A TANÁCS AJÁNLÁSA

(2004. október 14.)

a tagállamok foglalkoztatáspolitikáinak végrehajtásáról

(2004/741/EK)

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 128. cikke (4) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság ajánlására,

tekintettel a Foglalkoztatási Bizottság véleményére,

mivel:

(1) Az európai foglalkoztatási stratégia vezető szerepet játszik a lisszaboni stratégia foglalkoztatással és munkaerőpiaccal kapcsolatos célkitűzéseinek megvalósításában. A lisszaboni folyamat sikeres végrehajtása érdekében a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának – kiegyensúlyozott módon – erősítenie kell a teljes foglalkoztatottság három egymást kiegészítő és kölcsönösen támogató célkitűzését, a munkavégzés minőségét és termelékenységét, a társadalmi kohéziót és a beilleszkedést. Ezeknek a célkitűzéseknek a megvalósítása további strukturális reformokat tesz szükségessé tíz kulcsfontosságú, különösen kiemelt területen, és megkívánja a kormányzati munka javítását.

(2) Az európai foglalkoztatási stratégia 2003-as reformja a hangsúlyt a foglalkoztatási iránymutatásokban ajánlott politikák középtávú jellegére és teljes körű végrehajtásának fontosságára helyezi. A foglalkoztatási iránymutatásokat teljes egészében csak háromévente kell felülvizsgálni, míg a közbenső években frissítésük szigorúan korlátozott keretek között marad.

(3) A Tanács a 2004/740/EK határozattal [1] módosítás nélkül fogadta el a tagállamok 2004. évi foglalkoztatási iránymutatásait a 2004-es évre vonatkozóan.

(4) A Tanács 2003. július 22-én ajánlást [2] fogadott el a tagállamok foglalkoztatáspolitikáinak végrehajtásáról. A tagállamok foglalkoztatáspolitikai nemzeti cselekvési tervei, amelyeket a 2003–2004-es közös foglalkoztatási jelentés tartalmaz, a vizsgálat során azt mutatták, hogy a tagállamok és a szociális partnerek korlátozott mértékben adtak választ a Tanácsnak erre az ajánlására.

(5) Az Európai Foglalkoztatási Munkacsoport ajánlása szerint az EU-nak erőteljesebb ajánlásokat kellene küldeni a tagállamok részére. Elsőbbséget kell, hogy élvezzen a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása; a munkaerőpiacra történő belépés és ott maradás vonzóbbá tétele mind több ember számára, hogy a munka mindenkinek reális lehetőséggé váljon; a humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés; és a reformok hatékony bevezetésének biztosítása a kormányzati munka javítása révén. A Tanács és a Bizottság osztja ezt az értékelést, és az Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésének politikai üzenetét beépítette a közös foglalkoztatási jelentésbe.

(6) Az iránymutatások végrehajtásának elemzése és a Tanács 2003-as, a közös foglalkoztatási jelentésben foglalt ajánlásai, továbbá az Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésének általános és az egyes országokra vonatkozó politikai összefoglalói képezik az EU 2004-es nemzeti foglalkoztatáspolitikai ajánlásainak alapját.

(7) A foglalkoztatási iránymutatások a csatlakozás időpontjától kötelezik az új tagállamokat. Az elmúlt néhány évben minden új tagállam jelentést készített a közös értékelési dokumentumok (JAP) végrehajtásáról, melyek hivatkozást tartalmaznak a foglalkoztatási iránymutatásokra vonatkozóan. Gazdaságuk folyamatban levő szerkezetátalakításának sikeres folytatása érdekében, a legtöbb új tagállamnak, a szociális partnerekkel közösen további erőfeszítéseket kell tennie foglalkoztatáspolitikájának modernizálása érdekében. Ugyanolyan alapvető jelentőségű az új egyensúlyi állapot kialakítása a rugalmasság és biztonság között, a megnövekedett foglalkoztatáspolitikai részvétel és a befektetés a humán tőkébe az élethosszig tartó tanulás révén, mint a munkaerő egészségi állapotának javítására irányuló szükséglet. A szociális partnerség és a hatóságok adminisztratív kapacitásának jelentős javítása még mindig kulcsfontosságú kérdés a legtöbb tagállamban annak érdekében, hogy teljes mértékben végre lehessen hajtani, és hatékonyan fel lehessen használni az Európai Szociális Alap támogatását, a humán tőkébe való befektetés és az élethosszig tartó tanulás fő anyagi eszközét.

(8) Az Európai Foglalkoztatási Munkacsoport jelentésének az egyes országokra vonatkozó összefoglalói teljes mértékben megegyeznek a JAP végrehajtási jelentés vizsgálati eredményeivel, és útmutatóként használhatók a foglalkoztatási iránymutatások végrehajtásához az új tagállamokban,

[1] Lásd ennek a Hivatalos Lapnak a(z) 45 oldalát.
[2] HL L 197., 2003.8.5., 22. o.

AJÁNLJA, hogy a tagállamok cselekedjenek a mellékletben kifejezetten rájuk meghatározottaknak megfelelően. Ez az ajánlás a 2003. július 22-i tanácsi ajánlás helyébe lép.

Kelt Luxembourgban, 2004. október 14-én.

a Tanács Nevében
az Elnök
P. VAN GEEL

MELLÉKLET

AZ EGYES ORSZÁGOKRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK ÉS KIEMELT TERÜLETEK

A legfontosabb, megoldásra váró kérdés a több és jobb munkahely megteremtése. Az átfogó foglalkoztatási stratégia tükrében, az Európai Tanács tavaszi ülése során kiemelte, hogy a tagállamoknak sürgősen oda kell figyelniük négy meghatározott kihívásra: alkalmazkodóképesség, több munkavállaló vonzása a munkaerőpiacra, a foglalkoztatás minőségének javítása és a befektetés a humán tőkébe. Az Európai Tanács azt is hangsúlyozta, hogy a változások támogatásának és elősegítésének a kormányokon túl kell nyúlnia. A támogatás megteremtéséhez az Európai Tanács felszólította a tagállamokat, hogy építsenek ki reformpartnerségeket, amelybe bevonják a szociális partnereket, a civil társadalmat és a hatóságokat, a nemzeti jogszabályokkal és hagyományokkal összhangban.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelését és a közös foglalkoztatási jelentésben foglalt iránymutatások és 2003-as tanácsi ajánlások végrehajtását jóváhagyó Foglalkoztatási, Szociális Politikai, Egészség- és Fogyasztói Ügyi Tanács alapvető üzeneteiből kiderül, hogy a tagállamoknak és a szociális partnereknek haladéktalanul biztosítaniuk kell az alábbi területek elsőbbségét:

— a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása, többek között a munkaerőpiacon a rugalmassággal kombinált biztonság elősegítésével; a munkahely biztonsága fogalmának modernizálásával és kiszélesítésével; a munkahelyteremtés maximalizálásával és a termelékenység növelésével,

— mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára, többek között az aktív időskorra vonatkozó átfogó stratégiák kidolgozásával; a munkaerő-piaci részvétel növelését célzó politikák továbbfejlesztésével; az aktív munkaerőpiacra vonatkozó politikák megerősítésével, személyre szabott szolgáltatásokkal a munkát keresők részére; „legyen a munkavállalás jó üzlet” politikai irányvonalak követése mind pénzügyi, mind nem pénzügyi ösztönzőkkel,

— a humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés, többek között a költségeknek és a felelősségnek a hatóságok, vállalatok és egyének közti megosztásával; a képzési kínálat kiszélesítésével, különösen a leginkább rászorultak, így az alacsony képzettségű és az idősebb munkavállalók számára, és

— a reformok hatékony bevezetésének biztosítása a kormányzati munka javítása révén, többek között reformpartnerségek létrehozásával a szociális partnerek és a különböző befektetők támogatásának és részvételének mozgósítása érdekében; adott esetben olyan célok meghatározásával, amelyek az európai szinten kitűzötteket tükrözik, és biztosítják a közpénzek hatékony felhasználását; a nemzeti cselekvési tervek szerepének erősítésével, átláthatóságuk növelésével; az országspecifikus ajánlások szerepének megerősítésével, az egymástól tanulás hatékonyabbá tételével.

E keretek között, az egyes országokra vonatkozó ajánlások és a kiemelt területek az alábbiak szerint kerülnek megállapításra:

AZ EGYES ORSZÁGOKRA VONATKOZÓ AJÁNLÁSOK

BELGIUM

Az 1997 óta tartó pozitív trendek ellenére, Belgiumban a foglalkoztatás szintje jelentősen elmarad az EU átlagától, és messze van a lisszaboni célkitűzések teljesítésétől. Az idős munkavállalók foglalkoztatási rátája a 25 EU-tagállam között egyike a legalacsonyabbaknak. A nem állampolgárok foglalkoztatási szintje rendkívül alacsony. A munkanélküliség, a néhány év óta tartó folyamatos csökkenés után, újra elkezdett emelkedni. Stagnál a felnőttek részvétele az alap- és továbbképzésben.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Belgiumban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a vállalkozások szerkezetátalakításának nagyobb előrelátással történő megvalósítása és figyelemmel kísérése, különösen a csoportos létszámcsökkentések esetében,

— tovább kell csökkenteni a munkaerő nem bérjellegű költségeit, különösen az alulfizetett munkavállalók esetében, egyben ügyelni kell a költségvetési konszolidáció megőrzésére,

— javítani kell az együttműködést a regionális munkaügyi hivatalok között a régiók közti mobilitás támogatása érdekében.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— felül kell vizsgálni az adózási és ellátási rendszereket, el kell távolítani belőlük a fennálló munkanélküliségi csapdákat, és az ellátási rendszer feltételeinek újragondolásával megfelelő ösztönzésről kell gondoskodni az aktív munkakeresést illetően,

— növelni kell a munkanélküli felnőttek, a hátrányos helyzetű fiatalok és bevándorlók lefedettségét a munkaügyi hivatalok által foganatosított intézkedésekben,

— átfogó stratégiát kell meghatározni az aktív időskorra vonatkozóan, hozzáférést kell biztosítani a folyamatos képzési eszközökhöz, elő kell segíteni a rugalmas munkahelyi környezetet és a hatékony munkakeresést az idősebb munkanélküliek számára, beleértve a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerek csökkentésének elrendelését is.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— csökkenteni kell az iskolából való korai kimaradások számát,

— az újonnan megkötött, A munkavállalók képzésben való részvételének növelését célzó szakmák közötti megállapodások nyomon követése, különös tekintettel az alacsony képzettségű munkavállalókra.

DÁNIA

Dánia foglalkoztatási szintje jóval a lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések felett van, mind a nők, mind az idősek esetében. A nemrég észlelt növekedés ellenére, amely különösen az egyetemi végzettségűeket érintette és rontotta a tartós munkanélküliség terén fennálló helyzetet, a munkanélküliség viszonylag alacsony szinten van. Mivel a magas foglalkoztatottsági szint adott, Dánia számára kulcskérdés, hogy a munkaerő megfelelő utánpótlását hosszabb távon is biztosítani tudja.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Dániában kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— tovább kell csökkenteni az adóprés általános nyomását a munkaerő megőrzését célzó költségvetési konszolidációra.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— az aktív időskor érdekében átfogó stratégiát kell folytatni, beleértve adott esetben a korkedvezményes nyugdíj ösztönzésének megszüntetését is,

— az adózási és ellátási rendszert felül kell vizsgálni a szélsőséges adókulcsok csökkentése és az alacsonyabb jövedelmű csoportok, köztük a munkanélküliek és az inaktívak megfelelőbb ösztönzése érdekében,

— nyomon kell követni a nemrég keresztülvitt reformok kihatásait a bevándorlóknak a munkaerőpiacra történő bevonása érdekében, különösen azokét az erőfeszítésekét, amelyek a munkakövetelményeknek való megfeleléshez szükséges alapvető ismereteket növelik.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— nyomon kell követni a szakképzési trendeket a képzési költségek nemrég történt emelkedése fényében.

NÉMETORSZÁG

A németországi foglalkoztatási ráta az EU-átlag felett van, de még mindig messze elmaradva a lisszaboni célkitűzésektől. Az idős munkavállalók foglalkoztatási rátája is alacsony. A nők foglalkoztatási rátája meghaladja az EU-átlagot, de stagnál. Míg a teljesítmény régióról régióra változik, átlagosan a német munkaerőpiacra kedvezően hatott az EU gazdasági növekedése 1997 és 2000 között. Az azt követő években a foglalkoztatottság csökkent és megnőtt a munkanélküliség. A munkanélküliség és különösen a tartós munkanélküliség változatlanul az egyik legmagasabb az EU-ban. Változatlanul jelentős regionális különbségek vannak az ország keleti és nyugati részei között.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Németországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a szociális védelmi rendszerek finanszírozását felül kell vizsgálni a munkaerő nem bérjellegű költségeinek csökkentése érdekében, ugyanakkor ügyelni kell a költségvetési konszolidáció megőrzésére,

— a szociális partnereket arra kell ösztönözni, hogy lépjenek fel a bérszintekben szüntelenül tükröződő, a termelékenységben és a munkaerő-piaci feltételekben meglevő helyi, regionális és szektoronkénti különbségek eltörléséért, és igyekezzenek további haladást elérni a rugalmas munkaidő bevezetése és a képzési lehetőségek rendelkezésre bocsátása területén, például képzési kimutatások révén (lásd az Átfogó iránymutatások a tagállamok és a Közösség gazdaságpolitikáiról – a továbbiakban: „BEPG" iránymutatások – 5. pontját),

— támogatni kell a KKV-k fejlődését, különösen a finanszírozáshoz való hozzájutás megkönnyítésével és a szabályok egyszerűsítésével; a vállalkozói kultúra megerősítésével, különösen az ország keleti részén.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— folytatni kell az adó- és a szociális ellátási rendszer reformját, ezzel biztosítva a munkavállalást elősegítő elegendő ösztönzést; a Hartz és egyéb munkaerő-piaci reformok pontos nyomon követésével és értékelésével, a munkaügyi hivatalok munkanélküliek támogatását célzó szolgáltatásainak folyamatos javításával,

— a munkaerőpiacon a nők részvételét meggátló esetleges adóügyi intézkedéseket felül kell vizsgálni; a gyermekgondozási segélyeket növelni kell, különösen a nyugati államokban, a tantervi időbeosztást és a munkaidőt jobban össze kell hangolni; a szociális partnereket arra kell ösztönözni, hogy lépjenek fel a nemek közti fizetésbeli különbségek jelentős csökkentése érdekében,

— tovább kell fejleszteni az aktív időskorra vonatkozó átfogó stratégiát annak biztosítására, hogy az emberek tovább dolgozzanak, különösen 60 éves kor felett; tovább kell támogatni a férfiak részmunkaidős munkavállalását az idősebb munkavállalók átképzési lehetőségeinek megkönnyítésével,

— erőfeszítéseket kell tenni a bevándorlók beilleszkedésének elősegítésére.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— javítani kell a munkavállalók iskolai végzettségi színvonalát az élethosszig tartó tanulásban való részvételük további ösztönzésével, különösen az alacsony képzettségűek, a KKV-alkalmazottak és az idősebb munkavállalók esetében,

— a kettős rendszert tovább kell modernizálni; csökkenteni kell a korai iskolaelhagyást.

GÖRÖGORSZÁG

Bár a munkahelyteremtés az utóbbi időben kissé növekedett, Görögországban a foglalkoztatási ráta még mindig az egyik legalacsonyabb az EU-ban, különösen a nők esetében, a munkanélküliség viszont csökkent, de még mindig nagyarányú. Jelentős a feketemunka. A munka termelékenysége igen megnőtt, ezzel együtt azonban alacsony szinten maradt. A felnőttképzésben való részvétel is különösen alacsony szinten maradt, főleg azért, mert az aktív korú népesség iskolai végzettségi szintje alacsony. Az utóbbi években a megnövekedett bevándorlás szolgáltatta a munkaerő-utánpótlás forrását.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Görögországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a megállapodás szerinti munkaerő-piaci reformcsomagot általánosan be kell vezetni; a részmunkaidős munkavállalás vonzerejét tovább kell növelni az idénymunka-ügynökségek felfejlesztésével a munkaszerződések diverzifikálása érdekében,

— a munkaerő nem bérjellegű költségeit csökkenteni kell a költségvetési konszolidáció megőrzése érdekében; a feketemunka bejelentett munkává alakításával a munkaadók és munkavállalók közti szabvány- és egyéni munkaszerződések vonzerejét javítani kell a jogi végrehajtás kapacitásának erősítése révén,

— sokkal alkalmazottbarátabb üzleti környezet létrehozását kell elősegíteni.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— határozottabb intézkedéseket kell hozni az aktív munkaerő-piaci politika színvonalának és hatékonyságának javítására, hogy nagyobb részt kapjanak benne az inaktívak és a munkanélküliek,

— fel kell gyorsítani az egész országon belül a megelőző és személyre szabott szolgáltatásokat nyújtó, hatékony munkaügyi hivatalok felfejlesztését; frissíteni kell a statisztikai nyomonkövetési rendszereket,

— tovább kell ösztönözni a nők munkaerő-piaci részvételét, a részmunkaidős foglalkoztatás révén is; növelni kell a gyermek- és egyéb gondozási lehetőségek kínálatát és elérhetőségét,

— átfogó stratégiát kell bevezetni az aktív időskorúak számára a rugalmas munkavégzési szabályok, az időseknek nyújtott továbbképzési támogatás, valamint az idősek továbbfoglalkoztatásának ösztönzése útján.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— csökkenteni kell az iskolából való korai kimaradások számát, és erősíteni kell a felsőoktatás munkaerő-piaci súlyát,

— ösztönözni kell az élethosszig tartó tanulást és növelni kell az átképzésben való részvételt, különösen az alacsony képzettségű munkavállalók és a bevándorlók esetében.

SPANYOLORSZÁG

1997 és 2002 között Spanyolországban nőtt a legnagyobb mértékben a tagállamok között a foglalkoztatási ráta és csökkent a legnagyobb mértékben a munkanélküliségi ráta. Mindazonáltal, a munkanélküliség magasan az EU-átlag felett van, egyidejűleg a foglalkoztatási ráta jócskán alatta marad. Mivel az egyes régiók között nagyok a teljesítménykülönbségek, elsőbbséget élveznek a regionális egyenlőtlenségek megszüntetését célzó intézkedések. A női munkavállalás és az idősebb munkavállalók aránya különösen alacsony szinten mozog. Ezenfelül a népesség rendkívül magas hányada (kb. az összes munkavállaló egyharmada) határozott időre szóló munkaszerződéssel áll alkalmazásban. A munka termelékenysége alacsony szinten marad. Az iskolai végzettség általános szintje és az idősek részvétele az átképzésben rendkívül alacsony. Újabban a megnövekedett bevándorlás járul hozzá a munkaerő-utánpótláshoz.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Spanyolországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a munkaszervezet modernizálásával erősíteni kell a munka termelékenységét és minőségét,

— módosítani kell a szabályozási rendszert, hogy az vonzóbbá tegye a határozatlan időre szóló munkaszerződéseket és a határozott időtartamú szerződések ellenzésével szorítsa vissza a munkaerőpiac szegmentálódását; vonzóbbá kell tenni az idénymunka-ügynökségeket a munkavállalók számára; meg kell szüntetni a részmunkaidőben történő foglalkoztatás előtt álló akadályokat,

— ki kell használni a bérek differenciálásának lehetőségeit a termelékenység növekedése függvényében a helyi, regionális és szektorszinteken (lásd a BEPG irányelv 5. pontját).

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— ösztönözni kell a nők részvételét a munkaerőpiacon; növelni kell a gyermekek és egyéb rászorulók gondozási lehetőségeinek kínálatát és elérhetőségét,

— a hátrányos helyzetűek, különösen a fiatalkorúak, fogyatékkal élők, bevándorlók és a tartósan munkanélküliek számára hatékonyabb és könnyebben elérhető aktív munkaerő-piaci intézkedéseket kell biztosítani; be kell fejezni az állami munkaügyi hivatalok modernizálását, beleértve a statisztikai nyomonkövetési rendszert is; erősíteni kell a regionális munkaügyi hivatalok közti összehangolást; és le kell küzdeni a földrajzi mobilitás még megmaradt akadályait,

— átfogó stratégiát kell kidolgozni az aktív időskorúak számára rugalmas munkavégzési szabályok útján, ösztönözni kell az idősek továbbfoglalkoztatását és továbbképzését.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— csökkenteni kell az iskolából való korai kimaradások számát és erősíteni kell a felsőoktatás minőségét és munkaerő-piaci súlyát,

— ösztönözni kell az élethosszig tartó tanulást, és növelni kell az abban való részvételt, különösen az alacsony képzettségű munkavállalók esetében.

FRANCIAORSZÁG

Franciaországban az átlagos foglalkoztatottsági ráta aránya az EU-átlag alatt van. Az idősebb munkavállalók (55–64) foglalkoztatottsági aránya az egyik legalacsonyabb az EU-n belül. A munkanélküliség jelentősen esett 1997 és 2000 között, de újra nőtt a gazdasági recesszióval párhuzamosan. A munkanélküliségi mutató változatlanul az EU-ban a legmagasabbak között van, és különösen magas a fiatalok (15–24) körében. A nem francia állampolgárok foglalkoztatottsági rátája rendkívül alacsony, különösen a nők esetében. A határozott időre szóló munkaszerződések aránya továbbra is meghaladja az EU15-ök átlagát, míg a felnőttek részvétele az alap- és továbbképzésben éppen az átlag alatt marad.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Franciaországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— meg kell könnyíteni az alkalmazottak átállítását a határozott idejű munkaszerződésekről a határozatlan időre szólóra a munkaerő-piaci szegmentáció elkerülése, a munkaalkalmak szinten tartása és fejlesztése érdekében,

— a szerkezetátalakítás irányításának és távlati tervezésének hatékonyabb rendszerét kell kifejleszteni,

— a KKV-k fejlődése számára üzletbarát környezetet kell teremteni, és követni kell a cégalapítások számának növekedését.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— figyelni kell a nyugdíjreform kihatását a nyugdíjbavonulási életkorra, és átfogó stratégiát kell kidolgozni az aktív időskorúak számára a későbbi nyugdíjba vonulás érdekében, a munkafeltételek adaptálása, az átképzéshez való könnyebb hozzájutás és az előnyugdíjazási rendszerek csökkentése útján,

— javítani kell a munkaügyi hivatalok közti koordinációt a személyre szabott szolgáltatások színvonalának növelése érdekében; hatékony munkához jutási és oktatási lehetőségeket kell kiépíteni a munkanélküli fiatalok és bevándorlók, különösen a nők számára,

— a munkanélküliek biztosítási rendszerének nemrég végrehajtott reformját megfelelően ki kell értékelni, és biztosítani kell, hogy megfelelő követelmények mellett hatékony munkahelykeresés kísérje.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— biztosítani kell, hogy a szociális partnerekkel a szakképzésről kötött megállapodás és az aktív életkor tartama alatt tartó tanulásról hozott oktatási törvény növelje a népességnek a képzésben részesülő hányadát, különös tekintettel az alulképzettekre és a KKV-k dolgozóira,

— csökkenteni kell a korai iskolaelhagyást; lehetővé kell tenni, és ösztönözni kell az iparitanuló-munkahelyekre a szélesebb körű és könnyebb bejutást.

ÍRORSZÁG

Írország igen figyelemreméltó haladást ért el 1997 óta a foglalkoztatottság és a termelékenység területén. A teljes foglalkoztatottsági mutató 56,1 %-ról 65,3 %-ra nőtt, miközben a munkanélküliségi ráta majdnem kétharmadával csökkent és a tartós munkanélküliségi ráta 5,6 %-ról 1,3 %-ra zuhant. Javult a nők részesedése a munkaerőpiacon, de még mindig jelentős a szakadék a nők és férfiak foglalkoztatottsági mutatói között, ugyancsak nagyobb a szakadék a fizetések nemek szerinti eloszlása területén is. A munkaerőhiány még mindig probléma, bár enyhült a megnövekedett bevándorlás révén. Írország sikerében szignifikáns elem a nagy vonzereje és felvevőkapacitása a közvetlen külföldi beruházások vonatkozásában. Szociális partnerkapcsolatai, adórendszere, a jó szabályozási környezet és emberitőke-beruházásai tartoznak még a főbb tényezők közé.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Írországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— hatékony aktív munkaerő-piaci intézkedésekkel növekvő mértékű hozzáférést kell biztosítani a munkanélküliek és az inaktív népesség egyre nagyobb hányada számára,

— növelni kell a gyermekgondozási lehetőségek kínálatát és elérhetőségét, és sürgős intézkedéseket kell hozni a fizetések közötti, nemek szerinti szakadék okainak megszüntetésére.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— következetes, élethosszig tartó tanulási stratégiát kell bevezetni a korai iskolaelhagyás visszaszorítása, a szakképzésben való részvétel növelése érdekében, különösen az alulképzett és az idősebb munkavállalók körében.

OLASZORSZÁG

A gyenge gazdasági teljesítmény ellenére a foglalkoztatottság növekedése továbbra is pozitív, és igazolja az 1997 óta bevezetett jó irányú változtatásokat. Ennek ellenére, a foglalkoztatottsági mutató változatlanul az egyik legalacsonyabb az EU-ban. A nők részvétele és az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája ugyancsak az egyik legalacsonyabb az EU25-ök között. A munkanélküliség csökkent az elmúlt időszakban, de még mindig az EU15-ök átlaga felett maradt. A munkanélküliség Észak- és Közép-Olaszországban kb. 5 %-os, ugyanakkor délen 18 %, jelezve, hogy a legfontosabb tennivaló a régiók közti aránytalanságok megszüntetése. A feketemunka még mindig rendkívül jelentős mértékű, még akkor is, ha 700 000 bevándorló dolgozik legális körülmények között. Az átlagos iskolai végzettség és az átképzésben való részvétel továbbra is rendkívül alacsony.

A Foglalkoztatási Munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Olaszországban kiemelt területként kell kezelni az alábbiakat:

A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— szorosan követni kell a szabályozórendszer reformjait az állandó és határozott idejű munkaszerződések közti aránytalanság és a munkaerőpiac szegmentálódásának csökkentése érdekében; javítani kell a munkanélküli-biztosítás szintjét, fedezetét és hatékonyságát,

— tovább kell csökkenteni a munkaerő nem bérjellegű költségeit, különösen a rosszul fizetett munkavállalók esetében, meg kell őrizni a költségvetés konszolidációját; többet kell tenni annak érdekében, hogy a feketemunkát bejelentett munkaszerződésekkel váltsák fel, az ezt fékező adójogszabályok eltörlése és a jogi végrehajtás kapacitásának erősítése révén,

— ösztönözni kell a szociális partnereket a bértárgyalási rendszerek felülvizsgálatára és a regionális munkaerő-piaci helyzet számításba vételére (lásd a BEPG irányelv 5. pontját).

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— a regionális hatóságokkal együtt, hatékony munkaügyi hivatalokat kell kialakítani az egész országban, és partnerkapcsolatokat kell létesíteni az állami és magánoperátorok között; lehetővé kell tenni a hatékony, személyre szabott szolgáltatásokhoz és az aktív munkaerő-piaci rendszerekhez jutást, különösen délen; különös figyelmet kell fordítani a fiatalokra, a hátrányos helyzetűekre és az alulképzettekre; haladéktalanul létesíteni kell egy országos számítógépes munkaerő-nyilvántartási adatbázist,

— növelni kell a gyermekek és egyéb rászorulók gondozási lehetőségeinek kínálatát és elérhetőségét, különösen a háromévesnél fiatalabb gyermekeket nevelők számára, növelni kell a nők munkaerő-piaci részvételét, különösen a részmunkaidős foglalkoztatás részarányát,

— tervezésen alapuló stratégiát kell kidolgozni az aktív időskorúak számára, és alkalmas reformintézkedésekkel kell ösztönözni az idősek továbbfoglalkoztatását és gátolni a korai nyugdíjba vonulást.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— követni kell a nemrég végrehajtott reformok kihatását annak biztosítására, hogy növeljék a munkaerők iskolai végzettségének szintjét, csökkentsék a korai iskolaelhagyást, és a munkába állás érdekében erősítsék a felsőoktatás munkaerő-piaci súlyát,

— hatékony ösztönzőket kell bevezetni az élethosszig tartó tanulás érdekében és, a szociális partnerekkel együtt, növelni kell a szakképzésben való részvételt, különösen az alulképzett munkavállalók körében és – *inter alia* – szakmaközi alapok hatékony kifejlesztésével.

LUXEMBURG

Luxemburgban a munkanélküliségi ráta közel van az EU átlagához, de még mindig alacsonyabb, mint az EU által megcélzott érték. A munkanélküliség továbbra is alacsony, és a tartósan munkanélküliek aránya az egyik legalacsonyabb az EU-ban.

Mindazonáltal, az 1990-es évek végének gazdasági fellendülése nem növelte meg túlságosan a foglalkoztatottsági mutatókat. Az új munkahelyeket ingázók és nők foglalták el, ugyanakkor az idősebbek foglalkoztatottsága igen alacsony szinten maradt. Az oktatásban és képzésben való részvétel az EU15-ök átlaga alatt marad.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Luxemburgnak kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— támogatni kell a pályakezdőket és az üzleti tréningeket az alternatív munkahelyteremtő források ösztönzése érdekében.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— az aktív időskorra vonatkozóan átfogó stratégiát kell kidolgozni, különösen a magánszektorban, erősíteni kell a nemrég meghozott kezdeményezéseket a továbbfoglalkoztatás érdekében, a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerek visszaszorításának elhatározásával,

— munkavégzést elősegítő megoldásokkal kell segíteni a fogyatékkal élőkön, amennyiben munkaképesek,

— javítani kell a szolgáltatásokon a munka és a magánélet jobb összehangolása érdekében; a nőket bátorítani kell a munkába való visszatérésre, hosszabb, munkától távol töltött időszakok után is; intézkedéseket kell hozni a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek felszámolása érdekében.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— biztosítani kell a továbbképzésre vonatkozó kerettörvény hatékony végrehajtását annak érdekében, hogy ösztönözzék az élethosszig tartó tanulást és a képzéseken való részvételt, különösen az alacsony képzettségűek esetében,

— felül kell vizsgálni az átfogó, élethosszig tartó tanulási rendszert, az oktatási és képzési rendszerek közötti megfelelőbb koherencia elérése és az iskolából való korai kimaradások számának csökkenése érdekében.

HOLLANDIA

Miközben a női és férfi foglalkoztatási ráta messze felülmúlta a lisszaboni célkitűzéseket, a bevándorlók foglalkoztatási aránya alacsony maradt. A munkaerőpiacot a részmunkaidős munkavégzés kivételesen magas szintje jellemzi (a munkaerő mintegy 44 %-át érinti), és igen magas a fogyatékossági juttatásokban részesülők száma is. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási aránya meghaladja az EU-átlagot, de még messze az EU-célkitűzések alatt marad.

A munkanélküliség jelentősen nőtt 2001 óta, bár még mindig az egyik legalacsonyabb az EU-n belül. 2003 őszén a kormány és a szociális partnerek aláírtak egy megállapodást, amely, egyebek között, befagyasztja a béreket 2004–2005-ben.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Hollandiának kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— végre kell hajtani és szigorúan ellenőrizni a bérfejlesztéseket a kormány és a szociális partnerek között megkötött „őszi megállapodással” összhangban (lásd a BEPG iránymutatások 5. pontját).

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— rendszeres munkaképesség-vizsgálatokat kell végezni a fogyatékossági juttatásokban részesülők körében, és a munkavállalásra alkalmas személyeket támogatni kell a munkavállalásra való felkészülésben és a megfelelő munka megtalálásában; különös figyelmet kell fordítani a fogyatékossági rendszerben túlreprezentált csoportokra, így a 40 év alatti nőkre,

— a megelőző szemléletmódot erősíteni kell a felnőttkorúakra vonatkozóan; javítani kell a szociális juttatásokra jogosultakat és az inaktivitással a leginkább veszélyeztetetteket érintő aktív intézkedések hatékonyságát és hozzáférhetőségét, meg kell könnyíteni a bevándorlók beilleszkedését,

— össze kell kapcsolni a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerek megszüntetését és a munkavállalók továbbfoglalkoztatásra és képzésre ösztönzését, különösen az alacsonyabb képzettségű idősebb munkavállalók esetében,

— a részmunkaidősről a teljes munkaidős munkavégzésre való átmenetet meg kell könnyíteni; sürgős intézkedéseket kell hozni a nemek közötti díjazásbeli különbségek felszámolása érdekében; elő kell segíteni a gyermekgondozási támogatás igénybevételi lehetőségeit.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— intézkedéseket kell hozni az iskolából való korai kimaradások számának csökkenése érdekében; hatékony ösztönzőket kell bevezetni az élethosszig tartó tanulás érdekében és növelni kell a képzésben való részvételt, különösen az alacsony képzettségűek és inaktívak körében.

AUSZTRIA

Ausztria magas foglalkoztatási szintet ért el, viszonylag magas női foglalkoztatási szint mellett, összhangban a lisszaboni célkitűzésekkel. A munkanélküliség az EU-n belül a legalacsonyabbak között van. A szociális partnerség fontos szerepet játszik a munkaszervezés modernizálásában, a munkajogi szabályok javításában és a kielégítő bérfejlesztésben. Különösen alacsony azonban az idősebb munkavállalók foglalkoztatási szintje. A foglalkoztatási szint növekedése lelassult, és a munkanélküliség növekedni kezdett. A felnőttkorúak részvétele az oktatásban és a képzésben az EU-átlag alatt marad. A nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek változatlanul a legnagyobbak közé tartoznak az EU-ban.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Ausztriának kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a végkielégítésre vonatkozó jogszabályok reformját ellenőrizni és adott esetben bővíteni szükséges, és előre kell lépni az önálló vállalkozók munkanélküli-támogatásra jogosultságának tervezett végrehajtása terén is, a foglalkozási mobilitás szintjének növelése érdekében.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— az aktív időskorra vonatkozóan átfogó stratégiát kell kidolgozni, beleértve a korkedvezményes nyugdíjazási rendszerek megszüntetését; szélesebb körben kell ösztönözni az idősek továbbfoglalkoztatását, különösen a nőkét; figyelemmel kell kísérni a nyugdíjrendszer felülvizsgálatának hatásait a tényleges nyugdíjbavonulási életkorra, valamint a hazai célok elérése terén történt előrehaladást,

— sürgős intézkedéseket kell hozni a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek okainak megszüntetésére; növelni kell a rendelkezésre álló gyermekgondozási lehetőségeket és azok elérhetőségét, és vizsgálni kell a jelenlegi gyermekgondozási támogatási rendszer kihatását a nők foglalkoztatásának szintjére és minőségére.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— felül kell vizsgálni a képzésben való részvétel növelésére szolgáló ösztönzőket, különösen az alacsony képzettségű munkavállalók és a bevándorlók körében.

PORTUGÁLIA

Portugália közel áll a teljes foglalkoztatás elérésének lisszaboni célkitűzéséhez, a nők és idősebbek foglalkoztatása terén a célkitűzéseket kissé meg is haladja. A jelenlegi gazdasági recesszió a munkanélküliség növekedéséhez vezetett, bár továbbra is alacsony szinten maradt az EU-hoz viszonyítva. A termelékenység szintje, az általános iskolai végzettség szintje és a képzéshez hozzájutás változatlanul rendkívül alacsony. Ezenkívül, a népesség jelentős hányadát (több mint 20 %-át) határozott időtartamú szerződésekkel foglalkoztatják. Az utóbbi években az erősödő bevándorlás adja a munkaerő-utánpótlás egy részét.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Portugáliának kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a munkaszervezés modernizálásával javítani kell a munka termelékenységét és minőségét,

— az új munka törvénykönyve alapján a határozatlan idejű munkaszerződéseket vonzóbbá kell tenni mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára, és meg kell akadályozni a munkaerőpiac szegmentálódását,

— hatékonyabb rendszert kell kidolgozni a vállalatok szerkezetátalakításának nagyobb előrelátással történő megvalósítása és irányítása érdekében.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— erősíteni kell az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket a munkanélküliek és inaktívak számára, biztosítani kell hatékonyságukat; erősíteni kell az erőfeszítéseket a bevándorlók beilleszkedése érdekében,

— sürgős intézkedéseket kell hozni a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek okainak megszüntetésére a magánszektorban, és növelni kell a gyermekek és más eltartottak vonatkozásában rendelkezésre álló gondozási lehetőségeket és azok elérhetőségét,

— átfogó stratégiát kell kidolgozni az aktív időskorra vonatkozóan, beleértve a korkedvezményes nyugdíjhoz kapcsolódó ösztönzők megszüntetését is, növelni kell a hozzájutást a képzési lehetőségekhez és a megfelelő munkahelyi környezethez.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— biztosítani kell, hogy az élethosszig tartó tanulás nemzeti stratégiája hatékony eredményeket hozzon a teljes munkaerő-állomány iskolai végzettségi szintjének növelésében, az élethosszig tartó tanulás ösztönzőinek megerősítésében és a képzésben való részvétel növelésében, különösen az alacsonyan képzettek körében,

— csökkenteni kell az iskolából való korai kimaradások számát, és erősíteni kell a felsőoktatás munkaerő-piaci súlyát.

FINNORSZÁG

Finnország közel áll a teljes foglalkoztatás célkitűzésének eléréséhez, és a nők esetében meg is haladta ezt a célkitűzést. Nagyarányú növekedést ért el az idősebb munkavállalók foglalkoztatásában az elmúlt évtizedben, és az idősebb munkavállalók vonatkozásában megközelítette az EU célkitűzéseit. A munkanélküliségi arány az EU-átlag felett van, és különösen magas a fiatalok körében.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Finnországnak kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— csökkenteni kell a nem bérjellegű költségeket az alulfizetett munkavállalók esetében, egyben ügyelni kell az államháztartási egyensúly fenntartására.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— figyelemmel kell kísérni a strukturális munkanélküliség és a regionális egyenlőtlenségek megszüntetését célzó aktív munkaerő-piaci politika nemrég végrehajtott reformjainak hatását; külön intézkedéseket kell hozni a hátrányos helyzetű fiatalok, a fogyatékkal élő személyek és bevándorlók aktivizálásának és beilleszkedésének megkönnyítésére,

— további reformokat kell végrehajtani az adó- és támogatási rendszeren a munkanélküliségi csapdák megszüntetése érdekében,

— folytatni kell az aktív időskorra vonatkozó nemzeti stratégiát a munkakörülmények javítása, az alacsony képzettségű és az idősebb munkavállalóknak nyújtott képzések ösztönzése és biztosítása útján.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— intézkedést kell hozni az iskolából való korai kimaradások számának csökkenése érdekében, és növelni kell az alacsony képzettségűek továbbképzését.

SVÉDORSZÁG

Svédország az EU valamennyi foglalkoztatáspolitikai célkitűzését meghaladta, beleértve a női és idősebb munkavállalók foglalkoztatására vonatkozókat. A teljes munkanélküliségi arány kb. 5 %. Erőfeszítéseket kell tenni a munkaerő-utánpótlási feszültségek elkerülésére. Az időskorú népességre figyelemmel, fenn kell tartani a munkaerő-utánpótlást a bevándorlók, a fiatalok és a tartósan betegek nyújtotta potenciális munkaerőforrások kihasználásával, a munkavállalási ösztönzők javításával.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy Svédországnak kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— segíteni kell a kis- és középvállalkozások fejlődését, elsősorban az adminisztratív terhek csökkentésével.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— meg kell állítani a tartósan betegállományban levők számának folyamatos növekedését munkavállalásra ösztönzéssel és a munkafeltételek javításával,

— meg kell szüntetni a még fennálló munkanélküliségi és inaktivitási csapdákat,

— szigorúan nyomon kell követni a bevándorlók munkaerő-piaci beilleszkedése érdekében hozott intézkedések eredményeit.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— intézkedést kell hozni az iskolából való korai kimaradások számának csökkenése érdekében, és növelni kell az alacsony képzettségűek és inaktívak képzését; enyhíteni kell a munkaerőpiac nem az igényeknek megfelelő szakmai összetételét, illetve megoldást találni annak szűk keresztmetszetére az alacsony és közepes képzettségű ágazatokban.

EGYESÜLT KIRÁLYSÁG

Az Egyesült Királyság az EU valamennyi foglalkoztatáspolitikai célkitűzését meghaladta, beleértve a nők és idősebb munkavállalók foglalkoztatására vonatkozókat is. A globális gazdasági recesszió ellenére, a munkanélküliségi arány meglehetősen stabil maradt, és a munkanélküliség szintje lényegesen az EU-átlag alatt van. Mindazonáltal a gazdasági inaktivitás koncentrációja, kisebb mértékű munkanélküliség változatlanul megmaradt egyes közösségekben és egyes csoportok körében. A termelékenység szintje, különösen a ledolgozott órák számát tekintve, továbbra is viszonylag alacsony. Ez részben az alacsony képzettségűek – beleértve a nem megfelelő alapképzettségűeket – munkaerőn belüli túlsúlyának következménye. A nemek közötti, a díjazás tekintetében fennálló különbség itt a legnagyobb az EU-ban.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése és a közös foglalkoztatási jelentés elemzése az EU-irányelvek és a Tanács 2003-as ajánlásainak végrehajtásáról arra a következtetésre jutott, hogy az Egyesült Királyságnak kiemelt területként kell kezelnie az alábbiakat:

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— biztosítani kell, hogy a bérfejlesztés ne haladja meg a termelékenység fejlődését (lásd a BEPG iránymutatás 3. pontját).

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— biztosítani kell, hogy az aktív munkaerő-piaci politika és a támogatási rendszerek megakadályozzák a szakképzetlen munkaerő alkalmazását és javítsák a munka minőségét a munkavállalási ösztönzők fejlesztésével, valamint az inaktívak és munkanélküliek munkaerőpiacra történő folyamatos beilleszkedésének és létszámbeli növekedésének támogatásával; csökkentsék a betegbiztosítási és fogyatékossági ellátást kérelmezők növekvő számát, és külön figyelmet fordítsanak a gyermekeiket egyedül nevelő szülőkre és a hátrányos helyzetű térségekben élőkre,

— növelni kell a gyermekek és egyéb eltartottak gondozási lehetőségeinek kínálatát és elérhetőségét, növelni kell a nők rosszul fizetett, részmunkaidős foglalkoztatási viszonyai között a képzéshez jutást; sürgős intézkedéseket kell tenni a nemek között a díjazás tekintetében fennálló különbségek okainak megszüntetésére.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— nemzeti és regionális szakképzési stratégiákat kell végrehajtani az élethosszig való tanulás nagyobb ösztönzése, s vele együtt a munka termelékenységének és minőségének javítása céljából; külön hangsúlyt kell fektetni a munkaerő írni, olvasni és számolni tudásának javítására, a 16–19 évesek, a betanított munkások, a különösen rosszul fizetettek megszólítására és részvételére.

AZ ÚJ TAGÁLLAMOK PRIORITÁSAI

CIPRUS

Cipruson a foglalkoztatási ráta messze az EU15-ök átlaga felett van, és a munkanélküliségi arány is alacsony. A külföldi, gyakran csak idénymunkát vállalók aránya jelentősen megnőtt a munkaerő-piaci szükségletek hatására.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— külön kihívás Ciprus számára az innovációs kapacitások növelése és a szolgáltatási szektor diverzifikálása.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— miközben a nők munkavállalási aránya az EU-átlag felett van, többet kell tenni a nemek közti fizetési különbségek áthidalásáért. Intézkedéseket kell hozni a gyermekgondozási lehetőségek javítására, a nők képzésben való részvételi arányának növelésére, a részmunkaidőben történő foglalkoztatás vonzerejének növelésére,

— a Ciprusra idénymunkára érkező külföldi munkavállalók képezik a munkavállalók többségét. Ezért fontos politikailag felülvizsgálni a külföldiek munkavállalási feltételrendszerét, szerepüket, mind a munkaerőpiac rugalmasságának alakításában, mind a bevándorlók jogait és lehetőségeit tekintve,

— fokozni kell a megelőző és aktív munkaerő-piaci intézkedéseket az egyéni szükségletek kielégítésére, a munkanélküliek és fogyatékkal élők, az idős munkát keresők és a nők nagyobb hányadának lefedése érdekében. Ugyancsak kiemelt terület az állami munkaügyi hivatalok megerősítése és modernizálása.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— 2000 óta, a közoktatás folyamatos átszervezésére építve, Ciprusnak ki kell fejleszteni az élethosszig tartó tanulás átfogó nemzeti stratégiáját. Ennek segítségével csökkenteni kell az iskolából kibukások számát, javítani kell a kapcsolatot az alapképzés és a továbbképzés között és nagyobb arányú részvételt kell biztosítani a képzéseken.

CSEH KÖZTÁRSASÁG

A Cseh Köztársaságban a foglalkoztatási arány kissé az EU15-ök átlaga felett van. A munkanélküliség az EU15-ök átlaga körül van, de lassan növekedett az 1990-es évek közepe óta. Az idősebb munkavállalók munkanélküliségi mutatója közel van az EU-átlaghoz, de alacsony, különösen a nők esetében, mivel államilag kötelező korai nyugdíjkorhatárt állapítottak meg. Nagyon jelentősek a regionális különbségek.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a gazdaság és a foglalkoztatottság növekedési stratégiáját követve, a Cseh Köztársaságnak biztosítania kell, hogy a bérfejlesztések a termelékenység növekedésével összhangban legyenek,

— a munkajövedelmeket terhelő viszonylag magas adótételek és nem bér jellegű költségek gátjai a munkahelyteremtésnek, a bérterhek miatt az alacsony képzettségű munkaerő kiszorul a piacról, és a jótékonysági szervezetek segélyeire és/vagy a feketemunkára szorul. Az adó- és segélyezési rendszer következetes reformjával tovább kell folytatni a segélyektől függés megszüntetését, és biztosítani, hogy a legális munkából meg lehessen élni.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— bár az EU átlaga felett van, elsőbbséget kell kapnia a nők és idősebb munkavállalók számaránya megnövelésének. E tekintetben a részfoglalkoztatás ösztönzése jelentős eredményeket hozhat,

— nagyobb erőfeszítéseket kell tenni a legsérülékenyebb csoportoknak a munkaerő-piaci integrálására. Erre Prágát kivéve minden régióban szükség van, különösen a roma lakosság körében. Ezért van szükség diszkriminációellenes intézkedésekkel párosult megelőző és aktív munkaerő-piaci intézkedésekre, ezért kell igen nagy súlyt helyezni az oktatásra, képzésre, a vállalkozások és a munkahelyteremtés támogatására. Az állami munkaügyi hivatalok modernizálását is kiemelt területnek kell tekinteni.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— az emberi erőforrások jelenlegi fejlesztési stratégiájára alapozva, a felsőoktatásban és a képzésekben való részvétel létfontosságúnak tűnik mind az általános képzettségű, mind az alacsony képzettségű munkavállalók számára a munkahelyteremtés és a foglalkozás szerinti, illetve földrajzi mobilitás támogatása érdekében.

ÉSZTORSZÁG

Észtországban a foglalkoztatottsági mutató kissé az EU15-ök átlaga alatt marad. A munkanélküliségi ráta csökkent az évek során, de még mindig magasabb, mint az EU-átlag. Ezenfelül a tartósan munkanélküliek száma is nagy. Várhatóan Észtországot érinti a legsúlyosabban a demográfiai változások miatt a munkaképes lakosság létszámának csökkenése.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a munkaalkalmak teremtéséhez csökkenteni kell a munkabér, különösen az alacsonyabb bérek adóterheit, támogatni kell a munkaszerződések és a munkaidő diverzifikálódását. Ennek együtt kell járnia az adórendszerek javítását célzó erőfeszítésekkel és a feketemunka legális munkává alakításával. Az is fontos, hogy a bérfejlesztés a termelékenység alakulásával összhangban maradjon.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— a munkaképes lakosság létszámának gyors csökkenésével egyidejűleg, Észtországnak csökkentenie kell az inaktivitás szintjét, fenn kell tartania, és egyre több ember számára kell vonzóvá tennie a munkaerőpiacot. Létfontosságú marad Észtország számára, hogy tovább növelje a nők, az idősebb munkavállalók és az alacsony képzettségűek részesedését,

— a nemrég megjelent munkanélküli-biztosítási törvény kiegészítésére fontosnak látszik az aktív munkaerő-piaci intézkedések megerősítése, az aktív munkahelykeresők támogatása, a munkanélküliek számára a könnyebb hozzájutás a képzéshez, és annak biztosítása, hogy a munkaerőpiac befogadókészsége nagyobb legyen. Az állami munkaügyi hivataloknak is részesedniük kell a megnövekedett forrásokból. A hátrányos helyzetűek, a tartósan munkanélküli, fiatal, fogyatékkal élő, időskorú munkát keresők külön figyelmet érdemelnek. Az etnikai kisebbséghez tartozás, a nemzeti nyelv nem ismerete kiemelt kockázati tényezők.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— a szakképzettség és a tőle idegen munkavállalási követelmények kockázatát szem előtt tartva, Észtországnak bátorítania kell, hogy valamennyi alkalmazott továbbképzési lehetőséghez jusson, különösen az alacsony képzettségűek. Az iskolából való kibukások csökkentésével, az oktatás és továbbképzés minőségének biztosítása, mind különös kihívást jelentenek. Az élethosszig tartó tanulás rendszerének kiépítését napirendre kell tűzni.

MAGYARORSZÁG

Magyarországon a foglalkoztatás szintje alacsony, különösen az alacsony képzettségűek, a hátrányos helyzetűek, a nők és az idősebb munkavállalók tekintetében. Ugyanakkor a munkanélküliség jelentősen az EU15-ök átlaga alatt marad. Ez az alacsony részvételi aránnyal magyarázható, vagyis jelentős a munkaképes korú inaktív népesség. Jelentősek a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek a „korszerű gazdaságot" összpontosító központi és nyugati régiók és az ország többi része között. A térségek és az ágazatok közötti mobilitás alacsony, az egyes szakmákban megnyilvánuló munkaerőhiány a szakképzett munkaerő hiányára, illetőleg az oktatási és képzési rendszereknek a munkaerő-piaci igények iránti reagálóképességének elégtelenségére utal.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a munkajövedelmeket terhelő magas adókulcsok gátjai a munkahelyteremtésnek, és ez a tényező valószínűleg hozzájárul a be nem jelentett munkavégzéshez. Ezenfelül, tekintettel a gazdasági növekedés lelassulására, további erőfeszítésekre van szükség, hogy a szociális partnerekkel együtt foglalkoztatásbarát bérfejlesztést lehessen bevezetni. Ezt támogatja a gazdaság versenyképesebb része, amely azonban nem vezet szükségszerűen a gyengébb részek munkahelyteremtő kapacitásának növeléséhez.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka valós lehetőséggé tétele mindenki számára

— A munkavállalók egészségi állapota aggodalomra ad okot, részben ez magyarázza az aktivitás alacsony szintjét. Emiatt jobb munkafeltételek bevezetését támogató politikára van szükség, javítani kell a megelőző és gyógyító egészségügyet. Folytatni kell a szociális juttatási rendszer, beleértve a betegbiztosítási ellátások reformját is, annak érdekében, hogy a munkából meg lehessen élni és a be nem jelentett munkavégzést csökkenteni lehessen,

— mindezt rugalmasabb és családbarátabb munkaszerződésekkel kell kísérni, a részmunkaidős foglalkoztatást vonzóbbá kell tenni, különösen a nők és az idősebb munkavállalók számára. A munkanélküliek és az inaktívak számára a megelőző és aktív munkaerő-piaci intézkedések megerősítése is szükséges, különösen a leghátrányosabb helyzetű régiókban. Ehhez modern állami munkaügyi hivatalokra van szükség, a foglalkozási ágak szerinti és a földrajzi mobilitás támogatása érdekében. Az integrációs stratégia szellemében erőfeszítéseket kell tenni a roma lakosság munkaerő-piaci kilátásainak javítása érdekében.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— erőfeszítéseket kell tenni az élethosszig tartó tanulás stratégiáinak fejlesztésére, amelyeknek intézkedéseket kell tartalmazniuk az iskolából való kimaradások számának csökkenésére, az egyetemi oktatáshoz való hozzáférés egyenlő esélyeinek javítása és a képzésekhez nagyobb hozzáférés érdekében, különösen az alacsony képzettségűek és a hátrányos helyzetűek esetében. Kiemelt feladat az oktatási rendszer hatékonyságának javítása és rugalmasságának növelése, hogy könnyebben alkalmazkodhasson a munkaerőpiacon igényelt szakismeretekhez.

LITVÁNIA

Litvániában a foglalkoztatottsági mutató kissé nőtt az utóbbi években, de még mindig jócskán alatta marad az EU15-ök átlagának. A munkanélküliségi mutató jelentősen csökkent, de még mindig magasan az EU-átlag felett van.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a szolgáltatások területén alkalmazottak számának még mindig viszonylag alacsony szintje jelent kihívást. Bár erőfeszítések történtek az adóterhek enyhítésére, még mindig igen szoros az adóprés a rosszul fizetett réteg esetében, ez gátja a munkahelyteremtésnek. A szociális partnerek különleges szerepet játszanak az előrelátó és párhuzamos szerkezetátalakításban.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— a szociális támogatások reformjára és további erőfeszítésekre építve annak érdekében, hogy a munkából meg lehessen élni, fontosnak tűnik az aktív munkaerő-piaci politikák megerősítése a munkanélküliek vagy inaktívak újra munkába állítása érdekében. A képzéshez való jobb hozzájutás, a foglalkozások közti mobilitás és az állami munkaügyi hivatalok modernizálása élvezzenek kiemelt elsőbbséget,

— bár a nők és idősebb munkavállalók részvételi aránya viszonylag magas az EU átlagához képest, a részmunkaidős foglalkoztatás előtt álló akadályok lebontása növelheti tovább ezeket az arányszámokat.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— komoly erőfeszítésekre van szükség az élethosszig tartó tanulás fejlesztése érdekében, különösen az oktatási rendszert kell tovább modernizálni, csökkenteni kell az iskolából való kibukást, és növelni kell a képzésben való részvételt, különösen az alacsony képzettségűek számára. A munkaadók tréningeken történő részvétele alacsony, beleértve hozzájárulásukat az alkalmazottak folyamatos szakmai képzéséhez is.

LETTORSZÁG

Az erős gazdasági növekedés támogatásával, Lettországban a foglalkoztatottság meglehetősen erős ütemben nőtt az elmúlt két évben. Mindazonáltal, az általános foglalkoztatási arány az EU15-ök átlaga alatt marad. A munkanélküliség az EU15-ök átlaga felett maradt, regionális különbségekkel. Ugyanakkor Rigában munkaerőhiány van, főleg szakképzett munkásokban.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a több munkahely teremtése érdekében fontos a szolgáltatások fejlesztése, különösen a hátrányos helyzetű régiókban, és küzdeni kell a feketemunka ellen. A feketemunka méretei csökkentik a társadalombiztosítási járulékbevételeket, és növelik a munkából származó jövedelmeket terhelő adókat.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— a minimálbér- és az adó-, illetve juttatási rendszerek kombinálását elegendően vonzóvá kell tenni az emberek számára ahhoz, hogy munkát vállaljanak a formális gazdaságban. Különös figyelmet kell fordítani annak biztosítására, hogy a nők megmaradjanak a munkaerőpiacon,

— az is nagyobb erőfeszítéseket igényel, hogy kifejlesszék az aktív és megelőző jellegű politikát a munkanélküliek számára, különösen a munkahelykeresés, a vállalkozásindítás, a földrajzi mobilitás és a képzéshez jutás támogatására. A hatósági munkaügyi hivatalok modernizálását kell elsődlegesen szem előtt tartani. Különös figyelmet kell fordítani az igazságosabb és nagyobb befogadókészségű munkaerőpiac biztosítására a fiatalok és az alacsony képzettségűek számára. Az etnikai kisebbséghez tartozás és a nemzeti nyelv ismeretének hiánya különleges kockázati tényezők.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— a szakképzettségi hiányosságok és a szakmák hibás párosításának leküzdése külön kihívást jelent. Több erőfeszítésre van szükség az oktatás elérhetőségének javítására, az iskolából kibukás csökkentésére, a képzés elérhetőségének növelésére, különösen az alacsony képzettségűek számára. Ezeknek kell képezniük az élethosszig tartó tanulás általános stratégiai részeit.

MÁLTA

Máltán a foglalkoztatási arány különösen alacsony az EU15-ök átlagához viszonyítva. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatottságának aránya még sokkal alacsonyabb. A nők foglalkoztatottsági aránya a legalacsonyabb az EU25-ök között: a munkaképes korú nőknek csak egyharmada áll munkaviszonyban. A munkanélküliség kissé nőtt az elmúlt két évben, de az EU15-ök átlaga alatt marad.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— azok a fő kihívások, melyekkel Máltának szembe kell néznie, a privatizációs program végrehajtása, miközben az alkalmazottakat szükség szerint át kell csoportosítani, és progresszíven csökkenteni kell a munkabéreket terhelő adminisztratív költségeket és adóterheket. E tekintetben fontos, hogy a módosított üzletfejlesztési törvény rendelkezéseire építsenek, és figyeljék annak kihatásait.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— Málta elsőrendű fontosságú kihívása, hogy munkaerő-utánpótlását a nők foglalkoztatottságának növelésével bővítse. A módosított munkaerő-alkalmazási szabályzati kódex alapján további intézkedésekre van szükség a formális gazdaságban a nők részesedésének megnövelésére. Ehhez a gyermekgondozás növekvő mértékű lehetőségei nagymértékben hozzá fognak járulni,

— az adó- és kedvezményrendszer reformja hasonlóképpen megérdemli, hogy kiemelt területként kezeljék, mivel a minimálbér és a kedvezmények szintje közötti rést túl kicsinek találták ahhoz, hogy elegendően ösztönözzön munka vállalására. Ez a reform is segíteni fog a feketemunka legális munkaviszonnyá alakításában.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— a munkaerők képzésének alacsony szintje és az össze nem illő szakmák aggodalomra adnak okot. Az iskolát korán elhagyók, az írástudatlanok és az alacsony szinten szakképzettek magas hányada különösen riasztó. Az általános oktatási szint növelése, az iskolából kibukás csökkentése és a képzésben való megnövekedett részvétel különösen az alacsony képzettségűek számára kulcsfontosságú. Folytatni kell a szociális partnerek bevonását az oktatás és továbbképzés rendszeresebb megközelítésének kifejlesztésébe.

LENGYELORSZÁG

Lengyelország foglalkoztatottsági mutatója az egyik legalacsonyabb az EU25-ök között. A munkaerőpiac szétzilálódott az elmúlt négy évben. A nők, idős munkavállalók, fiatalok és alacsony képzettségűek foglalkoztatottsági mutatója rendkívül alacsony. Kb. 20 %-os szintjével a munkanélküliségi ráta a gazdasági átalakulás kezdete óta a legmagasabb szinten van, és az EU25-ök között is a legmagasabb.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— különleges fontosságúak az akciók a munkahelybarátabb környezet megteremtésére és az intézkedések a vállalkozások támogatására, különösen a szerkezetátalakítás körülményei között,

— az alacsony képzettségűek és a fiatalok munkaerőköltségeinek csökkentésére nemrég meghozott intézkedések alapján fontosnak tűnik az adókedvezmények rendszerének felülvizsgálata a munkaerő magas adóterheinek átfogó csökkentése érdekében, különösen a bérskála alsó végén. Ez is hozzá fog járulni a feketemunka csökkentéséhez,

— a szociális partnerek kulcsszerepet játszanak nemcsak a munkahelybarát bérrendezés támogatásában, hanem a vállalati szintű változások aktív elősegítésében és a munkaerő mobilitásának megkönnyítésében.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— azon erőfeszítések részeként, melyek célja hatékony munkahelyteremtő partnerkapcsolatok kiépítése helyi szinten és az aktív munkaerő-piaci politika kifejlesztése, Lengyelországban meg kell gyorsítani új állami munkaügyi hivatalok létesítését, kellően finanszírozott forrásokkal, képzett személyzettel és berendezésekkel,

— az is fontos, hogy a különböző kedvezményrendszerek reformja, beleértve a rokkantsági nyugdíjét és a társadalombiztosítását is, továbbra is az aktív munkakeresés és a munkába történő újra beilleszkedés elősegítésére koncentráljon. A hátrányos helyzetű fiatalok különös figyelmet érdemelnek,

— részmunkaidős foglalkoztatás útjában álló akadályok lebontására tett erőfeszítések szintén hozzájárulnak munkaalkalmak teremtéséhez nők és idős munkavállalók számára.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— a koherens, élethosszig tartó tanulási stratégia kifejlesztésére tett erőfeszítésekkel kapcsolatosan, fontos azt biztosítani, hogy az oktatási és képzési rendszer új munkaerő-piaci belépőket toborozzon, a szerkezetátalakítással jellemzett munkaerőpiac számára szükséges szakmai megoszlásban. Különös figyelemre lesz szükség ahhoz, hogy mindenki egyenlő eséllyel indulhasson az oktatásban, és hogy az oktatás hatékonyságát és minőségét javítani lehessen. Nagyobb ösztönzők beruházása a képzésbe és a tréningek megkönnyítésére, valamint a szociális partnerek elkötelezettsége, kulcsfontosságú követelményei az élethosszig tartó tanulási stratégiának.

SZLOVÉNIA

Szlovéniában a foglalkoztatottsági mutató kissé alatta van az EU15-ök átlagának, de különösen alacsony az idősebb munkavállalók esetében. A munkanélküliség messze alatta marad az EU-átlagnak.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— a minimálbér és a bérekre kivetett adóteher különböző komponenseinek egymásra hatását ki kell értékelni az aktivitás növelése és a feketemunka csökkentése érdekében. Feltétlenül folytatni kell az erőfeszítéseket a munka rugalmas formáinak fejlesztése érdekében, közben megőrizve a megfelelő egyensúlyt a rugalmasság és a biztonság között.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— az 55 év feletti korosztály foglalkoztatottságának növelése kiemelt elsőbbséget élvez Szlovéniában. További erőfeszítésekre van szükség az előnyugdíjaztatás engedélyezésének csökkentésére, az adó és a juttatási reformok konzisztenciájának biztosítására (pl. a feketemunka csökkentésére és a nyugdíjrendszer reformjára hozott intézkedések), a munkavégzés rugalmas formáinak és az idősebb munkavállalók képzéshez való jutásának elősegítésére,

— annak érdekében, hogy a munkából meg lehessen élni, fontos a munkanélküliség, a szociális juttatások és a minimálbér egymásra hatásának felülvizsgálata, hogy növelni lehessen a formális gazdaságban a munkavállalás esélyeit,

— az állami munkaügyi hivatalok kifejlesztették a preventív megközelítés bevezetését az átfogó irányítási modellbe, de még szükséges az állami munkaügyi hivatal személyzetének képzésén javítani annak érdekében, hogy hatékonyan tudjanak foglalkozni azokkal, akiket a legnehezebb munkába állítani. A magán és állami munkaügyi hivatalok közti kapcsolatokat intenzívebbé kell tenni.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— az élethosszig tartó tanulási rendszerek kifejlesztésének jelenlegi előrehaladottsága és kezdeményezései alapján, fontosnak tűnik a felnőtt lakosság részarányának növelése a továbbképzésben és tréningeken. A munkavállalók és munkaadók részére megfelelő forrásokkal és ösztönzőkkel kell elősegíteni a képzésbe történő beruházásokat, és világosan meg kell határozni a befektetők szerepét. A kibukási arányok csökkentése is fontos probléma.

SZLOVÁKIA

Szlovákia általános foglalkoztatási mutatója alacsony az EU15-ök átlagához képest. Bár csökken, de még mindig nagyon magas a munkanélküliség, és nagyon nagy benne a tartósan munkanélküliek részaránya. A nők foglalkoztatási mutatója alacsony, és emellett a fiatalok, az alacsony képzettségűek és az idősebb munkavállalók (főleg a nők) foglalkoztatási mutatója különösen alacsony. A regionális különbségek nagyok.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása

— tovább kell csökkenteni a munkabérre kivetett magas közterheket, melyek gyakran a társadalombiztosítási járulékokból tevődnek össze. A szociális partnereket ösztönözni kell arra, hogy segítsék elő a munkaszerződések és a rugalmas munkaidők diverzifikálását (pl. szüntessék meg a részmunkaidős foglalkoztatottság előtt álló akadályokat), hogy ezáltal több munkahely jöjjön létre, és könnyebb legyen a munkaerő mobilitása.

Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka reális lehetőséggé tétele mindenki számára

— hatékonyan folytatni kell a munkanélküliségi és inaktivitási csapdák eltávolítását és a feketemunka munkaszerződéssé alakítását az adó- és juttatási rendszer folyamatban levő reformja alapján. A reformok bevezetését és kihatását megfelelően nyomon kell követni,

— azokon az erőfeszítéseken felül, melyeket a munkából való megélhetésért tesznek, külön figyelmet kell fordítani a foglalkoztatottságban az idősebb munkavállalók részesedési arányának megnövelésére, különösen a munka törvénykönyve és a nyugdíjreform, továbbá a munkavégzés rugalmasabb formáinak bevezetésével, valamint a nagyobb arányú részmunkaidős foglalkoztatással. Ez is hozzájárulhat a nők részesedésének megnöveléséhez,

— az aktív munkaerő-piaci politika finanszírozását és az aktív intézkedésekben részt vevő fiatalok részarányát meg kell növelni az alacsony szintről kiindulva. Fontos a befogadókészség növelése a munkaerőpiacon és olyan reformok bevezetése, melyekkel az aktív munkahelykeresés végrehajthatóvá lesz. Ehhez modern, aktív munkaerő-piaci politikára van szükség, a munkanélkülieknek és inaktívaknak a képzéshez való könnyebb hozzájutásra, továbbá modern állami munkaügyi hivatalokra, amelyek a népesség nagyobb részét képesek lefedni. További figyelmet kell fordítani a veszélyeztetett csoportokra (pl. a tartósan munkanélküliekre, a fiatalokra, a fogyatékkal élőkre, az idősebb munkavállalókra) és a hátrányos helyzetű régiókra. Új prioritást kap a roma népesség szükségleteinek integrálása, melyet gyorsan akciókra kell váltani.

A humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

— a fiatal népesség riasztóan magas munkanélküliségi rátája szükségessé teszi az alapoktatásban megszerzett szakma és a munkaerőpiacon a siker érdekében szükséges szakma közti szakadék áthidalását. A gazdasági szerkezet átalakítása, az össze nem illő regionális és szakmai igények nagyobb támogatást igényelnek a foglalkoztatási és földrajzi mobilitáshoz az ember egész életciklusa alatt,

— nagyobb ösztönzők beruházása a képzésbe és a tréningek megkönnyítésére, kulcsfontosságú követelménye az élethosszig tartó tanulási stratégia kifejlesztésének. Elő kell segíteni eszközök beruházását az emberi tőkébe, és támogatni kell az élethosszig tartó tanulást az oktatási rendszer további megreformálása révén, valamint felül kell vizsgálni, hogy milyen forrásokat lehet ehhez begyűjteni magánszemélyektől, vállalatoktól és a társadalom egészétől.