KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, 6.9.2000
KOM (2000) 549 endgültig

Empfehlung für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

ZUR DURCHFÜHRUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK DER MITGLIEDSTAATEN

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Im Februar 2000 nahm der Rat unter Berufung auf Artikel 128 Absatz 4 die ersten Empfehlungen zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten an. Zweck der Empfehlungen war, in politischen Problembereichen Aktionsschwerpunkte zu setzen und die Mitgliedstaaten in der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu unterstützen und zu beraten.

Die von den Mitgliedstaaten im Mai unterbreiteten nationalen Aktionspläne machen deutlich, wie dieses erste Bündel von Empfehlungen in die Praxis umgesetzt wird. Aus den Erfahrungen dieses ersten Jahres wird ersichtlich, dass die Empfehlungen von Nutzen waren, um die Aktionen der Mitgliedstaaten besonders auf diejenigen Bereiche des Arbeitsmarktes auszurichten, in denen die Arbeitsmarktleistung nachweislich unter dem in anderen Regionen der Union erreichten Niveau lag.

Die vorliegende Empfehlung stützt sich auf die Erkenntnisse, die die Kommission bei der Prüfung der nationalen Aktionspläne gewonnen hat. Sie ist Bestandteil eines Pakets, zu dem auch der Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts für 2000 gehört, in dem die Schlussfolgerungen der Kommission im einzelnen dargelegt sind, und der Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001. Die Kommission hat darauf geachtet, dass die beschäftigungspolitischen Empfehlungen mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik in Einklang stehen.

Die Empfehlung nennt die größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in jedem der Mitgliedstaaten, und sie legt dar, welche Strategien die Mitgliedstaaten einschlagen können, um diesen Herausforderungen im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie so wirksam wie möglich zu begegnen.

Die diesjährigen Empfehlungen wurden gegenüber den letztjährigen in einigen Punkten abgeändert, um folgende Aspekte herauszustellen:

- Zum einen soll aufgezeigt werden, in welchem Ausmaß die Mitgliedstaaten Empfehlungen unter den besonderen Gegebenheiten ihres jeweiligen Arbeitsmarktes befolgt haben.

- Zum anderen soll die Entwicklung des Luxemburg-Prozesses dargestellt werden, insbesondere im Licht der Schlussfolgerungen des Europäischen Rats von Lissabon und von Feira; auf diesen Tagungen wurde die Rolle einer aktiven Beschäftigungspolitik beim Aufbau einer wissensbasierten Wirtschaft hervorgehoben.

Die Reaktion der Mitgliedstaaten auf die Empfehlungen war zwar insgesamt positiv, jedoch uneinheitlich. Dies erklärt sich aus der Tatsache, dass sie sich in unterschiedlichen Phasen der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien befinden. Unterschiedlich ist auch der Grad der Übereinstimmung mit diesen Leitlinien. Bei der Überarbeitung der einzelnen Empfehlungen wurde derartigen Unterschieden sorgfältig Rechnung getragen. Die Kommission muss sich hierbei zwischen drei Möglichkeiten entscheiden:

(1) Die Empfehlung sollte aufrechterhalten werden, da die entsprechenden Maßnahmen des jeweiligen Mitgliedstaats eindeutig unzulänglich sind.

(2) Die Empfehlung sollte abgeändert werden, um den von dem Mitgliedstaat erreichten Fortschritten Rechnung zu tragen. Dies sollte mit der Aufforderung gekoppelt werden, die Bemühungen fortzusetzen, die weiteren Fortschritte zu überwachen und die

Auswirkungen zu bewerten. Diese Vorgehensweise ist angezeigt, wenn die Maßnahmen des Mitgliedstaats der Empfehlung nur zum Teil nachkommen und weitere Anstrengungen erforderlich sind, oder wenn ein umfassender Plan zwar festgelegt worden ist, Ergebnisse jedoch erst mittel- bis langfristig zu erwarten sind.

(3) Die Empfehlung sollte gestrichen werden, da die von dem betreffenden Land unternommenen Schritte ausreichen.

Die 52 ausgesprochenen Empfehlungen sind mehrheitlich entweder vollständig oder in abgeänderter Form aufrechterhalten worden, da ihre Umsetzung in nur einem Jahr nicht zu bewältigen ist und eine mittel- und langfristige Überwachung der Fortschritte und Bewertung der Auswirkungen erforderlich macht. Acht Empfehlungen wurden gestrichen, weil die Maßnahmen der Mitgliedstaaten und die nationalen Aktionspläne Abhilfe schufen und eindeutige Fortschritte zu verzeichnen waren. Es handelt sich um folgende Empfehlungen:

- Arbeitsplatzschaffungspotential des Dienstleistungssektors in Belgien, Deutschland, Irland und Italien

- Notwendigkeit, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen in Spanien und Frankreich zu reduzieren

- Ausbau des statistischen Überwachungssystems in Deutschland und im Vereinigten Königreich

- Förderung der Sozialpartnerschaft in Frankreich

Außerdem wurden neue Empfehlungen ausgesprochen, um zwei Problembereiche anzugehen, die zunehmend Aufmerksamkeit verdienen angesichts des gegenwärtigen sozialen und wirtschaftlichen Wandels und der immer deutlicher spürbar werdenden Auswirkungen der entstehenden wissensbasierten Gesellschaft:

- Strategischer Ansatz hinsichtlich der Schwerpunkte der beschäftigungspolitischen Leitlinien: Trotz beträchtlicher Anstrengungen zur Umsetzung der Leitlinien fehlt in einigen Mitgliedstaaten ein umfassender Ansatz für die Gestaltung und Durchführung der Beschäftigungsstrategie. Dies lässt sich daran ablesen, dass den vier Schwerpunkten in den nationalen Aktionsplänen ungleiches Gewicht beigemessen wird. Daher wird einigen Mitgliedstaaten nahegelegt, in der Gestaltung ihres NAP einen stärker strategiebezogenen Ansatz zugrunde zu legen und Überlegungen anzustellen, wie sie ihren „Policy-Mix“ verbessern könnten, um eine optimale Wirkung zu erreichen.

- Lebenslanges Lernen: Zwar wird dem lebenslangen Lernen in der Beschäftigungspolitik eine bedeutsame Rolle zugestanden, wie dies auch in den Schlussfolgerungen des Gipfels von Lissabon hervorgehoben wurde, doch fallen die entsprechenden Maßnahmen der Mitgliedstaaten weiterhin ziemlich bescheiden aus. In den meisten Mitgliedsländern gibt es nach wie vor keine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens, die auf angemessenen Zielvorgaben beruht. Derartige Zielvorgaben wurden in der neuen 1999 aufgestellten Leitlinie gefordert als Antwort auf die Herausforderungen der wissensbasierten Gesellschaft. Die Kommission hielt es unter diesen Bedingungen für erforderlich, die Fortschritte in diesem Bereich zu überwachen. Entsprechende Empfehlungen sollten den Mitgliedstaaten eine Hilfe sein, Qualifikationslücken zu schließen sowie Bildungs- und Ausbildungssysteme stärker mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

Andere zunehmend an Bedeutung gewinnende Arbeitsmarktaspekte könnten Eingang finden in die vorliegende Empfehlung. Ein Beispiel sind die in einigen Mitgliedstaaten festzustellenden wachsenden regionalen Ungleichgewichte in der Beschäftigungssituation. Diese Frage wird behandelt im gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2000 und in den überarbeiteten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001. Es wird zu überlegen sein, ob sie künftig auch in die Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik aufgenommen werden soll.

Anhang 1

Empfehlungen des Rates 1999 und 2000 - Gegenüberstellung

	Anzahl der Empfehlungen des Rates					
	1999 angenommen	2000 vorgeschlagen	2000 unverändert beibehalten	2000 geändert	2000 gestrichen	2000 neu angenommen
Belgien	4	5	0	3	1	2
Dänemark	2	3	0	2 (1 Empfehlung für 1999 in 2 unterteilt)	0	0
Deutschland	5	5	1	2	2	2
Griechenland	6	6	1	5 (2 Empfehlungen zu 1 verschmolzen)	0	1
Spanien	4	5	0	3 (zu 2 Empfehlungen verschmolzen)	1	3
Frankreich	4	5	0	3	1	2
Irland	3	2	0	2	1	0
Italien	5	5	0	4 (2 Empfehlungen zu 1 verschmolzen)	1	2
Luxemburg	2	3	0	2 (zu 1 Empfehlung verschmolzen)	0	2
Niederlande	2	2	0	2	0	0
Österreich	3	3	0	3	0	0
Portugal	3	4	0	3	0	1
Finnland	3	3	0	3	0	0
Schweden	2	3	0	2	0	1
Vereinigtes Königreich	4	4	0	3 (2 Empfehlungen für 1999 zu 1 verschmolzen)	1	2
Insgesamt	52	58	2	42	8	18

Anhang 2

Verzeichnis der gestrichenen Empfehlungen

Belgien

Kohärente Strategien, die rechtliche, steuerliche und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umfassen, festlegen und umsetzen, um das Arbeitsplatzschaffungspotential des Dienstleistungssektors besser auszuschöpfen.

Deutschland

Eine kohärente Strategie zur Ausschöpfung des Beschäftigungspotentials im Dienstleistungssektor festlegen und umsetzen, die rechtliche, steuerliche und sonstige Maßnahmen umfasst, um die Belastung bei der Gründung neuer Unternehmen zu verringern.

Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung und Anpassung seines Statistiksystems treffen, so dass im Jahr 2000 Daten bereitgestellt werden können, die mit den gemeinsamen Politikindikatoren kompatibel sind. Deutschland sollte in Erwägung ziehen, eine vierteljährliche Arbeitskräfteerhebung im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates einzuführen.

Spanien

Kohärente Strategien, die rechtliche, steuerliche und sonstige Maßnahmen umfassen und den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen verringern, festlegen und umsetzen, um das Unternehmertum zu fördern und das Potential des Dienstleistungssektors für mehr Beschäftigungsstabilität auszuschöpfen.

Frankreich

Die soziale Partnerschaft stärken, um ein umfassendes Konzept zur Modernisierung der Arbeitsorganisation zu entwickeln.

Irland

Die vor kurzem eingeleiteten rechtlichen, bildungspolitischen und steuerlichen Maßnahmen fortsetzen, um das Potential für einen Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor stärker auszuschöpfen.

Italien

Insbesondere im südlichen Landesteil Bemühungen fortsetzen, um den Verwaltungsaufwand der Unternehmen zu verringern und das Arbeitsplatzschaffungspotential des Dienstleistungssektors auszuschöpfen.

Vereinigtes Königreich

Das statistische Überwachungssystem verbessern, so dass im Jahr 2000 Politikindikatoren für den Bereich Prävention und Aktivierung gemäß den vereinbarten Definitionen und Verfahren bereitgestellt werden können.

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 15 Berichte der Mitgliedstaaten über die Durchführung der Leitlinien für 2000, die auch die Durchführung der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung 1999 umfassen und in denen die Anpassungen beschrieben werden, die an den nationalen Aktionsplänen zur Berücksichtigung der Änderungen durch die Leitlinien für 2000 vorgenommen wurden,

gestützt auf die Empfehlung des Rates von 14. Februar 2000 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten,

gestützt auf die Empfehlung der Kommission vom 6. September 2000,

gestützt auf die am 4. Oktober 2000 abgegebene Stellungnahme des Ausschusses für Wirtschaftspolitik zu dieser Empfehlung,

gestützt auf die am 5. Oktober 2000 abgegebene Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu dieser Empfehlung,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Der Rat hat die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998, 1999 und 2000 durch die Entschließungen des Rates vom 15. Dezember 1997 und 22. Februar 1999 und den Beschluss des Rates vom 13. März 2000[1] angenommen.

(2) Der Europäische Rat von Lissabon vom 23. und 24. März 2000 vereinbarte eine neue umfassende Strategie für den Weg zu Beschäftigung, Wirtschaftsreform und sozialem Zusammenhalt als Bestandteile der wissensbasierten Gesellschaft, verpflichtete sich darauf, die Voraussetzungen für Vollbeschäftigung zu schaffen, und betonte die Bedeutung des lebenslangen Lernens.

(3) Der Europäische Rat von Feira vom 19. und 20. Juni 2000 hob die führende Rolle hervor, die die Sozialpartner in der Modernisierung der Arbeitsorganisation, in der Förderung des lebenslangen Lernens und bei der Erhöhung der Beschäftigungsquote, insbesondere der Frauen, zu spielen haben.

[1] ABl. L 72 vom 21.3.2000, S. 15

(4) Der Rat hat die Empfehlung zu den Grundzügen der Wirtschaftspolitik am 19. Juni 2000 angenommen, und der Europäische Rat vom 17. Juni 1997 einigte sich auf eine Entschließung über einen Stabilitäts- und Wachstumspakt, der Verpflichtungen der Mitgliedstaaten beinhaltet.

(5) In dem gemeinsam mit der Kommission erstellten gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2000 wird die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft beschrieben und geprüft, inwieweit die von den Mitgliedstaaten in der Durchführung ihrer Beschäftigungspolitik getroffenen Maßnahmen in Einklang mit den Leitlinien stehen.

(6) Der Rat hält es aufgrund der Prüfung der Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten für angebracht, Empfehlungen auszusprechen. Das Instrument der Empfehlung sollte maßvoll eingesetzt und auf prioritäre Fragen konzentriert werden und auf einer fundierten und genauen Analyse beruhen.

(7) Bei den ergänzend zu den Aktionen der Mitgliedstaaten getroffenen Maßnahmen, die zur Vollbeschäftigung beitragen sollen, sollten die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten gewahrt bleiben.

(8) Der Rat würdigt die von den Mitgliedstaaten bereits unternommenen beträchtlichen Anstrengungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlung des Rates vom 14. Februar 2000[2]. Bei der Bewertung der Auswirkungen dieser Maßnahmen sollte man die Mehrjahresperspektive der beschäftigungspolitischen Leitlinien berücksichtigen.

(9) Bei der Auseinandersetzung mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien ist ein strategisches Gesamtkonzept für Gestaltung und Umsetzung der Beschäftigungspolitik in den Mitgliedstaaten vonnöten.

(10) Die Entwicklung und Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens sind der Schlüssel zum Aufbau einer wettbewerbsfähigen und dynamischen wissensbasierten Gesellschaft; sie machen es erforderlich, dass Behörden, Unternehmen und Sozialpartner tätig werden.

(11) Damit das Problem der Jugendarbeitslosigkeit, das in den meisten Staaten der Europäischen Union seit langem besteht, gelöst werden kann, sollte allen Jugendlichen der Zugang zur Arbeitswelt ermöglicht werden, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind.

(12) Zur Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit Erwachsener, die etwa die Hälfte der Arbeitslosen in der Europäischen Union betrifft, sollte allen arbeitslosen Erwachsenen ein Neuanfang ermöglicht werden, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind.

(13) Faktoren in den Steuer- oder Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Beschäftigung auswirken, müssen unbedingt abgebaut werden, damit eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitnehmern sichergestellt wird.

---

[2] ABl. C [...] vom [...], S. [...]

(14) Um die Arbeitsplatzschaffung durch immer dynamischer agierende Unternehmen zu fördern, müssen das wirtschaftliche Umfeld und die Vorbereitung potentieller Unternehmer auf ihre Tätigkeit verbessert werden.

(15) Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, das Potential für ein Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor zu nutzen.

(16) Zur nachhaltigen Arbeitsplatzschaffung müssen die Steuersysteme beschäftigungsfreundlicher gestaltet werden, indem die derzeit starke steuerliche Belastung von der Arbeit auf andere Steuerquellen verlagert wird, wie Energie und Umweltschutz.

(17) Lokale Beschäftigungsinitiativen tragen erheblich dazu bei, die Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie zu verwirklichen.

(18) Der Aufbau von Partnerschaften auf allen geeigneten Ebenen ist der Schlüssel zur Modernisierung der Arbeitsorganisation und zur Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern.

(19) Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt, sowie die geschlechtsspezifische Aufteilung nach Wirtschaftssektoren und Berufsfeldern erfordern umfassende Gender-Mainstreaming-Strategien und Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen -

richtet an die Mitgliedstaaten die im Anhang aufgeführten Empfehlungen.

Geschehen zu Brüssel am ...

Im Namen des Rates
Der Präsident […]

ANHANG

I. BELGIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Situation auf dem belgischen Arbeitsmarkt verbesserte sich 1999, wobei es zu einer besonders starken Zunahme der Beschäftigungsquote und einer Verringerung der Arbeitslosenquote auf einen Wert unterhalb des EU-Durchschnitts kam. Allerdings verlangsamte sich auch das Beschäftigungswachstum auf einen Wert unterhalb des EU-Durchschnitts, und schon seit längerem bestehende Herausforderungen werden nur schrittweise angegangen:

– Die Langzeitarbeitslosigkeit nimmt stark zu, so dass sich ein hoher Bestand an Langzeitarbeitslosen herausgebildet hat, die 1999 immer noch 5 % der Erwerbsbevölkerung ausmachten.

– Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen ist gering (12 % unterhalb des EU-Durchschnitts), insbesondere bei Personen über 55 Jahren, deren Beschäftigungsquote (24,7%) EU-weit immer noch am niedrigsten ist.

– Die durchschnittliche steuerliche Belastung der Arbeit bleibt eine der höchsten in der EU.

– Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefizite machen sich bemerkbar; die regionalen Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit sind weiterhin beträchtlich.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: präventive Maßnahmen; Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems; Zusammenarbeit der Arbeitsmarktbehörden; Verminderung der steuerlichen Belastung der Arbeit; Förderung des lebenslangen Lernens.

Belgien sollte deshalb

(1) seine Bemühungen verstärken, die auf die individuellen Bedürfnisse sämtlicher arbeitsloser Jugendlicher ausgerichteten neuen Maßnahmen durchzuführen, um diese Personen zu erreichen, bevor sie sechs Monate lang arbeitslos sind. Außerdem sind durchgreifende Aktionen erforderlich, um ein angemessenes System frühzeitiger Maßnahmen für arbeitslose Erwachsene zu gestalten und mit dessen Einführung zu beginnen;

(2) weiterhin das Steuer- und Sozialleistungssystem auf Hemmnisse für die Erwerbsbeteiligung prüfen, insbesondere bezogen auf ältere Arbeitnehmer. Vor allem sollte Belgien genau die Maßnahmen verfolgen, mit denen ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verhindert werden soll, und eine Verstärkung entsprechender abschreckender Maßnahmen in Erwägung ziehen;

(3) die Bemühungen fortsetzen, um die Zusammenarbeit der Arbeitsmarktbehörden zu verstärken. Auf diese Weise sollen verschiedenartige aktive Beschäftigungsmaßnahmen besser integriert und koordiniert werden;

(4) Maßnahmen weiterführen und überwachen, die auf eine Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit abzielen. Dadurch sollen Arbeitnehmer zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und Arbeitgeber zu Einstellungen ermutigt werden. Genau zu prüfen ist dabei, wie die Verringerung von Sozialversicherungsbeiträgen sich auswirkt;

(5) eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens entwerfen und verfolgen, um Qualifikationsdefizite zu vermeiden und ein solideres Fundament für den Aufbau einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu legen.

II. DÄNEMARK

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist unverändert günstig. Dänemark hat die höchsten Beschäftigungsquoten in der EU für Männer wie auch für Frauen und eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten aufzuweisen. Die wichtigsten Herausforderungen, denen Dänemark sich stellen muss, sind nach wie vor folgende:

– Die derzeitige Erwerbstätigenquote muss angehoben werden. Insbesondere sind Arbeitnehmer zu veranlassen, länger im Erwerbsleben zu verbleiben. Weiterhin ist die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, die von Sozialleistungen abhängig sind, zu verringern.

– Es ist eine ausgewogenere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in allen Berufsfeldern zu verwirklichen.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen weitere Bemühungen erforderlich sind: Verminderung der steuerlichen Belastung der Arbeit; Anreize für Arbeitnehmer, länger im Erwerbsleben zu verbleiben; Integration arbeitsloser Frauen in den Arbeitsmarkt; Abbau der Geschlechtertrennung.

Dänemark sollte deshalb

(1) laufende Reformen mit dem Ziel einer Senkung der gesamten Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit und insbesondere die steuerliche Belastung niedriger Einkommen fortsetzen und genau überwachen;

(2) Anreize für einen Eintritt ins Erwerbsleben oder einen längeren Verbleib im Berufsleben verstärken und die Reform von Vorruhestands- und Urlaubsregelungen weiterhin sorgfältig überwachen, um das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen;

(3) die Bemühungen zur Entwicklung eines anspruchsvolleren Gender-Mainstreaming-Konzepts und einer umfassenden Strategie zur Verringerung des derzeitigen Ausmaßes der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufsfeldern fortsetzen.

III. DEUTSCHLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Im Zuge der Erholung der deutschen Wirtschaft bestätigt sich die Umkehr des Beschäftigungstrends. Die Arbeitslosigkeit ist weiter zurückgegangen, wobei die Auswirkungen der Wiedervereinigung Deutschlands fortdauern. Zu den wichtigsten Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt zählen folgende:

– Der während des größten Teils der 90er Jahre festgestellte Abbau von Arbeitsplätzen (1,2 % jährlich von 1991 bis 1998) wird nur langsam wieder wettgemacht, und es bestehen große regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten, wobei besonders die neuen Bundesländer benachteiligt sind.

– Die Langzeitarbeitslosenquote ist unverändert hoch: sie macht 4,4 % der Erwerbsbevölkerung aus.

– Ungeachtet jüngster Reformen ist die Gesamtsteuerbelastung der Arbeit weiterhin eine der höchsten in der EU.

– Der Anteil von Erwerbstätigen in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren (ungefähr 37 %) ist gering, was auf ein zusätzliches, ungenutztes Beschäftigungspotential hinweist sowie darauf, dass eine wirkungsvollere Politik des lebenslangen Lernens zu betreiben ist, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu verbessern.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: steuerliche Belastung der Arbeit; präventive Maßnahmen; Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems, insbesondere in Bezug auf ältere Arbeitnehmer; lebenslanges Lernen; Chancengleichheit.

<u>Deutschland sollte deshalb</u>

(1) die Bemühungen um eine weitere Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit durch Senkung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fortsetzen und genau überwachen. Vor allem am unteren Ende der Lohnskala sollten die Lohnkosten unter Berücksichtigung der notwendigen Finanzkonsolidierung weiter gesenkt werden;

(2) die uneingeschränkte Umsetzung eines präventiven Ansatzes weiter vorantreiben, dessen Schwerpunkt auf frühzeitigen, auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Maßnahmen und auf der Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit liegt. Fortschritte bei der Erreichung gemeinsamer und nationaler Zielvorgaben sollten genau überwacht werden;

(3) Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen, insbesondere älterer Arbeitnehmer, möglicherweise entgegenstehen, weiterhin eingehend prüfen. Veränderungen der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer sollten erfasst werden, und es sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppe zu verbessern;

(4) die Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt schließen durch weitere Verbesserung der Bedingungen für die Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und durch quantitative Zielvorgaben für das lebenslange Lernen. In diesem Zusammenhang müssen moderne Berufsprofile für die Lehrlingsausbildung entwickelt werden, ergänzt durch Maßnahmen in Schulen, um einen problemloseren Übergang auf moderne Arbeitsplätze zu gewährleisten;

(5) den Doppelansatz, bei dem Gender-Mainstreaming und spezielle Chancengleichheitsmaßnahmen miteinander verbunden werden, verfolgen und ausbauen, wobei den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Angriff zu nehmen ist.

IV. GRIECHENLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Griechenland weist eine der niedrigsten Beschäftigungsquoten (55,5 %) in der EU auf. Trotz der guten Beschäftigungsleistung der jüngsten Zeit hat die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren zugenommen, hauptsächlich infolge des Wachstums der Erwerbsbevölkerung (Frauen und Immigranten); sie liegt nach wie vor über dem EU-Durchschnitt. Auch die Langzeitarbeitslosigkeit ist gestiegen. Diese Situation ist Ausdruck der strukturellen Arbeitsmarktprobleme:

– Die Quoten der Jugend-, Frauen- und Langzeitarbeitslosigkeit bleiben auf hohem Niveau oberhalb des EU-Durchschnitts.

– Es besteht eine große geschlechtsspezifische Diskrepanz sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Arbeitslosigkeit.

– Bildungsreformen umfassen auch Maßnahmen zur Entwicklung des lebenslangen Lernens, es fehlt jedoch an einer klaren Gesamtstrategie; bei der Qualität der Bildung und Berufsausbildung sind weitere Verbesserungen erforderlich.

– Das Wachstum von Unternehmen wird durch einen hohen Verwaltungsaufwand behindert, insbesondere in der Gründungsphase. Im Dienstleistungssektor ist nach wie vor ein niedriger Beschäftigungsstand zu verzeichnen, trotz Verbesserungen in bestimmten Bereichen.

– Die geringe Nutzung neuer Technologien und Verzögerungen bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation - beides hemmt das Produktivitätswachstum - bieten weiterhin Anlass zur Besorgnis.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: globales politisches Konzept; Prävention und Aktivierung; Gender-Mainstreaming und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen; allgemeine und berufliche Bildung; Verringerung des Verwaltungsaufwands; Modernisierung der Arbeitsorganisation.

Griechenland sollte deshalb

(1) strategische Rahmenbedingungen und ein Bündel gezielter, aufeinander abgestimmter Maßnahmen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in sämtlichen vier Schwerpunktbereichen festlegen;

(2) in Einklang mit Leitlinie 1 und 2 entschiedene und kohärente Maßnahmen zur Verhütung des Abgleitens jugendlicher und erwachsener Arbeitsloser in die Langzeitarbeitslosigkeit treffen. Dies setzt eine zügige Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung voraus. Das statistische Instrumentarium muss verbessert werden, damit Politikindikatoren für die Bereiche Prävention und Aktivierung rechtzeitig verfügbar sind und Fortschritte wirksam überwacht werden können;

(3) sein Steuer- und Sozialleistungssystem eingehender auf mögliche negative Anreize hin prüfen, die einer Erwerbsbeteiligung – insbesondere der Frauen – entgegenstehen könnten. Ziel sollte sein, die Beschäftigungsquote der Frauen schrittweise anzuheben und den Gender-Mainstreaming-Ansatz auszubauen;

(4) eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens mit konkreten Zielvorgaben festlegen und die Qualität der Bildung und Berufsausbildung weiter verbessern, um die Qualifikation der Erwerbsbevölkerung zu erhöhen; die Weiterbildung stärker fördern, vor allem durch eine aktivere Einbeziehung der Sozialpartner;

(5) eine auf eine deutliche Verringerung des Verwaltungsaufwands bei der Gründung neuer Unternehmen abzielende kohärente Strategie festlegen und verfolgen, um das Unternehmertum zu fördern und das Arbeitsplatzschaffungspotential des Dienstleistungssektors auszuschöpfen;

(6) einen partnerschaftlichen Ansatz fördern und konkrete Verpflichtungen der Sozialpartner auf allen geeigneten Ebenen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation unterstützen mit dem Ziel, die Unternehmen produktiver und wettbewerbsfähiger zu machen und gleichzeitig das erforderliche Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu gewährleisten.

V. SPANIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

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

– Die Beschäftigungsquote ist zwar im Ansteigen begriffen, gehört aber zu den niedrigsten in Europa. Die Arbeitslosigkeit ist trotz eines deutlichen Rückgangs seit 1996 mit 15,9 % immer noch hoch. Auch die Langzeitarbeitslosigkeit ist rückläufig. Allerdings sind Frauen und ältere Arbeitskräfte nach wie vor besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffen.

– Der Anteil der Zeitarbeitsverhältnisse ist hoch; meist sind sie von kurzer Dauer, und entsprechende Tätigkeiten werden in erster Linie von Frauen und jungen Menschen ausgeübt.

– Die regionalen Unterschiede sind groß, die geographische Mobilität dabei jedoch sehr gering.

– Zwar ist die Beschäftigungsquote der Frauen angestiegen, doch ist sie immer noch die niedrigste in Europa (37,6 %). Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung ist mit 30,3 % die größte in Europa. Die Arbeitslosenquote der Frauen beläuft sich auf 23,1 %.

– Weniger als 35 % der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren verfügen über einen Abschluss der Sekundarstufe II. Schulabbruch ist ein weit verbreitetes Phänomen. Bei Erwachsenen ist die Beteiligung an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung besonders gering. Es existiert kein umfassendes Konzept des lebenslangen Lernens.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Prävention und Aktivierung; Verbesserung des statistischen Überwachungssystems; Gender-Mainstreaming; lebenslanges Lernen; Anpassungsfähigkeit; Steuer- und Sozialleistungssystem.

Spanien sollte deshalb

(1) die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung fortführen, um deren Effizienz zu erhöhen und die Umsetzung des präventiven Ansatzes zu beschleunigen, damit alle potentiellen Begünstigten erfasst werden. Im Rahmen dieser Bemühungen sollte auch das statistische Überwachungssystem bis Anfang 2001 fertiggestellt werden;

(2) das Konzept der Chancengleichheit verstärkt in alle Politikfelder einbeziehen, um die Beschäftigungsquote der Frauen möglichst rasch an den EU-Durchschnitt heranzuführen, und zwar innerhalb eines Zeitrahmens, der der Dringlichkeit derartiger Maßnahmen entspricht;

(3) eine kohärente Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln und verfolgen, die Zielvorgaben enthält und Allgemeinbildung sowie berufliche Erstausbildung und Weiterbildung umfasst, um das Bildungsniveau anzuheben und die Beteiligung von Erwachsenen an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu erhöhen. Besondere Beachtung sollte dem Problem des Schulabbruchs gelten;

(4) gemeinsam mit den Sozialpartnern die Bemühungen um eine Anpassung der Arbeitsbeziehungen, einschließlich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, und um die Entwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation fortsetzen, wobei ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit für die gesamte Erwerbsbevölkerung zu gewährleisten ist;

(5) die positiven und negativen Anreize, die sich aus dem Steuer- und Sozialleistungssystem ergeben, prüfen und dabei nach Möglichkeiten suchen, die Erwerbsbeteiligung anzuheben und die Beschäftigungsstabilität zu verbessern.

VI. FRANKREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Beschäftigungslage verbessert sich weiterhin. Nach wie vor sind jedoch beträchtliche strukturelle Probleme zu lösen:

– Die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen liegt weiterhin deutlich unter dem EU-Durchschnitt (28,3 % gegenüber 35,9 %). An diesem Abwärtstrend hat sich auch 1999 nichts geändert.

– Der Rückgang der Arbeitslosigkeit fiel bescheiden aus, und die Arbeitslosenquote liegt mit 11,3 % nach wie vor über dem EU-Durchschnitt von 10,8 %.

– Die steuerliche Belastung der Arbeit ist hoch.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte; Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit; Prävention; lebenslanges Lernen.

Frankreich sollte deshalb

(1) seine Bemühungen intensivieren, um dem frühzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitskräfte aus dem Berufsleben entgegenzuwirken, und zu diesem Zweck unter Einbeziehung der Sozialpartner einen umfassenderen Ansatz entwickeln;

(2) die Maßnahmen zur Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit, vor allem Maßnahmen, die sich bei nicht qualifizierten und gering bezahlten Arbeitskräften auswirken, fortführen und evaluieren;

(3) weiterhin auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene und auf ein frühzeitiges Eingreifen abstellende Programme zugunsten von Arbeitslosen durchführen und derartige Programme stärker zur Verhütung der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und Erwachsenen einsetzen;

(4) seine Bemühungen um eine Modernisierung der Arbeitsorganisation fortsetzen und genau überwachen, wie die gesetzlichen Bestimmungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche sich effektiv auswirken. Weiterhin sollte das Weiterbildungssystems optimiert und eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens gefördert werden;

(5) die Durchführung kohärenter Strategien, die rechtliche, steuerliche und sonstige Maßnahmen umfassen und darauf abzielen, den Verwaltungsaufwand der Unternehmen zu verringern, fortführen, und bewerten, wie die laufenden Bemühungen zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen greifen.

VII. IRLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Irland hat eine außerordentlich gute Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung vorzuweisen. Die Beschäftigungsquote stieg 1999 bis auf einen Wert über dem Durchschnitt der Europäischen Union an. Außerdem ging die Arbeitslosenquote für sämtliche Gruppen weiter zurück. Diese Entwicklungen weisen auf eine weitere Verknappung der Angebots auf dem Arbeitsmarkt hin. Es bestehen jedoch nach wie vor einige strukturelle Probleme:

– Wie für einige andere Mitgliedstaaten besteht auch für Irland ein Kernproblem darin, Arbeitsmarktengpässe und einen daraus resultierenden Lohnkostendruck zu vermeiden.

– Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist weiterhin niedrig und die geschlechtsspezifische Diskrepanz auf dem Arbeitsmarkt hat sich zwischen 1998 und 1999 kaum verringert.

– Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels muss Irland unbedingt in die allgemeine und berufliche Bildung der Arbeitslosen wie auch der Beschäftigten investieren. Irland ist eines der wenigen Länder, in denen der Prozentsatz der an berufsbildenden Maßnahmen teilnehmenden Arbeitslosen zugenommen hat. Gleichzeitig ist dort die Zahl der Beschäftigten in Ausbildungsmaßnahmen nach wie vor eine der niedrigsten in der Union.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Erwerbsbeteiligung der Frauen; Entwicklung einer Strategie für die innerbetriebliche Ausbildung und für das lebenslange Lernen.

Irland sollte deshalb

(1) seine umfassende Strategie zur Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen weiter vorantreiben, und zwar durch die Beseitigung steuerlicher Hemmnisse und einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, und sich daranmachen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern;

(2) die Bemühungen zur Aufrechterhaltung des Produktivitätszuwachses und zur Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitskräfte weiterverfolgen und intensivieren, und zwar durch verstärkte Betonung der innerbetrieblichen Ausbildung und durch Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens, einschließlich entsprechender Zielvorgaben.

VIII. ITALIEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Im Laufe des Jahres 1999 ist die Beschäftigung gewachsen, im wesentlichen aufgrund der Einführung steuerlicher Anreize und flexibler Arbeitsregelungen. Allerdings hat sich an den strukturellen Problemen des italienischen Arbeitsmarkts dadurch praktisch nichts geändert.

– Die niedrige Beschäftigungsquote von 52,5 % liegt ungefähr 10 Prozentpunkte unterhalb des EU-Durchschnitts. Die Beschäftigungsquote für ältere Menschen ist mit 27,5 % besonders niedrig.

– Die Beschäftigungsquote der Frauen ist stärker angestiegen als die der Männer; mit 38,1 % gehört sie jedoch zu den niedrigsten Quoten in der EU.

– Die Arbeitslosigkeit ging auf 11,3 % zurück, liegt aber weiterhin 2 Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosenquote für 15- bis 24-Jährige war mit 12,4 % fast 4 Prozentpunkte höher als der EU-Durchschnittswert. Die Langzeitarbeitslosigkeit ging nur unwesentlich von 7,1 % der Erwerbsbevölkerung im Jahre 1998 auf 6,9 % im Jahre 1999 zurück; ihr Anteil an der Arbeitslosigkeit insgesamt hat jedoch zugenommen.

– Kennzeichnend für den italienischen Arbeitsmarkt sind große geschlechtsspezifische Unterschiede – annähernd 30 Prozentpunkte; die Arbeitslosenquote der Frauen ist mit 15,6 % fast doppelt so hoch wie die der Männer, die bei 8,7 % liegt.

– Die regionalen Unterschiede sind weiterhin beträchtlich: die Arbeitslosenquote beträgt in Mittel- und Norditalien etwa 6,5 %, in Süditalien hingegen 22 %.

– 43,2 % der Arbeitskräfte – gegenüber einem EU-Durchschnitt von 42,5 % – haben die Sekundarstufe II abgeschlossen, aber nur 6,1 % der Erwachsenen – im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 8,7 % – nahmen an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teil.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Policy-Mix in allen vier Schwerpunktbereichen; Steuer- und Sozialleistungssystem; Aktivierung und Prävention; Gender-Mainstreaming und geschlechtsspezifische Unterschiede; lebenslanges Lernen.

Italien sollte deshalb

(1) das Ungleichgewicht innerhalb des Policy-Mix in sämtlichen vier Schwerpunktbereichen angehen, indem es Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit wirksam durchführt, die Modernisierung der Arbeitsorganisation, einschließlich des arbeitsrechtlichen Rahmens, fortsetzt und eine umfassende Strategie für die Herstellung der Chancengleichheit entwickelt;

(2) die Reform des Rentensystems und anderer Sozialleistungssysteme mit dem Ziel fortsetzt, die Abgänge vom Arbeitsmarkt in derartige Systeme zu verringern, und sich verstärkt darum bemüht, die Steuerbelastung, insbesondere bei den gering verdienenden Arbeitskräften, zu verringern;

(3) wirksame Maßnahmen zur Verhütung des Abgleitens jugendlicher und erwachsener Arbeitsloser in die Langzeitarbeitslosigkeit treffen. Die Vollendung der Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung im gesamten Staatsgebiet sowie des Beschäftigungsinformationssystems sollte beschleunigt werden, um weitere Verzögerungen zu vermeiden, und man sollte die Bemühungen um die Verbesserung des statistischen Überwachungssystems fortsetzen, damit Politik- und Outputindikatoren rechtzeitig verfügbar sind;

(4) seine Bemühungen fortsetzen, um Frauen mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen, damit die erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verringert werden. Das Gender-Mainstreaming sollte weiterverfolgt werden;

(5) eine kohärente Strategie des lebenslangen Lernens einschließlich nationaler Zielvorgaben festlegen und verfolgen. Die Sozialpartner sollten mobilisiert werden, um mehr Ausbildungsmöglichkeiten für die Erwerbstätigen zur Verfügung zu stellen.

IX. LUXEMBURG

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Luxemburg hatte 1999 günstige Arbeitsmarktbedingungen zu verzeichnen, wobei ein starkes Wirtschaftswachstum und der höchste Anstieg der Beschäftigungsquote in der EU (4,8 Prozentpunkte) zum Tragen kamen. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück und ist nach wie vor die niedrigste in der EU (2,3 %). Dessen ungeachtet lassen sich doch einige strukturelle Probleme aufzeigen:

– Die nationale Beschäftigungsquote ist sehr niedrig, ungeachtet einer sehr guten Beschäftigungssituation, die eine großen Anzahl von Grenzgängern anzieht. Besonders niedrig ist die Quote bei Arbeitnehmern über 55 Jahren (26,3 %) und bei Frauen (48,5 %), obwohl beide Werte seit 1998 angestiegen sind.

– Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung ist mit 25,9 Prozentpunkten eine der höchsten in der EU.

– Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften auf dem inländischen Arbeitsmarkt ist unzureichend.

– Der Anteil der erwachsenen Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, ist immer noch gering (5,3 %).

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: sozialer Dialog; Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitskräften und Frauen; lebenslanges Lernen.

Luxemburg sollte deshalb

(1) die Sozialpartner zur Pflege eines konstruktiven Dialogs anhalten, der eine unerlässliche Voraussetzung für den Erfolg der im nationalen Aktionsplan vorgesehenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen darstellt;

(2) seine Bemühungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligungsquote von älteren Arbeitnehmern und von Frauen fortsetzen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, einschließlich der Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, sowie das Gender-Mainstreaming gezielt fördern;

(3) die Durchführung des Rahmengesetzes über berufliche Weiterbildung weiterverfolgen und politische Konzepte entwickeln und umsetzen, einschließlich entsprechender Zielvorgaben, um die Beteiligungsquoten an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

X. NIEDERLANDE

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Niederlande hatten im Jahre 1999 ein gesundes Beschäftigungswachstum zu verzeichnen; die Beschäftigungsquoten liegen deutlich über dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosenquote sank 1999 weiter ab – bis auf 3,3 % – und liegt unterhalb des EU-Durchschnitts. Trotzdem bestehen immer noch einige strukturelle Probleme:

– Zwar geht die Langzeitarbeitslosigkeit zurück, Probleme treten jedoch nach wie vor bei spezifischen Gruppen auf, insbesondere bei gering qualifizierten und älteren Arbeitskräften sowie bei Angehörigen ethnischer Minderheiten.

– Zahlreiche Personen im erwerbsfähigen Alter werden dadurch vom Arbeitsmarkt ferngehalten, dass sie Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit und sonstige Sozialleistungen erhalten.

– Es zeichnen sich Engpässe beim Arbeitskräfteangebot und ein daraus resultierender Lohnkostendruck ab.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Steuer- und Sozialleistungssystem; statistisches Überwachungssystem.

Die Niederlande sollten deshalb

(1) gemeinsam mit den Sozialpartnern weiter darauf hinarbeiten, Hemmnisse im Sozialleistungssystem abzubauen, die negative Anreize für eine Beteiligung am offenen Arbeitsmarkt – insbesondere für Empfänger von Erwerbsunfähigkeitsleistungen – darstellen können und zu Armutsfallen führen können;

(2) die Verbesserung des statistischen Überwachungssystems weiter vorantreiben, damit Politik- und Outputindikatoren frühzeitig genug verfügbar sind, um für die Überwachung und Evaluierung der laufenden Umsetzung des präventiven Ansatzes herangezogen werden zu können.

XI. ÖSTERREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Leistung des österreichischen Arbeitsmarkts verbesserte sich im letzten Jahr: die Gesamtbeschäftigungsquote erreichte 68,2 % (59,7 % für Frauen). Dieser über dem EU-Durchschnitt liegende Wert kommt der vom Europäischen Rat in Lissabon festgelegten Zielvorgabe von 70 % bereits sehr nahe. Die Arbeitslosenquote wurde 1999 auf 3,7 % zurückgeführt, wobei die Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit zu den niedrigsten in der EU gehören. Trotz der insgesamt guten Arbeitsmarktleistung existieren nach wie vor strukturelle Probleme:

– Die Steuerbelastung ist insgesamt überdurchschnittlich hoch, und die Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit hat sich im Zeitraum 1994 bis 1998 erhöht. Die angekündigte Verringerung der Lohnnebenkosten um etwa 0,4 % des BIP bis zum Jahr 2003 ist nur ein bescheidener Schritt nach vorn.

– Es bestehen weiterhin beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, und dies, obwohl die Beschäftigungsquote für Frauen über dem EU-Durchschnitt liegt.

– Die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern liegt unter dem EU-Durchschnittswert. Die Arbeitslosigkeit in der Altersgruppe der über 50-Jährigen ist nach wie vor hoch, und zwar doppelt so hoch wie die Durchschnittsquote.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer; Gender-Mainstreaming; Besteuerung der Arbeit.

Österreich sollte deshalb

(1) die Bemühungen fortsetzen, um seiner Verpflichtung nachzukommen, Vorruhestandsregelungen zu reformieren, und durch entsprechende Maßnahmen Anreize für ältere Menschen schaffen, länger erwerbstätig zu bleiben, damit ein deutlicher Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer herbeigeführt wird;

(2) eine umfassende Strategie zum Abbau der immer noch beträchtlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung verfolgen, beispielsweise durch Maßnahmen, die zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtern;

(3) mehr unternehmen, um eine deutliche Verringerung der hohen steuerlichen Belastung der Arbeit zu erreichen, indem es insbesondere das Hauptaugenmerk auf die Problemgruppen am Arbeitsmarkt richtet.

XII. PORTUGAL

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Beschäftigungslage hat sich 1999 unter Bestätigung des positiven Trends des Vorjahres weiter verbessert. Die Arbeitslosenquote zählt zu den niedrigsten in der EU und die Langzeitarbeitslosigkeit ist stark zurückgegangen. Trotzdem zeigt der Arbeitsmarkt strukturelle Schwachpunkte, die ein Eingreifen erforderlich machen:

– Die Erwerbsbevölkerung verfügt im Durchschnitt nur über ein niedriges Qualifikationsniveau. Lediglich 21,2 % haben zumindest die Sekundarstufe II abgeschlossen, verglichen mit dem EU-Durchschnittswert von etwa 60 %. Die Beteiligung an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen liegt mit 3,6 % ebenfalls unter dem EU-Durchschnitt von 8,7 %; 45 % der Jugendlichen im Alter von 18-24 Jahren sind Schulabbrecher.

– Es besteht ein beträchtliches Potential zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich, worauf die Beschäftigungsquote von nur 36,2 % in diesem Sektor schließen lässt. Es ist jedoch keine kohärente Strategie zur Förderung des Unternehmergeistes entwickelt worden.

– Die Sozialpartner müssen sich einbringen und einen wesentlichen Beitrag leisten, damit die wichtigsten Herausforderungen an den portugiesischen Arbeitsmarkt angegangen werden können, insbesondere das niedrige Qualifikationsniveau und das Problem der Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen.

– Die geschlechtsspezifische Diskrepanz auf dem Arbeitsmarkt hat seit 1997 zugenommen: sie ist heute nach Sektoren eine der höchsten in der Gemeinschaft.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: allgemeine und berufliche Bildung; Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen; partnerschaftlicher Ansatz; Zugang zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Portugal sollte deshalb

(1) eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens entwickeln und verfolgen, bei der auch das Problem des Schulabbruchs angegangen wird sowie eindeutige Ziele gesetzt und geeignete Mittel und Wege konzipiert werden. Besondere Beachtung sollte man der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung zuteil werden lassen, damit Qualifikationsdefizite vermieden werden;

(2) seine Bemühungen fortsetzen, um den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen zu verringern, das Arbeitsplatzschaffungspotential des Dienstleistungssektors zu nutzen und die Schaffung von Arbeitsplätzen mit mittleren und hohen Qualifikationsanforderungen in diesem Sektor zu fördern;

(3) seine Bemühungen fortsetzen, um einen partnerschaftlichen Ansatz zu verwirklichen und konkrete Verpflichtungen der Sozialpartner zu fördern, insbesondere in den Bereichen Modernisierung der Arbeitsorganisation, Anpassung der Arbeitsbeziehungen, einschließlich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, und Weiterbildung;

(4) seine Bemühungen fortsetzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben durch einen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote zu verbessern, und der Frage nachgehen, wie man das Problem der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Sektoren in Angriff nehmen kann.

XIII. FINNLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Finnland ist es gelungen, in den letzten fünf Jahren ein starkes Wirtschaftswachstum aufrechtzuerhalten. Einige erhebliche Strukturprobleme bestehen jedoch weiterhin:

– Die Gesamtarbeitslosenquote ist mit 10,2 % nach wie vor hoch; im Wesentlichen ist dies strukturbedingt. Die Jugendarbeitslosigkeit und die Langzeitarbeitslosigkeit in der Gruppe der über 50-Jährigen bleiben besorgniserregende Probleme.

– Finnland hat in der Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit in jüngster Zeit Fortschritte gemacht. Die Belastung liegt jedoch immer noch über dem EU-Durchschnitt.

– Die finnische Wirtschaft sieht sich Qualifikationsdefiziten in mehreren Sektoren gegenüber (dies gilt gleichermaßen für Arbeitsplätze mit hohen und mit niedrigen Qualifikationsanforderungen). Generell muss die Erwerbsbevölkerung mobilisiert werden, wobei der Schwerpunkt auf aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hoher Qualität liegen sollte.

– Die Beschäftigungssituation ist weiterhin geprägt durch regionale Ungleichgewichte.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Steuer- und Sozialleistungssystem; Steuerbelastung der Arbeit; geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren.

Finnland sollte deshalb

(1) weiterhin die bestehenden Steuer- und Sozialleistungssysteme überarbeiten, um Anreize für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Einstellung von Arbeitnehmern zu verstärken. Strategien für das lebenslange Lernen sollten auf die älteren Erwerbstätigen konzentriert werden, um diese länger im Berufsleben zu halten;

(2) die jüngsten Initiativen zur Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit weiterverfolgen unter Berücksichtigung der Wirtschafts- und Beschäftigungslage des Landes;

(3) im Rahmen eines Gender-Mainstreaming-Konzepts das derzeitige Ausmaß der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren überwachen und bewerten.

XIV. SCHWEDEN

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Schweden weist eine der höchsten Beschäftigungsquoten in der EU auf. Dank einer Intensivierung der Arbeitsplatzschaffung in jüngster Zeit konnte die Arbeitslosigkeit im Jahre 1999 auf 7,2 % gesenkt werden. Eine Reihe struktureller Probleme auf dem Arbeitsmarkt bestehen jedoch weiterhin:

– Die steuerliche Belastung der Arbeit ist nach wie vor sehr hoch, insbesondere bei verhältnismäßig gering qualifizierten und niedrig bezahlten Arbeitskräften. Schweden hat weiterhin die höchsten Steuersätze für Arbeitseinkommen in der EU: im Jahre 1998 52,7 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 39,2 %.

– Zahlreiche Personen im erwerbsfähigen Alter sind auf Sozialleistungen angewiesen.

– Qualifikationsdefizite, insbesondere auf regionaler Ebene, sind zu einem schwerwiegenden Hindernis für Wirtschaftswachstum und regionale Entwicklung geworden.

– Das derzeitige Ausmaß der Aufteilung des Arbeitsmarkts zwischen Männern und Frauen nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren gibt weiterhin Anlass zu Besorgnis, und zwar trotz hochentwickelter Chancengleichheitsmaßnahmen.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: steuerliche Belastung der Arbeit; Gender-Mainstreaming.

Schweden sollte deshalb

(1) zusätzliche Maßnahmen ergreifen, darunter auch die Festlegung einer nationalen Zielvorgabe, um die immer noch hohe steuerliche Belastung der Arbeit beträchtlich zu verringern, insbesondere für Arbeitnehmer mit niedrigem Nettolohn;

(2) sich verstärkt darum bemühen, durch geeignete politische Maßnahmen das Steuer- und Sozialleistungssystem so zu gestalten, dass ausreichende Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen werden;

(3) im Zuge der 1999 eingeleiteten Gender-Mainstreaming-Reformen das derzeitige Ausmaß der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren überwachen und bewerten.

XV. VEREINIGTES KÖNIGREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Das Vereinigte Königreich hatte 1999 ein gutes Beschäftigungswachstum aufzuweisen; die Beschäftigungsquote von Männern und Frauen liegt eindeutig über dem EU-Durchschnitt. Die Arbeitslosenquote ging 1999 bis auf 6,1% weiter zurück und liegt damit unter dem EU-Durchschnitt. Trotzdem bestehen nach wie vor schwerwiegende strukturelle Probleme:

– Die Zugänge jugendlicher wie auch erwachsener Arbeitsloser zur Langzeitarbeitslosigkeit (17% bzw. 11%) liegen weiterhin höher als bei den leistungsfähigsten Mitgliedstaaten.

– Zwar nimmt die Langzeitarbeitslosigkeit ab, Probleme treten jedoch nach wie vor konzentriert bei spezifischen Gruppen auf, insbesondere bei Haushalten ohne Arbeitseinkommen, bei benachteiligten Bevölkerungsgruppen und in einigen geographischen Gebieten. Die Erwerbslosigkeit bei Alleinerziehenden ist weiterhin ein Problem.

– Es bestehen Qualifikationslücken in bestimmten Sektoren, insbesondere in der Informationstechnologie. Das niedrige Niveau der Grundkenntnisse ist ein generelles Problem im Vereinigten Königreich.

– Das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert sich zwar, ist aber im Vergleich zum EU-Durchschnitt immer noch groß. Auch die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Auswirkungen der Elternschaft auf die Beschäftigung ist die höchste in der EU, was darauf hinweist, dass ein Bedarf an ausreichenden und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen besteht.

– Das derzeitige Ausmaß der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren ist höher als im EU-Durchschnitt.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Anpassungsfähigkeit; geschlechtsspezifisches Lohngefälle; Kinderbetreuungseinrichtungen; präventive Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit; lebenslanges Lernen.

Das Vereinigte Königreich sollte deshalb

(1) die Bilanz der Leitlinienumsetzung verbessern, um die Bemühungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation zu verstärken und öffentlichkeitswirksamer darzustellen, insbesondere durch Förderung der Sozialpartnerschaft auf allen entsprechenden Ebenen;

(2) Bemühungen fortsetzen, die Unterschiede beim Arbeitsentgelt von Frauen und Männern abzubauen und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu verbessern, um es Männern und Frauen mit elterlichen Verpflichtungen zu erleichtern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Bedürfnisse Alleinerziehender sollten besondere Beachtung erfahren;

(3) aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für arbeitslose Erwachsene vor dem Erreichen der Schwelle von 12 Monaten verstärken, um die Zahl der durch Aktivierungsmaßnahmen Begünstigten zu erhöhen und die durch das Jobseekers' Allowance Regime (System von Zuschüssen für Arbeitsuchende) gewährte Unterstützung zu ergänzen;

(4) seine Bemühungen zur Durchführung von Initiativen im Bereich lebenslanges Lernen intensivieren, insbesondere solcher, die eigens darauf zugeschnitten sind, das allgemeine Niveau der Grundkenntnisse anzuheben. Dabei ist aufzuzeigen, wie ein Zugang zu derartigen Maßnahmen den Bevölkerungsgruppen ermöglicht wird, die üblicherweise von solchen Möglichkeiten keinen Gebrauch machen oder nicht in der Lage sind, angemessene Angebote ausfindig zu machen.