

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:

Die europäische Beschäftigungsstrategie wirkungsvoller umsetzen

Vorschlag für einen Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische
Maßnahmen der Mitgliedstaaten

Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der
Mitgliedstaaten

KOM(2004) 239 endg.; Ratsdok. 8076/04

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 19. April 2004 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 8. April 2004 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Das Europäische Parlament, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Ausschuss der Regionen und der Europäische Beschäftigungsausschuss werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: vgl. Drucksache 872/98 = AE-Nr. 983472,
Drucksache 548/99 = AE-Nr. 992683,
Drucksache 658/00 = AE-Nr. 002811,
Drucksache 782/01 = AE-Nr. 012950,
Drucksache 276/03 = AE-Nr. 031413 und
Drucksache 665/03 Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2003

INHALTSVERZEICHNIS

MITTEILUNG DER KOMMISSION zur wirkungsvolleren Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie.....	2
BESCHLUSS DES RATES über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.....	6
EMPFEHLUNG DES RATES zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten.....	8
ANHANG 1 Allgemeine Empfehlungen an alle Mitgliedstaaten.....	10
ANHANG 2 Länderspezifische Empfehlungen.....	12
Belgien.....	12
Dänemark.....	13
Deutschland.....	13
Griechenland.....	15
Spanien.....	16
Frankreich.....	17
Irland.....	18
Italien.....	19
Luxemburg.....	20
Niederlande.....	21
Österreich.....	22
Portugal.....	23
Finnland.....	24
Schweden.....	24
Vereinigtes Königreich.....	25
ANHANG 3 Prioritäten für die neuen Mitgliedstaaten.....	27
Zypern.....	27
Tschechische Republik.....	28
Estland.....	29
Ungarn.....	30
Litauen.....	31
Lettland.....	31
Malta.....	32
Polen.....	33
Slowenien.....	34
Slowakei.....	35

MITTEILUNG DER KOMMISSION**zur wirkungsvolleren Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie**

Durch gezieltere und eindringlichere EU-Empfehlungen an die Mitgliedstaaten politische Entscheidungsprozesse in Gang bringen

Europa braucht mehr und bessere Arbeitsplätze. Der Europäische Rat hat im März 2004 zum Ausdruck gebracht, dass Europa in der Beschäftigungspolitik konsequent handeln muss.

Die europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) genügt dieser Anforderung. Gestützt auf die Lissabonner Strategie geben die vom Rat in 2003 festgesetzten neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien drei übergreifende Ziele vor: Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität; Stärkung des sozialen Zusammenhalts und Eingliederung. Sie beinhalten zehn spezifische Leitlinien und Anleitungen zur Verbesserung der Governance in der Beschäftigungspolitik.

Die in Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in vielen Mitgliedstaaten durchgeführten Reformen haben die beabsichtigte Wirkung entfaltet und die Arbeitsmarktpformance gesteigert. Den Beweis hierfür liefern das Beschäftigungswachstum in den ersten Jahren und die Tatsache, dass die Beschäftigung sich im jüngsten Konjunkturabschwung als relativ stabil erwiesen hat. Die Fortschritte der EU in der Realisierung des Lissabonner Ziels einer Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % bis 2010 stagnieren jedoch. Bei einer Quote von derzeit 64,3 % wird die EU das selbst gesteckte Zwischenziel von 67 % bis 2005 nicht erreichen. Auch das Ziel 2010 ist in Gefahr, wenn jetzt nicht konsequenter gehandelt wird.¹ Das Arbeitsproduktivitätswachstum hat sich weiter verlangsamt, und in zahlreichen Mitgliedstaaten bleibt noch viel zu tun, um die Arbeitsplatzqualität zu verbessern und die Arbeitsmärkte integrativer zu gestalten.

Als Reaktion auf den Konjunkturrückgang und auf Verlangen der Staats- und Regierungschefs auf der Frühjahrstagung 2003 des Europäischen Rates hat die Kommission eine europäische Taskforce „Beschäftigung“ eingesetzt, die von Wim Kok, dem ehemaligen niederländischen Premierminister, geleitet wird. Die Taskforce hat ermittelt, auf welchen Schwerpunktbereichen die Mitgliedstaaten vorrangig handeln müssen und welche Einzelreformen erforderlich sind.² Den Einschätzungen und den politischen Botschaften der Taskforce „Beschäftigung“ haben sich Kommission und Rat angeschlossen. Sie stehen in Einklang mit der europäischen Beschäftigungsstrategie und wurden folgerichtig in den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht des Rates und der Kommission (JER) 2004 integriert, der dem Europäischen Rat vorzulegen ist.

Soll Europa seine beschäftigungspolitischen Zielvorgaben bis 2010 realisieren und seine Wettbewerbsfähigkeit und sein Wachstumspotenzial in der Weltwirtschaft stärken, so muss der gegenwärtige Trend gebrochen werden: Das Beschäftigungs- und das

¹ Dies erfordert die Schaffung von 15 Millionen Arbeitsplätzen in EU 15 und von mehr als 20 Millionen in EU 25.

² "Jobs, Jobs, Jobs – mehr Beschäftigung in Europa schaffen“ Bericht der von Wim Kok geleiteten Taskforce „Beschäftigung“.

Produktivitätswachstum müssen sich erheblich beschleunigen. Arbeitsmarktreformen allein werden hier nichts bewirken. Vonnöten ist vielmehr eine solide makroökonomische Politik, die Vertrauen und Stabilität schafft. Die Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte müssen strukturell reformiert werden, um die Wettbewerbsfähigkeit und die Arbeitsplatzschaffung zu unterstützen. Fortschritte an allen Fronten der Lissabonner Agenda – ergänzt durch die in Göteborg eingebrachte umweltpolitische Dimension –, insbesondere in den Bereichen Forschung³ und Innovation, allgemeine und berufliche Bildung sowie Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Umweltpolitik vor allem im Sektor Umweltgüter und Umweltdienstleistungen müssen Hand in Hand gehen mit der Reform der sozialen Sicherungssysteme, einschließlich der Rentensysteme. Die Politik in diesen Bereichen, die jüngste Wachstumsinitiative eingeschlossen, sollte die Wirtschaft zu höheren Human- und Sachkapitalinvestitionen veranlassen und durch Stärkung der Fähigkeit Europas zur Bewältigung des Wandels besserer Bedingungen für das Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum schaffen.

Die Reform der Beschäftigungsstrategie im Jahr 2003 verlagerte den Schwerpunkt auf eine mittelfristige Orientierung und die Schaffung politischer Rahmenbedingungen, die der größeren Vielfalt in der erweiterten EU Rechnung tragen. Die Mitgliedstaaten müssen die Gesamtheit der in den beschäftigungspolitischen Leitlinien empfohlenen Maßnahmen konsequent durchführen, und die EU muss das Follow-up entschlossener betreiben, um den Peer-Druck zu erhöhen. Die Taskforce „Beschäftigung“ hat bekräftigt, dass es die Reformanstrengungen der Mitgliedstaaten genau zu überwachen gilt. Dies sei jetzt dringlicher als weitere Änderungen an den Leitlinien.

Der bestehende gesamtpolitische Rahmen ist deshalb auch geeignet, um die beschäftigungspolitischen Herausforderungen einer EU mit 25 Mitgliedstaaten zu bewältigen. Der mittelfristige Charakter der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien und deren Synchronisierung mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik garantieren Stabilität bis mindestens zur Halbzeitbewertung in 2006. Die gegenwärtigen und die neuen Mitgliedstaaten müssen ihre Beschäftigungspolitik in 2004 unter diesen stabilen Rahmenbedingungen weiterführen.

Die Kommission verweist auf das dringende Erfordernis einer politischen Debatte auf höchster Ebene über die Umsetzung der EBS. Gleichzeitig gilt es, die Empfehlungen eindringlicher und präziser zu formulieren. Beitragen hierzu können eine stärkere Wissensverbreitung und das gegenseitige Lernen durch Erfahrungsaustausch. Der Europäische Rat hat die von der Taskforce "Beschäftigung" ermittelten und auch im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2004 genannten vier prioritären Handlungsbereiche bestätigt:

- Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern.
- Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und Arbeit für alle lohnend machen.
- Mehr und effizienter in Humankapital investieren.
- Die wirksame Durchsetzung der Reformen durch bessere Governance sichern.

³ In diesem Kontext ist darauf hinzuweisen, dass auf seiner Tagung in Barcelona im März 2002 der Europäische Rat das Ziel vorgegeben hat, die FuE-Investitionen auf 3 % des BIP anzuheben – 2002 betrug die Quote knapp 2 % –, wobei der Finanzierungsanteil der Privatwirtschaft zwei Drittel betragen soll.

Dies sind die vier allgemeinen Empfehlungen an alle Mitgliedstaaten. Der Gemeinsame Beschäftigungsbereich 2005 wird zu bewerten haben, wie wirksam sie umgesetzt worden sind.

Seit ihrer Einführung im Jahr 2000 haben die beschäftigungspolitischen Empfehlungen zur Steuerung der politischen Reformen der Mitgliedstaaten beigetragen. Diese Empfehlungen erlauben es, die politischen Orientierungen für die einzelnen Mitgliedstaaten differenziert auf die jeweilige Situation und die bisherigen Fortschritte in der Umsetzung abzustimmen. Mit der weiteren Diversifizierung der Arbeitsmarktsituationen innerhalb der EU nach der Erweiterung gewinnen sie noch an Bedeutung. Die Empfehlungen 2004 sind deshalb bereits für diese erweiterte Funktion angelegt, d. h. sie sind eindringlicher und gezielter formuliert und legen den Schwerpunkt auf die wirklich prioritären Aufgaben. Viele Empfehlungen verweisen auf in vorausgegangenen Jahren bereits angesprochene, aber noch ungelöste Probleme, andere lenken das Augenmerk auf neue Aspekte, bei denen sofortiger Handlungsbedarf besteht.

Die neuen Mitgliedstaaten wurden mittels der zusammen mit der Kommission vor dem Beitritt erarbeiteten Gemeinsamen Bewertungspapiere ("Joint Assessment Paper", JAP) schrittweise in die EBS integriert. In 2004 werden sie im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Grundzüge der Wirtschaftspolitik erstmals Nationale Aktionspläne (NAP) vorlegen. Dabei müssen sie den an alle Mitgliedstaaten gerichteten beschäftigungspolitischen Empfehlungen Rechnung tragen. Weiterhin erwartet man von ihnen, dass sie auf die speziellen Probleme und politischen Botschaften eingehen, die für jedes einzelne Land im Bericht der Taskforce „Beschäftigung“ und im Kommissionsbericht über die JAP-Umsetzung angesprochen werden.⁴

Die EU und die nationalen Behörden müssen den Erfahrungsaustausch zwischen allen Stakeholdern stärker fördern. Dies erfordert einen Wandel der Kultur: Regierungen und Unternehmen müssen in der Lage sein, sich als lernende Organisationen zu begreifen, die offen für gute Ideen anderer sind und sich aktiv um Erfahrungsaustausch bemühen. In 2004 wird die Kommission ein neues, ehrgeiziges Programm des gegenseitigen Lernens auflegen, in dessen Mittelpunkt der Austausch von Good Practice und die Verbreitung, auch auf regionaler Ebene, der EBS-Erkenntnisse steht.

Die EU bringt erhebliche finanzielle Mittel auf, um die Entwicklung und Umstrukturierung von Mitgliedstaaten und Regionen mit Entwicklungsrückstand zu fördern. Die EU-Beihilfen der nächsten Generation müssen enger verknüpft werden mit der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, Zielvorgaben und Empfehlungen an die Mitgliedstaaten⁵. Die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen sollten intensiviert und die öffentlichen und privaten Investitionen in das Humankapital erhöht werden⁶. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, in diesem Kontext in vollem Umfang die durch die Gruppenfreistellungsverordnungen zu Beschäftigungs- und Ausbildungsbeihilfen gebotenen Möglichkeiten zu nutzen, die dazu dienen sollen, Marktversagen zu korrigieren und die Umsetzung der Beschäftigungsstrategie zu unterstützen.

⁴ „Fortschritte bei der Umsetzung der Dokumente zur gemeinsamen Bewertung der Beschäftigungspolitik in den Beitrittsländern“ KOM(2003) 663 vom 6.11.2003.

⁵ "Unsere gemeinsamen Zukunft aufbauen: Politische Herausforderungen und Haushaltsmittel der erweiterten Union im Zeitraum 2007-2013“ KOM(2004) 101 endgültig/2 vom 26.2.2004.

⁶ "Dritter Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt“, 18.2.2004.

Die vier allgemeinen prioritären Empfehlungen an alle Mitgliedstaaten und die länderspezifischen Empfehlungen bilden ein wirkungsvolles Maßnahmenpaket. Einen höheren Stellenwert in der europäischen Beschäftigungsstrategie wird die Governance bekommen. Die knapper gefassten, gezielteren und eindringlicheren Empfehlungen dürften gewährleisten, dass die Mitgliedstaaten sich besser auf die wesentlichen Probleme konzentrieren.

In Kombination mit einer Verbesserung des Austausches von Good Practice und des gegenseitigen Lernens und einer wirkungsvolleren Verknüpfung mit der Verwendung der EU-Finanzmittel können die zwingender formulierten EU-Empfehlungen der europäischen Beschäftigungsstrategie eine neue Dynamik verleihen. Die Gesamtstrategie soll die nationalen Parlamente, die Sozialpartner und andere Stakeholder voll einbeziehen und Reformpartnerschaften fördern; sie wird eine der entscheidenden Komponenten der vor kurzem von den europäischen Sozialpartnern angekündigten Partnerschaft für den Wandel sein.

Auch die NAP sollten, den eindringlicher und konkreter gehaltenen Empfehlungen folgend, straffer formuliert werden; sie dürfen dabei jedoch nicht oberflächlich oder lückenhaft werden. Die Umsetzung der Empfehlungen wird Hauptthema des Ende 2004/Anfang 2005 zu erstellenden Gemeinsamen Beschäftigungsberichts sein. Die vorgesehenen Verbesserungen dürften die europäische Beschäftigungsstrategie schlagkräftiger und effizienter machen, besser geeignet, den Lissabonner Prozess zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen voranzubringen.

Vorschlag für einen

BESCHLUSS DES RATES

über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 128 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission⁷,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments⁸,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁹,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen¹⁰,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die europäische Beschäftigungsstrategie spielt die Hauptrolle in der Umsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktziele der Lissabonner Strategie. Mit der Neugestaltung der europäischen Beschäftigungsstrategie in 2003 wird der Schwerpunkt auf die mittelfristige Orientierung und auf die Umsetzung der Gesamtheit der Empfehlungen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien gelegt.
- (2) Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten nur alle drei Jahre komplett überarbeitet werden. In den dazwischen liegenden Jahren sollten sich Anpassungen auf das erforderliche Mindestmaß beschränken. Die Europäische Taskforce „Beschäftigung“ hat sich dafür ausgesprochen, die Empfehlungen zwingender zu gestalten und einen wirksameren Gebrauch von Peer-Reviews zu machen; dies sei jetzt wichtiger als weitere Änderungen an den Leitlinien.
- (3) Die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003-2004 vorgenommene Überprüfung der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung der Mitgliedstaaten zeigt, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner folgenden Maßnahmen Vorrang einräumen sollten: Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern; mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen; mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen

⁷ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁸ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

¹⁰ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

investieren; die wirksame Durchsetzung der Reformen durch bessere Governance sicherstellen. Diese Prioritäten stehen in Einklang mit den gegenwärtigen Leitlinien und lassen sich in deren Rahmen weiterverfolgen.

- (4) Die beschäftigungspolitischen Leitlinien gelten für die neuen Mitgliedstaaten nach dem Beitritt.
- (5) Die Mitgliedstaaten sollten neben den beschäftigungspolitischen Leitlinien auch die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in vollem Umfang umsetzen und sich in der Durchführung ihrer einschlägigen Maßnahmen vom Grundsatz der Erhaltung gesunder öffentlicher Finanzen und der makroökonomischen Stabilität leiten lassen –

BESCHLIESST:

Artikel 1

Die im Anhang zum Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vorgegebenen Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten bleiben in Kraft.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten haben sämtliche Aspekte der Leitlinien in ihrer Beschäftigungspolitik umfassend und in integrierter Form zu berücksichtigen und in ihren Nationalen Aktionsplänen, die jährlich am 1. Oktober vorzulegen sind, entsprechend Bericht zu erstatten.

Brüssel,

*Für den Rat
Der Präsident
[...]*

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,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Die europäische Beschäftigungsstrategie spielt die Hauptrolle in der Umsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktziele der Lissabonner Strategie. Soll die Lissabonner Agenda erfolgreich umgesetzt werden, so muss die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Rahmen eines ausgewogenen Policymix auf drei komplementäre und sich wechselseitig bedingende Ziele ausgerichtet werden: Vollbeschäftigung; Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität; sozialer Zusammenhalt und soziale Integration. Die Realisierung dieser Ziele erfordert weitere Strukturreformen, die sich auf zehn zentrale – und gleichermaßen wichtige – Prioritäten konzentrieren, sowie eine verbesserte Governance.
- (2) Mit der jüngsten Neugestaltung der europäischen Beschäftigungsstrategie im Jahr 2003 wird der Schwerpunkt auf die mittelfristige Orientierung und auf die Umsetzung der Gesamtheit der Empfehlungen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien gelegt. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten deshalb nur alle drei Jahre komplett überarbeitet werden; in den dazwischen liegenden Jahren sollten Anpassungen sich auf das erforderliche Mindestmaß beschränken.
- (3) Der Rat hat die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten in 2004 durch Beschluss ... ohne Änderung angenommen.
- (4) Der Rat hat am 22. Juli 2003 eine Empfehlung zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten angenommen.¹¹ Die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2003-2004 vorgenommene Überprüfung der Nationalen Aktionspläne der Mitgliedstaaten zeigt, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner diesen Empfehlungen des Rates in begrenztem Umfang nachgekommen sind.

¹¹ ABl. L 197 vom 5.8.2003.

- (5) Die Europäische Taskforce „Beschäftigung“ hat empfohlen, dass die EU ihre Empfehlungen an die Mitgliedstaaten eindringlicher formuliert. Folgende Schwerpunkte sollten gesetzt werden: Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern; mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen; mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren; die wirksame Durchsetzung der Reformen durch bessere Governance sicherstellen. Rat und Kommission teilen diese Einschätzung und haben die politischen Botschaften im Bericht der Taskforce „Beschäftigung“ in den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht integriert.
- (6) Die Analyse der Umsetzung der Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht sowie die allgemeinen und länderspezifischen politischen Botschaften im Bericht der Taskforce „Beschäftigung“ bilden die Grundlage für die Formulierung der EU-Empfehlungen für die nationalen beschäftigungspolitischen Maßnahmen in 2004.
- (7) Die beschäftigungspolitischen Leitlinien gelten für die neuen Mitgliedstaaten nach dem Beitritt. Alle neuen Mitgliedstaaten haben in den letzten Jahren über die Umsetzung der Gemeinsamen Bewertungspapiere berichtet, die sich auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien beziehen. Die länderspezifischen Empfehlungen im Bericht der europäischen Taskforce „Beschäftigung“ stehen in völligem Einklang mit den Ergebnissen der Analyse der JAP-Umsetzungsberichte und können demnach als Orientierung für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in den neuen Mitgliedstaaten gelten –

EMPFIEHLT FOLGENDES:

1. Alle Mitgliedstaaten ergreifen die in Anhang 1 empfohlenen Maßnahmen.
2. Alle Mitgliedstaaten, an die die Empfehlung des Rates vom 22. Juli 2003 gerichtet war, sollten die in Anhang 2 empfohlenen Maßnahmen treffen – dieser Anhang 2 ersetzt den Anhang zu der Empfehlung vom 22. Juli 2003 – und über ihr Follow-up in ihren zum 1. Oktober 2004 vorzulegenden Nationalen Aktionsplänen berichten.
3. Die am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beitretenden Staaten berichten in ihren zum 1. Oktober 2004 vorzulegenden Nationalen Aktionsplänen über die Umsetzung der in Anhang 3 angeführten Prioritäten.

Brüssel, [...]

*Für den Rat
Der Präsident
[...]*

ALLGEMEINE EMPFEHLUNGEN AN ALLE MITGLIEDSTAATEN

Die Situationsbewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollten:

- **Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern.** Die Flexibilität und gleichzeitig die Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt fördern. Zu diesem Zweck vor allem die Arbeitsorganisation verbessern und Standard¹²- und Nichtstandard-Arbeitsverträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiver machen, um zu vermeiden, dass ein zweigeteilter Arbeitsmarkt entsteht. Das Konzept der Arbeitsplatzsicherheit modernisieren und erweitern: es soll sich nicht auf den Beschäftigungsschutz beschränken, sondern die Fähigkeit der Menschen stärken, in Arbeit zu bleiben und im Beruf voranzukommen. Dadurch mehr Arbeitsplätze schaffen und die Produktivität steigern, dass man Hindernisse für Unternehmensneugründungen abbaut und Umstrukturierungen besser antizipiert und managt.
- **Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen.** Arbeitslosigkeits-, Nichterwerbstätigkeits- und Niedriglohnfallen durch Einstellung eines ausgewogeneren Verhältnisses zwischen Steuern und Sozialleistungen beseitigen. Breit angelegte Strategien des aktiven Alterns entwickeln, einschließlich Anreizen und anderer Maßnahmen, die Arbeitnehmer veranlassen, später in Ruhestand zu gehen, und Arbeitgeber veranlassen, ältere Arbeitskräfte einzustellen und weiterzubeschäftigen. Darüber hinaus die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen, jungen Menschen, ethnischen Minderheiten, Zuwanderern und benachteiligten Personen anheben und das Unternehmertum in diesen Personengruppen fördern. Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbstätige stärken, einschließlich personalisierter Dienstleistungen für Arbeitsuchende. Arbeit noch lohnender machen durch finanzielle und nichtfinanzielle Anreize, einschließlich individueller Besteuerung, Förderung sämtlicher Komponenten der Arbeitsplatzqualität, Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen und sonstiger Betreuungseinrichtungen sowie andere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessernde Maßnahmen.
- **Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren.** Durch ambitionierte Maßnahmen das Humankapital ausbauen, die FuE-Investitionen¹³ anheben und Unternehmertum und Höherqualifizierung durch Ausbildung auf allen Ebenen fördern. Die Kosten und die Verantwortung auf öffentliche Behörden, Unternehmen und Einzelpersonen aufteilen und die Anreize zur Erhöhung der Humanressourceninvestitionen in den Unternehmen überprüfen. Den Schulabbruch bekämpfen, das Ausbildungsangebot erweitern und dadurch den Zugang zum lebenslangen Lernen erleichtern, und zwar insbesondere dort, wo der größte Bedarf besteht, d. h. bei den gering qualifizierten und älteren Arbeitskräften. Dabei die gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmarkterfordernisse berücksichtigen. Innovative Lern- und Lehrmethoden (z. B. eLearning) entwickeln und

¹² Unter "Standardverträgen" sind hier unbefristete Verträge über Vollzeit- oder Teilzeitarbeit zu verstehen.

¹³ Siehe Zielvorgabe von Barcelona einer Anhebung der FuE-Investitionen auf 3 % des BIP.

Qualifikationen im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnik fördern.

- ***Die wirksame Durchsetzung der Reformen durch bessere Governance sicherstellen.*** Reformpartnerschaften begründen, um die Sozialpartner und die verschiedenen anderen Stakeholder zu mobilisieren. Die nationale Politik klar strukturieren und gegebenenfalls Ziele formulieren, die den auf europäischer Ebene vorgegebenen entsprechen; öffentliche Mittel wirksam einsetzen. Die Außenwirkung der Nationalen Aktionspläne steigern und ihnen verstärkt die Funktion zuweisen, die einzelnen Komponenten in der Reformplanung wirkungsvoll zusammenzufügen. Sicherstellen, dass diese Pläne in der Zuweisung der finanziellen Ressourcen, einschließlich der Verwendung der EU-Mittel, zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und Empfehlungen gekennzeichnet sind durch Ausgewogenheit, Transparenz und Kostenwirksamkeit. Den Prozess des gegenseitigen Lernens effizienter gestalten.

LÄNDERSPEZIFISCHE EMPFEHLUNGEN

BELGIEN

Trotz der positiven Entwicklung seit 1997 liegt die belgische Beschäftigungsquote deutlich unter dem EU-Schnitt und ist damit weit entfernt von den Lissabonner Zielvorgaben. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte zählt zu den niedrigsten in EU 25. Auffallend niedrig ist die Ausländerbeschäftigungsquote. Nachdem die Arbeitslosigkeit mehrere Jahre lang stetig abgenommen hatte, steigt sie in jüngster Zeit wieder an. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen stagniert.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Belgien folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Umstrukturierung von Unternehmen besser antizipieren und bewältigen, insbesondere im Falle von Massenentlassungen.*
- *Die Lohnnebenkosten, insbesondere bei den Geringverdienern, weiter absenken und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen.*
- *Die Zusammenarbeit zwischen den regionalen Arbeitsverwaltungen zur Unterstützung der Mobilität zwischen den Regionen verbessern.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *In den Steuer- und Sozialleistungssystemen noch bestehende Arbeitslosigkeitsfallen aufspüren und beseitigen und durch Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für die Leistungsgewährung stärkere Anreize für die aktive Arbeitsuche zu schaffen.*
- *In die Beschäftigungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltungen arbeitslose Erwachsene, benachteiligte junge Menschen und Zuwanderer stärker einbeziehen.*
- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln und zu diesem Zweck unter anderem Frühverrentungsanreize beseitigen, den Zugang zur Weiterbildung erleichtern, das Arbeitsumfeld flexibilisieren und die Arbeitsuche für ältere Arbeitslose effizienter gestalten.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Schulabbruch bekämpfen.*

- *Vor kurzem abgeschlossene branchenübergreifende Vereinbarungen daraufhin überprüfen, ob sie die Beteiligung der Arbeitskräfte, insbesondere der Geringqualifizierten, an der Weiterbildung fördern.*

DÄNEMARK

Die Beschäftigungsquoten in Dänemark liegen deutlich über den Lissabonner Zielvorgaben, auch diejenigen der Frauen und der älteren Arbeitskräfte. Ungeachtet einer jüngsten Zunahme der Arbeitslosigkeit, die insbesondere die Akademiker betraf und die Langzeitarbeitslosigkeit erhöhte, ist die dänische Arbeitslosenquote nach wie vor relativ niedrig. In Anbetracht der hohen Beschäftigungsquoten gilt es für Dänemark vor allem, langfristig ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot zu sichern.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Dänemark folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die steuerliche Belastung der Arbeit weiter absenken und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns durchführen und dabei auch die restlichen Frühverrentungsanreize beseitigen, insbesondere das Voluntary Early Retirement Benefit Scheme.*
- *Durch Änderungen am Steuer- und Sozialleistungssystem die Grenzsteuersätze absenken und eine Erwerbstätigkeit für Niedrigeinkommenbezieher, einschließlich der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, attraktiver machen.*
- *Die Auswirkungen jüngster Reformanstrengungen zur Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt überwachen, insbesondere derjenigen Maßnahmen, die darauf abzielen, im Einklang mit den Arbeitsmarkterfordernissen die notwendigen Basisqualifikationen zu vermitteln.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Trend der Verschlechterung der Grundfertigkeiten umkehren.*
- *In Anbetracht der jüngsten Erhöhung der Ausbildungskosten die Trends in der beruflichen Bildung überwachen.*

DEUTSCHLAND

Die Beschäftigungsquote in Deutschland liegt zwar über dem EU-Schnitt, ist aber noch weit von den Lissabonner Zielvorgaben entfernt. Niedrig ist vor allem die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte. Die Beschäftigungsquote der Frauen übertrifft den EU-Schnitt, doch wird ein weiterer Anstieg nach wie vor gebremst durch den Mangel an Kinderbetreuungs-

einrichtungen, ein beträchtliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle und negative steuerliche Anreize. Bei einer regional stark schwankenden Wirtschaftsleistung hat der deutsche Arbeitsmarkt insgesamt kaum von den Jahren des Wirtschaftswachstums in der EU seit 1997 profitiert. Die Arbeitslosigkeit und vor allem die Langzeitarbeitslosigkeit zählen zu den höchsten in der EU. Weiterhin gilt es vor allem, die regionalen Ungleichgewichte zwischen den östlichen und den westlichen Landesteilen zu beseitigen, insbesondere im Bereich der Arbeitsplatzschaffung.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Deutschland folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Mit dem Ziel der Absenkung der Arbeitskosten die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme überprüfen und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen.*
- *Die Sozialpartner dazu anhalten, die Lohnfindungsmechanismen noch ausgeprägter so zu gestalten, dass sie lokale, regionale und sektorale Unterschiede in Produktivität und Arbeitsmarktbedingungen widerspiegeln; bei Tarifvereinbarungen Fortschritte in der Arbeitszeitflexibilisierung und im Weiterbildungsangebot, z. B. durch Einführung von Weiterbildungskonten, anstreben (siehe Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5).*
- *Die Entwicklung der KMU fördern, insbesondere durch Deregulierung und leichteren Zugang zu Finanzmitteln; die unternehmerische Kultur im östlichen Teil des Landes stärken.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems fortsetzen und dabei ausreichende Arbeitsanreize einbauen; die Durchführung der Hartz-Reformen genau überwachen und bewerten und dabei den Schwerpunkt auf der Effizienz der Arbeitsverwaltungen legen, vor allem im östlichen Teil des Landes.*
- *Überprüfen, inwieweit die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen durch negative steuerliche Anreize gehemmt wird; die Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem in den westlichen Bundesländern ausbauen und die Schulunterrichtszeiten beschäftigungsfreundlicher gestalten; die Sozialpartner dazu anhalten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Privatwirtschaft zu verringern.*
- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln, um die Menschen, insbesondere die über 60-Jährigen, länger in Arbeit zu halten; die Teilzeitbeschäftigung der Männer stärker fördern und den Zugang vor allem der älteren Arbeitskräfte zur Weiterbildung verbessern.*
- *Die Anstrengungen zur Integration der Zuwanderer vertärken.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung anheben und Anreize für eine stärkere Beteiligung am lebenslangen Lernen schaffen, insbesondere für Geringqualifizierte, KMU-Beschäftigte und ältere Arbeitskräfte.*
- *Die Modernisierung des dualen Systems fortsetzen und die Schulabbruchquote absenken.*

GRIECHENLAND

Ungeachtet jüngster Fortschritte in der Arbeitsplatzschaffung hat Griechenland nach wie vor eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten in der EU; insbesondere gilt dies für die Frauenbeschäftigung. Die Arbeitslosigkeit geht zurück, allerdings bezogen auf ein hohes Ausgangsniveau. Der Anteil der nicht angemeldeten Arbeit ist erheblich. Die Arbeitsproduktivität hat deutlich zugenommen, ist aber dennoch vergleichsweise niedrig. Als unzureichend ist die Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen einzuschätzen, vor allem wenn man bedenkt, dass der Bildungsstand der Erwerbsbevölkerung relativ niedrig ist. In den letzten Jahren hat eine starke Zuwanderung zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots beigetragen.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Griechenland folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Das vereinbarte Arbeitsmarkt-Reformpaket voll umsetzen; die Attraktivität der Teilzeitbeschäftigung steigern und zur Verbesserung der Beschäftigungsvielfalt die Schaffung von Zeitarbeitsunternehmen fördern.*
- *Die Lohnnebenkosten absenken und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen; die Umwandlung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung fördern durch Verbesserung der Attraktivität der Standard- und Nicht-Standard-Arbeitsverträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer; die Rechtsdurchsetzungskapazität stärken.*
- *Das Wirtschaftsumfeld beschäftigungsfreundlicher gestalten.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen.

- *Durch massive Fördermaßnahmen die Arbeitsmarktpolitik ausbauen und effizienter gestalten, um mehr Nichterwerbstätige und Arbeitslose zu erfassen.*
- *Die Einrichtung effizienter Arbeitsverwaltungen im ganzen Land beschleunigen und dabei vor allem den präventiven und individualisierten Ansatz fördern; die statistischen Monitoringsysteme optimieren.*
- *Stärkere Anreize für Frauen zur Beteiligung am Arbeitsmarkt schaffen, auch durch Förderung der Teilzeitbeschäftigung; die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen verbessern.*

- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln mit Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, Anreizen für ältere Arbeitskräfte, länger erwerbstätig zu bleiben, und Unterstützung der Höherqualifizierung.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren:

- *Den Schulabbruch bekämpfen und die Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulausbildung steigern.*
- *Die Anreize zur Förderung des lebenslangen Lernens überprüfen; die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten und der Zuwanderer, steigern.*

SPANIEN

Im Zeitraum 1997 bis 2002 hatte Spanien den höchsten Anstieg der Beschäftigungsquoten und den stärksten Rückgang der Arbeitslosenquoten aller Mitgliedstaaten zu verzeichnen. Dennoch liegt die Arbeitslosenquote weiterhin deutlich über dem EU-Schnitt und die Beschäftigungsquote deutlich darunter. Angesichts der regional sehr unterschiedlichen Wirtschaftsleistung bleibt der Abbau der regionalen Unterschiede ein vorrangiges Ziel. Besonders niedrig sind die Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte. Darüber hinaus ist etwa ein Drittel aller Erwerbstätigen – ein sehr hoher Anteil – befristet beschäftigt. Die Arbeitsproduktivität ist nach wie vor niedrig. Auffallend niedrig sind auch die Bildungserfolgsquote und die Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen. In den letzten Jahren hat die verstärkte Zuwanderung zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots beigetragen.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Spanien folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Arbeitsorganisation modernisieren und Arbeitsproduktivität und Arbeitsplatzqualität fördern.*
- *Den regulatorischen Rahmen reformieren, um der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenzuwirken; zu diesem Zweck unbefristete Arbeitsverträge für Arbeitgeber attraktiver machen und darauf hinarbeiten, dass weniger befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden; der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehende Hindernisse beseitigen; Zeitarbeit für Unternehmen und Arbeitskräfte attraktiver gestalten.*
- *Die Möglichkeit der Lohndifferenzierung zur Anpassung an die lokalen, regionalen und sektoralen Gegebenheiten nutzen (siehe Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5).*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Stärkere Anreize für die Erwerbsbeteiligung der Frauen schaffen; die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen verbessern.*
- *Den Zugang benachteiligter Personen, insbesondere der jungen Menschen, der Menschen mit Behinderungen, der Zuwanderer und der Langzeitarbeitslosen, zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen erleichtern und deren Effizienz steigern; die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen abschließen, einschließlich der statistischen Überwachungssysteme; die Koordination zwischen den regionalen Arbeitsverwaltungen verbessern; Hindernisse für die geografischen Mobilität beseitigen.*
- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln; zu diesem Zweck die Arbeitsorganisation flexibilisieren, Anreize für ältere Menschen schaffen, länger erwerbstätig zu bleiben und sich weiterzubilden.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Schulabbruch eindämmen und die Qualität und Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulbildung garantieren.*
- *Bessere Anreize für das lebenslange Lernen schaffen, um die Weiterbildungsbeteiligung, vor allem der Geringqualifizierten, anzuheben.*

FRANKREICH

Die französische Gesamtbeschäftigungsquote liegt unter dem EU-Schnitt. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64) ist eine der niedrigsten in der EU. Die Arbeitslosigkeit ging im Zeitraum 1997 bis 2000 deutlich zurück, ist mit Einsetzen des Konjunkturabschwungs jedoch wieder angestiegen. Die Arbeitslosenquote ist weiterhin eine der höchsten in der EU und besonders hoch in der Gruppe der jungen Menschen (15-24). Auffallend niedrig ist die Ausländerbeschäftigungsquote, und zwar insbesondere bei den Frauen. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse liegt weiterhin über dem EU-15-Schnitt. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen ist nach wie vor unterdurchschnittlich.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Frankreich folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Arbeitsverträge erleichtern, um der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenzuwirken und die Möglichkeiten zu verbessern, in Arbeit zu bleiben und beruflich voranzukommen.*
- *Durch Entwicklung eines effizienteren Systems Umstrukturierungen besser antizipieren und managen.*
- *Das unternehmerische Umfeld so gestalten, dass es die Entwicklung der KMU begünstigt, und die Fortschritte in der Förderung von Unternehmensneugründungen überwachen.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Überwachen, wie die Rentenreform sich auf das Erwerbsaustrittsalter auswirkt und eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln, um ältere Arbeitskräfte durch eine entsprechende Anpassung der Arbeitsbedingungen länger in Arbeit zu halten; dabei den Zugang zur Weiterbildung erleichtern und Frühverrentungsregelungen abschaffen.*
- *Die Koordination der Arbeitsverwaltungen verbessern, um auf diese Weise mehr individualisierte Dienstleistungen bereitstellen zu können; arbeitslosen jungen Menschen und Zuwanderern, insbesondere den Frauen, eine effiziente Berufs- und Ausbildungsberatung anbieten.*
- *Eine korrekte Bewertung der jüngsten Reform der Arbeitslosenversicherung vornehmen und sicherstellen, dass im Rahmen dieser Reform angemessene Anspruchsberechtigungen festgelegt und ein wirksames Verfahren der Arbeitsuche entwickelt werden.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Sicherstellen, dass die Vereinbarung der Sozialpartner zur Berufsbildung eine stärkere Bildungsbeteiligung, vor allem der Geringqualifizierten und der KMU-Arbeitskräfte, zur Folge hat.*
- *Die Schulabbruchquote senken und den Zugang zur Lehrlingsausbildung erweitern und erleichtern.*

IRLAND

In Irland sind seit 1997 beeindruckende Fortschritte in der Beschäftigungsleistung und der Arbeitsproduktivität zu verzeichnen. Die Gesamtbeschäftigungsquote ist von 57,5 % auf 65,3 % angestiegen, die Arbeitslosigkeit hat sich um nahezu zwei Drittel reduziert und die Langzeitarbeitslosigkeit ist von 6,1 % auf 1,3 % zurückgegangen. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat sich erhöht, doch besteht nach wie vor ein signifikantes geschlechtsspezifisches Gefälle bei den Beschäftigungsquoten und beim Arbeitsentgelt. Der Mangel an Arbeitskräften ist weiterhin ein Problem, das jedoch durch die stärkere Zuwanderung gemildert wird. Dass es gelungen ist, Direktinvestitionen aus dem Ausland anzuziehen, hat wesentlich zum Erfolg Irlands beigetragen. Weiter positive Faktoren sind die Sozialpartnerschaft, das Steuersystem, ein vorteilhaftes regulatorisches Umfeld und die Investitionen in Humankapital.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Irland folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Den Zugang Arbeitsloser und Nichterwerbstätiger zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen erleichtern und deren Effizienz steigern; durch entsprechende Anreize Arbeit noch lohnender machen.*
- *Das Angebot an erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen vergrößern; vordringlich die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Eine kohärente Strategie des lebenslangen Lernens umsetzen, um die Schulabbruchquote zu verringern und die Bildungsbeteiligung, vor allem der Geringqualifizierten und der älteren Arbeitskräfte, zu erhöhen.*

ITALIEN

Ungeachtet des seit 1997 zu verzeichnenden Beschäftigungswachstums ist die Beschäftigungsquote nach wie vor eine der niedrigsten in der EU. Bezogen auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen und der älteren Arbeitskräfte gilt dies sogar für die erweiterte EU 25. Die Arbeitslosigkeit ist in jüngster Zeit allmählich zurückgegangen, liegt jedoch weiterhin über dem EU-15-Schnitt. Angesichts einer Arbeitslosenquote von etwa 5 % in Nord- und Mittelitalien und einer Quote von 18 % in Süditalien gilt es vordringlich, regionale Ungleichgewichte zu beseitigen. Die nicht angemeldete Beschäftigung ist stark ausgeprägt. Bildungserfolg und Weiterbildungsbeteiligung verharren auf einem sehr niedrigen Niveau.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Italien folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Das regulatorische Umfeld vereinfachen, um dem Ungleichgewicht zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen und der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenzuwirken; der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehende Hindernisse beseitigen.*
- *Die Lohnnebenkosten insbesondere bei den Geringverdienern weiter abbauen und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterführen; die Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung fördern durch Beseitigung negativer steuerlicher Anreize und durch Verbesserung der Rechtsdurchsetzungskapazität.*
- *Das Lohntarifsystem an bestehende Unterschiede zwischen regionalen Arbeitsmärkten anpassen (siehe Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5).*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Das System der Arbeitslosenversicherung leistungsfähiger und effizienter gestalten.*
- *Die Effizienz der Arbeitsverwaltungen im ganzen Land steigern und dabei insbesondere den Bedürfnissen der jungen Menschen und der Zuwanderer gerecht werden; den Zugang zu personalisierten Dienstleistungen erleichtern; die Beteiligung an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen, insbesondere im südlichen Landesteil, fördern und die Effizienz dieser Maßnahmen steigern; das EDV-gestützte Arbeitsmarktdatensystem unverzüglich im ganzen Land etablieren.*
- *Die Erwerbsbeteiligung der Frauen dadurch fördern, dass man das Angebot und die Erreichbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder, insbesondere für die unter 3-Jährigen, und sonstige abhängige Personen verbessert.*

- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alters entwickeln und dabei durch entsprechende Anreize Arbeitskräfte länger im Erwerbsleben halten und die Frühverrentung erschweren.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung anheben; den Schulabbruch bekämpfen; die Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulbildung erhöhen.*
- *Die Anreize für das lebenslange Lernen und eine höhere Bildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten, verstärken; zu diesem Zweck unter anderem die berufsübergreifenden Fonds rasch operationell machen.*

LUXEMBURG

Die Beschäftigungsquote in Luxemburg liegt nahe am EU-Schnitt, bleibt jedoch hinter den EU-Zielvorgaben zurück. Die Arbeitslosigkeit ist weiterhin niedrig und die Langzeitarbeitslosenquote ist eine der niedrigsten in der EU. Der Boom der späten neunziger Jahre hat jedoch nicht durchweg eine höhere Erwerbsbeteiligung bewirkt. Neue Arbeitsplätze wurden hauptsächlich durch Grenzgänger und Frauen besetzt. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte ist weiterhin sehr niedrig. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung liegt unter dem EU-15-Schnitt.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Luxemburg folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Unternehmensneugründungen und die Weiterbildung am Arbeitsplatz fördern, um neue Möglichkeiten der Arbeitsplatzschaffung zu eröffnen.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln, insbesondere für die Privatwirtschaft, und jüngste Initiativen stärken, die darauf abzielen, Arbeitskräfte durch Abschaffung von Frühverrentungsregelungen länger im Erwerbsleben zu halten.*
- *Die Erwerbsbeteiligung von Personen fördern, die arbeitsfähig sind, aber Erwerbsunfähigkeitsleistungen beziehen.*
- *Durch ein entsprechendes Dienstleistungsangebot die Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Familienleben fördern und Frauen ermutigen, auch nach einer längeren Zeit der Nichterwerbstätigkeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren; die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Die effektive Umsetzung des Rahmengesetzes über die ständige berufliche Weiterbildung gewährleisten, um die Anreize für das lebenslange Lernen zu verstärken und die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten, zu erhöhen.*
- *Das System des lebenslangen Lernens so reformieren, dass eine größere Kohärenz zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht wird, und den Schulabbruch bekämpfen.*

NIEDERLANDE

Während die Beschäftigungsquote der Frauen und der Männer in den Niederlanden deutlich über den Lissabonner Zielvorgaben liegt, ist die entsprechende Quote der Zuwanderer nach wie vor niedrig. Der Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch einen ungewöhnlich hohen Teilzeitbeschäftigungsanteil (etwa 44 % der Erwerbstätigen) und eine hohe Zahl von Personen, die Erwerbsunfähigkeitsleistungen beziehen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte übertrifft den EU-Schnitt, ist jedoch noch weit entfernt von den EU-Zielvorgaben. Die Arbeitslosenquote ist seit 2001 signifikant angestiegen, bleibt jedoch eine der niedrigsten in der EU. Im Herbst 2003 haben Regierung und Sozialpartner eine Vereinbarung unterzeichnet, die u. a. ein Einfrieren der Löhne in 2004 und 2005 beinhaltet.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass die Niederlande folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Lohnentwicklung genau daraufhin überwachen, ob die „Herbst-Vereinbarung“ zwischen der Regierung und den Sozialpartnern eingehalten wird (siehe Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5).*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Ein systematisches Erwerbsfähigkeits-Screening der Personen, die Erwerbsunfähigkeitsleistungen beziehen, durchführen, und den Erwerbsfähigen dabei helfen, sich für eine geeignete Arbeit vorzubereiten und eine entsprechende Stelle zu finden; dabei besonders den in den Reihen der Bezieher von Erwerbsunfähigkeitsleistungen überrepräsentierten Personengruppen Aufmerksamkeit schenken, z. B. den unter 40-jährigen Frauen.*
- *Den präventiven Ansatz für Erwachsene verstärken; die Effizienz von und den Zugang zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen für Sozialhilfeempfänger und die am stärksten von Erwerbslosigkeit bedrohten Personen verbessern; die Integration der Zuwanderer erleichtern.*
- *Die Abschaffung von Frühverrentungsregelungen koppeln mit Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitskräfte länger in Arbeit zu halten und insbesondere ältere Arbeitskräfte mit Qualifikationsdefizit zur Weiterbildung zu veranlassen.*
- *Den Übergang von Teilzeitbeschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung erleichtern; vordringlich die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen; die Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Schulabbruch eindämmen; die Anreize für das lebenslange Lernen und die Weiterbildungsbeteiligung verstärken, insbesondere gezielt auf die Geringqualifizierten und Nichterwerbstätigen.*

ÖSTERREICH

In Umsetzung der Lissabonner Zielvorgaben hat Österreich eine hohe Gesamtbeschäftigungsquote und eine relativ hohe Frauenerwerbsquote realisiert. Die Arbeitslosenquote zählt zu den niedrigsten in der EU. Die Sozialpartnerschaft spielt eine wichtige Rolle in der Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Verbesserung des Arbeitsrechts und gewährleistet eine ausgewogene Lohnentwicklung. Auffallend niedrig ist allerdings die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte. In jüngster Zeit haben sich das Beschäftigungswachstum verringert und die Arbeitslosigkeit erhöht. Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen liegt unter dem EU-Schnitt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist weiterhin eines der höchsten in der EU.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Österreich folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Reform des Abfindungsrechts und des Systems der Arbeitslosigkeitsleistungen für Selbständige überwachen und erforderlichenfalls ergänzen, um die berufliche Mobilität zu fördern.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln, einschließlich der Abschaffung von Frühverrentungsregelungen, und dabei durch stärkere Anreize ältere Arbeitskräfte, insbesondere ältere Frauen, länger im Erwerbsleben halten; die Auswirkungen der Rentenreform auf das effektive Erwerbsaustrittsalter und die Fortschritte in der Realisierung der nationalen Zielvorgaben überwachen.*
- *Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen; die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern und die Auswirkungen des bestehenden Kindergeldsystems auf das Niveau und die Qualität der Frauenbeschäftigung bewerten.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Die Anreize für die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten und der Zuwanderer, überprüfen.*
- *Den Schulabbruch bekämpfen und die Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulbildung erhöhen.*

PORTUGAL

Portugal kommt den Lissabonner Zielvorgaben für die Gesamtbeschäftigung bereits sehr nahe und übertrifft, wenn auch nur geringfügig, die Zielvorgaben für die Beschäftigung von Frauen und älteren Arbeitskräften. Der jüngste Konjunkturabschwung hat zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt, doch ist die Arbeitslosenquote im EU-Vergleich weiterhin relativ niedrig. Arbeitsproduktivität, Bildungsniveau und Weiterbildungsbeteiligung sind nach wie vor auf einem relativ niedrigen Niveau. Ein großer Teil der Erwerbstätigen (mehr als 20 %) ist befristet beschäftigt. In den letzten Jahren hat eine stärkere Zuwanderung das Arbeitskräfteangebot erhöht.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Portugal folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Modernisierung der Arbeitsorganisation fördern, um die Produktivität und Arbeitsplatzqualität zu steigern.*
- *Gestützt auf das neue Arbeitsrecht unbefristete Arbeitsverträge für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer attraktiver gestalten und der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenwirken; die Attraktivität der Teilzeitbeschäftigung verbessern.*
- *Ein Verfahren entwickeln, das es ermöglicht, Umstrukturierungen besser zu antizipieren und zu managen*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Aktive Arbeitsmarktmaßnahmen für die Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen intensivieren und effizienter gestalten; die Bemühungen zur Integration von Zuwanderern verstärken.*
- *Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Privatwirtschaft beseitigen und die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen verbessern.*
- *Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln und dabei Frühverrentungsanreize beseitigen, den Zugang zur Weiterbildung erleichtern und angemessene Arbeitsbedingungen gewährleisten.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Gewährleisten, dass die nationale Strategie des lebenslangen Lernens zu einer Anhebung des Bildungsniveaus in der gesamten Erwerbsbevölkerung führt, die Anreize für das lebenslange Lernen verstärkt und die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten, erhöht.*
- *Den Schulabbruch bekämpfen und die Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulausbildung steigern.*

FINNLAND

Finnland kommt der Gesamtbeschäftigungs-Zielvorgabe nahe und übertrifft das Frauenbeschäftigungsziel. Dem Land ist es im letzten Jahrzehnt gelungen, die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte deutlich anzuheben; dementsprechend liegt die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte nahe an der EU-Zielvorgabe. Die Arbeitslosenquote liegt über dem EU-Schnitt und ist besonders hoch in der Gruppe der jungen Menschen.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Finnland folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die Lohnnebenkosten bei den Geringverdienern verringern und dabei die Solidität der öffentlichen Finanzen bewahren.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Die Auswirkungen der jüngsten Reform der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen auf die strukturelle Arbeitslosigkeit und die regionalen Ungleichgewichte überwachen; durch gezielte Maßnahmen die Aktivierung und Integration benachteiligter junger Menschen, der Menschen mit Behinderungen und der Zuwanderer erleichtern.*
- *Durch eine weitergehende Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems Arbeitslosigkeitsfallen beseitigen.*
- *Die nationale Strategie des aktiven Alterns ausbauen durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsanreize und der Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte und ältere Arbeitskräfte.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Schulabbruch bekämpfen und die Weiterbildung der Geringqualifizierten forcieren.*

SCHWEDEN

Schweden übertrifft sämtliche EU-Beschäftigungsziele, einschließlich der Ziele für die Beschäftigung der Frauen und der älteren Arbeitskräfte. Die Gesamtarbeitslosenquote beträgt etwa 5 %. Weiterhin sollte man danach streben, die Entstehung von Engpässen auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden. Angesichts der Bevölkerungsalterung ist es angezeigt, das künftige Arbeitskräfteangebot zu sichern durch Mobilisierung des Arbeitskräftepotenzials in der Gruppe der Zuwanderer, der jungen Menschen und der Langzeiterkrankten, in Verbindung mit einer Stärkung der Arbeitsanreize.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass Schweden folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Die KMU-Entwicklung insbesondere durch Verringerung der administrativen Belastung fördern.*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Der zunehmenden Zahl von Langzeiterkrankungen entgegenwirken durch arbeitsplatzbezogene Maßnahmen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.*
- *Die noch verbleibenden Arbeitslosigkeits- und Nichterwerbstätigkeitsfallen beseitigen.*
- *Die Ergebnisse der Maßnahmen zur Integration von Zuwanderern in die Arbeitsmarkt genau überwachen.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Den Schulabbruch bekämpfen und den Zugang Geringqualifizierter und Nichterwerbstätiger zur Weiterbildung erleichtern; die Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung so gestalten, dass derzeit drohende Entwicklungen – Engpässe auf dem Arbeitsmarkt sowie ein Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage im Bereich der niedrigen und mittleren Qualifikationen – vermieden werden.*

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Das Vereinigte Königreich übertrifft alle Beschäftigungsquotenziele, einschließlich der Ziele für die Frauenbeschäftigung und die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte. Ungeachtet des weltweiten Konjunkturabschwungs sind die Beschäftigungsquoten relativ stabil geblieben; die Arbeitslosigkeit liegt deutlich unter dem EU-Schnitt. Jedoch konzentrieren sich die Nichterwerbstätigkeit und in geringerem Maße auch die Arbeitslosigkeit auf bestimmte Bevölkerungs- und Personengruppen. Das Produktivitätsniveau, insbesondere die Stundenproduktivität, ist weiterhin relativ niedrig. Zum Teil ist dies darauf zurückzuführen, dass in der Erwerbsbevölkerung ein niedriges Qualifikationsniveau und insbesondere ein niedriges Niveau der Basisqualifikationen relativ weit verbreitet sind. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist weiterhin eines der ausgeprägtesten in der EU.

Die Bewertung durch die Taskforce „Beschäftigung“ und die im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht vorgenommene Analyse der Umsetzung der EU-Leitlinien und der Empfehlungen des Rates 2003 zeigen, dass das Vereinigte Königreich folgenden Maßnahmen ab sofort Vorrang einräumen sollte:

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- *Gewährleisten, dass die Lohnentwicklung nicht die Produktivitätsentwicklung überholt (siehe Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 3).*

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

- *Sicherstellen, dass eine aktive Arbeitsmarktpolitik und ein entsprechend gestaltetes Sozialleistungssystem Qualifikationsverluste vermeidet und die Arbeitsplatzqualität*

steigert durch Verbesserung der Arbeitsanreize und durch Förderung einer nachhaltigen Integration und der Beschäftigungsmöglichkeiten der Nichterwerbstätigen und Arbeitslosen; der Entwicklung entgegenwirken, dass eine zunehmende Zahl von Personen Leistungen wegen Krankheit und Erwerbsunfähigkeit beziehen; den Alleinerziehenden und den Menschen, die in benachteiligten Gebieten leben, besondere Aufmerksamkeit schenken.

- *Das Angebot und die Erschwinglichkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere abhängige Personen verbessern, den Zugang gering verdienender teilzeitbeschäftigter Frauen zur Weiterbildung erleichtern. Dringend erforderlich ist es, die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu beseitigen.*

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

- *Durch nationale und regionale Qualifizierungsstrategien stärkere Anreize zum lebenslangen Lernen setzen und dadurch die Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzqualität steigern; Schwerpunkte: Verbesserung des Niveaus der Grundfertigkeiten (Lesen, Schreiben und Rechnen) in der Erwerbsbevölkerung, der Bildungsbeteiligung und des Bildungserfolgs der 16- bis 19-Jährigen und der gering qualifizierten Erwachsenen auf Niedriglohnarbeitsplätzen.*

ANHANG 3**PRIORITÄTEN FÜR DIE NEUEN MITGLIEDSTAATEN**

Zur Vorbereitung auf die Mitgliedschaft und im Rahmen der Übernahme des EU-Acquis im Bereich Beschäftigung und Soziales (Rechtsvorschriften, sozialer Dialog, offene Methode der Koordinierung und Strukturfonds) hat jedes einzelne Beitrittsland gemeinsam mit der Kommission ein Gemeinsames Bewertungspapier (JAP) verfasst, in dem die beschäftigungspolitischen Herausforderungen und politischen Prioritäten dargelegt sind. Zweck dieser Zusammenarbeit ist es, die nationale Beschäftigungspolitik mit der europäischen Beschäftigungsstrategie in Einklang zu bringen.

Die Durchführung der in den JAP vorgesehenen Maßnahmen wurde regelmäßig überprüft. Um die laufende Umstrukturierung ihres Wirtschaftssystems erfolgreich weiterzuführen, müssen die meisten der neuen Mitgliedstaaten zusammen mit den Sozialpartnern ihre Anstrengungen zur Modernisierung der Beschäftigungspolitik intensivieren. Wesentlich dabei ist, ein neues Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit einzustellen, durch Förderung des lebenslangen Lernens die Erwerbsbeteiligung und die Humankapitalinvestitionen zu erhöhen und den Arbeitsschutz zu verbessern. Um eine optimale Nutzung der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds – er leistet einen wesentlichen Beitrag zu den Investitionen in Humankapital und lebenslanges Lernen – zu gewährleisten, müssen in den meisten neuen Mitgliedstaaten die Sozialpartnerschaft mobilisiert und die Verwaltungskapazität der öffentlichen Behörden erheblich ausgebaut werden.

ZYPERN

Die Beschäftigungsquote liegt deutlich über dem EU-15-Schnitt; die Arbeitslosenquote ist niedrig. Der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte – viele von ihnen sind befristet beschäftigt – ist in den letzten Jahren als Reaktion auf Arbeitsmarkterfordernisse erheblich angestiegen.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Eine besondere Herausforderung für Zypern besteht darin, die Innovationsleistung zu steigern und den Dienstleistungssektor zu diversifizieren.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Zwar liegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen über dem EU-Schnitt, doch kann noch mehr getan werden, um geschlechtsspezifische Defizite zu überwinden. Zu diesem Zweck sollten die Betreuungseinrichtungen verbessert, die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen erhöht und die Attraktivität der Teilzeitbeschäftigung gesteigert werden.

Ausländische Arbeitskräfte, die in Zypern überwiegend einer befristeten Beschäftigung nachgehen, machen einen großen Teil der Erwerbstätigen aus. Es ist deshalb angezeigt, die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zu überprüfen, sowohl in Bezug auf deren Beitrag zur Arbeitsmarktflexibilität als auch in Bezug auf die Rechte und Beschäftigungsmöglichkeiten von Zuwanderern.

Durch Intensivierung der präventiven und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen sollte man stärker auf die individuellen Bedürfnisse eingehen und den Erfordernissen der Arbeitslosen und der

Menschen mit Behinderungen sowie der älteren Arbeitsuchenden und der Frauen besser Rechnung tragen. Vorrangig sind auch der Ausbau und die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Im Rahmen der seit dem Jahr 2000 laufenden Neuordnung des Bildungssystems muss Zypern eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln. Dies dürfte dazu beitragen, die Schulabbruchquote zu verringern, die Verknüpfung zwischen Primärschulbildung und weiterführender Bildung zu verbessern und generell die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Die Beschäftigungsquote in der Tschechischen Republik liegt geringfügig über dem EU-15-Schnitt. Die Arbeitslosigkeit liegt nahe am EU-15-Schnitt, ist seit Mitte der 90er Jahre jedoch allmählich angestiegen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte entspricht nahezu dem EU-Schnitt; nach unten gedrückt wird diese Quote, insbesondere bei der Frauenbeschäftigung, durch das relativ niedrige Regelrentenalter. Die regionalen Ungleichgewichte sind erheblich.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

In der Weiterführung ihrer Strategie des Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums muss die Tschechische Republik darauf achten, dass die Lohnentwicklung die Produktivitätsentwicklung nicht überholt.

Die hohe Steuerbelastung der Arbeit und die hohen Lohnnebenkosten hemmen das Beschäftigungswachstum und lassen gering qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt abdriften in das Sozialleistungssystem und/oder in die nicht angemeldete Beschäftigung. Eine konsequente Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems sollte deshalb die Sozialleistungsabhängigkeit weiter verringern und sicherstellen, dass reguläre Beschäftigung lohnt.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Auch wenn die entsprechenden Quoten über dem EU-Schnitt liegen, sollte dennoch vorrangig angestrebt werden, die Erwerbsbeteiligung der Frauen und der älteren Arbeitskräfte weiter anzuheben. Einen wichtigen Beitrag hierzu kann die Beseitigung von der Teilzeitbeschäftigung entgegengesetzten Hindernissen leisten.

Die Bemühungen zur Integration der am stärksten benachteiligten Gruppen in den Arbeitsmarkt müssen intensiviert werden. Prag ausgenommen, gilt dies für das gesamte Land und besonders für die Roma-Population. Erforderlich sind präventive und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, kombiniert mit Antidiskriminierungsmaßnahmen, eine massive Förderung der Aus- und Weiterbildung, die Förderung des Unternehmertums und der Arbeitsplatzschaffung. Vorrangig zu betreiben ist ferner die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Im Rahmen der vor kurzem eingeleiteten Maßnahmen zur Humanressourcenentwicklung gilt es, zur Unterstützung der Arbeitsplatzschaffung und der beruflichen und geografischen Mobilität die Hochschulbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsbeteiligung, generell und vor allem der Geringqualifizierten, anzuheben.

ESTLAND

Die Beschäftigungsquote in Estland liegt leicht unter dem EU-15-Schnitt. Die Arbeitslosenquote ist in den letzten Jahren zurückgegangen, liegt jedoch weiterhin über dem EU-Schnitt. Darüber hinaus ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen relativ hoch. Estland wird voraussichtlich stark betroffen sein vom Rückgang der Erwerbsbevölkerung als Folge des demografischen Wandels.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Mehr Arbeitsplätze könnten geschaffen werden, wenn man die Steuerbelastung der Arbeit, insbesondere bei den Geringverdienern, absenkt und die Diversifizierung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitszeitregelungen fördert. Dies sollte Hand in Hand gehen mit Bemühungen, das Steuersystem zu verbessern und nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung überzuführen. Auch ist wichtig, dass die Lohnentwicklung nicht die Produktivitätsentwicklung überholt.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

In Anbetracht der rasch abnehmenden Erwerbsbevölkerung sollte Estland die Nichterwerbstätigkeit eindämmen und mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten. Wesentlich für Estland ist dabei weiterhin, dass man die Erwerbsbeteiligung der Frauen, der älteren Arbeitskräfte und der Geringqualifizierten weiter anhebt.

Zur Ergänzung des vor kurzem verabschiedeten Arbeitslosenversicherungsgesetzes erscheint es unerlässlich, dass man zur Unterstützung der aktiven Arbeitsuche die aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen intensiviert, den Zugang der Arbeitslosen zur Weiterbildung erleichtert und einen zunehmend integrativen Arbeitsmarkt schafft. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten personell aufgestockt werden. Besondere Aufmerksamkeit widmen muss man den benachteiligten Menschen, zum Beispiel den Langzeitarbeitslosen, den jungen Menschen, den Menschen mit Behinderungen und den älteren Arbeitssuchenden. Besonders schwerwiegende Risikofaktoren sind die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und die mangelnde Beherrschung der Landessprache.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Um einem Missverhältnis zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage vorzubauen, sollte Estland den Zugang aller Arbeitnehmer, insbesondere der Geringqualifizierten, zur Weiterbildung erleichtern. Besonders gilt es, die Schulabbruchquote zu senken und generell der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung zu steigern. Unerlässlich ist es ferner, ein System des lebenslangen Lernens zu etablieren.

UNGARN

Die Gesamtbeschäftigungsquote in Ungarn ist niedrig, wozu insbesondere die niedrigen Quoten in der Gruppe der Geringqualifizierten, der benachteiligten Personen, der Frauen und der älteren Arbeitskräfte beitragen. Dabei liegt die Arbeitslosigkeit jedoch deutlich unter dem EU-15-Schnitt. Die Ursache hierfür liegt in einer niedrigen Erwerbsquote, d. h. einen hohen Nichterwerbstätigenanteil in der Erwerbsbevölkerung. Es besteht ein ausgeprägtes Arbeitsmarktungleichgewicht zwischen den zentralen und westlichen Regionen, in denen sich die moderne Wirtschaft konzentriert, und dem Rest des Landes. Die regionale und sektorale Mobilität ist niedrig. Qualifikationsengpässe sind Ausdruck des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften und der unzureichenden Ausrichtung des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Arbeitsmarkterfordernisse.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Sie steuerliche Belastung der Arbeit ist hoch. Sie hemmt die Arbeitsplatzschaffung und trägt wohl nicht unwesentlich zur Verbreitung der nicht angemeldeten Beschäftigung bei. In Anbetracht der jüngsten Verlangsamung des Wirtschaftswachstums sind weitere Anstrengungen erforderlich, um in Abstimmung mit den Sozialpartnern eine beschäftigungsfreundlichere Lohnentwicklung herbeizuführen. Motor dieser Lohnentwicklung sind die relativ wettbewerbsstarken Wirtschaftssektoren, d. h. die Arbeitsplatzschaffung in den schwächeren Wirtschaftssektoren profitiert nicht notwendigerweise von dieser Entwicklung.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Die Arbeitsschutzsituation ist besorgniserregend und möglicherweise zum Teil verantwortlich für die geringe Erwerbsbeteiligung. Um hier Abhilfe zu schaffen, gilt es die Arbeitsbedingungen sowie die präventive und kurative Gesundheitsversorgung zu verbessern. Die Reform der Sozialleistungssysteme, die Leistungen bei Krankheit eingeschlossen, sollte weitergeführt werden, um zu bewirken, dass Arbeit lohnt und die nicht angemeldete Beschäftigung eingedämmt wird.

Begleitet werden sollte dies von einer flexibleren und familienfreundlicheren Arbeitsorganisation, einschließlich einer höheren Attraktivität der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere für Frauen und ältere Arbeitskräfte. Erforderlich ist ferner eine Intensivierung der präventiven und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen für die Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, vor allem in den am stärksten benachteiligten Regionen. Voraussetzung hierfür ist eine moderne öffentliche Arbeitsverwaltung, die die berufliche und geografische Mobilität unterstützt. Im Rahmen der Integrationsstrategie gilt es, die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Roma-Population zu verbessern.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Die Strategien des lebenslangen Lernens sollten intensiviert werden. In Erweiterung der bisherigen Maßnahmen sollte man die Schulabbruchquote senken, einen gleichberechtigten Zugang zur Universitätsausbildung gewährleisten und den Zugang zur Weiterbildung, insbesondere der Geringqualifizierten und der benachteiligten Gruppen, erweitern.

LITAUEN

Die Beschäftigungsquote in Litauen ist in letzter Zeit geringfügig angestiegen, bleibt jedoch deutlich unter dem EU-15-Schnitt. Die Arbeitslosenquote ist erheblich zurückgegangen, liegt jedoch weiterhin deutlich über dem EU-Schnitt.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Der Beschäftigungsanteil des Dienstleistungssektors ist weiterhin vergleichsweise niedrig und sollte angehoben werden. Die steuerliche Belastung der Arbeit wurde zwar abgebaut, doch ist sie bei den Geringverdienern nach wie vor relativ hoch und hemmt die Arbeitsplatzschaffung. Die Sozialpartner haben die wichtige Funktion, die Umstrukturierung zu antizipieren und zu deren Bewältigung beizutragen.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Gestützt auf die Reform des Sozialhilfesystems und weitere Maßnahmen mit dem Ziel, Arbeit lohnend zu machen, gilt es jetzt vor allem, die aktive Arbeitsmarktpolitik zu intensivieren, um Arbeitslose und Nichterwerbstätige wieder in Arbeit zu bringen. Zu diesem Zweck sollte man vor allem darauf hinarbeiten, dass der Zugang zur Ausbildung erleichtert, die Arbeitsuche, einschließlich der geographischen Mobilität, unterstützt und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen modernisiert werden.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen und der älteren Arbeitskräfte ist zwar im EU-Vergleich relativ hoch, doch könnte die Beseitigung von Hindernissen für die Teilzeitbeschäftigung zu einer weiteren Anhebung des Beschäftigungsniveaus beitragen.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Erhebliche Anstrengungen sind erforderlich, um das lebenslange Lernen weiterzuentwickeln und dabei insbesondere das Bildungssystem zu modernisieren, die Schulabbruchquote abzusenken und die Weiterbildungsbeteiligung, vor allem der Geringqualifizierten, zu erhöhen. Die Arbeitgeber tragen nur wenig zur Weiterbildung bei.

LETTLAND

Ein starkes Wirtschaftswachstum hat Lettland in den letzten zwei Jahren auch ein signifikantes Beschäftigungswachstum beschert. Dennoch liegt die Gesamtbeschäftigungsquote weiterhin unter dem EU-15-Schnitt. Die Arbeitslosigkeit liegt über dem EU-15-Schnitt und ist gekennzeichnet durch starke regionale Schwankungen. In Riga bestehen ein Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefizite.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Um mehr Arbeitsplätze zu schaffen, gilt es vor allem, den Dienstleistungssektor weiterzuentwickeln, insbesondere in den benachteiligten Regionen, und gegen die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit vorzugehen. Die irreguläre Beschäftigung ist stark ausgeprägt, d. h. sie vermindert das Sozialversicherungsbeitragsaufkommen und führt zu einer relativ hohen Steuerbelastung der Arbeit.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Die Mindestlohnregelung und das Steuer- und Sozialleistungssystem sollten so gestaltet werden, dass es für die Menschen attraktiv wird, eine Beschäftigung in der formellen Wirtschaft aufzunehmen. Insbesondere gilt es, Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu halten.

Zu diesem Zweck sind die aktiven und präventiven Maßnahmen für Arbeitslose zu intensivieren, insbesondere die Unterstützung bei der Arbeitsuche, des Unternehmertums, der geographischen Mobilität und des Zugangs zur Weiterbildung. Die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ist dabei eine vorrangige Aufgabe. Ein weiterer Schwerpunkt muss sein, den Arbeitsmarkt integrativer zu gestalten und vor allem den jungen Menschen und den Geringqualifizierten fairere Bedingungen zu bieten. Besonders hohe Risikofaktoren sind die Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit und die mangelnde Beherrschung der Landessprache.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Eine besondere Herausforderung für Lettland besteht darin, Qualifikationsdefizite und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage zu überwinden. Zu diesem Zweck gilt es, den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern, die Schulabbruchquote zu senken und die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten, zu steigern. Dies sollte Bestandteil einer Gesamtstrategie zur Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens sein.

MALTA

Die Beschäftigungsquote in Malta ist im EU-15-Vergleich sehr niedrig. Einen erheblichen Beitrag hierzu leistet die niedrige Quote der älteren Arbeitskräfte. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist die niedrigste in EU25: nur ein Drittel der Frauen im Erwerbsalter ist erwerbstätig. Die Arbeitslosigkeit hat in den letzten zwei Jahren leicht zugenommen, liegt jedoch weiterhin unter dem EU-15-Schnitt.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Eine der größten Herausforderungen für Malta ist die Durchführung seines Privatisierungsprogramms. Dabei gilt es, die Arbeitskräfte entsprechend den Erfordernissen umzusetzen und die administrative und steuerliche Belastung der Arbeit schrittweise abzubauen. In diesem Zusammenhang wird es wichtig sein, das geänderte Unternehmensförderungsgesetz umzusetzen und dessen Auswirkungen zu überwachen.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Die größte beschäftigungspolitische Aufgabe für Malta besteht darin, durch Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen das Arbeitskräfteangebot zu erweitern. Gestützt auf das überarbeitete Gesetz über die Beschäftigungsbedingungen muss die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der formellen Wirtschaft weiter angehoben werden. Erheblich dazu beitragen würde ein besseres Kinderbetreuungsangebot.

Als vorrangig ist ferner die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems anzusehen, denn der Unterschied zwischen Mindestlohn und Sozialleistungsniveau ist zu gering, um

ausreichende Arbeitsanreize zu bieten. Eine solche Reform würde auch dazu beitragen, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung überzuführen.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Das niedrige Bildungsniveau der Erwerbstätigen und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage sind besorgniserregend. Besonders bedenklich sind dabei die hohe Schulabbruchquote, das stark verbreitete Analphabetentum und der hohe Anteil der gering qualifizierten Arbeitskräfte. Vorrangig gilt es deshalb, das allgemeine Bildungsniveau anzuheben, die Schulabbruchquote abzusenken und die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten, anzuheben. Dabei sollten die Bemühungen fortgesetzt werden, die Sozialpartner in die Entwicklung eines besser strukturierten Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung einzubinden.

POLEN

Die Beschäftigungsquote in Polen zählt zu den niedrigsten in EU25. In den letzten vier Jahren hat sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt verschlechtert. Besonders niedrig sind die Beschäftigungsquoten der Frauen, der älteren Arbeitskräfte, der jungen Menschen und der Geringqualifizierten. Mit etwa 20 % ist die Arbeitslosenquote die höchste seit Beginn der wirtschaftlichen Umstrukturierung und gleichzeitig die höchste in EU 25.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Von besonderer Bedeutung im Kontext der Umstrukturierung sind Maßnahmen zur Schaffung eines beschäftigungsfreundlicheren Umfelds und zur Unterstützung des Unternehmertums. An die jüngsten Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitskosten bei den Geringqualifizierten und den jungen Menschen anknüpfend erscheint es wichtig, dass Steuer- und Sozialleistungssystem dahingehend zu reformieren, dass die hohe Steuerbelastung der Arbeit generell reduziert wird, insbesondere am unteren Ende der Lohnskala. Dies würde auch dazu beitragen, die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit einzudämmen.

Die Sozialpartner haben die wichtige Aufgabe, nicht nur eine beschäftigungsfreundliche Lohnentwicklung zu unterstützen, sondern auch aktiv den Wandel auf Unternehmensebene und die Arbeitsmobilität zu fördern.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Als Teil der Bemühungen, effiziente Partnerschaften für Beschäftigung auf lokaler Ebene einzurichten und die aktive Arbeitsmarktpolitik weiterzuentwickeln, sollte Polen die Einrichtung der neuen öffentlichen Arbeitsverwaltungen beschleunigen und diese Verwaltungen angemessen ausstatten in Bezug auf Finanzmittel, Belegschaft, Ausbildungsstand und technische Ausrüstung.

Weiterhin gilt es, die Reform der verschiedenen Sozialleistungssysteme, einschließlich der Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit und der Sozialhilfe, mit der Absicht fortzusetzen, die aktive Arbeitsuche und die Wiedereingliederung zu fördern. Benachteiligte junge Menschen verdienen besondere Aufmerksamkeit.

Die Beseitigung von Hindernissen für die Teilzeitbeschäftigung würde dazu beitragen, Frauen und älteren Arbeitskräften neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Im Rahmen der Entwicklung einer kohärenten Strategie des lebenslangen Lernens ist vor allem zu gewährleisten, dass das System der allgemeinen und beruflichen Bildung Neuzugängern zum Arbeitsmarkt das Rüstzeug mitgibt, das es ihnen ermöglicht, auf einem von strukturellem Wandel gekennzeichnetem Arbeitsmarkt zu bestehen. Ein gleichberechtigter Zugang zur Bildung und eine effizientere und qualitativ höherwertige Ausbildung sind dabei besonders wichtige Faktoren. Wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens sind stärkere Anreize, in die Weiterbildung zu investieren und den Zugang zur Weiterbildung zu erleichtern; sowie ein größeres Engagement der Sozialpartner.

SLOWENIEN

Die Beschäftigungsquote in Slowenien liegt leicht unter dem EU-15-Schnitt; besonders niedrig ist die Quote der älteren Arbeitskräfte. Die Arbeitslosenquote liegt deutlich unter dem EU-Schnitt.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Die Wechselwirkung zwischen dem Mindestlohn und den verschiedenen Komponenten der steuerlichen Belastung der Arbeit sollte daraufhin überprüft werden, wie sich die Erwerbsbeteiligung erhöhen und die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit eindämmen lässt. Dabei gilt es, die Flexibilisierung der Arbeitsformen zu fördern und gleichzeitig ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu bewahren.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

Eine eindeutige Priorität für Slowenien ist die Anhebung der Erwerbsbeteiligung der über 55-Jährigen. Dementsprechend sollte die Frühverrentung eingeschränkt werden, unter Wahrung der Kohärenz zwischen der Reform des Steuer- und des Sozialleistungssystems (z. B. Maßnahmen zur Verminderung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit und zur Rentenreform), um die Flexibilisierung der Arbeit und den Zugang von älteren Arbeitskräften zur Weiterbildung zu fördern.

Um Arbeit lohnend zu machen, empfiehlt es sich, die Wechselwirkung zwischen Arbeitslosigkeit, Sozialleistungen und Mindestlohn daraufhin zu überprüfen, wie sich stärkere Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der formellen Wirtschaft schaffen lassen.

Die öffentliche Arbeitsverwaltung hat ein umfassendes Modell zur Umsetzung des präventiven Ansatzes entwickelt, doch wäre es erforderlich, die Belegschaft der öffentlichen Arbeitsverwaltung besser darin zu schulen, wie man die am schwersten Vermittelbaren bei der Arbeitssuche wirksam unterstützt. Die privaten Arbeitsvermittlungen und die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten enger zusammenarbeiten.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

An die jüngsten Fortschritte in der Entwicklung des lebenslangen Lernens sollte man jetzt unbedingt dadurch anknüpfen, dass man die Beteiligung der Erwachsenen an der beruflichen Aus- und Weiterbildung anhebt. Voraussetzung hierfür sind angemessene Ressourcen und Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in die Weiterbildung zu investieren, sowie eine klare Definition der Funktionen aller Stakeholder. Eine dabei zu bewältigende schwierige Aufgabe ist die Verringerung der hohen Schulabbruchquote.

SLOWAKEI

Die Gesamtbeschäftigungsquote in der Slowakei ist im EU-15-Vergleich niedrig. Die Arbeitslosigkeit nimmt zwar ab, ist aber weiterhin relativ hoch, wobei insbesondere die hohe Langzeitarbeitslosigkeit auffällt. Die Beschäftigungsquote der Frauen ist niedrig und diejenige der jungen Menschen, der Geringqualifizierten und der älteren Arbeitskräfte (insbesondere der älteren Frauen) besonders niedrig. Die regionalen Ungleichgewichte sind ausgeprägt.

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

Vorrangig gilt es, die hohe Steuerbelastung der Arbeit zu verringern; den Großteil der Belastung machen Sozialversicherungsbeiträge aus. Die Sozialpartner sollten angehalten werden, die vertraglichen Arbeitsverhältnisse und die Arbeitszeitregelungen zu diversifizieren (z. B. durch Beseitigung der Hindernisse für Teilzeitbeschäftigung), um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und die Mobilität zu erleichtern.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und in Arbeit halten, Arbeit für alle lohnend machen

An die laufenden Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems anknüpfend sollte man sich jetzt vordringlich daran machen, die Arbeitslosigkeits- und Nichterwerbstätigkeitsfallen zu beseitigen, die für bestimmte Bevölkerungsgruppen eine echte Bedrohung darstellen, und die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit einzudämmen. Die Durchführung und die Auswirkungen der Reformen sollten genau überwacht werden.

Ergänzend zu den Bemühungen, Arbeit lohnend zu machen, muss besonders die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte angehoben werden; zur Unterstützung dieser Bemühungen empfiehlt es sich, das Arbeitsrecht zu überprüfen, die Arbeit zu flexibilisieren und die Teilzeitbeschäftigung zu fördern. Dies könnte auch zu einer Anhebung der Erwerbsbeteiligung der Frauen beitragen.

Die Finanzausstattung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Anteil der Personen, die an aktiven Maßnahmen teilnehmen, sind bei weitem unzureichend. Wichtig ist in diesem Kontext, Überlegungen dazu anzustellen, wie sich der Arbeitsmarkt integrativer gestalten und die aktive Arbeitsuche unterstützen lässt. Dies erfordert eine moderne aktive Arbeitsmarktpolitik, einen leichteren Zugang der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen zur Weiterbildung und moderne öffentliche Arbeitsverwaltungen, die einen größeren Teil der Bevölkerung erfassen. Besondere Aufmerksamkeit muss den Risikogruppen gelten, z. B. den Langzeitarbeitslosen, den jungen Menschen, den Menschen mit Behinderungen und den älteren Arbeitskräften, sowie den benachteiligten Regionen. Die neuen, als vordringlich erklärten Maßnahmen zur Integration der Roma müssen rasch umgesetzt werden.

Mehr und effizienter in Humankapital und das lebenslange Lernen investieren

Die alarmierend hohe Arbeitslosenquote bei den jungen Menschen ist ein deutlicher Hinweis auf die Notwendigkeit, die Kluft zwischen den in der Ausbildung vermittelten Fertigkeiten und den auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen zu überbrücken. Die wirtschaftliche Umstrukturierung, die regionalen Ungleichgewichte und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage erfordern eine größere berufliche und geografische Mobilität während des gesamten Lebenszyklus. Grundlegende Voraussetzungen für die Entwicklung einer Strategie des lebenslangen Lernens sind stärkere

Anreize für Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und ein leichter Zugang zur Weiterbildung.