά αρνητικά στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών. Η γονική ιδιότητα επιδρά θετικά στα ποσοστά απασχόλησης των ανδρών. Το μέσο ποσοστό απασχόλησης το 2001 των γυναικών με παιδί ηλικίας 0-6 ετών ήταν κατά 12,4% χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες με παιδί ήταν 9,5% υψηλότερο από εκείνο των ανδρών χωρίς παιδιά.
Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων Δείκτες: ο αριθμός των ημερών που χάθηκαν και ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις.	Κάλυψη από τις συλλογικές συμβάσεις: το υψηλότερο ποσοστό (πάνω από 90%) κατά το 2000 στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Γαλλία και στη Φινλανδία και το χαμηλότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο. Τα υψηλότερα ποσοστά ημερών που χάθηκαν από απεργίες κατά το 2000 εντοπίζονται στην Ισπανία, στη Γαλλία, στη Δανία και στη Φινλανδία και τα χαμηλότερα στην Αυστρία, στις Κάτω Χώρες, στο Λουξεμβούργο, στη Σουηδία και στη Γερμανία.
Ποικιλομορφία και μη διακριτική μεταχείριση Δείκτες: ποσοστό απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών.	Ποσοστό απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών: 38,5% το 2001. Χαμηλότερα ποσοστά: Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Ιταλία, Αυστρία και Γαλλία. Υψηλότερα ποσοστά: Δανία, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο και Σουηδία.
Συνολική απόδοση της εργασίας Δείκτης: αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.	Μείωση της μέσης αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας ανά δεδουλευμένη ώρα: από 1,6% το 2000 σε 0,3% το 2001. Αρνητικό ποσοστό στο Βέλγιο, στη Φινλανδία και στη Γαλλία.

Καλύτερες στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση

Ενθαρρυντική πρόοδος έχει σημειωθεί στους τομείς της εκπαίδευσης και της διά βίου μάθησης που καλύπτονται από τον οριζόντιο στόχο Γ. Από το 1997 έχει καταγραφεί σταδιακή αύξηση στο ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που *συμμετέχει σε εκπαίδευση και κατάρτιση* και όλα τα κράτη μέλη έχουν ξεκινήσει τη διαδικασία σχεδιασμού των συστημάτων τους για την εκπαίδευση και την κατάρτιση με πιο ολοκληρωμένο τρόπο ώστε να καλύπτουν όλο τον κύκλο της ζωής. Η διά βίου μάθηση δεν αντιμετωπίζεται μόνο ως μέσο βελτίωσης της απασχολησιμότητας των εργαζομένων και της προσαρμοστικότητας του

εργατικού δυναμικού, αλλά και ως μέσο πολιτικής τόσο για την αύξηση της προσφοράς εργασίας και της συμμετοχής των ομάδων που υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας όσο και για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Ωστόσο, αφενός η *διά βίου μάθηση απέχει πολύ από το να γίνει πραγματικότητα για όλους* και αφετέρου απ' ό,τι φαίνεται η απόσταση μεγαλώνει, όσον αφορά τη συμμετοχή στις δραστηριότητες μάθησης, μεταξύ εκείνων που έχουν περιορισμένες δεξιότητες και εκείνων που έχουν υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης, καθώς και μεταξύ των νεαρότερων και των μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων. Για το λόγο αυτόν, πρέπει να ενταθούν οι προσπάθειες για ευρύτερη πρόσβαση και αύξηση των επιπέδων συμμετοχής, καθώς και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους ενήλικες με τη μικρότερη διάθεση ή με τις λιγότερες ευκαιρίες μάθησης.

Οι συστάσεις που έγιναν στα περισσότερα κράτη μέλη σχετικά με την ανάπτυξη στρατηγικών για τη *διά βίου μάθηση κατά τα τελευταία δύο χρόνια* είχαν ως αποτέλεσμα να υπάρξει *μια βελτίωση στη συνολική επίδοση*, και μάλιστα σε εκείνα τα κράτη μέλη τα οποία προηγουμένως είχαν τις λιγότερο αναπτυγμένες περιεκτικές προσεγγίσεις (βλ. πίνακα 5). Σύμφωνα με την αξιολόγηση του περασμένου έτους τα μισά κράτη μέλη είχαν περιεκτικές και συνεκτικές στρατηγικές, ενώ εφέτος *όλα τα κράτη μέλη έχουν πλέον θέσει τις βάσεις για περιεκτικές στρατηγικές που καλύπτουν όλο το φάσμα της μάθησης* - από την υποχρεωτική εκπαίδευση έως την κατάρτιση στο χώρο εργασίας, και έχουν γίνει βήματα προόδου όσον αφορά την αναγνώριση και την επικύρωση της ανεπίσημης μάθησης. Πρόοδος έχει επίσης σημειωθεί και όσον αφορά τη βελτίωση της συνοχής των στρατηγικών για τη *διά βίου μάθηση*, αν και ο ρυθμός είναι βραδύτερος επειδή απαιτούνται μεταρρυθμίσεις μεγαλύτερης εμβέλειας στα συστήματα και στις πρακτικές. Οι θεσμικές διευθετήσεις για τη βελτίωση της συνεργασίας των διαφόρων ενδιαφερομένων υπουργείων δημιουργούνται σε πολλά κράτη μέλη, αλλά δεν έχει ακόμη αντιμετωπιστεί με ένα συνολικό τρόπο το ζήτημα της καλύτερης δυνατής διευκόλυνσης της μετάβασης στο εσωτερικό και μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας. Πρέπει επίσης να βελτιωθούν περισσότερο η ποιότητα και η σύνδεση με την αγορά εργασίας των ευκαιριών της *διά βίου μάθησης*.

Παρά το γεγονός ότι τα κράτη μέλη απέτυχαν και πάλι να καθορίσουν στόχους όσον αφορά τις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο, *οι δημόσιες δαπάνες για το ανθρώπινο δυναμικό γενικά έχουν αυξηθεί* και είναι όλο και περισσότερα τα στοιχεία που αποδεικνύουν την κοινή ευθύνη στη χρηματοδότηση, συμπεριλαμβανομένης και της αύξησης των δαπανών των επιχειρήσεων για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ωστόσο, η αύξηση στα συνολικά ποσοστά των δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων πρέπει να συνδυαστεί με μια ανακατανομή των πόρων σε όλο το φάσμα της μάθησης και με την περαιτέρω ανάπτυξη των φορολογικών και άλλων κινήτρων για τη μάθηση. Επιπλέον, οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση πρέπει να συνοδεύονται από μια αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εκπαιδευτικών

συστημάτων και προγραμμάτων κατάρτισης και, όπου αυτό είναι αναγκαίο, με μέτρα για τη βελτίωσή της.

Ο ρυθμός των αλλαγών που πραγματοποιούνται τώρα και που θα πραγματοποιηθούν στο μέλλον θα απαιτήσει εντονότερη δραστηριοποίηση από την πλευρά των κυβερνήσεων, των επιχειρήσεων, των ατόμων, των κοινωνικών εταίρων και της Επιτροπής, ώστε να αυξηθεί τόσο η ποιότητα και τα επίπεδα των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και για να επέλθουν οι πολιτισμικές αλλαγές που θα ευνοήσουν τη συνέχιση των επενδύσεων στους ανθρώπους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.

Πίνακας 5: Οι τοποθετήσεις των κρατών μελών στην ανάπτυξη στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
ΣΦΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΩΝ															
Υποχρεωτική εκπαίδευση	M	E	E	M	M	E	M	E	M	E	M	M	E	E	E
Επίσημη εκπαίδευση/κατάρτιση ενηλίκων	M	E	E	M	M	M	E	M	M	E	M	M	E	E	E
Μάθηση στο χώρο εργασίας/ άλλη ανεπίσημη μάθηση/ αναγνώριση προηγούμενων περιόδων μάθησης	M	E	E	M	M	E	M	M	M	E	M	M	E	E	E
Επίκεντρο οι μειονεκτούσες ομάδες	M	E	M	E	M	M	M	A	M	M	M	M	E	E	M
Συνολικές επενδύσεις/ συστήματα χρηματοδότησης	M	E	M	M	M	M	M	M	M	E	M	M	E	E	M
ΣΥΝΟΧΗ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ															
Ανάπτυξη συστήματος (ανάγκες πολιτικής, σχεδιασμός, στόχοι, υλοποίηση, παρακολούθηση)	M	E	M	M	E	E	M	A+	M	E	M	M+	E	E	M+
Εταιρικές σχέσεις (κοινωνικοί εταίροι, δημόσιες αρχές, παροχείς εκπαίδευσης, κοινωνία των πολιτών)	M+	E	E	A+	M	M	E	M	M	E	M	M+	E	E	E

Εγκάρσιες πτυχές (παροχή συμβουλών/υπηρεσιών καθοδήγησης, κινητικότητα σε σχέση με την εκπαίδευση/κατάρτιση)	M	E	M	M	M	E	M	M	M	M	A+	M	E	E	E
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---

Σημειώσεις:

E Επαρκώς. 'Επαρκώς' σημαίνει ότι ένα ιδιαίτερο κριτήριο έχει τη δέουσα προτεραιότητα τόσο στη στρατηγική των κρατών μελών όσο και στις συγκεκριμένες ενέργειες.

M Μερικώς. 'Μερικώς' σημαίνει ότι στο κριτήριο δίνεται κάποια προσοχή τόσο στη στρατηγική όσο και στις ενέργειες ή ότι δίνεται η δέουσα προτεραιότητα στο ένα ή στο άλλο.

A Ανεπαρκώς. Το 'ανεπαρκώς' αναφέρεται όταν το ιδιαίτερο κριτήριο λείπει τόσο από τη στρατηγική όσο και από τις ενέργειες ή όταν δίνεται κάποια προσοχή στο ένα ή στο άλλο.

Οι **έντονοι χαρακτήρες στα γκρι κελιά** του πίνακα δηλώνουν τις αλλαγές σε σύγκριση με την περασμένη χρονιά.

Το + δηλώνει βελτίωση σε σύγκριση με την περασμένη χρονιά.

Ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Ο οριζόντιος στόχος Δ τονίζει τη σπουδαιότητα της ανάπτυξης πλήρους εταιρικής σχέσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Τα ΕΣΔ του 2002 δείχνουν ότι σε πολλά κράτη μέλη η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στα ΕΣΔ είναι μεγαλύτερη. Ο υψηλότερος βαθμός εταιρικών σχέσεων εντοπίζεται και πάλι στην Ιρλανδία, στο Βέλγιο, στο Λουξεμβούργο, στην Πορτογαλία, στη Φινλανδία και λιγότερο στις Κάτω Χώρες, στην Ελλάδα και στη Γερμανία. Σε άλλα κράτη μέλη όπως η Δανία και η Σουηδία οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών που απευθύνονται ειδικά σε αυτούς. Παρά το γεγονός ότι δημιουργήθηκαν εντάσεις μεταξύ των κυβερνήσεων και κυρίως των συνδικάτων στην Ιταλία, στην Αυστρία και στην Ισπανία, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα ένα όχι και τόσο ευνοϊκό πλαίσιο για τη συνεργασία στη διαδικασία των ΕΣΔ, υπογράφηκαν διμερείς ή τριμερείς συμφωνίες για πολλά σημαντικά ζητήματα που περιλαμβάνονται στις κατευθυντήριες γραμμές. Ωστόσο, στην Ισπανία οι σχέσεις βελτιώθηκαν πρόσφατα. Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων αφορούσε κυρίως την ποιότητα στην εργασία, τη διά βίου μάθηση, την αυξημένη συμμετοχή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην αγορά εργασίας και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Όσον αφορά το τελευταίο θέμα, όμως, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προτεραιότητα πολιτικής και να εντατικοποιηθούν οι συγκεκριμένες ειδικές ενέργειες.

Από τη νέα δυναμική του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο προέκυψαν πολλές πρωτοβουλίες οι οποίες συνέβαλαν στην προώθηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση σε πολλούς τομείς. Για παράδειγμα, η έκθεση σχετικά με το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, η κοινή δήλωση των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν, με την οποία υπογραμμίζεται η ανάγκη για περαιτέρω ανάπτυξη του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου, η προγραμματισμένη υποβολή, το φθινόπωρο του 2002, ενός πολυετούς προγράμματος εργασίας των κοινωνικών εταίρων και το πλαίσιο δράσης των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, το οποίο υποβλήθηκε στη σύνοδο κορυφής της Βαρκελώνης, και μια συμφωνία για την τηλεργασία την οποία υπέγραψαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι.

Ο συνδυασμός των πολιτικών είναι περισσότερο ισορροπημένος, αλλά οι περιφερειακές ανισότητες εξακολουθούν να αποτελούν σοβαρό πρόβλημα

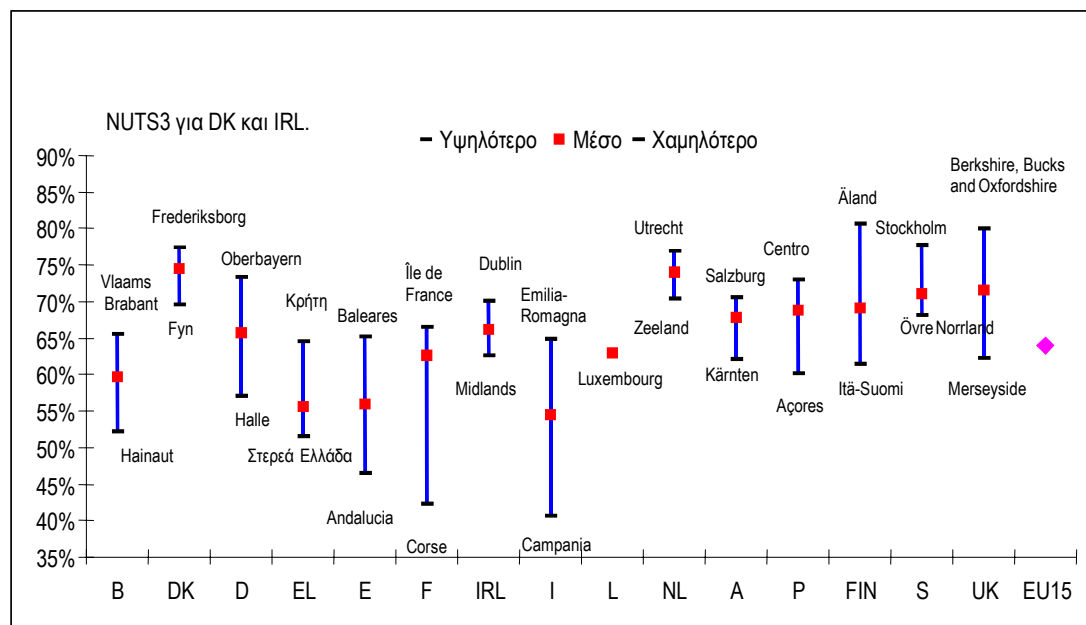
Ο οριζόντιος στόχος Ε προτρέπει τα κράτη μέλη να σέβονται τον ολοκληρωμένο χαρακτήρα και την ισοτιμία των κατευθυντήριων γραμμών και στους τέσσερις άξονες και να αποδίδουν τη δέουσα προσοχή στην περιφερειακή διάσταση. Σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, έχει δοθεί περισσότερη έμφαση στους άξονες «ίσες ευκαιρίες» και «επιχειρηματικό πνεύμα», αποκαθιστώντας κατά κάποιον τρόπο την ισορροπία, παρόλο που το επίκεντρο εξακολουθεί να είναι ο άξονας «απασχολησιμότητα». Η κάλυψη του άξονα «προσαρμοστικότητα» τείνει να

υποσκελίζει τις προσπάθειες που καταβλήθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους. Μια επανεξέταση του συνδυασμού των πολιτικών φαίνεται ιδιαίτερα πιθανή στην Ισπανία, στην Αυστρία, στο Λουξεμβούργο και στην Ιρλανδία.

Το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ισπανία, η Ιταλία και η Φινλανδία είναι τα κράτη μέλη που επηρεάζονται περισσότερο από τις περιφερειακές ανισότητες. Οι ανισότητες είναι, γενικά, πιο έντονες στην ανεργία (μετρούνται με συντελεστή διακύμανσης¹⁴) παρά στην απασχόληση. Περισσότερα κράτη μέλη γνώρισαν επιδείνωση σε σχέση με την ανεργία (Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Αυστρία και Ηνωμένο Βασίλειο) παρά σε σχέση με την απασχόληση (Γερμανία, Αυστρία και Φινλανδία). Η Γερμανία και η Αυστρία είναι τα μόνα κράτη μέλη στα οποία οι ανισότητες αυξάνονται τόσο για την απασχόληση όσο και για την ανεργία (παρόλο που στην Αυστρία είναι ακόμη σε πολύ χαμηλό επίπεδο). Η προτεραιότητα που έχει δοθεί στο θέμα αυτό ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Ωστόσο, όλα τα κράτη μέλη εξακολουθούν να αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην εδαφική διάσταση των πολιτικών για την απασχόληση και στην ανάγκη σχεδιασμού πολιτικών και μέσων με τέτοιο τρόπο ώστε να γίνεται ευκολότερη η ευέλικτη προσαρμογή στις συγκεκριμένες ανάγκες σε περιφερειακό και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε τοπικό επίπεδο.

¹⁴ Ο συντελεστής διακύμανσης προκύπτει από τη διαίρεση της τυπικής απόκλισης με τη μέση τιμή σταθμισμένου μέσου όρου (σταθμισμένος μέσος όρος του ποσοστού απασχόλησης/ανεργίας σε μία χώρα).

Διάγραμμα 2: Ποσοστά ανεργίας σε περιφέρειες NUTS2 το 2001 (% πληθυσμού 15-64 ετών)



Πηγή: Labour Force Survey NUTS2 level, Eurostat. Για τη DK και την IRL στοιχεία NUTS3 από εθνικές έρευνες εργατικού δυναμικού¹⁵.

15 Δεδομένα για την Ιρλανδία: Central Statistics Office Ireland. Employment from Quarterly National Household Survey. Working-age population from 'Population and Migration Estimates April 2001'. Δεδομένα για τη Δανία: Arbejdsministeriet. Danmarks Statistik, Labour Force Survey 2001. Τα ποσοστά απασχόλησης αφορούν τα απασχολούμενα άτομα ηλικίας 16-66 ετών που ανήκουν στον ενεργό ενήλικο πληθυσμό. Στα δεδομένα για τη Γαλλία δεν λαμβάνονται υπόψη τα γαλλικά départements d'outre-mer (DOM).

Η παρακολούθηση έχει βελτιωθεί, αλλά χρειάζεται περισσότερη ανάπτυξη σε αρκετές εθνικές πηγές

Ο οριζόντιος στόχος ΣΤ τονίζει τη σημασία της ενίσχυσης των δεικτών για την αξιολόγηση της προόδου και στους τέσσερις άξονες. Στα περισσότερα κράτη μέλη έχουν γίνει σημαντικές βελτιώσεις σχετικά με την ανάπτυξη και τη χρήση κοινών δεικτών για τα ΕΣΔ, ιδίως όσον αφορά την πρόληψη και την ενεργοποίηση.

Η κατάσταση δεν είναι ικανοποιητική όσον αφορά διάφορους δείκτες που βασίζονται σε εθνικές πηγές και οι οποίοι είναι απαραίτητοι για την παρακολούθηση της προόδου σε σχέση με την ποιότητα στην εργασία. Επομένως δεν υπάρχουν κοινοί δείκτες για τις *μειονεκτούσες ομάδες* (εθνικές μειονότητες, διακινούμενοι εργαζόμενοι και άτομα με ειδικές ανάγκες), και τρία μόνο κράτη μέλη έχουν δώσει δείκτες που αφορούν τις *μεταβάσεις από τη μη απασχόληση στην απασχόληση*. Υποβλήθηκαν περισσότερα δεδομένα σχετικά με την *παροχή υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών* και κάποια δεδομένα σχετικά με την *παροχή υπηρεσιών για τη φροντίδα άλλων εξαρτώμενων ατόμων*, παρόλο που τα στοιχεία αυτά δεν υπάρχουν ακόμη για πολλά κράτη μέλη και στις περισσότερες περιπτώσεις μόνο εν μέρει συμμορφώνονται με τους δείκτες που έχουν συμφωνηθεί.

Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν υποβάλει είτε τις απαραίτητες πληροφορίες που επιτρέπουν την αξιολόγηση των *στενώσεων στην αγορά εργασίας* είτε εκείνες που επιτρέπουν την αξιολόγηση του *αντικτύπου των ενεργητικών μέτρων για την αγορά εργασίας* όσον αφορά την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

2.2. Αξιολόγηση της προόδου που επιτεύχθηκε στους τέσσερις άξονες των κατευθυντηρίων γραμμών για το 2001

2.2.1. Απασχολησιμότητα

Οι πρόσφατες αυξήσεις στην ανεργία και η ευρέως διαδεδομένη αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με τις εμφανιζόμενες στενώσεις, υπογραμμίζουν ακόμη περισσότερο τη σημασία της έννοιας απασχολησιμότητα. Ενώ, στο ξεκίνημα της ΕΣΑ, η απασχολησιμότητα αντιμετωπιζόταν κυρίως ως ένα μέσο για να επιστρέψουν οι άνεργοι στην απασχόληση, σιγά σιγά αναπτύχθηκε σε μια ευρύτερη προσέγγιση, η οποία καλύπτει όλο τον κύκλο της ζωής και αποτελεί τη λύση για την εύκολη προσαρμογή στην αλλαγή. Για να αυξηθούν τα ποσοστά της απασχόλησης στα φιλόδοξα επίπεδα που ορίστηκαν στη Λισσαβόνα και στη Στοκχόλμη, απαιτείται όχι μόνο δράση για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά και κινητοποίηση του αναξιοποίητου δυναμικού για να αυξηθεί η συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αποτραπεί η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, να αυξηθεί η πρόσβαση σε

μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, να βελτιωθεί η ικανότητα των εργαζομένων να παραμένουν ενεργοί, να μεταρρυθμιστούν τα συστήματα φορολογίας και παροχών για να ευνοούν περισσότερο την απασχόληση, να προωθείται η συνεχής αναβάθμιση των δεξιοτήτων και να αντιμετωπίζονται οι στενώσεις.

Έτσι, σε πολλές περιπτώσεις τα κράτη μέλη επικέντρωσαν τις προσπάθειές τους στην *παγίωση και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας* των μέτρων σ' αυτόν τον άξονα κατά το 2001 ακολουθώντας μια τέτοιου είδους ευρύτερη προσέγγιση.

Τα στοιχεία σχετικά με την ανεργία

- Η ανεργία μειώθηκε κατά το 2001 τόσο μεταξύ των νέων όσο και μεταξύ των ενηλίκων. Το συνολικό ποσοστό της ανεργίας έπεσε από 7,9% το 2000 στο 7,4% το 2001 και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών από 9,7% στο 8,7%. Το ποσοστό ανεργίας των νέων μειώθηκε από 7,4% σε 7,1%¹⁶. Ωστόσο, κατά τους πρώτους τέσσερις μήνες του 2002 το συνολικό ποσοστό της ανεργίας ανέβηκε και πάλι στο 7,6%.
- Το συνολικό ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας μειώθηκε περισσότερο από το συνολικό ποσοστό της ανεργίας από 3,7% το 2000 σε 3,3% το 2001. Για τις γυναίκες μειώθηκε κατά 0,5 ποσοστιαίες μονάδες, από 4,4% σε 3,9%. Υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, με ποσοστά μικρότερα του 1% στην Αυστρία, στη Δανία, στο Λουξεμβούργο και στις Κάτω Χώρες, και με ποσοστά μεγαλύτερα του 5% στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Ιταλία.
- Το μερίδιο των μακροχρόνια άνεργων μεταξύ όλων των ανέργων μειώθηκε από 46% το 2000 σε 42% το 2001.
- Η εισροή στη μακροχρόνια ανεργία επίσης παρουσιάζει μεγάλες διαφορές ξεκινώντας από 2,1% στη Σουηδία και φτάνοντας έως το 36,2% στο Βέλγιο όσον αφορά τους νέους και από 0,6% στην Αυστρία και έως 23% στις Κάτω Χώρες όσον αφορά τους ενήλικες. Το ποσοστό των γυναικών που εισέρχονται στη μακροχρόνια ανεργία είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από τη Δανία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Το πέρασμα από τα παθητικά στα ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας και από μια θεραπευτική σε μια προληπτική προσέγγιση για την καταπολέμηση της ανεργίας ήταν οι κύριες καθοδηγητικές αρχές της στρατηγικής για την απασχόληση από την απαρχή της. Στη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου είχαν τεθεί δύο στόχοι: α) έως το 2002 να προσφέρεται σε όλους τους άνεργους η δυνατότητα για ένα νέο ξεκίνημα πριν συμπληρώσουν 6 μήνες ανεργίας, στην περίπτωση των νέων, και 12 μήνες στην περίπτωση των ενηλίκων· και β) να επιτευχθεί ένα ελάχιστο ποσοστό 20% των ανέργων που θα επωφελούνται από τα ενεργητικά μέτρα. Ο βαθμός στον οποίο επιτεύχθηκαν οι στόχοι αυτοί ποικίλλει.

Πιο ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας...

Όσον αφορά την ενεργοποίηση ο στόχος του 20% είχε ήδη ξεπεραστεί από όλα τα κράτη μέλη εκτός από το ΗΒ και ο μέσος όρος των τριών πιο ανεπτυγμένων κρατών μελών ήταν 51% το 2001. Η αύξηση των ποσοστών ενεργοποίησης συνεχίστηκε. Το αποτέλεσμα αυτό οφείλεται στο συνδυασμό της μείωσης του αριθμού των εγγεγραμμένων ανέργων και της αύξησης του αριθμού των ατόμων που επωφελούνται από τα ενεργητικά μέτρα. Επιπλέον, οι δαπάνες για τα ενεργητικά μέτρα αυξήθηκαν σε σχέση με τις συνολικές δαπάνες για την

¹⁶

Το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι το σύνολο των ανέργων νέων (15-24 ετών) ως τμήματος του συνολικού πληθυσμού της ίδιας ηλικιακής ομάδας.

πολιτική στην αγορά εργασίας, αντικατοπτρίζοντας την όλο και μεγαλύτερη έμφαση που δίνεται στην ενεργοποίηση.

Η κατάρτιση είναι το πιο κοινό εργαλείο για την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Περισσότερο από το μισό της γενικής αύξησης στα ενεργητικά μέτρα οφείλεται στο μεγαλύτερο αριθμό πρωτοβουλιών για την κατάρτιση. Οι πρωτοβουλίες αυτές αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ελλείψεων δεξιοτήτων, παράλληλα η τάση συνεργασίας με τους εργοδότες για το σχεδιασμό των μέτρων έχει ενισχυθεί με αποτέλεσμα τα μέτρα να συνδέονται όλο και περισσότερο με τη ζήτηση.

Τα στοιχεία σχετικά με την ενεργοποίηση

- Όλα τα κράτη μέλη εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο ξεπερνούν το στόχο του 20%. Τα τρία κράτη μέλη με τα υψηλότερα ποσοστά ενεργοποίησης είναι η Σουηδία (60%), το Βέλγιο (50%) και η Ιρλανδία (38%).
- Σε σύγκριση με το 2000 το **ποσοστό ενεργοποίησης** αυξήθηκε στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Δανία, στην Ισπανία, στην Ιρλανδία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στην Πορτογαλία και στη Σουηδία. Το ποσοστό παρέμεινε αμετάβλητο στη Γερμανία και μειώθηκε στη Φινλανδία και στις Κάτω Χώρες.
- Ο αριθμός των ατόμων που συμμετέχουν σε **όλα τα ενεργητικά μέτρα** αυξήθηκε κατά 7% σε σύγκριση με το 2000. Στην Αυστρία, στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ισπανία, στην Ιρλανδία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στην Πορτογαλία και στη Σουηδία η αύξηση ήταν 8%. Μείωση σημειώθηκε στη Φινλανδία και στις Κάτω Χώρες.
- Μεταξύ του 1999 και του 2000 το μερίδιο των δαπανών για τα ενεργητικά μέτρα από το σύνολο των δαπανών για την πολιτική στην αγορά εργασίας αυξήθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη (εκτός από τη Δανία και την Πορτογαλία). Τα υψηλότερα μερίδια αυτού του είδους δαπανών είναι της Ιρλανδίας, της Σουηδίας και της Δανίας, ενώ τα χαμηλότερα είναι του Ηνωμένου Βασιλείου, της Πορτογαλίας και της Αυστρίας. Ωστόσο, οι δαπάνες της πολιτικής για τα ενεργητικά μέτρα σε σχέση με το ΑΕγχΠ μειώθηκαν ελαφρώς κατά το 2000, 0,9% κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Τρεις χώρες έχουν μερίδια πάνω από 1% (Δανία, Σουηδία και Βέλγιο). Οι χαμηλότερες δαπάνες είναι του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ελλάδας και της Πορτογαλίας.
- Τα μέτρα για την κατάρτιση αντιπροσωπεύουν το ήμισυ των συνολικών μέτρων που ελήφθησαν και γενικά ο αριθμός των ατόμων που συμμετέχουν σε **μέτρα κατάρτισης** αυξήθηκε κατά 4%. Στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ισπανία, στο Λουξεμβούργο, στην Αυστρία και στην Πορτογαλία η αύξηση ήταν 6%. Στην Ιρλανδία, στη Φινλανδία και στη Σουηδία σημειώθηκε μείωση.
- Από τα επτά κράτη μέλη (Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία, Ισπανία, Γερμανία) που έδωσαν **ποσοστά ενεργοποίησης ανά φύλο**, στα πέντε (Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία και Σουηδία) το ποσοστό ενεργοποίησης για τις γυναίκες ήταν υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.

...χρειάζεται όμως να δοθεί περισσότερη έμφαση στην πρόληψη...

Η κατάσταση όσον αφορά την επίτευξη του στόχου της πρόληψης είναι λιγότερο ικανοποιητική. Οι δείκτες που έχουν συμφωνηθεί για τη μέτρηση της προόδου αφορούν τόσο την εφαρμογή πολιτικών έγκαιρης επέμβασης (το βαθμό στον οποίο προσφέρονται στους άνεργους νέους και ενήλικους εξατομικευμένα σχέδια δράσης πριν τη συμπλήρωση 6 και 12 μηνών ανεργίας) όσο και την επίτευξη αποτελεσμάτων (το βαθμό στον οποίο μειώνονται οι εισροές στη μακροχρόνια ανεργία). Παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει μια προληπτική προσέγγιση, αυτή δεν είναι πάντοτε αποτελεσματική όπως διαπιστώνεται από τα ανεπαρκή επίπεδα κάλυψης εκείνων που διατρέχουν τον κίνδυνο της ανεργίας (βλ. παράρτημα 2: δείκτης προσπάθειας) ή από τα υψηλά επίπεδα του δείκτη μη συμμόρφωσης (βλ. επίσης παράρτημα 2). Σε αυτή τη βάση, πέντε μόνο κράτη μέλη - Αυστρία, Σουηδία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Κάτω Χώρες (για τους νέους άνεργους) - μπορεί να θεωρηθεί ότι συμμορφώνονται πλήρως προς το στόχο. Η πρόσφατη άνοδος της ανεργίας κάνει ακόμη πιο σημαντική τη βελτίωση των επιδόσεων όσον αφορά την προληπτική πολιτική.

Τα στοιχεία σχετικά με την πρόληψη

- Η Αυστρία, η Σουηδία, η Φινλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και οι Κάτω Χώρες (οι τελευταίες μόνο για τους νέους και όχι για τους ενήλικες) παρουσιάζουν ικανοποιητικά αποτελέσματα τόσο σχετικά με την έγκαιρη επέμβαση όσο και σχετικά με τη μείωση των εισροών στη μακροχρόνια ανεργία.
- Η Ιταλία και η Ελλάδα βρίσκονται ακόμη στη διαδικασία προσαρμογής των δομών τους ώστε να είναι σε θέση να επέμβουν έγκαιρα και να προσφέρουν συστηματικά εξατομικευμένα σχέδια δράσης.
- Η Δανία, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Γαλλία επέτυχαν να επιβραδύνουν τις εισροές στη μακροχρόνια ανεργία (επειδή οι αγορές εργασίας τους είναι αρκετά ισχυρές ώστε να επιτρέπουν στους περισσότερους άνεργους να βρίσκουν απασχόληση με δική τους πρωτοβουλία κατά τη διάρκεια των πρώτων μηνών της ανεργίας), αλλά ένα υψηλό ποσοστό ανέργων δεν επωφελούνται ακόμη από τις πολιτικές έγκαιρης επέμβασης.
- Η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Πορτογαλία και το Βέλγιο έχουν αυξήσει τον αριθμό των ανέργων που καλύπτονται από τις προληπτικές πολιτικές, χωρίς όμως να έχουν επιβραδύνει σε ουσιαστικό βαθμό την εισροή στη μακροχρόνια ανεργία.

...και στην αποτελεσματικότητα

Γενικά δεν έχουν γίνει γνωστά αρκετά πράγματα όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των μέτρων ενεργοποίησης σε σχέση με τη διαρκή ενσωμάτωση σε μία κανονική θέση εργασίας και τη σχετική αποδοτικότητά τους. Πρέπει να δοθεί περισσότερη προσοχή στις ποιοτικές πτυχές, ιδίως στη διαρκή ενσωμάτωση σε μια κανονική θέση εργασίας. Οι ίδιες επτά χώρες όπως και την περασμένη χρονιά (Αυστρία, Δανία, Γερμανία, Ισπανία, Φινλανδία, Σουηδία

και Ηνωμένο Βασίλειο) δίνουν στοιχεία σχετικά είτε με το ποσοστό επιστροφής στην ανεργία είτε με τη ροή στην απασχόληση μετά τη συμμετοχή σε ενεργητικά μέτρα. Φαίνεται ότι ποσοστό της επιστροφής στην ανεργία ποικίλλει από 19% έως 45% (μετά 3 μήνες) και από 29% έως 61% (μετά 6 μήνες). Η ροή στην απασχόληση μετά τη συμμετοχή σε κάποιο μέτρο ποικίλλει από 50% (μετά 6 μήνες) έως 67% (μετά ένα χρόνο). Σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα αξιολόγησης¹⁷ ο συνδυασμός της κατάρτισης με άλλα μέτρα, όπως η επαγγελματική εμπειρία, αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχίας. Η πείρα έχει επίσης αποδείξει ότι, αν και τα διαφορετικά πλαίσια συνεπάγονται διαφορές στην αποτελεσματικότητα των μέτρων, οι εξατομικευμένες ενεργητικές πολιτικές είναι ζωτικής σημασίας. Το επίκεντρο των απαιτήσεων για την ενεργοποίηση πρέπει να είναι τα αποτελέσματα περισσότερο παρά οι αριθμοί των δικαιούχων στα διάφορα προτιμώμενα είδη μέτρων, λαμβανομένων υπόψη τόσο των χαρακτηριστικών του ατόμου όσο και των συνθηκών της αγοράς εργασίας.

Οι τρέχοντες δείκτες για την πρόληψη δεν απεικονίζουν τις διαφορές στην ποιότητα της προσέγγισης που χρησιμοποιείται. Η αξιολόγηση του αντικτύπου της στρατηγικής για την απασχόληση έχει δείξει ότι η έννοια του «νέου ξεκινήματος» έχει ερμηνευτεί με πολύ διαφορετικούς τρόπους στα κράτη μέλη, αρχίζοντας από μια συνέντευξη για μια συγκεκριμένη ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας και φτάνοντας έως τα εξατομικευμένα σχέδια δράσης που χαρακτηρίζονται από ποικίλο περιεχόμενο και διαφορές στην ποιότητα. Η πρόληψη πολλές φορές αντιμετωπίζεται ως έγκαιρη ενεργοποίηση για τα άτομα που αναζητούν εργασία και όχι ως έγκαιρη διαπίστωση των αναγκών ώστε να προληφθεί η εισροή στη μακροχρόνια ανεργία, κάνοντας έτσι δύσκολη τη σαφή διάκριση μεταξύ της πρόληψης και της ενεργοποίησης. Η σύγκριση των χωρών είναι επίσης προβληματική λόγω των διαφορών στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι διακοπές στις περιόδους ανεργίας με σκοπό τη συμμετοχή σε ενεργητικά μέτρα.

Η μεγάλη προσήλωση στους ποσοτικούς στόχους κατά τη διαδικασία παρακολούθησης της ενεργοποίησης και της πρόληψης, αν και είναι αποτελεσματική για τον επαναπροσδιορισμό των προτεραιοτήτων σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές, μπορεί να έχει συμβάλει ακούσια στη σχετική παραμέληση της διάστασης της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας. Σύμφωνα με την αξιολόγηση της ΕΣΑ είναι ζωτικής σημασίας να γίνεται η σωστή προσφορά τη σωστή στιγμή στο σωστό άτομο με βάση τον έγκαιρο προσδιορισμό των αναγκών.

Κεντρικός ρόλος των υπηρεσιών απασχόλησης

¹⁷ Ιδίως με βάση την αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που ολοκληρώθηκε το 2002, βλ. http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

Η αποτελεσματικότητα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το εθνικό και το οικονομικό πλαίσιο και ιδίως από την αποδοτικότητα των υπηρεσιών απασχόλησης. Η αξιολόγηση του αντίκτυπου επιβεβαίωσε ότι η στρατηγική της ενεργοποίησης και της πρόληψης είχε ως αποτέλεσμα τη συνολική αναμόρφωση των λειτουργιών των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Συνεχίζεται η πορεία προς μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης στην οποία οι ΔΥΑ επιτελούν μια όλο και περισσότερο κύρια ενοποιητική λειτουργία στο ευρύτερο σύστημα των ιδιωτικών και δημόσιων φορέων. Το 2001 σε ορισμένα κράτη μέλη παρατηρήθηκε μια σαφής τάση (Ιταλία, Αυστρία, Γερμανία, Βέλγιο, Δανία και Κάτω Χώρες) προς τη διαμόρφωση μιας μικτής αγοράς δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης. Σε ορισμένα κράτη μέλη απελευθερώνονται περαιτέρω οι ρυθμίσεις που διέπουν τις ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. (Ιταλία, Αυστρία, Γερμανία, Βέλγιο). Άλλα (Γερμανία, Δανία και Κάτω Χώρες) θεσπίζουν διαδικασίες που επιτρέπουν τη συμμετοχή των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης στην εκτέλεση προγραμμάτων δημόσιων υπηρεσιών ενώ ορισμένα πραγματοποιούν όλο και μεγαλύτερες επενδύσεις στην παροχή περισσότερων και καλύτερων υπηρεσιών σε επιχειρήσεις (Ηνωμένο Βασίλειο, Φινλανδία και Κάτω Χώρες). Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη αξιοποιούν τις τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας για να επεκτείνουν σημαντικά τα ηλεκτρονικά μέσα αυτοεξυπηρέτησης και πολλά κράτη μέλη συνεχίζουν τις προσπάθειές τους για να ενισχύσουν τις υπηρεσίες σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο (Γαλλία, Ισπανία, Ελλάδα, Ιταλία). Ωστόσο πρέπει να συνεχιστούν οι μεταρρυθμίσεις των θεσμικών δομών με σκοπό την εφαρμογή της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας και ο ανασχεδιασμός της πολύπλοκης μεθοδολογίας για την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης.

Φορολογικές ελαφρύνσεις και βελτίωση της αλληλεπίδρασης φόρων και επιδομάτων

Το 2001 τα περισσότερα κράτη μέλη συνέχισαν να μειώνουν τους φόρους στο εισόδημα που προέρχεται από την εργασία (φόροι ατομικού εισοδήματος και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των υπαλλήλων), ιδιαίτερα όσον αφορά την κατώτερη βαθμίδα της μισθολογικής κλίμακας, αν και οι φορολογικές αυτές μειώσεις δεν είχαν πάντοτε ως στόχο τούς χαμηλόμισθους. Άλλα προχώρησαν σε φορολογικές μεταρρυθμίσεις θεσπίζοντας συγκρατημένες γενικές μειώσεις των φόρων. Ένας μικρός, αν και αυξανόμενος, αριθμός κρατών μελών (Βέλγιο, Γαλλία, Κάτω Χώρες, Ηνωμένο Βασίλειο και Δανία) αντιμετωπίζουν την αλληλεπίδραση μεταξύ του φορολογικού συστήματος και του συστήματος παροχών. Η ταχεία παύση της παροχής επιδομάτων με την απόκτηση εισοδήματος χάρις στην ανάληψη εργασίας θεωρείται πλέον ευρέως ως βασικό αντικίνητρο για την εξεύρεση εργασίας και τα κράτη μέλη έλαβαν μια σειρά από μέτρα για να αντιμετωπίσουν το ζήτημα αυτό. Ωστόσο, όσον αφορά τα επιδόματα ανεργίας, είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν αποτελεσματικότερα τα κριτήρια επιλεξιμότητας, καθώς και να βελτιωθεί η αλληλεπίδραση με τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στον τρόπο διαχείρισης των συστημάτων παροχών. Έτσι θα ήταν δυνατόν να μειωθούν τα αντικίνητρα για την

εξεύρεση εργασίας ενώ παράλληλα να διατηρηθεί σε κατάλληλα επίπεδα η κοινωνική προστασία για τους ανέργους.

Τα κίνητρα για την ανάληψη εργασίας έχουν βελτιωθεί με την αυξανόμενη προσφυγή στην παροχή επιδομάτων που προϋποθέτουν την απασχόληση του δικαιούχου. Ορισμένα κράτη μέλη (Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Φινλανδία, Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία και Κάτω Χώρες) επεκτείνουν τη χρήση των συστημάτων έκπτωσης φόρου για την εξεύρεση εργασίας. Κάποια κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει συγκεκριμένα μέτρα σε σχέση με τις αλλαγές στους ελάχιστους μισθούς και το σύστημα επιδομάτων τέκνων (Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Αυστρία, Σουηδία) ή συνδυάζουν τα επιδόματα με τη μερική απασχόληση και την κατάρτιση (Σουηδία, Δανία, Πορτογαλία, Αυστρία). Τα κράτη μέλη δεν αντιμετωπίζουν, ωστόσο, τις επιπτώσεις που μπορεί να έχουν στα θέματα φύλου οι μεταρρυθμίσεις στα φορολογικά συστήματα και στα συστήματα παροχών.

Παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου: απαιτούμενη προσέγγιση

Πέρα από το στόχο που συμφωνήθηκε στη Στοκχόλμη για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στο 50% έως το 2010, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης ζήτησε να αυξηθεί σταδιακά κατά πέντε έτη περίπου η μέση πραγματική ηλικία στην οποία τα άτομα αποχωρούν από την αγορά εργασίας έως το 2010.

Τα στοιχεία σχετικά με τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας

- Το ποσοστό απασχόλησης για την ηλικιακή ομάδα των 55-64 ετών ανήλθε στο 38,5% το 2001 σε σχέση με 74,7% για τους εργαζόμενους ηλικίας 45-54 ετών, 77,1% για την ηλικιακή ομάδα των 25-54 ετών και 40,7% για τους εργαζόμενους ηλικίας 15-24 ετών.
- Η νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε στη Φινλανδία, στη Δανία και στη Σουηδία και το κατώτερο όριο ηλικίας για τις γυναίκες αυξήθηκε στα ίδια επίπεδα με τους άνδρες στο Βέλγιο, στη Γερμανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Πορτογαλία. Ωστόσο η μέση πραγματική ηλικία κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην ΕΕ παραμένει σε χαμηλά επίπεδα με εξαίρεση ορισμένες χώρες, όπως η Φινλανδία, στις οποίες αυξήθηκε.
- Το ποσοστό συμμετοχής της ηλικιακής ομάδας 55-64 ετών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση ανήλθε στο 3% το 2001 για τον ενήλικο πληθυσμό σε ηλικία εργασίας. Η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Δανία και η Φινλανδία έχουν να επιδείξουν τις καλύτερες επιδόσεις με μέσο όρο συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας της τάξης του 10,9%.

Όλα τα κράτη μέλη απέδωσαν αυξημένη σημασία στην προώθηση του θέματος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και εφαρμόζουν ένα ευρύ φάσμα πολιτικών.

Ένας μικρός αριθμός κρατών μελών (Φινλανδία, Δανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Σουηδία) ανέπτυξε ολοκληρωμένες εθνικές στρατηγικές για την παράταση του ενεργού

επαγγελματικού βίου. Τα περισσότερα κράτη μέλη προωθούν προγράμματα κατάρτισης και επανειδίκευσης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και/ή για τους άνεργους. Ορισμένα κράτη μέλη προωθούν μέτρα για την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών για την υγεία στο χώρο εργασίας. Ορισμένα κράτη μέλη διεξάγουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης με στόχο τους εργοδότες για να ενθαρρύνουν την επίδειξη ευνοϊκότερης στάσης απέναντι στο δυναμικό των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Οι αλλαγές όμως του τύπου αυτού απαιτούν την ανάληψη συνεχούς δράσης για μακρά χρονική περίοδο.

Καταβάλλονται προσπάθειες για την αποθάρρυνση της πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας ή για την παροχή οικονομικών και άλλων κινήτρων για την παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου αν και δεν προωθούνται ιδιαίτερα οι ευέλικτες μορφές εργασίας που συνδυάζουν τη σταδιακή συνταξιοδότηση με τη μερική απασχόληση. Συνολικά τα κράτη μέλη επικεντρώνουν τις προσπάθειές τους στη μεταρρύθμιση του ρυθμιστικού πλαισίου για τις παροχές και λιγότερο στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών ή στην παροχή αποτελεσματικών κινήτρων στους εργοδότες έτσι ώστε αυτοί να διατηρήσουν ή να προσλάβουν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Η επικρατούσα τάση είναι να εξετάζεται μια ηλικιακή ομάδα ευρύτερη από τους εργαζόμενους ηλικίας 55-64 ετών καθώς και να δίνεται έμφαση στους εργαζόμενους αντί για τους άνεργους μεγαλύτερης ηλικίας (με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Δανία, την Ελλάδα, την Αυστρία και το Βέλγιο).

Το συνεχώς χαμηλό ποσοστό απασχόλησης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας σε συνδυασμό με τη *συνεχιζόμενη προτίμηση για τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης*, η οποία είναι εμφανής σε ορισμένα κράτη μέλη, αποτελούν λόγους ουσιαστικής ανησυχίας. Επίσης ελλοχεύει ο κίνδυνος *επιπτώσεων υποκατάστασης* μεταξύ διαφόρων κλάδων των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, όπως είναι η συνταξιοδότηση και η αναπηρία.

Με βάση τις τρέχουσες προβλέψεις για την απασχόληση δεν πρόκειται να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο ποσοστό απασχόλησης για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας εκτός εάν τα κράτη μέλη καταστρώσουν και εφαρμόσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές για την παράτασή του ενεργού επαγγελματικού βίου. Στην έκθεσή της με τίτλο «Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου»¹⁸ η Επιτροπή επεσήμανε τα στοιχεία μιας τέτοιας ολοκληρωμένης στρατηγικής εφαρμόζοντας μια προσέγγιση με βάση τον κύκλο ζωής. Με βάση τέσσερις στόχους (περισσότερες θέσεις εργασίας και καλύτερη ποιότητα στην εργασία, ανταμοιβή της εργασίας, προσαρμόσιμες και υψηλότερου επιπέδου δεξιότητες στην εργασία και ο στόχος να καταστεί η εργασία πραγματική επιλογή για όλους) καθορίστηκαν πέντε δράσεις

¹⁸

COM(2002) 9 τελικό, 24 Ιανουαρίου 2002

προτεραιότητας: διατήρηση των εργαζομένων στην απασχόληση, αναθεώρηση των συστημάτων φορολογίας/παροχών, αντιμετώπιση των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές και την πρόσβαση στην αγοράς εργασίας, προώθηση της συμμετοχής ατόμων που έχουν υποχρεώσεις παροχής φροντίδας, μείωση του ποσοστού εγκατάλειψης του σχολείου. Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή των αντίστοιχων πολιτικών για την παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου είναι αναγκαίο να λαμβάνεται κατάλληλα υπόψη η διάσταση του φύλου. Η ενεργός στήριξη και συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία της πολιτικής αυτής.

Ενθάρρυνση για την επίτευξη προόδου στις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση

Τα στοιχεία σχετικά με τη διά βίου μάθηση

- Παρατηρήθηκε κάμψη του μορφωτικού επιπέδου καθώς ο ενήλικος πληθυσμός (25-64) που έχει ολοκληρώσει το ανώτερο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανήλθε στο 63,8% το 2001 σημειώνοντας αύξηση κατά μόλις 0,2% έναντι 1,2% το 2000. Το ποσοστό των γυναικών αυξήθηκε γενικώς ταχύτερα από ό,τι των ανδρών και η διαφορά μεταξύ των φύλων μειώθηκε κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες.
- Το ποσοστό συμμετοχής του ενήλικου πληθυσμού στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση εξακολουθεί να είναι χαμηλό παραμένοντας σταθερά στο 8,4%. Τα ποσοστά παρουσιάζουν μεγάλες διακυμάνσεις ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα και το μορφωτικό επίπεδο. Τα άτομα ηλικίας 25-34 ετών είναι πέντε φορές πιθανότερο να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης από ό,τι τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών, ενώ τα άτομα περιορισμένων δεξιοτήτων έξι φορές λιγότερο από ό,τι τα άτομα με υψηλές δεξιότητες. Οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο από τους άνδρες (9% και 7,9% αντίστοιχα).
- Το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου¹⁹ (άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο μόλις ολοκληρώσουν τον κατώτερο κύκλο σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ακόμα χαμηλότερο επίπεδο) μειώθηκε ανεπαίσθητα από 19,7% το 2002 σε 19,4% το 2001. Το ποσοστό αυτό παραμένει σε υψηλά επίπεδα ιδιαίτερα στην Πορτογαλία (άνω του 45%), στην Ισπανία και στην Ιταλία (άνω του 25%). Ο μέσος όρος για τους άνδρες στην ΕΕ είναι σημαντικά υψηλότερος από ό,τι ο αντίστοιχος για τις γυναίκες (21,9% έναντι 16,8%).
- Ηλεκτρονική μάθηση: Το μέσο ποσοστό πρόσβασης στο διαδίκτυο για όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα ανήλθε στο 93% για το 2002 έναντι 89% το 2001. Κατά την ίδια περίοδο το αντίστοιχο ποσοστό για τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε από 96% σε 98% ενώ για τα σχολεία της πρωτοβάθμιας από 84% σε 90%. Ο λόγος των μαθητών ανά υπολογιστή με πρόσβαση στο διαδίκτυο μειώθηκε από 15 το 2000 σε 10 το 2002. Παρά το ότι το 2002 το 74% των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, που διδάσκουν μαθήματα τα οποία δεν έχουν σχέση με την πληροφορική, και αντίστοιχα το 65% στη δευτεροβάθμια

¹⁹ Ο μέσος όρος της ΕΕ δεν περιλαμβάνει το Ηνωμένο Βασίλειο ελλείπει συγκρίσιμων στοιχείων. Για την Ιρλανδία μετά το 1997 χρησιμοποιούνται τα στοιχεία του έτους αυτού. Τα στοιχεία της Σουηδίας για τα έτη 2000 και 2001 δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συγκρίσεων λόγω των αλλαγών στη δειγματοληψία των ερευνών. Τα στοιχεία για τη Γαλλία λαμβάνονται υπόψη μόνον εάν τα προγράμματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης συνεχίζονται κατά την ημερομηνία διεξαγωγής της έρευνας.

χρησιμοποιούν τακτικά υπολογιστές στην τάξη, το 40% των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το 47% στη δευτεροβάθμια δεν έχουν ποτέ παρακολουθήσει κατάρτιση στις ΤΠΕ.

Η εμφάνιση στενώσεων στην προσφορά και στη ζήτηση και κενών στις δεξιότητες υπογραμμίζει τη σημασία που έχει η απόκτηση προσόντων σε όλη τη διάρκεια του βίου και έχει ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τις πολιτικές τους για τη διά βίου μάθηση. Αυξανόμενη σημασία αποδίδεται στις *βασικές δεξιότητες* ενώ η βελτίωση των βασικών εφοδίων των ενηλίκων προέκυψε ως τομέας ιδιαίτερης προτεραιότητας για ορισμένα κράτη μέλη. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν έναν ολοένα και σημαντικότερο όπως και ευρύτερο ρόλο στη διά βίου μάθηση σε όλα τα κράτη μέλη. Πολλές δράσεις έχουν αναληφθεί για την προώθηση *στενότερης σχέσης μεταξύ της προσφοράς εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφενός, και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, αφετέρου*, με τη λήψη μέτρων για τη σύνδεση της αρχικής εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την επέκταση και τη μεταρρύθμιση των συστημάτων μαθητείας και, σε έναν μικρό αριθμό κρατών μελών, με τη σύσταση μηχανισμών για την πρόβλεψη των αναγκών δεξιοτήτων. Ωστόσο *η παροχή συνεχίζει συνολικά να βασίζεται στην προσφορά και η ανταπόκριση των συστημάτων πρέπει να βελτιωθεί περαιτέρω*, ενώ τα θέματα κινητικότητας είναι ανάγκη να λαμβάνονται περισσότερο υπόψη.

Στα περισσότερα κράτη μέλη μια *εντονότερη περιφερειακή διάσταση* είναι εμφανής στην πολιτική για τη διά βίου μάθηση (που προωθείται μέσω στρατηγικών περιφερειακής ανάπτυξης, των εταιρικών σχέσεων για τη μάθηση και, σε ορισμένες περιπτώσεις, μέσω των αυξημένων προϋπολογισμών για τις περιφερειακές αρχές) ενώ πολλά από αυτά έχουν επεκτείνει τα κέντρα τοπικής μάθησης για να φέρουν τις ευκαιρίες πλησιέστερα στο κοινό. Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν ενισχύσει τις υπηρεσίες πληροφόρησης, παροχής συμβουλών και καθοδήγησης ενώ παράλληλα θεσπίζουν οικονομικά κίνητρα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους ιδιώτες με σκοπό να τους ενθαρρύνουν να εκμεταλλευτούν την παροχή μάθησης. Ωστόσο, το ποσοστό συμμετοχής στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, που παραμένει σε χαμηλά επίπεδα, και η κάμψη στη βελτίωση των δεξιοτήτων του πληθυσμού αποδεικνύουν την ανάγκη ανάληψης συνεχούς δράσης. *Τα δύο τρίτα των κρατών μελών έχουν την παρούσα στιγμή θέσει εθνικούς στόχους για τη συμμετοχή και το μορφωτικό επίπεδο*. Ωστόσο, υπάρχει μια τάση να δίνεται έμφαση στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Παρά τη σημασία των ομάδων αυτών, απαιτείται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή και σε άλλες ομάδες, όπως είναι οι ομάδες ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, περιορισμένων δεξιοτήτων, οι ευάλωτες ομάδες, οι εργαζόμενοι σε ΜΜΕ και οι εργαζόμενοι με άτυπες συμβάσεις εργασίας. Επίσης πρέπει να δοθεί έμφαση στην *προώθηση μιας ευρύτερης κουλτούρας υπέρ της μάθησης*.

Αν και έχει επιτευχθεί απτή πρόοδος στην κατάρτιση εθνικών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση, χρειάζεται περισσότερη έμφαση *στη μάθηση στο χώρο εργασίας και στις άλλες άτυπες*

μορφές μάθησης, στις μειονεκτούσες ομάδες, στα συστήματα παρακολούθησης και στη βελτίωση του συντονισμού μεταξύ των υπηρεσιών καθοδήγησης.

Το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου έχει σταδιακά μειωθεί αλλά ο ρυθμός της προόδου αυτής εγείρει αμφιβολίες ως προς τη δυνατότητα να επιτευχθεί ο κοινός στόχος για τη μείωση στο ήμισυ του εν λόγω ποσοστού μέχρι το 2010. Πέρα από την ενίσχυση της στήριξης είναι ανάγκη να σχεδιαστούν προσεγγίσεις που να προσαρμόζονται καλύτερα στις ανάγκες των ατόμων καθώς και να γίνονται πιο έγκαιρες παρεμβάσεις. Το πρόβλημα είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αντιμετωπιστεί μεταξύ των ανδρών, και παράλληλα απαιτούνται ολοκληρωμένη ανάλυση της κατάστασης και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων.

Τα κράτη μέλη έχουν εντείνει τις προσπάθειές τους για την προώθηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων ΤΠΕ γενικότερα και της ηλεκτρονικής μάθησης ειδικότερα. Ιδιαίτερες προσπάθειες καταβάλλονται για τον εξοπλισμό μελών των ομάδων προτεραιότητας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των ανέργων, με τις βασικές δεξιότητες ΤΠΕ για την *αποφυγή της δημιουργίας ψηφιακού χάσματος*. Ενισχύεται ο σημαντικός ρόλος των ΤΠΕ για τη στήριξη της μάθησης και της διδασκαλίας. Η ηλεκτρονική μάθηση χρησιμοποιείται για τη βελτίωση όχι μόνον της πρόσβασης στη μάθηση αλλά και της ποιότητας στη διαδικασία της μάθησης. Όσον αφορά τους *κοινούς στόχους για την ηλεκτρονική μάθηση* τα περισσότερα κράτη μέλη προσεγγίζουν την επίτευξη 100% πρόσβασης στο διαδίκτυο αν και η πρόοδος αυτή στα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης υπολείπεται ελαφρώς. Ο λόγος των μαθητών ανά υπολογιστή με πρόσβαση στο διαδίκτυο βελτιώνεται σταθερά αλλά η κατάρτιση ΤΠΕ των εκπαιδευτικών γεννά λόγους ανησυχίας καθώς σχεδόν το ήμισυ του συνόλου των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν έχει ακόμη παρακολουθήσει κάποιου είδους κατάρτιση παρά το γεγονός ότι η χρήση των υπολογιστών από τους διδάσκοντες διαδίδεται σταθερά. Γενικά περιορισμένη σημασία δίνεται στη διάσταση του φύλου στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης και ιδιαίτερα της ηλεκτρονικής μάθησης.

Εντονότερη έμφαση στην πρόληψη των στενώσεων

Τα στοιχεία σχετικά με την επαγγελματική κινητικότητα

- Μεταξύ 1997 και 2001 στο σύνολο της ΕΕ οι αλλαγές στην επαγγελματική δομή (που χρησιμοποιούνται ως δείκτες της επαγγελματικής κινητικότητας) αυξήθηκαν από 1,9% σε 2,9%²⁰. Οι σημαντικότερες αλλαγές πραγματοποιήθηκαν στη Δανία, στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Αυστρία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Τα στοιχεία σχετικά με τη γεωγραφική κινητικότητα

- Το 2001 ποσοστό 15,2% του πληθυσμού που άλλαξε περιοχή διαμονής εντός της ΕΕ (συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών εντός της ίδιας πόλης) το έπραξε για επαγγελματικούς λόγους²¹. Πάνω από το μέσο όρο είναι η Αυστρία (18,3%), η Γερμανία (19,3%), η Γαλλία (21,1%) και η Ελλάδα (17,1%). Πολύ κάτω από το μέσο όρο είναι το Βέλγιο (9,3%), η Ιρλανδία (10,9%), οι Κάτω Χώρες (8,5%) και η Πορτογαλία (8,9%).
- Το ποσοστό των ατόμων που άλλαξαν τόπο διαμονής μεταξύ νομών (μέσα στο ίδιο ή σε άλλο κράτος μέλος) από το 1997 έως το 2001 στην ΕΕ αυξήθηκε από 1,2% σε 1,4%. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώθηκε στη Γαλλία και στην Αυστρία. Η εντονότερη πτωτική τάση παρατηρήθηκε στην Ιταλία (1,1% σε 0,6%) και στο Βέλγιο (1,2% σε 0,1%). Η αύξηση για τους άνδρες (0,2%) ήταν λίγο μεγαλύτερη από ό,τι για τις γυναίκες (0,1%).

Παρά το γεγονός ότι οι αλλαγές στο οικονομικό περιβάλλον οδήγησαν σε χαλάρωση των βραχυπρόθεσμων πιέσεων στην αγορά εργασίας, τα κράτη μέλη απέδωσαν μεγαλύτερη σημασία στην καταπολέμηση των στενώσεων από ό,τι στο παρελθόν. Γνωρίζοντας ότι η οικονομική ανάπτυξη θα εξαρτάται όλο και περισσότερο από την ενεργητικότερη διαχείριση της προσφοράς εργασίας και λόγω των δημογραφικών αλλαγών τα περισσότερα κράτη μέλη έδωσαν έμφαση στην ανάπτυξη συστημάτων παρακολούθησης για να εντοπίζουν και να αναλύουν καλύτερα τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας προκειμένου να αποτρέπουν τη δημιουργία στενώσεων στο μέλλον. Επίσης τονίζουν την ανάγκη εντατικών ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας (ιδιαίτερα για τις μειονεκτούσες ομάδες) και εκπαιδευτικών πολιτικών.

Σε όλα τα κράτη μέλη η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων και των ανέργων αποτελούν σημαντικά συστατικά της πολιτικής για τη μείωση των στενώσεων σε συγκεκριμένους τομείς (ιδιαίτερα τις ΤΠΕ, την υγεία, την περίθαλψη και την εκπαίδευση) και επαγγέλματα (ανώτερο τεχνικό προσωπικό). Τα κράτη μέλη που προβλέπουν ότι οι στενώσεις θα συνεχιστούν ή ακόμη και θα επιδεινωθούν κατά τα επόμενα χρόνια, προσπαθούν να

²⁰ Το ποσοστό αυτό προκύπτει με την πρόσθεση όλων των απόλυτων τιμών σχετικά με τις αλλαγές στην επαγγελματική δομή στα κράτη μέλη, π.χ. περισσότεροι υπάλληλοι γραφείου, 2% λιγότερα στοιχειώδη επαγγέλματα κ.τ.λ.... Για τη Σουηδία τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα αφορούν μόνον την περίοδο 1998-2000 και για τη Φινλανδία την περίοδο 1998-2001.

²¹ Με βάση τα πορίσματα του Ευρωβαρόμετρου 54,2, Φεβρουάριος 2001.

αναπτύξουν ενεργητικά προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τα οποία σε πολλές περιπτώσεις συνδέονται με τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος για τη διά βίου μάθηση. Επίσης είναι ευρέως παραδεκτό ότι για την επίλυση των στενώσεων δεν επαρκούν οι δράσεις πρόσληψης και κατάρτισης: εφαρμόζονται δέσμες μέτρων για τη βελτίωση της εργοδοτικής ελκυστικότητας του δημόσιου τομέα και αναλαμβάνεται δράση για τη μείωση των συχνών απουσιών από την εργασία. Ωστόσο μόνο μία χώρα (Δανία) θεωρεί ότι η μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελεί μέσο για την επίλυση του προβλήματος των στενώσεων.

Επίσης εφέτος δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις πολιτικές γεωγραφικής κινητικότητας. Ορισμένες από τις πολιτικές αυτές αφορούν τη διαπεριφερειακή κινητικότητα εντός των εθνικών αγορών εργασίας, την οποία και ενθαρρύνουν τα κράτη μέλη με την παροχή διαφόρων κινήτρων (για παράδειγμα η Γερμανία, η Γαλλία, η Ισπανία, η Ιταλία ή το Βέλγιο). Ορισμένα κράτη μέλη προκρίνουν την εργατική μετανάστευση ως μέρος της λύσης για τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού αναγνωρίζοντας έτσι τη σημασία μεγαλύτερης ολοκλήρωσης της αγοράς εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Πολλά κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα προκειμένου οι υπηρεσίες απασχόλησής τους να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα περισσότερα από αυτά αναπτύσσουν ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας και τα βιογραφικά σημειώματα οι οποίες συνδέονται μέσω του EURES.

Οι πολιτικές ενσωμάτωσης είναι πιο ολοκληρωμένες, αλλά απαιτείται ενίσχυση των μέτρων από την πλευρά της ζήτησης

Όπως και τα προηγούμενα έτη τα περισσότερα κράτη μέλη θεωρούν ότι η ένταξη στην αγορά εργασίας αποτελεί τον καλύτερο τρόπο για την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης. Ωστόσο καθίσταται όλο και περισσότερο αποδεκτό ότι η ανάληψη εργασίας δεν σημαίνει αυτόματα και κοινωνική ενσωμάτωση για όλα τα μειονεκτούντα άτομα και συνεπώς έμφαση δίνεται στην εφαρμογή ενός ευρύτερου φάσματος συμπληρωματικών πολιτικών που συμβάλλουν στην κοινωνική ενσωμάτωση (πολιτικές στέγασης, υγείας, αστικής και αγροτικής ανάπτυξης). Η επιρροή της Διαδικασίας Ενσωμάτωσης είναι προφανής κατά την ανάπτυξη της συνολικότερης αυτής προσέγγισης και τα μισά από τα κράτη μέλη κάνουν σαφή αναφορά στα εθνικά σχέδια δράσης τους για την κοινωνική ενσωμάτωση στο πλαίσιο αυτό.

Η διαφορά μεταξύ, αφενός, των γενικών ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας και, αφετέρου, των ποσοστών για ειδικές ομάδες με υψηλή συμμετοχή μειονεκτούντων ατόμων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι εθνικές μειονότητες ή οι μετανάστες παραμένει έντονη παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν λάβει εντατικά ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας. Η κατάσταση αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη, πέρα από την αύξηση της απασχολησιμότητας και την αντιμετώπιση των αναγκών κοινωνικής ενσωμάτωσης, να

ληφθούν μέτρα και από την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά των μειονεκτούντων ατόμων. Γίνονται βήματα προς την κατεύθυνση αυτή καθώς ορισμένα κράτη μέλη αναφέρουν πρωτοβουλίες που *συνδυάζουν τη λήψη μέτρων απασχολησιμότητας για μειονεκτούντα άτομα με την αυξημένη σημασία που δίνεται στην παρότρυνση των προσλήψεων* (μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και γενικά καταπολέμηση των διακρίσεων). Οι δράσεις αυτές πρέπει να επεκταθούν και να συνεχιστούν. Οι προσπάθειες αυτές στηρίζονται από τη μεταφορά στην εθνική νομοθεσία του άρθρου 13 των οδηγιών κατά των διακρίσεων.

Το έργο αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για την ένταξη των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και την πρόληψη των διακρίσεων δυσχεραίνουν σημαντικά οι διαφορετικοί ορισμοί των ομάδων και η έλλειψη στατιστικών στοιχείων.

2.2.2. Επιχειρηματικό πνεύμα

Η βελτίωση των συνθηκών για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος είναι κεφαλαιώδους σημασίας για την προώθηση της βιώσιμης μεγέθυνσης και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Ο άξονας «επιχειρηματικό πνεύμα» συνίσταται στην εξασφάλιση συνθηκών που ευνοούν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Έχει σκοπό να διευκολύνει την ανάπτυξη ενός περιβάλλοντος που ευνοεί τους νέους επιχειρηματίες και την επιχειρηματική ανάπτυξη καθώς και την αποτελεσματική εκμετάλλευση του δυναμικού απασχόλησης που διαθέτουν η κοινωνία της γνώσης και ο τομέας των υπηρεσιών. Αποδίδει ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη ενός φορολογικού πλαισίου που σε συνδυασμό με τη βελτίωση της χρηματοδότησης για τους νέους επιχειρηματίες και τα αρχικά στάδια ανάπτυξης είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση ενός ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Επίσης στόχος του είναι η παρότρυνση της δράσης υπέρ της απασχόλησης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Ανάλυση δράσης με σαφέστερους στόχους προκειμένου το επιχειρηματικό πνεύμα να αποτελέσει κύριο μοχλό για τη μεγέθυνση και την απασχόληση

Οι προσπάθειες μείωσης των διοικητικών εμποδίων για τις επιχειρήσεις δεν έχουν αναπτυχθεί επαρκώς. Η πολιτική αυτή επικεντρώνεται στην πολυπλοκότητα και στις καθυστερήσεις στις διαδικασίες εγγραφής των επιχειρήσεων. Έμφαση δίνεται στην απλοποίηση των διαδικασιών εγγραφής, κυρίως με τη χρήση των ΤΠΕ, και ορισμένα κράτη μέλη έχουν θέσει ποσοτικούς στόχους²², όπως είναι η μείωση του χρόνου και των δαπανών που απαιτούνται για την ίδρυση μιας επιχείρησης (Ισπανία, Πορτογαλία) ή κατά 25% του συνολικού διοικητικού βάρους έως το τέλος του τρέχοντος νομοθετικού έτους (Βέλγιο και Πορτογαλία). Η αξιολόγηση του

²² βλ. COM (2002)610.

αντίστοιχου αντικτύπου της νομοθεσίας στις επιχειρήσεις γίνεται μόνο για την υπάρχουσα νομοθεσία και στα περισσότερα κράτη μέλη δεν εξετάζεται η πιθανότητα εκ των προτέρων αξιολόγησης (με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Σουηδία, το Λουξεμβούργο και τη Δανία). Ο αυξανόμενος αριθμός σημείων ενιαίας εξυπηρέτησης σε όλη την ΕΕ συνοδεύεται από την επίτευξη προόδου όσον αφορά τις νομοθετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των νέων επιχειρηματιών, αν και υπάρχουν δυνατότητες περαιτέρω βελτίωσης σε ορισμένα κράτη μέλη. Η πρόσβαση στη χρηματοδότηση - ζωτικός παράγοντας για τις επιχειρηματικές επιδόσεις - ιδιαίτερα για την ενθάρρυνση της παροχής κεφαλαίου επιχειρηματικού κινδύνου κατά την ίδρυση και τα πρώτα στάδια του κύκλου ζωής μιας επιχείρησης, δεν έχει προσελκύσει σημαντική προσοχή.

Η σημασία της αυτοαπασχόλησης για τη δημιουργία θέσεων εργασίας αναγνωρίζεται από όλα τα κράτη μέλη. Η Σουηδία έχει θέσει ακόμα και ειδικό στόχο για τον αριθμό των αυτοαπασχολούμενων ατόμων. Ωστόσο είναι απαραίτητη η παροχή στήριξης με σαφέστερους στόχους για την εκμετάλλευση του δυναμικού αυτοαπασχόλησης μέσω της παρότρυνσης των ήδη εργαζομένων ή των ανέργων για να γίνουν αυτοαπασχολούμενοι. Το μερίδιο των αυτοαπασχολούμενων σε σχέση με το γενικό ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε από 14,9% το 1997 σε 14% το 2001 ενώ η πτώση αυτή αφορούσε περισσότερο τους άνδρες παρά τις γυναίκες. Η ανάπτυξη αυτή ίσως είναι απλώς απόρροια σταδιακών διαρθρωτικών αλλαγών, δηλ. παραδοσιακοί τομείς στους οποίους η αυτοαπασχόληση είναι σχετικά έντονη δίνουν τη θέση τους σε νέους τομείς στους οποίους η αυτοαπασχόληση απαντάται σε μικρότερο βαθμό. Σε μια σειρά κρατών μελών λόγοι πολιτισμικοί και σχετικά έντονες δυσχέρειες, ουσιαστικές ή εικονικές, για τη σύσταση μιας επιχείρησης φαίνεται ότι αποτρέπουν τους επίδοξους επιχειρηματίες. Η φορολογία της αυτοαπασχόλησης και των μικρών επιχειρήσεων φαίνεται ότι μειώνεται και έχουν ληφθεί μέτρα για την κατάργηση του φορολογικού βάρους από τους επίδοξους επιχειρηματίες ενώ αρκετά κράτη μέλη έχουν καταβάλει συντονισμένες και συνεχείς προσπάθειες για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος των γυναικών.

Οι θετικές εξελίξεις στην εκπαίδευση υπέρ του επιχειρηματικού πνεύματος πρέπει να ενισχυθούν. Τα περισσότερα κράτη μέλη αναλαμβάνουν πολλές πρωτοβουλίες όσον αφορά την εκπαίδευση των νέων επιχειρηματιών, αλλά και όσων είναι ήδη επιχειρηματίες. Η προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα αποτελεί σημαντική εξέλιξη για την υπερπήδηση των εμποδίων πολιτιστικής φύσης και συμπεριφοράς κατά της αυτοαπασχόλησης, αλλά οι προσπάθειες πρέπει να ενταθούν και να διαρθρωθούν και να δοθεί έμφαση στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών. Τα κράτη μέλη παρέχουν ένα ποικίλο φάσμα ευκαιριών κατάρτισης στους ήδη επιχειρηματίες και στους μελλοντικούς επιχειρηματίες εκτός και, σε διαφορετικό βαθμό, εντός του εκπαιδευτικού συστήματος. Οι ευκαιρίες αυτές παρέχονται από διάφορα όργανα, οργανώσεις στήριξης των επιχειρήσεων και επαγγελματικές οργανώσεις, αλλά πρέπει να αποβλέπουν πιο συγκεκριμένα στις ανάγκες των χρηστών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις πηγές οικονομικής στήριξης, και παράλληλα πρέπει να

αντιμετωπίζουν με μεγαλύτερη προσήλωση τις ευκαιρίες κατάρτισης για τις γυναίκες και τους νέους.

Παρά την πτώση που σημείωσε η αύξηση των θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, *πρέπει να αξιοποιηθεί το πλήρες δυναμικό του με ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή υπηρεσιών που βασίζονται στη γνώση.* Η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών συνεχίστηκε κατά το 2001 αλλά με βραδύτερο ρυθμό, 1% κατά μέσο όρο στην ΕΕ, ποσοστό που είναι κατώτερο από τη γενική αύξηση της απασχόλησης (1,2%). Το ποσοστό της αύξησης ήταν υψηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες στα περισσότερα κράτη μέλη. Το ποσοστό απασχόλησης στις υπηρεσίες αυξήθηκε κατά τη συνολική διάρκεια της περιόδου 1997-2001 κατά 4 σχεδόν ποσοστιαίες μονάδες φτάνοντας το 44,4% το 2001. Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς υψηλότερο για τις γυναίκες (45,6%) από ό,τι για τους άνδρες (43%). Μόνο ένας περιορισμένος αριθμός κρατών μελών ανέλυσαν τις προσπάθειές τους για την κατάργηση των εμποδίων στην παροχή υπηρεσιών (Δανία, Γερμανία), αλλά τα περισσότερα από αυτά επικεντρώνουν την προσοχή τους στις επενδύσεις στις υπηρεσίες που βασίζονται στη γνώση. Η στήριξη αυτή δεν περιορίζεται μόνον στις νεοπαγείς αλλά αφορά και τις υπάρχουσες επιχειρήσεις προκειμένου αυτές να αναπτύξουν τις δραστηριότητές τους, να προαγάγουν την καινοτομία και να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες απασχόλησης. Μια σειρά από νέες πρωτοβουλίες που προωθούνται σε αρκετά κράτη μέλη αποσκοπούν στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών που βασίζονται στη γνώση αλλά και στον περιβαλλοντικό τομέα. Ορισμένα κράτη μέλη έχουν εντείνει τις προσπάθειές τους για να αυξήσουν το επίπεδο απασχόλησης στον περιβαλλοντικό τομέα (Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Γερμανία).

Έχουν γίνει κάποια βήματα προόδου για την αντιμετώπιση της *αδήλωτης εργασίας*, αλλά οι προσπάθειες πρέπει να ενισχυθούν και οι μηχανισμοί παρακολούθησης και αναφοράς σχετικά με την εφαρμογή να βελτιωθούν. Τα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν την αδήλωτη εργασία κάνοντας γενικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Οι προσπάθειές τους επικεντρώνονται σε διαδικασίες για την απλούστευση της δήλωσης νέων θέσεων εργασίας, τη διενέργεια περισσότερων επιθεωρήσεων και τη διεξαγωγή εκστρατειών ελέγχου, το συνδυασμό των κινήτρων για την ανάληψη εργασίας με την επιβολή κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων για την καταπολέμηση της φορο/εισφοροδιαφυγής, τη μείωση του ποσοστού του ΦΠΑ για τις υπηρεσίες έντασης κεφαλαίου έτσι ώστε να εξασφαλιστεί δικαιότερος ανταγωνισμός όταν οι ίδιες υπηρεσίες παρέχονται μέσω της παραοικονομίας, και τη θέσπιση νομοθεσίας για τον έλεγχο της αδήλωτης ή της παράνομης εργασίας των μεταναστών. Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει ή εξαγγείλει την ανάληψη νέων πρωτοβουλιών στους εν λόγω τομείς (Ηνωμένο Βασίλειο, Πορτογαλία, Ιταλία, Γερμανία, Γαλλία, Αυστρία, Βέλγιο, Ισπανία, Κάτω Χώρες και Ελλάδα). Είναι ανάγκη να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες με το συντονισμό όλων των αρμόδιων υπηρεσιών και σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.

Παρά τις μειώσεις η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας παραμένει υψηλή

Τα κύρια στοιχεία για τη φορολογία στην ΕΕ

- Η συνολική φορολογική επιβάρυνση στην ΕΕ, όπως μετράται με βάση το λόγο των συνολικών φορολογικών εσόδων με το ΑΕγχΠ, αυξήθηκε από 41,5% το 1996 σε 41,9% το 1999 ενώ το 2001 μειώθηκε σε επίπεδο ελάχιστα κάτω από το αντίστοιχο ποσοστό της το 1996 (41,3%).
- Ο προσαρμοσμένος έμμεσος φορολογικός συντελεστής²³ της εργασίας που σχετίζεται με την εξέλιξη της συνολικής φορολογικής επιβάρυνσης των αποδοχών στην ΕΕ, αφότου έφτασε στο ανώτατο σημείο του το 1998 (περίπου 37,8%) στη συνέχεια μειώθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα σε ποσοστό περίπου 36,8% το 2001.
- Η μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης των χαμηλόμισθων εργαζομένων φαίνεται σημαντικότερη. Η φορολόγηση στην ΕΕ ανήλθε στο 37,8% το 2001 σημειώνοντας μέση μείωση ύψους 3 ποσοστιαίων μονάδων σε όλα τα κράτη μέλη κατά την περίοδο 1997-2001, αν και με διακυμάνσεις μεταξύ τους.

Το γενικό φορολογικό περιβάλλον πρέπει να ευνοεί τις επιχειρήσεις και να ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνου. Η συνολική φορολογική επιβάρυνση αυξήθηκε κατά την περίοδο 1996-1999. Από το σημείο αυτό και μετά η τάση αυτή αντιστράφηκε σε πολλά κράτη μέλη. Ωστόσο σε αρκετά κράτη μέλη (Σουηδία, Δανία, Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία και Αυστρία) ο φορολογικός συντελεστής παραμένει υψηλός, υπερβαίνοντας το 45% του ΑΕγχΠ.

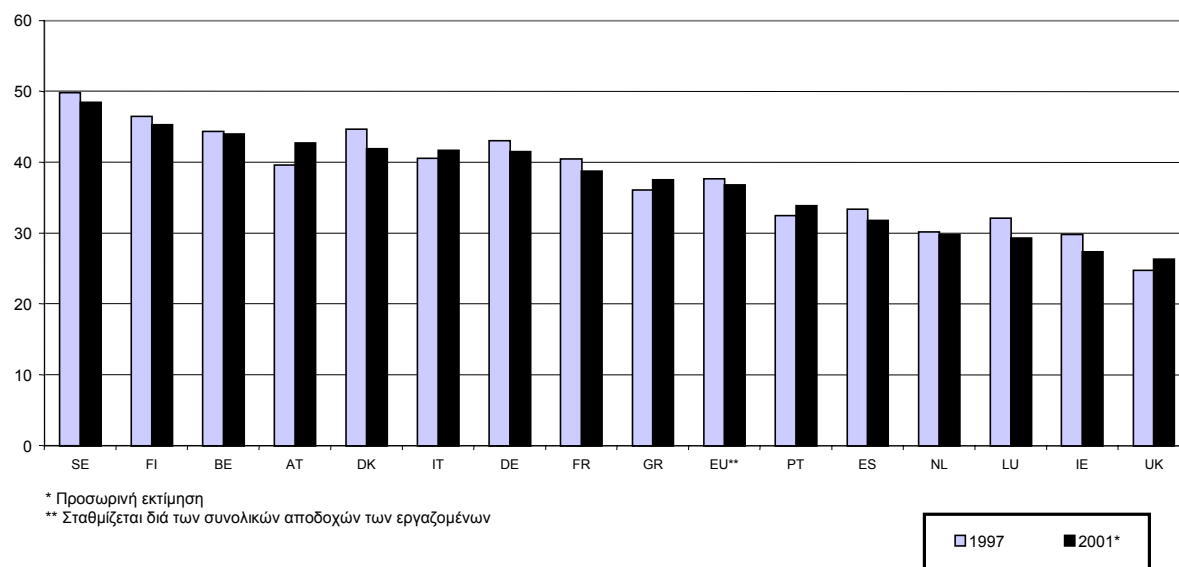
Σε όλα τα κράτη μέλη σημειώνονται θετικές εξελίξεις όσον αφορά τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας. Τα περισσότερα από αυτά διατηρούν την προσήλωσή τους στο στόχο για τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας χωρίς όμως να καθορίζουν εθνικούς στόχους. Η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, όπως μετράται με βάση τον προσαρμοσμένο έμμεσο φορολογικό συντελεστή της εργασίας, μειώθηκε²⁴ κατά μία ποσοστιαία μονάδα μεταξύ 1996-2001 σε 36,8% το 2001 στην ΕΕ, κυρίως λόγω της μείωσης

²³ Ο έμμεσος προσαρμοσμένος συντελεστής ορίζεται ως το σύνολο των άμεσων και έμμεσων φόρων στο εισόδημα που προέρχεται από εργασία (φόρος ατομικού εισοδήματος από εργασία συν τους φόρους μισθωτών υπηρεσιών) σε συνδυασμό με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και των εργοδοτών ως ποσοστό του συνολικού κόστους της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των φόρων μισθωτών υπηρεσιών. Πρόκειται για μια παλαιού τύπου εμπειρική μέθοδο μέτρησης της πραγματικής φορολογικής επιβάρυνσης του εισοδήματος από εργασία και συνεπώς βασίζεται στα συνολικά στοιχεία που έχουν συλλεγεί σχετικά με τα φορολογικά έσοδα και τα εισοδήματα.

²⁴ Τα στοιχεία για τον έμμεσο φορολογικό συντελεστή βασίζονται σε εθνικούς λογαριασμούς και σε πρόσθετες εκτιμήσεις των κρατών μελών (πηγή: υπηρεσίες της Επιτροπής, ΓΔ Φορολογία και τελωνειακή ένωση). Η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας απεικονίζει τη διαφορά μεταξύ του μισθολογικού κόστους που επιβαρύνονται οι εργοδότες και τις καθαρές αποδοχές των εργαζομένων για έναν άγαμο εργαζόμενο που κερδίζει το 67% των αποδοχών ενός μέσου εργάτη παραγωγής (πηγή: ΟΟΣΑ σε συνεργασία με τα κράτη μέλη). Τα στοιχεία αυτά βασίζονται σε φορολογικούς δείκτες που δημιουργήθηκαν για υποθετικά νοικοκυριά.

των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Η μείωση της φορολόγησης της εργασίας είναι περισσότερο ορατή στην κατηγορία των χαμηλόμισθων (σχεδόν 3 ποσοστιαίες μονάδες), όπως μετράται με βάση τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας για έναν άγαμο εργαζόμενο που κερδίζει το 67% των αποδοχών ενός μέσου εργάτη παραγωγής.

Διάγραμμα 3: Προσαρμοσμένος έμμεσος φορολογικός συντελεστής της μισθωτής εργασίας



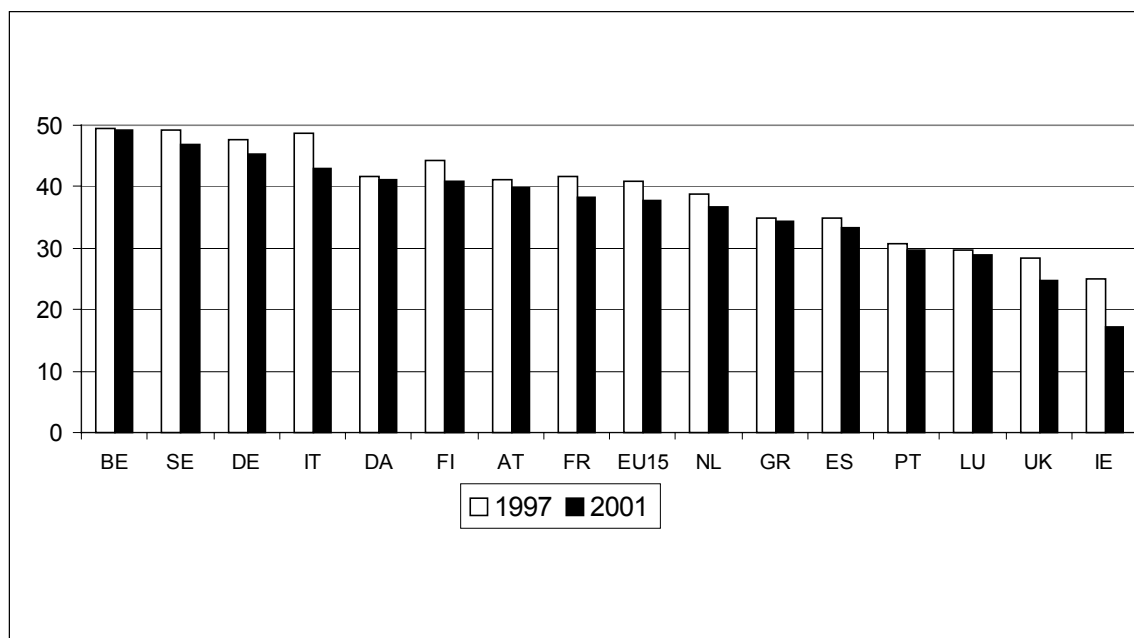
Πηγή: Eurostat «Οι δομές των φορολογικών συστημάτων στην ΕΕ», όπως ενημερώθηκε από τις υπηρεσίες της Επιτροπής - ΓΔ TAXUD, 2002.

Η εικόνα που παρουσιάζουν τα κράτη μέλη χαρακτηρίζεται από σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ τους καθώς και από σημαντικές αλλαγές στη σύνθεση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας τα τελευταία έτη. Στην Ιρλανδία και στην Ιταλία παρατηρήθηκαν οι σημαντικότερες μειώσεις της συνολικής φορολογικής επιβάρυνσης και ακολουθούν το Ηνωμένο Βασίλειο, η Φινλανδία και η Γαλλία. Κατά την περίοδο 1997-2001 τα περισσότερα κράτη μέλη μείωσαν τη φορολογική επιβάρυνση των εργαζομένων με χαμηλές και μεσαίες αμοιβές.

Τα περισσότερα κράτη μέλη αναφέρουν σημαντικές μειώσεις του φόρου ατομικού εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης το 2001-2002 στο πλαίσιο των φορολογικών τους μεταρρυθμίσεων για να μειώσουν τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας (Γαλλία, Κάτω Χώρες, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο και Βέλγιο). Οι μειώσεις των φορολογικών συντελεστών εισοδήματος αποτέλεσαν ένα σημαντικό

εργαλείο. Αρκετά κράτη μέλη αύξησαν συγχρόνως τα κατώτατα όρια φορολογικής απαλλαγής. Τα περισσότερα κράτη μέλη αποδίδουν προτεραιότητα στις φορολογικές μειώσεις για τους χαμηλόμισθους, π.χ. σε πολλά κράτη μέλη αποφασίστηκαν ειδικές εκπτώσεις τού καταβληθέντος εισοδήματος ή ελαφρύνσεις επί της φορολογικής βάσης της εργασίας (Βέλγιο, Γαλλία, Φινλανδία, Σουηδία, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Κάτω Χώρες²⁵). Οι φορολογικές αυτές μειώσεις κανονικά αυξάνονται για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους και μειώνονται αντιστοίχως για τα υψηλότερα εισοδήματα. Επίσης θεσπίστηκαν στοχοθετημένες μειώσεις των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης (κυρίως των εργοδοτικών εισφορών) για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, την πρόσληψη νέου προσωπικού και τους μακροχρόνια άνεργους, για τη διατήρηση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και για τα άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Σουηδία, Δανία και Πορτογαλία).

Διάγραμμα 4: Φορολογικός συντελεστής για άγαμο άτομο με 67% των αποδοχών ενός μέσου εργάτη παραγωγής



²⁵

Οι Κάτω Χώρες αποτελούν εξαίρεση στον κανόνα σύμφωνα με τον οποίο οι φορολογικές εκπτώσεις μειώνονται όσο αυξάνονται τα εισοδήματα.

Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι στα περισσότερα κράτη μέλη η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας παρουσίαζε συνεχή αύξηση από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, η πρόσφατη αντιστροφή της τάσης αυτής στην πλειονότητα των κρατών μελών αποτελεί σημαντικό αποτέλεσμα. Ωστόσο, παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις η φορολόγηση της εργασίας παραμένει σε υψηλά επίπεδα σε πολλά κράτη μέλη, ιδίως σε σύγκριση με τα όσα ισχύουν αντίστοιχα στις ΗΠΑ και στην Ιαπωνία. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει την ανάγκη να ενταθούν οι προσπάθειες για τη φορολογική ελάφρυνση των χαμηλόμισθων εργαζομένων και την επίτευξη ισορροπίας κατά τη λήψη των διαφόρων φορολογικών μέτρων, συνεκτιμώντας τις ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας.

Πρέπει να ενισχυθούν τα φορολογικά κίνητρα για την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό. Οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις που ξεκίνησαν τα κράτη μέλη αποσκοπούν όχι μόνον στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά και στην εξάλειψη δυσχερειών οικονομικής φύσης που εμποδίζουν την κατάρτιση τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο ατόμων. Όλο και περισσότερα κράτη μέλη προωθούν τις επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό μέσω της παροχής φορολογικών κινήτρων σε επιχειρήσεις ενθαρρύνοντας την κατάρτιση (Ισπανία, Αυστρία, Κάτω Χώρες, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο). Ορισμένα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα μη φορολογικού χαρακτήρα για να προωθήσουν την κατάρτιση των εργαζομένων εντός ή εκτός του πλαισίου της επιχείρησης, την αναδιάθεση των εσόδων από περιβαλλοντικούς φόρους στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων ή σε πρωτοποριακούς μηχανισμούς χρηματοδότησης που επικεντρώνονται στα άτομα, όπως είναι η επιβράβευση δεξιοτήτων που συνδέεται με αποταμιευτικούς λογαριασμούς δεξιοτήτων (Σουηδία) και οι φορολογικές εκπτώσεις (Ηνωμένο Βασίλειο). Ωστόσο καθώς αυξάνονται η γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων και η τάση τους να αλλάζουν εργοδότη συχνότερα, οι επιχειρήσεις αποθαρρύνονται από την ανάληψη πρωτοβουλιών κατάρτισης.

Μικρή πρόοδος έχει επιτευχθεί όσον αφορά την εξεύρεση εναλλακτικών φορολογικών πόρων υπέρ του εισοδήματος από την εργασία. Ορισμένα κράτη μέλη (Δανία, Γερμανία, Κάτω Χώρες, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) έχουν θεσπίσει ή αυξήσει τους περιβαλλοντικούς φόρους, ιδίως τους ενεργειακούς, για να προωθήσουν κυρίως περιβαλλοντικούς στόχους παρά για να αντισταθμίσουν τη μείωση των φορολογικών εσόδων από την εργασία. Αρκετά κράτη μέλη εξακολουθούν να εφαρμόζουν φορολογικά μέτρα που έχουν σκοπό να άρουν το (έμμεσο) φορολογικό βάρος από τις υπηρεσίες έντασης εργασίας μέσω της επιβολής χαμηλών συντελεστών ΦΠΑ στις υπηρεσίες αυτές (Βέλγιο, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο). Η ισχύς των μέτρων αυτών, που ελήφθησαν το 2000 για μια περίοδο 3 ετών, πρόκειται να παραταθεί για ένα ακόμη έτος, έως το 2003, προκειμένου η Επιτροπή να μπορέσει να αξιολογήσει την

αποτελεσματικότητά τους με βάση τις εθνικές εκθέσεις και να αποφασιστεί η επέκτασή τους και σε άλλα κράτη μέλη ή η κατάργησή τους.

Η ανάπτυξη της εδαφικής διάστασης της ΕΣΔ βρίσκεται στο στάδιο της παγίωσης

Οι τοπικές στρατηγικές για την απασχόληση πρέπει να προσαρμοστούν στις ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν σε τοπικό επίπεδο. Τα κράτη μέλη εξακολούθησαν να εφαρμόζουν μέτρα και αλλαγές πολιτικής που είχαν εισαγάγει στο παρελθόν και μικρός μόνον αριθμός από αυτά έλαβαν νέα μέτρα για τις τοπικές και περιφερειακές δράσεις για την απασχόληση. Παρατηρείται όλο και περισσότερο μια τάση για την αποκέντρωση των πολιτικών απασχόλησης που σε πολλές περιπτώσεις επηρεάζεται από την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τα διαρθρωτικά ταμεία. Η ανάγκη μιας πιο στρατηγικής προσέγγισης για την ανάπτυξη της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο φαίνεται να γίνεται ευρέως αποδεκτή και το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζεται ολοένα και περισσότερο στα ΕΣΔ. Η προσέγγιση αυτή απαιτεί αυξημένη συνοχή και αυστηρότερο σχεδιασμό και αξιολόγηση των τοπικών πολιτικών για την απασχόληση.

Τα περιφερειακά σχέδια δράσης αναπτύχθηκαν περισσότερο και εφαρμόζονται σε τέσσερα κράτη μέλη (Βέλγιο, Πορτογαλία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Στη Φινλανδία από το 2002 και μετά θα ενταχθούν στα ΕΣΔ περιφερειακά σχέδια και τα υπουργεία και οι αντίστοιχες περιφερειακές αρχές θα διαπραγματεύονται τους ετήσιους στόχους και πόρους για τις περιφέρειες. Τα τοπικά σύμφωνα για την απασχόληση παραμένουν σημαντικά εργαλεία για την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο σε ορισμένα κράτη μέλη (Ιταλία, Πορτογαλία, Αυστρία).

Η προσέγγιση εταιρικής σχέσης πρέπει να ενισχυθεί. Στα περισσότερα κράτη μέλη η συμμετοχή των περιφερειακών και τοπικών αρχών κατά τη διαδικασία των ΕΣΔ περιορίζεται στο στάδιο εφαρμογής. Τα ΕΣΔ καταρτίζονται βασικά από τις κεντρικές αρχές σε διαβούλευση, αλλά σπάνια σε εταιρική σχέση, με άλλους φορείς. Υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον από την πλευρά των κρατών μελών για το ρόλο των ολοκληρωμένων στρατηγικών σε περιφερειακό επίπεδο καθώς και για τις εταιρικές σχέσεις ως μέσου για την άσκηση ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας. Οι στρατηγικές εταιρικές σχέσεις σε τοπικό επίπεδο αναφέρονται συχνά αλλά σπάνια περιγράφονται λεπτομερώς και συχνά οι αναφερόμενες εταιρικές σχέσεις συνδέονται με τα προγράμματα των διαρθρωτικών ταμείων. Οι συνεχιζόμενες διαδικασίες αποκέντρωσης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης σημαίνουν αυξημένη ευελιξία σε τοπικό επίπεδο καθώς και αυτονομία στο μέτρο που οι υπηρεσίες διαθέτουν όλο και περισσότερο τη δυνατότητα να επιλέγουν μέτρα ή μέσα, τα οποία έχουν αποφασιστεί σε εθνικό ή σε περιφερειακό επίπεδο, προκειμένου να ανταποκριθούν στις τοπικές ανάγκες. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο δεν συζητάται εις βάθος και ακόμα πιο συνοπτικές είναι

οι αναφορές σε άλλους παράγοντες με δυνατότητες συνεισφοράς, κυρίως στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας.

2.2.3. Προσαρμοστικότητα

Οι δράσεις στο πλαίσιο του άξονα για την προσαρμοστικότητα της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση επικεντρώνονται στις κοινές προσπάθειες των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων, μέσω μιας διαδικασίας εταιρικής σχέσης, για τη βελτίωση του επιπέδου και της ποιότητας απασχόλησης μέσω της προσαρμογής της οργάνωσης της εργασίας και της εφαρμογής στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση στις επιχειρήσεις. Οι δράσεις αυτές αποσκοπούν στην ενίσχυση της ικανότητας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και των παραγόντων της στις διαρθρωτικές αλλαγές, προωθώντας ιδίως την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων, μειώνοντας τα εμπόδια για την απασχόληση και εξασφαλίζοντας την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Πέρα από τη διεύρυνση του πεδίου των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση για το 2001, ιδίως όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και την επίτευξη του στόχου σχετικά με την απόκτηση των βασικών εφοδίων για την κοινωνία της πληροφορίας έως το 2003, οι κατευθυντήριες γραμμές για το 2002 τονίζουν ιδιαιτέρως τη συμβολή στις βελτιώσεις της ποιότητας στην εργασία στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας.

Βήματα προς την επίτευξη σωστής ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας

Ευελιξία και ασφάλεια: αξιοποίηση των συνεργιών

Καθώς οι ιδέες αυτές καθαυτές της ευελιξίας και της ασφάλειας εξελίσσονται αντικατοπτρίζοντας τις αλλαγές στις κοινωνίες μας, η έννοια της ισορροπίας μεταξύ τους - που είναι ζωτικής σημασίας στον άξονα για την προσαρμοστικότητα - πρέπει να εξεταστεί εις βάθος.

- *Η ευελιξία, δηλαδή η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται στη ζήτηση της αγοράς, μπορεί να λάβει διαφορετικές μορφές σε σχέση με την απασχόληση. Η εξωτερική ευελιξία, η ικανότητα δηλαδή «πρόσληψης και απόλυσης εργαζομένων» (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης προσωρινών εργαζομένων ή προσωπικού με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου), συνιστά μια άμεση αντίδραση και δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται σε απρόβλεπτες περιστάσεις και μεταβαλλόμενες τάσεις, όπως είναι οι αλλαγές στη ζήτηση ή στις απαιτούμενες δεξιότητες και τους επιτρέπει να μεταβάλλουν ταχέως την παραγωγή τους. Η εσωτερική ευελιξία, που συνεπάγεται την αναδιοργάνωση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού (χρόνος και μέθοδοι εργασίας, κινητικότητα), αποτελεί μια πιο μακροπρόθεσμη προσέγγιση για τη διαχείριση των αλλαγών και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, η οποία προσφέρει σαφή πλεονεκτήματα όσον αφορά την παραγωγικότητα και την ικανότητα προσαρμογής. Οι ανωτέρω μορφές ευελιξίας αλληλοσυμπληρώνονται και καθεμία από αυτές παρουσιάζει διαφορετικά πλεονεκτήματά και κόστος για τα άτομα, τις επιχειρήσεις και την κοινωνία.*
- *Η ασφάλεια, με βάση μια στατική προσέγγιση, εστιάζεται στη σταθερότητα της εργασιακής σχέσης και την ύπαρξη ενός δικτύου ασφαλείας σε περίπτωση απώλειας της εργασίας. Με βάση μια πιο δυναμική προσέγγιση,*

η ασφάλεια περιλαμβάνει την κατάρτιση των διακρίσεων μεταξύ των διαφόρων μορφών συμβάσεων και ρυθμίσεων, καθώς και την απόκτηση και διατήρηση της απασχολησιμότητας με σκοπό να διευκολυνθούν οι προσαρμογές στις αλλαγές και η κινητικότητα εντός και μεταξύ των θέσεων εργασίας. Υπό το φως των παραπάνω η πρόσβαση στην κατάρτιση και η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας αποτελούν βασικές πτυχές της ασφάλειας στην εργασία.

Η ευελιξία και η ασφάλεια μπορούν να διαμορφώνονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε η μία να ενισχύει την άλλη. Η επίτευξη της σωστής ισορροπίας προωθεί την αποδοχή των καινοτομιών και των αλλαγών καθώς και την ποικιλομορφία στην αγορά εργασίας. Η ισορροπία αυτή αποτελεί σημαντικό συστατικό της ποιότητας στην εργασία. Εξυπηρετεί τα συμφέροντα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Το 2001 μαζί με τη συγκρατημένη αύξηση της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (βλ. πλαίσιο παρακάτω) συνεχίστηκε η μακροχρόνια τάση για την καθιέρωση μεγαλύτερης ευελιξίας στις ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας. Στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Αυστρία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο και στο Βέλγιο «διάδρομοι» για το χρόνο εργασίας και εκτεταμένες περίοδοι για τον υπολογισμό του μέσου χρόνου εργασίας ίσχυαν σε έναν μεγάλο αριθμό συλλογικών συμβάσεων. Το Λουξεμβούργο, το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ελλάδα και η Αυστρία έχουν αναλάβει νομική και συλλογική δράση για να μειωθούν οι υπερωρίες. Η μείωση του ωραρίου εργασίας, που είχε ξεκινήσει στη Γαλλία και στο Βέλγιο, συνεχίστηκε αλλά με προσαρμογές στις διάφορες ανάγκες μέσω των κατάλληλων συμφωνιών. Υπό την έννοια αυτή οι προσαρμογές αυτές συχνά οδηγούν σε αυξημένη ευελιξία.

Αρκετά κράτη μέλη, προκειμένου να ανταποκριθούν στις ιδιαίτερες ανάγκες της αγοράς εργασίας τους, προσπαθούν να τροποποιήσουν την υπάρχουσα ισορροπία μεταξύ των διαφόρων τύπων ρυθμίσεων σχετικά με τις συμβάσεις και το χρόνο εργασίας. Η Ισπανία, για παράδειγμα, προσπαθεί να μειώσει το μερίδιο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η Ελλάδα να καταστήσει πιο ελκυστική τη μερική απασχόληση και η Σουηδία να ενθαρρύνει την πλήρη απασχόληση. Οι προσπάθειες αυτές μπορεί σταδιακά να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη σύγκλιση των μορφών εργασίας μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

Ευελιξία της εργασίας

- Κατά την περίοδο 1997-2001 σημειώθηκε συγκρατημένη αλλά σταθερή αύξηση της μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική απασχόληση αυξήθηκε από 17,7% σε 17,9%. Σε κράτη μέλη με υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης, όπως είναι η Δανία και η Σουηδία, με τον καιρό σημειώνεται κάποια μείωση. Η Πορτογαλία και η Ελλάδα εξακολουθούν να έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης, μεταξύ 4,8% και 3,5%.
- Το μερίδιο των **συμβάσεων ορισμένου χρόνου** αυξήθηκε από 12,2% το 1997 σε 13,2% το 2001. Η Ισπανία διαθέτει το μεγαλύτερο μερίδιο με ποσοστό άνω του 31% και παρουσιάζει τάσεις μείωσης τα τελευταία έτη. Χαμηλά ποσοστά διαθέτουν η Ιρλανδία (με σημαντικές τάσεις μείωσης) και το Λουξεμβούργο με τάσεις ελαφράς αύξησης.

- Παρότι η απόφαση ανάληψης μερικής απασχόλησης έχει **εθελοντικό** χαρακτήρα, σύμφωνα με το 80% σχεδόν των ατόμων που ερωτήθηκαν σχετικά, η ανάληψη της απασχόλησης ορισμένου χρόνου έχει κυρίως **μη εθελοντικό** χαρακτήρα (επίσης 80%).

Αντισταθμίζοντας την τάση αυτή για αυξημένη ευελιξία πολλά κράτη μέλη έχουν αναλάβει σημαντικά βήματα για να εξασφαλίσουν την *ίση μεταχείριση* με βάση κυρίως τις σχετικές οδηγίες της ΕΕ για την μερική απασχόληση και τις σχέσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου (Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Λουξεμβούργο, Ισπανία, Γερμανία, Βέλγιο). Στην Ιρλανδία, στη Γερμανία, στη Σουηδία, στο Λουξεμβούργο και στη Δανία *οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης* απέκτησαν περισσότερα δικαιώματα. Στην Πορτογαλία, στην Ελλάδα, στις Κάτω Χώρες και στην Ισπανία ελήφθησαν μέτρα με σκοπό να καταστεί περισσότερο ελκυστική η μερική απασχόληση και στη Γαλλία η μη εθελοντική μερική απασχόληση μειώθηκε ύστερα από τον περιορισμό του χρόνου εργασίας. Όσον αφορά τις *συμβάσεις ορισμένου χρόνου* ελήφθησαν μέτρα, ιδίως στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Φινλανδία, στην Ιταλία, στη Σουηδία, στη Γερμανία και στην Ισπανία, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και/ή την αποθάρρυνση των συμβάσεων μικρής διάρκειας. Για να μειωθούν οι επισφαλείς θέσεις εργασίας η Γαλλία και η Γερμανία θέσπισαν ορισμένους περιορισμούς σχετικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Όλα τα κράτη μέλη επιτελούν τόσο νομοθετικές βελτιώσεις όσο και/ή βελτιώσεις που συμφωνούνται συλλογικά για θέματα *υγείας και ασφάλειας*, τις οποίες αντιμετωπίζουν ως κύριο στοιχείο βελτίωσης της ποιότητας εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις βρίσκονται σε εξέλιξη μεταρρυθμίσεις για την ενίσχυση της προληπτικής δράσης, τη βελτίωση της κάλυψης και τη διάδοση των ορθών πρακτικών. Οι κοινωνικοί εταίροι (ιδίως στη Φινλανδία, στην Ιταλία, στη Γαλλία, στη Σουηδία, στην Ισπανία, στην Αυστρία και στην Πορτογαλία) συνεισφέρουν όλο και ενεργητικότερα, όπως μαρτυρούν τα στοιχεία για τη συμμετοχή τους στη διαδικασία κατάρτισης και εφαρμογής των μέτρων. Η Ιρλανδία και η Δανία προγραμματίζουν ριζική αναμόρφωση της υπάρχουσας νομοθεσίας με επίκεντρο τον καθορισμό των νέων κινδύνων. Στις Κάτω Χώρες έχουν υπογραφεί οι λεγόμενες «συνθήκες» σε επίπεδο βιομηχανίας ενώ μελετάται και η σύναψη και άλλων μέσα στο τρέχον έτος για τη βελτίωση της πρόληψης όσον αφορά την έκθεση σε μεγάλους κινδύνους. Όσον αφορά τα *εργατικά ατυχήματα* (στην περίοδο 1994-99), οι συγκριτικά υψηλοί αριθμοί δείχνουν ότι απαιτείται η λήψη περισσότερων προληπτικών μέτρων, ιδιαίτερα στη Σουηδία, στη Δανία, στην Ισπανία, στο Βέλγιο, στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπογράφηκαν δύο τομεακές (εμπόριο, τηλεπικοινωνίες) και μία σημαντική διεπαγγελματική συμφωνία γενικού χαρακτήρα για την *τηλεργασία* μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Με την εφαρμογή των συμφωνιών αυτών σε εθνικό επίπεδο τίθεται ένα πλαίσιο για την κοινωνικά υπεύθυνη μεταχείριση αυτής της μορφής εργασίας. Με την

τηλεργασία έχουν ασχοληθεί άμεσα οι κοινωνικοί εταίροι στην Αυστρία, στην Ιταλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Πορτογαλία.

Οι πρωτοβουλίες σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας αξίζουν ευρύτερης διάδοσης

Ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας υπερβαίνει κατά πολύ την ευελιξία των ρυθμίσεων για τις συμβάσεις και το ωράριο εργασίας. Περιλαμβάνει μια σειρά από πρωτοβουλίες σχετικές με το χώρο εργασίας που συμβάλλουν στη καλύτερη δυνατή χρήση των πόρων και των ικανοτήτων. Η σύγχρονη οργάνωση της εργασίας μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αύξηση της ποιότητας στην εργασία, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Γενικότερα μπορεί να διευκολύνει την προσαρμογή των ατόμων καθώς και των οργανώσεων στις αλλαγές.

Τα κράτη μέλη ανέλαβαν μια σειρά από ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες για την ενθάρρυνση της καινοτομίας και τη διάδοση των ορθών πρακτικών στον τομέα αυτό. Η Φινλανδία εφαρμόζει μια ολιστική προσέγγιση στο θέμα αυτό, ιδίως μέσω των προγραμμάτων για την ανάπτυξη του χώρου εργασίας και την εθνική παραγωγικότητα. Άλλες αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες, στις οποίες συχνά συμμετέχουν οι τοπικοί παράγοντες ή οι κοινωνικοί εταίροι, έχουν αναλάβει το Ηνωμένο Βασίλειο (π.χ. σχέδια της CBI, «της Συνομοσπονδίας των Βρετανών Βιομηχάνων»), η Πορτογαλία και η Ισπανία (κυβερνητικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της εφαρμογής και της διάδοσης ορθών πρακτικών), η Ιρλανδία (National Center for Partnership and Performance, «Εθνικό Κέντρο για τις Εταιρικές σχέσεις και την Αποδοτικότητα») και η Γερμανία (νόμος για την κοινωνική οργάνωση των επιχειρήσεων και πρόγραμμα Insti).

Παρά τις πρωτοβουλίες αυτές η διάδοση επιτυχημένων καινοτομιών οργάνωσης παραμένει μέχρι στιγμής περιορισμένη στην ΕΕ. Το γεγονός αυτό οφείλεται ίσως σε μια σειρά από παράγοντες που ενισχύονται αμοιβαία, όπως είναι οι περιορισμένες γνώσεις σχετικά με τις καινοτόμους πρακτικές και τα οφέλη τους, η ανεπαρκής πρόσβαση σε μεθόδους που να βασίζονται σε στοιχεία, καθώς και σε πόρους που να μπορούν να στηρίξουν τη μάθηση και τις καινοτομίες σχετικά με την οργάνωση και, τέλος, η αδυναμία των συστημάτων κατάρτισης να μεταδώσουν γνώσεις και ικανότητες σχετικές με τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

Η κατάρτιση των εργαζομένων προσελκύει μεγαλύτερη προσοχή...

Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη έχουν συναφθεί συμφωνίες για την επαγγελματική κατάρτιση σε διακλαδικό επίπεδο και/ή σε τομεακό επίπεδο και πολύ συχνά συλλογικές συμφωνίες διαμορφώνουν το πλαίσιο για τις δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης. Περισσότερα κράτη

μέλη πειραματίζονται με την παροχή διαφόρων μορφών οικονομικών κινήτρων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη ικανοτήτων. Τα κίνητρα αυτά περιλαμβάνουν τους λογαριασμούς κατάρτισης, τα κουπόνια, τις εισφορές για την κατάρτιση και τις φορολογικές μεταρρυθμίσεις. Οι πρωτοβουλίες που συνδέουν το χρόνο εργασίας με την κατάρτιση (για παράδειγμα οι λογαριασμοί εργασιακού χρόνου, η εκπαιδευτική άδεια και η άδεια για κατάρτιση και τα προγράμματα εκ περιτροπής απασχόλησης) συνεχίζονται. Οι προσπάθειες για την ανάπτυξη συστημάτων πιστοποίησης της ανεπίσημης εκπαίδευσης προχωρούν. Κάποια στοιχεία μαρτυρούν την εμφάνιση μιας πιο στρατηγικής και μακροπρόθεσμης προσέγγισης για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και την προώθηση πιο ολοκληρωμένων δεσμών μέτρων για την προαγωγή της διά βίου μάθησης. Γενικά όμως η καλλιέργεια μιας ευρύτερης κουλτούρας μάθησης στο χώρο εργασίας δεν συγκεντρώνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Το δικαίωμα των εργαζομένων να διαθέτουν ατομικά προγράμματα κατάρτισης καθιερώνεται όλο και περισσότερο (Βέλγιο, Δανία, Κάτω Χώρες, Φινλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) και σε έναν μικρό αριθμό περιπτώσεων εισάγεται το ευρύτερο δικαίωμα σε έναν ελάχιστο αριθμό ωρών κατάρτισης ανά έτος (Πορτογαλία, Φινλανδία). Ωστόσο είναι ακόμα πολύ νωρίς για αποτελέσματα. Πρέπει να οργανωθεί συγκεκριμένη παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών σχετικά με το δικαίωμα κατάρτισης προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η αποδοτικότητά τους.

Λίγα κράτη μέλη παρέχουν στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από συμφωνίες (Βέλγιο, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Στο μέλλον είναι ανάγκη να εξασφαλιστεί η συστηματικότερη παροχή στοιχείων σχετικά με την κάλυψη και τον προϋπολογισμό των συμφωνιών στον τομέα της διά βίου μάθησης. Το πλαίσιο για την ανάληψη δράσης σχετικά με τις δεξιότητες και τα προσόντα, που εγκρίθηκε πρόσφατα από τους κοινοτικούς εταίρους σε επίπεδο ΕΕ, μπορεί να συμβάλει για την αντιμετώπιση ορισμένων από τις υπάρχουσες ελλείψεις στη διαδικασία αναφοράς.

Ορισμένα κράτη μέλη αναφέρουν αύξηση στις δαπάνες που αφιερώνουν οι επιχειρήσεις στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (για παράδειγμα η Ιρλανδία, Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο) και το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται από τη γενική τάση που παρατηρείται στα ευρωπαϊκά στοιχεία²⁶. Ορισμένα κράτη μέλη επίσης επισημαίνουν αύξηση στις κρατικές δαπάνες και γενικά μια εμφανώς ανοδική τάση των δαπανών καθώς και μεγαλύτερο καταμερισμό των δαπανών μεταξύ όλων των αρμόδιων παραγόντων. Το ΕΚΤ συχνά διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

²⁶ Σύμφωνα με τα δεδομένα CVTS (Ερευνες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης 1 & 2 έτη αναφοράς 1993 και 1999) οι επιχειρήσεις επενδύουν όλο και περισσότερο στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ). Παρόλα αυτά αυτή παραμένει σε επίπεδα γενικά χαμηλά που κυμαίνονται από ποσοστό ελάχιστα μεγαλύτερο του 1% του κόστους εργασίας όλων των επιχειρήσεων στην Πορτογαλία σε 3% στη Δανία.

... αλλά ο στόχος απόκτησης των βασικών εφοδίων ΤΠΕ από όλους τους εργαζόμενους δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς διπλασιασμό των προσπάθειών

Αν και όλο και μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων χρησιμοποιούν υπολογιστή στην εργασία τους, τα κράτη μέλη συνεχίζουν να αποδίδουν περιορισμένη σημασία στην επίτευξη του στόχου για την παροχή σε κάθε εργαζόμενο της δυνατότητας να αποκτήσει τα βασικά εφόδια για την κοινωνία της πληροφορίας έως το 2003. Σε πολλά κράτη μέλη ο στόχος αυτός φαίνεται να υπάγεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο δράσης που αποσκοπεί στην παροχή των βασικών εφοδίων ΤΠΕ σε όλους τους πολίτες (Βέλγιο, Φινλανδία, Λουξεμβούργο, Σουηδία). Άλλα, όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, η Πορτογαλία, η Ελλάδα και η Ιρλανδία αναφέρουν ορισμένες πιο συγκεκριμένες πρωτοβουλίες που έχουν ως στόχο τους εργαζόμενους.

Τα στοιχεία σε ευρωπαϊκό επίπεδο²⁷ μαρτυρούν ότι επιτελούνται κάποια βήματα προόδου για την επίτευξη του στόχου αυτού καθώς το 2001 λίγο παραπάνω από το 29% του συνολικού εργατικού δυναμικού είχε παρακολουθήσει κατάρτιση ΤΠΕ (το αντίστοιχο ποσοστό το 2000 ήταν κάτω από 23%). Ωστόσο οι προσπάθειες κατάρτισης εστιάζονται γενικά στα διευθυντικά στελέχη και στους διοικητικούς υπαλλήλους, ενώ οι χειρώνακτες εργαζόμενοι συνεχίζουν να παραμένουν στη μεγάλη πλειονότητά τους αποκλεισμένοι από τη δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους στις ΤΠΕ. Οι εργαζόμενοι στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις έχουν επίσης ελάχιστες ευκαιρίες να επωφεληθούν από τις δυνατότητες κατάρτισης. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος για την παροχή ευκαιριών σε όλους τους εργαζόμενους έως τα τέλη του 2003 απαιτείται επείγοντως να ενισχυθούν σημαντικά οι προσπάθειες που καταβάλλονται.

2.2.4. Ίσες ευκαιρίες

Για να αυξηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων και να επιτευχθούν τα ποσοστά απασχόλησης που έχουν τεθεί ως στόχοι για το 2010 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας και της Στοκχόλμης οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να ενισχύσουν τις πολιτικές ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες στην αγορά εργασίας. Αυτό επιδιώκεται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους άξονες, τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα ποσοστά ανεργίας και απασχόλησης, την αντιμετώπιση των διαχωρισμών λόγω φύλου στην αγορά εργασίας καθώς και των διαφορών στο επίπεδο των αμοιβών, αλλά και με πολιτικές που προσανατολίζονται στο συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, συμπεριλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών παιδικής φροντίδας.

²⁷ Έρευνα του ευρωβαρόμετρου για τις ΤΠΕ και την απασχόληση, 2000 και 2001.

Οι εξελίξεις στον τομέα αυτόν πρέπει να ιδωθούν υπό το φως της κοινής έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού²⁸ στην οποία τονίζεται η ανάγκη για την ανάληψη μιας ισχυρής πρωτοβουλίας για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Τα μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας επανεξετάζοντας, μεταξύ άλλων, τους περιορισμούς στις δυνατότητες επιλογών που έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην αγορά εργασίας καθώς και την ταξινόμηση των θέσεων εργασίας και των διαδικασιών διαμόρφωσης των μισθών.

Τα στοιχεία σχετικά με τις ανισότητες των φύλων: μείωση αλλά με αργούς ρυθμούς

- Το 2001 τα ποσοστά **απασχόλησης** των γυναικών σημείωσαν αύξηση σε όλα τα κράτη μέλη (εκτός από το Βέλγιο και την Ελλάδα) ενώ οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην απασχόληση μειώθηκαν ελαφρώς. Ωστόσο το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες στην ΕΕ (54,9%) παραμένει 18 ποσοστιαίες μονάδες κάτω του αντίστοιχου ποσοστού για τους άνδρες (73%). Η Σουηδία, η Φινλανδία και η Δανία παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και η Ιρλανδία έχουν τις σημαντικότερες διαφορές μεταξύ των φύλων, άνω των 20 ποσοστιαίων μονάδων.
- Στα περισσότερα κράτη μέλη το ποσοστό **ανεργίας** των γυναικών παραμένει υψηλότερο από των ανδρών (με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Σουηδία και την Ιρλανδία). Το 2001 η διαφορά μεταξύ των ποσοστών ανεργίας για τους άνδρες και τις γυναίκες μειώθηκε κατά 2,3 ποσοστιαίες μονάδες. Η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιταλία και η Γαλλία χαρακτηρίζονται από τις εντονότερες ανισότητες μεταξύ των φύλων.
- Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες **αποδοχές** (εργαζόμενες που απασχολούνται για 15 ώρες ή παραπάνω) το 1998 ανήλθαν στο 83,8% των ανδρών (μισθολογική διαφορά της τάξης των 16,2 ποσοστιαίων μονάδων)²⁹. Η διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν σημαντικότερη στον ιδιωτικό (23,7 ποσοστιαίες μονάδες) από ό,τι στο δημόσιο τομέα (10,7 ποσοστιαίες μονάδες). Οι μικρότερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων σημειώθηκαν στην Πορτογαλία, στην Ιταλία και στο Βέλγιο. Τα μεγαλύτερα ανοίγματα ήταν στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Αυστρία, στις Κάτω Χώρες, στη Γερμανία και στην Ιρλανδία.
- Ο **διαχωρισμός** των φύλων σε τομείς και σε επαγγέλματα παραμένει σταθερός από πέρυσι (17,7% όσον αφορά τους τομείς και 25,2% όσον αφορά τα επαγγέλματα³⁰). Στη Φινλανδία, στη Σουηδία, στην Πορτογαλία, στην

²⁸ «Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου», κοινή έκθεση της Επιτροπής και του Συμβουλίου.

²⁹ Το περασμένο έτος ο δείκτης διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των φύλων βασίστηκε στις καθαρές αποδοχές. Καθώς οι διαφορές στα εθνικά φορολογικά συστήματα δυσχεραίνουν τη σύγκριση των καθαρών αποδοχών μεταξύ των χωρών, εφέτος ο δείκτης βασίζεται στις ακαθάριστες αποδοχές. Συνεπώς δεν είναι δυνατόν να γίνουν συγκρίσεις με προηγούμενα έτη. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τη Φινλανδία, το Λουξεμβούργο και τη Σουηδία.

³⁰ Η μέτρηση του διαχωρισμού των φύλων σε τομείς και επαγγέλματα γίνεται εφαρμόζοντας το εθνικό ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες και τους άνδρες σε κάθε τομέα / επάγγελμα. Οι διαφορές

Ιρλανδία και στην Αυστρία παρατηρείται ο μεγαλύτερος διαχωρισμός ανά τομέα της οικονομίας σε ποσοστό που υπερβαίνει το 20%. Στη Φινλανδία, στη Σουηδία και στη Δανία παρατηρείται ο μεγαλύτερος διαχωρισμός με βάση το επάγγελμα που κυμαίνεται από 27% έως 30%.

- Η παρουσία παιδιών επηρεάζει διαφορετικά τη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας. Τα στοιχεία³¹ για το 2001 δείχνουν ότι η ύπαρξη ενός τέκνου (ηλικίας 0-6 ετών) μειώνει το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες στην ΕΕ ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών παρουσιάζει αύξηση κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες. Ο αρνητικός **αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας** στην απασχόληση για τις γυναίκες είναι ιδιαίτερα έντονος στη Γερμανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ισπανία (άνω των 20 ποσοστιαίων μονάδων)³².

Έχει επιτευχθεί πρόοδος ως προς τους στόχους απασχόλησης αλλά απαιτούνται προσπάθειες για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας

Παρά την πρόοδο που σημειώθηκε το 2001 στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και το γεγονός ότι κάποια από τα κράτη μέλη (Αυστρία, Δανία, Κάτω Χώρες, Φινλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) έχουν ήδη υπερβεί το ποσοστό του 60% που είχε τεθεί ως στόχος για την απασχόληση των γυναικών, το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ συνολικά παραμένει 5,1 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το στόχο και 2,1 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τον ενδιάμεσο στόχο του 57% για το 2005. Η περαιτέρω αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών έχει κρίσιμη σημασία για την επίτευξη τόσο του στόχου αύξησης του συνολικού ποσοστού απασχόλησης στο 70% όσο και του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε επίπεδο άνω του 50% έως το 2010 (βλ. επίσης τμήμα 2.1).

Τα μέτρα που λαμβάνονται διαφέρουν ανάλογα με το κάθε κράτος μέλος αλλά γενικά καταβάλλεται ένας συνδυασμός προσπαθειών για τη μείωση της ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες και εφαρμόζονται πολιτικές που έχουν σκοπό να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι πρωτοβουλίες ποικίλλουν από την κατάρτιση των γυναικών που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας (Ιρλανδία, Αυστρία, Κάτω Χώρες και Λουξεμβούργο), την εφαρμογή πολιτικών για την παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου (Σουηδία), την αναθεώρηση των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων επιδομάτων και συνταξιοδότησης (Βέλγιο, Ιρλανδία, Σουηδία και Κάτω Χώρες), την ενθάρρυνση του επιχειρηματικού πνεύματος (Ελλάδα, Σουηδία και Λουξεμβούργο) μέχρι και τη βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα (π.χ.

προστίθενται για να εξαχθεί η συνολική τιμή της μη ισόρροπης κατανομής των φύλων. Η τιμή αυτή παρουσιάζεται ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης

³¹ Δεν υπάρχουν στοιχεία για τη Δανία, τη Φινλανδία, την Ιρλανδία και τη Σουηδία.

³² Ο αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας στην απασχόληση μετράται συγκρίνοντας τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών (ηλικίας 20-50 ετών) με ή χωρίς παιδιά (ηλικίας 0-6 ετών).

Ιρλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Λουξεμβούργο και Ηνωμένο Βασίλειο). Επίσης υπάρχουν παραδείγματα ειδικών μέτρων, όπως η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για την πρόσληψη γυναικών σε μόνιμες θέσεις εργασίας (Ισπανία), η διεξαγωγή εκστρατειών (Αυστρία) και η ενίσχυση της ισότητας των φύλων στις επιχειρήσεις (Γαλλία).

Πέντε χώρες (Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία, Ιταλία και Κάτω Χώρες) διαθέτουν εθνικούς στόχους για την αύξηση του μεριδίου απασχόλησης των γυναικών³³ (βλ. πίνακα 3 στο τμήμα 2.1). Το Βέλγιο (Βαλλονία), η Ιταλία και η Φινλανδία θέτουν για πρώτη φορά στόχους για την απασχόληση. Η επίτευξη των στόχων για την απασχόληση φαίνεται δυνατή αλλά οι χώρες με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, δηλαδή η Ιταλία, η Ισπανία και η Ελλάδα, πρέπει να καθορίσουν συγκεκριμένους στόχους και να εστιάσουν περισσότερο τις στρατηγικές τους. Επιπλέον απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή προκειμένου να ενθαρρυνθεί η παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου: από τις πολιτικές δηλώσεις σε μέτρα περισσότερο λειτουργικά, αλλά η εφαρμογή τους παραμένει ανεπαρκής

Παρά τα εμφανή βήματα προόδου που έχουν επιτελεσθεί η εφαρμογή της πολιτικής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου παραμένει ανεπαρκής στα περισσότερα κράτη μέλη καθώς εστιάζεται σε μια συγκεκριμένη πτυχή ή τομέα πολιτικής και δεν προωθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση³⁴. Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γαλλία και η Γερμανία, που δεν διαθέτουν μακρά παράδοση στην εφαρμογή μέτρων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, συνέχισαν να προωθούν ενδιαφέρουσες και ολοκληρωμένες πρωτοβουλίες, ιδίως όσον αφορά τους μηχανισμούς συντονισμού, κατάρτισης και άλλα εργαλεία. Η Ιρλανδία, η Φινλανδία, η Σουηδία, η Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο επέκτειναν ελαφρώς τις υπάρχουσες πρωτοβουλίες τους. Η Ισπανία και η Ελλάδα ανέλαβαν μικρές αν και θετικές πρωτοβουλίες· οι περισσότερες όμως από αυτές είναι μεμονωμένες και η εφαρμογή τους βρίσκεται ακόμη σε πολύ πρώιμο στάδιο. Η Ιταλία και σε κάποιο βαθμό το Λουξεμβούργο δεν έχουν δώσει ιδιαίτερη σημασία στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Γενικά, ωστόσο, είναι δύσκολο να αξιολογηθεί βραχυπρόθεσμα η αποτελεσματικότητα των

³³ Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει επίσης θέσει στόχο για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μόνων γονέων (εκ των οποίων το 95% είναι γυναίκες). Η Πορτογαλία θα προσπαθήσει να διατηρήσει το επίπεδο απασχόλησης του 2001 το 2002.

³⁴ Η επιτυχής ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης εξαρτάται από την εφαρμογή συντονισμένων μέτρων που να καλύπτουν τη διοργανική συνεργασία (συμπεριλαμβανομένων των οργάνων για την ισότητα των φύλων), τις διαδικασίες αξιολόγησης του αντίκτυπου νέων προτάσεων, την παροχή κατάλληλων δεικτών και στατιστικών στοιχείων, την ευαισθητοποίηση μέσω της πληροφόρησης, της κατάρτισης και της διεξαγωγής ερευνών.

πρωτοβουλιών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και η πλήρης ένταξή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Η αντιμετώπιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στους τομείς πολιτικής των πρώτων τριών αξόνων διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Παρότι υπάρχουν ενδείξεις νέων εξελίξεων στις πολιτικές για την πρόληψη και την ενεργοποίηση (Σουηδία, και Κάτω Χώρες), την αναθεώρηση των συστημάτων φορολογίας και παροχών (Γερμανία, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες και Ηνωμένο Βασίλειο), τη μεταρρύθμιση των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης (Αυστρία, Δανία, Ιταλία και Γερμανία), το επιχειρηματικό πνεύμα (Ιρλανδία, Ισπανία, Φινλανδία, Γερμανία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Σουηδία και Ελλάδα) και τις ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας (Γερμανία, Ιρλανδία, Δανία και Κάτω Χώρες), άλλοι τομείς πολιτικής, όπως είναι η *παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου, η καταπολέμηση των στενώσεων, η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής μάθησης και της διά βίου μάθησης*, ελάχιστα έχουν επηρεαστεί από την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

Απαιτείται μεγαλύτερη αποφασιστικότητα για τη μείωση των διαφορών στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών

Οι διαφορές στις αποδοχές μεταξύ των φύλων στην ΕΕ παραμένουν σημαντικές (16,2%) και συνεχίζουν να υπάρχουν έντονες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ηλικιακών ομάδων και μορφωτικών επιπέδων. Οι ανισότητες στις αποδοχές μεταξύ των φύλων είναι εντονότερες στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (30,6%) και στα άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο (20,8%). Γίνεται όλο και περισσότερο κατανοητό ότι *οι διαφορές στις αποδοχές μεταξύ των φύλων δεν μειώνονται αυτόματα ως απόρροια του αυξανόμενου ποσοστού γυναικείας απασχόλησης* καθώς οι διαφορές αυτές συνδέονται με διαρθρωτικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, τα αποτελέσματα πρέπει να υποβάλλονται σε παρακολούθηση και αξιολόγηση σε μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο επίπεδο σε σχέση με τους διαχωρισμούς λόγω φύλου.

Οι πρωτοβουλίες που έχουν αναληφθεί εξυπηρετούν κυρίως σκοπούς έρευνας ή ανάλυσης αντί να περιέχουν συγκεκριμένα μέτρα με σαφείς στόχους. Το Ηνωμένο Βασίλειο, η Δανία και η Σουηδία τροποποίησαν τη νομοθεσία τους ή θέσπισαν εντελώς νέες νομικές διατάξεις για να ενισχύσουν τη διαφάνεια. Επίσης οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης αποτελούν δημοφιλείς μεθόδους για την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων (Δανία, Κάτω Χώρες και Ηνωμένο Βασίλειο). Παρότι σε ορισμένες χώρες το ζήτημα έχει αρχίσει να απασχολεί τους κοινωνικούς εταίρους (Δανία, Ιρλανδία και Ισπανία), *για τους περισσότερους κοινωνικούς εταίρους στα κράτη μέλη η μείωση των διαφορών στις αποδοχές μεταξύ των φύλων δεν αποτελεί προτεραιότητα.*

Οι διαχωρισμοί λόγω φύλου αντιμετωπίζονται αλλά η μείωσή τους δεν είναι εμφανής σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο

Γενικά η αγορά εργασίας στις χώρες με υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών τείνει να χαρακτηρίζεται από έντονους διαχωρισμούς λόγω φύλου ενώ το αντίθετο συμβαίνει στις χώρες με χαμηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι ένας από τους κύριους στόχους που καθορίζονται στην ατζέντα της Λισσαβώνας είναι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, οι διαχωρισμοί λόγω φύλου παραμένουν διαρθρωτικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας. Οι διαχωρισμοί λόγω φύλου έχουν αρνητικές συνέπειες για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας καθώς παρεμποδίζουν την απασχόληση ατόμων ικανών και με τα κατάλληλα προσόντα σε τομείς και επαγγέλματα στα οποία μπορούν να είναι πολύ παραγωγικότερα. Η μείωση των διαχωρισμών μπορεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση άλλων προβλημάτων της αγοράς εργασίας, όπως είναι οι στενώσεις και οι διαφορές στις αποδοχές μεταξύ των φύλων. Πολλοί παράγοντες συμβάλλουν στους διαχωρισμούς λόγω φύλου, όπως είναι οι εκπαιδευτικές επιλογές, τα στερεότυπα, η ελκυστικότητα συγκεκριμένων τομέων για τους άνδρες ή για τις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των δυνατοτήτων συνδυασμού του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου. Οι παράγοντες αυτοί και συνεπώς ο βαθμός των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας απαιτούν χρόνο για να αλλάξουν.

Οι χώρες με έντονους διαχωρισμούς λόγω φύλου στην αγορά εργασίας συνεχίζουν αλλά και ενισχύουν την εφαρμογή ολοκληρωμένων μέτρων που επιδιώκουν τη μείωση των διαχωρισμών αυτών (Δανία και Σουηδία). Ωστόσο τα αποτελέσματα τείνουν να εμφανίζονται σε μεσοπρόθεσμο και βραχυπρόθεσμο επίπεδο. Η στρατηγική που εφαρμόζει η Φινλανδία έχει σκοπό να επηρεάσει τις επιλογές εκπαίδευσης και κατάρτισης των ανδρών και των γυναικών, την κουλτούρα του χώρου εργασίας και τις πρακτικές των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Στη Δανία, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της τελευταίας έκθεσης σχετικά με τις δράσεις που πρόκειται να τεθούν σε εφαρμογή για την αντιμετώπιση των διαχωρισμών λόγω φύλου, τα σχέδια για την ισότητα των φύλων που έχουν ξεκινήσει με πρωτοβουλία των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην εξάλειψη των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας και στην πρόληψη των στενώσεων. Θετική εξέλιξη αποτελεί το γεγονός ότι υπάρχουν τώρα πολλά ενδιαφέροντα παραδείγματα νέων μέτρων για την αύξηση του αριθμού των γυναικών στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων, για παράδειγμα μέσω του καθορισμού στόχων πρόσληψης, θετικών μέτρων και άλλων δράσεων για την εξασφάλιση της ίσης πρόσβασης σε θέσεις με ευθύνες (Γερμανία, Κάτω Χώρες, Γαλλία, Ιταλία, Δανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο).

Η παροχή υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών βελτιώθηκε αλλά απέχει ακόμα πολύ από τους στόχους της Βαρκελώνης

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης τα κράτη μέλη συμφώνησαν σε στόχους για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά. Έως το 2010 θα πρέπει να παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας στο 90% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και σχολικής ηλικίας και στο 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών. Παρά το ότι όλο και περισσότερα κράτη μέλη λαμβάνουν νέα μέτρα και καθορίζουν ποσοτικούς στόχους και προθεσμίες με σκοπό να βελτιωθούν οι υποδομές για τη φροντίδα των παιδιών, ακόμα δεν παρέχονται *επαρκείς* ποιοτικές και σε λογικό κόστος υπηρεσίες *για να ικανοποιηθεί η ζήτηση και να επιτευχθούν οι νέοι στόχοι της Βαρκελώνης* (βλέπε πίνακα 6). Επιπλέον είναι δύσκολο να αξιολογηθούν οι συνέπειες των πρωτοβουλιών λόγω της *έλλειψης κατάλληλων και/ή συγκρίσιμων στοιχείων*. Το θέμα της βελτίωσης των υπηρεσιών φροντίδας άλλων εξαρτώμενων ατόμων απέσπασε, όπως και το περασμένο έτος, περιορισμένη προσοχή.

Πίνακας 6: Υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένα άτομα - στοιχεία και στόχοι των ΕΣΔ για το 2002

ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ³⁵	ΔΕΙΚΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΥΣ ³⁶	ΣΤΟΧΟΙ ΤΩΝ ΕΣΔ ΓΙΑ ΤΟ 2002
Αυστρία	<u>Παιδιά σε ιδρύματα παροχής καθημερινής φροντίδας (2000/2001):</u> 0-1 έτος: 0,3% 1-2 ετών: 6,1% 2-3 ετών: 16,3% 3-4 ετών: 57,9% 4-5 ετών: 86,4% 5-6 ετών: 90,1%	-	-
Βέλγιο	<u>Παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών (2001):</u> Φλαμανδική κοινότητα: 31,4% Γαλλική κοινότητα: 23,8%	<u>Άτομα ηλικίας άνω των 75 ετών, τρόφιμοι σε ειδικευμένα ιδρύματα (2001):</u> Γαλλική κοινότητα: 14,7% Περιοχή των Βρυξελλών:	<u>Επιβεβαιώνονται οι περιφερειακοί στόχοι του 2001:</u> Φλάνδρα +2.500 θέσεις ανά έτος 2001-2004, Βρυξέλλες διπλάσιες θέσεις έως το 2002,

³⁵ Αριθμός των παιδιών στα οποία παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας (από άτομα που δεν αποτελούν μέλη της οικογένειάς τους) ως αναλογία όλων των παιδιών της ίδιας ηλικιακής ομάδας. Τρόπος ανάλυσης: πριν από την είσοδό τους στο προαιρετικό προσχολικό σύστημα (πρωινό), στο υποχρεωτικό ή αντίστοιχο προσχολικό σύστημα (εκτός των προσχολικών ωρών), και στην υποχρεωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση (εκτός των σχολικών ωρών).

³⁶ Εξαρτώμενοι ηλικιωμένοι άνδρες και γυναίκες (που αδυνατούν να φροντίσουν τον εαυτό τους σε καθημερινή βάση) άνω των 75 ετών ως ποσοστό των ανδρών και γυναικών ηλικίας άνω των 75 ετών. Τρόπος ανάλυσης: είναι τρόφιμοι σε ειδικευμένα ιδρύματα, διαθέτουν βοήθεια (από άτομα που δεν ανήκουν στην οικογένειά τους) κατ'οίκον, και τα φροντίζει η οικογένειά τους.

		15,9%	Γερμανική κοινότητα διπλές θέσεις για φροντίδα παιδιών έως το 2004.
Δανία	<u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα (2001):</u> 0-2 ετών: 68% 3-5 ετών: 93% 6-9 ετών: 79%	-	-
Φινλανδία	<u>Ποσοστό κάλυψης από τις δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά (2001):</u> 0-5 ετών: 42,7% 6-9 ετών: 63,8% 7 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 10,1%	-	-
Γαλλία	-	-	+32.000 θέσεις έως το 2004, +10.000 θέσεις εκτός των σχολικών ωρών για παιδιά ηλικίας 3-16 ετών.
Γερμανία	<u>Θέσεις που διατίθενται για παιδιά (1998):</u> 0-3 ετών: 7% 3-6,5 ετών: 89,5% 6 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 12,6%	-	Το ΕΣΔ δεν καθορίζει στόχο ³⁷ .
Ελλάδα	<u>Αριθμός ιδρυμάτων για τη φροντίδα παιδιών (2002):</u> 0-6 ετών: 4392 <u>Αριθμός των παιδιών που λαμβάνουν φροντίδα:</u> 162,008	<u>Αριθμός ιδρυμάτων για τη φροντίδα ηλικιωμένων (2002):</u> 714	Αναλυτικοί στόχοι για τα παιδιά και τους ηλικιωμένους.
Ιταλία	<u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα (1998):</u> 0-2 ετών: 6,3% 3-5 ετών: 4,5% 6 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 4% 11-13 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 1,2% <u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα τουλάχιστον μερικές φορές την εβδομάδα (1998):</u> 0-2 ετών: 57,5% 3-5 ετών: 54,8% 6-10 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 49,7%	<u>Άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών, τρόφιμοι σε ειδικευμένα ιδρύματα (1999):</u> 1,34%	-

³⁷

Ωστόσο στις 17 Απριλίου 2002 η κυβέρνηση της Γερμανίας ενέκρινε την εθνική στρατηγική αειφορίας («Προοπτικές για τη Γερμανία. Η Στρατηγική μας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη»), στην οποία καθορίζεται στόχος 30% για τα ιδρύματα ημερήσιας φροντίδας παιδιών στα Lander της Δυτικής Γερμανίας έως το 2010. Επιπλέον η κυβέρνηση της Γερμανίας έκανε γνωστή την πρόθεσή της να αφιερώσει δαπάνες ύψους 4 δισεκατομμυρίων ευρώ στα σχολεία ημερήσιας διάρκειας τα προσεχή έτη.

	11-13 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 37,2%		
Ιρλανδία	-	-	<u>Επιβεβαιώνεται ο στόχος του 2001</u> Αύξηση των θέσεων για τη φροντίδα παιδιών κατά 30% έως το 2003.
Λουξεμβούργο	<u>Θέσεις για την παροχή φροντίδας σε παιδιά(2001):</u> 1975	-	Ποσοστό 17% των παιδιών ηλικίας 0-3 ετών + 3000 θέσεις σε σχολεία έως το 2004.
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ	<u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα (2001):</u> 0-3 ετών: 25% 4-12 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 8%	-	+ 33.000 θέσεις για τη φροντίδα παιδιών έως τα τέλη του 2002.
Πορτογαλία	-	-	<u>Επιβεβαιώνονται τα στοιχεία του 2001:</u> Προσχολική εκπαίδευση για όλα τα παιδιά κάτω των 5 ετών έως το 2006. 75% κάλυψη για τα παιδιά ηλικίας 3-4 ετών (συμπεριλαμβανομένων 1.800 νέων τάξεων διδασκαλίας). 100.000 παιδιά ηλικίας έως 3 ετών θα γίνουν δεκτά σε ημερήσιους παιδικούς σταθμούς.
Ισπανία	<u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα (2000/2001):</u> 0-2 ετών: 8,6% 3-5 ετών: 92,4%	<u>Αριθμός ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών που λαμβάνουν φροντίδα κατ'οίκον (1999):</u> 112,797 <u>Αριθμός θέσεων σε ειδικευμένα ιδρύματα:</u> 208.513	15% κάλυψη για τα παιδιά ηλικίας 0-2 ετών και 94% για τα παιδιά ηλικίας 3 ετών.
Σουηδία	<u>Παιδιά που λαμβάνουν φροντίδα (2001):</u> 1-5 ετών: 77% 6-9 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 68% 10-12 ετών (εκτός σχολικών ωρών): 8%	<u>Άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών που λαμβάνουν φροντίδα και βοήθεια (2001):</u> 18% -κατ'οίκον:9,4% -ειδικά ιδρύματα: 8,6%	-
Ηνωμένο Βασίλειο	-	-	<u>Επιβεβαιώνεται ο στόχος του 2001</u> +1,6 εκ. θέσεις φροντίδας για παιδιά έως το 2004 = + 900 τοπικοί παιδικοί σταθμοί για μειονεκτούσες περιοχές έως το 2004. <u>Νέοι στόχοι:</u> Μία θέση για τη φροντίδα παιδιών για κάθε μόνο γονέα που προσλαμβάνεται και έως 100 πρότυπα κέντρα φροντίδας (Early Excellence Centres) έως το 2004. + 100.000 νέες πλήρεις θέσεις για παιδιά ηλικίας 3 και 4 ετών σε σχολεία.

Πηγή: εθνικά στοιχεία. Τα στοιχεία δεν μπορούν να συγκριθούν μεταξύ των χωρών.

Συνεχιζόμενη βελτίωση των πολιτικών συνδυασμού του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου

Η επίτευξη καλύτερου συνδυασμού του χρόνου εργασίας με την οικογενειακή ζωή συμβάλλει στην ποιότητα της εργασίας και την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης. Όσον αφορά το θέμα αυτό αναφέρθηκε μεγάλος αριθμός δραστηριοτήτων. Το Βέλγιο, η Ιρλανδία, η Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο θέσπισαν ή επέκτειναν μέτρα για την παροχή γονικής άδειας, τη μείωση του ωραρίου εργασίας για οικογενειακούς λόγους και τη διακοπή της απασχόλησης, προστατεύοντας παράλληλα τα δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων. Στην Αυστρία, στη Σουηδία και στη Φινλανδία οι κοινωνικοί εταίροι δραστηριοποιούνται για την προώθηση μέτρων ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις συλλογικές συμβάσεις. Οι Κάτω Χώρες συνεχίζουν ιδίως να αναπτύσσουν μια ιδιαίτερα ολοκληρωμένη προσέγγιση στο πλαίσιο αυτό (σημαντικό νομοθετικό μέτρο είναι ο νόμος για την εργασία και τη φροντίδα καθώς και ο νόμος για το χρόνο εργασίας).

Πολλά κράτη μέλη επεκτείνουν τις ρυθμίσεις για τις άδειες (Δανία, Γαλλία, Φινλανδία, Ισπανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Αυστρία και Κάτω Χώρες). Η εξέλιξη αυτή, αν και θετική απέναντι στις ανισότητες που χαρακτηρίζουν την παροχή φροντίδας εις βάρος των γυναικών, εμπεριέχει τον κίνδυνο οι άδειες μακράς διάρκειας να έχουν αρνητικές επιπτώσεις για το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών, να διευρύνουν περαιτέρω τις μισθολογικές ανισότητες και να επιδεινώσουν τους διαχωρισμούς λόγω φύλου. Περιορισμένος μόνο αριθμός χωρών έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες για να παροτρύνουν τους άνδρες να κάνουν χρήση των προγραμμάτων γονικής αδείας (Φινλανδία, Γαλλία, Σουηδία, Δανία και Λουξεμβούργο).

Από την άλλη πλευρά, θετική εξέλιξη αποτελεί το γεγονός ότι περισσότερες χώρες αναλαμβάνουν δράση για να παροτρύνουν τους άνδρες να επωμισθούν περισσότερες ευθύνες όσον αφορά τα οικογενειακά καθήκοντα (Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Πορτογαλία και Αυστρία).

3. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟ 2002: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΝΑ ΚΡΑΤΟΣ ΜΕΛΟΣ

ΒΕΛΓΙΟ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η επιβράδυνση της οικονομίας το 2001 επηρέασε με καθυστέρηση τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας: ενώ η αύξηση της απασχόλησης ανήλθε και πάλι στο 1,2% και το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε ελαφρώς στο 6,6%, η θετική εξέλιξη που σημείωνε το ποσοστό απασχόλησης από το 1997 ανακόπηκε. Η μακροχρόνια ανεργία εξακολούθησε να μειώνεται, αλλά η αγορά εργασίας του Βελγίου χαρακτηρίζεται ακόμα από υψηλές εισροές ατόμων στη μακροχρόνια ανεργία, από χαμηλή συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα των γυναικών και των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων, από ουσιαστικές γεωγραφικές αποκλίσεις καθώς και από μια φορολογική και μη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας που εξακολουθεί να είναι υψηλή.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Το βελγικό ΕΣΔ για το 2002 αποτελεί συνέχεια του προηγούμενου ΕΣΔ. Παρέχει μία καλή και συνεκτική επισκόπηση του συνδυασμού πολιτικών που εφαρμόζουν οι διάφορες βελγικές αρχές για να ανταποκριθούν στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Ελήφθησαν πρωτοβουλίες για την εναρμόνιση του μεγάλου αριθμού των ομοσπονδιακών μέτρων ενεργοποίησης, αλλά απαιτείται περαιτέρω ολοκλήρωση των ομοσπονδιακών και των περιφερειακών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Αν και δεν έχουν τεθεί εθνικοί στόχοι, το ΕΣΔ καθορίζει περιφερειακούς στόχους για το ποσοστό απασχόλησης, οι οποίοι αντανakλούν τα διαφορετικά σημεία εκκίνησης. Η γενική στρατηγική για την απασχόληση βασίζεται κυρίως στη μείωση του κόστους εργασίας σε συνδυασμό με ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων στοχοθετημένων μέτρων για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η ποιότητα στην εργασία αποτελεί πρωταρχικό μέλημα και εξετάζεται σε πολλά επίπεδα. Έχουν ληφθεί μέτρα για τη μείωση του χρόνου εργασίας και σημειώθηκε πρόοδος όσον αφορά την κατάρτιση περιφερειακών στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση. Οι πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (mainstreaming) αντιμετωπίζουν τους παράγοντες στους οποίους οφείλονται οι διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές. Αρκετά είναι τα μέτρα που αποσκοπούν να εξασφαλίσουν ότι η ευελιξία δεν θα επιτευχθεί σε βάρος της ποιότητας και της ασφάλειας της εργασίας. Οι πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων εξακολουθούν να έχουν περιορισμένη εμβέλεια. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην κατάρτιση και την υλοποίηση της βελγικής πολιτικής για την απασχόληση και συμμετείχαν ενεργά στην προετοιμασία του ΕΣΔ. Αν και η πολιτική είναι περιεκτικού χαρακτήρα, στο βαθμό που προβλέπει μέτρα για ομάδες με αδύναμη θέση στην αγορά εργασίας, το ΕΣΔ δεν περιλαμβάνει διασυνδέσεις με τη διαδικασία της κοινωνικής ένταξης.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Η προληπτική προσέγγιση ενισχύθηκε, αλλά δεν προβλέπει ακόμα ολοκληρωμένη και συστηματική παρέμβαση υπέρ των ενήλικων ανέργων. Το ΕΣΔ αναγνωρίζει ότι η παράταση του ενεργού βίου των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων αποτελεί

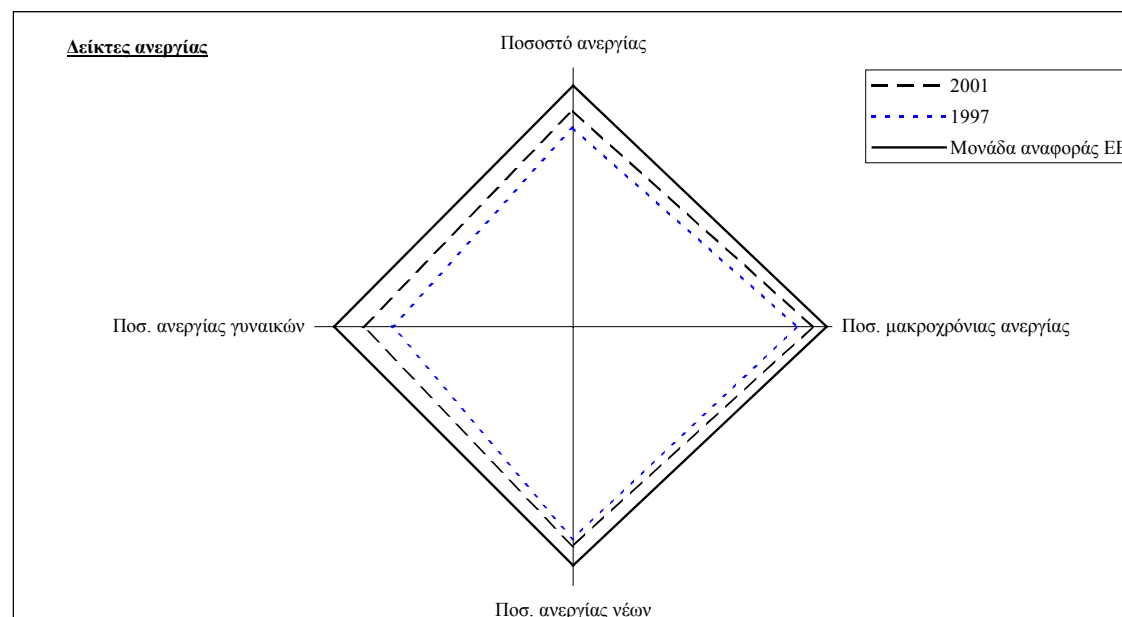
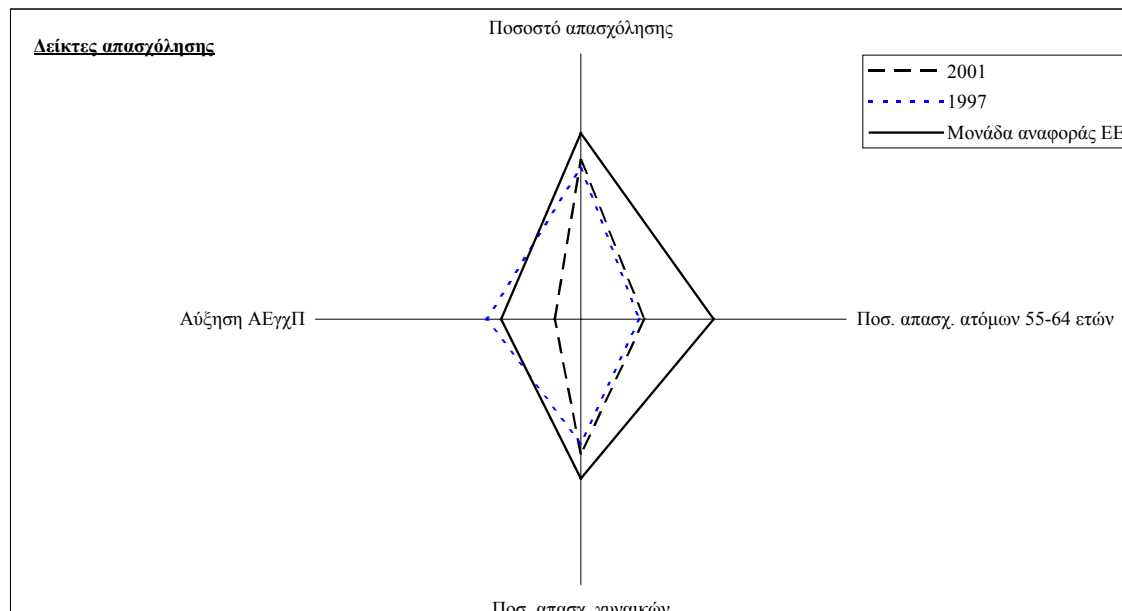
βασική προτεραιότητα και έχουν ληφθεί θετικά μέτρα για την ενίσχυση των ικανότητας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων να παραμένουν στην απασχόληση και για την προώθηση της επανένταξής τους, αλλά δεν ακόμα σαφές εάν τα μέτρα αυτά θα επαρκέσουν για να αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων σε περίοδο οικονομικής κάμψης. Η συνολική φορολογική μεταρρύθμιση που είχε αποφασιστεί στο παρελθόν θα τεθεί σταδιακά σε εφαρμογή από το 2002 έως το 2005 και αναμένεται, σε συνδυασμό με τις περικοπές των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, να ελαφρύνει τη συνολική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας. Ωστόσο, οι σημαντικές αυξήσεις του πραγματικού κόστους της εργασίας ανά μονάδα προϊόντος το 2001 ενδέχεται να θέσουν σε κίνδυνο τις επωφελείς συνέπειες των μειώσεων αυτών. Διαμορφώνεται στο πλαίσιο των εμπλεκόμενων αρχών μια κοινή θεώρηση της διά βίου μάθησης. Τα σχέδια δράσης που καταρτίζονται σε περιφερειακό επίπεδο αναμένεται να εξελιχθούν σε συνεκτικές και ολοκληρωμένες στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση. Το ΕΣΔ δεν παρουσιάζει νέες πρωτοβουλίες για την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Παρά τις συνεχιζόμενες περιφερειακές ανισότητες, τα μέτρα για την αύξηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού είναι περιορισμένης εμβέλειας και υπάρχει περιθώριο για βελτίωση του συντονισμού των περιφερειακών πολιτικών για την αγορά εργασίας.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Η υλοποίηση της φορολογικής μεταρρύθμισης και η συγκράτηση των μισθών με σκοπό την αύξηση των συνολικών ποσοστών απασχόλησης, η παρακολούθηση του αντίκτυπου των πρόσφατων μέτρων που αποβλέπουν στην εξάλειψη των αντικινήτρων για ανάληψη εργασίας και η κατάρτιση αποτελεσματικών στρατηγικών για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικά καθήκοντα του Βελγίου. Όσον αφορά το τελευταίο, φαίνεται ότι είναι αναγκαίο να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για τον περιορισμό της πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας. Θα μπορούσαν να ενισχυθούν τα μέτρα για την αποτροπή της μετάβασης των ενηλίκων που αναζητούν εργασία στη μακροχρόνια ανεργία. Φαίνεται ότι είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για να ενισχυθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η ασφάλεια της εργασίας. Δεδομένων των σημαντικών περιφερειακών και τοπικών ανισοτήτων όσον αφορά την επίδοση της αγοράς εργασίας, φαίνεται ότι χρειάζεται καλύτερος συντονισμός και καλύτερη συνεργασία μεταξύ των περιφερειακών δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, ενώ θα μπορούσε να επιτευχθεί και μεγαλύτερη ολοκλήρωση των ομοσπονδιακών και περιφερειακών πολιτικών. Μπορεί να χρειαστούν περαιτέρω προσπάθειες για την κατάρτιση ολοκληρωμένης στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση.

ΒΕΛΓΙΟ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	59,9	56,9	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	24,1	22,1	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	50,5	46,5	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,0	3,6	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	6,6	9,2	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	3,0	5,5	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	6,1	7,2	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	7,4	11,9	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΔΑΝΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η επιβράδυνση της οικονομίας το 2001 είχε ως συνέπεια η προβλεπόμενη αύξηση του ΑΕγχΠ με ρυθμό 1,5%, να είναι ακόμα μικρότερη, δηλ., 1%, σε σύγκριση με 3% το 2000. Ωστόσο, η μακροοικονομική κατάσταση παραμένει θετική και η Δανία εξακολουθεί να εμφανίζει ποσοστά απασχόλησης πολύ υψηλότερα από τους στόχους της ΕΕ (σύνολο 76,2%· γυναίκες 72% και 58% για τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών). Η αύξηση της απασχόλησης είναι επίσης χαμηλή, 0,2%, αλλά το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων αυξήθηκε κατά 2,3%. Η ανεργία παραμένει σταθερή και, με ποσοστό 4,3%, σχετικά χαμηλή.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η πολιτική ατζέντα εξακολουθεί να επικεντρώνεται στις μακροπρόθεσμες προκλήσεις της δανέζικης κοινωνίας, όπως η γήρανση του πληθυσμού, οι δυννητικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού, η δύσκολη θέση των εθνοτικών μειονοτήτων στην αγορά εργασίας, ο αριθμός των ατόμων των οποίων το εισόδημα βασίζεται σε κοινωνικές μεταβιβάσεις, ο σχετικά υψηλός συντελεστής φορολογίας και η ανάγκη για αναβάθμιση των προσόντων ώστε να ανταποκρίνονται στις διεθνείς αλλαγές. Αν και οι νέες ενέργειες πολιτικής επικεντρώνονται κυρίως στον άξονα «απασχολησιμότητα» καθώς και στην αύξηση του εργατικού δυναμικού και στο πάγωμα των φόρων, η κυβέρνηση παρουσίασε επίσης δέσμη μέτρων για την ανταγωνιστικότητα, που αποβλέπει στη βελτίωση των συνθηκών για τις επιχειρήσεις. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες του εργατικού δυναμικού, καθορίστηκε στόχος για την αύξησή του κατά 67.000 άτομα έως το 2010, στόχος που θα επιτευχθεί κυρίως με την αύξηση της ένταξης των μεταναστών και την είσοδο σε μικρότερη ηλικία των νέων στην αγορά εργασίας. Η συμμόρφωση με το στόχο να παρέχεται σε όλους τους άνεργους η ευκαιρία για νέο ξεκίνημα μετά από 6 ή 12 μήνες ανεργίας δεν έχει ακόμα επιτευχθεί. Τα μέτρα για την προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, αναπτύσσονται σε συνεχή βάση με την προώθηση των υπαρχουσών συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και με τη σύναψη νέων. Στο ΕΣΔ δεν γίνεται μνεία στη διαδικασία κοινωνικής ένταξης. Η κυβέρνηση εξακολουθεί να συνεργάζεται στενά με τους κοινωνικούς εταίρους σε όλους τους άξονες για την εξασφάλιση της ποιότητας στην εργασία, αν και έχει αμφιβολίες σχετικά με τους δείκτες, κανένας από τους οποίους δεν παρέχεται. Ορισμένες προηγούμενες πρωτοβουλίες μέσω των ΔΥΑ (δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης) για τον περιορισμό του διαχωρισμού των φύλων αρχίζουν να αποφέρουν καρπούς.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Οι δύο συστάσεις που απευθύνονται στη Δανία συνδέονται στενά με τα δύο βασικά σκέλη της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση. Τα τελευταία στοιχεία της φορολογικής μεταρρύθμισης του 1999 υλοποιούνται το 2002 και αφορούν, μεταξύ άλλων, τη διεύρυνση της φορολογικής βάσης και χαμηλότερους οριακούς συντελεστές. Το πάγωμα των φόρων που καθιέρωσε η νέα κυβέρνηση σημαίνει ότι οι πρόσφατες μειώσεις δεν θα αντισταθμιστούν εν μέρει, όπως τα προηγούμενα έτη, από την αύξηση των τοπικών φόρων. Αποσκοπεί να μειώσει τη φορολογία του δεδουλευμένου εισοδήματος από το 2004, εάν αποδειχθούν αποτελεσματικές άλλες ενέργειες, κυρίως η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων. Οι μεταρρυθμίσεις των προηγούμενων συνταξιοδοτικών συστημάτων εξακολουθούν να αποφέρουν καρπούς, αλλά αυτό δεν θα είναι αρκετό. Στόχος των νέων μεταρρυθμίσεων είναι η αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων μεταναστών και η παρότρυνση των ατόμων ηλικίας κάτω των 30 να ενταχθούν νωρίτερα στο εργατικό δυναμικό. Έχουν συναφθεί συμφωνίες με

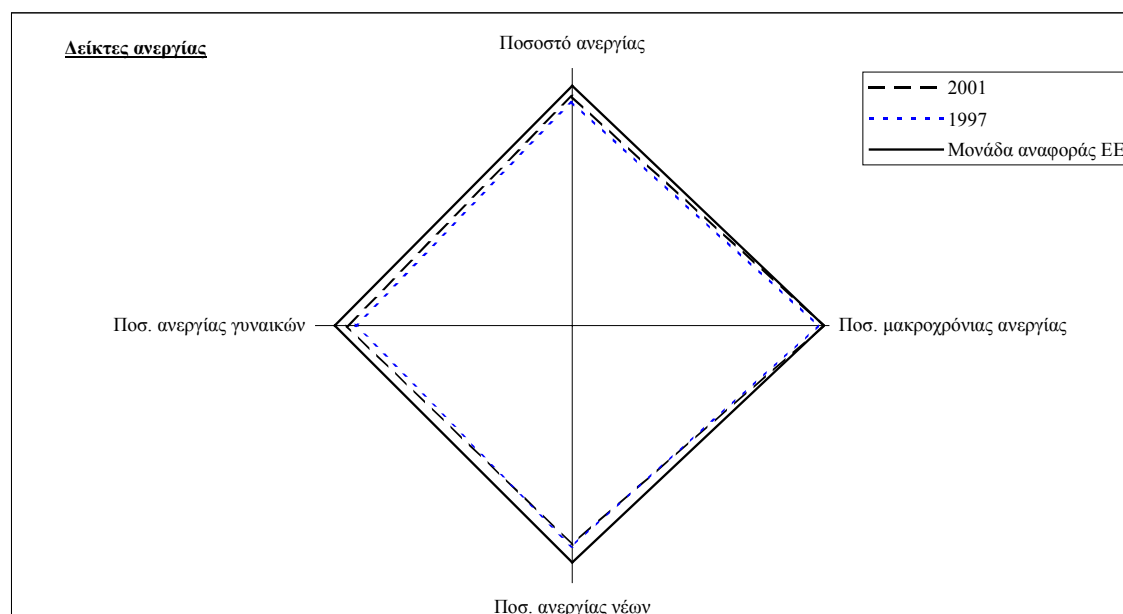
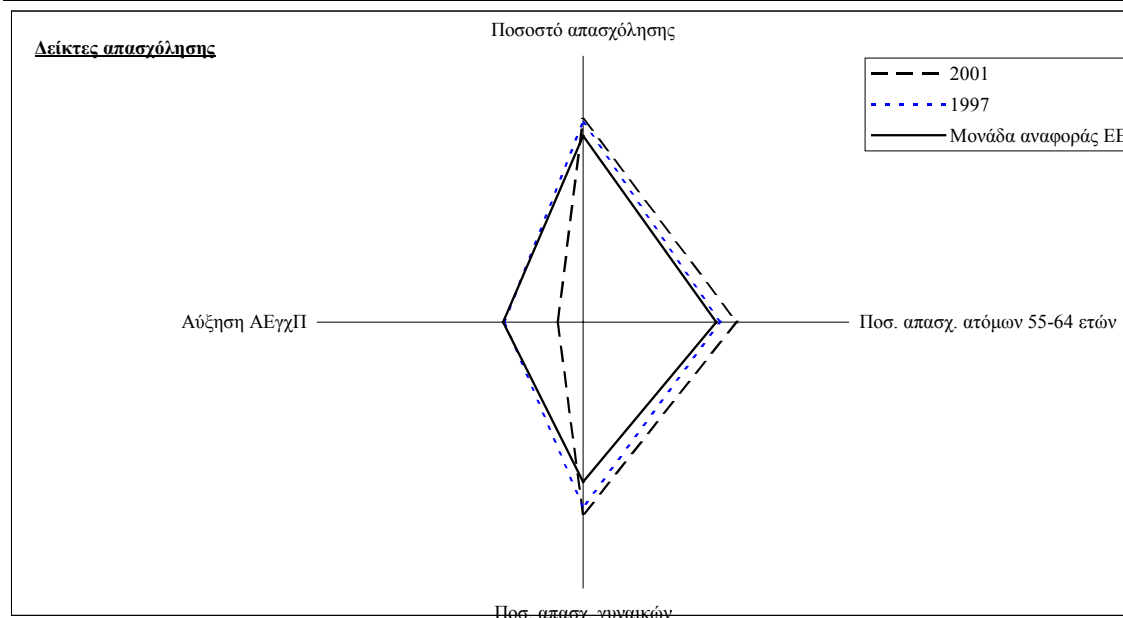
τους κοινωνικούς εταίρους για την καλύτερη ενσωμάτωση των μεταναστών, κυρίως μέσω του χώρου εργασίας, ενώ επίσης εξετάζονται τρόποι για τη μείωση της διάρκειας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εξετάστηκε επίσης επιλεκτικά το πρόβλημα των κινήτρων που παρέχονται για εργασία σε σχέση με τα επιδόματα: καθιερώθηκε ένα νέο «επίδομα εκκίνησης» για τους νεοεισερχόμενους στη χώρα, πολύ χαμηλότερο από το υφιστάμενο κοινωνικό επίδομα. Η κυβέρνηση σχεδιάζει να επεκτείνει το σύστημα για τους νέους στα άτομα ηλικίας 25-29. Το γενικό επίπεδο των επιδομάτων δεν θα μεταβληθεί, καθώς θεωρείται ότι παρέχει την ασφάλεια που αντισταθμίζει τη σημαντική ευελιξία της δανέζικης αγοράς εργασίας.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Εν όψη της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, η Δανία ενδέχεται να χρειαστεί να εξασφαλίσει επαρκή προσφορά εργατικού δυναμικού για να διαφυλάξει το δυναμικό της μεγέθυνσης και το μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας που οικοδόμησε επί σειρά δεκαετιών. Φαίνεται ότι χρειάζεται συνεχής παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των υπό εξέλιξη μεταρρυθμίσεων, κυρίως της φορολογικής μεταρρύθμισης. Φαίνεται ότι είναι σημαντικό να παρακολουθούνται εκ του σύνεγγυς οι νέες πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας και να καταγράφονται οι συνέπειες της μείωσης των επιδομάτων στα επίπεδα των εισοδημάτων ώστε να επιτευχθεί η σωστή ισορροπία μεταξύ των αυξανόμενων οικονομικών κινήτρων και της αποτροπής του κοινωνικού αποκλεισμού. Υπάρχει ο κίνδυνος να προκύψουν μακροπρόθεσμες τομεακές στενώσεις, ιδιαίτερα στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης και στον κοινωνικό τομέα, όπου παρατηρείται υπερεκπροσώπηση των εργαζομένων ηλικίας άνω των 50. Τα στατιστικά στοιχεία για τους ανέργους δεν είναι πλήρη χωρίς τα στοιχεία για τα άτομα που δεν καλύπτονται από την ασφάλιση ανεργίας.

ΔΑΝΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ	
Ποσοστό απασχόλησης	76,2	74,9	70	(στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	58,0	51,7	50	(στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	72,0	69,1	60	(στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,0	3,0	3	(βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ	
Ποσοστό ανεργίας	4,3	5,2	2,7	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	0,9	1,7	0,8	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	5,9	5,6	3,1	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	4,9	6,2	3,0	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η γενική επιβράδυνση της οικονομίας το 2001 επέφερε τη μείωση του ΑΕγχΠ στο 0,6%, το χαμηλότερο ποσοστό από το 1993. Επίσης πολύ περιορισμένη ήταν και η αύξηση της απασχόλησης (0,2%). Η ανεργία (7,9%) είναι στάσιμη και δεν αναμένεται να μειωθεί έως το 2003. Ο αριθμός των θέσεων εργασίας μειώθηκε στο ανατολικό τμήμα της χώρας όπου η ανεργία εξακολουθεί να είναι υψηλή. Η μακροχρόνια ανεργία (3,9%), αν και μειώνεται σταδιακά, παραμένει πάνω από το μέσο όρο της ΕΕ. Το γενικό ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες από το 1997. Το ποσοστό των γυναικών αυξήθηκε ακόμα περισσότερο (+3,5 ποσοστιαίες μονάδες) και είναι υψηλότερο από τον ενδιάμεσο στόχο της ΕΕ για το 2005. Αν και το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (55--64 ετών) προσεγγίζει το μέσο όρο της ΕΕ, εξακολουθεί να βρίσκεται κάτω από το πολύ χαμηλό επίπεδο εκκίνησης του 1997.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Το γενικό συνολικό ποσοστό απασχόλησης προσεγγίζει το στόχο της ΕΕ για το 2005. Το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων εξακολουθεί να αποτελεί πηγή ανησυχίας. Στόχος της οικονομικής στρατηγικής της ομοσπονδιακής κυβέρνησης είναι να συνδυάσει μια μακροοικονομική, αντιπληθωριστική πολιτική, προσανατολισμένη στην οικονομική μεγέθυνση και στην απασχόληση, με μικροοικονομικές, διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για τη μείωση των ακαμψιών της αγοράς και την αύξηση της προσαρμοστικότητας. Το 2002, η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων μέσω της (τριμερούς) «συμμαχίας για την απασχόληση» έχασε τη δυναμική της και πρέπει να λάβει νέα ώθηση. Οι ενέργειες στο πλαίσιο του άξονα της απασχολησιμότητας ενισχύθηκαν, χρειάζονται όμως περισσότερη επικέντρωση, συνεκτικότητα και αποτελεσματικότητα. Απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων των ανατολικών *Länder* και για τη βελτίωση της συνεκτικότητας μεταξύ της πολιτικής για την απασχόληση και της πολιτικής για την κοινωνική ένταξη. Η στρατηγική για την αύξηση της ποιότητας στην εργασία επικεντρώθηκε στην υγεία και στην ασφάλεια στην εργασία και στη βελτίωση της ασφάλειας των μερικά απασχολούμενων. Η ενθάρρυνση της περιφερειακής διάστασης, η υποστήριξη της προληπτικής προσέγγισης και η προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου ενίσχυσαν την καταλληλότητα και την προστιθέμενη αξία των δραστηριοτήτων που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Σκοπός του νέου νόμου *Job-AQTIV* είναι να ενισχύσει την προληπτική προσέγγιση και να μειώσει τις εισροές στη μακροχρόνια ανεργία. Η αποτελεσματικότητα του για τους νέους και τους ενήλικες, ιδιαίτερα στα ανατολικά *Länder* και για τους μετανάστες (συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών δεύτερης και τρίτης γενιάς) θα παρακολουθείται στενά και θα αξιολογείται. Η συνεχιζόμενη μεταρρύθμιση των ΔΥΑ αποτελεί ευκαιρία για την ενίσχυση των λειτουργιών καθοδήγησης και τοποθέτησης και για μεγαλύτερη επικέντρωση στις περιφερειακές ανάγκες. Οι παρεμβάσεις του ΕΚΤ συνέβαλαν σημαντικά στην ανάπτυξη μιας περισσότερο προληπτικής προσέγγισης της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας.

Το κατώτατο όριο ηλικίας για επιλεξιμότητα προς συνταξιοδότηση των γυναικών και ορισμένων άλλων ομάδων έχει αυξηθεί ή πρόκειται να αυξηθεί. Για τη βελτίωση της

απασχολησιμότητας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων απαιτείται περαιτέρω εντατικοποίηση των προσαρμοσμένων σε κάθε περίπτωση προσεγγίσεων.

Παρατηρούνται αισθητές βελτιώσεις όσον αφορά τη συνεχή κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση που πρέπει να συνεχιστούν. Οι πολιτικές απαιτούν αποφασιστική εφαρμογή, με συνεργασία της ομοσπονδιακής κυβέρνησης, των Lander, όλων των παραγόντων της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και των κοινωνικών εταίρων. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί αφενός στη θέσπιση γενικών συστημάτων για την πιστοποίηση και την αναγνώριση της επίσημης και της ανεπίσημης μάθησης και στην κατάρτιση κοινών προτύπων ποιότητας για τους φορείς παροχής εκπαίδευσης και αφετέρου στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στη συνεχιζόμενη κατάρτιση των ατόμων με χαμηλό επίπεδο προσόντων και των εργαζόμενων στις ΜΜΕ.

Στόχος του «μοντέλου Mainz» είναι να βελτιώσει τις ευκαιρίες για απασχόληση στη χαμηλότερη βαθμίδα της μισθολογικής κλίμακας. Η αποτελεσματικότητα και ο αντίκτυπος του μέτρου για τη μείωση της φορολογίας και του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας πρέπει να αναλυθούν διεξοδικά.

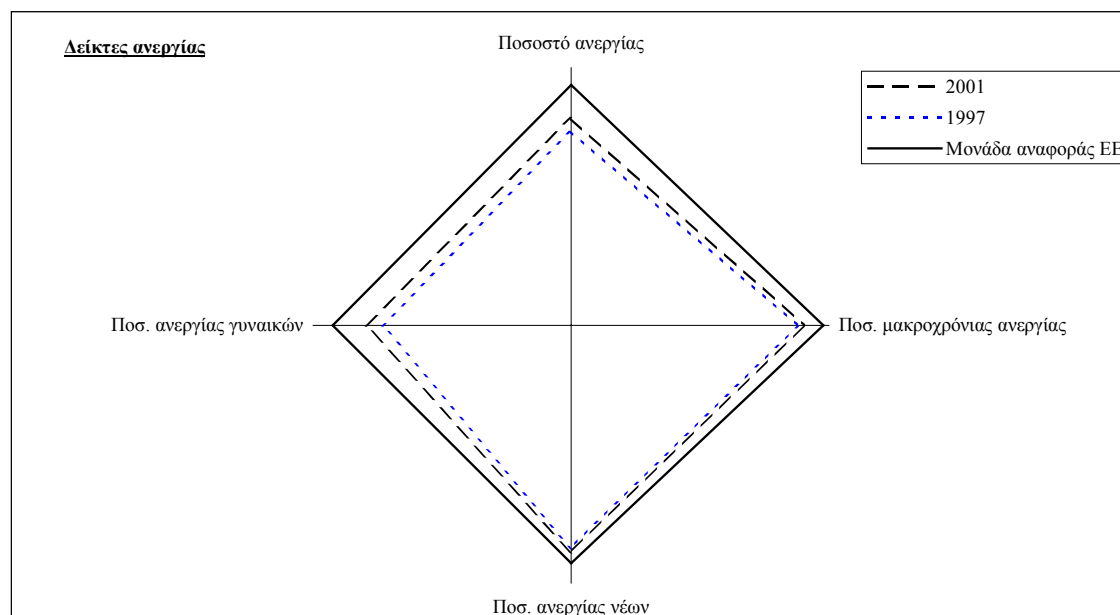
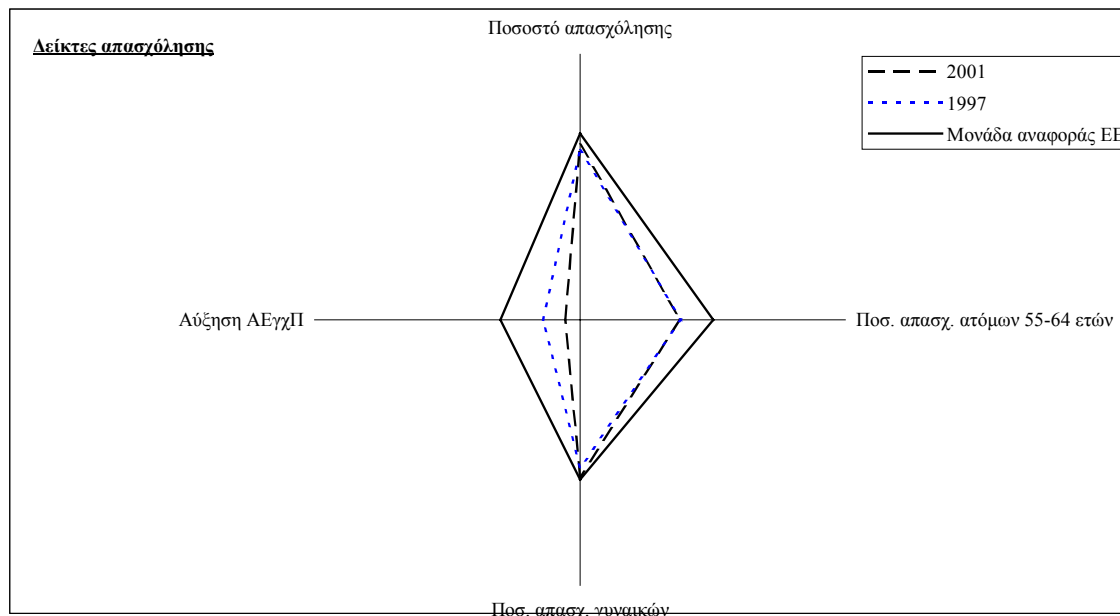
Η Γερμανία δεσμεύεται να αυξήσει το ποσοστό των ολοήμερων κέντρων παιδικής φροντίδας στα δυτικά Lander στο 30% έως το 2010. Δημοσιεύθηκε η «Έκθεση για την επαγγελματική και την εισοδηματική κατάσταση των γυναικών και των ανδρών» και τα συμπεράσματά της πρέπει να μεταφραστούν σε συγκεκριμένη δράση, με ενεργό συμμετοχή κοινωνικών εταίρων από τον ιδιωτικό τομέα.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Εξακολουθεί να υπάρχει μεγάλη έλλειψη θέσεων εργασίας, κυρίως στα ανατολικά Lander. Οι περιφερειακές ανισότητες στην αγορά εργασίας θα μπορούσαν να επιταθούν. Φαίνεται ότι απαιτείται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στα ανατολικά Lander που να συνδυάζει περιφερειακές πολιτικές, πολιτικές για την αγορά εργασίας και διαρθρωτικές πολιτικές για να υποστηριχθεί η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και να μειωθούν οι εισροές στη μακροχρόνια ανεργία. Η μεταρρύθμιση των ΔΥΑ παρέχει τη δυνατότητα να ενισχύσει την αποδοτικότητα των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, κυρίως με τη βελτίωση της παρακολούθησης και της αξιολόγησής τους. Ιδιαίτερη προσοχή κατά την εφαρμογή της προληπτικής προσέγγισης είναι αναγκαίο να δίνεται στα άτομα που αντιμετωπίζουν την απειλή του αποκλεισμού. Η βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης των χαμηλόμισθων θα μπορούσε να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας αγοράς εργασίας δίχως αποκλεισμούς, αλλά η αλληλεπίδραση των φόρων και των επιδομάτων πρέπει να παρέχει επαρκή κίνητρα για την ανάληψη εργασίας. Φαίνεται ότι χρειάζονται κατάλληλοι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι για τη διά βίου μάθηση, ιδιαίτερα όσον αφορά τη συμμετοχή των ομάδων με χαμηλό επίπεδο προσόντων και των εργαζόμενων στις ΜΜΕ. Η έλλειψη κέντρων παιδικής φροντίδας και ολοήμερων σχολείων εξακολουθούν να παρεμποδίζουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στη Δυτική Γερμανία. Η παροχή περισσότερων και προσιτών οικονομικά κέντρων φροντίδας (για τα παιδιά) και ολοήμερων σχολείων, ο περιορισμός των αντικινήτρων για εργασία που συνδέονται με το φορολογικό και το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας και η εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικά θέματα για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	65,8	63,7	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	37,7	38,1	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	58,8	55,3	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	0,6	1,4	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	7,9	9,9	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	3,9	4,9	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	4,8	5,4	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	8,1	10,7	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΕΛΛΑΔΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Παρά την πρόσφατη γενική επιβράδυνση της οικονομικής μεγέθυνσης κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2001, η ελληνική οικονομία σημείωσε αύξηση κατά 4.1%, συνοδευόμενη από βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Ωστόσο, η συνολική απασχόληση μειώθηκε κατά 0.3%. Τα κύρια διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται: το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, 55.4%, είναι κατά πολύ κατώτερο του μέσου όρου της ΕΕ, που είναι 63.9%. Το ποσοστό ανεργίας, αν και μειώθηκε από το 11.9%, το ανώτατο σημείο στο οποίο είχε ανέλθει το 1999, στο 10.5% το 2001, εξακολουθεί να είναι υψηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ, που είναι 7.4%. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών που ανέρχεται στο 15.6% είναι υπερδιπλάσιο του αντίστοιχου ποσοστού για τους άνδρες. Οι διαφορές μεταξύ των φύλων σε ό,τι αφορά τόσο το ποσοστό απασχόλησης όσο και το ποσοστό ανεργίας παραμένουν μεγάλες. Η μακροχρόνια ανεργία μειώθηκε στο 5.4%, αλλά εξακολουθεί να είναι ανώτερη από το μέσο όρο της ΕΕ, που είναι 3.3%.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η Ελλάδα απέχει πολύ από την πλήρωση των ποσοτικών στόχων που καθορίστηκαν στη Λισσαβόνα και στη Στοκχόλμη, καθώς η αύξηση της απασχόλησης εξακολουθεί να είναι υποτονική. Οι πρόσφατες πολιτικές για την αγορά εργασίας αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης, στη μείωση της ανεργίας και στην καταπολέμηση των ακαμμιών της εργασίας. Η εφαρμογή των πολιτικών αυτών πρέπει να επιταχυνθεί και να παρακολουθείται ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένα αποτελέσματα. Τη στιγμή αυτή το συνταξιοδοτικό σύστημα μεταρρυθμίζεται και έχει εγκριθεί νέα νομοθεσία, η οποία εξορθολογίζει τις παροχές και αποσκοπεί να εξασφαλίσει την οικονομική βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος. Από οικονομική άποψη, η απασχολησιμότητα παραμένει ο πλέον σημαντικός άξονας και οι πόροι του ΕΚΤ συμβάλουν στην υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Η εφαρμογή της προληπτικής και της εξατομικευμένης προσέγγισης έχει δρομολογηθεί, αλλά απαιτείται περαιτέρω δράση για την επιτάχυνση της μεταρρύθμισης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Αρκετά μέτρα που έχουν ληφθεί για τη βελτίωση του επιχειρηματικού πνεύματος κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση, όπως τα φορολογικά κίνητρα, η απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, η υποστήριξη των νέων επιχειρήσεων και της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Το ΕΣΔ για την απασχόληση επισημαίνει το θέμα της ποιότητας της εργασίας και σίγουρα έχουν καταβληθεί προσπάθειες προς την κατεύθυνση αυτή. Ωστόσο, υπάρχει ακόμα μεγάλο περιθώριο για αύξηση της αποδοτικότητας των παρεμβάσεων που πραγματοποιούνται. Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στον καθορισμό και στην εφαρμογή της πολιτικής, γεγονός που θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια την προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Εφαρμόζονται πολυάριθμες ενέργειες των ΚΠΣ στον τομέα της διά βίου μάθησης και κατάρτισης, της κοινωνίας της γνώσης και της κοινωνίας της πληροφορίας, του επιχειρηματικού πνεύματος και των ίσων ευκαιριών. Τέλος, το ΕΣΔ για την απασχόληση του 2002 λαμβάνει υπόψη το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη του 2001 και οι συνέργειες μεταξύ των δύο σχεδίων είναι προφανείς.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Παρατηρείται αισθητή πρόοδος προς μία πιο ολοκληρωμένη και στρατηγική μέθοδο χάραξης πολιτικής και τα προτεινόμενα μέτρα επικεντρώνονται καλύτερα στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, ενώ δεν έχει ακόμα θεσπιστεί κατάλληλο σύστημα για την παρακολούθηση της πολιτικής.

Η μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης έχει αρχίσει, αλλά χρειάζεται περισσότερο σθένος για να υπερκερασθούν ορισμένα εμπόδια (διοικητικά, τεχνικά, πολιτιστικά), προκειμένου να εξασφαλισθεί η πλήρης εφαρμογή της προληπτικής και εξατομικευμένης προσέγγισης. Πρέπει να αναληφθούν ενέργειες προτεραιότητας για τη βελτίωση των στατιστικών στοιχείων, με στόχο την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός περιεκτικού συστήματος στατιστικής παρακολούθησης.

Οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις για την προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση, αλλά τα νέα μέτρα δεν αναμένεται να έχουν μεγάλο αντίκτυπο στα επίπεδα της απασχόλησης.

Έχουν εξαγγελθεί μέτρα για το συντονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Καταβάλλονται ήδη προσπάθειες για την ανάπτυξη ολοκληρωμένης και συνεκτικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, οι οποίες κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση, αν και πολλά πρέπει να γίνουν ακόμα για καλύτερη προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η προσέγγιση της εταιρικής σχέσης βελτιώθηκε με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην κατάρτιση της πολιτικής, την εξέταση της υφιστάμενης νομοθεσίας και τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το προσωπικό μικρών επιχειρήσεων. Η συμμετοχή τους θα έχει επίσης ως αποτέλεσμα τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας και τη μείωση των διαρθρωτικών ανισορροπιών της αγοράς εργασίας.

Αναπτύσσεται στο πλαίσιο των οργανισμών μια προσέγγιση βασιζόμενη στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, μολονότι μικρή είναι η πρόοδος που έχει σημειωθεί όσον αφορά τη μείωση του λεγόμενου «ελλείμματος ισότητας». Προβλέπεται μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω προτάσεων για αύξηση των ευκαιριών για μερική απασχόληση και μέσω κινήτρων για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Παρατηρείται επίσης πρόοδος όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών φροντίδας, τόσο για τα παιδιά όσο και για άλλα εξαρτώμενα άτομα.

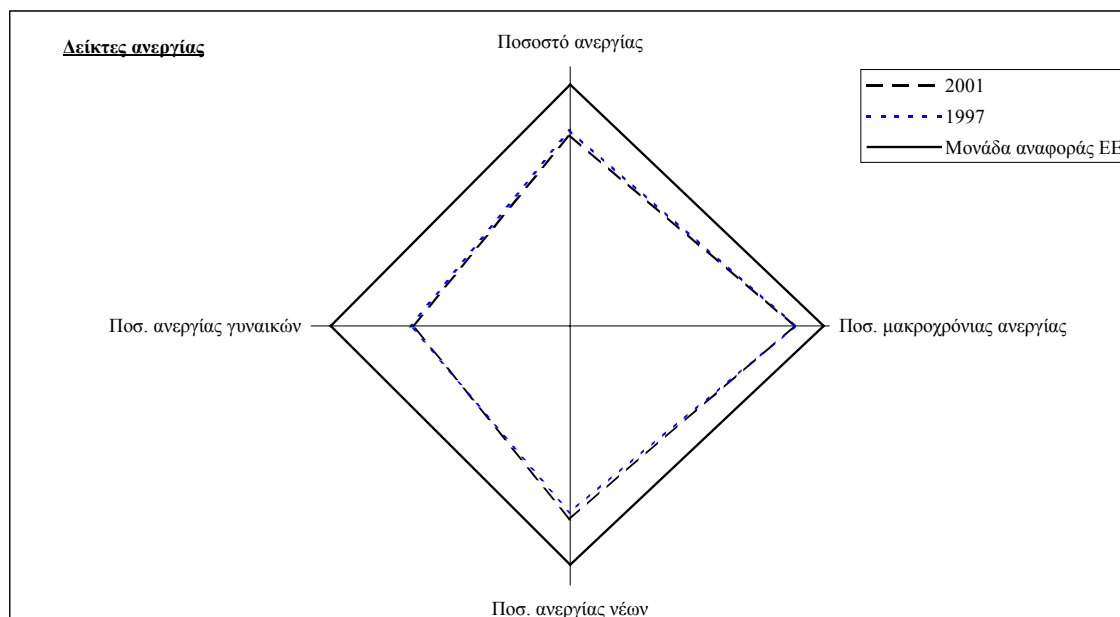
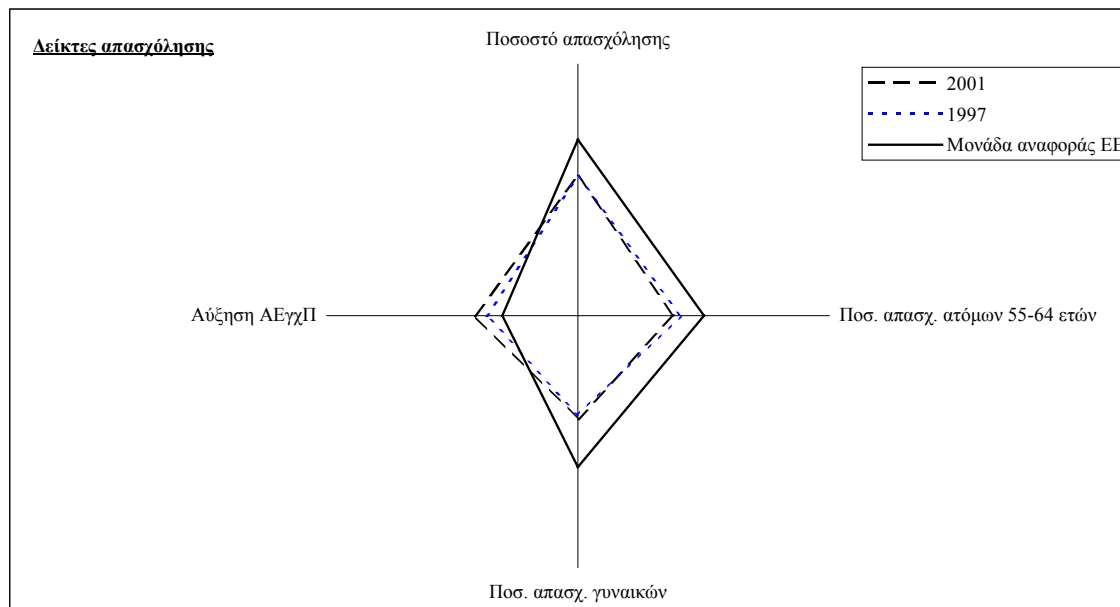
Κύρια θέματα για το μέλλον: Παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί όσον αφορά την κατάρτιση πολιτικής και τη βελτίωση της νομοθεσίας, η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης εξακολουθεί να αποτελεί το κύριο μέλημα. Φαίνεται ότι χρειάζονται μέτρα για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας (ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τους χαμηλόμισθους), την προσφορά περισσότερων κινήτρων για την ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης και την ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Τα ποσοστά απασχόλησης, κυρίως των γυναικών και των νέων, θα μπορούσαν να αυξηθούν με την επιτάχυνση της εφαρμογής προληπτικών και εξατομικευμένων προσεγγίσεων, καθώς και με την ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών. Για τα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με πολιτικές για την παράταση του ενεργού βίου. Η συνεχής βελτίωση του συστήματος στατιστικής παρακολούθησης θα μπορούσε να αποτελεί προτεραιότητα. Φαίνεται ότι χρειάζονται περαιτέρω μέτρα για τη βελτίωση των κινήτρων για εργασία. Πρέπει να βελτιωθεί η συνάφεια της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με την οικονομία μέσω της ενδυνάμωσης των δεσμών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Είναι σημαντικό να αναπτυχθεί περαιτέρω και να εφαρμοστεί μια συνολική στρατηγική για τη διά βίου μάθηση, που

να συμπεριλαμβάνει την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου. Η πλήρης εφαρμογή της δέσμης μεταρρυθμίσεων για τη αγορά εργασίας και η παρακολούθηση των αποτελεσμάτων της φαίνεται ότι είναι αναγκαίες για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας με σκοπό την επίτευξη σωστής ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Απαιτείται να βελτιωθεί σημαντικά η απασχόληση των γυναικών τόσο από ποσοτική όσο και από ποιοτική άποψη για να μειωθούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων, ιδιαίτερα όσον αφορά το διαχωρισμό της εργασίας και τις διαφορές στις αμοιβές.

ΕΛΛΑΔΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	55,4	55,1	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	38,0	40,9	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	40,9	39,3	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	4,1	3,6	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	10,5	9,8	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	5,4	5,3	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	10,2	11,2	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	15,6	15,2	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΙΣΠΑΝΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η ισπανική οικονομία επηρεάστηκε από τη διεθνή επιβράδυνση της οικονομίας, αν και λιγότερο από άλλες χώρες της ΕΕ. Η οικονομική μεγέθυνση επιβραδύνθηκε στο 2.8% το 2001 σε σύγκριση με 4.1% το 2000. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ήταν της τάξης μόλις του 0.3%. Η αύξηση της απασχόλησης μειώθηκε στο 2.5% το 2001 από 3.1% το 2000 και εξακολουθεί να είναι διπλάσια από το μέσο όρο της ΕΕ. Το ποσοστό της απασχόλησης αυξήθηκε κατά 1.5 ποσοστιαίες μονάδες στο 56.3% και το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 10.6%. Η μείωση αυτή ήταν μεγαλύτερη για τις γυναίκες και τους μακροχρόνια άνεργους. Το υψηλό ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και το χαμηλό ποσοστό εργασίας μερικής απασχόλησης, πολύ πιο κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ, εξακολουθούν να αποτελούν ανησυχητικά στοιχεία της ισπανικής αγοράς εργασίας. Μεγάλες περιφερειακές ανισότητες ως προς την απασχόληση συνυπάρχουν με ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε ορισμένους τομείς και ορισμένα επαγγέλματα.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η ισπανική κυβέρνηση έχει υιοθετήσει ρητώς το στόχο της μετάβασης προς την πλήρη απασχόληση, αλλά το ΕΣΔ δεν καθορίζει ενδιάμεσους στόχους για να συμβάλει στο γενικό ευρωπαϊκό στόχο. Εγκρίθηκε μια προληπτική προσέγγιση, η οποία επιτεύχθηκε σταδιακά σε όλα τα επακόλουθα ΕΣΔ, ενισχύοντας τα μέτρα για την απασχολησιμότητα των ανέργων πριν να φθάσουν στη μακροχρόνια ανεργία. Το θέμα της διατήρησης και της βελτίωσης της ποιότητας στην εργασία εξετάστηκε κυρίως από τέσσερις οπτικές γωνίες: κατάρτιση (ο νόμος για την επαγγελματική κατάρτιση, που εξαγγέλθηκε στο ΕΣΔ του περασμένου έτους, ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 2002)· σταθερότητα της εργασίας (μέτρα που εφαρμόστηκαν τα προηγούμενα έτη οδήγησαν σε ελαφρά μόνον μείωση του ποσοστού της απασχόλησης ορισμένου χρόνου)· υγεία και ασφάλεια στην εργασία (δεν αναπτύσσεται πλήρως στο ΕΣΔ) και ίσες ευκαιρίες (τα μέτρα ενισχύθηκαν στο ΕΣΔ του 2002 σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη). Οι σχέσεις μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων ήταν πολύ καλές τα τελευταία χρόνια. Αν και διαταράχθηκαν εξαιτίας της διαφωνίας μεταξύ της κυβέρνησης και των συνδικάτων σχετικά με τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας που πρόσφατα εγκρίθηκε, άρχισαν και πάλι να βελτιώνονται. Ο συνδυασμός πολιτικών: Από το 1997, η ισπανική στρατηγική για την απασχόληση επικεντρώθηκε στους άξονες I και II, δηλ., προώθηση της απασχολησιμότητας, σταθεροποίηση των προσλήψεων και διευκόλυνση της σύστασης επιχειρήσεων. Αυξανόμενο ενδιαφέρον για τον άξονα IV εκφράζεται από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους και έχουν εγκριθεί μέτρα για τη δημιουργία συνθηκών που να ευνοούν την πρόσληψη των γυναικών και των κοινωνικά αποκλεισμένων. Το ΕΣΔ καθορίζει σύνολο μέτρων που συμπληρώνουν τα μέτρα που καταρτίστηκαν στο ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη του 2001. **Ανταπόκριση στις συστάσεις:**

Στο ΕΣΔ του 2001, δεν καθορίζονται ρητώς οι ποσοτικοί ενδιάμεσοι στόχοι, αν και έχει οριστεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης. Όσον αφορά την ολοκλήρωση του εκσυγχρονισμού των ΔΥΑ, έχει εξαγγελθεί η ολοκλήρωση του συστήματος πληροφοριών SISPE, καθώς και η συνέχιση της διαδικασίας αποκέντρωσης για την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών.

Έχουν ληφθεί μέτρα για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων που επικεντρώνονται στη βελτίωση του συνδυασμού του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου (ολοκληρωμένο

πρόγραμμα για την υποστήριξη της οικογένειας 2001-2004). Στο Καταστατικό των Εργαζομένων εισήχθη σαφέστερη διατύπωση της αρχής της ίσης αμοιβής.

Πρόσφατα ψηφίστηκε ο εξαγγελθείς νόμος για την επαγγελματική κατάρτιση. Ενσωματώνει τα τρία υποσυστήματα στον τομέα της κατάρτισης. Η σταθερή απασχόληση αυξήθηκε με πιο γρήγορους ρυθμούς από την απασχόληση ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, το ποσοστό της απασχόλησης αορίστου χρόνου παραμένει σε υψηλά επίπεδα, σε ποσοστό περίπου 31%, ενώ η μερική απασχόληση δεν σημείωσε σημαντική αύξηση.

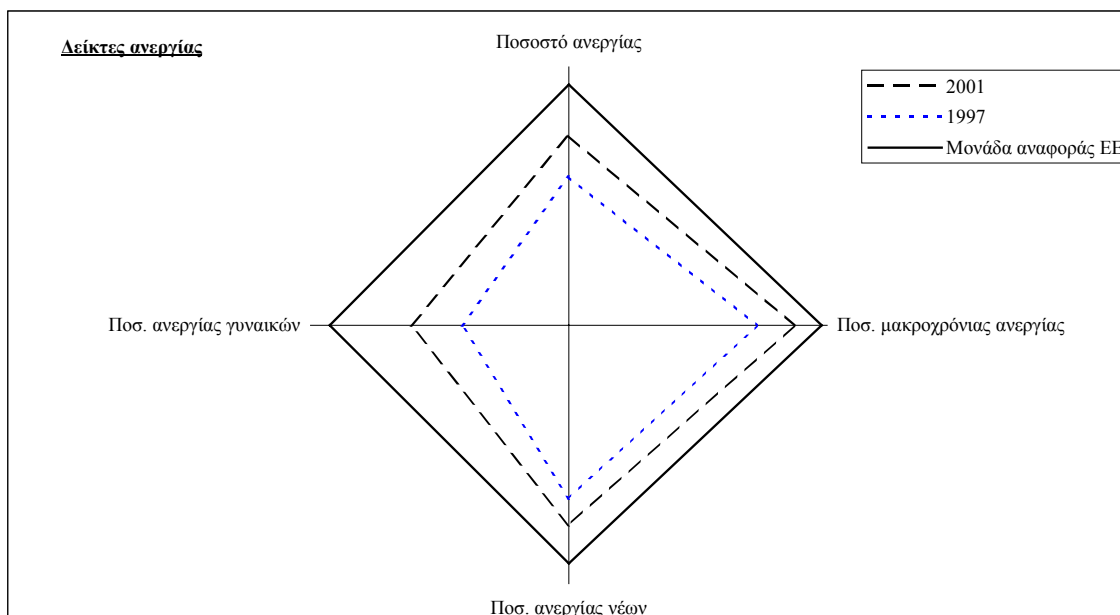
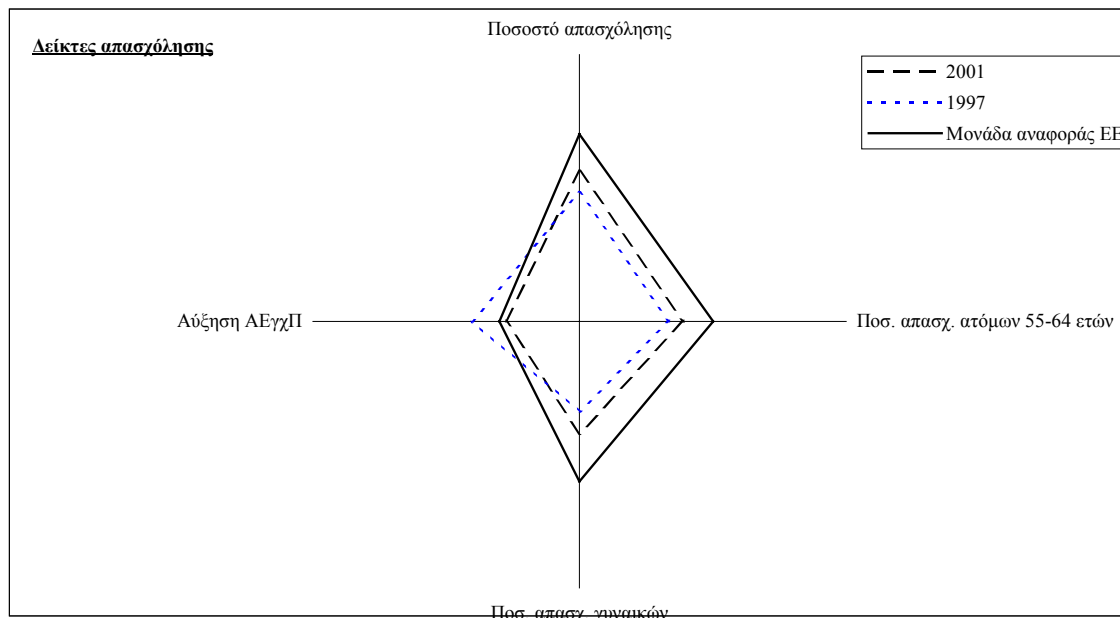
Δεν έχουν ληφθεί επιπρόσθετα μέτρα για τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων όσον αφορά την απασχόληση και την ανεργία. Δεδομένου του εύρους των περιφερειακών ανισοτήτων, οι οποίες, αν και βελτιώνονται, εξακολουθούν να συγκαταλέγονται ανάμεσα στις πιο έντονες στην ΕΕ, χρειάζεται να καταβληθούν μεγαλύτερες προσπάθειες.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Πρέπει να καταβληθούν περαιτέρω προσπάθειες για τη μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Τα ποσοστά αυτά εξακολουθούν να είναι κατά πολύ χαμηλότερα από το μέσο όρο της ΕΕ, παρά τις εντυπωσιακές προσπάθειες των τελευταίων ετών. Είναι σημαντικό να ολοκληρωθεί ο εκσυγχρονισμός των ΔΥΑ και να αυξηθεί ο συντονισμός μεταξύ των περιφερειακών υπηρεσιών απασχόλησης. Φαίνεται ότι χρειάζεται επαρκής ισορροπία μεταξύ της περιφερειακής ανάπτυξης και της λειτουργικής και της γεωγραφικής κινητικότητας. Το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών, που εξακολουθεί να είναι διπλάσιο από αυτό των ανδρών, πρέπει να μειωθεί και απαιτείται πρόοδος για το συνδυασμό του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου, ιδιαίτερα μέσω της παροχής φροντίδας για τα παιδιά και τα εξαρτώμενα άτομα. Παρά τις προσπάθειες που έχουν ήδη καταβληθεί, σημαντικές προκλήσεις παραμένουν η μείωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η ευρύτερη χρήση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Συνεπώς, φαίνεται ότι είναι ουσιαστικό να δοθεί νέα δυναμική στον κοινωνικό διάλογο. Η έγκριση του νόμου για την επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να αποτελέσει μέρος μιας συνολικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, είναι δε επιθυμητό να εφαρμοστεί με σκοπό την ενίσχυση της συνοχής με την εκπαιδευτική πολιτική και την ανεπίσημη μάθηση σε όλα τα επίπεδα.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	56,3	48,2	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	38,9	33,5	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	41,9	33,6	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	2,8	4,0	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	10,6	17,0	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	5,1	10,8	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	9,1	13,2	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	15,5	23,4	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΓΑΛΛΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Παρά τη μείωση της οικονομικής μεγέθυνσης στο 1,8%, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,9% και το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε το 2001 στο 8,6%, αν και υπερέβη και πάλι το όριο του 9% στα τέλη του έτους. Από την έναρξη της διαδικασίας του Λουξεμβούργου το 1997, το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε από το 59,5% στο 63,1%, που αντιστοιχεί σε συνολική αύξηση των θέσεων εργασίας κατά 2 εκατομμύρια. Το ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε περισσότερο από το 52,4% στο 56,1%, υπερβαίνοντας τον κοινοτικό μέσο όρο. Το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων παρέμεινε στάσιμο στο 30% περίπου (31% το 2001). Αν και η ανεργία μειώθηκε σημαντικά κατά την τελευταία πενταετία (900.000 λιγότεροι άνεργοι), παραμένει ανώτερη από τον κοινοτικό μέσο όρο. Τέλος, ο ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας ήταν αρνητικός (-0,4%) και η αύξηση του κόστους της εργασίας ανά μονάδα (1,3%) είναι ανώτερη από το μέσο όρο της ΕΕ (0,6%).

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η διαδικασία του Λουξεμβούργου έδωσε ώθηση σε μια διαρθρωμένη θεώρηση της πολιτικής για την απασχόληση και της καταπολέμησης της ανεργίας, λειτουργώντας εν μέρει ως πλαίσιο αναφοράς. Η μετάβαση από μία κλασσική σε μία προληπτική προσέγγιση κατέστη σαφής κυρίως με τη γενίκευση του σχεδίου ενεργοποίησης «νέο ξεκίνημα» (Ιούλιος 2001), με μεγαλύτερη έμφαση στον κοινωνικό διάλογο (το 2001 υπογράφηκαν 933 συμφωνίες). Άλλα στοιχεία περιλαμβάνουν τη μείωση των επιβαρύνσεων και την καθιέρωση πολυάριθμων μηχανισμών που ευνοούν την είσοδο ή την επιστροφή στην εργασία των ατόμων με χαμηλό επίπεδο προσόντων και των νέων. Η Γαλλία, αν και αποβλέπει στην επίτευξη των κοινών στόχων, ακολούθησε το δικό της πρόγραμμα, που συνίσταται στη διά νόμου μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες. Όσον αφορά τις κοινές προκλήσεις, η προσοχή που δίνεται στην ανάγκη για μια πολιτική παράτασης του ενεργού βίου και για τη μείωση των θυλάκων ανεργίας δεν έχει ακόμα αποφέρει επαρκή αποτελέσματα. Εντοπίστηκαν ορισμένες σχέσεις με το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη, κυρίως στον τομέα της πρόληψης και της ενεργοποίησης. Ο κοινοτικός στόχος για αύξηση της ποιότητας στην εργασία κατέχει σημαντική θέση στο ΕΣΔ για την απασχόληση. Η υλοποίηση του τελευταίου εμπίπτει, κατά κύριο λόγο, στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Με τη γενίκευση του σχεδίου ενεργοποίησης «νέο ξεκίνημα», το έτος 2001 χαρακτηρίστηκε από την εξατομικευμένη παρέμβαση υπέρ των νέων και ενηλίκων ανέργων και από προληπτικά μέτρα. Οι ρυθμίσεις για τη μείωση των επιβαρύνσεων για τους χαμηλόμισθους και τα μέτρα για την απασχόληση των νέων συνέβαλαν στη μεγάλη αύξηση των θέσεων εργασίας, στην αισθητή μείωση του μισθολογικού κόστους για τις εργασίες χαμηλών προσόντων ή για τα άτομα με μικρή πείρα, καθώς και στη μείωση των «παγίδων αδράνειας». Ο κοινωνικός διάλογος, αν και τονώθηκε, κυρίως με τις συμφωνίες για τις 35 ώρες, απέχει πολύ από το να είναι συστηματικός. Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να αποδειχθεί χρήσιμος σε θέματα που αφορούν την πολιτική για τις αποδοχές, την ποιότητα της εργασίας και τη διά βίου μάθηση, κυρίως στις ΜΜΕ και προς όφελος των λιγότερων καταρτισμένων ή μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων. Το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων παραμένει χαμηλό και η μέση ηλικία συνταξιοδότησης των μισθωτών είναι 58 έτη. Παρά την κατάφωρη αυτή απόκλιση από τους κοινούς στόχους, λίγες είναι οι συζητήσεις

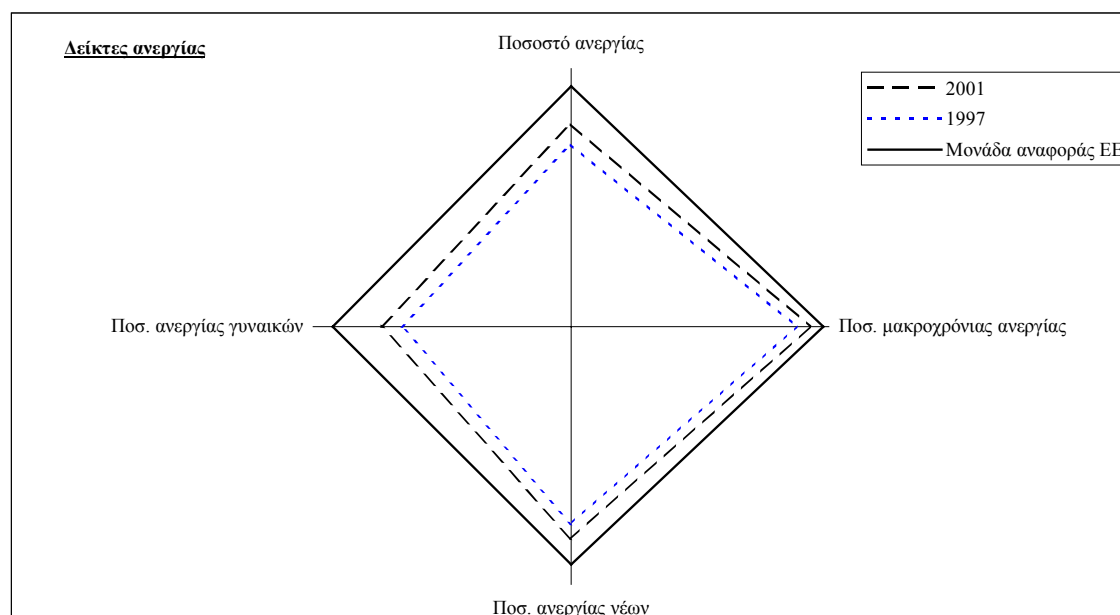
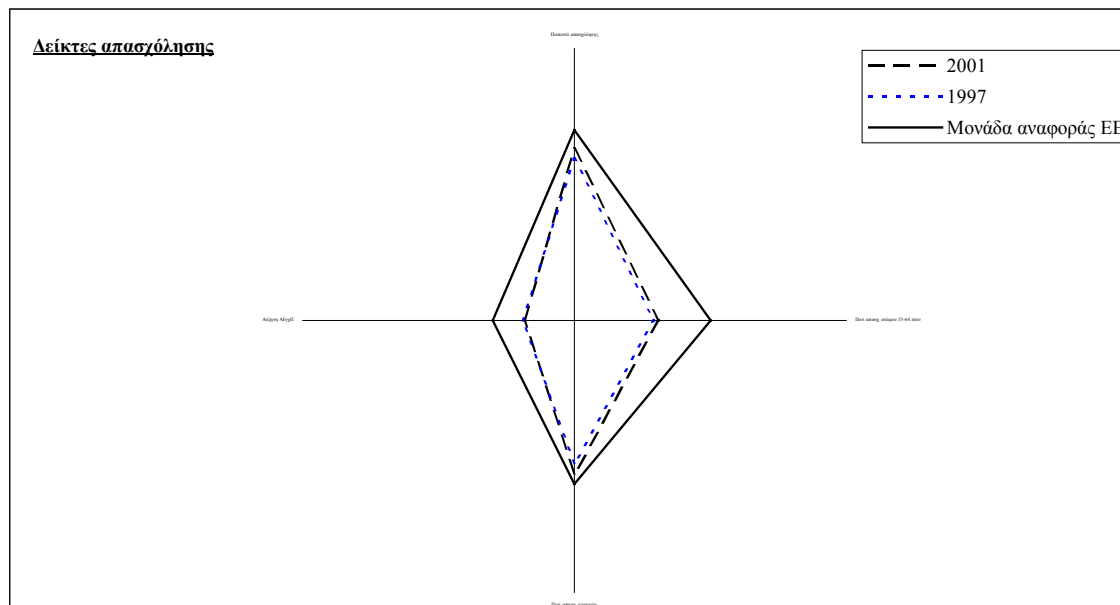
που έγιναν και οι προσπάθειες που καταβλήθηκαν για να μειωθούν οι πρόωρες αποχωρήσεις από τον ενεργό βίο.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Η προσεχής καθιέρωση της μείωσης του χρόνου εργασίας σε 1,3 εκατ. μικρές επιχειρήσεις απαιτεί κατάλληλα συνοδευτικά μέτρα που να επιτρέπουν τη διατήρηση της αναγκαίας ευελιξίας. Θα μπορούσε να δοθεί προτεραιότητα στον κοινωνικό διάλογο όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας, τη διά βίου μάθηση, την έναρξη και το τέλος της σταδιοδρομίας. Θα μπορούσαν να μειωθούν περαιτέρω οι επιβαρύνσεις της εργασίας, αποφεύγοντας παράλληλα την πρόκληση στρεβλώσεων στην αγορά εργασίας ανάλογα με τις κατηγορίες εργαζομένων. Το πρόβλημα των προσλήψεων παραμένει ανεπίλυτο, και μάλιστα οξύ για ορισμένα επαγγέλματα. Ένα άλλο πρόβλημα είναι η είσοδος στην αγορά εργασίας νέων χωρίς προσόντα, μαζί με την διατήρηση θυλάκων επιδεινωόμενης ανεργίας. Τέλος θα πρέπει να ληφθούν δυναμικά μέτρα για να εξασφαλισθεί η μεγαλύτερη συμμετοχή μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων στην οικονομική ζωή. Επίσης, παρά τα θετικά αποτελέσματα, η κατάρτιση συνεκτικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση εξακολουθεί να βρίσκεται στην ημερήσια διάταξη.

ΓΑΛΛΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	63,1	59,5	70 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	31,0	29,1	50 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	56,1	52,4	60 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,8	1,9	3 (βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	8,6	11,8	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	2,9	5,0	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	7,1	9,4	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	10,5	13,7	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η Ιρλανδία υπέστη έντονη επιβράδυνση της οικονομικής μεγέθυνσης κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2001. Ωστόσο, παρά την επιβράδυνση, η Ιρλανδία εξακολούθησε να σημειώνει εντυπωσιακά αποτελέσματα ως προς την απασχόληση, κυρίως χάρη στη διατήρηση των υψηλών επιδόσεων του περασμένου έτους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η συνολική απασχόληση (65.7%) να αυξηθεί κατά 2.9% και η ανεργία να μειωθεί μόνον στο 3.8% και η μακροχρόνια ανεργία στο 1.3%. Η αύξηση της απασχόλησης ευνόησε περισσότερο τις γυναίκες και τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους, ενώ η ανεργία είναι τώρα υψηλότερη στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες σε όλες τις κατηγορίες. Παρά τις βελτιώσεις σε ό,τι αφορά τις γυναίκες, υπάρχει ακόμα σημαντική ψαλίδα (18%) μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Σημειώνεται σταθερή πρόοδος για την επίτευξη των στόχων που καθορίστηκαν στη Λισσαβόνα. Η Ιρλανδία καθόρισε, για πρώτη φορά, ρητούς στόχους στον τομέα της μακροχρόνιας ανεργίας και της απασχόλησης των ευπαθών ομάδων και έκανε σωστές διασυνδέσεις με το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη. Η κοινωνική εταιρική σχέση στην Ιρλανδία αποτελεί ισχυρό παράγοντα της επιτυχίας όσον αφορά την απασχόληση και θα μπορούσε να ενισχυθεί περαιτέρω με την αύξηση της περιφερειακής και της τοπικής διάστασης. Οι πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες για τους μερικά απασχολούμενους και τα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες φροντίδας σε οικογένειες αναμένεται να συμβάλουν στη διατήρηση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ή στην ενθάρρυνσή τους να παραμείνουν σε αυτό και να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Το κύριο θέμα στο οποίο δίνεται έμφαση όσον αφορά την ποιότητα στην εργασία είναι οι αμοιβές και ο χρόνος εργασίας, αν και το ΕΣΔ αναφέρεται επίσης στις νέες εθνικές ρυθμίσεις εταιρικής σχέσης και στη νέα νομοθεσία που θα συμβάλει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Η επιτυχία της Ιρλανδίας στην αντιμετώπιση της ανεργίας σημαίνει ότι τα άτομα που παραμένουν άνεργα είναι τα πλέον μειονεκτούντα στην κοινωνία. Μια νέα διαδικασία «ισχυρής υποστήριξης» και η ενσωμάτωση των προγραμμάτων για τα άτομα με ειδικές ανάγκες θα παράσχει μεγαλύτερη υποστήριξη στα πλέον ευπαθή άτομα. Η συνολική εκτίμηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας αποτελεί σε αυτό το προχωρημένο στάδιο μέρος της εθνικής συμφωνίας εταιρικής σχέσης. Η συνεχιζόμενη φορολογική μεταρρύθμιση και η αύξηση των εθνικών ελάχιστων αποδοχών παρέχει κίνητρα στους άνεργους και στους χαμηλόμισθους για να επανενταχθούν ή να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό. Δεν παρατηρείται αισθητή βελτίωση όσον αφορά τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων ή τον επαγγελματικό διαχωρισμό. Καλή πρόοδος έχει σημειωθεί στην παροχή κέντρων παιδικής φροντίδας, αλλά εξακολουθεί να υπάρχει σοβαρό πρόβλημα όσον αφορά το κόστος της.

Η καθυστέρηση στην οριστικοποίηση του γενικού πλαισίου στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση είναι αποθαρρυντική, δεδομένης της προηγούμενης εστίασης σε αυτό το θέμα, αν και καταβάλλονται σημαντικές προσπάθειες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων στις στοιχειώδεις γνώσεις ανάγνωσης, γραφής και αριθμητικής που αφορούν ένα στα τέσσερα άτομα. Παρομοίως, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση στερείται δυναμικής, ιδιαίτερα δεδομένων

ορισμένων τάσεων που δείχνουν ότι οι αλλαγές όσον αφορά την κατανομή της απασχόλησης κατά επαγγέλματα θα ευνοήσει τα άτομα με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο.

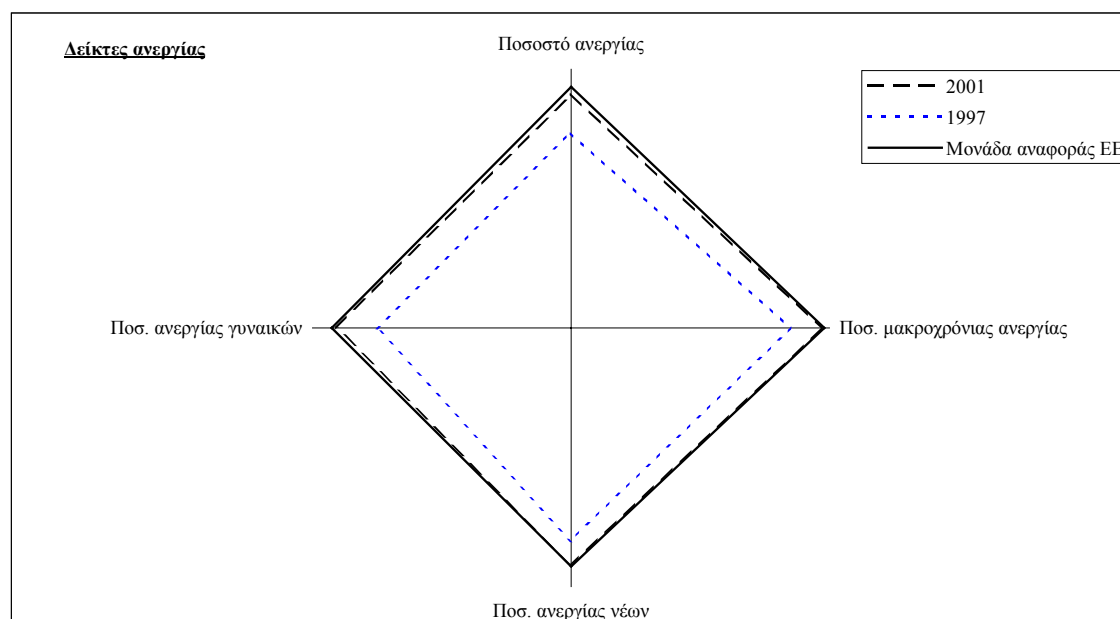
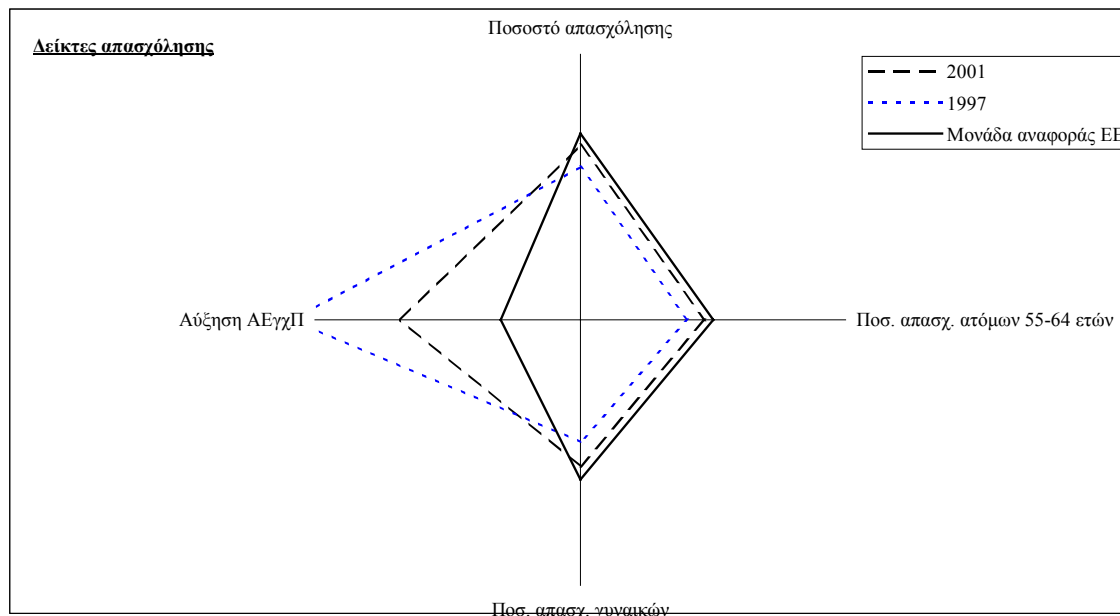
Η καθυστέρηση στην οριστικοποίηση της Εθνικής Χωροταξικής Στρατηγικής δεν επιτρέπει την διεξαγωγή ολοκληρωμένης αξιολόγησης. Αν και αναγνωρίζεται ότι οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση των περιφερειακών ανισορροπιών, είναι απογοητευτικό το γεγονός ότι η επιβράδυνση της οικονομικής μεγέθυνσης και η επακόλουθη αύξηση της ανεργίας είχε τις περισσότερες επιπτώσεις στην περιφέρεια Border, Midlands and Western, την πιο φτωχή από τις δύο περιφέρειες της Ιρλανδίας.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Οι τρέχουσες εξελίξεις αποδείχθηκαν επιτυχημένες όσον αφορά την αύξηση της παροχής εργασίας, αλλά φαίνεται ότι είναι σημαντικό να εξασφαλισθεί ότι τα προγράμματα είναι σωστά στοχοθετημένα στα περισσότερα μειονεκτούντα άτομα, με έμφαση στη μελλοντική απασχολησιμότητα. Για την αντιμετώπιση του χαμηλού επιπέδου εκπαίδευσης και προσόντων του εργατικού δυναμικού, φαίνεται ότι είναι αναγκαίο η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι να επιταχύνουν την κατάρτιση και την υλοποίηση της πολυαναμενόμενης στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση και επίσης να ενισχύσουν τις προσπάθειες για την προώθηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ιδιαίτερα των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Για να αντιμετωπιστούν οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων απαιτείται μια πιο ενεργητική πολιτική, μετρήσιμη ανά το χρόνο. Για την παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ιδιαίτερα για την αντιμετώπιση του προβλήματος της παροχής προσιτής από οικονομική άποψη φροντίδας, απαιτείται περαιτέρω δράση, διότι το πρόβλημα αυτό αποτελεί βασικό εμπόδιο για τις εργαζόμενες μητέρες. Τέλος, αναμένεται ότι η επικείμενη εθνική χωροταξική στρατηγική θα περιλαμβάνει πολιτικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος των περιφερειακών ανισορροπιών.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	65,7	57,5	70 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	46,8	40,3	50 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	55,0	45,9	60 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	6,8	10,8	3 (βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	3,8	9,9	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	1,3	6,1	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	3,3	7,1	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	3,7	9,9	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΙΤΑΛΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Ως συνέπεια της γενικής παγκόσμιας επιβράδυνσης της οικονομίας, το 2001, η πραγματική αύξηση του ΑΕγχΠ ήταν κατά 1% χαμηλότερη από ό,τι το 2000. Η αύξηση της απασχόλησης (1.6%) επηρεάστηκε μόνον οριακά, λόγω της αύξηση των μόνιμων θέσεων εργασίας και του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων αυξήθηκε μόνον κατά 0.3%. Η επίδοση αυτή είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού ανεργίας στο 9.5%. Παρά τη βελτίωση που σημειώνεται στην απασχόληση από το 1997, η μεγάλη απόσταση που χωρίζει την Ιταλία από τους εταίρους στην ΕΕ παρέμεινε σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητη. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης ανέρχεται στο 54.8%, 41.1% για τις γυναίκες και 28% για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας· τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών, των νέων και των μακροχρόνια ανέργων παραμένουν υψηλά. Η κύρια πρόκληση είναι ο γεωγραφικός διαχωρισμός: το ποσοστό ανεργίας στο Νότο υπερβαίνει το 19% σε σύγκριση με 5% περίπου στο Κέντρο και στο Βορρά.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Το ΕΣΔ παρουσιάζει προτάσεις μεγάλης εμβέλειας που αναμένεται να μεταρρυθμίσουν την αγορά εργασίας, ενώ μικρότερη προσοχή δίνεται στις ενέργειες που έχουν ήδη τεθεί σε εφαρμογή. Καθώς το έγγραφο, στο μεγαλύτερο μέρος του, ασχολείται με προτάσεις μεγάλης εμβέλειας που δεν εκθέτονται ακόμα λεπτομερώς, η σωστή αξιολόγηση θα είναι δυνατή μόνον μετά την υλοποίησή τους με συγκεκριμένες ενέργειες. Για πρώτη φορά οι Περιφέρειες συνεισέφεραν και επέδειξαν το ΕΚΤ ως το κύριο χρηματοδοτικό εργαλείο για περιφερειακές ενεργητικές πολιτικές. Η πολιτική ατζέντα περιγράφεται ικανοποιητικά και βασίζεται στη νομοθεσία για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (επέκταση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αυξημένη ευελιξία, έμφαση στις τεχνολογίες της πληροφορίας και στις γλώσσες, αύξηση και διευκόλυνση των περιόδων μαθητείας κ.τ.λ.) και ευελιξία της αγοράς εργασίας. Αυτός ο συνδυασμός πολιτικών, που επικεντρώνεται στην απασχολησιμότητα και στην προσαρμοστικότητα, αναμένεται να επηρεάσει την ισότητα των ευκαιριών με τη διευκόλυνση της χρήσης της μερικής απασχόλησης και να αυξήσει την ποιότητα στην εργασία με τη μείωση της αδήλωτης εργασίας και τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ προστατευόμενης και ευέλικτης εργασίας, ενώ δεν αναλύονται η ασφάλεια στην εργασία και άλλες πτυχές που αφορούν την ποιότητα. Ο άξονας «επιχειρηματικό πνεύμα» δεν παρουσιάζει σημαντικές καινοτομίες. Γενικά, οι ενέργειες που προτείνονται στο ΕΣΔ δεν φαίνεται να επαρκούν για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που έχουν επισημανθεί στο Νότο, αν και η συμφωνία «Patto per l'Italia (σύμφωνο για την Ιταλία)», η οποία καταρτίστηκε μετά το ΕΣΔ, καλύπτει εν μέρει το κενό αυτό, ιδιαίτερα στο κεφάλαιο που αφορά τις επενδύσεις στο Νότο. Απομένει να δούμε εάν θα εφαρμοστούν όλα τα μέτρα που εξαγγέλλονται στο σύμφωνο αυτό, δεδομένων των δημοσιονομικών περιορισμών που αντιμετωπίζει η χώρα την περίοδο αυτή. Κύριος στόχος της κυβέρνησης είναι να αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησης, σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισσαβώνας. Συνεπώς, το ΕΣΔ παρουσιάζει ποσοτικούς στόχους για την απασχόληση των γυναικών (46%) και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (40%) για το 2005. Παρουσιάζει επίσης ένα νέο πλαίσιο για τις σχέσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, που αποσκοπεί στη μετάβαση από τις παραδοσιακές μακροπρόθεσμες τριμερείς συμφωνίες για την εισοδηματική πολιτική σε ειδικές συμφωνίες. Ο κοινωνικός διάλογος διευκόλυνε τη μεταφορά ορισμένων οδηγιών. Η

πρόταση της κυβέρνησης για αναθεώρηση του άρθρου 18 του καταστατικού των εργαζομένων κατέληξε σε τριμερή συμφωνία με την πλειονότητα των συνδικάτων και των εργοδοτών για τις εργασιακές πολιτικές. Το ΕΣΔ περιέχει αναφορά στο ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη και τονίζει τη συμβολή του EQUAL και το ρόλο των Περιφερειών και των δήμων, επίσης μέσω του ΕΚΤ.

Ανταπόκριση στις συστάσεις του Συμβουλίου για το 2001: Το ΕΣΔ παρουσιάζει ευρέος φάσματος προτάσεις που αναμένεται να αυξήσουν τα ποσοστά απασχόλησης ιδιαίτερα των γυναικών και των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων, αλλά ο συνδυασμός πολιτικών φαίνεται μη ισορροπημένος και εξακολουθούν να υπάρχουν αμφιβολίες σχετικά με το αν οι μεταρρυθμίσεις βελτιώσουν την αγορά εργασίας στο Νότο, χωρίς συμπληρωματικές ενέργειες από την πλευρά της ζήτησης, αν και τέτοιες ενέργειες παρουσιάζονται στο «Patto per l'Italia». Η κυβέρνηση παρουσίασε τους στόχους για την απασχόληση των γυναικών και των μεγαλύτερης ηλικίας ατόμων για το 2005. Ο τελευταίος αυτός στόχος είναι, τουλάχιστον, φιλόδοξος: για την επίτευξή του η κυβέρνηση βασίζεται επίσης στη νέα πρόταση για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, της οποίας το χρονοδιάγραμμα δεν είναι σίγουρο. Λαμβάνονται μέτρα για την καταπολέμηση της παραοικονομίας, αλλά δεν περιγράφονται λεπτομερώς και, δεδομένων των αποτελεσμάτων του «νόμου των 100 ημερών», η συμβολή τους είναι αμφισβητούμενη και θα οδηγήσουν σε νέες διαπραγματεύσεις μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων.

Η στρατηγική επικεντρώνεται στην αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας (ευέλικτες συμβάσεις - μερικής και προσωρινής απασχόλησης - και χαλάρωση ορισμένων κανόνων που αφορούν τις μεμονωμένες απολύσεις). Οι τρόποι για το συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας δεν παρουσιάζονται λεπτομερώς και ο συνδυασμός πολιτικών θα μπορούσε να οδηγήσει στην περιθωριοποίηση των «μειονεκτουσών» ομάδων και γενικά του Νότου, δεδομένης επίσης της εξάρτησης από εκπτώσεις φόρου που δεν φαίνεται να ευνοούν τους ανέργους της περιοχής. Η κυβέρνηση πρότεινε μια μεταρρύθμιση του συστήματος παροχών με σκοπό τη διασφάλιση ευρύτερης κάλυψης και την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών ως προς τη μεταχείριση: εάν το «Patto per l'Italia» εφαρμοστεί, ο προϋπολογισμός του 2003 θα πρέπει να χρηματοδοτήσει την αύξηση του ποσού και την παράταση της χρονικής διάρκειας των επιδομάτων ανεργίας. Όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σύστημα, η κυβέρνηση παρουσίασε πρόταση για την παράταση του ενεργού βίου των εργαζομένων. Στο «Patto per l'Italia» η κυβέρνηση επίσης δεσμεύεται να προβεί το 2003 σε φορολογικές εκπτώσεις ύψους 5,500 εκ. ευρώ για τους χαμηλόμισθους.

Παρά τις βελτιώσεις όσον αφορά τη δημιουργία κέντρων απασχόλησης που κυρίως χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, οι στόχοι του 2002 θα επιτευχθούν πιθανώς στο Κέντρο και στο Βορρά, αλλά μάλλον όχι στο Νότο. Ο νέος νόμος για το σύστημα εξεύρεσης εργασίας αποσκοπεί στη διαγραφή από το μητρώο των εργαζομένων όσων δεν δέχονται μια λογική προσφορά εργασίας/κατάρτισης και ο «Legge delega» προβλέπει μεγαλύτερο ανταγωνισμό μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων υπηρεσιών και έναν νέο ρόλο για τα πρακτορεία εξεύρεσης προσωρινής εργασίας. Ωστόσο, δεν αναλύονται οι αμφίδρομες σχέσεις μεταξύ των προηγούμενων και των σημερινών μεταρρυθμίσεων. Δεν υπάρχει ακόμα ένα σύστημα πληροφόρησης σχετικά με το εργατικό δυναμικό και δεν μπορούν να δοθούν δείκτες ενεργειών και αποτελεσμάτων. Το ΕΣΔ δεν παρουσιάζει νέες πολιτικές για την ανεργία, καθώς βασίζεται

έμμεσα στις σχεδιαζόμενες μεταρρυθμίσεις, χωρίς ωστόσο να προσδιορίζει με ποιο τρόπο αυτές θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα επίμονα επίπεδα ανεργίας των νέων και των μακροχρόνια ανέργων στο Νότο.

Η μεγαλύτερη χρήση της μερικής απασχόλησης αναμένεται να αυξήσει το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Για την αύξηση των κέντρων παιδικής φροντίδας, έχει υποβληθεί ένα εθνικό σχέδιο για τους παιδικούς σταθμούς, αν και το ΕΣΔ δεν δίνει πολλές πληροφορίες σχετικά με αυτό το σημείο, και έχουν προβλεφθεί κονδύλια για τη χρηματοδότηση των κέντρων παιδικής φροντίδας για τις μονογονεϊκές οικογένειες. Ωστόσο, δεν έχουν καθοριστεί στόχοι και τα προτεινόμενα μέτρα είναι πιθανό να έχουν μόνον περιορισμένο αντίκτυπο.

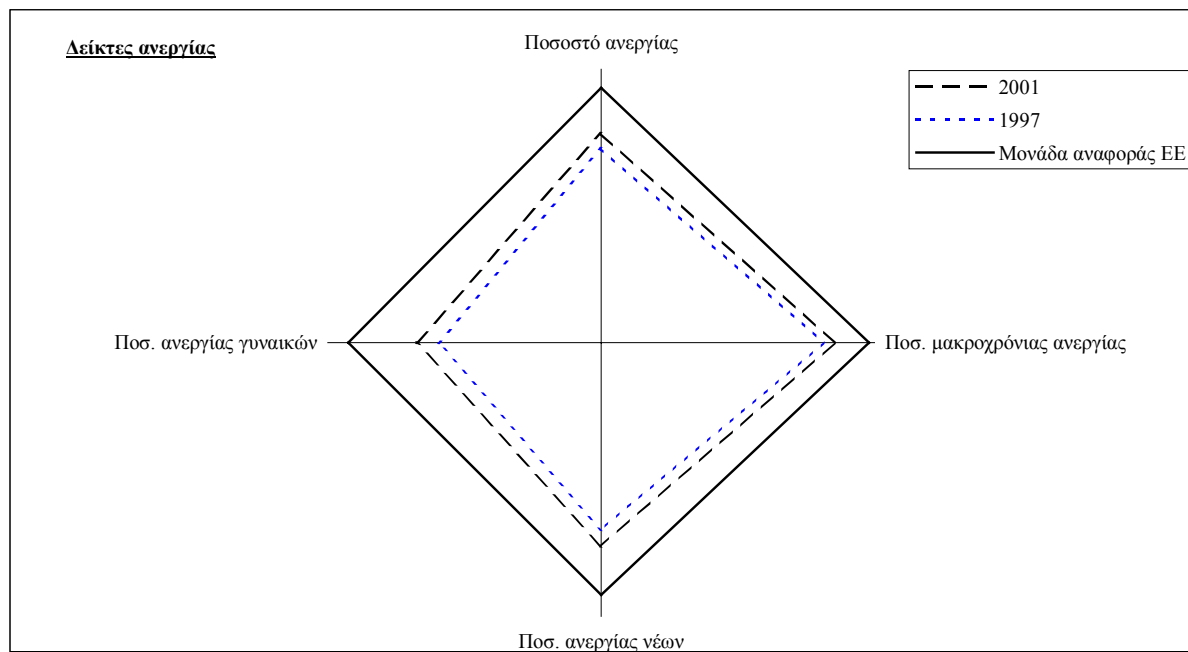
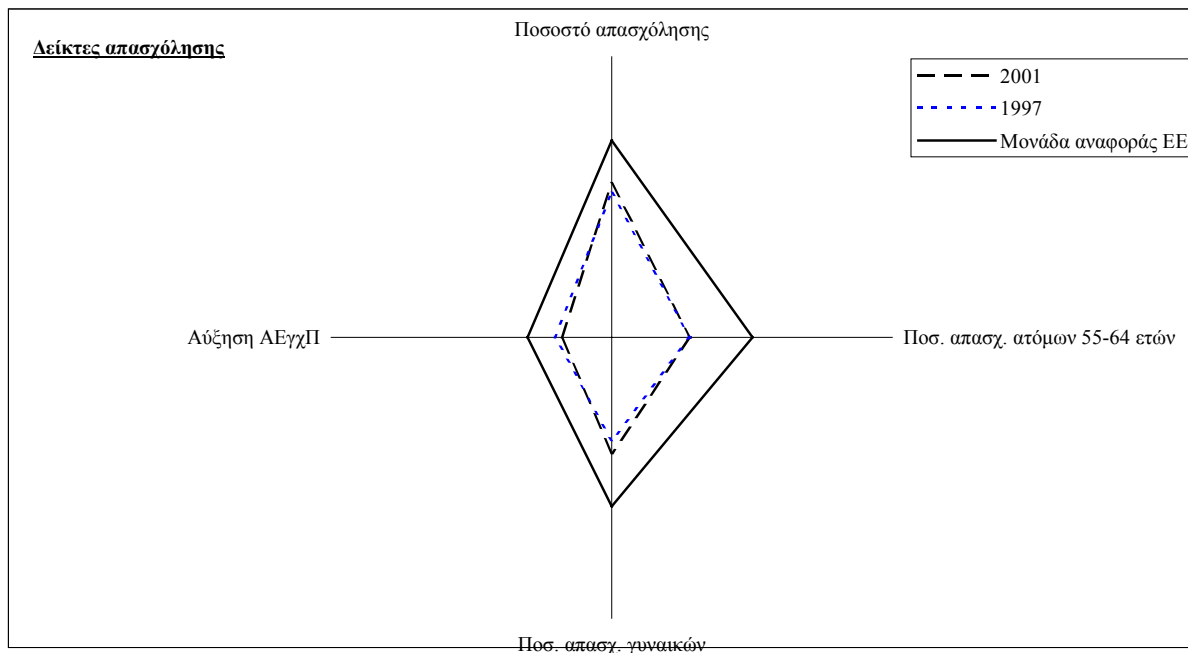
Το ΕΣΔ δίνει μεγαλύτερη προσοχή στις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση. Υλοποιήθηκαν εν μέρει, με την υποστήριξη του ΕΚΤ, περιφερειακές και εθνικές μεταρρυθμίσεις της εκπαίδευσης και των πανεπιστημίων, οι οποίες δείχνουν μια εξέλιξη προς ένα πιο ευέλικτο και ανοιχτό σύστημα μάθησης. Εντούτοις, η παροχή κατάρτισης από τους κοινωνικούς εταίρους δεν σημείωσε ιδιαίτερη βελτίωση. Ο νόμος «Tremonti bis» προβλέπει κονδύλια για την κατάρτιση, αλλά οι κοινωνικοί εταίροι συνήθως δεν συμμετέχουν στην προσφορά ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και τα Ταμεία για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση δεν έχουν ακόμα τεθεί σε λειτουργία.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Για την αύξηση των ακόμα χαμηλών ποσοστών απασχόλησης, η Ιταλία θα μπορούσε να αξιοποιήσει καλύτερα την προσφορά εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων και των γυναικών και να αντιμετωπίσει τις περιφερειακές ανισότητες και την αδήλωτη εργασία. Ειδικότερα, η θετική τάση όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών θα μπορούσε να επιταχυνθεί με την ενίσχυση της παροχής υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, φαίνεται ότι απαιτούνται περαιτέρω δυναμικά μέτρα (συμπεριλαμβανομένων προγραμμάτων κατάρτισης) για την αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης. Μετά την εφαρμογή των μέτρων που έχουν προταθεί για την ευελιξία, φαίνεται ότι απαιτείται να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή για τις πτυχές της ασφάλειας και της ποιότητας ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος της περιθωριοποίησης των μακροχρόνια ανέργων και των γυναικών, ιδιαίτερα στο Νότο. Κύρια θέματα παραμένουν η μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας, ιδιαίτερα για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους και ο ρόλος των ΔΥΑ σε περιφερειακό επίπεδο στην παροχή ενεργητικών και προληπτικών μέτρων, καθώς και το σύστημα συλλογής βασικών δεδομένων. Η Ιταλία χρειάζεται ακόμα να υλοποιήσει πλήρως μια στρατηγική για τη διά βίου μάθηση, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο, ιδιαίτερα όσον αφορά την προσφορά συνεχιζόμενης κατάρτισης από τους κοινωνικούς εταίρους.

ΙΤΑΛΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	54,8	51,2	70 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	28,0	27,9	50 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	41,1	36,4	60 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,8	2,0	3 (βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	9,4	11,6	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	5,9	7,5	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	10,2	12,6	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	12,9	16,1	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Λόγω της επιβράδυνσης της οικονομίας η οικονομική μεγέθυνση ήταν κατώτερη από αυτή του 2000 (3,5% έναντι 7,5%) αλλά ανώτερη από το μέσο όρο της ΕΕ (1,6%), προκαλώντας περαιτέρω αύξηση της συνολικής απασχόλησης κατά 5,6%. Οι παραμεθόριοι εργαζόμενοι κατέλαβαν μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης που δημιουργήθηκαν (65%) και συνεπώς το εθνικό ποσοστό απασχόλησης σημείωσε μόνον ελαφρά πρόοδο (0,2%), χωρίς να μπορέσει να φθάσει το μέσο όρο της ΕΕ (62,9% έναντι 63,9%). Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξάνεται σταθερά (1,4 μονάδα ετησίως κατά μέσο όρο από το 1997). Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55, που ήδη είναι χαμηλό, σημείωσε μείωση (24,4%). Το ποσοστό ανεργίας (2,0%) παραμένει το πιο χαμηλό στην ΕΕ, αλλά αυξήθηκε προς τα τέλη του έτους.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η διαδικασία του Λουξεμβούργου, ως πλαίσιο αναφοράς της πολιτικής για την απασχόληση, οδήγησε σε μία διυπουργική προσέγγιση και στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Το γενικό ποσοστό απασχόλησης αυξάνεται χάρη στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και βρίσκεται σε καλό δρόμο για την επίτευξη του στόχου της Στοκχόλμης για το 2005. Παρά τις αυξημένες προσπάθειες, το ποσοστό της εισόδου στη μακροχρόνια ανεργία έχει αυξηθεί, κυρίως για τους νέους (αλλά η αύξηση του αριθμού των καταρτιζόμενων ατόμων, που παραμένουν στους καταλόγους των εγγεγραμμένων ανέργων, φαίνεται να είναι μία από τις αιτίες της αύξησης). Όσον αφορά τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους, τα μέτρα που ελήφθησαν αποδείχθηκαν ανεπαρκή για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και δεν είναι σίγουρο ότι τα μέτρα που περιέχονται στο ΕΣΔ για την απασχόληση επαρκούν για να αποτρέψουν την πρόωρη συνταξιοδότηση. Όσον αφορά τη διά βίου μάθηση, η επιτυχία της μεταρρύθμισης που έχει σχεδιαστεί θα είναι, μεταξύ άλλων, συνάρτηση της συναίνεσης που πρέπει να επιτευχθεί μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερόμενων εταίρων. Εντοπίστηκαν ορισμένες σχέσεις με το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη, κυρίως στον τομέα της πρόληψης και της ενεργοποίησης. Ο κοινοτικός στόχος για αύξηση της ποιότητας στην εργασία κατέχει σημαντική θέση στο ΕΣΔ για την απασχόληση. Η υλοποίηση του στόχου αυτού εμπίπτει, κατά κύριο λόγο, στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων.

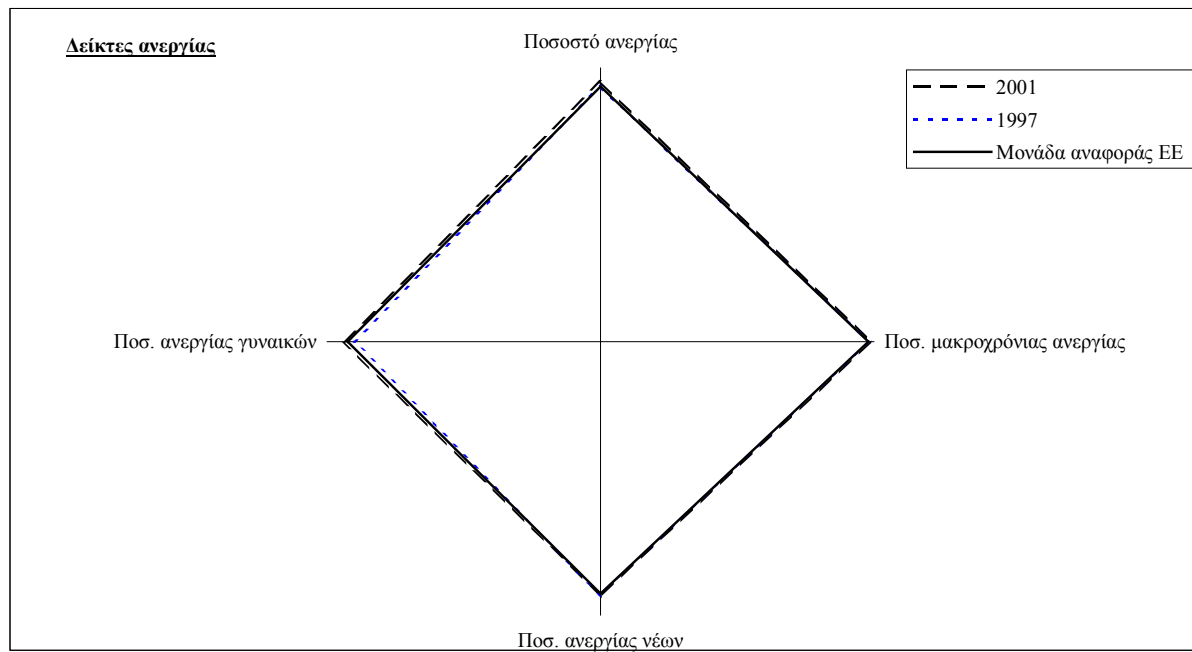
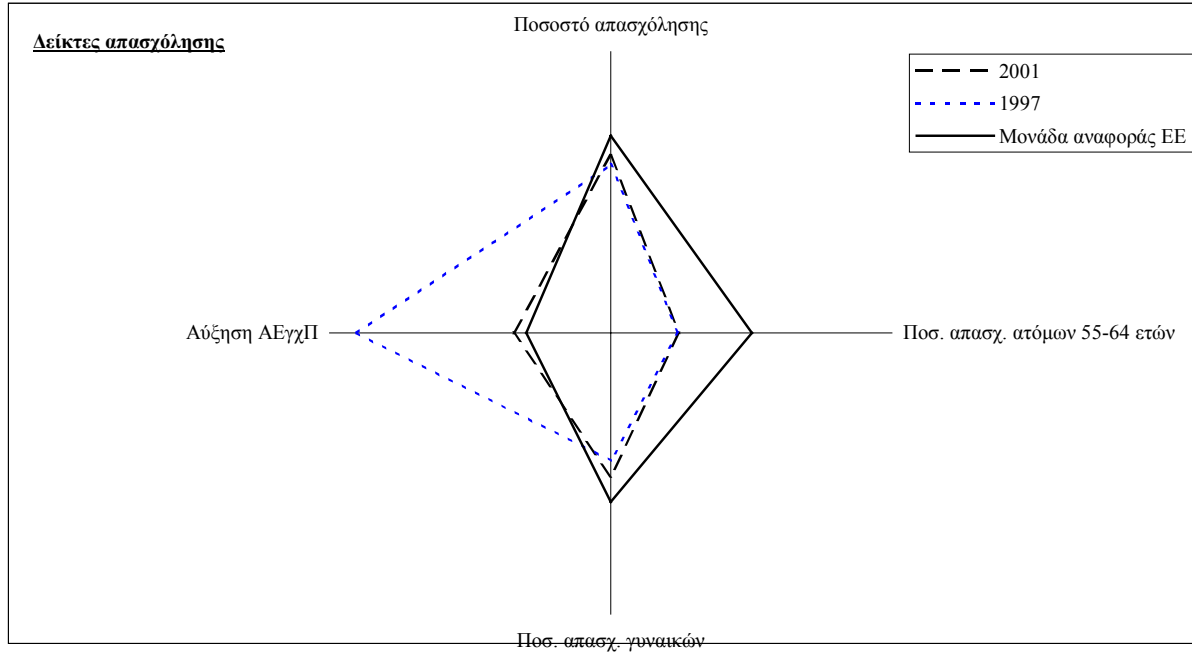
Ανταπόκριση στις συστάσεις: Για τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένους, υπάρχουν κίνητρα που ευνοούν το συνδυασμό απασχόλησης-συνταξιοδότησης ή την επιστροφή στον ενεργό βίο για τα άτομα που είναι ανίκανα προς εργασία ή την ανατίμηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε περίπτωση παράτασης του ενεργού βίου. Τον Ιούνιο του 2002 ψηφίστηκαν δύο νομοσχέδια που έχουν στόχο να ευνοήσουν την παράταση του ενεργού βίου και την επανένταξη των ατόμων που είναι ανίκανα προς εργασία. Έχει προβλεφθεί να διεξαχθούν αξιολογήσεις το 2002, πριν από τη λήψη οποιουδήποτε νέου μέτρου. Η πρόσβαση των γυναικών διευκολύνθηκε από μέτρα υποστήριξης και ενσωμάτωσης, από τα κέντρα φροντίδας για τα παιδιά και από τη γονική άδεια, αλλά τα μέτρα αυτά παραμένουν αποσπασματικά. Καταβλήθηκαν προσπάθειες για να προωθηθεί το θέμα εκπαίδευση/κατάρτιση γύρω από τους τρεις άξονες που καθορίζονται στις συστάσεις: αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου-πλασίου για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (αύξηση κατά 50% το 2001 των αιτήσεων για έγκριση και κρατική συγχρηματοδότηση)· καταπολέμηση της εγκατάλειψης του σχολείου με διάφορα μέτρα που αφορούν την υποστήριξη των μαθητών, τα προγράμματα και την πιστοποίηση των σπουδών· αναθεώρηση του συστήματος μαθητείας και κατάρτισης με την καθιέρωση μιας γενικής προσέγγισης όσον αφορά το σύστημα της διά βίου μάθησης, την έγκριση και την πιστοποίηση των γνώσεων, την επέκταση της βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και την επαγγελματική επανένταξη. Η έλλειψη ποσοτικών δεδομένων δεν επιτρέπει ωστόσο την καταμέτρηση των αποτελεσμάτων των βασικών αποφάσεων που έχουν ληφθεί ή προβλέπεται να ληφθούν.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Θα πρέπει να αυξηθεί αισθητά το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων. Υπάρχει ο κίνδυνος να χαλαρώσει, σε μία λιγότερο δυναμική αγορά εργασίας, η πρόοδος που είχε επιτευχθεί όσον αφορά την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Η είσοδος στην αγορά εργασίας νέων χωρίς επαγγελματικά προσόντα αποτελεί ένα άλλο πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί. Για τις πτυχές αυτές (νέοι, γυναίκες και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας), καθώς και για άλλες, όπως η ποιότητα της εργασίας ή οι διαφορές στους αμοιβές μεταξύ των φύλων, πρέπει να καθιερωθούν κατάλληλοι δείκτες για να εξακριβωθεί ο αντίκτυπος των μέτρων και των μεταρρυθμίσεων που αποφασίστηκαν μετά το πρώτο ΕΣΔ για την απασχόληση.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	62,9	59,9	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	24,4	23,9	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	50,9	45,3	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	3,5	9,0	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	2,0	2,7	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	0,5	0,9	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	2,7	2,9	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	2,4	3,9	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Ο αντίκτυπος της γενικής επιβράδυνσης της οικονομίας το 2001 αντικατοπτρίζεται στην αργή οικονομική μεγέθυνση των Κάτω Χωρών (1,1%) και, για πρώτη φορά μετά από χρόνια, στην αύξηση της ανεργίας κατά το πρώτο τρίμηνο του 2002. Το 2001 η παραγωγικότητα της εργασίας ήταν αρνητική (-0,9%). Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης, 74.1% συνολικά και 65.2% για τις γυναίκες, εξακολουθεί να είναι πολύ ανώτερο από τους στόχους της Λισσαβώνας. Από το 1997, το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων βελτιώθηκε σημαντικά: από 31.8%, πολύ κατώτερο από το μέσο όρο της ΕΕ, ανήλθε στο 39.6% το 2001, ελαφρώς ανώτερο από αυτόν. Η στενή αγορά εργασίας και οι σημαντικές προσπάθειες της πολιτικής οδήγησαν σε σημαντική μείωση του ποσοστού ανεργίας των εθνοτικών μειονοτήτων. Ωστόσο, εξακολουθεί να είναι τρεις φορές υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας των αυτοχθόνων Ολλανδών.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Παρά την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, καθώς και τις συνεχιζόμενες ελλείψεις που αυτή αντιμετωπίζει, σημαντικό ποσοστό του ενεργού πληθυσμού (άτομα με χαμηλό επίπεδο προσόντων, άτομα με μερική αναπηρία, μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και εθνοτικές μειονότητες) εξακολουθεί να εξαρτάται από τις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης, ιδιαίτερα τα συστήματα που αφορούν την ανικανότητα προς εργασία. Σύμφωνα με εθνικές εκτιμήσεις, κατά προσέγγιση μόνον το ένα τέταρτο των ανενεργών ατόμων θα είχε μια ρεαλιστική πιθανότητα βραχυπρόθεσμης επανένταξης στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι πολιτικές για τη διά βίου μάθηση δεν γεφυρώνουν ακόμα επαρκώς το χάσμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας. Ο στόχος της Λισσαβώνας για τη μείωση στο ήμισυ του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο έως το 2010 δεν είναι ακόμα πιθανό να επιτευχθεί. Η άτονη επίδοση των Κάτω Χωρών όσον αφορά την ολοκληρωμένη προσέγγιση για τους ενήλικες (66% μη συμμόρφωση και 23% εισοδοί στη μακροχρόνια ανεργία) είναι ανησυχητική. Η πολιτική για την παράταση του ενεργού βίου δίνει έμφαση στα περιοριστικά μέτρα, αποθαρρύνοντας τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους να αποχωρούν από την αγορά εργασίας. Το 2002, διατίθενται περίπου 5.800 εκατ. ευρώ υπέρ της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας, αύξηση 37% σε σχέση με το ποσό του 1997. Το ΕΚΤ χρηματοδοτεί κυρίως σχέδια που συμβάλλουν στη συμμόρφωση με τις πρώτες κατευθυντήριες γραμμές της ΕΣΑ. Η δράση της κυβέρνησης για τη μείωση της διοικητικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων ήταν ανεπαρκής τα τελευταία χρόνια. Η διαφορά των αμοιβών μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να είναι από τις μεγαλύτερες στην ΕΕ. Οι πολιτικές για την ποιότητα, που εξετάζονται σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, είναι σε γενικές γραμμές καλά αναπτυγμένες. Δίνεται έμφαση στην εξισορρόπηση της νομοθεσίας, στην αυτορύθμιση, στα φορολογικά πλεονεκτήματα και σε άλλα κίνητρα που αποσκοπούν στον καλύτερο συνδυασμό της εργασίας και της φροντίδας. Έχει σημειωθεί πρόοδος όσον αφορά τη μείωση των λιστών αναμονής για τα κέντρα παιδικής φροντίδας και αναμένεται μια διαρθρωτική λύση από την θέσπιση μιας ιδιωτικής αγοράς στον τομέα της παιδικής φροντίδας το 2004. Την περίοδο αυτή καταρτίζονται προσεγγίσεις που βασίζονται στον κύκλο ζωής. Οι πολιτικές για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη των Κάτω Χωρών είναι συνεκτικές αν και η αντιμετώπιση της παγίδας της φτώχειας εξακολουθεί να χρήζει προσοχής.

Ανταπόκριση στις συστάσεις του 2001: Αν και η πρόσφατη συμφωνία για τη μεταρρύθμιση του συστήματος που αφορά την ανικανότητα προς εργασία είναι ικανοποιητική, αποτελεί μια μάλλον μονόπλευρη προσέγγιση καθώς αντιμετωπίζει μόνον την εισροή. Η εισροή στο σύστημα και η εκροή από αυτό εξαρτάται επίσης από την πρακτική εφαρμογή των κριτηρίων όσον αφορά τις ιατρικές εξετάσεις, καθώς και από την εφαρμογή σχεδίων επανένταξης. Τα αριθμητικά στοιχεία που αφορούν τη συμμετοχή των δικαιούχων επιδομάτων αναπηρίας σε προγράμματα επανένταξης αφήνουν σοβαρές αμφιβολίες σχετικά με την επάρκεια και την αποδοτικότητά

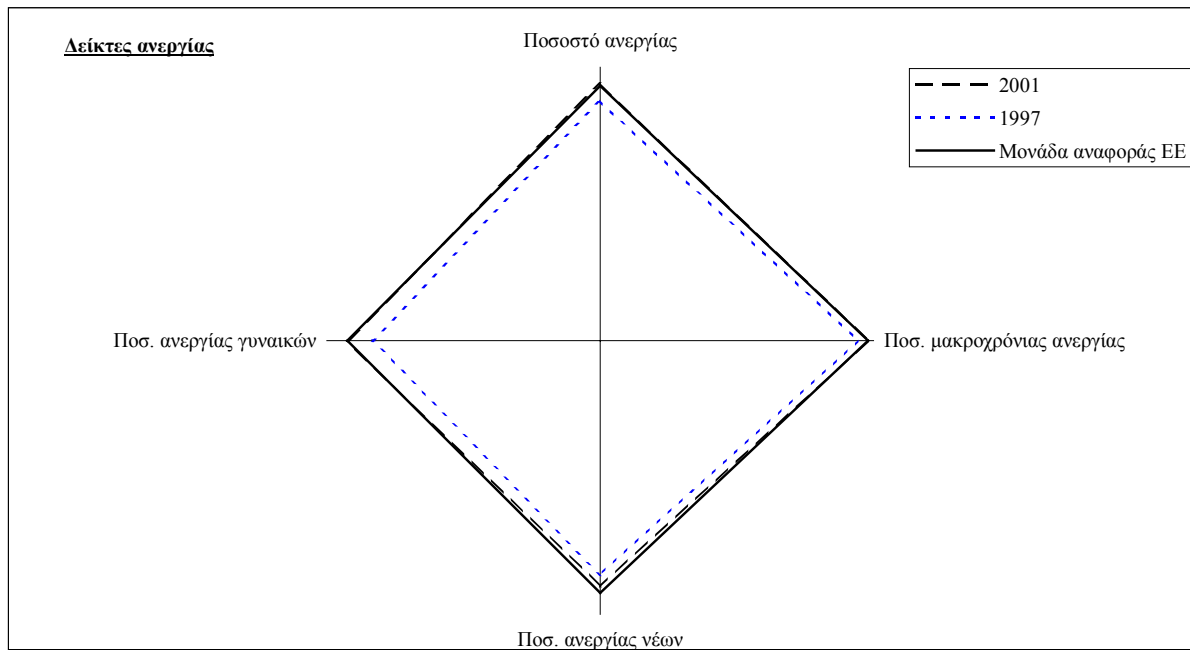
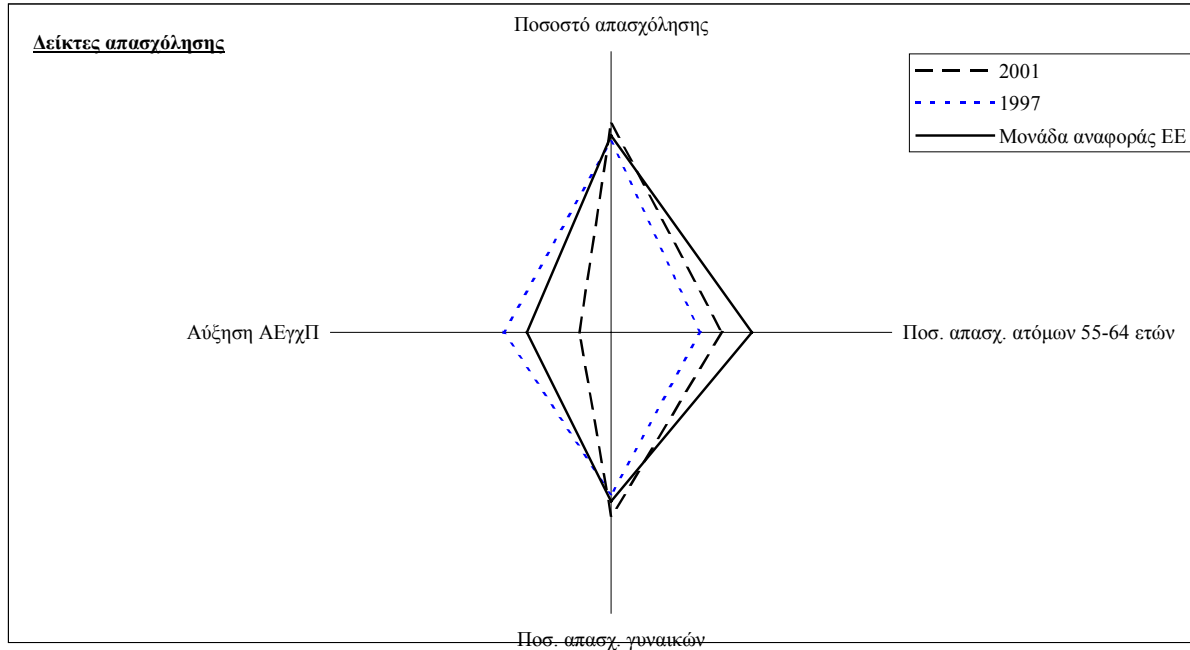
τους. Επιπλέον, πιο επισταμένη προσοχή πρέπει να δοθεί στην υπερεκπροσώπηση των γυναικών, των νέων και των εθνοτικών μειονοτήτων στο εν λόγω σύστημα. Έχουν καταβληθεί σημαντικές προσπάθειες για την αντιμετώπιση της παγίδας της φτώχειας, αλλά ο πιθανός αντίκτυπος τους διαφέρει σημαντικά από το ένα είδος νοικοκυριού στο άλλο. Η έλλειψη διαφάνειας και τα (πιθανά) αντικίνητρα, που οφείλονται στη σώρευση εισοδηματικής υποστήριξης που έχει καθιερωθεί στα διάφορα κυβερνητικά επίπεδα, εξακολουθούν να παρεμποδίζουν τις προσπάθειες να καταστεί η εργασία πραγματική πηγή εισοδήματος για όλα τα νοικοκυριά.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Είναι αναγκαίο να ενισχυθεί ουσιαστικά η συμμετοχή των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας, ανάλογα με τις εναπομείνουσες ικανότητές τους προς εργασία, γεγονός που θα συνέβαλε στην αντιμετώπιση των στενώσεων της αγοράς εργασίας. Η υλοποίηση της μεταρρύθμισης του συστήματος που αφορά την ανικανότητα προς εργασία πρέπει να παρακολουθείται με προσοχή. Επιπλέον, θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί το θέμα της σημαντικής ανεκμετάλλευτης προσφοράς εργασίας, με την πλήρη εφαρμογή της προληπτικής (ολοκληρωμένης) προσέγγισης στους ενήλικες και με την εξάλειψη των παγίδων φτώχειας που εξακολουθούν να υφίστανται. Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων παραμένουν πολύ μεγάλες. Όσον αφορά την εκπαίδευση και την κατάρτιση, θα μπορούσε να ενισχυθεί η διασύνδεση στις πολιτικές για τη διά βίου μάθηση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ απαιτείται δράση για την πρόληψη της εγκατάλειψης του σχολείου, με ιδιαίτερη προσοχή στις εθνοτικές μειονότητες.

ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ	
Ποσοστό απασχόλησης	74,1	68,0	70	(στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	39,6	31,8	50	(στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	65,2	57,4	60	(στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,1	3,8	3	(βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ	
Ποσοστό ανεργίας	2,4	4,9	2,7	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	0,8	2,3	0,8	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	4,1	5,8	3,1	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	3,0	6,6	3,0	(μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΑΥΣΤΡΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η οικονομική μεγέθυνση επιβραδύνθηκε στο 1% το 2001, με αποτέλεσμα η απασχόληση να αυξηθεί μόλις κατά 0.2%. Κατά συνέπεια, το ποσοστό απασχόλησης παρέμεινε αμετάβλητο στο 68.4%. Σημειώθηκε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών που ανήλθε σε λίγο περισσότερο από το 60% αλλά μείωση του ποσοστού των ανδρών στο 76.7%. Το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων μειώθηκε ακόμα στο 28.6% και παραμένει ένα από τα χαμηλότερα στην ΕΕ. Το ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε περαιτέρω από το 3.7% το 2000 στο 3.6% το 2001, αλλά άρχισε να αυξάνεται από τα μέσα του 2001. Το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας εξακολούθησε να μειώνεται, αλλά το ποσοστό της ανεργίας των νέων αυξήθηκε από 2.9% το 2000 στο 3.2% το 2001.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η χαμηλή οικονομική μεγέθυνση το 2002 αναμένεται να επηρεάσει αρνητικά την αγορά εργασίας, με αναμενόμενη μείωση της συνολικής απασχόλησης κατά 0.4%. Η Αυστρία ενδέχεται να μην επιτύχει τον εθνικό στόχο της για την ανεργία για το 2002, δηλ., το 3.5%, και επίσης τον εθνικό στόχο της για την απασχόληση, μεταξύ άλλων, εξαιτίας των δυσχερών οικονομικών συνθηκών. Τα ποσοστά απασχόλησης προσεγγίζουν ήδη τους στόχους της Λισσαβώνας και δεν έχουν ληφθεί πρόσθετα μέτρα. Η ποιότητα στην εργασία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις ευκαιρίες για διασφάλιση περισσότερων και καλύτερων προσόντων. Αν και δεν υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική, υπάρχει μεγάλος αριθμός μεμονωμένων πρωτοβουλιών. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία του ΕΣΔ έχει εξασθενήσει, αλλά, ύστερα από μακρές διαπραγματεύσεις, συνήφθη συλλογική σύμβαση για τα άτομα που ασκούν προσωρινή εργασία μέσω πρακτορείων. Ο συνδυασμός των πολιτικών δεν μεταβλήθηκε το 2001. Μολονότι στο πλαίσιο του άξονα «απασχολησιμότητα» δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, οι πολιτικές αυτές μειώθηκαν όσον αφορά τους νέους. Στο πλαίσιο του άξονα «επιχειρηματικό πνεύμα» πραγματοποιήθηκαν αρκετές επιτυχημένες πρωτοβουλίες, κυρίως τα τοπικά σύμφωνα για την απασχόληση, που φαίνεται ότι αποτελούν το κλειδί για την απελευθέρωση του περιφερειακού δυναμικού ανάπτυξης. Σημειώθηκε πρόοδος όσον αφορά τις πολιτικές στο πλαίσιο του άξονα «προσαρμοστικότητα», όπως οι συλλογικές συμβάσεις για τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας. Η δράση στο πλαίσιο του άξονα «ίσες ευκαιρίες» παραμένει περιορισμένη σε ορισμένα καινοτομικά σχέδια. Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων δεν περιορίστηκαν. Το ΕΣΔ παρουσιάζει ευρύ φάσμα ατομικών πολιτικών, αλλά είναι δύσκολο να εντοπιστεί μια γενική στρατηγική προσέγγιση. Δεν έχει γίνει διασύνδεση με το σχέδιο δράσης για τον κοινωνική ένταξη.

Ανταπόκριση στις συστάσεις:

Το 2001 ενισχύθηκαν οι ενέργειες ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας και τα μέτρα για τη μείωση της ψαλίδας των δεξιοτήτων και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Απαιτείται περαιτέρω επέκταση της μεταρρύθμισης της φορολογίας και του συστήματος παροχών για να αυξηθεί η συμμετοχή των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων, των ατόμων με χαμηλό επίπεδο προσόντων και των εθνοτικών μειονοτήτων. Το πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων δεν εμφανίζει δείγματα βελτίωσης. Τα τρέχοντα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδότησης μερικού χρόνου για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, δεν φαίνεται ότι είναι πιθανό να αποφέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο των ίσων ευκαιριών και της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, λίγα μέτρα έχουν εφαρμοστεί εκτός από την καθιέρωση του επιδόματος παιδικής φροντίδας. Το ΕΣΔ δεν εξετάζει περαιτέρω ενέργειες που απαιτούνται για την επέκταση των κέντρων παιδικής φροντίδας. Στην πράξη το νέα επίδομα παιδικής φροντίδας ενδέχεται να μειώσει τα κίνητρα

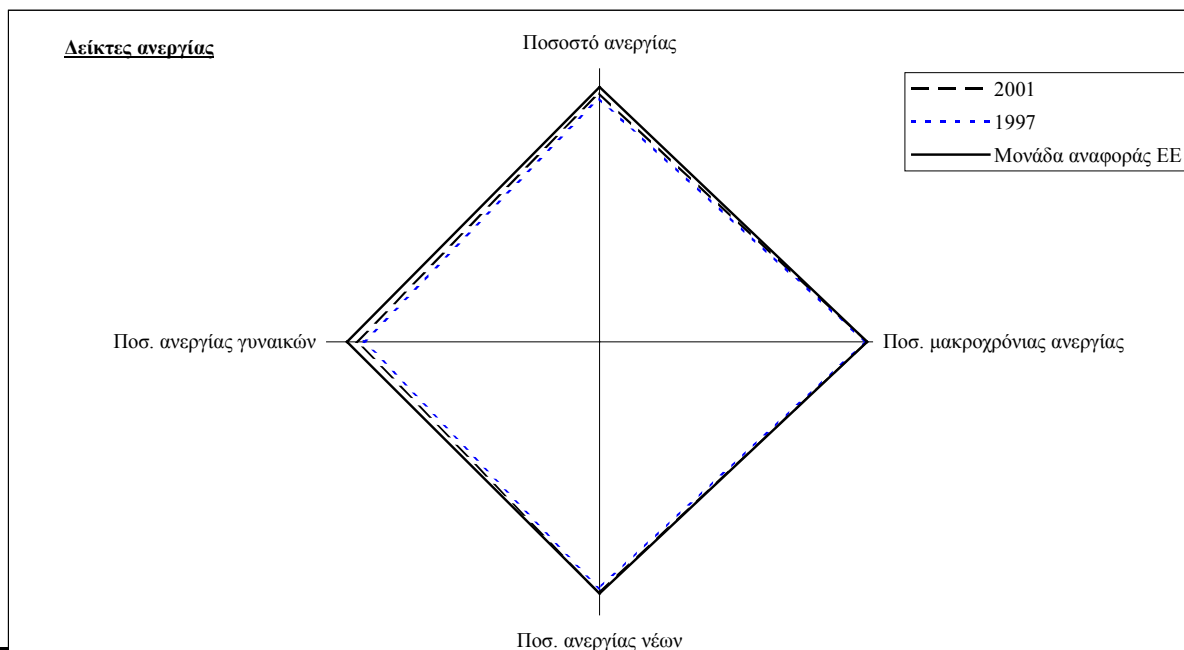
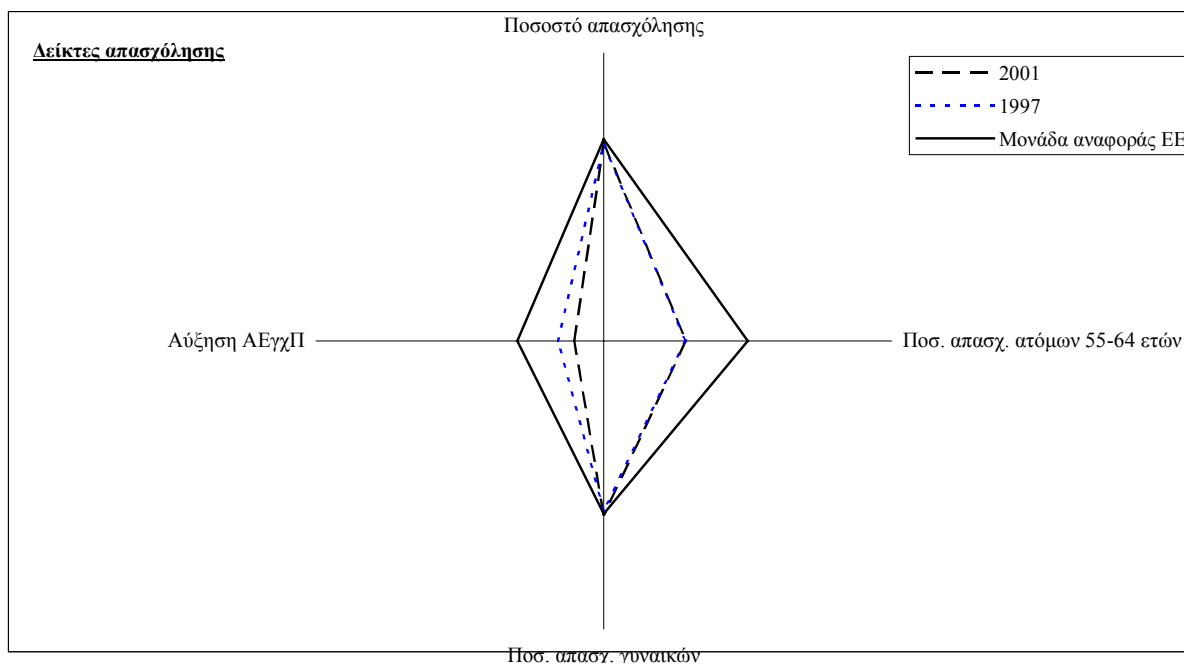
των γυναικών για εργασία. Είναι πολύ νωρίς για να εκτιμηθεί εάν η πολιτική αυτή αφήνει επαρκές οικονομικό περιθώριο για συμπληρωματικά μέτρα. Οι μεγάλες διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων δεν μειώθηκαν. Έγιναν οι πρώτες ενέργειες για την υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης και συνεκτικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, αλλά δεν υπάρχουν οι απαιτούμενοι δείκτες και ποσοτικοί στόχοι για τους οικονομικούς πόρους και τη συμμετοχή.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Η κάλυψη των ελλείψεων της αγοράς εργασίας, η προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης των φύλων και ο καθορισμός εθνικών μεσοπρόθεσμων στόχων για την απασχόληση αποτελούν σημαντικά θέματα της πολιτικής. Μια μεσοπρόθεσμη στρατηγική φαίνεται ότι απαιτείται για να αυξηθεί ουσιαστικά το ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και το ποσοστό συμμετοχής των εργαζόμενων με χαμηλό επίπεδο προσόντων. Το θέμα της ποιότητας στην εργασία θα μπορούσε να εξεταστεί πιο συνολικά και να υποστηριχθεί από τους κατάλληλους δείκτες. Μεγαλύτερη έμφαση θα μπορούσε να δοθεί στην ανάπτυξη και την υλοποίηση συνεκτικής και ολοκληρωμένης στρατηγικής και στον καθορισμό ποσοτικών και ποιοτικών στόχων για τη διά βίου μάθηση, ιδιαίτερα στην εκπαίδευση των ενηλίκων και στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Φαίνεται ότι απαιτείται πιο διαρθρωμένη προσέγγιση για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων και την επέκταση των κέντρων παιδικής φροντίδας σύμφωνα με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου στη Βαρκελώνη.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	68,4	67,8	70 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	28,6	28,5	50 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	60,1	58,6	60 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,0	1,6	3 (βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	3,6	4,4	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	0,9	1,2	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	3,2	3,9	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	4,3	5,4	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Αν και το 2001 οι γενικοί οικονομικοί δείκτες επιδεινώθηκαν, το ποσοστό απασχόλησης εξακολούθησε να αυξάνεται. Αυτή η αύξηση μοιράστηκε και στα δύο φύλα, αλλά ήταν ιδιαίτερα σημαντική στις γυναίκες. Το 2001 αυξήθηκαν τα ποσοστά απασχόλησης για όλες τις ηλικιακές ομάδες, με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα των 55--64 ετών (-0,7 ποσοστιαίες μονάδες). Το συνολικό ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να είναι ένα από τα χαμηλότερα στην ΕΕ, αλλά το 2001 το ποσοστό ανεργίας των νέων αυξήθηκε κατά 0,4 ποσοστιαίες μονάδες και για τα δύο φύλα, σε αντίθεση με την τάση που παρατηρούνταν από το 1997. Ένας συνεχής θετικός δείκτης είναι η μείωση του ποσοστού της μακροχρόνιας ανεργίας και για τα δύο φύλα. Ωστόσο, για την ηλικιακή ομάδα των 55--64 ετών, η μακροχρόνια ανεργία ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας αυξήθηκε μεταξύ του 1997 και του 2001 και τώρα υπερβαίνει το 63%. Το επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας εξακολουθεί να είναι το χαμηλότερο στην ΕΕ και παρέμεινε στάσιμο το 2001, προκαλώντας έτσι περαιτέρω διεύρυνση της απόκλισης από το μέσο όρο της ΕΕ και θέτοντας σε κίνδυνο την προοπτική της σύγκλισης.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Η πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων που καθορίστηκαν στις συνόδους κορυφής στη Λισσαβώνα και στη Στοκχόλμη ήταν πολύ θετική. Μόνον ο στόχος για συνολική απασχόληση ίση με 70% το 2010 δεν έχει ακόμα επιτευχθεί (παρέμεινε στο 68.9% το 2001, αλλά είναι υψηλότερη από το στόχο του 67% για το 2005). Στόχος της κυβέρνησης είναι να αυξήσει την ποιότητα των θέσεων εργασίας ενθαρρύνοντας τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, βελτιώνοντας την εξειδικευμένη απασχόληση και καταπολεμώντας διάφορες μορφές παράνομης εργασίας. Η διάγνωση του ΕΣΔ εντόπισε ένα σύνολο διαρθρωτικών αδυναμιών του πορτογαλικού συστήματος απασχόλησης. Για την αντιμετώπιση των αδυναμιών αυτών, οι πολιτικές επικεντρώθηκαν σε τρεις στρατηγικές προτεραιότητες: (i) τη βιωσιμότητα των επιπέδων απασχολησιμότητας μέσω της εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, (ii) την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας των κοινωνικά αποκλεισμένων ή όσων κινδυνεύουν με αποκλεισμό, μέσω του εθνικού σχεδίου δράσης για την κοινωνική ένταξη, (iii) τα θέματα που αφορούν την ποιότητα της απασχόλησης, κυρίως μέσω της βελτίωσης των επιπέδων της εκπαίδευσης και των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και των εργασιακών συνθηκών και των εργασιακών σχέσεων. Περίπου το 66% της χρηματοδότησης για ενέργειες στο πλαίσιο του ΕΣΔ για το 2002 θα προέλθει από το ΕΚΤ και το ΕΤΠΑ.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Το 2001 καθορίστηκε μια ολοκληρωμένη στρατηγική. Τα αποτελέσματα της στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση μπορούν να αναμένονται μόνον μακροπρόθεσμα. Κατά την τελευταία δεκαετία, σημειώθηκε πρόοδος ιδιαίτερα στο επίπεδο των νέων σχολικής ηλικίας. Ωστόσο, το εργατικό δυναμικό της Πορτογαλίας εξακολουθεί να παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες όσον αφορά τα προσόντα. Η διαδικασία κατάρτισης και πιστοποίησης των ικανοτήτων στις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) πρέπει να εξεταστεί προσεκτικά για να καλυφθούν οι καθυστερήσεις όσον αφορά την εφαρμογή. Για την εφαρμογή προσέγγισης βασιζόμενης στην εταιρική σχέση και στην υποστήριξη των δεσμεύσεων των κοινωνικών εταίρων, υπογράφηκαν το 2001 τρεις τριμερείς συμφωνίες. Οι συμφωνίες αυτές αναμένεται να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην προσπάθεια υπέρβασης των διαρθρωτικών αδυναμιών της Πορτογαλίας. Οι κοινωνικοί εταίροι ενσωμάτωσαν

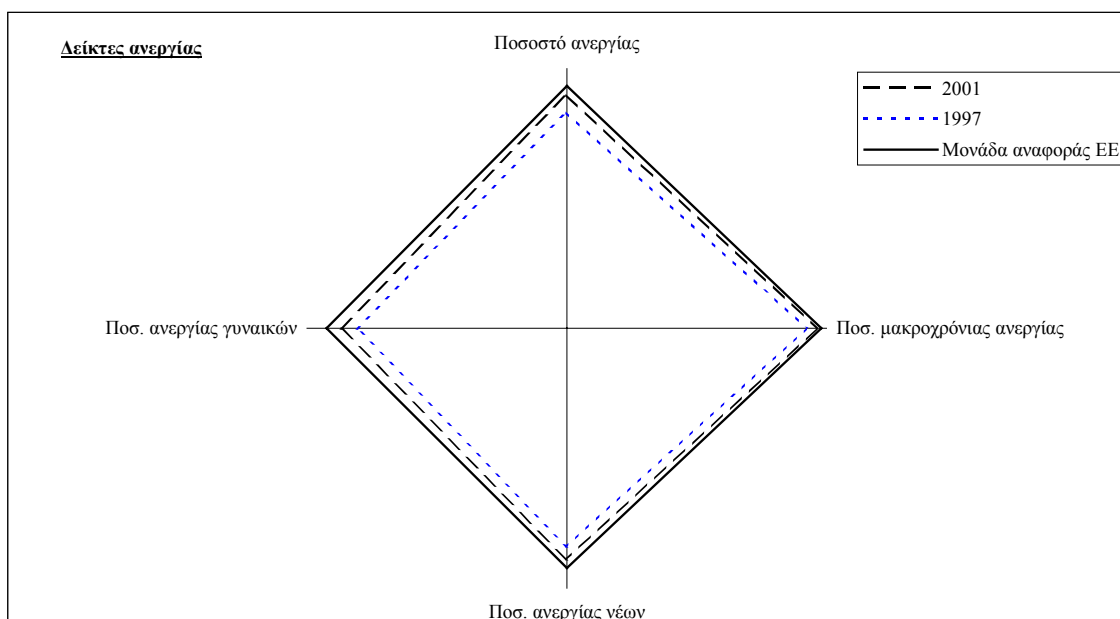
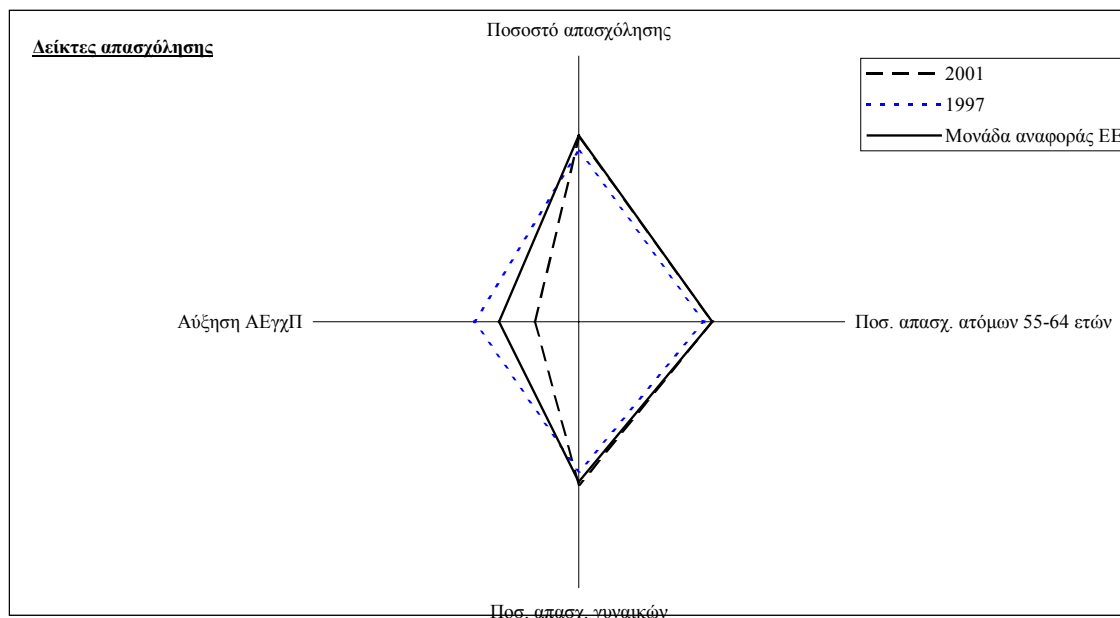
σταδιακά ορισμένα από τα θέματα της ΕΣΑ στις συλλογικές διαπραγματεύσεις τους. Ωστόσο, οι υπό εξέλιξη συζητήσεις για την υπογραφή συμφωνίας στους τομείς της μισθολογικής πολιτικής και της παραγωγικότητας, καθώς και η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να συνεχιστούν με σταθερούς ρυθμούς. Πρόκειται για στρατηγικούς τομείς που θα συνέβαλαν στη διασφάλιση καλύτερης ποιότητας της απασχόλησης, σε μεγαλύτερη ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα, σε περισσότερη ασφάλεια της απασχόλησης και σε καλύτερη προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων. Παρά τη σημαντική πρόοδο όσον αφορά τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία της απασχόλησης, υπάρχει ακόμα μεγάλη εξάρτηση από τον κεντρικό ρόλο της κυβέρνησης. Για να συνεχιστούν οι προσπάθειες που αποβλέπουν στο συνδυασμό του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου, η κυβέρνηση έδωσε προτεραιότητα στη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών υποστήριξης των οικογενειών και κέντρων παιδικής φροντίδας. Στις προσπάθειες αυτές περιλαμβάνεται η επέκταση του δικτύου των κέντρων βρεφονηπιακής φροντίδας και η σταδιακή καθολική πρόσβαση στην προσχολική εκπαίδευση. Για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων σε τομεακό επίπεδο η κυβέρνηση επικεντρώθηκε σε ενέργειες κατάρτισης για την αλλαγή των παραδοσιακών συμπεριφορών της κοινωνίας. Ωστόσο, οι ενέργειες αυτές που αποσκοπούν να αλλάξουν τις πολιτιστικές αντιλήψεις θα έχουν μόνον πολύ μακροπρόθεσμα αποτελέσματα. Ο δείκτης του τομεακού διαχωρισμού των φύλων στην Πορτογαλία εξακολουθεί να είναι υψηλότερος από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αν και οι γενικές διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων στην Πορτογαλία συγκαταλέγονται μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ (5,9% το 1998), σύμφωνα με το ΕΣΔ του 2002 οι μέσες ακαθάριστες αποδοχές των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα είναι μόλις λίγο κατώτερες από το 77% των αποδοχών των ανδρών.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Η επιτυχημένη υλοποίηση της στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση που εγκρίθηκε το 2001 είναι καθοριστική για την αντιμετώπιση των χαμηλών εκπαιδευτικών επιπέδων, του υψηλού ποσοστού πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και των αδυναμιών που συνδέονται με τα προσόντα του εργατικού δυναμικού. Οι συμφωνίες που υπογράφηκαν μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων απαιτούν τη σθεναρή δέσμευση όλων των υπογεγραμμένων μερών να θέσουν σε εφαρμογή και να παρακολουθούν τα λειτουργικά μέτρα της εν λόγω στρατηγικής. Φαίνεται ότι θα χρειαστούν συνεχείς προσπάθειες όσον αφορά το συνδυασμό του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου, τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων στον ιδιωτικό τομέα και τον τομεακό διαχωρισμό. Για να μειωθούν οι ανισότητες μεταξύ των περιφερειών ως προς την απασχόληση οι ΔΥΑ πρέπει να συνεχίσουν τις προσπάθειές τους για την εξεύρεση επαρκών λύσεων. Υπάρχει ακόμα μεγάλη ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας στην εργασία. Ο συνδυασμός της ανάγκης αυτής, σε περίοδο οικονομικής επιβράδυνσης, με το στόχο της κυβέρνησης να διατηρήσει την αύξηση της απασχόλησης και τη χαμηλή ανεργία, αναδιαρθρώνοντας παράλληλα την οικονομία και τη δημόσια διοίκηση, θα αποτελέσει μεγάλη πρόκληση.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	68,9	64,0	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	50,3	47,3	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	61,1	56,1	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,7	3,9	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	4,1	6,8	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	1,5	3,2	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	4,5	6,4	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,AT,IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	5,1	7,6	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,IE)

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η γενική επιβράδυνση της οικονομίας το 2001 είχε μεγάλο αντίκτυπο στη φινλανδική οικονομία. Η αύξηση του ΑΕγχΠ μειώθηκε στο 0,7% από 5,6% το 2000. Εντούτοις, η απασχόληση εξακολούθησε να σημειώνει ελαφρά αύξηση φθάνοντας στο 68,1%- 70,9% για τους άνδρες και 65,4% για τις γυναίκες. Το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 55-64 ανήλθε στο 45,7%. Ανάλογα, η ανεργία μειώθηκε στο 9,1%, αλλά παρέμεινε πάνω από το μέσο όρο της ΕΕ. Η αγορά εργασίας εξακολούθησε να χαρακτηρίζεται από υψηλή διαρθρωτική ανεργία, καθώς και από προβλήματα όσον αφορά τις προσλήψεις και μεγάλες περιφερειακές διακυμάνσεις.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης. Τα ΕΣΔ της Φινλανδίας κινήθηκαν σε μια πιο στρατηγική κατεύθυνση και προς ένα μακροπρόθεσμο σχεδιασμό στο πλαίσιο της κυβερνητικής οικονομικής πολιτικής από το 1998. Στόχος είναι η αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης στο 70%, του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών στο 68% και του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55--64 ετών στο 55% έως το 2010. Λόγω της λιγότερο ευνοϊκής οικονομικής κατάστασης, η Φινλανδία επέδειξε ρεαλισμό και εγκατέλειψε τον προηγούμενο στόχο της για αύξηση της απασχόλησης στο 70% έως το 2005. Η Φινλανδία υπερέβη τον ενδιάμεσο στόχο για τη συνολική απασχόληση και το στόχο της Λισσαβώνας για τις γυναίκες. Όλοι οι άξονες εκπροσωπούνται ικανοποιητικά, αλλά έμφαση δίνεται στον πρώτο άξονα. Ο τέταρτος άξονας έλαβε πιο ισότιμη θέση με την πάροδο των χρόνων, αν και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου παρέμεινε περιορισμένη. Η Φινλανδία είναι ένα από τα κράτη μέλη που είναι πιο εκτεθειμένα στα αποτελέσματα της γήρανσης του πληθυσμού. Συνεπώς, δίνεται περαιτέρω έμφαση στην εξασφάλιση της διαθεσιμότητας εργατικού δυναμικού σε όλους τους άξονες ως προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της απασχόλησης. Η προαγωγή της απασχολησιμότητας των ευπαθών ομάδων αποτελεί μέρος της προσέγγισης, που συνιστά πρόκληση, διότι τα δύο τρίτα όλων των ανέργων θεωρούνται άτομα δύσκολα να τοποθετηθούν σε θέσεις εργασίας. Το ΕΣΔ είναι συναφές με το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη. Η ανάπτυξη της ποιότητας της εργασίας προωθείται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, κυρίως όσον αφορά τα προγράμματα για την ανάπτυξη του ενεργού βίου και τις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας, με το συνδυασμό των πτυχών της ευελιξίας και της ασφάλειας. Η Φινλανδία εξακολούθησε να έχει μια ολοκληρωμένη στρατηγική για τη διά βίου μάθηση, αν και χωρίς εθνικούς στόχους για επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό. Για να καταστούν οι περιφερειακές πολιτικές αποτελεσματικότερες, η Φινλανδία εισάγει νέα νομοθετικά και λειτουργικά μέσα, των οποίων τα αποτελέσματα πρέπει να παρακολουθούνται. Τα τελευταία χρόνια έχει τεθεί σε εφαρμογή ένα ευρύ φάσμα μέτρων για την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος, αλλά φαίνεται ότι ακόμα δεν λαμβάνεται εύκολα η απόφαση για την εκκίνηση νέων επιχειρήσεων. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διατύπωση της πολιτικής απασχόλησης έχει παγιωθεί και υπάρχει τάση για μεγαλύτερη συμμετοχή των σχετικών παραγόντων στη διαδικασία του ΕΣΔ σε όλα τα επίπεδα. Ωστόσο, πρέπει να παγιωθεί η περιφερειακή και η τοπική διάσταση της διαδικασίας. Στο ΕΣΔ παρουσιάζονται οι περισσότεροι από τους κοινούς δείκτες και ορισμένοι δείκτες ποιότητας. Υπάρχουν μόνον αποσπασματικά οικονομικά στοιχεία. Τα προγράμματα του ΕΚΤ συμβάλλουν στην υλοποίηση όλων των αξόνων.

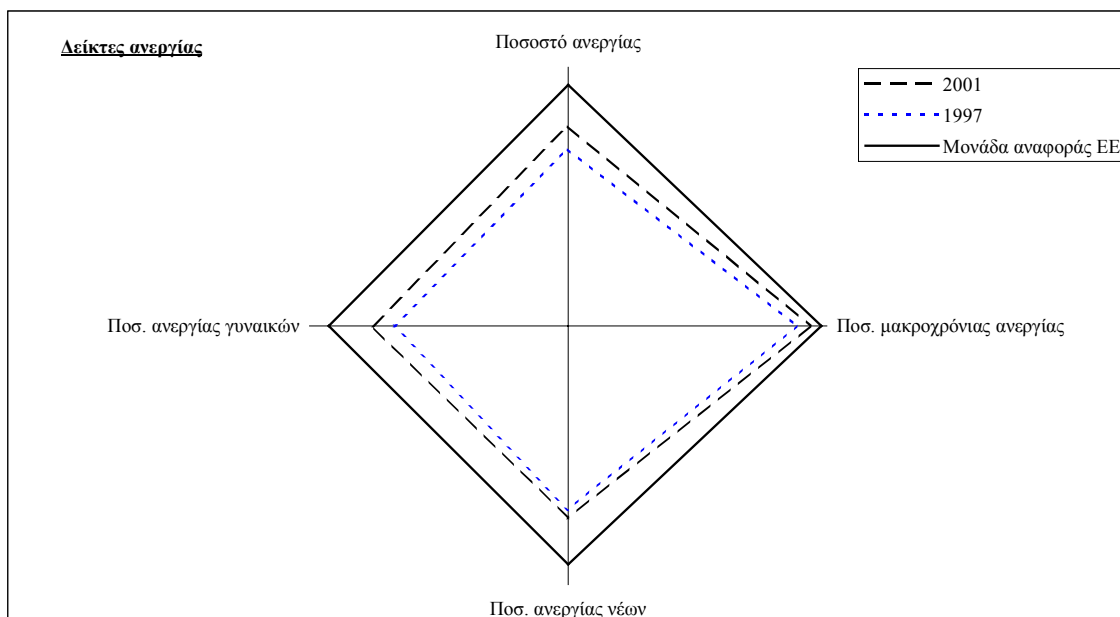
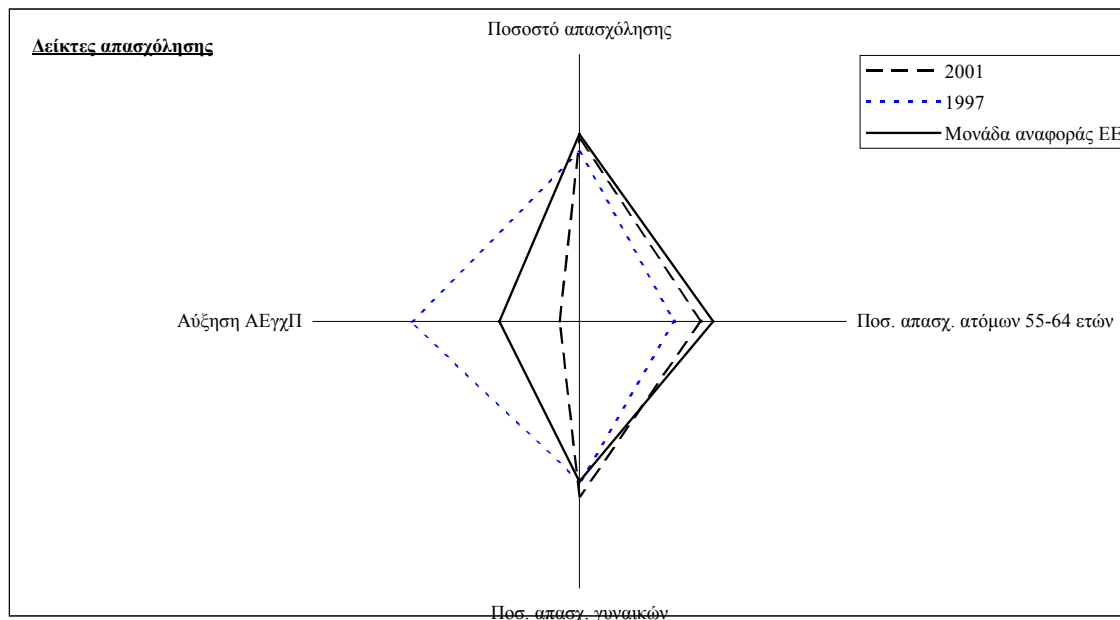
***Ανταπόκριση στις συστάσεις:** Όσον αφορά τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, η Φινλανδία υπερέβη τους σημερινούς κυβερνητικούς στόχους για φορολογικές μειώσεις και θα εξετάσει την ανάγκη για περαιτέρω αλλαγές στη φορολογία που θα εφαρμοστούν από την επόμενη κυβέρνηση. Τα προβλήματα του χαμηλόμισθου εργατικού δυναμικού εξακολουθούν να υφίστανται και απαιτούν περαιτέρω στοχοθέτηση των μέτρων. Όσον αφορά τα συστήματα παροχών, η εκτεταμένη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος συμφωνήθηκε με τριμερή συνεργασία του 2001. Στόχος είναι η αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης και η τόνωση των κινήτρων για παράταση της παραμονής στο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, η μεγάλη περίοδος (2007-2014) σταδιακής κατάργησης του υφιστάμενου συστήματος επιδομάτων ανεργίας ενδέχεται να καθυστερήσει την επίτευξη μεγαλύτερης πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης. Όσον αφορά τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών προγραμμάτων για την αγορά εργασίας, έχουν δρομολογηθεί αρκετά πειράματα και μέτρα για την εξεύρεση αποτελεσματικότερων πολιτικών απασχόλησης. Τα αποτελέσματα δεν είναι ακόμα ορατά. Όσον αφορά το διαχωρισμό των φύλων και τις διαφορές ως προς τις αμοιβές, δεν μπορούν να αναφερθούν έως τώρα θετικές τάσεις. Έχουν δρομολογηθεί διάφορες ενέργειες και έχουν εισαχθεί ορισμένες νέες πρωτοβουλίες. Απαιτείται μία πιο στρατηγική προσέγγιση για τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.*

***Κύρια θέματα για το μέλλον.** Χρειάζεται ακόμα να μειωθεί το υψηλό επίπεδο διαρθρωτικής ανεργίας και να αυξηθεί η προσφορά εργασίας, κυρίως των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων εν όψη της γήρανσης του πληθυσμού. Περαιτέρω προσοχή θα μπορούσε να δοθεί επίσης στο σχετικά μεγάλο αριθμό συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην αγορά εργασίας. Περαιτέρω δράση απαιτείται για να αντιμετωπιστούν οι μεγάλες περιφερειακές διαφορές, καθώς και η ανισορροπία και οι διαφορές μεταξύ των φύλων. Χρειάζεται να δοθεί περαιτέρω προσοχή στο φορολογικό σύστημα και στο σύστημα παροχών, ιδιαίτερα όσον αφορά τους χαμηλόμισθους.*

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	68,1	63,3	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	45,7	35,7	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	65,4	60,3	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	0,7	6,3	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	9,1	12,7	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	2,5	4,7	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	10,3	11,6	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	9,7	13,0	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

ΣΟΥΗΔΙΑ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η σουηδική οικονομία σημείωσε έντονη επιβράδυνση το 2001 και η πραγματική αύξηση του ΑΕγχΠ επιβραδύνθηκε στο 1,2% από 3,6% το 2000, καθώς επηρεάστηκε έντονα από την παγκόσμια επιβράδυνση της οικονομίας και ιδιαίτερα την ύφεση στον τομέα των ΤΠΕ. Η αύξηση της απασχόλησης ήταν δυναμική τα τελευταία χρόνια και ανερχόταν ακόμα στο 1,9% το 2001. Η αύξηση της απασχόλησης οδήγησε σε μείωση της ανεργίας στο 5,1% το περασμένο έτος. Ωστόσο, η επιβράδυνση της οικονομίας θα έχει ως συνέπεια το ποσοστό ανεργίας να αυξηθεί σε κάποιο βαθμό φέτος. Το ποσοστό ανεργίας αναμένεται να μειωθεί πάλι το επόμενο έτος όταν η οικονομία αποκτήσει δυναμική.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Για να δημιουργήσει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας η κυβέρνηση της Σουηδίας δίνει έμφαση στη σημασία ενός καλού συνδυασμού πολιτικών και στην δυνατότητα αλληλεπίδρασης διαφόρων τομέων πολιτικής. Οι τομείς πολιτικής που είναι σημαντικοί για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι η ύπαρξη ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας, ο καθορισμός εθνικών στόχων για το ποσοστό απασχόλησης, η βελτίωση των κινήτρων για την ανάληψη εργασίας, η πραγματοποίηση μεταρρυθμίσεων για να καταστεί δυνατή η παράταση του ενεργού βίου των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και η ανάληψη πρωτοβουλιών για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της διά βίου μάθησης. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναλάβει ενεργό ρόλο στην κατάρτιση του ΕΣΔ αυτού του έτους και η συμβολή τους είναι σαφής. Εντούτοις, η αξιολόγηση της ΕΣΑ δείχνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν αυξήσει την επιρροή τους στην πολιτική κατά τα τελευταία πενταετία. Αν και προβλέπονται μέτρα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τους μετανάστες, το ΕΣΔ δεν περιέχει αναφορές στο ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη. Επιπλέον, δίνεται μεγάλη προσοχή στην ανάγκη για αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, κυρίως με την παροχή κινήτρων στους νέους, στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, στις γυναίκες και στους μετανάστες για να αυξήσουν τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό. Δεδομένης της σημερινής κατάστασης που επικρατεί στη σουηδική αγορά εργασίας με την επείγουσα ανάγκη για εξεύρεση περισσότερου εργατικού δυναμικού, προτεραιότητα πρέπει να δοθεί στην ενθάρρυνση της αύξησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας των μεταναστών, των νέων και των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων. Η ταχεία αύξηση της μακροχρόνιας άδειας ασθένειας θα καταπολεμηθεί με το νέο πρόγραμμα έντεκα σημείων που αποτελείται από τρεις γενικές προτεραιότητες: μέτρα για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και για σαφέστερη αρμοδιότητα του εργοδότη, μέτρα για γρήγορη επιστροφή στην αγορά εργασίας μετά από περίοδο άδειας ασθένειας και, τέλος, έρευνα. Απομένει να εξακριβωθεί εάν αυτό επαρκεί.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Σχετικά με τη σύσταση για μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας υπάρχουν ορισμένες νέες πρωτοβουλίες, αν και η συνολική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας εξακολουθεί να είναι υψηλή. Ελήφθη ένα τρίτο μέτρο στο πλαίσιο της υπό εξέλιξη διαδικασίας της φορολογικής μεταρρύθμισης που άρχισε πριν από δύο χρόνια. Θα μειώσει την οριακή φορολογία των ατόμων με χαμηλές και μεσαίες αμοιβές κατά περίπου 1,5 ποσοστιαίες μονάδες. Επιπλέον, όσον αφορά το φορολογικό σύστημα και το σύστημα παροχών, η συμμετοχή στην ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας δεν θα δημιουργεί δικαίωμα σε νέα περίοδο επιδομάτων ανεργίας και τα επιδόματα θα χορηγούνται για μέγιστη περίοδο 600 ημερών. Η ανταπόκριση στη σύσταση όσον αφορά το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο είναι καλή. Η σουηδική κυβέρνηση έχει επίγνωση του

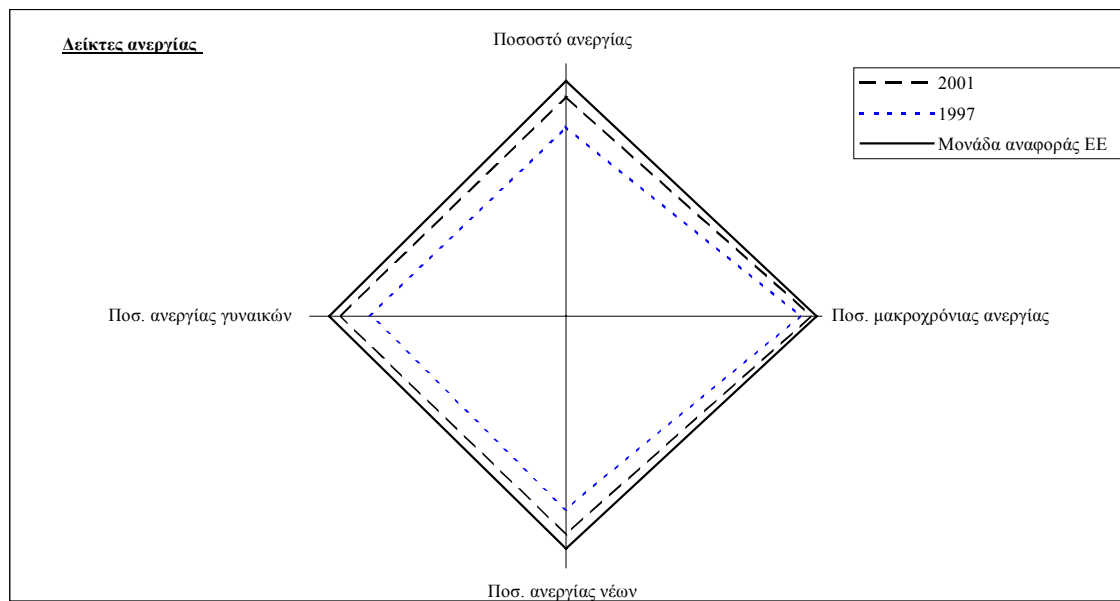
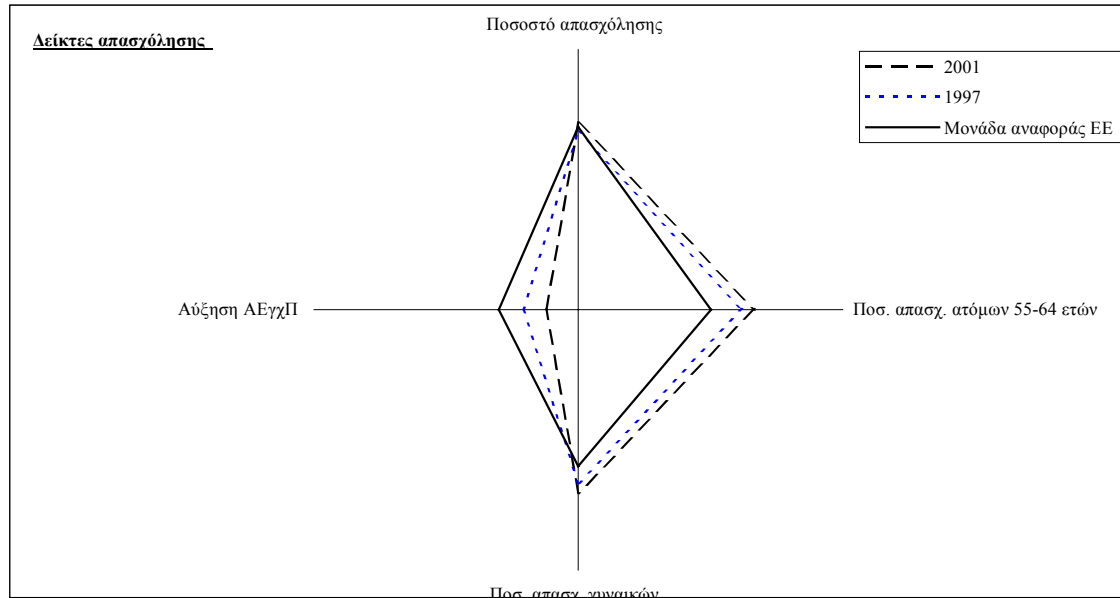
προβλήματος και έχει λάβει ορισμένα νέα μέτρα για τη μείωση των ανισορροπιών. Η Εθνική Επιτροπή Αγοράς Εργασίας (AMS) έλαβε ειδικά κονδύλια για ένα σχέδιο με τίτλο «Break Through (άνοιγμα)» που αποσκοπεί να εξαλείψει το διαχωρισμό των φύλων στην αγορά εργασίας. Η ανταπόκριση στη τρίτη σύσταση για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας είναι καλή. Η ενεργητική πολιτική για την αγορά εργασίας παρακολουθείται και αξιολογείται διαρκώς από το Ινστιτούτο για την Αξιολόγηση της Πολιτικής της Αγοράς Εργασίας. Η αποτελεσματικότητα της ενεργητικής πολιτικής για την αγορά εργασίας εξασφαλίζεται επίσης με τον καθορισμό εκ μέρους της κυβέρνησης ποσοτικών στόχων και με την συνεχή παρακολούθηση των δραστηριοτήτων της AMS, μέσω της υποχρέωσης συχνότερης αναφοράς προς την κυβέρνηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εν λόγω πολιτικής.

Κύρια θέματα για το μέλλον: Οι αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο φορολογικό σύστημα και στο σύστημα παροχών είχαν μικρότερα οριακά αποτελέσματα μολονότι η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας παραμένει υψηλή. Ορισμένα συστήματα παροχών είναι πολύ γενναιόδωρα, αλλά προβλέπουν αυστηρά κριτήρια επιλεξιμότητας. Η ανάγκη για αύξηση του εργατικού δυναμικού είναι πιθανό να αποτελέσει μία από τις κύριες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει στο μέλλον η Σουηδία. Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους φαίνεται να είναι η μείωση της ταχείας αύξησης των ατόμων που βρίσκονται σε άδεια ασθένειας, ιδιαίτερα σε μακροχρόνια άδεια ασθένειας. Η προαγωγή της συμμετοχής των μεταναστών στο εργατικό δυναμικό θα μπορούσε επίσης να συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση.

ΣΟΥΗΔΙΑ

Σημ. Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	71,7	68,1	70 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	66,5	61,8	50 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	70,4	66,6	60 (στόχος 2010, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	1,2	2,1	3 (βασική υπόθεση, σύννοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	5,1	9,9	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	1,8	3,4	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	5,2	9,3	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,AT,IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	4,9	9,5	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU,NL,IE)

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Κύριες επιδόσεις το 2001: Η γενική επιβράδυνση της οικονομίας είχε έως τώρα μικρό αντίκτυπο στην αγορά εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου. Η αύξηση της απασχόλησης συνεχίστηκε για πέμπτο συνεχές έτος. 1,5 εκατ. επιπλέον άτομα εισήλθαν στην απασχόληση από το 1997. Η ανάπτυξη αυτή κάλυψε ευρύ φάσμα και είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης στο 71,7%, καθώς και των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών, των γυναικών και των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων. Παρ' όλ' αυτά όμως εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες διαρθρωτικές προκλήσεις. Οι αριθμοί των ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα ασθένειας και αναπηρίας εξακολουθήσαν να αυξάνονται και έφθασαν στα περίπου 3 εκατ., εκ των οποίων 2,5 εκατ. λαμβάνουν τα εν λόγω επιδόματα για περισσότερο από ένα χρόνο. Αν και η ανεργία μειώθηκε σε όλες τις περιφέρειες, οι περιφερειακές ανισότητες αυξάνονται. Η μη απασχόληση παραμένει συγκεντρωμένη σε κοινότητες που αντιμετωπίζουν στερήσεις, σε οικογένειες ανέργων και σε ορισμένες μειονεκτούσες ομάδες (μόνοι γονείς, ορισμένες εθνοτικές μειονότητες, μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες εργαζόμενοι και άτομα με ειδικές ανάγκες). Το 40% όσων ζητούν επιδόματα έχουν προβλήματα σε επίπεδο στοιχειώδους μόρφωσης.

Γενική αξιολόγηση της πολιτικής απασχόλησης: Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υπερβεί τους ποσοτικούς στόχους που καθορίστηκαν στη Λισσαβόνα. Η πολιτική έγινε πιο φιλόδοξη από την έναρξη της στρατηγικής για την απασχόληση με στόχο την επίτευξη πλήρους απασχόλησης. Οι πολιτικές για το επιχειρηματικό πνεύμα και την απασχολησιμότητα αποσκοπούν στην προαγωγή της κοινωνικής ένταξης, με τοπικές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των γεωγραφικών διαφορών όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι σχέσεις με το ΕΣΔ για την κοινωνική ένταξη δεν καταδεικνύονται ικανοποιητικά. Η πολιτική για την προσαρμοστικότητα επικεντρώνεται στην προαγωγή ευέλικτων εργασιακών πρακτικών, σε συνδυασμό με ελάχιστα επίπεδα ασφάλειας. Η πρόσφατη πολιτική πρέπει να βελτιώσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και το ΕΣΔ δείχνει ότι τα θέματα των φύλων έχουν ενσωματωθεί καλύτερα μέσω της κατάρτισης πολιτικής. Η στρατηγική του Ηνωμένου Βασιλείου για την αύξηση της ποιότητας στην εργασία επικεντρώνεται στην προσφορά μεγαλύτερης επιλογής όσον αφορά το φάσμα των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Το ΕΣΔ αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα που θα προκύψουν εάν οι εργοδότες διερευνήσουν τρόπους για τη βελτίωση της ποιότητας στην εργασία, επισημαίνοντας ότι αυτό μπορεί να βελτιώσει την παραγωγικότητα, αλλά δεν είναι σαφές με ποιο τρόπο οι εργοδότες θα παροτρυνθούν να το πράξουν. Οι προοπτικές των εργαζομένων μέσω πρακτορείων προσωρινής απασχόλησης έχουν βελτιωθεί, αν και οι εργαζόμενοι αυτοί παραμένουν δυνητικά πιο ευπαθείς από τους άλλους εργαζόμενους.

Ανταπόκριση στις συστάσεις: Σε επιχειρησιακό, τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναπτύξει μεγαλύτερη συμμετοχή στην κατάρτιση πολιτικής από το 1997. Σε εθνικό επίπεδο η κυβερνητική προσέγγιση εξακολουθεί να προβλέπει τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή της πολιτικής «εφόσον είναι σκόπιμο», χωρίς να υπάρχει γενικό πλαίσιο για τη συμμετοχή τους. Η κοινή έκθεση των κοινωνικών εταίρων για την παραγωγικότητα αποτελεί σημαντική συνδρομή στην ατζέντα για τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Το φάσμα των πολιτικών που συνδέονται με τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, που εφαρμόστηκαν κατόπιν συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, αναμένεται να συμβάλουν στην αύξηση της ποιότητας στην εργασία.

Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αναγνωρίζει ότι οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων είναι απαράδεκτα υψηλές. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες πρόκειται να εκπονήσουν σχέδια δράσης για τη μείωση των διαφορών. Άλλες εξελίξεις επικεντρώνονται στην έρευνα για καλύτερη κατανόηση του θέματος. Ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση (συχνά χαμηλόμισθες) αποτελεί σημαντικό παράγοντα στον οποίο οφείλονται οι διαφορές στις αμοιβές και η ικανότητα των γυναικών αυτών να προάγουν τη θέση τους συχνά εξαρτάται από την απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Οι προσπάθειες για την παροχή προσιτών από οικονομική άποψη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας έχουν αποδώσει καρπούς. Ωστόσο, το άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εξακολουθεί να είναι σημαντικό γι' αυτό η δυναμική πρέπει να συνεχιστεί.

Κατά την έννοια του κοινού ορισμού για τον δείκτη που αφορά την κατευθυντήρια γραμμή 2, το 14,2% των ανέργων συμμετείχαν σε κάποιο ενεργητικό μέτρο το 2001. Το ΕΣΔ υποστηρίζει ότι εξαιτίας του ενεργητικού συστήματος παροχών και της δυναμικής αγοράς εργασίας του Ηνωμένου Βασιλείου δεν είναι σκόπιμος ο καθορισμός επικεντρωμένου στόχου για την κατάρτιση. Οι εισροές στην μακροχρόνια ανεργία (9,1%) μειώθηκαν ακόμα, αλλά παραμένουν πάνω από τα επίπεδα των κρατών μελών με τις καλύτερες επιδόσεις. Για να εξισορροπηθεί η εστίαση στην ενεργητική αναζήτηση εργασίας, και δεδομένου ότι όσοι εντάσσονται στο πρόγραμμα New Deal είναι εκείνοι στους οποίους είναι πιο δύσκολο να προσφερθεί βοήθεια, είναι πολύ σημαντικές οι πολιτικές για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε βασικές δεξιότητες.

Τα Συμβούλια Μάθησης και Δεξιοτήτων (LSCs) της Αγγλίας και οι ανάλογοι φορείς των αποκεντρωμένων διοικήσεων διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο για την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, με βασικές ενέργειες σε τοπικό επίπεδο. Τα LSC είναι αρμόδια για τα νέα «πιλοτικά προγράμματα κατάρτισης από εργοδότες» (Employer Training Pilots), τα οποία παρέχουν δυνατότητες κατάρτισης για εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο προσόντων και υποστηρίζουν στους εργοδότες των οποίων το προσωπικό παίρνει άδεια για κατάρτιση. Από κυβερνητική έρευνα προκύπτει ότι οι ανειδίκευτοι, οι μερικά απασχολούμενοι και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι συγκαταλέγονται μεταξύ αυτών που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες για κατάρτιση στο πλαίσιο της εργασίας. Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές θα μπορούσαν να συμπληρωθούν με την παροχή περαιτέρω κινήτρων σε όλους αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες ανάγκες και στους εργοδότες που είναι λιγότερο ικανοί να επωμισθούν το κόστος της κατάρτισης (MME).

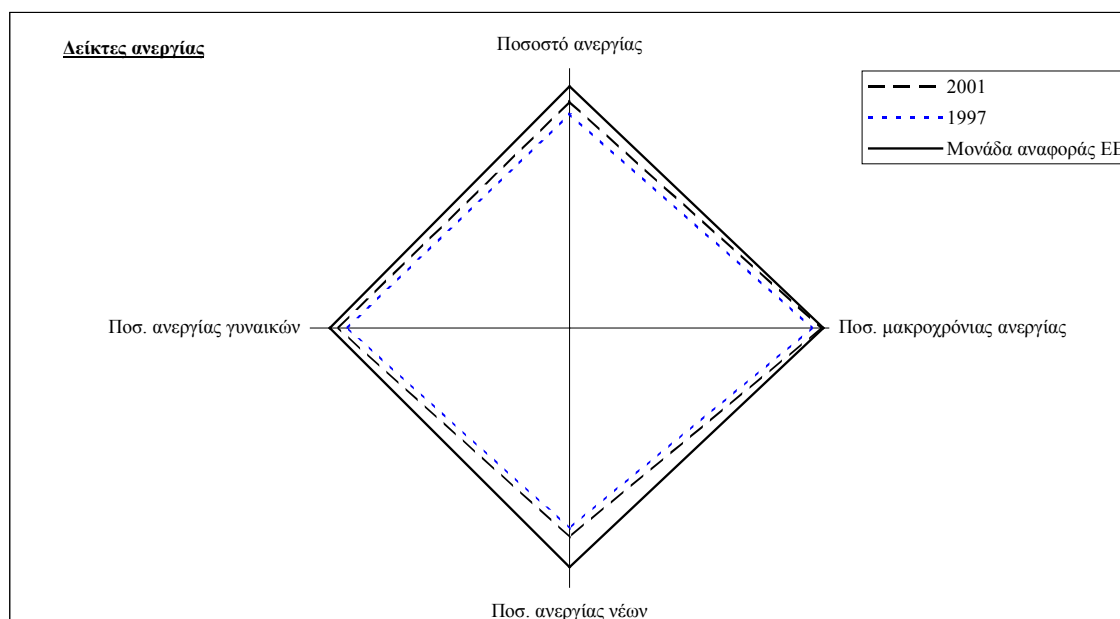
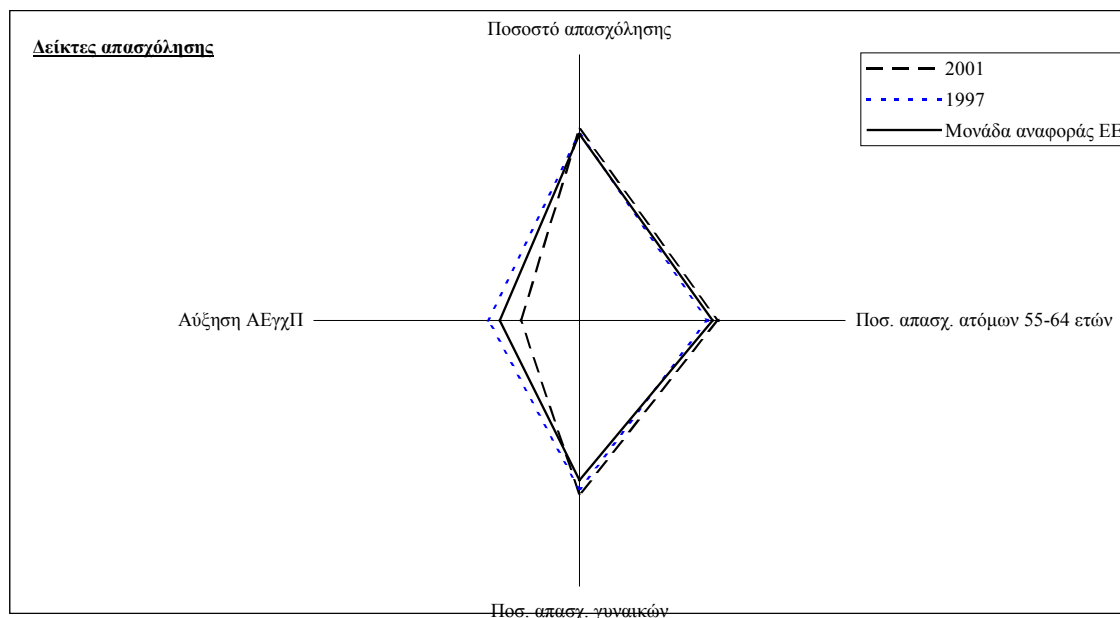
Κύρια θέματα για το μέλλον: Η συνεχιζόμενη αύξηση του αριθμού των ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα ασθένειας και αναπηρίας αποτελεί δυνητικό εμπόδιο για την περαιτέρω αύξηση της προσφοράς εργασίας. Άλλες προκλήσεις είναι, μεταξύ άλλων, η αύξηση των περιφερειακών ανισοτήτων ως προς την απασχόληση και οι διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ορισμένων μειονεκτουσών ομάδων και του υπόλοιπου εργατικού δυναμικού. Η εγκαίρως παρέμβαση για περισσότερους άνεργους θα μπορούσε να συμπληρώσει την προληπτική προσέγγιση που επικεντρώνεται στην ενεργητική αναζήτηση εργασίας. Για την αντιμετώπιση των διαφορών ως προς τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού και της χαμηλής παραγωγικότητας, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να ενθαρρύνουν την κατάρτιση στο πλαίσιο της εργασίας (ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις). Η ενθάρρυνση των εργοδοτών να καταρτίζουν τις γυναίκες που εργάζονται σε χαμηλόμισθες θέσεις μερικής απασχόλησης θα μπορούσε να συμβάλει στην αντιμετώπιση των απαράδεκτα

μεγάλων διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Σε εθνικό επίπεδο είναι σημαντικό να ενισχυθεί ο όλο και μεγαλύτερος ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην κατάρτιση πολιτικής, ιδιαίτερα για την αύξηση της ποιότητας στην εργασία.

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Σημ.: Όσο μεγαλύτερο είναι το εμβαδόν, τόσο καλύτερη η επίδοση. Τα διαγράμματα έχουν σχεδιαστεί κατά τρόπο ώστε τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και τα μικρότερα ποσοστά ανεργίας να απέχουν περισσότερο από το κέντρο.

	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό απασχόλησης	71,7	70,0	70 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Ποσ. απασχόλησης (55-64 ετών)	52,3	48,3	50 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Στοκχόλμης)
Ποσ. απασχόλησης γυναικών	65,1	63,2	60 (στόχος 2010, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)
Αύξηση ΑΕγχΠ	2,2	3,4	3 (βασική υπόθεση, σύνοδος κορυφής της Λισσαβώνας)



	2001	1997	Μονάδα αναφοράς ΕΕ
Ποσοστό ανεργίας	5,0	6,9	2,7 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, AT)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	1,3	2,6	0,8 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, DK)
Ποσοστό ανεργίας νέων	7,7	9,1	3,1 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, AT, IE)
Ποσοστό ανεργίας γυναικών	4,4	5,8	3,0 (μέσος όρος των 3 χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις: LU, NL, IE)

4. Η ΠΟΡΕΙΑ ΠΡΟΣ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

Η επισκόπηση των σημαντικότερων εξελίξεων που σημειώθηκαν όσον αφορά τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης και τις επιδόσεις το 2001, που περιέχεται στην παρούσα έκθεση, συμπληρώνει και σε μεγάλο βαθμό επιβεβαιώνει τα διδάγματα που αποκομίστηκαν από την αξιολόγηση των πρώτων ετών της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Υπάρχει τώρα μια στέρεη βάση για την κατάρτιση της μελλοντικής γενιάς της ΕΣΑ που θα ανταποκρίνεται στην έκκληση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Βαρκελώνη για μια ενισχυμένη στρατηγική για την απασχόληση.

Ανάγκη για περαιτέρω διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας

Όπως προκύπτει από την έκθεση αξιολόγησης, τα μέτρα πολιτικής που έλαβαν τα κράτη μέλη για τη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας τους απέδωσαν καρπούς. Όμως η σχετικά αδύναμη θέση της ΕΕ στο σύνολό της σε ό,τι αφορά τα επίπεδα απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας, την ανεργία και την παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο δείχνει ότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές αδυναμίες. Επιπλέον, εξακολουθούν να υφίστανται μεγάλες ανισότητες στην αγορά εργασίας είτε όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, τα μειονεκτούντα άτομα είτε μεταξύ περιφερειών του ίδιου κράτους μέλους. Σημαντικές διαφορές εξακολουθούν να παρατηρούνται μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τα επίπεδα επίδοσης και την ταχύτητα των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να συνεχιστούν οι μεταρρυθμίσεις για να ενισχυθεί η θέση της ΕΕ έναντι των νεοεμφανιζόμενων προκλήσεων. Σε αυτές συγκαταλέγονται η γήρανση και η συρρίκνωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, οι ανεπαρκώς αναπτυγμένες διαστάσεις της ποιότητας στην απασχόληση και του περιεκτικού χαρακτήρα των αγορών εργασίας, η παγκοσμιοποίηση της διεθνούς οικονομίας, ο ταχύς ρυθμός της οικονομικής και κοινωνικής αναδιάρθρωσης και η εμφάνιση στενώσεων σε ορισμένους τομείς και ορισμένες περιφέρειες. Οι υπονήφιες χώρες, που αναμένεται να προσχωρήσουν σύντομα στην ΕΕ, διέρχονται ακόμα περίοδο μεγάλης οικονομικής αναδιάρθρωσης και αντιμετωπίζουν έντονες προκλήσεις όσον αφορά την απασχόληση και τη λειτουργία των αγορών εργασίας τους.

Αντιμέτωπα με την τρέχουσα οικονομική επιβράδυνση, τα κράτη μέλη πρέπει να εντατικοποιήσουν τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας, προκειμένου να υποστηρίξουν την προσαρμογή τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων στις αλλαγές. Η επιτυχημένη εφαρμογή της ΕΣΑ θα συμβάλει, από τη μεριά της, στη σταθεροποίηση των προσδοκιών και θα περιορίσει την αύξηση της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας, προετοιμάζοντας παράλληλα την αγορά εργασίας για την επόμενη ανάκαμψη. Οι μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας πρέπει να συνοδεύονται από άλλες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, κυρίως στις αγορές προϊόντων, κεφαλαίων και υπηρεσιών, διότι είναι σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτούμενες.

Ευρεία συναίνεση για τα κύρια στοιχεία μιας αποτελεσματικής νέας ΕΣΑ

Στην ανακοίνωση της Επιτροπής «Απολογισμός πέντε ετών ΕΣΑ»³⁸ εντοπίζονται βασικά θέματα για τη συζήτηση σχετικά με το μέλλον της ΕΣΑ. Η ανακοίνωση αυτή, σε συνδυασμό με τη συμπληρωματική ανακοίνωση σχετικά με «τον εξορθολογισμό των ετήσιων κύκλων συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης»³⁹ παρέχει τη βάση για μια ενεργητική συζήτηση σε όλα τα επίπεδα. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε ψήφισμα το Σεπτέμβριο⁴⁰ και το Συμβούλιο πραγματοποίησε πρώτη συζήτηση τον Οκτώβριο. Με βάση αυτά και άλλα στοιχεία, προέκυψε ευρεία συναίνεση σχετικά με ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει μια ενισχυμένη ΕΣΑ.

- η κύρια έμφαση της ΕΣΑ πρέπει να δίνεται στην επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και για μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή στο ευρύτερο πλαίσιο προόδου προς μία οικονομία της γνώσης και συνεχούς επιδίωξης βιώσιμης ανάπτυξης. Οι στόχοι αυτοί είναι συμπληρωματικοί και συνδέονται στενά μεταξύ τους·
- η ΕΣΑ πρέπει να καταρτιστεί ως μεσοπρόθεσμη στρατηγική με ορίζοντα το 2010 και με ενδιάμεση αναθεώρηση το 2006. Οι αλλαγές στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση κατά τα ενδιάμεσα έτη πρέπει να αποφευχθούν·
- οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση πρέπει να καλύπτουν μια ευρεία ατζέντα πολιτικής για την απασχόληση με τρόπο ολοκληρωμένο, ενώ παράλληλα να εστιάζονται σε βασικές προτεραιότητες, υποστηριζόμενες από κατάλληλους στόχους, και να είναι περισσότερο προσανατολισμένες στην επίτευξη αποτελεσμάτων·
- η ετήσια επισκόπηση της προόδου προς την επίτευξη των συμφωνημένων στόχων πρέπει να συνεχιστεί, με βάση τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και τους πραγματικούς δείκτες·
- οι διάφορες διαδικασίες που συμβάλλουν στην υλοποίηση της ατζέντας της Λισσαβώνας πρέπει να εξορθολογιστούν. Αυτό συνεπάγεται ιδιαίτερα το συγχρονισμό της διαδικασίας συντονισμού της πολιτικής απασχόλησης με τους γενικούς προσανατολισμούς για την οικονομική πολιτική και τη μεγαλύτερη συμπληρωματικότητα και μεταξύ τους συνέπεια, και παράλληλα την αναγνώριση των αντίστοιχων ρόλων τους· και
- η ΕΣΑ πρέπει να στηρίζεται στη βελτιωμένη διαχείριση.

Προτεραιότητες για το μέλλον

Οι επιτυχημένες πολιτικές απασχόλησης που ανταποκρίνονται στις παραπάνω γενικές προϋποθέσεις είναι κεντρικής σημασίας για την επίτευξη των γενικών στόχων της

³⁸ COM(2002) 416 τελικό, 17 Ιουλίου 2002

³⁹ COM(2002) 487 τελικό, 3 Σεπτεμβρίου 2002

⁴⁰ Απολογισμός πέντε ετών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση, PE 316.370, 25 Σεπτεμβρίου 2002

στρατηγικής της Λισσαβώνας, δηλαδή βιώσιμη οικονομική μεγέθυνση, πλήρης απασχόληση, ανταγωνιστικότητα και ενισχυμένη κοινωνική συνοχή.

Η ΕΣΑ έχει καταφέρει έως τώρα να προαγάγει την καλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ του συνόλου των πολιτικών που συμβάλλουν στην απασχόληση και να προωθήσει τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης με τις δεσμεύσεις των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση (βλ. την ανακοίνωση της Επιτροπής «Απολογισμός πέντε χρόνων ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση»). Η μελλοντική ΕΣΑ πρέπει να βασιστεί στην εμπειρία αυτή και να διατηρήσει τη δυναμική των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Με τον τρόπο αυτό, θα εξακολουθήσει να λειτουργεί ως στρατηγική για την προώθηση και τη διαχείριση της αλλαγής ώστε να διευκολύνει και να συνοδεύει τους βαθείς οικονομικούς και κοινωνικούς μετασχηματισμούς τόσο στα νέα όσο και στα σημερινά κράτη μέλη.

Η ενισχυμένη στρατηγική για την απασχόληση θα συνέχιζε συνεπώς την επιδίωξη τριών αμοιβαίως ενισχυόμενων στόχων: αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής, βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και προαγωγή μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι τρόποι για την εφαρμογή της χρήζουν επίσης μεγαλύτερης προσοχής για να βελτιωθεί η διαχείριση.

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και η διά βίου μάθηση είναι σημαντικά για να απαντηθούν οι προκλήσεις αυτές. Επιπλέον, η ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου, τόσο με τη εφαρμογή της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές (gender mainstreaming) όσο και με τη λήψη, όπου απαιτείται, ειδικών μέτρων, αποτελεί επίσης μία ουσιαστική πτυχή.

Οι προσπάθειες της πολιτικής για υποστήριξη μιας ενισχυμένης ΕΣΑ πρέπει να βασίζονται σε ισχυρές δεσμεύσεις των κρατών μελών όσον αφορά τους πόρους, τόσο τους διοικητικούς όσο και τους οικονομικούς, οδηγώντας σε ορισμένες περιπτώσεις σε αναπροσανατολισμό των δημόσιων δαπανών.

Αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής

Η επίτευξη των στόχων της απασχόλησης που καθορίστηκαν από τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια στη Λισσαβόνα και στη Στοκχόλμη είναι καθοριστική για την οικονομική μεγέθυνση της ΕΕ, όπως και για τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας μας.

Η επιτυχία εξαρτάται από ένα ευρύ φάσμα πολιτικών, όπως παρουσιάζονται στην κοινή έκθεση για την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού, που υπέβαλαν η Επιτροπή και το Συμβούλιο στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βαρκελώνη⁴¹. Ειδικότερα, οι μακροοικονομικές πολιτικές και οι κατάλληλες μισθολογικές εξελίξεις πρέπει να εξακολουθήσουν να υποστηρίζουν τις επενδύσεις, την ανάπτυξη και την απασχόληση, και το επιχειρηματικό περιβάλλον πρέπει να διευκολύνει το επιχειρηματικό πνεύμα και τη

⁴¹ Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου COM(2002) 9 τελικό, 24 Ιανουαρίου 2002, Έγγ. του Συμβουλίου αριθ. 6707 της 8ης Μαρτίου 2002

δημιουργία θέσεων εργασίας. Είναι σημαντικό να διατηρηθεί - και σε ορισμένες χώρες να επιταχυνθεί - η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων απαιτεί ολοκληρωμένες και αποφασιστικές πολιτικές. Η εφαρμογή αποτελεσματικών και αποδοτικών ενεργητικών και προληπτικών πολιτικών για τους άνεργους και τα ανενεργά άτομα πρέπει να συνεχιστεί και πρέπει να αναληφθούν περαιτέρω μεταρρυθμίσεις των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων παροχών για να ανταμείβεται η εργασία, ενώ παράλληλα πρέπει να διατηρηθούν επαρκή επίπεδα κοινωνικής προστασίας. Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας πρέπει να εντατικοποιηθεί, με στόχο να υποκατασταθεί από τη νόμιμη απασχόληση. Δεδομένων των στενώσεων όσον αφορά τις προσλήψεις, πρέπει να διευκολυνθεί η κινητικότητα, ενώ η μετανάστευση από τις τρίτες χώρες που αποτελεί αντικείμενο ορθής διαχείρισης θα μπορούσε να θεωρηθεί χρήσιμη επιπρόσθετη πηγή προσφοράς εργασίας. Οι συνεχιζόμενες περιφερειακές ανισότητες ως προς την απασχόληση και την ανεργία επίσης απαιτούν κατάλληλες απαντήσεις.

Αξιοποίηση των συνεργειών μεταξύ παραγωγικότητας και ποιότητας στην εργασία

Η ποιότητα στην εργασία αποτελεί πολυδιάστατη έννοια, όπως αναγνώρισε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Λάκεν το Δεκέμβριο του 2001, το οποίο συνομολόγησε ένα σύνολο δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου που σημειώνουν τα κράτη μέλη προς την κατεύθυνση αυτή. Από την έως τώρα εμπειρία προκύπτει ότι τα κράτη μέλη αρχίζουν να ενσωματώνουν τη διάσταση της ποιότητας στην πολιτική τους για την απασχόληση, αλλά, κατά κύριο λόγο, ακόμα κατά τρόπο αποσπασματικό. Πρέπει να επιτευχθεί μεγαλύτερη πρόοδος δεδομένου ότι η βελτίωση της ποιότητας στην εργασία αποτελεί προϋπόθεση για βιώσιμη αύξηση της απασχόλησης και για περαιτέρω αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας.

Ειδικότερα, πρέπει να εξακολουθήσουν να προάγονται διάφορα πρότυπα εργασιακών σχέσεων και διάφορες καινοτομικές προσεγγίσεις της οργάνωσης της εργασίας για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί και να αποφευχθεί ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας και να επιτευχθεί σωστή ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας με τη διασφάλιση ίσης πρόσβασης στην ασφάλιση, στην επαγγελματική εξέλιξη και στην κατάρτιση για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με διαφορετικές συμβατικές ρυθμίσεις και ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας. Η αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κεφαλαιώδη προτεραιότητα και είναι ουσιαστικό να παρασχεθούν επαρκή κίνητρα με στόχο την εφαρμογή στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση. Για την παράταση του επαγγελματικού βίου των εργαζομένων, πρέπει να εξασφαλιστεί η ποιότητα στους χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας. Τα μέτρα για τη βελτίωση της ποιότητας στην εργασία είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντικά για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στις συνθήκες που παρέχονται για τη διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω μιας ποιοτικής απασχόλησης. Η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου εν γένει και οι διαπραγματευθείσες συμφωνίες στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων έχουν καθοριστικό ρόλο για την προώθηση της ποιότητας στην εργασία από αυτές τις διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Η απασχόληση αποτελεί σημαντικό παράγοντα κοινωνικής συνοχής και ένταξης. Η ΕΣΑ έχει συνεπώς να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση του στόχου της Λισσαβώνας για μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Ειδικότερα, πρέπει να επιδιώξει τη μείωση των μεγάλων ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν στις αγορές εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών, μεταξύ των ατόμων χωρίς και με ειδικές ανάγκες, μεταξύ των υπηκόων ενός κράτους και των αλλοδαπών. Οι ανισότητες αυτές αντικατοπτρίζονται τόσο στη μακροχρόνια ανεργία - που εγκυμονεί μεγάλο κίνδυνο εξόδου από την αγορά εργασίας και κοινωνικού αποκλεισμού - όσο και στην αεργία. Τα προβλήματα συχνά επιτείνονται από την ισχυρή περιφερειακή συγκέντρωση και τη συγκέντρωση στις αστικές περιοχές, αλλά και στις περιοχές της υπαίθρου.

Η εμπειρία δείχνει ότι η επιτυχημένη ενσωμάτωση των λιγότερων ευνοούμενων κατηγοριών στην αγορά εργασίας εξαρτάται από μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που βασίζεται στην πρόβλεψη και στην πρόληψη των αναγκών και που συνδυάζει:

- σωστά στοχοθετημένα ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για την αγορά εργασίας για την ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εν λόγω ατόμων·
- μέτρα για την προώθηση της δημιουργίας επαρκών ευκαιριών για απασχόληση, σε συνδυασμό με ευαισθητοποίηση και κίνητρα πρόσληψης για τους εργοδότες, καθώς και νομοθεσία και πολιτικές κατά των διακρίσεων· στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να διερευνηθούν περαιτέρω οι ευκαιρίες για δημιουργία θέσεων εργασίας στην κοινωνική οικονομία ή σε τομείς που ανταποκρίνονται σε νέες απαιτήσεις
- καθώς και η υποστήριξη από ευρύ φάσμα συνοδευτικών μέτρων για να γίνει η εργασία πραγματική επιλογή για όλους τους ενδιαφερόμενους. Ιδιαίτερα σημαντική από την άποψη αυτή είναι η διαθεσιμότητα υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα άλλα εξαρτώμενα άτομα.

Καλύτερη διαχείριση

Στην ανακοίνωση της Επιτροπής και στην αξιολόγηση της ΕΣΑ ήδη η καλύτερη διαχείριση της ΕΣΑ ορίζεται ως βασικό θέμα για το μέλλον και επισημαίνεται ιδιαίτερα η ανάγκη για ισχυρότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των άλλων σχετικών παραγόντων, η ανάγκη για μια περιφερειακή διάσταση της ΕΣΑ καθώς και η σημασία της διυπηρεσιακής συνεργασίας σε εθνικό επίπεδο και επίπεδο ΕΕ.

Στο ψήφισμά του της 25ης Σεπτεμβρίου 2002⁴² για το μέλλον της ΕΣΑ, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έδωσε μεγάλη έμφαση στην ανάγκη για καλύτερη ενσωμάτωση της ΕΣΑ στην χάραξη εθνικής πολιτικής. Η Επιτροπή χαιρετίζει ιδιαίτερα την έκκληση για μεγαλύτερη συμμετοχή των εθνικών κοινοβουλίων στην εκπόνηση των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση. Η συμμετοχή αυτή, όπως έχει ήδη οργανωθεί σε ορισμένα κράτη μέλη, θα οδηγούσε σίγουρα σε αύξηση της προστιθέμενης αξίας της ΕΣΑ και του αντικτύπου της. Πρέπει επίσης να ληφθούν μέτρα για μεγαλύτερη προβολή της ΕΣΑ στα ενδιαφερόμενα μέρη και στο πληθυσμό γενικότερα.

Ειδικότερα, πρέπει να ενθαρρυνθεί η στενότερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και μεγαλύτερη προβολή της συνδρομής τους στην ΕΣΑ, με την αξιοποίηση της κοινής δήλωσής τους στη σύνοδο κορυφής στο Λάκεν και του κοινού προγράμματος εργασίας τους σε επίπεδο ΕΕ. Σε αυτό το πλαίσιο των ενεργειών για την ανάπτυξη των προσόντων και των δεξιοτήτων που υποβλήθηκαν στο Συμβούλιο στη Βαρκελώνη, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν ήδη δεσμευθεί να παρακολουθούν τακτικά τις εξελίξεις αυτές σε όλα τα επίπεδα και να προβούν σε αξιολόγηση το 2006. Στην ανακοίνωση «Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής»⁴³, υπογραμμίζεται η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην επιτυχία της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Η συντονισμένη δράση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων θα ενισχυθεί με απόφαση του Συμβουλίου για τη θέσπιση «τριμερούς διάσκεψης κορυφής για την ανάπτυξη και την απασχόληση», που θα συνεδριάζει την παραμονή του εαρινού Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Ομοίως, θα ήταν επωφελής η στενή εμπλοκή των περιφερειακών και τοπικών παραγόντων και των εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών στην κατάρτιση και στην υλοποίηση της στρατηγικής.

Η συμμετοχή αυτών των ενδιαφερόμενων μερών αναμένεται να ενισχύσει το κοινωνικό κεφάλαιο, δηλ., την υποστήριξη που παρέχεται από τα θεσμικά όργανα, τις υπηρεσίες και τα ανεπίσημα δίκτυα στους ανέργους που επιθυμούν να βρουν μια θέση εργασίας.

Παρακολούθηση

Οι επόμενοι μήνες θα προσφέρουν μια ευκαιρία για περαιτέρω συζήτηση και προτάσεις σχετικά με το μέλλον της ΕΣΑ. Τον Ιανουάριο του 2003, η Επιτροπή θα υποβάλει

⁴² Απολογισμός πέντε ετών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση, PE 316.370, 25 Σεπτεμβρίου 2002

⁴³ COM (2002)341

ανακοίνωση στην οποία θα παρουσιάζει την αναθεωρημένη στρατηγική με συγκεκριμένους σκοπούς και στόχους. Μετά το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η Επιτροπή θα υποβάλει, τον Απρίλιο του 2003, επίσημη πρόταση κατευθυντήριων γραμμών και συστάσεων για την απασχόληση, με σκοπό την έγκρισή τους από το Συμβούλιο στα τέλη του πρώτου εξαμήνου του 2003.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΠΕΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ ΤΟΥ 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Δείκτες απασχόλησης																
Συνολικό ποσοστό απασχόλησης	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Ανδρες</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Γυναίκες</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
15-24	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
25-54	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
55-64	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Ποσοστό ισοδύναμου πλήρους απασχόλησης ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Ανδρες</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Γυναίκες</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Δείκτες ανεργίας																
Συνολικό ποσοστό ανεργίας	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Ανδρες</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Γυναίκες</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Λόγος ανεργίας των νέων	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1

⁴⁴ Για λεπτομερέστερη εξήγηση των βασικών δεικτών βλ. παρακάτω.

⁴⁵ Τα δεδομένα για την Ισπανία για το 2001 είναι προσωρινά.

<i>Ανδρες</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Γυναίκες</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Ανδρες</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Γυναίκες</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Οικονομικοί δείκτες																
Συνολικό ποσοστό απασχόλησης	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Πραγματική αύξηση του ΑΕγχΠ	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (κατά κεφαλή)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (ανά ώρα)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Πραγματικό κόστος ανά μονάδα εργασίας	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Άλλοι βασικοί δείκτες																
Συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Ανδρες</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Γυναίκες</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Δαπάνες για επενδύσεις στην εκπαίδευση				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Ποσοστό εκπαιδευτικών με γνώσεις της ΚΠ																
<i>Κατάρτιση στους υπολογιστές</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Κατάρτιση στο διαδίκτυο</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36

Ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		17,6
<i>Ανδρες</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		19,7
<i>Γυναίκες</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		15,4
Διαδικτυακή κάλυψη των σχολείων	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Πρωτοβάθμια εκπαίδευση</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Δευτεροβάθμια εκπαίδευση</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Τριτοβάθμια εκπαίδευση</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Ανδρες</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Γυναίκες</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Ποσοστό απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Ανδρες</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Γυναίκες</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Προσαρμοσμένος έμμεσος φορολογικός συντελεστής της μισθωτής εργασίας	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Φορολογικός συντελεστής για τους χαμηλόμισθους	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Εργατικά ατυχήματα (έτος αναφοράς 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Μη κανονική απασχόληση	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>Μερική απασχόληση</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>Ορισμένου χρόνου</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2

Διαχωρισμός των φύλων

<i>Επαγγέλματα</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Τομείς</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων ως προς τον αντίκτυπο της απασχόλησης στη γονική ιδιότητα (αναλογία)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Αντίκτυπος της απασχόλησης στη γονική ιδιότητα																
<i>Άνδρες</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Γυναίκες</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Άνοιγμα της ψαλίδας στις αμοιβές μεταξύ των φύλων (έτος αναφοράς 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟ ΚΟΙΝΟΥ ΣΥΜΦΩΝΗΘΕΝΤΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ 2000 ΚΑΙ ΤΟ 2001⁴⁶

Πίνακας Α: Από κοινού συμφωνημένοι δείκτες για την πρόληψη. Νέοι άνεργοι

	2000									2001								
	Δείκτης προσπάθειας (C/A)			Δείκτης μη συμμόρφωσης (D/B)			Δείκτης αποτελεσμάτων (B/A)			Δείκτης προσπάθειας (C/A)			Δείκτης μη συμμόρφωσης (D/B)			Δείκτης αποτελεσμάτων (B/A)		
	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(α) 55,9 (β)	5,6 (α) 54,0 (β)	7,2 (α) 57,9(β)	53,8(α)79,0 (β)	54,5(α) 80,0(β)	53,3(α) 78,1 (β)	14.1	13.0	15.2
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8

⁴⁶

Για την ερμηνεία των δεικτών αυτών βλ. παράρτημα 3.

FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

Πίνακας Β: Από κοινού συμφωνημένοι δείκτες για την πρόληψη. Ενήλικες άνεργοι

	2000									2001								
	Δείκτης προσπάθειας (C/A)			Δείκτης μη συμμόρφωσης (D/B)			Δείκτης αποτελεσμάτων (B/A)			Δείκτης προσπάθειας (C/A)			Δείκτης μη συμμόρφωσης (D/B)			Δείκτης αποτελεσμάτων (B/A)		
	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ	Σύνολο	A	Γ
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (α) 53,4 (β)	5,9 (α) 52,6(β)	9,4(α) 54,1 (β)	39,1 (α) 75,3 (β)		29,0 (a) 74,9 (b)	12.3	11.6	13.0
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10.2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3

SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6		95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7		100	100	100	0	0	0	9	10	7

Παρατηρήσεις ειδικές για κάθε χώρα (στο παράρτημα 2)

BE: Τα στοιχεία για το 2000 καλύπτουν την περίοδο 07/99-06/00 για τους νέους και 01/00-12/00 για τους ενήλικες. Τα στοιχεία για το 2001 καλύπτουν την περίοδο 07/00 – 06/2001 για τους νέους. Δεν υπάρχουν στοιχεία για τους ενήλικες το 2001.

DK: Μόνον ασφαλισμένοι άνεργοι. Τα στοιχεία για το 2000 καλύπτουν την περίοδο 2ο εξάμηνο του 1999- 2ο εξάμηνο του 2000 και τα στοιχεία για το 2001 την περίοδο 2ο εξάμηνο του 2000 - 2ο εξάμηνο του 2001 για τους νέους.

DE: Τα στοιχεία για τους ενήλικες περιλαμβάνουν όλους τους άνεργους.

EL: Δεν υπάρχουν δείκτες.

ES: Τα στοιχεία για το 2001 καλύπτουν την περίοδο 01/04/2001 – 31/03/2002.

FR: Λόγω αλλαγών στη μεθοδολογία και στην εφαρμογή που επέφερε το νέο «εξατομικευμένο πρόγραμμα ενεργοποίησης για ένα νέο ξεκίνημα», από την 1η Ιουλίου 2001, οι δείκτες ενεργειών χωρίζονται σε δύο περιόδους: (α) 1ο εξάμηνο του 2001· και (β) 2ο εξάμηνο του 2001.

NL: Οι δείκτες πρόληψης βασίζονται μόνον όσους έμειναν άνεργοι πρόσφατα. Νέοι άνεργοι: οι δείκτες βασίζονται στην κατάσταση όπως διαμορφώνεται 12 μήνες μετά την εγγραφή στα μητρώα ανέργων.

PT: Το 2001 τα στοιχεία καλύπτουν για πρώτη φορά το σύνολο της επικράτειας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΔΕΙΚΤΕΣ: ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Τα στοιχεία που περιέχονται στην παρούσα έκθεση προέρχονται κυρίως από την Eurostat, τη Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ορισμένα στοιχεία περιέχονται επίσης στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση. Οι κύριες πηγές στοιχείων της Eurostat είναι:

- η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (LFS),
- η τριμηνιαία έκδοση στοιχείων για το εργατικό δυναμικό της Eurostat (QLFD)
- οι εναρμονισμένες σειρές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανεργία και
- η έρευνα «Πάνελ Νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας» (ECHP).

Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (LFS) είναι η εναρμονισμένη έρευνα της ΕΕ για τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Ορισμένα κράτη μέλη παρουσιάζουν τριμηνιαία αποτελέσματα συνεχούς έρευνας για το εργατικό δυναμικό, άλλα διεξάγουν μία ενιαία ετήσια έρευνα την άνοιξη.

Η τριμηνιαία έκδοση στοιχείων για το εργατικό δυναμικό της Eurostat (QLFD) είναι μια εναρμονισμένη σειρά τριμηνιαίων στατιστικών για την απασχόληση που βασίζεται στην LFS και ενδεχομένως σε εθνικές πηγές. Η QLFD αποτελείται από δύο σύνολα τριμηνιαίων σειρών: 1) πληθυσμός, απασχόληση και ανεργία ανά φύλο και ηλικία, κυρίως με βάση τα κοινοτικά αποτελέσματα της LFS και 2) απασχόληση ανά οικονομική δραστηριότητα και καθεστώς απασχόλησης (κυρίως με βάση τα στοιχεία των εθνικών λογαριασμών για την απασχόληση ESA 1995), κατανομημένη ανά φύλο και ανά ορισμένα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος.

Η έρευνα «Πάνελ Νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας»(ECHP) είναι μια ετήσια διαχρονική έρευνα ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος νοικοκυριών που άρχισε το 1994 και καλύπτει τις συνθήκες διαβίωσης, το καθεστώς απασχόλησης, την υγεία, την εκπαίδευση και το εισόδημα. Κατά τη δημοσίευση της παρούσας έκθεσης ήταν διαθέσιμα στοιχεία για τα πρώτα τέσσερα στάδια του πάνελ (1994-1998). Η έρευνα βασίζεται σε εναρμονισμένο ερωτηματολόγιο της Eurostat, προσαρμοσμένο από εθνικά ιδρύματα.

Δείκτες επίδοσης

EMP1/EMP2/EMPC2 Ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα (15-64,15-24,25-54,55-64) και φύλο

Ορισμός: Οι απασχολούμενοι ως αναλογία του συνολικού πληθυσμού του ίδιου φύλου και της ίδιας ηλικίας.

Πηγή: Eurostat QLFD.

EMPC3 Ποσοστά απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης ανά φύλο στην ηλικιακή κατηγορία των 15-64 ετών

Ορισμός: Η απασχόληση που ισοδυναμεί με πλήρη απασχόληση ως αναλογία του συνολικού πληθυσμού του ίδιου φύλου και της ίδιας ηλικίας (το ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης ορίζεται ως το σύνολο των δεδουλευμένων ωρών διαιρούμενο δια του μέσου ετησίου αριθμού δεδουλευμένων ωρών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης).

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

UNEMP1 Ποσοστά ανεργίας ανά φύλο

Ορισμός: Οι άνεργοι ως αναλογία του ενεργού πληθυσμού, ίδιου φύλου και ίδιας ηλικίας.

Πηγή: Εναρμονισμένες σειρές της Eurostat για την ανεργία

UNEMPC1 Ποσοστό ανεργίας των νέων ανά φύλο

Ορισμός: Άνεργοι ηλικίας 15-24 ως αναλογία του συνολικού πληθυσμού του ίδιου φύλου και της ίδιας ηλικίας.

Πηγή: Εναρμονισμένες σειρές της Eurostat για την ανεργία

UNEMP2 Ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας ανά φύλο

Ορισμός: μακροχρόνια άνεργοι (επί 12 μήνες ή περισσότερο) ως αναλογία του ενεργού πληθυσμού του ίδιου φύλου.

Πηγή: Eurostat QLFD.

EMPC1 Αύξηση της απασχόλησης

Ορισμός: Ετήσια μεταβολή του πληθυσμού που απασχολείται σε εγχώριες μονάδες παραγωγής.

Πηγή: Eurostat QLFD.

ECON1, ECONc1, ECONc2 Άλλοι συναφείς με την οικονομία δείκτες για την απασχόληση (πραγματική αύξηση του ΑΕγχΠ, αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και του πραγματικού κόστους της εργασίας ανά μονάδα προϊόντος) παρέχονται από τη ΓΔ Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων (βάση δεδομένων AMECO), βάσει των εθνικών λογαριασμών (λογαριασμοί ESA-95) και των εαρινών προβλέψεων. Τα στοιχεία αντιστοιχούν στην ετήσια μέση μεταβολή από το προηγούμενο έτος (σε ποσοστιαία κλίμακα).

Βασικοί δείκτες

PREV1 Πρόληψη: δείκτης προσπάθειας

Ορισμός: Ποσοστό νέων/ενήλικων ανέργων που κατέστησαν άνεργοι το μήνα X και έχουν αρχίσει ένα ατομικό σχέδιο ενεργοποίησης προτού συμπληρώσουν τους 6/12 μήνες ανεργίας (ανά φύλο).

Πηγή: εθνικά σχέδια δράσης

PREV2 Πρόληψη: δείκτης μη συμμόρφωσης

Ορισμός: Ποσοστό νέων/ενήλικων ανέργων που κατέστησαν άνεργοι το μήνα X και δεν έχουν αρχίσει ατομικό σχέδιο ενεργοποίησης προτού συμπληρώσουν τους 6/12 μήνες ανεργίας (ανά φύλο).

Πηγή: εθνικά σχέδια δράσης

PREV3 Πρόληψη: δείκτης αποτελεσμάτων: ποσοστό εισροών στη μακροχρόνια ανεργία

Ορισμός: Ποσοστό νέων (ενηλίκων) που εξακολουθούν να είναι άνεργοι στο τέλος του X+6 μήνα (12) χωρίς διακοπή (ανά φύλο).

Πηγή: εθνικά σχέδια δράσης

ACT1 Ενεργοποίηση: ποσοστό ενεργοποίησης

Ορισμός: Αριθμός συμμετεχόντων σε κατάρτιση και σε ανάλογες ενέργειες που είχαν στο παρελθόν καταγραφεί ως άνεργοι σε σχέση με τον αριθμό των καταγεγραμμένων ανέργων (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που συμμετέχουν σε ενέργειες) (ετήσιοι μέσοι όροι). Κατανεμημένοι ανά είδος ενέργειας και ανά φύλο.

Πηγή: εθνικά σχέδια δράσης

ACT2 (ACT3) Αποτελεσματικότητα της ενεργοποίησης: ποσοστό της επιστροφής στην απασχόληση (ανεργία)

Ορισμός: ποσοστό επιστροφής στην απασχόληση (ανεργία) ύστερα από τη συμμετοχή σε μία ενέργεια.

Πηγή: εθνικά σχέδια δράσης

LLL1 Δαπάνες για επενδύσεις στην εκπαίδευση/ ΑΕγχΠ

Ορισμός: Συνολικές δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση ως ποσοστό του ΑΕγχΠ.

Πηγή: ετήσια στοιχεία UNESCO/ΟΟΣΑ/EUROSTAT

LLL2 Συμμετοχή στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση

Ορισμός: Ποσοστό πληθυσμού ηλικίας εργασίας που συμμετέχει στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

LLL3 Ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου

Ορισμός: Ποσοστό των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών που έχουν ολοκληρώσει το δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδο 2 ISCED) ή χαμηλότερο επίπεδο και δεν παρακολουθούν περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση, ανά εργασιακό καθεστώς.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

LLL4 Διαδικτυακή κάλυψη των σχολείων

Ορισμός: Ποσοστό των σχολείων που συνδέονται με το Διαδίκτυο ανά βαθμίδα και είδος εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, επαγγελματική/τεχνική - επίπεδα 1, 2 και 3 INSED)

Πηγή: Ευρωβαρόμετρο Flash 102 και 109.

LLL5 Ποσοστό εκπαιδευτικών με γνώσεις της ΚΠ

Ορισμός: Ποσοστό των εκπαιδευτικών, που έχουν αποκτήσει βασικές δεξιότητες ψηφιακής τεχνολογίας (δηλ., έχουν εκπαιδευτεί στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και του Διαδικτύου) ή χρησιμοποιούν υπολογιστές (off-line/on-line) ανά βαθμίδα και είδος εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, επαγγελματική/τεχνική - επίπεδα 1, 2 και 3 INSED).

Πηγή: Ευρωβαρόμετρο Flash 102 και 109.

ENTR3 Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων

Ορισμός: Αριθμός αυτοαπασχολούμενων ως ποσοστό του αριθμού των απασχολούμενων.

Πηγή: Έρευνα του Εργατικού Δυναμικού.

ENTR4 Ποσοστό απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών

Ορισμός: αριθμός των απασχολούμενων που εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών (κύρια απασχόληση) ηλικίας 15-64 ετών ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών.

Πηγή: Eurostat QLFD.

TAX1 Προσαρμοσμένος έμμεσος φορολογικός συντελεστής της μισθωτής εργασίας

Ορισμός: Λόγος των συνολικών φόρων της μισθωτής εργασίας (φόροι ατομικού εισοδήματος συν κοινωνικές εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών συν φόροι μισθωτών υπηρεσιών) διαιρούμενων διά των συνολικών αποδοχών των εργαζομένων συν τους φόρους μισθωτών υπηρεσιών που καταβάλουν οι εργοδότες.

Πηγή: Eurostat «Η δομή των φορολογικών συστημάτων στην ΕΕ», όπως ενημερώθηκε από τις υπηρεσίες της Επιτροπής - ΓΔ TAXUD, 2002.

TAX2 Φορολογικός συντελεστής για τους χαμηλόμισθους

Ορισμός: Λόγος του φόρου εισοδήματος συν τις κοινωνικές εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των φόρων μισθωτών υπηρεσιών πλην των παροχών σε μετρητά διαιρούμενων διά του κόστους εργασίας ενός χαμηλόμισθου (ανύπαντρο άτομο χωρίς παιδιά με μισθό ίσο με το 67% των αποδοχών ενός εργαζόμενου μέσης παραγωγής).

Πηγή: "Taxing wages - taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers", υπηρεσίες της Επιτροπής βάσει της βάσης δεδομένων του ΟΟΣΑ 1996-2001/2000.

HSW1 Εργατικά ατυχήματα

Ορισμός: Η εξέλιξη του δείκτη επίπτωσης, όπως ορίζεται ως αριθμός των εργατικών ατυχημάτων ανά 100 000 απασχολούμενους.

Πηγή: Ευρωπαϊκές Στατιστικές για τα Εργατικά Ατυχήματα (ESAW)

NFW1 Νέες μορφές εργασίας (μη κανονική απασχόληση)

Ορισμός: Αριθμός των απασχολούμενων που εργάζονται σε μερική εθελοντική και μη εθελοντική απασχόληση ως % του αριθμού των εργαζομένων και των ατόμων με συμβάσεις εθελοντικής και μη εθελοντικής εργασίας ορισμένου χρόνου ως % του συνολικού αριθμού των εργαζομένων.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

EO1 Απόλυτο άνοιγμα της ψαλίδας ως προς την ανεργία

Ορισμός: Η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε απόλυτες τιμές (ποσοστιαίες μονάδες).

Πηγή: Εναρμονισμένες σειρές της Eurostat για την ανεργία

EO2 Απόλυτο άνοιγμα της ψαλίδας ως προς την απασχόληση

Ορισμός: Η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών σε απόλυτες τιμές (ποσοστιαίες μονάδες).

Πηγή: Eurostat QLFD.

EO3 Δείκτης του διαχωρισμού των φύλων ως προς τα επαγγέλματα

Ορισμός: Το μέσο εθνικό ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών εφαρμόζεται σε κάθε επάγγελμα και οι διαφορές αθροίζονται για να βρεθεί η συνολική τιμή της μη ισόρροπης κατανομής μεταξύ των φύλων. Η τιμή αυτή παρουσιάζεται ύστερα ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

ΕΟ4 Δείκτης του διαχωρισμού των φύλων ανά τομείς

Ορισμός: Το μέσο εθνικό ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών εφαρμόζεται σε κάθε τομέα και οι διαφορές αθροίζονται για να βρεθεί η συνολική τιμή της μη ισόρροπης κατανομής μεταξύ των φύλων. Η τιμή αυτή παρουσιάζεται ύστερα ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

ΕΟ5 Άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων

Ορισμός: Λόγος του δείκτη των ωριαίων αποδοχών των γυναικών με αυτές των ανδρών για μισθωτούς που εργάζονται 15+ ώρες. Κατανομή ανά ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Πηγή: "Πάνελ νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας" (ECHP).

ΕΟ6 Άνοιγμα της ψαλίδας μεταξύ των φύλων ως προς τον αντίκτυπο της απασχόλησης στη γονική ιδιότητα (αναλογία)

Ορισμός: Ο λόγος μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών, με και χωρίς παιδιά, και των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών, με και χωρίς παιδιά, στην ηλικιακή ομάδα των 20--50 ετών. Συμπεριλαμβάνονται τα παιδιά ηλικίας 0--6 ετών. $(Mc/Mnc)/(Wc/Wnc)$, όπου Mc =άνδρες με παιδιά, Wc =γυναίκες με παιδιά, Mnc =άνδρες με παιδιά, Wnc =γυναίκες για παιδιά. Όσο περισσότερο η τιμή προσεγγίζει το 1, τόσο περισσότερο όμοιος είναι ο αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας στις γυναίκες και τους άνδρες. Οι τιμές άνω του 1 δείχνουν ότι ο αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας είναι μεγαλύτερος στις γυναίκες από ό,τι τους άνδρες.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

ΕΟ7 Αντίκτυπος της απασχόλησης στη γονική ιδιότητα

Ορισμός: Η απόλυτη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων χωρίς παιδιά και με παιδιά ηλικίας 0-6 ετών (ηλικιακή ομάδα 20-50 ετών), ανά φύλο.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.