KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 6.9.2000
KOM(2000) 549 endelig

Henstilling med henblik på

# RÅDETS HENSTILLING

# OM GENNEMFØRELSEN AF MEDLEMSSTATERNES BESKÆFTIGELSESPOLITIK

..

(forelagt af Kommissionen)

## BEGRUNDELSE

I februar 2000 vedtog Rådet i henhold til traktatens artikel 128, stk. 4, det første sæt henstillinger om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik. Formålet var at flytte fokus i den politiske indsats over på nogle bestemte prioriterede områder og støtte medlemsstaterne med råd og vejledning i forbindelse med gennemførelsen af retningslinjerne for beskæftigelsen.

Medlemsstaternes nationale handlingsplaner, som de indsendte i maj, giver et klart billede af, hvordan det første sæt henstillinger er blevet ført ud i praksis. Dette års erfaring viser, at henstillingerne har haft en nyttig virkning, idet de har fået medlemsstaterne til at fokusere på de aspekter af arbejdsmarkedet, hvor et resultatmæssigt underskud i forhold til andre EU-lande kunne konstateres.

Nærværende henstilling baserer sig på resultaterne af Kommissionens gennemgang af de nationale handlingsplaner. Den indgår i en pakke omfattende både den fælles beskæftigelsesrapport for år 2000, som indeholder en detaljeret fremstilling af de resultater, Kommissionen nåede frem til, og Rådets forslag til afgørelse om retningslinjer for beskæftigelsen for 2001. Kommissionen har omhyggeligt sørget for, at der er sammenhæng mellem beskæftigelsesretningslinjerne og de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik.

Henstillingen kortlægger de vigtigste arbejdsmarkedsmæssige udfordringer, medlemsstaterne står over for, og anbefaler passende fremgangsmåder inden for rammerne af den europæiske beskæftigelsesstrategi for at hjælpe medlemsstaterne med at klare udfordringerne så effektivt som muligt.

Dette års henstillinger afviger fra sidste års på forskellige punkter, idet de tager i betragtning:

- for det første, i hvilket omfang medlemsstaterne har reageret på henstillingerne, set i lyset af de særlige vilkår, der gør sig gældende på deres respektive arbejdsmarkeder

- for det andet, hvordan Luxembourg-processen er forløbet, navnlig på baggrund af konklusionerne fra Det Europæiske Råds møder i Lissabon og Feira, som betonede, hvor vigtigt det er for opbygningen af en vidensbaseret økonomi, at der føres en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Medlemsstaternes reaktion på henstillingerne var generelt positive om end noget ujævne, hvilket er udtryk for, at de ikke er lige langt fremme med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne og med at bringe deres arbejdsmarkedspolitik i overensstemmelse med disse. Ved gennemgangen af de individuelle henstillinger er der blevet taget nøje hensyn til disse forskelle. Kommissionen har tre muligheder at vælge imellem:

(1) Henstillingen opretholdes, fordi medlemsstaternes indsats for at føre dem ud i livet har været klart utilstrækkelig.

(2) Henstillingen revideres for at tage højde for de fremskridt, medlemsstaten har gjort, og suppleres med en opfordring til at iværksætte foranstaltninger eller til nøje at følge udviklingen og evaluere virkningen. Dette vil være den rimelige løsning i de tilfælde, hvor medlemsstaten kun delvis har efterlevet henstillingen, og der er behov for en yderligere indsat, eller hvor der er blevet udarbejdet en helhedsplan, hvis resultater dog først vil blive synlige på mellemlangt eller langt sigt.

(3) Henstillingen trækkes tilbage, fordi medlemsstatens foranstaltninger er tilstrækkelige.

De fleste af de 52 henstillinger er blevet opretholdt, enten som de er, eller i en ændret udgave, fordi de ikke lader sig gennemføre inden for den fastsatte tidsramme på et år, og fordi det er nødvendigt at overvåge de fremskridt, der gøres, og evaluere virkningen på mellemlangt og langt sigt. Otte henstillinger er blevet taget af bordet, fordi medlemsstaternes initiativer som beskrevet i de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen havde haft den fornødne virkning, og der var blevet gjort betydelige fremskridt. Der er tale om henstillingerne om:

- servicesektoren og dens jobskabelsespotentiale i Belgien, Tyskland, Irland og Italien
- behovet for at lette de administrative byrder for virksomheder i Spanien
- forbedring af det statistiske overvågningssystem i Tyskland og Det Forenede Kongerige
- fremme af partnerskaber på arbejdsmarkedet i Frankrig.

Endvidere er der blevet tilføjet nye henstillinger under hensyntagen til to nye emner, som i stigende grad tiltrækker sig politisk opmærksomhed i en tid med sociale og økonomiske forandringer, og hvor virkningerne af det vidensbaserede samfund begynder at lade sig mærke med stadig større tydelighed:

- Den strategiske tilgang til søjlerne. På trods af de store bestræbelser, der er blevet udfoldet for at virkeliggøre retningslinjerne for beskæftigelsen, er der stadig mange medlemsstater, der ikke har formuleret en sammenhængende plan for, hvordan de vil udvikle og gennemføre beskæftigelsesstrategien. Dette kommer til udtryk i den uensartede behandling, som bliver beskæftigelsesretningslinjernes fire søjler til del i de nationale handlingsplaner. Nogle medlemsstater opfordres derfor til at gå mere strategisk til værks ved udformningen af deres nationale handlingsplaner og til nøje at overveje, hvordan de kunne forbedre de politiske virkemidler, de har til rådighed, med henblik på at opnå den størst mulige effekt.

    - Livslang uddannelse. Livslang uddannelse spiller en fremtrædende rolle i beskæftigelsespolitikken, som det blev understreget i konklusionerne fra topmødet i Lissabon. Den politiske indsats i medlemsstaterne på dette område har imidlertid været meget beskeden. De fleste mangler stadig en overordnet politisk struktur for livslang uddannelse med passende indbyggede mål som foreskrevet i de nye retningslinjer, som blev formuleret i 1999 med henblik på udfordringerne i det vidensbaserede samfund. Kommissionen anså det derfor nødvendigt at følge resultaterne op. Henstillinger på dette område skal bistå medlemsstaterne med at nedbringe arbejdsmarkedets udækkede kvalifikationsbehov og afstemme de almene og faglige uddannelsessystemer efter de eksisterende behov på arbejdsmarkedet.

- Andre arbejdsmarkedsspørgsmål, som trænger sig på, vil ligeledes kunne inddrages i henstillingen. Et eksempel er de stigende regionale uligheder på beskæftigelsesområdet, som er blevet konstateret i nogle medlemsstater. Dette spørgsmål er behandlet i den fælles beskæftigelsesrapport for år 2000 og i de reviderede retningslinjer for beskæftigelsen i 2001. Det vil blive overvejet, om spørgsmålet skal inddrages i henstillingerne om beskæftigelsespolitikken i fremtiden.

**Bilag 1**

**Sammenligning mellem Rådets henstillinger i 1999 og 2000**

| | Antal henstillinger fra Rådet | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Vedtaget i 1999 | Foreslået i 1999 | Opretholdt i år 2000 | Ændret i år 2000 | Trukket tilbage i år 2000 | Ny henstilling vedtaget i år 2000 |
| Belgien | 4 | 5 | 0 | 3 | 1 | 2 |
| Danmark | 2 | 3 | 0 | 2 (en 1999-henstilling er blevet opdelt i to) | 0 | 0 |
| Tyskland | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Grækenland | 6 | 6 | 1 | 5 (to samlet i en henstilling) | 0 | 1 |
| Spanien | 4 | 5 | 0 | 3 (samlet i to henstillinger) | 1 | 3 |
| Frankrig | 4 | 5 | 0 | 3 | 1 | 2 |
| Irland | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| Italien | 5 | 5 | 0 | 4 (to samlet i en henstilling) | 1 | 2 |
| Luxembourg | 2 | 3 | 0 | 2 (samlet i en henstilling) | 0 | 2 |
| Nederlandene | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Østrig | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Portugal | 3 | 4 | 0 | 3 | 0 | 1 |
| Finland | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Sverige | 2 | 3 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| Det Forenede Kongerige | 4 | 4 | 0 | 3 (to 1999-henstillinger er blevet samlet i en) | 1 | 2 |
| I alt | 52 | 58 | 2 | 42 | 8 | 18 |

**Bilag 2**

**Liste over henstillinger, som er blevet trukket tilbage**

Belgien

Vedtage og gennemføre en sammenhængende strategi - omfattende retlig regulering, fiskale tiltag og arbejdsmarkedsforanstaltninger - for i højere grad at udnytte servicesektorens jobskabelsespotentiale.

Tyskland

Vedtage og gennemføre en sammenhængende strategi for at udnytte servicesektorens jobskabelsespotentiale, omfattende retlig regulering, fiskale tiltag og andre foranstaltninger, med det formål at gøre det lettere at starte ny virksomhed.

Træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at kunne forbedre og tilpasse statistikkerne, således at der kan tilvejebringes data, der er i overensstemmelse med de fælles politiske indikatorer, inden år 2000. Tyskland bør overveje at indføre en kvartalsvis stikprøveundersøgelse vedrørende arbejdsstyrken i overensstemmelse med Rådets forordning ( EF) nr. 577/98.

Spanien

Vedtage og gennemføre sammenhængende strategier omfattende retlig regulering, fiskale tiltag og andre foranstaltninger, der har til formål at reducere de administrative byrder for virksomhederne, for således at stimulere iværksætterånden og udnytte servicesektorens potentiale for en øget og stabil beskæftigelse.

Frankrig

Styrke partnerskaber på arbejdsmarkedet med henblik på at udforme en overordnet plan for en modernisering af arbejdets tilrettelæggelse.

Irland

Videreføre den politik, der for nyligt er gennemført, og som omfatter retlig regulering, uddannelsesmæssige og fiskale tiltag, med henblik på at forbedre udnyttelsen af potentialet for jobskabelse inden for servicesektoren.

Italien

Reducere de administrative byrder for virksomhederne og udnytte servicesektorens jobskabelsespotentiale, især i Syditalien.

Det Forenede Kongerige

Forbedre det statistiske overvågningssystem, således at politiske indikatorer om forebyggelse og aktivering - i overensstemmelse med de aftalte definitioner og metoder - kan tilvejebringes i år 2000.

Henstilling med henblik på

# RÅDETS HENSTILLING

# OM GENNEMFØRELSEN AF MEDLEMSSTATERNES BESKÆFTIGELSESPOLITIK

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION -

som henviser til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 128, stk. 4,

som henviser til de 15 gennemførelsesrapporter for år 2000, som medlemsstaterne har indsendt, og hvori de beskriver, hvorledes de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen for 1999 er blevet gennemført, og hvorledes de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen er blevet tilpasset under indtryk af de ændringer, der er blevet indført i retningslinjerne for år 2000,

som henviser til Rådets henstilling af 14. februar 2000 om gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitik,

som henviser til Kommissionens henstilling af 6. september 2000,

som henviser til udtalelse fra Udvalget for Økonomisk Politik af 4. oktober om denne henstilling,

som henviser til udtalelse fra Beskæftigelsesudvalget af 5. oktober om denne henstilling, og

som tager følgende i betragtning:

(1) Rådet vedtog retningslinjerne for beskæftigelsen for 1998, 1999 og 2000 ved Rådets resolution af 15. december 1997 og 22. februar 1999 og ved Rådets afgørelse af 13. marts 2000.[1]

(2) Det Europæiske Råd i Lissabon den 23. og 24. marts 2000 enedes om en sammenhængende strategi for beskæftigelse, økonomisk reform og social samhørighed som led i det vidensbaserede samfund, forpligtede sig til at skabe betingelserne for fuld beskæftigelse og understregede vigtigheden af livslang uddannelse.

(3) Det Europæiske Råd i Feira den 19. og 20. juni 2000 betonede den fremtrædende rolle, arbejdsmarkedsparterne vil komme til at spille i indsatsen for at modernisere arbejdets tilrettelæggelse, fremme livslang uddannelse og øge erhvervsfrekvensen, især blandt kvinder.

---

[1] EFT L 72 af 21.3.2000, s. 15.

(4) Rådet vedtog henstillingen om de overordnede retningslinjer for økonomien den 19. juni 2000, og den 17. juni enedes Det Europæiske Råd om en resolution om en stabilitets- og vækstpagt indeholdende forpligtelser for hver enkelt medlemsstat.

(5) Den fælles beskæftigelsesrapport for år 2000, der er udarbejdet i samarbejde med Kommissionen, beskriver beskæftigelsessituationen i Fællesskabet og ser nærmere på medlemsstaternes indsats for at gennemføre deres beskæftigelsespolitik i overensstemmelse med retningslinjerne.

(6) Rådet finder det på baggrund af gennemgangen af gennemførelsen af medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker hensigtsmæssigt at rette henstillinger til medlemsstaterne; retningslinjerne bør anvendes med måde, de bør fokusere på prioriterede emner, og de bør være baseret på en solid og grundig analyse.

(7) Når der gennemføres foranstaltninger for at supplere aktioner, som medlemsstaterne har iværksat som led i bestræbelserne på at opnå fuld beskæftigelse, skal medlemsstaternes kompetence respekteres.

(8) Rådet anerkender den store indsats, som medlemsstaterne allerede har gjort for at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og Rådets henstilling af 14. februar 2000[2]; ved evalueringen af virkningen af disse politikker bør beskæftigelsesretningslinjernes flerårige perspektiv tages i betragtning.

(9) I forbindelse med gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne får medlemsstateerne brug for at formulere en overordnet strategisk plan for udvikling og gennemførelse af deres beskæftigelsespolitik.

(10) For at man kan skabe et konkurrencedygtigt og dynamisk vidensbaseret samfund, må der først udvikles og etableres et system for livslang uddannelse, hvilket forudsætter en indsats fra offentlige myndigheder, virksomheder og arbejdsmarkedets parter.

(11) For at nedbringe ungdomsarbejdsløsheden, der er et langvarigt problem i de fleste EU-lande, bør alle unge have tilbudt arbejde, inden de har været ledige i seks måneder.

(12) For at forebygge langtidsledigheden, der rammer omkring halvdelen af de arbejdsløse i Den Europæiske Union, bør alle arbejdsløse voksne tilbydes en ny start, inden de har gået ledige i tolv måneder.

(13) Det er vigtigt at begrænse motivationsdæmpende forhold i skattesystemer og sociale ordninger for at sikre en højere erhvervsfrekvens blandt kvinder og ældre.

(14) Der er behov for at skabe bedre vilkår for virksomhederne og give potentielle iværksættere den nødvendige forberedelse, som sætter dem i stand til at starte egen virksomhed, således at der skabes flere og flere dynamiske virksomheder og flere og flere arbejdspladser.

(15) Det er nødvendigt at tilvejebringe de nødvendige rammer, for at det beskæftigelsesmæssige vækstpotentiale, som findes i servicesektoren, kan udnyttes.

---

[2] EFT C […], […], s. […].

(16) Vedvarende jobskabelse kræver beskatningssystemer, der er mere beskæftigelsesvenlige, og hvor det nuværende høje skattetryk på arbejde flyttes over på andre beskatningsobjekter såsom energi og miljø.

(17) Lokale beskæftigelsesfremmende initiativer bidrager i væsentligt omfang til virkeliggørelsen af de mål, som forfølges med den europæiske beskæftigelsesstrategi.

(18) Etablering af partnerskaber på alle niveauer, hvor det tjener et formål, er en central faktor, som bidrager til at modernisere arbejdets tilrettelæggelse og til at fremme virksomhedernes og deres ansattes tilpasningsevne.

(19) De kønsbetingede forskelle på arbejdsmarkedet - især med hensyn til beskæftigelse, arbejdsløshed og lønninger - og den ulige repræsentation af kønnene i de enkelte sektorer og erhverv, gør en overordnet strategi påkrævet, således at der kan tages hensyn til ligestillingsaspektet og iværksættes foranstaltninger, der gør det muligt at forene arbejde og familieliv bedre -

RETTER de henstillinger, som fremgår af bilaget, til de enkelte medlemsstater.

Udfærdiget i Bruxelles, den ...

*På Rådets vegne*
*Formand*

# BILAG

I. BELGIEN

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Situationen på det belgiske arbejdsmarked forbedredes i 1999 med en særdeles stærk stigning i erhvervsfrekvensen og en arbejdsløshed, der faldt til under EU-gennemsnittet. Væksten i beskæftigelsen tog imidlertid af og lå under EU-gennemsnittet. Desuden findes der en række gamle uafklarede spørgsmål, som man kun langsomt er ved at finde en løsning på.

– Langtidsledigheden er stærkt stigende, og det samlede antal langtidsledige udgjorde til sammen i 1999 5% af arbejdsstyrken.

– Andelen af beskæftigede er lavest blandt de ældre (12 procentpoint lavere end EU-gennemsnittet). Det gælder navnlig gruppen over 55 år, hvor erhvervsfrekvensen (24,7%) er den laveste i EU.

– Det gennemsnitlige skattetryk på arbejde er stadig et af de højeste i EU.

– Der er begyndende tegn på arbejdskraftmangel og udækkede kvalifikationsbehov, og beskæftigelsessituationen ser stadig meget forskellig ud i de forskellige regioner.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende iværksættelse af en forebyggende politik, revision af skattesystem og sociale ordninger, bedre samarbejde mellem arbejdsmarkedsmyndighederne, lettelse af skattetrykket på arbejde og udvikling af et system for livslang uddannelse.

Belgien bør derfor:

(1) styrke indsatsen for at gennemføre den nye individuelle strategi over for alle arbejdsløse unge med det formål at opfange dem, før de har været uden arbejde i seks måneder; tage afgørende skridt til at udforme og påbegynde iværksættelsen af et passende system, som sikrer hurtig indgriben over for arbejdsløse voksne

(2) fortsætte undersøgelserne af de faktorer i skattesystemet og de sociale ordninger, som virker hæmmende på den enkeltes interesse i at deltage aktivt på arbejdsmarkedet, især for ældre arbejdstagere; i særdeleshed se nærmere på de foranstaltninger, som har til formål at forhindre ældre arbejdstagere i at trække sig ud af arbejdsmarkedet før pensionsalderen, og overveje at styrke foranstaltninger, som gør det mindre tillokkende at forlade arbejdsmarkedet

(3) fortsætte indsatsen for at styrke samarbejdet mellem de forskellige arbejdsmarkedsmyndigheder for at integrere og koordinere mange forskellige aktive foranstaltninger

(4) videreføre og kontrollere foranstaltninger, som har til formål at nedbringe skattetrykket på arbejde, således at det bliver attraktivt for de ledige at komme i arbejde og for virksomhederne at ansætte nyt personale, og føre nøje tilsyn med konsekvenserne af en nedsættelse af socialsikringsbidragene

(5) udvikle og iværksætte en sammenhængende strategi for livslang uddannelse for at forebygge, at der opstår udækkede kvalifikationsbehov, og skabe et mere solidt grundlag for den vidensbaserede økonomi og det vidensbaserede samfund.

## II. DANMARK

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Arbejdsmarkedssituationen er fortsat meget gunstig med den højeste erhvervsfrekvens i EU for både mænd og kvinder og et af de laveste arbejdsløshedstal. De væsentligste udfordringer for Danmark består i nødvendigheden af at:

– at udvide den nuværende arbejdsstyrke, navnlig ved at tilskynde arbejdstagere til at forlænge deres arbejdsliv og ved at reducere antallet personer i den erhvervsaktive alder, der modtager sociale ydelser

– at tilstræbe en mere jævn fordeling af mænd og kvinder i de enkelte erhverv.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende nedsættelse af skattetrykket på arbejde, tilskyndelse af arbejdstagerne til at blive længere på arbejdsmarkedet, genindsættelse af arbejdsløse kvinder på arbejdsmarkedet og formindskelse af omfanget af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

Danmark bør derfor:

(1) videreføre og føre nøje tilsyn med gennemførelsen af igangværende reformer med henblik på at nedbringe det samlede skattetryk på arbejde, især for de små indkomsters vedkommende

(2) øge incitamenterne til at tage arbejde eller blive på arbejdsmarkedet og fortsætte tilsynet med reformen af efterløns- og orlovsordningerne i betragtning af behovet for at øge arbejdskraftudbuddet

(3) fortsætte indsatsen for at udvikle en strategi, som på mere effektiv vis tager højde for ligestillingsaspektet, og en sammenhængende strategi til nedbringelse af det nuværende omfang af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

## III. TYSKLAND

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Efterhånden som den tyske økonomi genvinder fordums styrke, er udviklingen i beskæftigelsessituationen ved at vende, og arbejdsløsheden er faldet yderligere i takt med, at følgerne af den tyske genforening slår igennem. Blandt de største udfordringer for det tyske arbejdsmarked er:

– den langsomme genvinding af de arbejdspladser, som gik tabt i løbet af det meste af 1990'erne (- 1,2 procentpoint pr. år fra 1991-1998), og de store regionale forskelle i arbejdsløshedstallene, med de nye delstater som de hårdest ramte

– den vedvarende høje langtidsledighed, som rammer 4,4% af arbejdsstyrken

– det store samlede skattetryk på arbejdskraft - det største i EU på trods af nylige reformer

– den lave andel af erhvervsaktive i gruppen 50-64-årige (ca. 37%), der således fremstår som endnu et uudnyttet arbejdskraftpotentiale, og behovet for en mere målrettet og sammenhængende politik for livslang uddannelse, som effektivt kan tilføre arbejdsstyrken de kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende skattetrykket på arbejde, forebyggende politikker, skattesystem og sociale ordninger, især for ældre arbejdstagere, livslang uddannelse og ligestilling.

Tyskland bør derfor:

1. videreføre og kontrollere sin indsats for yderligere at lette skattetrykket på arbejde med nedsættelser af skatter og sociale sikringsbidrag; der bør navnlig foretages en yderligere reduktion af arbejdskraftomkostningerne i den nederste del af lønskalaen, samtidig med at behovet for en finanspolitisk konsolidering tilgodeses

2. fuldende gennemførelsen af en forebyggende strategi, som er baseret på hurtig indgriben for at opfylde individuelle behov og forhindre folk i at blive langtidsledige; der bør føres nøje tilsyn med, hvilke fremskridt der gøres i forhold til fælles og nationale mål

3. fortsætte med en mere detaljeret undersøgelse af hindringer og demotiverende faktorer, som kan påvirke de forskellige gruppers tilskyndelse til at søge arbejde i negativ retning, især de ældre; der bør føres tilsyn med ændringer i de ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens, ligesom der bør vedtages yderligere foranstaltninger for at øge denne gruppes beskæftigelsesegnethed

4. løse problemet med de udækkede kvalifikationsbehov på arbejdsmarkedet ved yderligere at forbedre ordningerne for efteruddannelse i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og ved at opstille kvantitative mål for livslang uddannelse; i denne sammenhæng bør der formuleres moderne jobprofiler for

lærlingeuddannelserne, og der er bohov for foranstaltninger på skolerne for at sikre en lettere overgang til et moderne job på arbejdspladserne

5. videreføre og styrke den tostrengede strategi, som kombinerer inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker med specifikke ligestillingsfremmende foranstaltninger, idet opmærksomheden særlig rettes mod skattesystemernes og de sociale ordningers indflydelse på kvindernes beskæftigelsessituation, og det tilstræbes at reducere de kønsbetingede lønforskelle.

## IV. GRÆKENLAND

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Grækenlands erhvervsfrekvens er en af de laveste i EU (55,5%). På trods af de gode resultater, der i den senere tid er opnået på beskæftigelsesområdet, er arbejdsløsheden steget i løbet af de sidste par år, først og fremmest som følge af arbejdsstyrkens forøgelse (kvinder og indvandrere), og den ligger stadig over EU-gennemsnittet. Også langtidsledigheden er steget. Situationen er typisk for et arbejdsmarked med strukturelle problemer.

– Arbejdsløshedstallene for unge, kvinder og langtidsledige er fortsat høje, over EU-gennemsnittet.

– Såvel beskæftigelsestallene som arbejdsløshedstallene udviser store kønsspecifikke forskelle.

– Uddannelsesreformerne omfatter tiltag til udvikling af et system for livslang uddannelse, men der findes ingen klar overordnet strategi, og der er behov for en yderligere forbedring af kvaliteten af de almene og faglige uddannelser.

– Omfattende administrative byrder er til hinder for etablering af nye virksomheder, navnlig er byrderne tunge i opstartfasen, og beskæftigelsen i servicesektoren er stadig lav på trods af forbedringer på visse områder.

– Begrænset anvendelse af ny teknologi og forsinkelser i moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse bremser produktivitetsvæksten og giver stadig anledning til bekymring.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende den overordnede politiske strategi, forebyggelse og aktivering, inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker og forøgelse af antallet af kvinder på arbejdsmarkedet, uddannelse, lettelse af de administrative byrder og modernisering af arbejdstilrettelæggelsen.

Grækenland bør derfor:

1. udvikle en overordnet strategi og et sæt velstrukturerede politikker for gennemførelsen af beskæftigelsesretningslinjerne på tværs af de fire søjler

2. iværksætte afgørende og sammenhængende foranstaltninger via en hurtig reform af de offentlige arbejdsformidlinger for at forhindre unge og voksne arbejdsløse i at glide over i langtidsledighed i overensstemmelse med retningslinje 1 og 2; det er nødvendigt at forbedre statistikforvaltningen, således at de politiske indikatorer om forebyggelse og aktivering kan foreligge i god tid, og tilsynet blive effektivt

3. foretage en omhyggelig undersøgelse af, hvilke demotiverende faktorer i skattesystemet og de sociale ordninger, som kan være medvirkende til forskellige gruppers manglende vilje til at søge ud på arbejdsmarkedet, navnlig kvinder, med det formål at bidrage til en gradvis forøgelse af kvindernes erhvervsfrekvens og

knæsætte princippet om inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker

4. vedtage en sammenhængende strategi for livslang uddannelse, herunder opstilling af mål, og forbedre kvaliteten af de almene og faglige uddannelser, så arbejdsstyrken bliver bedre kvalificeret, og give efteruddannelse større opmærksomhed, især ved at involvere arbejdsmarkedets parter mere aktivt

5. vedtage og gennemføre en sammenhængende strategi med henblik på at reducere de administrative byrder i forbindelse med etableringen af ny virksomhed for således at stimulere iværksætterånden og at udnytte servicesektorens jobskabelsespotentiale

6. tilskynde til, at der indgås partnerskaber, og at arbejdsmarkedets parter på alle relevante niveauer påtager sig konkrete forpligtelser i forbindelse med moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse med det formål at øge virksomhedernes produktivitet og konkurrenceevne, samtidig med at der opnås en passende balance mellem fleksibilitet og tryghed.

## V. SPANIEN

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Spanien har i de senere år oplevet vækst i både økonomien og beskæftigelsen, men der er stadig store udfordringer at tage fat på.

– Erhvervsfrekvensen er, selv om den er stigende, en af de laveste i EU. Arbejdsløsheden er stadig så høj som 15,9%, selv om der er sket et markant fald siden 1996. Langtidsledigheden er også gået ned, men kvinder og ældre er fortsat særligt hårdt ramt af arbejdsløsheden.

– Andelen af arbejdstagere i midlertidige beskæftigelsesforhold er høj. De fleste af disse midlertidige job er af kort varighed og udføres i overvejende grad af kvinder og unge.

– De regionale uligheder er store, og den geografiske mobilitet meget lav.

– Selv om kvindernes erhvervsfrekvens har været stigende, er den fortsat lavest i EU (37,6%). Forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens er med 30,3% den højeste i EU. Arbejdsløsheden for kvinder er på 23,1%.

– Mindre end 35% af befolkningen mellem 25-65 år har afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau eller tilsvarende. Det er almindeligt, at eleverne forlader skolen i en tidlig alder, og kun få efteruddanner sig som voksne. Der findes ingen sammenhængende strategi for livslang uddannelse.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende forebyggelse og aktivering, forbedring af det statistiske overvågningssystem, inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker, livslang uddannelse, omstillingsevne samt skattesystem og sociale ordninger.

Spanien bør derfor:

1. fortsætte moderniseringen af de offentlige arbejdsformidlinger og forbedre deres effektivitet og desuden fremskynde gennemførelsen af den forebyggende strategi med henblik på at inddrage alle potentielle brugere; som led i en sådan indsats bør det statistiske overvågningssystem gøres færdigt og være klart til brug først i 2001

2. lægge større vægt på at fremme ligestillingen, så kvindernes erhvervsfrekvens kan nå op i nærheden af gennemsnittet i EU inden for en frist, som står mål med spørgsmålets hastende karakter

3. udvikle og gennemføre en sammenhængende strategi for livslang uddannelse, som omfatter opstilling af mål samt grund- efter- og videreuddannelse, så uddannelsesniveauet bliver hævet og flere voksne kommer i gang med uddannelsesaktiviteter; man bør være særlig opmærksom på problemet med de elever, der forlader skolen i en tidlig alder

4. samarbejde med arbejdsmarkedets parter om at justere arbejdsforholdene, herunder arbejdsmarkedslovgivningen, og udvikle nye former for tilrettelæggelse af arbejdet, idet der tilstræbes en passende balance mellem fleksibilitet og tryghed for arbejdsstyrken som helhed

5. undersøge, hvilke motiverende/demotiverende faktorer der følger af skattesystemer og sociale ordninger, med henblik på at øge beskæftigelsen og sikre stabilitet på arbejdsmarkedet.

## VI. FRANKRIG

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Beskæftigelsessituationen er i fortsat bedring. Der er består imidlertid nogle meget vigtige strukturelle problemer.

– Erhvervsfrekvensen blandt de 55-64-årige ligger stadig en hel del under EU-gennemsnittet (28,3% mod 35,9%), og der var i 1999 ingen tegn på, at den negative tendens var ved at vende.

– Faldet i arbejdsløsheden var beskeden, og med 11,3% er arbejdsløsheden stadig over EU-gennemsnittet på 10,8%.

– Skatterne på arbejde er høje.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende erhvervsaktive ældre, nedsættelse af skattetrykket på arbejde, forebyggelse og livslang uddannelse.

Frankrig bør derfor:

(1) øge indsatsen for at modvirke, at de ældre arbejdstagere forlader arbejdsmarkedet, og til dette formål udvikle en mere sammenhængende strategi, som involverer arbejdsmarkedets parter

(2) gennemføre og evaluere politiske foranstaltninger, der har til formål at reducere skattetrykket på arbejde, især foranstaltninger, der er rettet mod ufaglærte og lavtlønnede arbejdstagere

(3) fortsætte gennemførelsen af individualiserede ordninger for tidlig indgriben over for arbejdsløse og gøre større brug af sådanne ordninger for at forhindre såvel unge som voksne i at blive arbejdsløse

(4) modernisere arbejdets tilrettelæggelse og føre nøje tilsyn med nettovirkningerne af indførelsen af en 35-timers uge, effektivisere efteruddannelsesordningerne og fremme udarbejdelsen af en sammenhængende strategi for livslang uddannelse

(5) videreføre gennemførelsen af sammenhængende strategier omfattende retlig regulering, skattepolitiske tiltag og andre foranstaltninger, der har til formål at reducere de administrative byrder for virksomhederne, og evaluere virkningerne af den igangværende indsats for at skabe nye jobmuligheder for unge.

## VII. IRLAND

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Irlands økonomiske og beskæftigelsesmæssige resultater har været uden sidestykke. I 1999 overhalede erhvervsfrekvensen EU-gennemsnittet. Hertil kommer, at arbejdsløsheden er faldet støt for alle grupper. Denne udvikling tyder på en yderligere stramning af arbejdsmarkedet. Der er dog stadigvæk nogle strukturelle problemer.

– Ligesom for de øvrige medlemsstater er det et centralt problem for Irland at undgå mangel på arbejdskraft og deraf følgende inflatorisk lønpres.

– Der er stadig relativt få kvinder på arbejdsmarkedet, og forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens er kun blevet mindsket ganske lidt mellem 1998 og 1999.

– Som følge af den stigende arbejdskraftmangel er det af afgørende betydning for Irland, at der investeres i uddannelse af såvel arbejdsløse som erhvervsaktive. Irland er et af de få lande, hvor andelen af arbejdsløse, som har deltaget i uddannelsesaktiviteter, har været stigende. Samtidig er antallet af erhvervsaktive under uddannelse et af de laveste i EU.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende kvindernes erhvervsfrekvens og udvikling af en strategi for efteruddannelse på virksomhederne og livslang uddannelse.

Irland bør derfor:

(1) fremskynde gennemførelsen af den sammenhængende strategi, der skal få flere kvinder ud på arbejdsmarkedet, fjerne hindringerne i skattesystemet og skabe flere børnepasningsfaciliteter, og træffe foranstaltninger til at udligne lønforskellene mellem mænd og kvinder

(2) fortsætte og styrke indsatsen for at opretholde væksten i produktiviteten og opkvalificere arbejdsstyrken med mere vægt på efteruddannelse ude i virksomhederne og videreudvikling af systemet for livslang uddannelse, herunder opstilling af mål.

## VIII. ITALIEN

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Beskæftigelsen steg i 1999, hovedsagelig som følge af indførelsen af skattemæssige incitamenter og fleksible arbejdsordninger. Forbedringerne har dog stort set ikke bidraget til at løse de strukturelle problemer på det italienske arbejdsmarked.

– Erhvervsfrekvensen ligger med 52,5% cirka 10 procentpoint under EU-gennemsnittet. Erhvervsfrekvensen for ældre er særlig lav, nemlig 27,5%.

– Kvindernes erhvervsfrekvens steg kraftigere end mændenes, men med 38,1% hører den til de laveste i EU.

– Arbejdsløsheden faldt til 11,3%, men det er stadig 2 procentpoint mere end EU-gennemsnittet. Med 12,4% var ledigheden blandt de 15-24-årige næsten 4 procentpoint højere end EU-gennemsnittet. Faldet i langtidsledigheden, fra 7,1% af arbejdsstyrken i 1998 til 6,9% i 1999, var nærmest ubetydelig, og i forhold til den samlede arbejdsløshed har den været stigende.

– Store forskelle i mænds og kvinders erhvervsfrekvens karakteriserer arbejdsmarkedet - omkring 30 procentpoint skiller kønnene - og kvindernes arbejdsløshed er med 15,6% næsten dobbelt så høj som mændenes, der ligger på 8,7%.

– Regionale uligheder er fremherskende med en arbejdsløshed på 6,5% i midtnord og 22% i syd.

– 43,2% af arbejdsstyrken har afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau eller tilsvarende, hvilket skal ses i sammenligning med et EU-gennemsnit på 42,5%. Til gengæld var kun 6,1% af den voksne arbejdsstyrke i gang med en form for efteruddannelse sammenlignet med EU-gennemsnittet på 8,7%.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende kombinationen af politiske virkemidler på tværs af de fire søjler, skattesystem og sociale ordninger, aktivering og forebyggelse, inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker, de kønsbetingede uligheder og livslang uddannelse.

Italien bør derfor:

1. rette op på skævhederne i kombinationen af politiske virkemidler på tværs af de fire søjler gennem en effektiv indsats for at tilpasse arbejdsstyrken til markedets behov, videreføre moderniseringen af arbejdets tilrettelæggelse, herunder de eksisterende forskrifter, og udvikle en overordnet ligestillingsstrategi

2. fortsætte reformen af pensionssystemet og andre ordninger for overførselsindkomster for at bremse udvandringen fra arbejdsmarkedet over i pensionssystemer og andre ordninger og tage fat på at nedsætte skattebyrden, særlig for lavtlønsgrupperne

3. gøre en effektiv indsats for at forhindre unge og voksne i at glide over i langtidsledighed, hvilket indebærer, at de italienske myndigheder for at undgå

yderligere forsinkelser bør fremme en uindskrænket gennemførelse af den landsdækkende reform af de offentlige arbejdsformidlinger og af reformen af beskæftigelsesinformationssystemet; endvidere bør arbejdet med at forbedre det statistiske overvågningssystem føres videre, så politiske indikatorer og resultatindikatorerne kan foreligge i god tid

4. sætte ind på at give kvinder flere og bedre beskæftigelsesmuligheder og nedbringe de store forskelle mellem mænd og kvinder, for så vidt angår beskæftigelse og arbejdsløshed, samt fortætte inddragelsen af ligestillingsaspektet i de forskellige politikker

5. vedtage og gennemføre en sammenhængende strategi for livslang uddannelse, herunder opstilling af mål på landsplan, og inddrage arbejdsmarkedets parter i opgaven med at skaffe flere uddannelsesmuligheder for arbejdsstyrken.

## IX. LUXEMBOURG

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Vilkårene var gunstige på det luxembourgske arbejdsmarked i 1999, understøttet af en stærk økonomisk vækst og den største stigning i erhvervsfrekvensen i EU (4,8 procentpoint). Arbejdsløsheden fortsatte sit fald og er stadig lavest i EU (2,3%). Visse strukturelle problemer kan dog konstateres.

– Den generelle erhvervsfrekvens på landsplan er meget lav, på trods af at beskæftigelsessituationen er god med et stort antal af grænsependlere. Erhvervsfrekvensen er særdeles lav for personer over 55 (26,3%) og kvinder (48,5%), og det skønt begge tal er steget siden 1998.

– Forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens er med 25,9 procentpoint den største i EU.

– Der er ikke tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft på hjemmemarkedet.

– Andelen af erhvervsaktive voksne, som deltager i efteruddannelsesaktiviteter, er stadig lav (5,3%).

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende arbejdsmarkedsdialogen, ældre arbejdstageres og kvinders erhvervsfrekvens samt livslang uddannelse.

Luxembourg bør derfor:

1. tilskynde arbejdsmarkedets parter til at indgå i en konstruktiv dialog, da dette er en forudsætning for, at beskæftigelsesforanstaltningerne i den nationale handlingsplan kan blive en succes

2. fortsætte bestræbelserne og iværksætte foranstaltninger for at øge de ældre arbejdstageres og kvindernes erhvervsfrekvens, herunder en revision af skattesystem og sociale ordninger, og fremme inddragelsen af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker

3. gå videre med gennemførelsen af en rammelov om faglig efteruddannelse og udvikle og gennemføre foranstaltninger, herunder opstilling af mål, med henblik på at få flere i gang med uddannelsesaktiviteter.

## X. NEDERLANDENE

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

I Nederlandene udviklede beskæftigelsessituationen sig positivt i 1999, og erhvervsfrekvensen er klart over EU-gennemsnittet. Arbejdsløsheden fortsatte sit fald i 1999, til 3,3%, hvilket er under EU-gennemsnittet. Der er dog endnu nogle strukturelle problemer.

– Selv om langtidsledigheden er faldende, er der fortsat problemer med bestemte grupper; det gælder navnlig dårligt kvalificerede arbejdstagere, ældre arbejdstagere og etniske minoriteter.

– Et stort antal personer i den erhvervsaktive alder modtager invalidepension eller andre overførselsindkomster og er således sat uden for arbejdsmarkedet.

Mangelen på kvalificeret arbejdskraft og deraf følgende inflatorisk lønpres begynder at gøre sig gældende. En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende skattesystem og sociale ordninger samt det statistiske overvågningssystem.

Nederlandene bør derfor:

(1) fortsætte samarbejdet med arbejdsmarkedets parter med henblik på at reducere de demotiverende faktorer i skattesystemet og de sociale ordninger, som dels kan være medvirkende til forskellige gruppers manglende vilje til at søge ud på arbejdsmarkedet, navnlig personer på invalidepension, dels kan bidrage til at skabe fattigdomsfælder

(2) fortsætte med at forbedre det statistiske system, så politiske indikatorer og resultatindikatorer kan være til rådighed i tilstrækkelig god tid til, at de kan bruges til overvågning og evaluering af den igangværende gennemførelse af den forebyggende strategi.

## XI. ØSTRIG

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Situationen på det østrigske arbejdsmarked forbedredes sidste år, da den samlede beskæftigelse nåede op på 68,2% (59,7% for kvinder). Tallet er tæt på den 70%-målsætning, som Det Europæiske Råd opstillede i Lissabon, og over EU-gennemsnittet. Arbejdsløsheden blev reduceret til 3,7% i 1999, og ungdoms- og langtidsledigheden er blandt de laveste i EU. På trods af disse generelt gode resultater, er arbejdsmarkedet endnu ikke frit for strukturelle problemer.

– Det samlede skattetryk ligger over gennemsnittet, og skattetrykket på arbejde er steget i perioden 1994-1998. Den planlagte nedsættelse af andre arbejdskraftomkostninger end lønninger på omkring 0,4 procentpoint af BNP inden 2003 er kun et beskedent skridt i den rigtige retning.

– Kvinderne er stadig markant bagud i forhold til mændene, både hvad angår beskæftigelsesfrekvens og arbejdsløshedstal, og det på trods af at kvindernes beskæftigelsesfrekvens ligger over EU-gennemsnittet.

– Ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens er mindre end gennemsnitstallet for EU, og arbejdsløsheden i gruppen på 50 år og derover er høj, dobbelt så høj som gennemsnittet.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende ældre arbejdstageres chancer på arbejdsmarkedet, inddragelse af ligestillingsaspektet i udformningen af politikker og beskatning af arbejde.

Østrig bør derfor:

1. opfylde sit løfte om at reformere førtidspensionsordningen og iværksætte andre foranstaltninger i den hensigt at få ældre arbejdstagere til at blive længere på arbejdsmarkedet og på den måde mærkbart forøge erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere

2. indføre en overordnet strategi til formindskelse af de stadig betragtelige forskelle mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens, f.eks. ved hjælp af foranstaltninger, der skal mindske lønforskellene og gøre det lettere at forene arbejde og familieliv

3. sætte kraftigere ind på en mærkbar reducering af det voldsomme skattetryk på arbejde, især med fokus på de grupper, der har problemer på arbejdsmarkedet.

## XII. PORTUGAL

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Den positive udvikling fra de foregående år fortsatte, så beskæftigelsessituationen blev yderligere forbedret i 1999. Arbejdsløshedstallet er blandt de laveste i EU, og langtidsledigheden er faldet hurtigt. Arbejdsmarkedet lider imidlertid af nogle strukturelle svagheder, som bør afhjælpes.

– Arbejdsstyrkens gennemsnitlige kvalifikationsniveau er lavt. Kun 21,2% har afsluttet en uddannelse på gymnasieniveau eller tilsvarende, hvilket skal ses i forhold til EU-gennemsnittet på omkring 60%. Med 3,6% er også deltagelsen i uddannelsesaktiviteter lavere end EU-gennemsnittet på 8,7%, og 45% af de unge mellem 18 og 24 forlod skolen i en tidlig alder.

– Der er et betragteligt potentiale for jobskabelse i servicesektoren, som har en beskæftigelsesrate på 36,2%, men der findes ingen sammenhængende iværksætterfremmende strategi.

– Der er behov for en aktiv indsats fra arbejdsmarkedsparternes side, for at opgaverne på det portugisiske arbejdsmarked kan løses, navnlig højnelse af det lave kvalifikationsniveau og modernisering af arbejdets tilrettelæggelse og af arbejdsforholdene.

– Kønsopdelingen på arbejdsmarkedet er blevet mere udtalt siden 1997 og er blandt de mest markante, når man ser på sektorerne.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende uddannelse, lettelse af de administrative byrder for virksomhederne, indgåelse af partnerskaber, det kønsopdelte arbejdsmarked og børnepasningsfaciliteter.

Portugal bør derfor:

1. udvikle og gennemføre en sammenhængende strategi for livslang uddannelse, som også omfatter problemet med elever, der forlader skolen i en tidlig alder, og hvori der opstilles klare mål og formuleres passende midler; der bør lægges særlig vægt på at sikre uddannelseskvaliteten, så udækkede kvalifikationsbehov kan undgås

2. lette de administrative byrder for virksomhederne, udnytte servicesektorens jobskabelsespotentiale og fremme jobskabelsen i servicesektoren til personer med kvalifikationer på mellemhøjt og højt niveau

3. tilskynde til indgåelse af partnerskaber og tilskynde arbejdsmarkedets parter til at forpligte sig til at gøre en indsats på konkrete områder, navnlig med hensyn til modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, justering af arbejdsforholdene, herunder arbejdsmarkedslovgivning og efteruddannelse

4. skabe betingelser for, at arbejde og familieliv kan forenes, ved en udvidelse af børnepasningsfaciliteterne og undersøge, hvordan man kommer den sektorspecifikke kønsopdeling på arbejdsmarkedet til livs.

## XIII. FINLAND

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Selv om Finland i de seneste fem år har oplevet en kraftig økonomisk vækst, er der stadig visse strukturelle problemer.

– Den samlede arbejdsløshed er med 10,2% stadig høj, hvilket først og fremmest har strukturelle årsager. Såvel ungdomsarbejdsløsheden som langtidsledigheden for arbejdstagere over 50 år er stadig et alvorligt problem.

– Finland har for nylig taget forskellige initiativer til at lette skattetrykket på arbejde. Det er dog stadig højere end EU-gennemsnittet.

– Finland mangler kvalificeret arbejdskraft i adskillige sektorer (både højt specialiseret og ufaglært arbejde), og der er et generelt behov for at mobilisere arbejdsstyrken ved hjælp af aktive arbejdsmarkedspolitikker.

– Der er stadig stor forskel på, hvordan beskæftigelsessituationen udvikler sig i de forskellige regioner.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende skattesystem og sociale ordninger, skattetrykket på arbejde samt opdelingen af kønnene på forskellige sektorer og erhverv på arbejdsmarkedet.

Finland bør derfor:

1. gå videre med reformen af de bestående skattesystemer og sociale ordninger for dermed at øge incitamentet til at arbejde og til at ansætte mere arbejdskraft og desuden orientere politikken for livslang uddannelse mod de ældre arbejdstagere i et forsøg på at holde dem længere på arbejdsmarkedet

2. gå videre med de relativt nye initiativer, som tager sigt på at lette skattetrykket på arbejde under behørig hensyntagen til den aktuelle økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation i Finland

3. som led i inddragelsen af kønsaspektet i de forskellige politikker overvåge og evaluere det aktuelle omfang af den erhvervsmæssige og sektorbestemte kønsopdeling på arbejdsmarkedet.

## XIV. SVERIGE

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

Sverige erhvervsfrekvens er en af de højeste i EU. Sverige har i den senere tid haft held med sin jobskabelsesindsats og kunne således nedbringe arbejdsløsheden til 7,2% i 1999. Der er dog fortsat en række strukturelle problemer på arbejdsmarkedet.

– Skattetrykket på arbejde er stadig meget højt, især for arbejdstagere med få eller ingen faglige kvalifikationer og lavtlønnede. Sverige er stadigvæk det land, der beskatter lønmodtagere hårdest i EU - med en skatteprocent på 52,7% i 1998 mod et EU-gennemsnit på 39,2%.

– Et stort antal personer i den erhvervsaktive alder er afhængige af overførselsindkomster.

– Mangel på arbejdskraft, navlig på regionalt plan, er blevet et stort problem til hinder for økonomisk vækst og regional udvikling.

– Det aktuelle omfang af den erhvervsmæssige og sektorbestemte kønsopdeling på arbejdsmarkedet er en kilde til bekymring på trods af veludviklede ligestillingsforanstaltninger.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende skattetrykket på arbejde og inddragelse af ligestillingsaspektet i de forskellige politikker.

Sverige bør derfor:

1. øge bestræbelserne, herunder opstilling af nationale mål, for at få den høje skat på arbejde nedsat væsentligt, især for lavtlønsgruppernes vedkommende

2. iværksætte flere politiske initiativer for yderligere at tilpasse de sociale ordninger og bistandssystemer, så det bliver mere attraktivt at tage arbejde

3. overvåge og evaluere det aktuelle omfang af den erhvervsmæssige og sektorbestemte kønsopdeling på arbejdsmarkedet som led i de reformer, der blev indledt i 1999 med henblik på at inddrage kønsaspektet i de forskellige politikker.

## XV. DET FORENEDE KONGERIGE

Problemer med udviklingen i beskæftigelsessituationen

I Det Forenede Kongerige udviklede beskæftigelsessituationen sig positivt i 1999, og erhvervsfrekvensen for både mænd og kvinder er klart over EU-gennemsnittet. Arbejdsløsheden fortsatte sit fald i 1999, til 6.1%, hvilket er under EU-gennemsnittet. Ikke desto mindre er der stadig store strukturelle problemer.

– Andelen af unge og ældre, som bliver langtidsledige (henholdsvis 17% og 11%), er stadig højere end i de lande, der klarer sig bedst.

– Selv om langtidsledigheden er faldende, er der stadig problemer i bestemte grupper, navnlig husstande, hvor ingen er i arbejde, blandt underprivilegerede grupper og i en række geografiske områder. Ledigheden blandt enlige forældre er fortsat et problem.

– I nogle sektorer, især inden for IT, er der mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det er et generelt problem i Det Forenede Kongerige, at de grundlæggende færdigheder befinder sig på et lavt niveau.

– Forskellen mellem mænds og kvinder løn er blevet mindre, men den er stadig høj sammenlignet med EU-gennemsnittet. Børn i hustanden medfører, at forskellen mellem mænds og kvinders erhvervsfrekvens øges. I Det Forenede Kongerige er denne tendens mere markant end i noget andet EU-land, hvilket indikerer, at der er behov for at tilvejebringe et tilstrækkeligt antal økonomisk overkommelige børnepasningsfaciliteter.

– Det aktuelle omfang af den erhvervsmæssige og sektorbestemte kønsopdeling på arbejdsmarkedet er større end EU-gennemsnittet.

En grundig analyse viser, at der må sættes yderligere ind på at gennemføre beskæftigelsesretningslinjerne og henstillingerne vedrørende omstillingsevne, kønsbetingede lønforskelle, børnepasningsfaciliteter, forebyggende arbejdsløshedsstrategi og livslang uddannelse.

Det Forenede Kongerige bør derfor:

(1) tilstræbe en bedre afbalancering i gennemførelsen af foranstaltningerne i retningslinjerne, således at indsatsen for at modernisere arbejdets tilrettelæggelse styrkes og synliggøres, især ved at fremme indgåelse af partnerskaber mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer, hvor det tjener et formål

(2) tilstræbe en udligning af de kønsbestemte lønforskelle og forbedre børnepasningsfaciliteterne, så det bliver lettere for mænd og kvinder med forsørgerforpligtelser over for børn at tage arbejde, samt være særlig opmærksom på de enlige forældres behov

(3) iværksætte særligt virksomme arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for arbejdsløse voksne inden tolv måneders ledighed, så flere bliver omfattet af de

arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, og supplere den støtte, der ydes gennem Jobseeker's Allowance Regime (støtte til aktivt jobsøgende)

(4) iværksætte flere initiativer i forbindelse med livslang uddannelse, især initiativer, der har til formål at højne det generelle færdighedsniveau, med angivelse af, hvordan man vil sikre deltagelse af de grupper, der traditionelt er uvillige til at tage imod uddannelsestilbud, eller som ikke selv er i stand til at finde passende tilbud.