



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 12.9.2001
KOM(2001) 512 endgültig

Empfehlung für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

**ZUR DURCHFÜHRUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK DER
MITGLIEDSTAATEN**

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Die vorliegende gemäß Artikel 128 Absatz 4 des Vertrags abgefasste Empfehlung der Kommission an den Rat ist Bestandteil eines Pakets, zu dem auch der Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2001 und der Vorschlag für einen Beschluss des Rates über die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002 gehören. Nach Annahme durch den Rat als Empfehlung zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten soll sie politische Aktionsschwerpunkte setzen und die Mitgliedstaaten in der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien unterstützen und beraten.

Reaktion auf die Empfehlungen für 2001

Empfehlungen zur Durchführung der Beschäftigungspolitik wurden erstmals am 14. Februar 2000 an die Mitgliedstaaten gerichtet als Teil des Beschäftigungspakets 1999. Die Empfehlungen für 2001 wurden vom Rat am 19. Januar 2001 angenommen, zusammen mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001. Die Mehrzahl der Empfehlungen für 2001 waren Aktualisierungen der 52 vorjährigen Empfehlungen. In neu gefassten Empfehlungen wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, eine Strategie des lebenslangen Lernens zu entwickeln und ihren Policymix zur Umsetzung der Zielvorgaben in den vier Pfeilern der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu optimieren. Die Zahl der Empfehlungen stieg dadurch auf 58.

Die von den Mitgliedstaaten im Mai 2001 vorgelegten und im Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2001 bewerteten nationalen Aktionspläne geben Aufschluss darüber, wie diese Empfehlungen und die beschäftigungspolitischen Leitlinien in die politische Praxis umgesetzt werden. Die Reaktionen der Mitgliedstaaten auf die Empfehlungen sind im Allgemeinen konstruktiv, offenbaren jedoch Unterschiede im Grad der Umsetzung und Einhaltung der beschäftigungspolitischen Leitlinien. Insgesamt sind nach wie vor erhebliche Schwachpunkte feststellbar, die es zu beheben gilt. Auch muss die Struktur der europäischen Arbeitsmärkte weiter reformiert werden, vor allem angesichts der weniger günstigen Konjunkturaussichten.

Die Empfehlungen für 2002

Die vorgeschlagenen Empfehlungen, die nach Annahme durch den Rat von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden sollten - über die Umsetzung ist in den nationalen Aktionsplänen 2002 zu berichten -, stützen sich auf die im Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2001 wiedergegebenen Erkenntnisse der Kommission aus der Prüfung der nationalen Aktionspläne. Insgesamt wurden auf der Grundlage der Prüfung der nationalen Aktionspläne 57 Empfehlungen vorgeschlagen - eine Zahl die der letztjährigen weitgehend entspricht, bezogen sowohl auf die Gesamtzahl als auch die Empfehlungen pro Mitgliedstaat¹:

- Die Mehrheit (48) der Empfehlungen wurde aktualisiert, d. h. an die erzielten Fortschritte angepasst.

¹ Bei Dänemark entfällt eine Empfehlung (zum Gender-Mainstreaming), ebenso bei Portugal (zwei Empfehlungen für 2001 wurden zu einer zusammengezogen); an Irland wurde eine zusätzliche Empfehlung zur Behebung des regionalen Ungleichgewichts gerichtet.

- Neun neue Empfehlungen wurden formuliert².
- In nur vier Fällen bestand Anlass, die letztjährigen Empfehlungen³ nicht erneut auszusprechen.

Die Reihenfolge, in der die Empfehlungen für die einzelnen Mitgliedstaaten wiedergegeben sind, ist keine Rangfolge. Da es sich bei der Mehrzahl der Empfehlungen um eine aktualisierte Fassung der vorjährigen Empfehlung handelt, wurde die Reihenfolge unverändert beibehalten (sie entspricht auch der Reihenfolge der Bewertung im Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts). Die neuen Empfehlungen wurden normalerweise ans Ende gesetzt.

Gemäß Artikel 126 des Vertrags hat die Kommission bei der Formulierung der Empfehlungsvorschläge darauf geachtet, dass sie mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik in Einklang stehen.

Vergleiche von Jahr zu Jahr gestalten sich zwar schwierig wegen der graduellen Veränderung des Inhalts einiger Empfehlungen, doch sind gewisse thematische Trends unverkennbar:

- Empfehlungen zum Policymix sind zielgenauer ausgerichtet auf länderspezifische Schwächen, um länderspezifische Schwächen wie zum Beispiel niedrige Beschäftigungsquoten (gemessen an den Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm)⁴ anzusprechen.
- Empfehlungen zum Steuer- und Sozialleistungssystem, die vormals darauf abzielten, die Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen, z. B. der älteren Arbeitskräfte, anzuheben, richten sich jetzt im Allgemeinen an mehr Zielgruppen, einschließlich der älteren Arbeitskräfte, der Frauen und der Zuwanderer, um zu einer generellen Erweiterung des Arbeitskräfteangebots⁵ beizutragen.
- Die Empfehlungen zum lebenslangen Lernen sind gezielter auf spezifische Probleme ausgerichtet, z. B. auf das Qualifikationsdefizit und den in mehreren Mitgliedstaaten feststellbaren Mangel an einem umfassenden und schlüssigen Konzept.
- Geschlechtsspezifische Empfehlungen wurden präzisiert, d. h. sie stellen stärker ab auf spezifische Probleme, insbesondere den Bedarf an Betreuungseinrichtungen⁶.
- Mehrere neue Empfehlungen betreffen das Problem der regionalen Ungleichgewichte, vielfach im Kontext der Engpässe, die 2001 Gegenstand einer neuen Leitlinie waren⁷.

² Empfehlungen zu den regionalen Ungleichgewichten und zur Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik (siehe unten), zum Gender Mainstreaming in Griechenland und zum lebenslangen Lernen in Österreich.

³ Dies gilt für Empfehlungen zum Gender-Mainstreaming in Dänemark, zur Sozialpartnerschaft in Luxemburg, zum statistischen Überwachungssystem in den Niederlanden und zur steuerlichen Belastung in Finnland (in Finnland wurden für 2002 Steuersenkungen beschlossen).

⁴ Siehe Italien und Griechenland.

⁵ Z. B. Belgien, Dänemark, Irland, Luxemburg, Niederlande, Schweden.

⁶ Z. B. Deutschland, Griechenland, Spanien, Irland, Italien, Österreich, Portugal.

⁷ Belgien, Spanien, Irland und Finnland (siehe auch Deutschland und Italien).

- Eine Reihe von Empfehlungen stellen stärker ab auf die Steigerung der Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitiken⁸.

⁸ Deutschland, Finnland, Schweden.

Empfehlung für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

ZUR DURCHFÜHRUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK DER MITGLIEDSTAATEN

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 128 Absatz 4,

gestützt auf die Empfehlung der Kommission vom 12. September 2001,

gestützt auf die gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Wirtschaftspolitik⁹,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Rat hat die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 durch Beschluss vom 19. Januar 2001¹⁰ angenommen.
- (2) Der Europäische Rat von Lissabon vom 23. und 24. März 2000 vereinbarte eine neue umfassende Strategie für den Weg zu Beschäftigung, Wirtschaftsreform und sozialem Zusammenhalt und verpflichtete sich darauf, die Voraussetzungen für Vollbeschäftigung zu schaffen. Entsprechende bis 2010 zu erreichende Beschäftigungsquoten wurden vorgegeben, ergänzt durch vom Europäischen Rat in Stockholm am 23. und 24. März beschlossene Zwischenziele für 2005 und eine neue Zielvorgabe zur Steigerung der Beschäftigungsquote der älteren Frauen und Männer bis 2010.
- (3) Der Europäische Rat von Nizza vom 7., 8. und 9. Dezember billigte die Europäische Sozialagenda, in der es heißt, dass das Ziel der Vollbeschäftigung eine ehrgeizige Politik erfordert: die Beschäftigungsquoten anheben, die regionalen Diskrepanzen abbauen, die Ungleichheiten vermindern und die Arbeitsqualität verbessern.
- (4) Der Rat hat die Empfehlung zu den Grundzügen der Wirtschaftspolitik am 15 Juni 2001 angenommen, und der Europäische Rat von Amsterdam vom 16. und 17. Juni 1997 einigte sich auf eine EntschlieÙung über einen Stabilitäts- und Wachstumspakt, der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten beinhaltet.
- (5) Die Mitgliedstaaten sollten diese Empfehlung in einer Weise umsetzen, die mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik vereinbar ist, insbesondere in Bezug auf deren arbeitsmarktpolitische Komponente.

⁹ (Dass es sich um eine gemeinsame Stellungnahme handelt, ist noch zu bestätigen).

¹⁰ ABl. L 22 vom 24.1.2001, S. 18.

- (6) In dem gemeinsam mit der Kommission erstellten gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001 wird die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft beschrieben und geprüft, inwieweit die von den Mitgliedstaaten in der Durchführung ihrer Beschäftigungspolitik getroffenen Maßnahmen in Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien stehen sowie der Empfehlung des Rates vom 19. Januar 2001 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten¹¹.
- (7) Der Rat hält es aufgrund der Prüfung der Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten für angebracht, Empfehlungen auszusprechen. Das Instrument der Empfehlung sollte maßvoll eingesetzt und auf prioritäre Fragen konzentriert werden und auf einer fundierten und genauen Analyse beruhen.
- (8) Bei den ergänzend zu den Aktionen der Mitgliedstaaten getroffenen Maßnahmen, die zur Vollbeschäftigung beitragen sollen, sollten die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten gewahrt bleiben.
- (9) Der Rat würdigt die von den Mitgliedstaaten bereits unternommenen beträchtlichen Anstrengungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlung des Rates vom 19. Januar 2001. Bei der Bewertung der Auswirkungen dieser Maßnahmen sollten die Mehrjahresperspektive der beschäftigungspolitischen Leitlinien berücksichtigt werden.
- (10) Die Mitgliedstaaten sollten zur Umsetzung der im Rahmen der vier Pfeiler festgelegten Leitlinien eine kohärente Gesamtstrategie zur Verwirklichung der Vollbeschäftigung entwickeln. Dabei ist die unterschiedliche Ausgangsposition der Mitgliedstaaten zu berücksichtigen, eine umfassende und kohärente Strategie des lebenslangen Lernens zu entwickeln und umzusetzen und eine umfassende Partnerschaft mit den Sozialpartnern aufzubauen. Weiterhin ist dem Gender-Mainstreaming Rechnung zu tragen und der Notwendigkeit, regionale Ungleichgewichte zu vermindern. Und schließlich gilt es, auf der Basis von Indikatoren die Fortschritte im Rahmen aller vier Pfeiler zu bewerten.
- (11) Zur Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit sollte allen Jugendlichen binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Gleichmaßen sollte allen arbeitslosen Erwachsenen binnen zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit die Möglichkeit eines Neuanfangs geboten werden.
- (12) Die Mitgliedstaaten sollten die Modernisierung ihrer öffentlichen Arbeitsverwaltungen fortführen.
- (13) Faktoren in den Steuer- oder Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Beschäftigung auswirken, müssen unbedingt abgebaut werden, damit eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern sichergestellt wird.
- (14) Die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie des lebenslangen Lernens, einschließlich der Entwicklung von Systemen für Grund-, Sekundar- und Hochschulausbildung, Weiterbildung und berufliche Bildung, und die Festlegung nationaler Zielvorgaben sind zwingende Voraussetzungen für die Verwirklichung einer wettbewerbsorientierten und dynamischen wissensbasierten Gesellschaft. Dieses

¹¹ ABl. L 22 vom 24.1.2001, S. 27.

Vorhaben erfordert die aktive Mitwirkung aller Akteure, einschließlich der öffentlichen Behörden, der Sozialpartner und des Einzelnen. Auch die Zivilgesellschaft hat hier ihren Beitrag zu leisten.

- (15) Ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen soll die Eingliederung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen und Einzelpersonen in die Arbeitswelt fördern und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt, auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt, bekämpfen.
- (16) Um die Arbeitsplatzschaffung durch immer dynamischer agierende Unternehmen zu fördern, müssen das wirtschaftliche Umfeld und die Vorbereitung potenzieller Unternehmer auf ihre Tätigkeit verbessert werden. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, das Potenzial für ein Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor zu nutzen.
- (17) Zur nachhaltigen Arbeitsplatzschaffung müssen die Steuersysteme beschäftigungsfreundlicher gestaltet werden. Zu diesem Zweck ist die derzeit starke steuerliche Belastung von der Arbeit auf andere Steuerquellen, wie z. B. Energie und Umweltschutz, zu verlagern.
- (18) Lokale Beschäftigungsinitiativen tragen erheblich dazu bei, die Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie zu verwirklichen.
- (19) Der Aufbau von Partnerschaften auf allen Ebenen ist unerlässlich für die Modernisierung der Arbeitsorganisation und die Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern.
- (20) Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt, sowie der geschlechtsspezifischen Aufteilung nach Wirtschaftssektoren und Berufsfeldern erfordert umfassende Mainstreaming-Strategien und Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familienleben ermöglichen.

RICHTET die im Anhang aufgeführten Empfehlungen an die einzelnen Mitgliedstaaten.

Brüssel,

*Im Namen des Rates
Der Präsident*

ANHANG

I. BELGIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Situation auf dem belgischen Arbeitsmarkt verbesserte sich im Jahr 2000: die Beschäftigungsquote stieg auf 60,5%, liegt damit aber noch deutlich unter der Lissabonner Zielvorgabe von 70%. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück auf 7% (EU-Schnitt: 8,2%), und das Beschäftigungswachstum erreichte den EU-Schnitt von 1,8%. Schon seit längerem bestehende Probleme werden allerdings nur zögerlich angegangen.

- Nach wie vor werden viele Menschen langzeitarbeitslos. Zwar ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen weiter zurückgegangen, doch liegt die Quote 2000 mit 3,8% der Erwerbsbevölkerung über dem EU-Durchschnitt.
- Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist immer noch die niedrigste in der EU (26,3%, d. h. 11,4% unter dem EU-Durchschnitt). Auch bei den Frauen liegt die Quote mit 51,5% nach wie vor unter dem EU-Schnitt.
- Die steuerliche Belastung der Arbeit bleibt eine der höchsten in der EU.
- Die Arbeitsorganisation muss unter Einbeziehung der Sozialpartner weiter modernisiert werden.
- Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefizite sind unübersehbar. Eine durchgängig schlüssige und umfassende Strategie des lebenslangen Lernens steht immer noch aus.
- Die Beschäftigungssituation ist weiterhin geprägt durch regionale Ungleichgewichte.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Durchführung präventiver Maßnahmen, insbesondere für Erwachsene; Anhebung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und der Frauen; Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit; Förderung des lebenslangen Lernens; Erhöhung der Arbeitskräftemobilität zwischen den Regionen.

Belgien sollte deshalb

1. dem Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit vorbeugen durch frühzeitig ansetzende gezielte Maßnahmen für arbeitslose Erwachsene; den neuen individualisierten Ansatz bei allen arbeitslosen Jugendlichen erproben;
2. zwingendere Maßnahmen ergreifen zur Anhebung der Gesamtbeschäftigungsquote mit Schwerpunkt auf der Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und der älteren Arbeitskräfte; vor allem die Auswirkungen der jüngsten Maßnahmen prüfen, die unternommen wurden, um ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu verhindern und älteren Arbeitskräften weitere Anreize zur Fortsetzung der Erwerbstätigkeit zu bieten; hierbei ergänzende Maßnahmen in Betracht ziehen;
3. Maßnahmen weiterführen und überwachen, die auf eine Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit abzielen, und dadurch Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und Arbeitgeber zur Schaffung neuer Arbeitsplätze

ermutigen; genau prüfen, wie sich dabei bereits getroffene Maßnahmen auswirken, einschließlich der Verringerung von Sozialversicherungsbeiträgen; Anstrengungen mit den Sozialpartnern zu intensivieren, um Sicherheit mit größerer Flexibilität am Arbeitsmarkt zu kombinieren;

4. in Zusammenarbeit mit allen Akteure die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie des lebenslangen Lernens vorantreiben, um Qualifikationsdefizite zu vermeiden; die technische Ausbildung und die Berufsbildung attraktiver gestalten und ein solideres Fundament legen für den Aufbau einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft;
5. die Arbeitskräftemobilität zwischen den Regionen erhöhen durch Bereitstellung von Arbeitsmarktinformationen und bessere Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik.

II. DÄNEMARK

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist weiterhin günstig. Dänemark hat die höchste Beschäftigungsquote der Frauen (71,6%) in der EU aufzuweisen und eine der höchsten Quoten bei den Männern (80,8%). Die Arbeitslosenquote ist eine der niedrigsten (4,7%). Obschon Dänemark damit die Lissabonner Zielsetzungen übertrifft, stellen sich für das Land folgende Herausforderungen:

- Die Gesamtsteuerbelastung ist nach wie vor hoch. Die geringen Unterschiede zwischen Sozialleistungen und Niedriglöhnen verhindern bisher, dass von Steuerreformen stärkere Arbeitsanreize für Personen mit Niedrigeinkommen ausgehen.
- Den Engpässen auf dem Arbeitsmarkt, die im Jahr 2000 zugenommen haben, steht folgende Situation gegenüber: Ein erheblicher Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ist frühverrentet oder von Sozialleistungen abhängig; die Beschäftigungsquote der Zuwanderer ist nach wie vor niedrig.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen weitere Bemühungen in folgenden Bereichen erforderlich sind: Verminderung der steuerlichen Belastung der Arbeit und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Dänemark sollte deshalb

1. laufende Reformen mit dem Ziel einer Senkung der gesamten Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit, insbesondere durch Verminderung der hohen effektiven Grenzsteuersätze für Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen, fortsetzen und genau überwachen;
2. durch Fortführung der Anreizmaßnahmen noch mehr Menschen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit veranlassen, insbesondere durch Weiterentwicklung des integrativen Arbeitsmarkts und weitere Anstrengungen zur Eingliederung von Zuwanderern.

III. DEUTSCHLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Der positive Trend der letzten Jahre bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit setzte sich 2000 fort. Die Gesamtbeschäftigungsquote übertrifft mit 65,3% zwar den EU-Durchschnitt, liegt damit jedoch 5% unter den Zielvorgaben von Lissabon. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen hauptsächlich folgende Probleme:

- Die Langzeitarbeitslosigkeit geht nur langsam zurück: 4% der Erwerbsbevölkerung sind davon betroffen. Es bestehen hartnäckige regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten; besonders die neuen Bundesländer sind hier benachteiligt. Die aktive Arbeitsmarktpolitik zeigt im Ostteil des Landes nur begrenzt Wirkung.
- Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen; sie ging leicht zurück auf 37,3% und liegt damit unter dem EU-Schnitt.
- Die Arbeitsorganisation muss modernisiert und das lebenslange Lernen muss intensiviert und zu einer festen Einrichtung werden, soll es gelingen, Qualifikationsdefizite zu überwinden und das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung generell anzuheben.
- Ungeachtet laufender Reformen ist die Gesamtsteuerbelastung der Arbeit unverändert hoch.
- Eines der höchsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU und relativ wenig Kinderbetreuungseinrichtungen.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Präventive Maßnahmen; Erwerbsbeteiligung älterer Menschen; lebenslanges Lernen; Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit und Chancengleichheit.

Deutschland sollte deshalb

1. zur deutlichen Verminderung der Langzeitarbeitslosigkeit zusätzliche Anstrengungen unternehmen, um ein Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere im Ostteil des Landes und bei den ethnischen Minderheiten und den Zuwanderern, zu verhindern; die Effizienz der aktiven Arbeitsmarktpolitik steigern;
2. Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und anderer Risikogruppen entgegenstehen, weiter abbauen; bereits laufende beschlossene Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der über 55-Jährigen überprüfen, erweitern und bewerten;
3. durch geeignete Maßnahmen, gegebenenfalls im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, die Arbeitsverträge und die Arbeitsorganisation flexibler gestalten; die Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt schließen durch Umsetzung beschlossener Maßnahmen zur Verbesserung der Erstausbildung und Weiterbildung sowie durch Weiterentwicklung einer umfassenden, durch qualitative und quantitative Zielvorgaben determinierten Strategie des lebenslangen Lernens; bewirken, dass die Sozialpartner und die Regierung in ihrem jeweiligen

Zuständigkeitsbereich stärker beitragen zur Anhebung der Qualitätsstandards in der Weiterbildung und zur Entwicklung von Systemen der Bescheinigung und Anerkennung des formalen und informellen Lernens;

4. die Bemühungen um eine Verringerung der Steuer- und Sozialabgabenbelastung am unteren Ende der Lohnskala fortführen, um den Grundsatz durchzusetzen, dass Arbeit lohnt, und damit angemessene Beschäftigungschancen zu eröffnen; über die Auswirkungen der getroffenen Maßnahmen Bericht erstatten;
5. sich verstärkt um eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bemühen und die Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen prüfen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern, die Arbeitszeiten und Schulunterrichtszeiten familienfreundlicher gestalten; die Durchführung dieser Maßnahmen, unter Einbeziehung der relevanten Akteure auf allen Ebenen, mit Hilfe geeigneter verifizierbarer Indikatoren und Zielvorgaben überwachen.

IV. GRIECHENLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Griechenland hat nach wie vor eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten in der EU (mit 55,6% insgesamt und 40,9% bei den Frauen deutlich unter den Zielvorgaben von Lissabon). Die Arbeitslosenquote hat sich bei 11% stabilisiert; sie liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt. Das Beschäftigungswachstum bleibt hinter dem langfristigen strukturbedingten Wachstum der Erwerbsbevölkerung zurück. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist auf 6,2% zurückgegangen, bleibt damit jedoch deutlich über dem EU-Schnitt. Diese Situation ist Ausdruck der folgenden strukturellen Arbeitsmarktprobleme:

- Niedrige Beschäftigungsquote bei einem längst nicht ausgeschöpftem Beschäftigungspotenzial in den KMU und der Dienstleistungswirtschaft.
- Ungeachtet einer hohen Jugend-, Frauen- und Langzeitarbeitslosigkeit praktizieren die öffentlichen Arbeitsverwaltungen immer noch keinen präventiven und individualisierten Ansatz. Trotz der Bemühungen zur Erfassung der Bewegungsstatistiken ist ein umfassendes System noch nicht verfügbar.
- Angesichts der niedrigen Beschäftigungsquoten sollten zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots das Steuersystem und die Regelung der Rentenanspruchsberechtigung überprüft werden.
- Die laufende Bildungsreform umfasst auch Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens; es fehlt jedoch an einer klaren Gesamtstrategie. Im Bildungs- und Berufsausbildungssystem sind weitere Verbesserungen erforderlich.
- Die Maßnahmen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation sind verbesserungsfähig. Einen Beitrag hierzu sollten auch die Sozialpartner leisten.
- Das große geschlechtsspezifische Defizit bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sollte unter anderem durch Bereitstellung von mehr Kinderbetreuungseinrichtungen reduziert werden.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: globales politisches Konzept; präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems; lebenslanges Lernen; Modernisierung der Arbeitsorganisation; Gender-Mainstreaming.

Griechenland sollte deshalb

1. die strategischen Rahmenbedingungen verbessern, vor allem durch ein Bündel aufeinander abgestimmter ausgewogener Maßnahmen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in allen vier Pfeilern; auf diese Weise das Beschäftigungswachstum und die Beschäftigungsquote, insbesondere der Frauen und Jugendlichen, anheben;
2. die Umstrukturierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen beschleunigen und einschneidende und kohärente Maßnahmen ergreifen, um ein Abgleiten jugendlicher und erwachsener Arbeitsloser in die Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern (unter anderem sollte zu diesem Zweck rasch ein individualisierter Ansatz eingeführt werden); das statistische Instrumentarium verbessern, damit Politikindikatoren für die Bereiche Prävention und Aktivierung rechtzeitig verfügbar sind und Fortschritte wirksam überwacht werden können;
3. durch Besteuerung der Arbeit und durch Rentenansprüche bedingte Verzerrungen ermitteln und beseitigen, um auf diese Weise stärkere Arbeitsanreize zu schaffen;
4. eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens mit konkreten Zielvorgaben weiterentwickeln und umsetzen; für Bildung und Berufsbildung höhere Mittel bereitstellen und die entsprechenden Systeme verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung, um das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung anzuheben und den Arbeitsmarkterfordernissen gerecht zu werden;
5. eine volle Umsetzung des vor kurzem beschlossenen Arbeitsmarktreformpakets sicherstellen; zu diesem Zweck konkrete Verpflichtungen der Sozialpartner auf allen Ebenen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation anstreben und dabei ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit einstellen;
6. durch wirksame umfassende Maßnahmen die Beschäftigungsquote der Frauen anheben und gleichzeitig die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit vermindern; zu diesem Zweck das Betreuungsangebot für Kinder und andere pflegebedürftige Personen ausbauen.

V. SPANIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

In Spanien war in den letzten Jahren ein stetiges Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Nach wie vor bestehen jedoch große Probleme:

- Die Arbeitslosigkeit ist trotz eines deutlichen Rückgangs seit 1996 mit 14,1% immer noch sehr hoch. Auch die Langzeitarbeitslosigkeit ist rückläufig. Frauen sind jedoch nach wie vor besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen.

- Die Beschäftigungsquote steigt zwar, gehört mit 55% aber zu den niedrigsten in der EU und liegt damit weit unter den Zielvorgaben von Lissabon. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist kontinuierlich angestiegen, mit 40,3% jedoch immer noch eine der niedrigsten in der EU. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (29,6 bzw. 10,8%) gehört zu den ausgeprägtesten in der EU.
- Das generelle Schulabschlussniveau ist niedrig und die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen gering. Dennoch fehlt es immer noch an einem durchgängig schlüssigen und umfassenden Konzept für das lebenslange Lernen.
- Zeitarbeitsverhältnisse sind stark verbreitet; sie sind meist nur von kurzer Dauer. Entsprechende Tätigkeiten werden in erster Linie von Frauen und jungen Menschen ausgeübt.
- Die regionalen Unterschiede sind groß, die geografische Mobilität dabei jedoch sehr gering.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Aktivierung und Prävention der Arbeitslosigkeit, Gender-Mainstreaming, lebenslanges Lernen, Anpassungsfähigkeit, regionales Ungleichgewicht.

Spanien sollte deshalb

1. die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung fortführen, um deren Effizienz zu erhöhen, und die Umsetzung des präventiven Ansatzes beschleunigen – insbesondere bezogen auf erwachsene Arbeitslose –, damit alle potenziellen Begünstigten erfasst werden (diese Bemühungen sollten auch die Fertigstellung des statistischen Überwachungssystems einschließen);
2. durch wirksame und umfassende Maßnahmen die Beschäftigungsquote anheben und die geschlechtsspezifische Diskrepanz in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beseitigen; im Rahmen der Gender-Mainstreaming-Strategie Zielvorgaben machen und umsetzen zur Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere pflegebedürftige Personen;
3. die Reformen im Bereich der Berufsbildung weiter vorantreiben und um eine umfassende und kohärente Strategie des lebenslangen Lernens erweitern, die verifizierbare Zielvorgaben für folgende Bereiche einschließen sollte: Anhebung des Schulabschlussniveaus und Beteiligung der Erwachsenen an der Aus- und Weiterbildung, Anhebung des Qualifikationsniveaus und Weiterentwicklung des informellen Lernens;
4. die Modernisierung des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation fortsetzen, unter aktiver Einbeziehung der Sozialpartner, um den hohen Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse zu vermindern und den zunehmenden Trend zur Teilzeitarbeit einzudämmen;
5. die regionalen Ungleichgewichte bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit vermindern durch Förderung der Arbeitsplatzschaffung in benachteiligten Regionen; in diesem Kontext gleichzeitig die der Arbeitskräftemobilität entgegenstehenden Hindernisse abbauen.

VI. FRANKREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Beschäftigungslage verbessert sich weiterhin. Mit 62,2% nähert sich die Gesamtbeschäftigungsquote dem EU-Durchschnitt, den die Beschäftigungsquote der Frauen bereits überschritten hat. Nach wie vor sind jedoch erhebliche strukturelle Probleme zu lösen:

- Die Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen ist 2000 angestiegen, bleibt jedoch deutlich unter dem EU-Schnitt (29,7% gegenüber 37,7%).
- Der effektive Grenzsteuersatz hat sich zwar vermindert, ist aber nach wie vor relativ hoch.
- Die weiterhin über dem EU-Schnitt liegende Arbeitslosenquote (9,5% gegenüber 8,2%) macht es erforderlich, präventive Maßnahmen fortzuführen und zu bewerten.
- Die Modernisierung der Arbeitsorganisation muss fortgesetzt werden. Die Arbeitszeitverkürzung stellt die kleineren Unternehmen vor erhebliche Probleme.
- Das lebenslange Lernen muss gefördert und der soziale Dialog in diesem Bereich intensiviert werden.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Verlängerung des Arbeitslebens der älteren Arbeitnehmer; Verminderung der steuerlichen Belastung der Arbeit; vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; Anwendung der Rechtsvorschriften zur 35-Stunden-Woche; Bildung und lebenslanges Lernen.

Frankreich sollte deshalb:

1. durch verstärkte Bemühungen dem frühzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitskräfte aus dem Berufsleben entgegenwirken und zu diesem Zweck unter Einbeziehung der Sozialpartner ein umfassenderes Konzept des aktiven Alterns entwickeln;
2. aufbauend auf den jüngsten Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems die Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitskräfte zur Aufnahme oder Fortführung einer Erwerbstätigkeit zu veranlassen, weiterführen und auf ihre Effizienz prüfen, vor allem diejenigen, die sich für geringqualifizierte und geringbezahlte Arbeitskräfte auswirken;
3. auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene und auf ein frühzeitiges Eingreifen abstellende Programme zugunsten der Arbeitslosen fortzuführen; die Wirksamkeit der individualisierten Aktionspläne im Rahmen der Initiative New Start prüfen und darüber Bericht erstatten; die mittelfristigen Auswirkungen der laufenden Bemühungen zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche bewerten;
4. die Modernisierung der Arbeitsorganisation intensivieren und dabei zur Erleichterung des Zugangs zu Beschäftigung bei Wahrung der Sicherheit mehr Anpassungsfähigkeit ermöglichen; genau überwachen, wie sich die gesetzlichen

Bestimmungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche effektiv vor allem für die kleineren Unternehmen auswirken;

5. im Rahmen des sozialen Dialogs die Effizienz des Weiterbildungssystems weiter steigern und eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens fördern.

VII. IRLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Irland hat eine außerordentlich gute Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung vorzuweisen. 2000 lag die Beschäftigungsquote mit 65,1% über dem EU-Durchschnitt; dies war bereits 1999 der Fall. Die bereits niedrigen Arbeitslosenquoten gingen in allen Bevölkerungsgruppen weiter zurück. Diese Entwicklungen lassen auf eine weitere Verknappung des Angebots auf dem Arbeitsmarkt schließen. Es bestehen nach wie vor einige strukturelle Probleme:

- Die Engpässe auf dem Arbeitsmarkt haben sich in den letzten Jahren verschärft und den Lohnkostendruck erhöht. Die Beschäftigungsquote der Frauen hat trotz eines jüngsten Anstiegs dennoch nur knapp den EU-Durchschnitt (54%) erreicht, und das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle ist nach wie vor ausgeprägt.
- In diesem Kontext sind weitere Bemühungen erforderlich, um die niedrigen Quoten der Beteiligung an der Weiterbildung, insbesondere der Arbeitnehmer, zu steigern.
- Beträchtliche regionale Ungleichgewichte – bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten wie auch im Bildungs- und Einkommensniveau – gefährden eine nachhaltige und ausgewogene Entwicklung.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: höhere Erwerbsbeteiligung, insbesondere der Frauen; lebenslanges Lernen, insbesondere innerbetriebliche Ausbildung; regionale Ungleichgewichte.

Irland sollte deshalb

1. seine Gesamtstrategie fortführen und sich weiterhin um ein größeres Arbeitskräfteangebot und höhere Beschäftigungsquoten bemühen; vor allem Nichterwerbstätige, insbesondere Frauen, mobilisieren und stärker in den Arbeitsmarkt integrieren durch Beseitigung steuerlicher Hemmnisse; mehr erschwingliche Kinderbetreuungseinrichtungen schaffen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringern;
2. die Bemühungen zur Aufrechterhaltung des Produktivitätszuwachses und zur Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte weiterverfolgen und intensivieren, und zwar durch Ausbau der innerbetrieblichen Ausbildung und Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens, einschließlich entsprechender Zielvorgaben; die Sozialpartner stärker einbeziehen in die Durchführung des Programms für Wohlstand und Fairness (Prosperity and Fairness);
3. im Kontext der regionalpolitischen Strategie Ungleichgewichte zwischen den irischen Regionen bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzschaffung und Humankapital ausgleichen.

VIII. ITALIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Wie im Vorjahr waren 2000 ein Beschäftigungszuwachs und ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Ungeachtet dieser Verbesserungen sind einige strukturelle Probleme des italienischen Arbeitsmarkts nach wie vor ungelöst:

- Die niedrige Beschäftigungsquote von 53,5% liegt ungefähr 10 Prozentpunkte unter dem EU-Durchschnitt und damit auch weit unter den Zielvorgaben von Lissabon. Die Beschäftigungsquote der Frauen (39,6%) ist die niedrigste in der EU und diejenige der älteren Menschen (27,8%) eine der niedrigsten in der EU.
- Die Modernisierung der Arbeitsorganisation muss fortgeführt werden. Die geplante generelle Reform des Sozialleistungssystems wurde ein zweites Mal verschoben.
- Die Arbeitslosigkeit ging auf 10,5% zurück, liegt aber weiterhin nahezu 2 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Die regionalen Ungleichgewichte sind nach wie vor erheblich: die Arbeitslosenquoten reichen von unter 5% bis über 20%, obwohl in jüngster Zeit im Süden des Landes ein beschleunigtes Wachstum zu verzeichnen war.
- Kennzeichnend für den italienischen Arbeitsmarkt, insbesondere in den südlichen Regionen, sind große geschlechtsspezifische Beschäftigungsunterschiede, die 27,9 Prozentpunkte ausmachen; die Arbeitslosenquote der Frauen ist mit 14,4% fast doppelt so hoch wie diejenige der Männer, die bei 8,0% liegt.
- Ein generell niedriges Ausbildungsniveau und eine geringe Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen erfordern eine entschlosseneren Förderung des lebenslangen Lernens, auch am Arbeitsplatz.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: geeigneter Policymix zur Förderung des Beschäftigungswachstums; Verminderung der regionalen Ungleichgewichte und Bekämpfung der nichtangemeldeten Beschäftigung; Steuer- und Sozialleistungssystem; Anreizmaßnahmen und vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; Gender-Mainstreaming und geschlechtsspezifische Diskrepanzen; lebenslanges Lernen.

Italien sollte deshalb

1. Reformen zur Förderung des Beschäftigungswachstums, insbesondere bei den Frauen, fördern; derartige Reformen sollten unter aktiver Einbeziehung der Sozialpartner regionale Ungleichgewichte ausgleichen durch Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsplatzschaffung und Verminderung der nichtangemeldeten Beschäftigung;
2. die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts fortführen und dabei zur Erleichterung des Zugangs zu Beschäftigung bei Wahrung der Sicherheit mehr Anpassungsfähigkeit ermöglichen; die Reform des Rentensystems im Zuge der für 2001 geplanten Überprüfung fortsetzen; andere Sozialleistungssysteme mit dem Ziel überprüfen, die Abgänge vom Arbeitsmarkt zu verringern, und sich weiterhin verstärkt darum bemühen, die starke Steuerbelastung, vor allem der Geringverdiener und der geringqualifizierten Arbeitskräfte, zu vermindern;

3. im Rahmen einer auf die Beschäftigungsfähigkeit abstellenden Politik weitere Maßnahmen zur Verhütung des Abgleitens jugendlicher und erwachsener Arbeitsloser in die Langzeitarbeitslosigkeit treffen, u. a.: Vollendung der Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im gesamten Staatsgebiet; rasche Einführung des Beschäftigungsinformationssystems; Fortsetzung der Bemühungen um die Verbesserung des statistischen Überwachungssystems;
4. die aktive Arbeitsmarktpolitik effizienter gestalten und gezielte Maßnahmen ergreifen, um im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Gesamtkonzepts die erheblichen geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu verringern; insbesondere Zielvorgaben machen für die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere pflegebedürftige Personen;
5. sich verstärkt darum bemühen, eine Strategie des lebenslangen Lernens festzulegen und umzusetzen, einschließlich nationaler Zielvorgaben; die Sozialpartner veranlassen, noch mehr Ausbildungsmöglichkeiten für die Erwerbstätigen zu schaffen.

IX. LUXEMBURG

Defizite in der Beschäftigungsleistung:

Der luxemburgische Arbeitsmarkt profitiert von günstigen Bedingungen, u. a. einem starken Wirtschaftswachstum von 8,5% und einem Beschäftigungszuwachs von 5,5%. Die Arbeitslosenquote ist weiterhin die niedrigste in der EU (2,4%). Dessen ungeachtet bestehen einige strukturelle Probleme:

- Die nationale Beschäftigungsquote bleibt mit 62,9% hinter den gemeinschaftlichen Zielvorgaben zurück, ungeachtet einer sehr günstigen Beschäftigungssituation, die jedoch zu einem großen Teil auf die große Anzahl von Grenzgängern zurückzuführen ist. Besonders niedrig ist die Beschäftigungsquote bei den älteren Arbeitnehmern (27,4%) und den Frauen (50,3%); beide Werte sind allerdings seit 1996 angestiegen.
- Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung ist mit 24,8% nach wie vor eine der höchsten in der EU.
- Die Bemühungen um die Weiterbildung müssen verstärkt werden, will man den Erfordernissen einer modernen und dynamischen Wirtschaft gerecht werden.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte und der Frauen; Kohärenz zwischen Bildung und lebenslangem Lernen.

Luxemburg sollte deshalb

1. die Erwerbsbeteiligung der über 55 Jahre alten Erwerbsbevölkerung deutlich anheben durch Überprüfung der Frühverrentungs- und Invalidisierungsregelungen;
2. sich verstärkte darum bemühen, die Erwerbsbeteiligung der Frauen anzuheben durch Verbesserung der Dienstleistungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben

und Familienleben ermöglichen, durch Anreize für eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einer längeren Periode der Erwerbslosigkeit und durch Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle;

3. die konsequente Durchführung des Rahmengesetzes über die Weiterbildung sicherstellen, unter stärkerer Einbeziehung der Sozialpartner; die Schulabbruchquote senken und das gesamte Bildungssystem so reformieren, dass eine bessere Kohärenz zwischen verschiedenen Teilbereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht wird.

X. DIE NIEDERLANDE

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Niederlande hatten 2000 ein gesundes Beschäftigungswachstum (auf 73,2% insgesamt und 63,7% bei den Frauen) zu verzeichnen. Die Beschäftigungsquoten liegen deutlich über dem EU-Durchschnitt und übertreffen auch die Zielvorgaben von Lissabon. Die Arbeitslosenquote ist 2000 weiter gesunken – auf unter 3% – und liegt damit erheblich unter dem EU-Schnitt. Ein strukturelles Problem besteht jedoch nach wie vor:

- Ungeachtet sich abzeichnender Engpässe werden zahlreiche Personen im erwerbsfähigen Alter dadurch vom Arbeitsmarkt ferngehalten, dass sie Leistungen wegen Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit und sonstige Sozialleistungen erhalten.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Arbeitskräfteangebot und Reform des Sozialleistungssystems.

Die Niederlande sollten deshalb

1. neben der Beseitigung von Anreizen für die Inanspruchnahme von Erwerbsunfähigkeitsleistungen die Empfänger derartiger Leistungen durch effiziente Maßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt integrieren, um damit die verbleibende Arbeitsfähigkeit zu nutzen;
2. in dem Bemühen, das gesamte Arbeitskräftepotential auszuschöpfen und die Erwerbslosigkeit abzubauen, die Kumulation von Sozialleistungen beseitigen, einschließlich der lokalen Lebensunterhaltsbeihilfen für Geringverdiener.

XI. ÖSTERREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Bedingungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt haben sich im letzten Jahr verbessert: die Gesamtbeschäftigungsquote erreichte 68,3% (59,4% bei den Frauen), liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt und kommt den Lissabonner Zielvorgaben nahe. Die Gesamtarbeitslosenquote ging 2000 auf 3,7% zurück und zählt damit, wie auch die Quote der Jugendarbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit, zu den niedrigsten in der EU. Trotz der insgesamt guten Arbeitsmarktleistung existieren nach wie vor strukturelle Probleme:

- Um das immer knapper werdende Angebot auf dem Arbeitsmarkt zu erweitern, bietet sich an, die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte und der Geringverdiener sowie der ethnischen Minderheiten und der Zuwanderer anzuheben.
- Es bestehen weiterhin beträchtlich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung; das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist eines der höchsten in der EU. Dies erfordert neue Maßnahmen zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familienleben. Die Dichte der Kinderbetreuungseinrichtungen ist eine der niedrigsten in der EU und muss erhöht werden;
- Es fehlt nach wie vor an einer umfassenden und kohärenten Strategie des lebenslangen Lernens mit quantitativen Zielvorgaben und einer angemessenen Einbeziehung aller relevanten Akteure.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Anhebung der Erwerbsbeteiligung; geschlechtsspezifische Diskrepanzen und Kinderbetreuungseinrichtungen; lebenslanges Lernen.

Österreich sollte deshalb

1. darauf hinarbeiten, dass künftig ein angemessenes Arbeitskräfteangebot besteht; in diesem Kontext die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems fortführen und erweitern, um die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte sowie der geringqualifizierten und geringverdienenden Arbeitskräfte zu erhöhen; auf dem Arbeitsmarkt die Chancengleichheit für ethnische Minderheiten und Zuwanderer verbessern;
2. eine zielgenaue Strategie zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwickeln, in Abstimmung mit den Sozialpartnern; auf allen Ebenen Maßnahmen zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles treffen durch Vermehrung der Kinderbetreuungseinrichtungen und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familienleben;
3. eine umfassende und kohärente Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln und umsetzen in Abstimmung mit allen relevanten Akteuren, einschließlich der Erarbeitung von Indikatoren und quantitativen nationalen Zielvorgaben; sicherstellen, dass ausreichende Mittel bereitgestellt werden zur strukturellen Verknüpfung von Grundschulausbildung und weiterführender Ausbildung, Erstausbildung und Weiterbildung sowie Erwachsenenbildung.

XII. PORTUGAL

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Bei einer Gesamtbeschäftigungsquote von 68,3% hat sich die Beschäftigungslage 2000 weiter verbessert; die Zielvorgaben von Lissabon sind damit nahezu erfüllt. Mit 4,2% zählt die Arbeitslosenquote zu den niedrigsten in der EU; die Langzeitarbeitslosigkeit liegt auf dem niedrigen Niveau von 2,7%. Trotzdem zeigt der Arbeitsmarkt strukturelle Schwächen, die ein Eingreifen erforderlich machen:

- Angesichts des generell niedrigen Schulbildungsniveaus und der geringen Beteiligung an der Weiterbildung sowie der höchsten (ungeachtet eines Rückgangs)

Schulabbruchquote in der EU sind Verbesserungen im Bereich des lebenslangen Lernens angezeigt (43,1%).

- Die Sozialpartner müssen einen wesentlichen Beitrag leisten, damit die größten Probleme auf dem portugiesischen Arbeitsmarkt angegangen werden können, insbesondere das niedrige Qualifikationsniveau und das Problem der Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen.
- Portugal kann eine positive Entwicklung betreffend der Beschäftigungsquote der Frauen verzeichnen, die mit 60% die Zielvorgabe des Lissabonner Gipfels erreicht hat. Der portugiesische Arbeitsmarkt zeigt jedoch eine der höchsten geschlechtsspezifischen Unausgewogenheiten von Beschäftigung auf sektoraler Ebene in der EU.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: lebenslanges Lernen und Qualifikationen; partnerschaftlicher Ansatz; geschlechtsspezifische Unausgewogenheit.

Portugal sollte deshalb

1. die Strategie des lebenslangen Lernens durch eine Verbesserung des Systems der Aus- und Weiterbildung zielgenauer ausrichten, um Qualifikationsdefizite zu vermeiden und das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften zu erhöhen; auf diese Weise die Schaffung von Arbeitsplätzen mit mittleren und hohen Qualifikationsanforderungen fördern und die Arbeitsproduktivität steigern;
2. seine Bemühungen fortsetzen, um einen partnerschaftlichen Ansatz zu verwirklichen und konkrete Verpflichtungen der Sozialpartner zu erreichen, insbesondere in den Bereichen Modernisierung der Arbeitsorganisation und Anpassung der Arbeitsbeziehungen, einschließlich arbeitsrechtlicher Bestimmungen, und in Verbindung mit einer sorgfältigen Überwachung der Umsetzung der bereits von der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichneten Vereinbarungen;
3. seine Bemühungen fortsetzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben insbesondere durch einen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote zu verbessern, und neue Wege der Förderung verbesserter geschlechtsspezifischer Ausgewogenheit auf sektoraler Ebene ermitteln.

XIII. FINNLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Finnland ist es gelungen, in den letzten fünf Jahren ein starkes Wirtschaftswachstum aufrechtzuerhalten: die Gesamtbeschäftigungsquote erreicht mit 67,5% nahezu die Zielvorgaben von Lissabon, und die Beschäftigungsquote der Frauen übertrifft mit 64,4% deutlich den EU-Durchschnitt und die Zielvorgaben von Lissabon. Dennoch bestehen weiterhin einige erhebliche strukturelle Probleme:

- Die Gesamtarbeitslosenquote ist mit 9,8% nach wie vor hoch. Besorgniserregend sind insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit und die Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der älteren Arbeitskräfte sowie die regionalen Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit.

- Finnland hat eine hohe Frauenbeschäftigungsrate und gut entwickelte Chancengleichheitspolitik. Der finnische Arbeitsmarkt zeigt jedoch sowohl eine der höchsten geschlechtsspezifischen Unausgewogenheiten von Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen und Berufen in der EU als auch ein beträchtliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle.
- Die finnische Wirtschaft sieht sich Qualifikationsdefiziten in mehreren Sektoren gegenüber (dies gilt gleichermaßen für Arbeitsplätze mit hohen und mit niedrigen Qualifikationsanforderungen) sowie in einigen Regionen. Die aktiven Arbeitsmarktprogramme zeigen nur begrenzt Wirkung in Bezug auf den tatsächlichen Abschluss von Arbeitsverträgen.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen weitere Bemühungen in folgenden Bereichen erforderlich sind: Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung; geschlechtsspezifische Unausgewogenheit; regionale Ungleichgewichte.

Finnland sollte deshalb

1. die Steuer- und Sozialleistungssysteme weiter reformieren, um mehr Anreize für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu schaffen und damit das Arbeitskräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen; die hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere für Geringverdiener, nachhaltig reduzieren und im Rahmen des Sozialleistungssystems, vor allem bei den Renten, Anreize schaffen, die die Menschen veranlassen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen und länger erwerbstätig zu bleiben;
2. im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Konzepts das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigen und weitere Maßnahmen ergreifen, um eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in Berufsfeldern und Wirtschaftsfeldern zu verbessern;
3. die Leistungsfähigkeit und Qualität der aktiven Arbeitsmarktprogramme steigern, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, regionaler Ungleichgewichte und Arbeitsmarktengpässe zu vermindern; sich dabei verstärkt der Langzeitarbeitslosen und arbeitslosen Jugendlichen annehmen.

XIV. SCHWEDEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Mit 73% bzw. 71% hat Schweden eine der höchsten Gesamtbeschäftigungsquoten und Frauenbeschäftigungsquoten in der EU aufzuweisen; beide Quoten übertreffen die Zielvorgaben von Lissabon. Die Gesamtarbeitslosenquote ging 2000 auf 5,9% zurück. Eine Reihe struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt bestehen jedoch weiterhin:

- Zahlreiche Personen im erwerbsfähigen Alter beziehen Sozialleistungen. Die steuerliche Belastung der Arbeit ist nach wie vor hoch, und es empfiehlt sich, steuerliche und die Sozialleistung betreffende Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu verstärken.

- Schweden hat eine hohe Frauenbeschäftigungsrate und gut entwickelte Chancengleichheitspolitiken. Der schwedische Arbeitsmarkt zeigt jedoch eine der höchsten geschlechtsspezifischen Unausgewogenheiten nach Wirtschaftsbereichen und Berufen in der EU auf.
- Die regionalen Ungleichgewichte bei der Arbeitslosigkeit sind signifikant, und die Situation der ethnischen Minderheiten und der Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt ist verbesserungsfähig. Die aktive Arbeitsmarktpolitik zeigt nur begrenzt Wirkung.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: steuerliche Belastung der Arbeit und steuerliche und die Sozialleistungen betreffende Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit; geschlechtsspezifische Unausgewogenheit; Leistungsfähigkeit der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Schweden sollte deshalb

1. Reformen fortführen, einschließlich der Festlegung von auf die nationale Situation ausgerichteten Zielvorgaben, deren Zweck es ist, die steuerliche Belastung der Arbeit, insbesondere im Niedriglohnbereich, deutlich zu senken; durch Fortführung der Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems Arbeitsanreize schaffen;
2. das gegenwärtige Ausmaß der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufen und Wirtschaftsbereichen durch neue Maßnahmen vermindern im Zuge der 1999 angelaufenen Gender-Mainstreaming-Reformen;
3. Die Leistungsfähigkeit der aktiven Arbeitsmarktprogramme überprüfen, vor allem in Bezug auf die Verminderung der Langzeitarbeitslosigkeit; in diesem Kontext insbesondere den Bedürfnissen der ethnischen Minderheiten und der Zuwanderer Rechnung tragen.

XV. VEREINIGTES KÖNIGREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Das Beschäftigungswachstum im VK setzte sich 2000 fort; mit 77,8% bzw. 64,6% liegt die Beschäftigungsquote der Männer und der Frauen deutlich über dem EU-Durchschnitt und den Zielvorgaben von Lissabon. Die Arbeitslosenquote ging 2000 weiter zurück und liegt mit 5,5% unter dem EU-Durchschnitt. Trotzdem bestehen nach wie vor schwerwiegende strukturelle Probleme:

- Ungeachtet der zunehmend wichtige Funktion und der Öffentlichkeitswirkung der Sozialpartner mangelt es auf nationaler Ebene an einem umfassenden Ansatz; die Mitwirkung der Sozialpartner bleibt demnach auf Einzelfälle beschränkt.
- Das geschlechtsspezifische Gefälle und die gegenwärtige Unausgewogenheit der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts (nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren) verringern sich zwar, bleiben aber hoch verglichen mit dem EU-Durchschnitt. Die Bereitstellung erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen - die Situation hat sich hier etwas verbessert - spielt dabei eine wichtige Rolle.
- Das Ausmaß des Abgleitens Jugendlicher und erwachsener Arbeitslose in die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich nur leicht abgeschwächt und bleibt mit 16% bzw.

10% relativ hoch. Erwerbslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit und niedrige Beschäftigungsquoten treten nach wie vor konzentriert bei Haushalten ohne Arbeitseinkommen auf, in bestimmte Regionen und insbesondere bei benachteiligten Bevölkerungsgruppen (Alleinerzieher, bestimmte ethnische Minderheiten, ältere männliche Arbeitskräfte, behinderte Menschen und Geringqualifizierte).

- Das generell niedrige Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen verschärft die Qualifikationsdefizite und trägt zu einer ungeachtet jüngster Verbesserungen nach wie vor niedrigen Arbeitsproduktivität bei.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: partnerschaftlicher Ansatz; geschlechtsspezifische Unausgewogenheit; Aktivierung von Erwerbslosen, insbesondere in der Gruppe der Erwachsenen und benachteiligten Personen; Beitrag der Ausbildung am Arbeitsplatz zur Bekämpfung des Qualifikationsdefizits.

Das Vereinigte Königreich sollte deshalb

1. die Rolle der Sozialpartnerschaft auf nationaler Ebene stärken, um die Umsetzung und Weiterentwicklung politischer Maßnahmen zu verbessern; insbesondere die Produktivität und das Qualifikationsniveau anheben und die Arbeitsorganisation modernisieren;
2. die Bemühungen um die Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verstärken und die Ausgewogenheit der Beteiligung von Männern und Frauen in Berufen und Wirtschaftsbereichen verbessern durch Einbeziehung aller relevanten Akteure, einschließlich der Sozialpartner, und Schaffung von Möglichkeiten eines Monitoring mit Hilfe verifizierbarer Indikatoren und Zielvorgaben; mehr erschwingliche Kinderbetreuungseinrichtungen schaffen und die Wirksamkeit der hierzu getroffenen Maßnahmen überwachen;
3. aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für arbeitslose Erwachsene vor dem Erreichen der Schwelle von 12 Monaten verstärken - zur Ergänzung der durch das System der Jobseekers' Allowance Benefit (System von Zuschüssen für Arbeitssuchende) gewährten Unterstützung - und die Arbeitsvermittlung optimieren; in diesem Kontext besonders die Bedürfnisse von Personengruppen mit speziellen Problemen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen;
4. die laufenden Bemühungen zur Förderung der Ausbildung am Arbeitsplatz verstärken, um auf diese Weise die zunehmenden Qualifikationsdefizite zu bekämpfen und das niedrige Niveau der Grundqualifikationen anzuheben.