

EMPFEHLUNG DES RATES
vom 22. Juli 2003
zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten

(2003/579/EG)

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,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Auf seiner Tagung am 23. und 24. März 2000 in Lissabon hat der Europäische Rat ein neues strategisches Ziel gesetzt: Die Union soll zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Zu diesem Zweck vereinbarte der Rat bis 2010 zu erfüllende Zielvorgaben für die Gesamtbeschäftigungsquote und die Frauenbeschäftigungsquote.
- (2) Auf seiner Tagung am 15. und 16. März 2002 in Barcelona forderte der Europäische Rat eine Intensivierung der europäischen Beschäftigungsstrategie durch Optimierung, Vereinfachung und bessere Abstimmung des vollständig in die Lissabonner Strategie integrierten Prozesses. Der Europäische Rat von Barcelona forderte ferner eine Straffung der politischen Koordinierungsprozesse und eine Synchronisierung der Zeitpläne für die Festlegung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und der beschäftigungspolitischen Leitlinien.
- (3) Nach Auffassung des Rates, der am 3. Dezember 2002 Einvernehmen über die Straffung der Koordinierungsprozesse erzielte, soll das Ziel darin bestehen, Transparenz und Effizienz zu steigern, Überschneidungen und Wiederholungen in Leitlinien zu vermeiden und Komplementarität und Kohärenz zu gewährleisten.

- (4) Auf seiner Frühjahrstagung am 20. und 21. März 2003 in Brüssel bekräftigte der Europäische Rat die führende Rolle der Beschäftigungsstrategie bei der Realisierung der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen der Lissabonner Strategie und forderte die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Reform der nationalen Arbeitsmärkte weiter entschlossen voranzutreiben.
- (5) Der Rat hat die Leitlinien für die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten mit Beschluss 2003/578/EG ⁽¹⁾ angenommen.
- (6) Der von der Kommission und vom Rat am 6. März 2003 angenommene Gemeinsame Beschäftigungsbericht nennt die wesentlichen beschäftigungspolitischen Herausforderungen in den einzelnen Mitgliedstaaten und gibt Handlungsprioritäten vor, die den Beitrag der einzelnen Mitgliedstaaten zur Realisierung der Zielvorgaben der beschäftigungspolitischen Leitlinien stärken sollen.
- (7) Eine solide makroökonomische Politik und umfassende Wirtschaftsreformen sind entscheidende Voraussetzungen für die Arbeitsplatzschaffung. Die Mitgliedstaaten sollten deshalb diese Empfehlung im Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik umsetzen —

EMPFIEHLT, den Mitgliedstaaten, die im Anhang dargelegten, jeweils auf sie bezogenen Maßnahmen zu ergreifen.

Geschehen zu Brüssel am 22. Juli 2003.

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. ALEMANN

⁽¹⁾ Siehe Seite 13 dieses Amtsblatts.

ANHANG

BELGIEN

Aus der Bevölkerungsalterung leitet sich die Notwendigkeit ab, zur Steigerung der Beschäftigungs- und der Erwerbsquote die nicht erwerbstätigen Arbeitskräfte zu mobilisieren. Trotz der positiven Entwicklung in den letzten Jahren liegen die Beschäftigungsquoten in Belgien nach wie vor deutlich unter dem EU-Schnitt und sind damit weit entfernt von den EU-Zielvorgaben, insbesondere bei der Gruppe der älteren Arbeitskräfte, bei der die Beschäftigungsquote die niedrigste in der EU ist. Es ist unwahrscheinlich, dass die bisher zur Förderung des aktiven Alterns getroffenen Maßnahmen ausreichen, um die EU-Quotenziele bis 2010 zu erreichen. Die Langzeitarbeitslosigkeit ist in den letzten Jahren zwar zurückgegangen und liegt jetzt unter dem EU-Schnitt, bleibt jedoch ein strukturelles Problem. Die Zahl der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit ist nach wie vor hoch, und es mangelt immer noch an einem geeigneten präventiven Ansatz für alle erwachsenen Arbeitsuchenden. Ungeachtet jüngster Maßnahmen zur Beseitigung von Arbeitslosigkeitsfällen besteht weiterhin die Gefahr der Abhängigkeit von Sozialleistungen und damit die Notwendigkeit einer weiter gehenden Reform des Sozialleistungssystems, wobei gleichzeitig die Attraktivität der Arbeit erhöht werden muss. Außerdem ist Zurückhaltung bei den Löhnen gepaart mit einer Senkung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nach wie vor vorrangiges Gebot, um die Wettbewerbsposition zu verbessern und damit Arbeitsplätze zu schaffen. Hartnäckige, ausgeprägte regionale und subregionale Disparitäten in der Arbeitsmarktleistung lassen nicht nur auf Unterschiede in der Wirtschaftsleistung schließen, sondern auch auf eine unzureichende geografische Arbeitskräftemobilität; eingeleitete Abhilfemaßnahmen in diesem Bereich zeigen bisher nur begrenzte Wirkung.

Belgien sollte deshalb:

Prävention und Aktivierung

1. Die Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren durch Einbindung von mehr erwachsenen Arbeitslosen in präventive Maßnahmen.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

2. Eine umfassende Strategie zur Anhebung der Beschäftigungsquote, insbesondere der älteren Arbeitskräfte und der Frauen, entwickeln und umsetzen, ausgerichtet auf entsprechende Zielvorgaben. Durch weitere präventive Maßnahmen unter anderem Anreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben beseitigen.

Arbeit lohnend machen

3. Das geplante Mehrjahresprogramm zur Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit durchführen, um Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu bieten und Arbeitgeber zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu ermutigen. Kombiniert werden sollte dies mit der Beseitigung von Arbeitslosigkeitsfällen im Sozialversicherungssystem.

Regionale Disparitäten

4. Durch konzertierte Maßnahmen die Arbeitskräftemobilität zwischen den Regionen steigern und die Koordination und Integration der Arbeitsmarktpolitiken weiter vorantreiben.

DÄNEMARK

Die Beschäftigungsquoten in Dänemark liegen bereits deutlich über den EU-Zielvorgaben, auch die Quote der Frauen und der älteren Arbeitskräfte. In Anbetracht der zunehmenden Alterung der Erwerbsbevölkerung muss Dänemark jedoch ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot gewährleisten, um das Wachstum und die Tragfähigkeit des sozialen Sicherungssystems zu erhalten. Zwar haben jüngste Reformen eine Anhebung des durchschnittlichen effektiven Renteneintrittsalters bewirkt, doch ist die Entwicklung in bestimmten Sektoren weiterhin aufmerksam zu verfolgen, insbesondere im Gesundheitssektor, im Bildungssektor und im sozialen Sektor, in denen Arbeitskräfte im Alter über 50 Jahren überrepräsentiert sind. Aufgestockt werden könnte das Arbeitskräfteangebot durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung der in Dänemark lebenden Zuwanderer. Reformen zur Verminderung der Gesamtabgabenbelastung der Arbeit sind zwar im Gange, doch sind weitere Reformanstrengungen erforderlich, um langfristig eine hohe Erwerbsbeteiligung sicherzustellen. Insbesondere gilt es, die immer noch relativ hohen Grenzsteuersätze weiter abzusenken und Anreize gegen den Vorruhestand zu schaffen.

Dänemark sollte deshalb:

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

1. Die Bemühungen zur langfristigen Sicherung des Arbeitskräfteangebots verstärken, vor allem durch Förderung der Beteiligung älterer Arbeitskräfte und durch Vermeiden von Engpässen in Sektoren mit einem hohen Altersdurchschnitt der Erwerbstätigen.

Benachteiligte Personen

2. Zuwanderer stärker in den Arbeitsmarkt integrieren durch Einstellen eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen den Erfordernissen, wirtschaftliche Anreize zu bieten und soziale Ausgrenzung zu vermeiden.

Arbeit lohnend machen

3. Durch weiterführende Reformen die hohen Grenzsteuersätze und die Gesamtabgabenbelastung der Arbeit noch stärker reduzieren und die Effektivität entsprechender Maßnahmen überwachen. Insbesondere gilt dies für die Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen.

DEUTSCHLAND

Die Gesamtbeschäftigungsquote in Deutschland liegt nahe an der EU-Zielvorgabe für 2005 von 67 %. Die Beschäftigungsquote der Frauen übertrifft bereits das EU-Zwischenziel für 2005 von 57 %, während die Quote der älteren Arbeitskräfte aufgrund der niedrigen Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren weiterhin unter dem bereits niedrigen Ausgangsniveau von 1997 bleibt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen wird nach wie vor durch den Mangel an Betreuungseinrichtungen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle negativ beeinflusst, insbesondere in der Privatwirtschaft. Die erwartete Zunahme der Arbeitslosigkeit im Jahr 2003 verlangt nach einer effizienten präventiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik. Das Zusammenwirken von Besteuerung, Sozialversicherungsbeiträgen und Leistungsentzug könnte negative Arbeitsanreize, vor allem für Geringverdiener schaffen. Deswegen wurden die Arbeitsanreize im Rahmen der jüngsten Reformen vor allem für Geringverdiener erhöht. Auch das Bildungssystem ist, im Hinblick darauf, dass Geringqualifizierte einen großen Teil der Arbeitslosen stellen, ein wesentliches Element bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Besonders kritisch ist der Arbeitsplatzmangel in den neuen Bundesländern, wodurch die regionalen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt sich weiter verschärfen. Das Regelungsniveau behindert möglicherweise die Schaffung von Arbeitsplätzen und sollte überdacht werden, einschließlich der in der Lohnfindung maßgebenden Arbeitsmarktinstitutionen.

Deutschland sollte deshalb:

Prävention und Aktivierung

1. Die Effizienz der Unterstützung der Arbeitssuchenden und der aktiven Arbeitsmarktprogramme durch zielgerichtetere und stärker maßgeschneiderte Maßnahmen steigern; in der Arbeitsmarktpolitik sollte den neuen Bundesländern weiterhin besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit

2. Die Arbeitsplatzschaffung unterstützen durch eine systematische Überprüfung und Beseitigung von regulatorischen Schranken, die die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsgewerbe und in der Industrie möglicherweise hemmen; die Arbeitsorganisation flexibilisieren und einen der Arbeitsplatzschaffung und Produktivität förderlichen regulatorischen Rahmen schaffen, unter anderem durch eine umfassende und schnelle Umsetzung der im März 2003 von der Bundesregierung vorgeschlagenen Änderung im Bereich des Arbeitsrechts.

Lebensbegleitendes Lernen

3. Die alle Ebenen des Bildungssystems einbeziehende Gesamtstrategie des lebensbegleitenden Lernens weiterentwickeln und umsetzen mit besonderem Augenmerk auf die Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der älteren Arbeitskräfte, der Geringqualifizierten und der Beschäftigten in KMU.

Gleichstellung der Geschlechter

4. Konsequenter gegen die Ursachen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt angehen, insbesondere die Wirkung des Steuersystems auf die Erwerbstätigkeit von Frauen bewerten und die Sozialpartner dazu auffordern, ihre Verantwortung zur deutlichen Reduzierung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede wahrzunehmen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern und es besser auf die Arbeits- und Schulunterrichtszeiten abstimmen.

Arbeit lohnend machen

5. Weiter das Steuer- und Sozialleistungssystem reformieren und dabei sicherstellen, dass ausreichende Anreize zur Arbeitsaufnahme bestehen. Gleichzeitig sollte die für einen Leistungsbezug gesetzlich bestehende Verpflichtung zur aktiven Arbeitssuche konsequent umgesetzt werden.

GRIECHENLAND

Die Gesamtbeschäftigungsquote Griechenlands und insbesondere die Frauenbeschäftigungsquote liegen deutlich unterhalb der Zielvorgaben des Europäischen Rates. Dies ist zum Teil auf die geringe Verbreitung der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Die Arbeitslosigkeit ist 2002 im dritten Jahr in Folge zurückgegangen, liegt jedoch immer noch über dem EU-Durchschnitt; dabei ist die Arbeitslosenquote der Frauen doppelt so hoch wie diejenige der Männer. Die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wichtig für die Bekämpfung der hohen Langzeitarbeitslosigkeit, lässt immer noch auf sich warten. Zur Steigerung der Arbeitsproduktivität, die unter anderem durch das niedrige Qualifikationsniveau leidet, müssen Aus- und Weiterbildung besser miteinander verknüpft werden. Ungeachtet jüngster Reformen hemmen die Komplexität des Steuersystems und die hohen Sozialversicherungsbeiträge weiterhin erheblich die Einstellung von Arbeitskräften und die Eindämmung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit. Außerdem hat die Förderung flexibler Beschäftigungsverhältnisse nur begrenzte Wirkung gezeigt.

Griechenland sollte deshalb:

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit

1. In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern das Arbeitsmarkt-Reformpaket voll umsetzen, um den Zugang zu Teilzeitarbeit zu erleichtern und unter Wahrung des Gleichgewichts zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen zu fördern.

Lebensbegleitendes Lernen

2. Die Erarbeitung der umfassenden Strategie des lebensbegleitenden Lernens abschließen und diese Strategie umsetzen, gestützt auf die bereits eingeleitete Koordinierung zwischen der Aus- und Weiterbildung und den Beschäftigungssystemen. Die Schulerfolgsquote und die Bildungsbeteiligung der Erwachsenen steigern.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Durch gezielte Maßnahmen das hohe geschlechtsspezifische Gefälle bei Beschäftigung und Arbeitslosenquote abbauen und die Bemühungen zum Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen fortsetzen.

Arbeit lohnend machen

4. Das Steuersystem vereinfachen und die Sozialversicherungsbeiträge, vor allem für die Geringverdiener, reduzieren und stärkere Teilzeitarbeitsanreize bieten. Durch einen angemessenen Policymix die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit erheblich abbauen, u. a. durch eine geringere steuerliche Belastung der Geringverdiener, um stärkere Anreize für die Überführung der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung zu schaffen.

Umsetzungsmechanismen

5. Die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltungen abschließen und den präventiven und individualisierten Ansatz vollständig umsetzen, insbesondere für Frauen und jüngere Menschen; die statistischen Monitoringsysteme optimieren.

SPANIEN

Ungeachtet erheblicher Anstrengungen und großer Fortschritte in den letzten Jahren liegt die Arbeitslosenquote immer noch erheblich über und die Beschäftigungsquote unter dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosigkeit der Frauen ist stärker zurückgegangen als diejenige der Männer, doch ist die Frauenarbeitslosenquote nach wie vor mehr als doppelt so hoch wie die der Männer. Weitere Merkmale des spanischen Arbeitsmarktes haben sich kaum verändert: die nur schleppende Produktivitätssteigerung, der hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge und die im Vergleich mit anderen Mitgliedstaaten weit weniger verbreitete Teilzeitarbeit. Außerdem hat die Arbeitsplatzschaffung in den verschiedenen Autonomen Regionen nicht ausgereicht, um die großen Unterschiede in der Arbeitslosenquote zwischen den Regionen zu beseitigen. Die geografische Arbeitskräftemobilität wird teilweise durch strukturelle Engpässe behindert, insbesondere durch Unzulänglichkeiten auf dem Wohnungsmarkt. Wichtig in diesem Kontext ist es, die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu vollenden und die Koordination zwischen den regionalen Arbeitsverwaltungen zu verbessern.

Spanien sollte deshalb:

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit

1. In Abstimmung mit den Sozialpartnern die Arbeitsorganisation verbessern und die Beteiligung am lebensbegleitenden Lernen anheben, um die Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzqualität zu steigern. Den regulatorischen Rahmen reformieren, wobei der Schwerpunkt darauf liegen sollte, den hohen Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse zu vermindern und den Anteil der Teilzeitarbeit zu erhöhen.

Gleichstellung der Geschlechter

2. Wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Gesamtbeschäftigungsquote anzuheben und die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu verringern. Das Betreuungsangebot für Kinder und andere abhängige Personen erweitern.

Regionale Disparitäten

3. Die Arbeitsplatzschaffung in den Regionen mit Entwicklungsrückstand intensivieren und Hindernisse für die geografische Mobilität beseitigen. Um die regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit abzubauen, sollte dies eine bessere Koordinierung zwischen den verschiedenen regionalen Arbeitsverwaltungen einschließen.

Umsetzungsmechanismen

4. Die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu Ende führen, um deren Leistungsfähigkeit und Vermittlungskapazität zu steigern. Zu diesem Zweck sollte auch das statistische Monitoringsystem fertig gestellt werden.

FRANKREICH

Frankreich hat nach wie vor eine relativ niedrige Gesamtbeschäftigungsquote, und die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte zählt zu den niedrigsten in der EU. In Anbetracht der Bevölkerungsalterung gilt es daher, die Erwerbsbeteiligung insbesondere der älteren Arbeitskräfte anzuheben. Die Durchführung aktiver und präventiver Maßnahmen konnte bisher nichts daran ändern, dass in bestimmten Landesteilen die strukturelle Arbeitslosigkeit relativ hoch ist; das weiterhin bestehende Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage führt in einigen Sektoren zu Engpässen. Besonders problematisch in diesem Kontext ist die hohe Zahl der Schulabgänger ohne berufliche Qualifikation. Obwohl der soziale Dialog in verschiedenen Bereichen eine wichtige Rolle spielen könnte, ist er ziemlich schwach ausgeprägt.

Frankreich sollte deshalb:

Prävention und Aktivierung

1. Die Maßnahmen zur Verhütung der Arbeitslosigkeit intensivieren durch einen stärker auf die Arbeitssuchenden zugeschnittenen Ansatz, durch wirksame Anreize für die Arbeitssuche und durch eine bessere Koordination zwischen den verschiedenen Arbeitsverwaltungen. Zu diesem Zweck sicherstellen, dass das neue Arbeitslosenversicherungssystem durch angemessene Anforderungen und wirksame Anreize für die Arbeitssuche flankiert wird.

Lebensbegleitendes Lernen

2. Eine umfassende Strategie des lebensbegleitenden Lernens umsetzen, die den Erfordernissen der beruflichen Erstausbildung gerecht wird und den gering qualifizierten Arbeitskräften, vor allem in den KMU, den Weiterbildungszugang erleichtert.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

3. Durch kohärente Maßnahmen die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte deutlich anheben, insbesondere durch Anreize zur Verlängerung des Erwerbslebens, durch Förderung des Zugangs zur Weiterbildung und durch eine Reform der Vorruhestandsregelungen.

Sozialpartnerschaft

4. Den sozialen Dialog anregen und stärken, vor allem in den Bereichen aktives Altern und lebensbegleitendes Lernen.

IRLAND

Irland macht stetige Fortschritte bei der Realisierung der Beschäftigungsziele von Stockholm und Lissabon. Ein starker Rückgang des Wirtschaftswachstums und die jüngste Zunahme der Arbeitslosenquote stellen jedoch eine große Herausforderung dar. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat zwar erheblich zugenommen, doch besteht nach wie vor ein signifikantes geschlechtsspezifisches Gefälle bei den Beschäftigungsquoten und beim Arbeitsentgelt. Verschärft werden diese Probleme durch den Mangel an erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Ungeachtet einiger Fortschritte bestehen nach wie vor Ungleichheiten zwischen den beiden Regionen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und generell in der Wirtschaftstätigkeit. Die strategischen Rahmenbedingungen für das lebensbegleitende Lernen sind noch nicht geschaffen worden, und die betriebliche Weiterbildung, vor allem der älteren Arbeitskräfte, ist noch unterentwickelt.

Irland sollte deshalb:

Arbeitsplatzschaffung

1. Die regionalen Ungleichgewichte bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzschaffung im Rahmen einer umfassenden Strategie weiter abbauen, auch durch Einsatz entsprechender gemeinschaftlicher Strukturfondsmittel.

Lebensbegleitendes Lernen

2. Die betriebliche Weiterbildung ausbauen und die Umsetzung einer kohärenten Strategie des lebensbegleitenden Lernens, einschließlich entsprechender Zielvorgaben, beschleunigen. Die Sozialpartner in die Realisierung dieser Ziele aktiv einbinden.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Nichterwerbstätige, insbesondere Frauen, verstärkt mobilisieren und in den Arbeitsmarkt integrieren durch weiteren Abbau steuerlicher Barrieren, Ausweitung des Angebots an erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen und Beseitigung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

ITALIEN

Ungeachtet der Fortschritte in den letzten Jahren bleiben die Beschäftigungsquoten in Italien deutlich unter dem Gemeinschaftsdurchschnitt, insbesondere die Quoten der Frauen und der älteren Arbeitskräfte; entsprechende nationale Zielvorgaben bestehen. Das regionale Ungleichgewicht ist nach wie vor erheblich: Im Norden sind die Erwerbsquoten hoch, und es herrscht nahezu Vollbeschäftigung, während die Situation im Süden gekennzeichnet ist durch niedrige Erwerbsbeteiligung und hohe Arbeitslosigkeit. Die bisherigen Reformen haben zwar in beiden Teilen des Landes das Beschäftigungsniveau erhöht und die Arbeitslosigkeit reduziert, doch ist der relative Abstand nahezu unverändert geblieben. Ein entsprechender Policymix, mit dem die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit erheblich eingedämmt werden sollte, hat nur eingeschränkt Erfolge gebracht und die Erwartungen nicht erfüllt. Zwar wurden in den letzten fünf Jahren flexible Arbeitsverträge eingeführt, doch leidet der italienische Arbeitsmarkt weiterhin unter dem unterschiedlich hohen Niveau des Arbeitsplatzschutzes. Auf der anderen Seite ist das System der Arbeitslosen- und Sozialhilfe in Italien immer noch sehr schwach entwickelt. Anfang 2003 hat die Regierung weitere Initiativen für mehr Flexibilität und Sicherheit des Arbeitsmarkts eingeleitet, unter anderem durch Einführung neuer Arbeitsverträge und die Liberalisierung der Arbeitsverwaltungen. Bereits längere Zeit laufende Vorhaben, wie zum Beispiel die Reform der staatlichen Arbeitsverwaltung und die Strategie des lebensbegleitenden Lernens, kommen jedoch nur schleppend voran.

Italien sollte deshalb:

Arbeitsplatzschaffung

1. Die regionalen Ungleichgewichte bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzschaffung im Rahmen einer umfassenden Strategie abbauen, auch durch Einsatz entsprechender gemeinschaftlicher Strukturfondsmittel. Noch stärker auf den Policymix setzen, um die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit erheblich einzudämmen; hierzu insbesondere die Sozialpartner auffordern, sich stärker zu engagieren, und mehr Anreize für die Überführung von nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung schaffen.

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit

2. Gegebenenfalls in Abstimmung mit den Sozialpartnern die Arbeitsmarktflexibilität steigern und die Arbeitsorganisation modernisieren unter Nutzung der Synergien zwischen Flexibilität und Sicherheit und ohne Marginalisierung benachteiligter Personen.

Lebensbegleitendes Lernen

3. Die Strategie des lebensbegleitenden Lernens umsetzen, insbesondere durch ein in Abstimmung mit den Sozialpartnern erweitertes Weiterbildungsangebot.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

4. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte in Einklang mit der nationalen Zielvorgabe anheben, insbesondere durch Erhöhung des effektiven Erwerbsaustrittsalters und Erweiterung des Weiterbildungsangebots, beides in Abstimmung mit den Sozialpartnern. Die Beschäftigungsquote der Frauen anheben, insbesondere durch Erweiterung des Angebots an flexiblen Arbeitszeitregelungen und Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige pflegebedürftige Personen.

Umsetzungsmechanismen

5. Die Arbeitsweise der Arbeitsmarktverwaltungen verbessern durch Schaffung eines für alle Wirtschaftsteilnehmer zugänglichen EDV-gestützten Arbeitsmarktdatensystems bei gleichzeitiger Stärkung der Arbeitsverwaltungen, vor allem im Bereich aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose.

LUXEMBURG

Die Erwerbsbeteiligung in Luxemburg, insbesondere diejenige der älteren Arbeitskräfte, liegt unter dem EU-Durchschnitt. Das dennoch zu verzeichnende Beschäftigungswachstum wird getragen durch Grenzgänger und die wachsende Erwerbsbeteiligung der luxemburgischen Frauen, während die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte ungeachtet einiger gezielter Anreizmaßnahmen zur Verlängerung des Erwerbslebens stagniert. Die Mobilisierung eines Teils der Nichterwerbstätigen ist eine wichtige Voraussetzung für die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und damit für das Wirtschaftswachstum. Stärkere Anreize zur Verlängerung des Erwerbslebens könnten sich ergeben aus der weiteren Reform der Frühverrentungs- und Vorruhestandsregelungen. Aufmerksam verfolgt werden sollten auch die Auswirkungen der jüngsten Neuregelung der Erwerbsunfähigkeitsrenten. Es besteht die Gefahr, dass die sich abschwächende Arbeitsmarktdynamik Fortschritte bei der Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote zunichte macht. Die Eingliederung junger Menschen ohne berufliche Qualifikationen in den Arbeitsmarkt ist weiterhin ein großes Problem. In Bezug auf diese Aspekte (junge Menschen, Frauen und ältere Arbeitskräfte) und auf wichtige Aspekte der Arbeitsplatzqualität (lebensbegleitendes Lernen, geschlechtsspezifisches Lohngefälle) hat Luxemburg noch kein Follow-up-Verfahren etabliert, das es erlaubt, die tatsächlichen Auswirkungen der seit dem ersten nationalen Aktionsplan (NAP) für Beschäftigung beschlossenen Maßnahmen und Reformen zu bewerten.

Luxemburg sollte deshalb:

Lebensbegleitendes Lernen

1. Die effektive Umsetzung des Rahmengesetzes über die ständige Weiterbildung gewährleisten durch Erarbeitung einer kohärenten Strategie des lebensbegleitenden Lernens in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Den Schulabbruch bekämpfen und das Schulsystem so reformieren, dass eine größere Kohärenz zwischen der allgemeinen und der beruflichen Bildung erreicht wird.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

2. Die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte deutlich anheben durch Reform der Vorruhestandsregelung und durch genaue Überwachung der Auswirkungen der geänderten Regelung der Erwerbsunfähigkeitsrente.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Die Anstrengungen zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung der Frauen fortsetzen durch Verbesserung der Dienstleistungen zur Vereinfachung einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, durch Erleichterung der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und durch Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Schwerpunkt auf der Beseitigung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

NIEDERLANDE

Trotz der jüngsten Zunahme der Arbeitslosigkeit übertreffen die Niederlande weiterhin deutlich das vom Europäischen Rat festgesetzte Gesamtbeschäftigungsziel. Zwar liegt die Frauenbeschäftigungsquote über der EU-Zielvorgabe, gleichzeitig ist jedoch das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor relativ hoch. Zur künftigen Steigerung der Beschäftigungsquoten gilt es, die Frauenbeschäftigung weiter anzuheben, ältere Menschen und Minderheiten stärker zu aktivieren und das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial zu mobilisieren. Die Anzahl der Personen, die Versorgungsleistungen wegen Erwerbsunfähigkeit beziehen, ist besorgniserregend hoch, und Arbeitslosigkeitsfällen im Sozialleistungssystem bilden weiterhin negative Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Die Tatsache, dass zahlreiche freie Arbeitsstellen aufgrund von Qualifikationsdefiziten nicht besetzt werden können, lässt auf Defizite in der Strategie des lebensbegleitenden Lernens, die Kluft zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zu überbrücken, schließen. Die Zunahme der Arbeitslosigkeit birgt ein erhöhtes Risiko, dass vor allem gering qualifizierte Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz verlieren.

Die Niederlande sollten deshalb:

Lebensbegleitendes Lernen

1. In enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern das lebensbegleitende Lernen auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts ausrichten, um die Nichterwerbstätigkeit abzubauen und gering qualifizierte Arbeitskräfte davon abzuhalten, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Gleichstellung der Geschlechter

2. Zusammen mit den Sozialpartnern eine Strategie zur Beseitigung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwickeln.

Arbeit lohnend machen

3. Das Sozialleistungssystem transparenter gestalten: Abbau von Subventionen und verstärkte Nutzung steuerpolitischer Maßnahmen sowie bessere Koordinierung der nationalen und lokalen Lebensunterhaltsbeihilfen. Das Erwerbsunfähigkeitsrentensystem so gestalten, dass der Zugang eingedämmt und Leistungsbezieher aktiviert werden.

ÖSTERREICH

Die vom Europäischen Rat in Lissabon und Stockholm festgelegten Beschäftigungsquotenziele hat Österreich bereits weitgehend erreicht, mit Ausnahme der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte. Diese Lage spiegelt sich auch in dem sehr niedrigen durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter wider. Die Arbeitslosenquoten steigen seit Mitte 2001 an — insbesondere die Quote der jungen Menschen —, gehören jedoch immer noch zu den niedrigsten in der EU. Das Land sieht sich nach wie vor der Herausforderung gegenüber, den strukturellen Wandel auf dem Arbeitsmarkt zu bewältigen, die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu steigern und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage zu beseitigen. Obwohl die Frauenbeschäftigungsquote relativ hoch ist, stellen weiterhin ein erhebliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle und der Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen erhebliche Schwächen dar.

Österreich sollte deshalb:

Lebensbegleitendes Lernen

1. Die umfassende Strategie zur Entwicklung des lebensbegleitenden Lernens weiter umsetzen; dazu alle Akteure mobilisieren und Zielvorgaben für die Bereitstellung von Finanzmitteln und die Bildungsbeteiligung machen.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

2. Zusammen mit den Sozialpartnern einen auf einschlägigen Zielvorgaben basierenden Aktionsplan zur Anhebung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte, insbesondere älterer Frauen, sowie des Erwerbsaustrittsalters entwerfen.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Zusammen mit den Sozialpartnern eine auf einschlägigen Zielvorgaben basierende Strategie zur Beseitigung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwerfen und das Kinderbetreuungsangebot verstärkt ausbauen; analysieren, wie sich die gegenwärtige Kindergeldregelung auf Qualität und Quantität der Frauenbeschäftigung auswirkt.

PORTUGAL

Die allgemeinen Wirtschaftsindikatoren weisen seit 2001 eine Verschlechterung aus, und die Arbeitslosigkeit hat 2002 erheblich zugenommen. Dessen ungeachtet sind die Fortschritte auf dem Weg zur Realisierung der EU-Zielvorgaben seit 1997 signifikant: die Beschäftigungsquote liegt bereits jetzt über der Zielvorgabe für 2005 von 67 %. Die Arbeitsproduktivität ist jedoch die niedrigste in der EU und wächst nur langsam. Das Bildungserfolgsniveau ist weiterhin niedrig, sowohl in der Erwachsenenbevölkerung als auch in den jüngeren Altersgruppen. Ungeachtet der in den letzten Jahren stark erhöhten Bildungsausgaben ist der Anteil der Schulabgänger, die nicht die Sekundarstufe II abgeschlossen und keine Berufsausbildung aufgenommen haben, nach wie vor der bei weitem höchste in der Gemeinschaft. Trotz jüngster Fortschritte liegt das Niveau der Berufsausbildung deutlich unter dem EU-Schnitt. Als besonders schwierig hat sich erwiesen, die große Anzahl von Klein- und Kleinstunternehmen in das nationale Qualifizierungsprogramm einzubinden. Zwar liegt die Beschäftigungsquote der Frauen über dem EU-Schnitt, doch bestehen weiterhin eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation auf sektoraler Ebene sowie ein starkes geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der Privatwirtschaft. Vor kurzem wurden wichtige Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung unterzeichnet, deren Umsetzung das entschlossene Engagement aller Unterzeichner erfordern wird.

Portugal sollte deshalb:

Lebensbegleitendes Lernen

1. Die Umsetzung der nationalen Strategie des lebensbegleitenden Lernens fortsetzen; das Bildungssystem verbessern, um die Schulabbrecherquote zu senken und die Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften sicherzustellen; die Zielvorgaben für die betriebliche Aus- und Weiterbildung realisieren.

Gleichstellung der Geschlechter

2. Die Bemühungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fortsetzen, insbesondere durch Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder und andere pflegebedürftige Personen. Die geschlechtsspezifische Ausgewogenheit in jedem Sektor verbessern und die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Privatwirtschaft beseitigen.

Sozialpartnerschaft

3. Gestützt auf die bestehenden Vereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern die Sozialpartnerschaft in den Bereichen Lohnpolitik und Produktivität, Anpassungsfähigkeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzqualität stärken.

FINNLAND

Finnland übertrifft die vom Europäischen Rat für die EU festgelegten Gesamtbeschäftigungs- und Frauenbeschäftigungsziele für 2005 sowie die Zielvorgabe von Lissabon für die bis 2010 zu erreichende Frauenbeschäftigungsquote. Finnland ist einer der von den Auswirkungen der Bevölkerungsalterung am stärksten betroffenen Mitgliedstaaten. Voraussetzung für die Erhöhung der Beschäftigungsquote und des Arbeitskräfteangebots ist deshalb, dass die Arbeitskräfte länger erwerbstätig bleiben. Die Gesamtarbeitslosenquote liegt weiterhin über dem EU-Schnitt, wobei insbesondere die strukturelle Arbeitslosigkeit stark ausgeprägt ist. Die Tatsache, dass in einigen Regionen die Arbeitslosigkeit hoch ist, gleichzeitig aber Engpässe auf dem Arbeitsmarkt bestehen, lässt darauf schließen, dass in der Arbeitsmarktpolitik noch mehr getan werden kann, um das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage zu beseitigen. Zwar wurde die steuerliche Belastung der Arbeit abgebaut, doch verdient das Steuer- und Sozialleistungssystem nach wie vor Aufmerksamkeit, insbesondere was die niedrigen Arbeitseinkommen angeht. Nationale Daten lassen auch auf ein erhebliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle schließen, dessen Ursachen nur zum Teil in der geschlechtsspezifischen sektoralen Segregation liegen.

Finnland sollte deshalb:

Prävention and Aktivierung

1. Die Wirksamkeit der aktiven Arbeitsmarktprogramme weiter steigern, um vor allem die strukturelle Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und die regionalen Ungleichgewichte abzubauen.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

2. Langfristig ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot sichern. Insbesondere weitere Anhebung des effektiven Erwerbsalters gemäß der nationalen Strategie für das aktive Altern und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung durch weiteren Umbau des Steuer- und Sozialleistungssystems, vor allem durch gezielte Steuermaßnahmen für Geringverdiener.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Verstärkte Anstrengungen im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Konzepts, um die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Segregation zu beseitigen.

SCHWEDEN

Schweden hat sehr hohe Beschäftigungsquoten aufzuweisen, auch in der Gruppe der Frauen und der älteren Arbeitskräfte, und übertrifft bereits alle EU-Zielvorgaben. Angesichts der Bevölkerungsalterung ist es jedoch angezeigt, das künftige Arbeitskräfteangebot durch Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials in der Gruppe der Zuwanderer, der jungen Menschen und der Langzeiterkrankten zu sichern. Die Frühverrentungen und der rasche Anstieg bei den Langzeiterkrankungen verdienen besondere Aufmerksamkeit, um das Arbeitskräfteangebot zu erhalten. Ungeachtet der laufenden Reform des Steuersystems ist die steuerliche Belastung der Arbeit nach wie vor die höchste in der EU. Das Sozialleistungssystem ist im internationalen Vergleich relativ großzügig, dafür aber sehr streng bei den Anspruchskriterien. Weitere Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsanreize erscheinen jedoch erforderlich.

Schweden sollte deshalb:

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

1. Das Arbeitskräfteangebot langfristig sichern durch Ausschöpfen des Arbeitskräfteangebots, insbesondere durch eine Anhebung der Erwerbsbeteiligung der Zuwanderer.
2. Die Zahl der Langzeiterkrankungen durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen verringern und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch Anpassung des regulatorischen Rahmens fördern.

Arbeit lohnend machen

3. Die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems fortführen, um stärkere Arbeitsanreize zu schaffen, vor allem für die Gruppen, bei denen sich die Kombination von Steuern und Sozialleistungen besonders nachteilig auf das Arbeitskräfteangebot auswirkt; die Reform der Besteuerung der Arbeitseinkommen abschließen.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Das Vereinigte Königreich übertrifft die vom Europäischen Rat vorgegebenen EU-Quotenziele für die Gesamtbeschäftigung, die Frauenbeschäftigung und die Beschäftigung der älteren Arbeitskräfte. Die hohen Beschäftigungsquoten sind jedoch verbunden mit einer relativ niedrigen Produktivität, deren Ursachen zum Teil in einem unzureichenden Grundqualifikationsniveau liegen sowie in arbeitsplatzbezogenen Problemen, wie etwa dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und dem mangelnden Zugang bestimmter Arbeitskräftekategorien zur beruflichen Weiterbildung. Diese Herausforderungen verlangen nach einem konkreten Programm zur Stärkung der Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen. Zusätzlich beanspruchen immer mehr Personen im erwerbsfähigen Alter Versorgungsleistungen wegen Krankheit und Erwerbsunfähigkeit, was die angestrebte Erhöhung des Arbeitskräfteangebots erschweren könnte. Ungeachtet einer weit unter dem EU-Schnitt liegenden Gesamtarbeitslosenquote bestehen erhebliche Diskrepanzen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, wobei Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit bei bestimmten Personengruppen besonders ausgeprägt sind, und bei benachteiligten Personengruppen (Alleinerziehende, Erwerbslosenhaushalte, bestimmte ethnische Minderheiten, ältere männliche Arbeitskräfte und Geringqualifizierte). Dies erfordert weiterreichende, gezielte Maßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Das Vereinigte Königreich sollte deshalb:

Prävention und Aktivierung

1. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt betreiben, um die hohe Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit bei bestimmten Personengruppen abzubauen. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei den Personen gelten, die sich auf dem Arbeitsmarkt besonderen Problemen gegenübersehen und von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind oder Gefahr laufen, zu erwerbstätigen Armen zu werden oder aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Arbeitskräfteangebot und aktives Altern

2. Allen Erwerbsfähigen Arbeitsmöglichkeiten und entsprechende Anreize bieten, vor allem durch die Modernisierung der Systeme der Versorgungsleistungen bei Krankheit und Invalidität.

Gleichstellung der Geschlechter

3. Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entschlossener beseitigen, vornehmlich durch Verbesserung des geschlechtsspezifischen Gleichgewichts nach Berufsfeldern und Sektoren und durch Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Weiterbildung für geringverdienende weibliche Teilzeitkräfte. Mehr erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere pflegebedürftige Personen schaffen.

Sozialpartnerschaft

4. Die Rolle der Sozialpartnerschaft auf allen Ebenen weiter stärken, um Produktivität und Arbeitsplatzqualität zu steigern, insbesondere durch Anheben des niedrigen Grundqualifikationsniveaus und Abbau von Qualifikationsdefiziten.
-