



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

Brussels, 9 March 2005

7010/05

**SOC 102
ECOFIN 77**

COVER NOTE

from : Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs)
to : European Council

No. prev. doc.: 6773/05 SOC 91 ECOFIN 69 + COR 1 + ADD 1 + ADD 1 COR 1 + ADD 2 +
ADD 3

No. Cion doc.: 5824/05 SOC 24 ECOFIN 22 - COM(2005) 13 final

Subject : Joint Employment Report 2004/2005

Delegations will find attached the text of the Joint Employment Report 2004/2005, as adopted by the Council and the Commission on 3 March 2005, to be forwarded to the European Council in view of its meeting on 23-24 March 2005.

It should be noted that this report should be read in conjunction with the Member State fiches as set out in Addendum 1, and the summary tables in Addendum 2. A statement by the Latvian delegation is to be found in Addendum 3.

DRAFT JOINT EMPLOYMENT REPORT 2004/2005

EXECUTIVE SUMMARY

This draft Joint Employment Report (JER) is part of the "implementation package" and accompanies the Commission's 2005 Spring Report in view of the mid-term review of the Lisbon Strategy. It is in response to the invitation to the Council and the Commission by the 2004 Spring European Council to present a concise report on the implementation of the European Employment Guidelines and Council Recommendations for its 2005 meeting.

Past labour market reforms have strengthened the resilience of employment to the economic slowdown. Catching up factors have also played a role in raising labour productivity in some relatively poorer Member States. Otherwise, there has been recently little progress towards the three objectives of the European Employment Strategy (EES), namely: full employment; improving quality and productivity at work; strengthening social cohesion and inclusion.

- The overall employment rate has stagnated at 63%, despite continuing increases for women and recently also for older workers. The Lisbon target of 70% by 2010 looks increasingly challenging. The employment rate of older workers, which climbed to just over 40% in 2003 has the largest distance to bridge towards the 50% target for 2010, whereas progress towards the female employment rate target of 60% has slowed.
- Labour productivity growth has fallen dramatically. It is urgent to reverse this trend. Progress in improving quality in work is mixed. The synergies between quality in work and productivity are not fully exploited.
- The economic slowdown has raised the profile of social inclusion problems and enlargement has increased the complexity and diversity of situations across the EU, especially in national and regional employment and unemployment performances.

The ability of the EU to boost employment and productivity growth simultaneously will rely on further structural reforms not just in the labour market but also in the services, product and financial markets. It is currently constrained by low domestic demand and the macroeconomic adjustments relating to global imbalances.

As regards the labour market, accelerating labour productivity and raising, in particular, the employment rate of older workers are crucial. This report confirms the conclusions of the Employment Taskforce report that action must focus on four priorities: increasing adaptability of workers and enterprises; attracting more people to enter and remain in the labour market; investing more and more effectively in human capital and lifelong learning; and ensuring effective implementation of reforms through better governance. The Council and the Commission stress that these are the priorities for the European Union in the area of employment policy within the context of the European Employment Strategy as part of a focused Lisbon process. The pace of reforms in these areas needs to accelerate if the European Union is to keep sight of its employment objectives.

An assessment of policy responses by Member States which were addressed specific recommendations is made. It does not reflect an assessment of the overall policies or systems in the relevant areas.

In addressing the Employment Guidelines and Recommendations, the strongest policy responses by the Member States are:

- The financial incentives element of making work pay
- Reforming public employment services
- Designing and reviewing lifelong learning strategies
- Facilitating business creation and development

There are also significant responses to:

- Ensuring employment-friendly wages and other labour costs

- Promoting flexibility combined with security in the labour market, although risks of segmentation are still present
- Promoting childcare and other care services to increase female participation
- Strengthening active labour market policies, although the efforts seem insufficient with rising unemployment, especially of young people
- Addressing the situation of disadvantaged people in the labour market

Much weaker policy responses are:

- Developing active ageing strategies
- Improving the level, effectiveness and sharing of investment in human capital, including reducing early school-leaving and increasing participation in training of the low-skilled
- Addressing the gender pay gap
- Tackling undeclared work
- Anticipating and managing economic restructuring

The gap must be bridged between the employment priorities at EU level and implementation in the Member States. It is vital that governments share ownership of EU objectives and foster public conviction in the need to translate EU commitments into action at national and local level. Partnerships for reforms, national targets and appropriate financial backing are essential.

The National Action Plans for Employment (NAPs) must achieve greater political legitimacy and be an integral part of the decision-making process. The response of many new Member States is clearly encouraging. The transparency and visibility of the NAPs need to be enhanced further to serve mutual learning, both within Member States and across the EU.

The EES plays the leading role in the implementation of the employment objectives of the Lisbon Strategy. This needs to be made more visible. The mid-term review provides an opportunity to raise its profile at all levels, to simplify the coordination process and to achieve greater focus on implementation.

1. THE ROLE OF THE 2004/2005 JOINT EMPLOYMENT REPORT

Following the 2003/2004 Joint Employment Report (JER) and the report of the Employment Taskforce¹, the 2004 Spring European Council called for real progress in the implementation of the European Employment Strategy (EES). The European Council announced its intention to review progress and requested a concise report for its meeting in 2005. The High Level Group on the Lisbon Strategy underlined the need to focus on the implementation of the Recommendations.

The National Action Plans for Employment (NAPs) submitted in Autumn 2004, based on the Employment Guidelines and Recommendations, constitute the main input to this report. For the first time, the Member States which joined the European Union on 1st May 2004 presented a NAP. The Commission Staff Working Paper which accompanies this report provides a more detailed assessment of progress in employment performances and policy implementation.

This report is an integral part of the Commission's "implementation package", also comprising the Implementation Reports on the Broad Economic Policy Guidelines and the Internal Market Strategy, which will contribute to the mid-term review of the Lisbon Strategy in 2005.

¹ The Joint Employment Report (JER) examines how Member States are progressing in the implementation of Employment Guidelines and Recommendations adopted on the basis of Article 128 of the Treaty. All the documents related to the European Employment Strategy, including the report of the Employment Taskforce, the EU Guidelines and Recommendations and the 2004 National Actions Plans for Employment are accessible at:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

2. ECONOMIC CONTEXT AND PROGRESS TOWARDS THE EU EMPLOYMENT OBJECTIVES

Within the framework of the EES, Member States are committed to foster three overarching and interrelated objectives in a balanced manner: full employment; quality and productivity at work; social cohesion and inclusion.

Following a period of favourable economic growth over 1997-2001, the performances of the labour market were affected by the slowdown; progress towards the EU employment objectives has slowed down². An economic recovery is essential but will not suffice. Europe's underlying economic potential depends on its ability to boost employment and productivity growth simultaneously. This will rely on further structural reforms not just in the labour market but also in the services, product and financial markets.

Improving the functioning of the labour market, raising quality at work, addressing social exclusion and tackling regional disparities are essential to attract and maintain more people in employment and to accelerate productivity. The EU must step up its efforts and fully exploit the synergies between the three EU employment objectives, as well as between the EES and action in the field of social inclusion.

² For a detailed analysis of recent trends and performances of the EU labour market, see European Commission "Employment in Europe 2004" (http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_en.htm)

For latest macro-economic updates, see European Commission "Economic Forecasts Autumn 2004"

(http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/european_economy/forecasts_en.htm)

The source and methodology for the tables presented in this report are described in the accompanying Commission Staff Working Paper.

2.1 ACHIEVING FULL EMPLOYMENT

To meet the EU employment rate target of 70% in 2010, Europe still needs to create more than 22 million jobs. The EU will miss the intermediate employment rate target for 2005 (67%) and, without much more positive trends, the 2010 target will not be achieved.

As a result of the prolonged economic downturn, the increase in the overall employment rate has come to a standstill, with the rate in the EU25 stagnating at 63% in 2003 (55% for women and 40% for older workers). However, past labour market reforms have strengthened the resilience of employment. In net terms, no jobs were lost in the recent downturn within EU15, while more than 3 million jobs disappeared in the 1992-1993 recession. The new Member States achieved reasonably strong economic growth over the last years, but this continues to be driven by strong productivity increases, while employment growth was very modest or negative.

Table 1. Overall employment rates

Pace of progress since 1997 Rates in 2003 (%)	Low	Close to average	High
> 70	DK	SE, UK	NL
65-70		AT, CY, DE, PT	FI, IE
< 65	CZ, EE, LT, MT, PL, SI, SK	BE, EL, FR, LU, LV	ES, HU, IT

The employment rate for women continued to improve in 2003 but progress has slowed. To reach the target of at least 60%, the average annual increases seen in the female employment rate since 1997 must be maintained each year up until 2010.

Table 2. Female employment rates

Pace of progress since 1997 Rates in 2003 (%)	Low	Close to average	High
> 60	DK	AT, FI, PT, SE, UK	CY, NL
55-60	CZ, EE, LT, SI	DE, FR, LV	IE
< 55	MT, PL, SK	BE, EL HU	ES, IT, LU

Despite visible progress, the target of an employment rate of 50% for older workers is far off. Without a spectacular increase in this rate, the overall 70% employment rate target will remain unattainable.

Table 3. Employment rates of older workers (55-64)

Pace of progress since 1997 Rates in 2003 (%)	Low	Close to average	High
> 50	CY, EE	PT, SE	DK, UK
40-50	EL	CZ, ES, LT	FI, IE, LV, NL
< 40	AT, DE, PL, SI, SK	BE, IT, LU, MT	FR, HU

Economic recovery has gained momentum for the EU but employment growth was subdued in 2004, and prospects for 2005 remain modest. The return to higher employment growth - like economic growth - will crucially depend on developments in internal and external demand, with the imbalances in the US economy acting as a possible brake.

2.2 IMPROVING QUALITY AND PRODUCTIVITY AT WORK

Whereas labour productivity growth is essential for the EU's competitiveness and for its capacity to generate sustainable growth, it has fallen dramatically in the EU15. In the early 1990s, the EU outperformed the US but the situation has reversed since the mid-1990s. Whereas the US was able to combine strong employment and productivity growth, in the EU the rise in employment was combined with a drop in productivity growth; however, it should be borne in mind that both the macroeconomic cycle and policy mix were different in the EU and the US in the period 2001-3. The entry of workers in sectors with lower levels of productivity may have played a role but the slowdown in productivity suggests broader underlying difficulties of the EU economies to foster and absorb innovation.

Table 4. GDP, employment and labour productivity growth (annual averages)

	1990-1996		1997-2000		2001-2003	
	EU15	US	EU15	US	EU15	US
1. GDP	1.5	3	3.2	4.1	1.0	2.5
2. Employment	-0.4	1.6	1.9	2.1	0.4	0.5
3. Labour Productivity (per worker)	1.9	1.7	1.3	2.0	0.6	2.9
4. Hourly Labour Productivity	2.2	1.3	1.9	1.4	1.1	3.3

Productivity levels and dynamics vary considerably across the EU, with a clear catching up in the new Member States.

Table 5. Labour productivity growth and levels (per person employed)

Average annual growth rate of real GDP per person employed (1997-2003)	Low	Median	High
GDP per person employed at ppp in 2003 (EU25= 100)			
≥ 110	IT	AT, FI, BE, FR, LU, NL	IE
75-110	ES	DE, DK, SE, UK	CY, EL, MT
50-75		PT	CZ, HU, PL, SI, SK
≤ 50			EE, LV, LT

While there is a positive link between productivity and quality in work, recent progress in improving quality in work has been mixed. Transition patterns within the labour market and the extent of undeclared work vary a lot, with evidence of segmentation in many Member States. There are big differences between the average earnings of men and women; the average gender pay gap has remained at 16% for several years. Low participation of adults in training is a concern and those people most in need (the low-skilled, older workers and SME workers) are the least likely to receive it. Though decreasing, the number of accidents at work remains high and progress is uneven.

2.3 STRENGTHENING SOCIAL COHESION AND INCLUSION

With the economic downturn, unemployment has increased moderately. After a steady decline since 1997, long-term unemployment has also increased and there are worrying signs of deteriorating job prospects for the young, the low-skilled and other vulnerable groups, such as disabled people, immigrants and minorities, who face compounded disadvantages, including risks of discrimination.

These trends should be countered with a renewed emphasis on the integration of people excluded from the labour market, in particular through policies combining active labour market policies, safety nets and access to social services.

While a job is the best safeguard against social exclusion, around 1/4 of people at risk of poverty in the EU-25 have a job. Promoting access to quality employment, including access to training, and an income that enables full participation in employment and society, is key for social inclusion.

Enlargement has made the challenge of cohesion more acute. Regional employment and unemployment disparities remain widespread, with very high rates of unemployment in many regions. Regions with low levels of employment also tend to be the ones with lower productivity levels.

3. IMPLEMENTATION OF THE GUIDELINES AND RECOMMENDATIONS

The 2004 Council Recommendations were structured around the four priorities for action identified by the Employment Taskforce. This section presents a summary of the most important recent developments. Annex 1 of this report summarises the assessment of the policy response of each Member State to the Recommendations. The assessment relates to the implementation of specific recommendations under each category addressed to each Member State. It does not reflect an assessment of overall policy or systems in the relevant category.

3.1 INCREASING ADAPTABILITY OF WORKERS AND ENTERPRISES

Promoting flexibility combined with security in the labour market

Increasingly, Member States seek to promote a balance between flexibility and security, often through discussion with social partners. Adapting working time is used to better reflect company and individual needs. Modernising work organisation is highlighted in FI and SE. However, labour market segmentation is not significantly addressed across the EU and major differences exist between types of contracts, occupational status and age groups. In particular, a lot remains to be done to improve work organisation, facilitate mobility and labour market transitions, especially for young people.

Ten Member States received a specific recommendation on the modernisation of labour law. Most of the new Member States are introducing more working time and contractual diversity. Raising the attractiveness of part-time work is increasingly seen as a priority, but still remains underused. The implementation of the labour code reform in PT opens the possibility to better control fixed term contracts and self employment. The high share of fixed-term contracts needs to be addressed through social dialogue in ES in the near future, by adjusting levels of protection in standard jobs to make them more attractive. IT still needs to implement major parts of reforms aimed at preventing and tackling labour market segmentation. Policy action has only begun in FR.

Three Member States received a specific recommendation on the modernisation of work organisation and the dissemination of innovation. This remains a considerable challenge, particularly for SMEs. The involvement of the social partners is essential for genuine progress. Reporting on action taken to improve working conditions is generally weak, although the setting of national targets for health and safety and reductions in accidents at work³ is welcome.

Facilitating business development

Member States displayed overall a good response to improve their business environment, concentrating on reducing administrative and regulatory obstacles for setting up new firms, with less attention being given to business expansion and sustainability. DK, NL and SE have worked together on measuring the administrative burden of regulations.

Ten Member States received a specific recommendation. The development of one-stop shops, on-line services and business advisory support is progressing, but poor access to finance and low investment in innovation and R&D remain significant constraints. Therefore, despite the fact that most Member States have adopted measures to promote entrepreneurship, as well as self-employment, their performance needs to be improved. Moreover, the priority given to reducing administrative burdens has to be fully implemented, in particular by easing the procedures for the hiring of staff.

³ DK, CY, EL, FR, LV, PT and UK

Ensuring employment-friendly labour costs

In 2003/2004, overall wage developments were broadly in line with productivity developments and price stability in the medium term, and efforts were sustained to reduce or maintain non-wage labour costs.

Nine Member States received a specific recommendation on wage developments and wage bargaining systems. Some positive steps are noticeable in countries which received a country specific recommendation, but progress should be monitored. Despite the call to review the wage-setting mechanisms, no major initiatives are reported in ES and IT, where responsibility is shifted to social partners. In DE, the flexibility allowed in collective agreements is increasingly being used to address the issue.

Fourteen Member States received a specific recommendation to reduce non-wage labour costs, especially for low-wage earners. Most have taken steps, in particular as regards employer social security contributions. Progress nevertheless remains limited, notably in many of the new Member States.

Anticipating and managing economic restructuring

The need for a positive management of restructuring, especially for collective lay-offs, is highlighted in many NAPs, but much more needs to be done. Steps are taken to improve the capacity of public authorities to anticipate and respond in a coordinated manner. In SI, the establishment of "labour funds" is designed to offer services for workers at risk of redundancy. Five Member States received a specific recommendation. BE, FR and PT have called upon the social partners, with varying degrees of success, to implement effective mechanisms at sectoral and local levels.

Transforming undeclared work into regular employment

Efforts to transform undeclared work into regular employment are patchy. FR demonstrates a particular effort to better document the nature of undeclared work.

Eight Member States received a specific recommendation. Initial progress is reported in IT and LV. The low priority given to this issue in many of the new Member States is a concern.

3.2 ATTRACTING MORE PEOPLE TO ENTER AND REMAIN ON THE LABOUR MARKET: MAKING WORK A REAL OPTION FOR ALL

Strengthen active labour market policies (ALMP)

Progress in the provision of preventative services for the unemployed is mixed. Eleven Member States meet the 25% target for activation of the long-term unemployed⁴, although in AT, DK, DE⁵, FR, and SI⁶ a lower proportion participated in an active measure than last year⁷. Eight Member States fail to provide the statistics for the agreed indicator⁸.

Twenty Member States received a recommendation to modernise the public employment services (PES) and improve access to ALMPs, also to facilitate integration of disadvantaged people and improve occupational and geographic mobility. PES are being reformed but the response is uneven for ALMPs. This is particularly worrying in a context of rising unemployment, especially of young people.

⁴ BE, DE, ES, FI, IE, IT, LU, LV, SE, UK, and FR (on the basis of figures for 2002).

⁵ In DE the decline is less significant for youth than for adults.

⁶ The figure for SI is subject to be confirmed.

⁷ The UK NAP states that their figures are not comparable year on year.

⁸ CY, CZ, EE, MT, NL, PL, SI, SK

Making work pay

There has been a significant policy response across Member States but the outcomes are mixed. Many are committed to improve the combined impact of taxes and benefits on employment and their link with activation. There is also a more visible commitment to tackle the issue of working poor through in-work benefits and rises in minimum wages. Improving work incentives in benefit systems, including eligibility rules and related financial incentives (such as transport and housing costs), are less forcefully addressed.

Fifteen Member States received a specific recommendation. Most of them have taken steps. For a number of new ones, progress is essential to reduce undeclared work. For others, the focus is placed on reform of sickness and disability benefit systems.

Increasing the participation of women

The employment rate for women is increasing, and the provision of childcare and other care services has improved. The gender pay gap remains stubbornly high and weakly addressed. National targets exist in half of the Member States⁹. A gender mainstreaming policy is only visible in SE.

Seven Member States received a specific recommendation. Gender gaps in employment and unemployment are largely neglected as objectives. Although the gender pay gap is widely recognised as a serious problem, new concrete targets and action are rare. The reconciliation of work and private life receives widespread attention but the equal sharing of responsibilities between women and men is overlooked.

⁹ AT, CY, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PL, PT (EL has not confirmed the target set in its 2003 NAP).

Building comprehensive active ageing strategies

Despite some progress, the EU is falling far short of the 2010 employment rate target for older workers and policies are below expectations. The employment rate in the EU now exceeds 40% but it remains stubbornly low in many Member States, especially for women.

Most Member States received a specific recommendation. There are efforts to define national active ageing strategies¹⁰ but action often relies on piecemeal measures in the area of tax-benefit and pension reforms discouraging early retirement rather than on increasing employability and participation throughout the lifecycle, including young people. There seems to be a high degree of reliance on the impact of pension reforms (FR, IT). Moreover, the commitment of some Member States was essentially limited to proposals for tripartite social dialogue (BE, LU).

Promoting the integration of immigrants and people at a disadvantage

The potential of migrants and disadvantaged people, such as minorities and the disabled, is still insufficiently recognised and exclusion from the labour market remains an issue.

Six Member States received a specific recommendation. Some Member States have developed strategies to increase labour participation of all underrepresented groups in the labour market. Specific policies for the integration of migrants and minorities are being developed with a focus on assimilation and access to the labour market, including language training, literacy programmes or vocational guidance. The burden, however, is often placed on individuals to adapt. The Roma or migrants for example often seem to be portrayed largely responsible for their own situation.

¹⁰ CY, CZ, EE, FI, FR, LV, NL, PT, UK

Developing lifelong learning strategies and investment in human capital

The EU does not deliver the "increased investment in human resources" called for. The NAPs provide little systematic information on levels or efficiency of resources. Public investment in this area only shows a very slight increase (5.1% GDP for EU15). This varies from 8.5% in DK to 3.9% in EL and LU.

SE, FI and DK deliver performance as measured by the EU benchmarks, and commit to investment levels, well above the EU average. The converse is also true. Member States with poor performance tend to invest lower levels and have under-developed strategies to raise human capital.

While there is recognition that actors must share responsibility, no Member States demonstrate a truly comprehensive approach. Some adopt a levy approach to encourage employers (particularly for SMEs) to invest. Sectors funds are also used (BE, IT, NL). Tax reform is considered in other Member States (EE, UK).

In more than half of the seventeen Member States which received a specific recommendation, action is still largely in the design and development stage. It is important to move more rapidly to implementation as most of them still need to put in place systems and capacities to deliver lifelong learning opportunities for all.

Broadening participation in, and supply of, education and training

The target set for the EU for 2010 that 85% of 22 year olds should have completed upper secondary level education represents a major challenge. The EU average (76.7% in 2003) has hardly progressed since 2000. Wide disparities exist, with rates ranging from 94.1% in SK to 43% in MT. Completion rates are also very low in ES, IT, LU and PT.

Despite encouraging recent progress, the 2010 objective of a 12.5% rate of adult participation in lifelong learning will require continued efforts. Further policy reforms are needed to encourage participation in most Member States. Participation rates have seen a steady increase since 2001 (7.9%) to the current level of 9.3% (2003). However, participation remains particularly low in CZ, EL, IT, LT, MT, PT and SK and varies widely by age and attainment level.

A systematic commitment to address the situation of disadvantaged people is missing. The case of SE is a notable exception, where municipalities are obliged to offer upper secondary education to all young people up to the age of 20. After that age, they can obtain qualifications in adult education, with all employees entitled to study leave.

Twenty Member States received a specific recommendation. CY is reforming its apprenticeship scheme. In view of the difficult situation on the market for training places, DE concluded a three year agreement with the leading industry associations in order to ensure that all young people who apply and qualify for vocational training get a training offer or an apprenticeship. HU has announced a major increase in funding for adult education.

Reducing the number of pupils leaving school early

Despite recognition of the importance of the issue, action is often piecemeal. Most policies consist of special measures to support the most vulnerable students outside the mainstream education and training system.

Seventeen Member States received a specific recommendation. The proportion of early school leavers¹¹ decreased slightly to 15.9% in 2003, well above the 2010 target of 10%. In six Member States¹² rates have increased since 2002. Progress towards the EU target depends critically on

¹¹ The percentage of 18-24 year olds having achieved lower secondary education or less and not attending further education or training leaving.

¹² BE, CZ, CY, DE, DK, ES

progress in ES, IT, MT and PT, which levels are significantly above the EU average. Significant falls occurred in the Member States with the highest rates, notably PT and MT (with levels still above 40%).

3.4 ENSURING EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF REFORMS THROUGH BETTER GOVERNANCE

Building reform partnerships

The delivery of the Lisbon Strategy and of the EES requires coordinated action and public conviction over a fuller reform agenda, in particular as regards the management of economic change. The European Council called on Member States to establish partnerships for reforms. While partnership approaches exist in many Member States, IE was the only one to cite the establishment of reform partnerships in its NAP.

Promoting the role and visibility of National Action Plans

To have impact, NAPs need political legitimacy. The involvement of parliaments is insufficient, as they play hardly any role in the approval procedure, with the notable exception of MT. This low profile may be one reason why NAPs do not receive significant input or support from civil society. The NAPs are mostly summing-up reports. They do, however, receive a higher profile in many of the new Member States where they tend to be more forward-looking and play a central role in the policy cycle. They must become attractive and accessible for dissemination (e.g. BE).

Defining national commitments and targets

Member States were recommended to define national targets to reflect those agreed at EU level. There have been some positive steps in 2004 with ES and six of the new Member States setting national employment targets¹³. Less than half set targets to increase the employment rate for older

¹³ CY, EE, HU, LT, LV, SI

workers. Exit age targets already existed in FR, FI and PT and CY set a new target. More Member States have set targets for improving levels of human capital.

Adequacy, transparency and cost-effectiveness in the allocation of financial resources

Reforms must be backed by adequate financial means and effective use of public funds. The provision of information in the NAPs is insufficient. It should include actual expenditure, allocated budgets and prognoses for main measures.

About half of the Member States provide some comparable data on ALMP expenditure and, to a lesser extent, on human resource investment¹⁴. DK and CY give a reasonable picture based on national data. A few Member States¹⁵ provide financial data split by Guideline. The role of the European Social Fund (ESF) is highlighted but reporting is uneven.

Developing more effective mutual learning

Mutual learning and shared expertise serve to enrich policy-making. Some Member States compare their employment performances with the EU average and others' performances. The NAPs seldom quote examples of policies inspired by others' experiences. The new EU mutual learning programme provides an opportunity to strengthen this key element.

¹⁴ AT, BE, DE, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PT, SE

¹⁵ BE, ES, HU, IE, PL



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

Brussels, 9 March 2005

**7010/05
ADD 1**

**SOC 102
ECOFIN 77**

ADDENDUM 1 TO COVER NOTE

from :	Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affaires)
to :	European Council
No. prev. doc.:	6773/05 SOC 91 ECOFIN 69 + COR 1 + ADD 1 + ADD 1 COR 1 + ADD 2 + ADD 3
No. Cion doc.:	5824/05 SOC 24 ECOFIN 22 - COM(2005) 13 final
Subject:	Joint Employment Report 2004/2005 - Country fiches

Delegations will find attached the multi-lingual texts of the country fiches of the Joint Employment Report 2004/2005, adopted as part of the Report by the Council and the Commission on 3 March 2005, to be forwarded to the European Council in view of its meeting on 23-24 March 2005.

JOINT EMPLOYMENT REPORT 2004-2005 - ADDENDUM 1

(Multi-lingual)

BELGIQUE

Contexte économique et situation du marché du travail

L'économie belge a amorcé un redressement hésitant au cours de la seconde moitié de l'année 2003. La croissance du PIB affichait 1,3 % en 2003 et devrait atteindre 2,5 % en 2004. Le marché du travail n'a pas encore repris. En 2003, l'emploi total a stagné, et le taux d'emploi déjà faible est tombé à 59,6 %. Le taux d'emploi des travailleurs âgés (28,1 %) s'est amélioré, mais reste parmi les plus bas de l'Union européenne. Entre 1999 et 2003, l'évolution des taux d'emploi n'a pas été suffisante pour suivre la moyenne communautaire. Le chômage a augmenté de manière significative, passant à 8,0 % en 2003, et continue sa progression en 2004. Le chômage de longue durée représente encore près de la moitié du chômage total. D'importantes disparités régionales de 7,5 points de pourcentage et plus subsistent en matière d'emploi. La productivité est remontée et a contribué à réduire les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre. La charge fiscale et non fiscale pesant sur le travail demeure élevée.

Évolution stratégique des politiques

Le PAN belge prévoit une stratégie globale couvrant les différents objectifs et lignes directrices de la SEE. Des objectifs sont fixés dans de nombreux domaines d'action, mais l'objectif de créer 200 000 nouveaux emplois d'ici 2007 n'est plus mentionné dans le plan. L'application de mesures portant à la fois sur l'offre et la demande devrait promouvoir *l'emploi*. Pour favoriser la création d'emplois, la Belgique mise toujours sur une réduction des coûts non salariaux du travail et la poursuite de la modération salariale. Les simplifications administratives devraient encourager l'esprit d'entreprise. Des mesures additionnelles ont été prises pour accompagner plus efficacement les restructurations d'entreprise. Les politiques actives du marché du travail sont renforcées afin de faciliter l'intégration dans le marché du travail, et un nouveau système de « bonus crédit d'emploi » devrait supprimer les pièges à chômage qui subsistent. Aucune mesure en faveur des personnes inactives n'est recensée. La réforme du régime de prestations de chômage prévoit un accompagnement accru et impose des conditions plus strictes de recherche d'emploi pour la perception des allocations, sans concerner les chômeurs âgés. Les mesures destinées à réfréner les départs prématurés à la retraite ne présagent pas encore l'arrivée de grandes réformes dans le domaine des régimes de retraite anticipée. Le thème de la *qualité et de la productivité du travail* est abordé d'une manière équilibrée visant à la fois la flexibilité et la sécurité. Des stratégies pour l'apprentissage tout au long de la vie sont mises en œuvre par les régions, mais la participation à la formation reste inférieure à la moyenne de l'Union. *L'inclusion sociale* fait l'objet d'actions ciblées en faveur des groupes défavorisés. Le nouveau système des « titres-services » devrait créer des emplois réguliers pour les travailleurs peu qualifiés. La législation contre la discrimination est en place, mais l'écart en matière d'emploi reste important pour les ressortissants des pays n'appartenant pas à l'Union européenne; très peu de progrès ont été réalisés dans ce domaine.

Mise en œuvre des recommandations sur l'emploi

Une évaluation détaillée (voir tableau ci-dessous) de la réponse stratégique belge aux recommandations a été réalisée par rapport aux trois principaux défis politiques.

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL EN MATIERE D'EMPLOI EN 2004	ÉVALUATION
<p><i>Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>mieux anticiper et accompagner les restructurations d'entreprises, notamment en cas de licenciements collectifs;</i> • <i>réduire davantage les coûts non salariaux du travail, en particulier pour les bas salaires, tout en préservant les efforts d'assainissement des finances publiques;</i> • <i>renforcer la coopération entre les services régionaux de l'emploi afin de soutenir la mobilité régionale.</i> 	<p><i>Limité</i></p> <p><i>Limité</i></p> <p><i>Limité</i></p>
<p><i>Attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>revoir les régimes fiscaux et de prestations pour supprimer les pièges à chômage et fournir les incitations appropriées à la recherche d'un emploi en modifiant les conditions auxquelles est subordonné l'octroi des prestations;</i> • <i>inclure davantage d'adultes au chômage, de jeunes défavorisés et d'immigrants dans les mesures mises en oeuvre par les services de l'emploi;</i> • <i>développer une stratégie globale de vieillissement actif, l'accès à la formation continue, la promotion de formes flexibles de travail et une procédure efficace de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés au chômage, ce qui requiert notamment de réduire résolument le recours aux régimes de retraite anticipée.</i> 	<p><i>Limité</i></p> <p><i>Limité</i></p> <p><i>Insuffisant</i></p>
<p><i>Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>adopter des mesures pour réduire les sorties précoces du système scolaire;</i> • <i>assurer le suivi des récents accords interprofessionnels ayant pour but d'augmenter la participation des travailleurs à la formation, en accordant une attention particulière aux personnes peu qualifiées.</i> 	<p><i>Limité</i></p> <p><i>Limité</i></p>
<p><i>Note: Le degré de mise en œuvre est jugé « complet » quand le processus de réforme est (quasiment) terminé et que les résultats souhaités sont (quasiment) atteints; « en progression » quand le processus de réforme est avancé et que des progrès sont accomplis dans sa mise en œuvre; « limité » quand la réponse stratégique à la recommandation n'est que partielle et que son application est limitée; et « insuffisant » quand aucune mesure substantielle dans la bonne direction n'a été prise.</i></p>	

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- On constate une réponse stratégique limitée à la recommandation de mieux accompagner les **restructurations d'entreprises**. Les mesures en place prévoyant la fourniture de guidance aux travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration ont été complétées par des incitations financières destinées à promouvoir le reclassement et par une réduction des cotisations sociales lorsque les travailleurs concernés trouvent un nouvel emploi. Cependant, les régimes de retraite anticipée restent le principal instrument utilisé pour mitiger les effets des licenciements massifs.
- On constate des mesures limitées en vue de **réduire davantage les coûts non salariaux** du travail, dans le respect des marges budgétaires disponibles. Ces coûts ont été encore réduits grâce à de nouvelles diminutions des cotisations sociales qui seront progressivement appliquées en 2004-2005, privilégiant les bas salaires. Les nombreux régimes existants ont été harmonisés afin d'améliorer la transparence. L'application graduelle de la réforme fiscale se poursuit. La charge fiscale et non fiscale pesant sur le travail a été considérablement réduite ces cinq dernières années: le coin fiscal sur les bas salaires est passé de 51,0 % en 1999 à 47,5 % en 2003, ce qui reste toutefois le taux le plus élevé de l'Union.
- La Belgique prend des mesures limitées pour **renforcer la coopération entre les services régionaux de l'emploi**. Les régions ont conclu un accord de coopération, qui devrait développer l'échange d'offres d'emploi interrégional et renforcer la coopération dans les activités de formation. Toutefois, il est encore nécessaire de préciser cet accord, qui ne prévoit pas de calendrier de mise en œuvre.

Attirer davantage de personnes sur le marché du travail et faire du travail une véritable option pour tous

- On note une réponse stratégique limitée à la recommandation **de revoir les systèmes d'imposition et d'indemnisation**. Une importante **réforme des prestations de chômage** a été introduite en 2004, imposant des conditions plus strictes de recherche d'emploi pour les chômeurs de longue durée. Cette réforme sera mise en œuvre progressivement sur une période de 3 ans. La mise en œuvre est restée limitée en 2004. Dès lors, il reste à constater l'effet de ce nouveau système et sa mise en œuvre cohérente. L'activation du comportement de recherche d'emploi des chômeurs de plus de 50 ans n'est pas prévue à l'heure actuelle. Un nouveau système de « bonus crédit d'emploi », applicable à partir de 2005, devrait permettre de supprimer les derniers pièges à chômage, en particulier dans le cadre des emplois à temps partiel.
- La Belgique a pris certaines mesures pour **améliorer l'approche préventive en faveur des adultes au chômage**. Les services de l'emploi ont accru leurs efforts pour lancer des **opérations actives et préventives**, le taux de non-respect a diminué, et les services de l'emploi se sont engagés à multiplier leurs efforts dans les années à venir. Une attention particulière est accordée aux groupes susceptibles d'être exclus du marché du travail, mais la situation des immigrants sur le marché du travail reste critique.

- Malgré les nombreuses mesures qui ont déjà été prises, le **développement d'une véritable stratégie globale de vieillissement actif** reste insuffisant. Ces cinq dernières années, le taux d'emploi des travailleurs âgés s'est accru de 3,5 points de pourcentage, sans toutefois rattraper la moyenne de l'UE. Le gouvernement mentionne à présent d'éventuelles lignes directrices traitant des différents aspects du vieillissement actif, qui figureront au programme de prochaines négociations avec les partenaires sociaux. Reste à voir si ces démarches déboucheront sur des actions fermes et sur une réforme en profondeur des régimes de retraite anticipée. Aucun progrès n'est enregistré en ce qui concerne les exigences de recherche active d'un emploi pour les chômeurs âgés.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- Les autorités régionales ont réagi de manière limitée en adoptant des mesures pour réduire les **sorties précoces du système scolaire** et faciliter la transition entre éducation et marché du travail. Les écoles accueillant une part élevée d'élèves défavorisés devraient bénéficier de plus de soutien, la formation professionnelle est renforcée et la formation en alternance développée. La Belgique accroît également la coopération entre les écoles, les services de l'emploi et l'industrie, et une approche modulaire devrait permettre d'améliorer la certification des compétences.
- La réaction de la Belgique est limitée concernant le **suivi des accords interprofessionnels visant à augmenter la participation des travailleurs à la formation**. Les partenaires sociaux ont élaboré de meilleurs indicateurs à utiliser dans les bilans sociaux des entreprises et dans l'enquête nationale sur les forces de travail. Ceux-ci devraient permettre un meilleur suivi des efforts de formation dès 2005. Les partenaires sociaux ont réaffirmé leur engagement à porter les investissements dans la formation des travailleurs à 1,9 % de la masse salariale, dont un minimum de 0,10 % à consacrer aux groupes susceptibles d'être exclus du marché du travail. L'indicateur révèle pour 2003 une augmentation de la participation des travailleurs à la formation, laquelle a maintenant rejoint la moyenne de l'UE.

Gouvernance

Le PAN est le fruit d'une collaboration entre les autorités fédérales et régionales, impliquant la participation active des partenaires sociaux. Les parlements n'ont pas été associés à ce travail, ce qui limite la visibilité du PAN. Les principales évolutions politiques en 2004 émanent de la conférence tripartite sur l'emploi qui s'est tenue à l'automne 2003. Des délibérations avec les partenaires sociaux sont prévues dans le but d'établir une stratégie globale sur le vieillissement actif, et un nouvel accord interprofessionnel est attendu pour la période 2005-2006. Les services publics de l'emploi subissent une réorganisation et on prévoit de renforcer la coopération régionale. Le PAN fournit de nouvelles informations détaillées sur les budgets alloués à la stratégie pour l'emploi jusqu'en 2002. La création directe d'emplois bénéficie toujours de la plus grande part du budget consacré aux politiques actives de marché du travail. La contribution du FSE profite principalement aux mesures préventives, à l'apprentissage tout au long de la vie et aux activités d'inclusion sociale.

BELGIË

De economische context en de arbeidsmarkt

De Belgische economie begon aan een aarzelend herstel in de tweede helft van 2003. Het BBP is in 2003 met 1,3% gegroeid en zal naar verwachting stijgen tot 2,5% in 2004. De situatie op de arbeidsmarkt is nog niet verbeterd. In 2003 stagneerde de totale werkgelegenheid en de toch al lage arbeidsparticipatie zakte tot 59,6%. De arbeidsparticipatie voor oudere werkenden (28,1%) is gestegen, maar blijft een van de laagste van de EU. Gedurende de periode 1999-2003 bleek de stijging van de arbeidsparticipatiecijfers niet voldoende om gelijke tred te houden met de ontwikkeling van het EU-gemiddelde. De werkloosheid steeg aanzienlijk tot 8,0% in 2003 en blijft stijgen in 2004. Langdurig werklozen vertegenwoordigen nog steeds bijna de helft van het totale aantal werklozen. Er blijven aanzienlijke regionale verschillen bestaan in werkgelegenheid van 7,5 procentpunt en meer. De productiviteit steeg en droeg bij tot een daling van de reële arbeidskosten per eenheid. De fiscale en niet-fiscale druk op arbeid blijft hoog.

Strategische beleidsontwikkelingen

Het Belgische nationale actieplan voor werkgelegenheid (NAP) omvat een uitgebreide strategie voor de verschillende doelstellingen en richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie (EES). Er zijn doelstellingen vastgesteld in vele beleidsdomeinen, maar het algemene streefdoel om tegen 2007 200 000 nieuwe banen te creëren wordt niet langer vermeld. Maatregelen aan zowel de vraag- als de aanbodzijde moeten de *werkgelegenheid* bevorderen. Het verminderen van de indirecte arbeidskosten en een aanhoudende loonmatiging blijven de belangrijkste middelen om de creatie van banen te stimuleren. Administratieve vereenvoudigingen moeten ondernemerschap aanmoedigen. Er zijn extra maatregelen genomen om de herstructurering van bedrijven beter op te vangen. Het actief arbeidsmarktbeleid wordt aangescherpt om de integratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en een nieuw 'werkbonus'-stelsel moet de nog bestaande werkloosheidsvallen wegwerken. Er wordt niet gesproken over maatregelen voor de niet-actieve bevolking. Een hervorming van het werkloosheidsstelsel voert de begeleiding op en onderwerpt de uitkeringen aan strengere voorwaarden wat het zoeken naar een baan betreft, maar dat geldt niet voor oudere werklozen. De maatregelen om vroegtijdige uittreding te ontmoedigen omvatten nog geen verregaande hervormingen van de brugpensioenstelsels. *Kwaliteit en productiviteit van arbeid* worden aangepakt met een evenwichtige benadering van flexibiliteit en werkzekerheid. Strategieën inzake levenslang leren worden uitgevoerd door de regio's, maar deelname aan opleidingen blijft onder het EU-gemiddelde. Gerichtte maatregelen voor kansarme bevolkingsgroepen moeten de *maatschappelijke integratie* bevorderen. Het nieuwe stelsel van dienstencheques zou officiële banen moeten creëren voor laaggeschoolde arbeiders. Er is wetgeving tegen discriminatie, maar er is slechts weinig vooruitgang geboekt bij het dichten van de grote werkloosheidskloof voor niet EU-burgers.

Opvolging van de werkgelegenheidsaanbevelingen

Een gedetailleerde evaluatie van de Belgische beleidsreacties op de aanbevelingen wordt voorgesteld aan de hand van de drie belangrijkste beleidsuitdagingen, met een overzicht in de tabel hieronder.

WERKGELEGENHEIDSAANBEVELINGEN VAN DE RAAD VAN 2004	EVALUATIE
<p><i>Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>beter anticiperen op en begeleiden van herstructureringen van ondernemingen, met name bij collectieve ontslagen</i> • <i>de indirecte arbeidskosten verder terugdringen, in het bijzonder voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidering van de begroting</i> • <i>de samenwerking tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten verbeteren om mobiliteit tussen regio's te stimuleren</i> 	<p><i>Beperkt</i></p> <p><i>Beperkt</i></p> <p><i>Beperkt</i></p>
<p><i>Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>belasting- en uitkeringsstelsels herzien om nog bestaande werkloosheidsvallen weg te nemen en passende prikkels te bieden voor het actief zoeken van werk, door de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen aan te passen</i> • <i>meer werkloze volwassenen, kansarme jongeren en immigranten betrekken bij de maatregelen die de arbeidsbemiddelingsdiensten beheren</i> • <i>een brede strategie voor actief ouder worden bepalen, toegang tot bij- en nascholing, bevordering van flexibele regelingen op het werk, en ook oudere werklozen serieus aan werk proberen te helpen, met inbegrip van een resolute afbouw van regelingen voor vroegtijdige uittrekking.</i> 	<p><i>Beperkt</i></p> <p><i>Beperkt</i></p> <p><i>Onvoldoende</i></p>
<p><i>Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>actie ondernemen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen</i> • <i>controle op recente intersectorale overeenkomsten betreffende het verhogen van de deelname van werknemers aan opleidingen, met speciale aandacht voor laagopgeleiden.</i> 	<p><i>Beperkt</i></p> <p><i>Beperkt</i></p>
<p><i>Opmerking: De graad van tenuitvoerlegging wordt aangeduid met "compleet" als het hervormingsproces (zo goed als) rond is en de doelstellingen (bijna) werden bereikt; met "gevorderd" als de beleidshervorming goed is opgeschoten en vooruitgang is geboekt in de tenuitvoerlegging; met "beperkt" als de beleidsreactie op de aanbevelingen slechts gedeeltelijk is en de tenuitvoerlegging beperkt, en met "onvoldoende" als er geen wezenlijke beleidsmaatregelen werden getroffen die in de goede richting gaan.</i></p>	

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen

- De aanbeveling om de **herstructurering van ondernemingen** beter op te vangen werd in beperkte mate opgevolgd. Bestaande maatregelen om de ontslagen werknemers bij de herstructurering van ondernemingen te begeleiden werden aangevuld met financiële prikkels om uitplaatsing te bevorderen, en met verlaagde socialezekerheidsbijdragen als de desbetreffende werknemers een nieuwe baan vinden. Vervroegd pensioen blijft echter het belangrijkste instrument om de gevolgen van massale ontslagen op te vangen.
- Er werden beperkte maatregelen genomen om de **indirecte arbeidskosten verder terug te dringen** binnen de beschikbare begrotingsmarge. De kosten werden verder ingeperkt via extra verlagingen van de sociale lasten, die in 2004-2005 geleidelijk zullen worden ingevoerd, waarbij de nadruk ligt op lage lonen. De vele bestaande stelsels werden geharmoniseerd om ze transparanter te maken. De geleidelijke belastinghervorming wordt voortgezet. De fiscale en niet-fiscale druk op arbeid is de afgelopen vijf jaar aanzienlijk gedaald: de belastingwig op lage lonen zakte van 51,0% in 1999 tot 47,5% in 2003, maar dat is nog steeds het hoogste cijfer in de EU.
- Een beperkte beleidsreactie moet de **samenwerking tussen de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten bevorderen**. Er werd een samenwerkingsakkoord gesloten tussen de regio's om meer vacatures uit te wisselen en de samenwerking bij opleidingsactiviteiten te versterken. Dit akkoord moet echter nog verder worden uitgewerkt en bevat geen tijdschema voor de uitvoering ervan.

Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken

- Er volgde een beperkte beleidsreactie op de aanbeveling **om de belasting- en uitkeringsstelsels te herzien**. Een belangrijke **hervorming van de werkloosheidsuitkeringen** werd ingevoerd in 2004, welke strengere criteria oplegt aan langdurig werklozen wat betreft het zoeken naar een baan. Deze hervorming zal geleidelijk worden toegepast over een periode van 3 jaar. Gelet op de nog beperkte toepassing in 2004, valt het nog af te wachten of het nieuwe systeem consequent zal worden uitgevoerd en wat de impact ervan zal zijn. Bovendien voorziet het momenteel niet in begeleiding en controle van werklozen ouder dan 50 jaar. Een nieuw stelsel, de 'werkbonus', moet de nog bestaande werkloosheidsvallen werkwerken en in het bijzonder deeltijds werken stimuleren, en zal vanaf 2005 van toepassing zijn.
- Er zijn beperkte maatregelen getroffen **om de preventieve aanpak voor werkloze volwassenen te verruimen**. De arbeidsbemiddelingsdiensten hebben hun inspanningen opgevoerd om **actieve en preventieve maatregelen** te treffen, de niet-nakomingspercentages zijn verbeterd en de diensten beloofden de komende jaren aanvullende inspanningen te leveren. Er gaat bijzondere aandacht naar groepen die van de arbeidsmarkt dreigen te worden uitgesloten, maar voor immigranten blijft de situatie kritiek.

- Ondanks de vele maatregelen die al genomen werden, blijkt de beleidsreactie **om een daadkrachtige brede strategie te ontwikkelen ter bevordering van actief ouder worden** nog steeds onvoldoende. Gedurende de afgelopen vijf jaar steeg de werkgelegenheidsgraad voor oudere werknemers met 3,5 procentpunt, maar de kloof met het EU-gemiddelde blijft even groot. De regering heeft nu een reeks mogelijke richtsnoeren aangereikt om de verschillende aspecten van actief ouder worden aan te pakken, die zullen worden besproken tijdens de volgende onderhandelingen met de sociale partners. Of dit zal uitmonden in doortastende maatregelen en een grondige hervorming van de brugpensioenstelsels moet nog blijken. Er is geen vooruitgang geboekt met betrekking tot de vereiste om effectief naar werk te zoeken voor oudere werklozen.

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren

- De regionale overheden hebben hun beleid in beperkte mate aangepast en maatregelen getroffen om **het aantal vroegtijdige schoolverlaters** terug te dringen en de stap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Scholen met een hoog aantal kansarme leerlingen moeten extra steun krijgen, beroepsopleidingen worden verbeterd en het systeem van afwisselend leren en werken wordt verder uitgewerkt. Scholen, arbeidsbemiddelingsdiensten en de industrie zullen nauwer samenwerken en een modulaire aanpak moet de diplomering van vaardigheden vergemakkelijken.
- Er werden beperkte maatregelen genomen **om toezicht te houden op de intersectorale overeenkomsten over de deelname van werknemers aan opleidingen**. De sociale partners hebben betere indicatoren ontwikkeld om op te nemen in de sociale balans van ondernemingen en in de nationale enquête naar de arbeidskrachten. Deze zouden een betere opvolging van de vormingsinspanningen moeten toelaten vanaf 2005. De sociale partners hebben hun belofte herhaald om de investeringen in opleidingen voor werknemers op te trekken tot 1,9% van de totale loonkosten, waarbij minstens 0,10% opzij wordt gezet voor groepen die van de arbeidsmarkt dreigen te worden uitgesloten. De indicator voor 2003 wijst op een grotere deelname van werknemers aan opleidingen en ligt nu op het niveau van het EU-gemiddelde.

Governance

Het nationale actieplan voor werkgelegenheid (NAP) wordt uitgewerkt door de federale en regionale overheden en ook de sociale partners zijn er actief bij betrokken. De parlementen werden er niet bij betrokken, wat de zichtbaarheid van het NAP beperkt. De belangrijkste beleidsontwikkelingen in 2004 vloeien voort uit de tripartiete werkgelegenheidsconferentie van het najaar van 2003. Er zijn onderhandelingen met de sociale partners gepland om een brede strategie voor actief ouder worden te ontwikkelen en er moet een nieuw intersectoraal akkoord voor 2005-2006 worden gesloten. De arbeidsbemiddelingsdiensten van de overheden worden hervormd en de samenwerking tussen de regio's zal worden opgevoerd. Het NAP bevat nieuwe gedetailleerde informatie over de budgetten die tot 2002 werden gebruikt voor de werkgelegenheidsstrategie. Het grootste deel van het budget voor een actief arbeidsmarktbeleid gaat nog steeds naar het creëren van banen. De ESF-bijdrage gaat voornamelijk naar preventieve maatregelen, levenslang leren en acties voor sociale integratie.

ČESKÁ REPUBLIKA

Kontext ekonomiky a trhu práce

Od roku 2000 zaznamenává česká ekonomika růst okolo 3 % HDP ročně. Rozpočtový deficit (12,6 % HDP v roce 2003¹) vedl k výraznému zpřísnění ve výdajích veřejných financí. Míra zaměstnanosti se pohybuje nad průměrem EU, v roce 2003 však poklesla na 64,7 %. Míra zaměstnanosti žen rovněž poklesla na 56,3 %, zatímco v případě starších zaměstnanců stoupla na 42,3 %. Míra nezaměstnanosti stoupá, v roce 2004 dosáhla 8,3 %. Český trh práce vykazuje řadu strukturálních nedostatků. Rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi jednotlivými regiony jsou velké, ve strukturálně slabých regionech je míra nezaměstnanosti více než čtyřikrát vyšší než v Praze a v některých okresech přesahuje 23 %. Méně rozvinuté regiony jako Moravskoslezsko a Severozápad trpí v důsledku nízké územní a profesní mobility, malé motivace hledat práci díky danému systému sociálního zabezpečení a neodpovídajícího systému vyššího vzdělávání. Dlouhodobá míra nezaměstnanosti vzrostla v roce 2003 na 3,8 % a míra nezaměstnanosti mladých lidí zůstává vysoká (6,8 % v roce 2003 s velkými rozdíly mezi jednotlivými regiony). A konečně nezaměstnanost v rámci romské komunity se odhaduje na 70 – 90 %.

Vývoj strategií

Co se týče *plné zaměstnanosti*, považuje národní akční plán (NAP) za hlavní nástroj k dosažení lisabonských cílů nový zákon o zaměstnanosti. Aktivační a pobídková opatření tohoto zákona by měla ve střednědobém až dlouhodobém horizontu zvýšit míru zaměstnanosti. Mělo by však být věnováno více pozornosti potřebám žen vracejících se z mateřské dovolené. V oblasti *kvality práce* klade NAP důraz zejména na zvyšování produktivity práce (vhodná a komplexní strategie však není jasně definována), na důležitost přístupu ke vzdělání pro každého, a také na potřebu adekvátní reakce ze strany vzdělávací soustavy. Nově připravovaný zákoník práce (který má být platný od roku 2006) má na trh práce přinést více flexibility. Otázka vysokých nemzdových nákladů práce je zatím stále předmětem diskuse na úrovni tripartity. Strategie pro posilování *sociální soudržnosti a sociálního začleňování* zahrnují opatření zaměřená na podporu vytváření pracovních míst ve strukturálně postižených regionech. Strategická dimenze NAP by se dala zlepšit větším propojením mezi těmito cíly a strategiemi, kterými se jich má dosáhnout, a určením klíčových prvků celkové české strategie zaměstnanosti.

¹ Podle vnitrostátních údajů dosahuje rozpočtový deficit 5 %.

Implementace priorit v oblasti zaměstnanosti

Podrobné hodnocení strategie České republiky při řešení priorit týkajících se tří hlavních problematik, přehled je k dispozici v následující tabulce.

Priority Rady v oblasti zaměstnanosti v roce 2004	Hodnocení
<p>Zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zajistit, aby vývoj mezd zůstal v souladu s vývojem produktivity. • Snížit relativně vysoké daňové zatížení pracovních příjmů a nemzdové náklady práce, zejména v případě nízko kvalifikovaných zaměstnanců. • Reformovat systém daní a dávek tak, aby odrazil od závislosti na sociálních dávkách, a zajistit, že se řádná práce vyplácí. 	<p>Omezeně</p> <p>Nedostatečně</p> <p>Omezeně</p>
<p>Přilákání více osob na trh práce a učinění práce reálnou volbou pro všechny</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšovat účast žen a starších zaměstnanců, včetně posilování pobídek k práci na částečný úvazek. • Zvýšit snahy o integraci nejvíce ohrožených skupin na trhu práce, zejména v regionech mimo Prahu a pro romskou populaci, prostřednictvím aktivních a preventivních opatření trhu práce kombinovaných s opatřeními proti diskriminaci a se silným důrazem na vzdělávání, odbornou přípravu, podporu podnikání a tvorbu pracovních míst. • Modernizovat veřejné služby zaměstnanosti. 	<p>Omezeně</p> <p>Probíhá</p> <p>Omezeně</p>
<p>Vyšší a účinnější investování do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zvýšit účast v terciárním vzdělávání a v odborné přípravě, jak celkově, tak pro nízko kvalifikované osoby, s cílem udržet trvalou tvorbu pracovních míst a podporu profesní a územní mobility. 	<p>Omezeně</p>
<p><i>Poznámka: Stupeň provedení je označen jako: „Splněno“ v případě, že proces reformy byl (prakticky) dokončen a bylo (prakticky) dosaženo požadovaných výsledků; „Probíhá“ v případě, že reforma je již v pokročilém stádiu a její provádění pokračuje; „Omezeně“, pokud reakce na doporučení byla jen částečná a provádění je omezené a „Nedostatečně“, pokud nebyla přijata žádná zásadní opatření správným směrem.</i></p>	

Zvyšování adaptability zaměstnanců a podniků

- Ačkoliv produktivita práce v roce 2003 vzrostla o 3,3 %, skutečné jednotkové náklady práce vzrostly o 1,6 %, což naznačuje, že bylo podniknuto jen omezené množství opatření s cílem **udržet vývoj mezd v souladu s vývojem produktivity**. Nicméně podle odhadů ministerstva financí ČR se tento negativní trend v roce 2004 změnil a nárůst produktivity práce předstihl růst mezd o cca 1.1%.

- Také opatření s cílem **odrazovat od závislosti na sociálních dávkách** jsou zatím omezená. Nový zákon o zaměstnanosti zpřísňuje podmínky pro vyplacení podpory v nezaměstnanosti a bylo přijato několik opatření, **aby se pracovat vyplatilo**, přijata by měla být i další opatření. V únoru 2005 schválila vláda ČR návrh zákona o hmotné nouzi a navrhla změny v zákoně o životním minimu. Tyto návrhy mají být platné od ledna 2006 a očekává se, že budou odrazovat od závislosti na sociálních dávkách.
- Vláda se snaží posílit pobídky k práci pro nízko kvalifikovanou pracovní sílu tím, že snižuje sociální dávky a jako podmínku jejich vyplacení klade snahu najít práci, stejně jako plánovaným snížením daňové zátěže osob s nižšími výdělky, které ministerstvo financí předpokládá v roce 2006. Zatím však nebyl podniknut dostatek opatření ke snížení **relativně vysokého daňového zatížení pracovních příjmů** osob s nižšími výdělky stejně jako i **nemzdových nákladů práce**. Vláda ČR se snaží v této oblasti postupovat ve shodě s dalšími částmi sociální politiky, zejména důchodovou reformou a reformou v oblasti nemocenského pojištění. Nový zákon o nemocenském pojištění, který byl vládě předložen v únoru 2005, má snížit tu část podílu zdravotního pojištění na zaměstnance, která je placena zaměstnavatelem. Tento krok by tedy rovněž měl přispět ke snížení nemzdových nákladů práce. Protože jsou však tato opatření v počátečních fázích, není zatím možné zhodnotit jejich dopad.

Přilákání více osob na trh práce a učinění práce reálnou volbou pro všechny

- Pokrok v oblasti **zvyšování účasti starších zaměstnanců a žen na trhu práce** je omezený. Systém předčasného odchodu do důchodu byl značně omezen a nový zákon o zaměstnanosti umožňuje další podporu pro skupiny obyvatel starších 55 let. Další opatření jsou plánována v rámci důchodových reforem. Míra zaměstnanosti starších zaměstnanců vzrostla na 42,3 %. Přijatá opatření se však zabývají pouze pobídkami ke zvýšení poptávky po pracovních místech, otázkám zaměstnatelnosti starších zaměstnanců není věnována dostatečná pozornost. Co se týče **účasti žen na trhu práce**, v roce 2003 se snížila míra zaměstnanosti žen na 56,3 %. Skutečnost, že pouze 2 % českých dětí ve věku do 3 let navštěvují zařízení péče o děti (a není o ně pečováno jen v rodině) přispívá k tomu, že v ČR má rodičovství největší negativní důsledky pro zaměstnanost žen z celé EU (38,9 % ve srovnání s průměrem EU ve výši 13,6 %). Nárůst tohoto čísla po roce 1990 byl zejména způsoben změnou přístupu k této oblasti, poklesem porodnosti a prodloužením rodičovské dovolené (spolu s výplatou rodičovských dávek).
- Přijímání opatření pro **integraci nejvíce ohrožených skupin** na trhu práce probíhá. Je tomu tak zejména v méně rozvinutých regionech, jako je Severozápad a Ostravsko, kde byly vytvořeny **nové pobídky pro vytváření pracovních míst**. Nový zákon o zaměstnanosti také zavádí **aktivnější opatření v oblasti trhu práce** doprovázející ostatní aktivační opatření, jako například individuální akční plány pro věkovou skupinu do 25 let, které byly plošně zavedeny již od 1. ledna 2005). Obecná opatření s cílem integrovat romskou populaci však byla omezená.
- Strategie ohledně **modernizace veřejných služeb zaměstnanosti** byla rovněž omezená a byla by žádoucí komplexnější reforma. Pozitivní dopad bude pravděpodobně mít podpora z Evropského sociálního fondu (ESF). Výsledky ve střednědobém horizontu budou stále více záviset na úspěchu při rozvíjení kapacit veřejných služeb zaměstnanosti. Od ledna 2005 rozšířila Správa služeb zaměstnanosti možnosti poradenství a hledání práce zvýšením počtu on-line terminálů na úřadech práce a vylepšením databáze a vyhledávání pracovních míst na internetu.

Strategie podporující rozvoj lidských zdrojů, **zvyšování účasti v terciárním vzdělávání a v odborné přípravě**, jak celkově, tak pro nízko kvalifikované osoby, byla prosazena jen omezeně, návrhy národního akčního plánu jsou totiž většinou ve stádiu vývoje a skutečný dopad opatření snažících se o zvyšování účasti v terciárním vzdělávání a v odborné přípravě, zejména v případě nízko kvalifikovaných osob, jsou zatím málo rozsáhlá (pouze 5,4 % populace ve věku 25 - 64 let se v roce 2003 účastnilo vzdělávání a odborné přípravy, což je výrazně méně než průměr 25 zemí EU – 9 %). Nový školský zákon, který vstoupil v platnost 1. ledna 2005, má podle české administrativy sblížit vzdělávání s potřebami trhu práce. Nicméně nejistota ohledně dostupných finančních zdrojů může představovat překážku pro implementaci tohoto zákona.

Správa a řízení

Hlavním omezujícím faktorem české strategie zaměstnanosti je neexistence silného celostátního politického konsenzu ohledně přístupu k otázkám zaměstnanosti; role parlamentu při podpoře zviditelnění národního akčního plánu tedy byla omezená. Ve snaze zlepšit koordinaci veřejných politik na centrální úrovni vytvořila česká vláda mezirezortní orgán –Komisi pro řízení prací na Národním akčním plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 a řešení problematiky nezaměstnanosti, která je složena ze zástupců několika rezortů, sociálních partnerů a dalších aktérů na celostátní, regionální a místní úrovni. Proces přípravy národního akčního plánu (od roku 1999) také pomohl identifikovat problémy, sestavit program veřejné politiky v této oblasti a koordinovat jednotlivé politiky. I když se očekává, že finanční prostředky poskytnuté Evropským sociálním fondem zvýší současnou úroveň investic do aktivních politik zaměstnanosti, dostupných zdrojů bude přesto stále relativně málo a národní akční plán nevyhrazuje specifické finanční částky pro jednotlivé Hlavní směry politiky zaměstnanosti.

DANMARK

Økonomien og arbejdsmarkedet

I 2004 viste den danske økonomi tydelige tegn på bedring efter en periode 2001-2003 med lav økonomisk aktivitet. BNP-væksten faldt fra 1 % i 2002 til 0,4 % i 2003, men forventes at nå 2,3 % i 2004. Produktiviteten er fortsat blandt de højeste i EU. Erhvervsfrekvensen og aktivitetsgraden i Danmark ligger markant over EU-gennemsnittet. Danmark har allerede nået alle kvantitative beskæftigelsesmål i strategien fra Lissabon, trods en nedgang i erhvervsfrekvensen i den seneste tid (76,2 % i 2001 og 75,1 % i 2003). Kvindernes erhvervsfrekvens blev særligt ramt af den økonomiske nedgang og faldt fra 72,0 % i 2001 til 70,5 % i 2003. Til gengæld steg erhvervsfrekvensen for ældre arbejdstagere fra 58,0 % i 2001 til 60,2 % i 2003 (20 procentpoint over EU-gennemsnittet). I prognoserne for ledigheden forudsiges et fald til 5,4 % i 2004 fra 5,6 % i 2003.

Udviklingen i strategierne for politikkerne

Den politiske dagsorden er fortsat fokuseret på de langsigtede udfordringer i det danske samfund, såsom den aldrende befolkning, en potentiel mangel på arbejdskraft og etniske minoriteters underrepræsentation på arbejdsmarkedet. En fastholdelse af et højt niveau for den offentlige service i en fremtid med en aldrende befolkning udgør fortsat en meget stor udfordring. I indsatsen for at opnå *fuld beskæftigelse* har nogle af de kortvarige virkninger af omlægningen af tidlige aktiveringstilbud været en stigning i langtidsarbejdsledigheden og ledigheden blandt nyuddannede akademikere er steget. Problemet med fremtidige potentielle flaskehalse inden for visse offentlige sektorer giver fortsat anledning til en vis bekymring. I forbindelse med forbedringen af *produktivitet og kvalitet* fokuseres på en nedsættelse af sygefraværet og en styrkelse af arbejdsmiljøet. Det giver fortsat anledning til bekymring, at man i de seneste år har registreret et moderat fald i andelen af unge, som afslutter en gymnasial uddannelse. Hvad angår fremskridt i retning af *social samhørighed og integration*, har regeringen videreført reformerne af integrationen af etniske minoriteter efter en begrænset succes på dette område inden for de senere år. Integrationsstrategien bygger på øgede finansielle incitamentter til at tage et arbejde kombineret med mere målrettede uddannelsesprogrammer.

Gennemførelse af henstillingerne om beskæftigelse

Der gives en detaljeret evaluering af Danmarks politiske svar på henstillingerne i de tre afsnit om afgørende politiske udfordringer, og der gives en oversigt i nedenstående tabel

RÅDETS HENSTILLINGER VEDRØRENDE BESKÆFTIGELSEN 2004	EVALUERING
<i>Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges</i> <ul style="list-style-type: none"><i>en yderligere nedsættelse af det generelle skattetryk for arbejdsindkomster uden at svække konsolideringen af budgettet</i>	Der sker fremskridt
<i>Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle</i> <ul style="list-style-type: none"><i>videreførelse af en sammenhængende strategi for aktiv aldring, herunder fjernelse af incitamentter til en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvor det vurderes hensigtsmæssigt</i><i>gennemgang af skattesystemet og de sociale ordninger med henblik på at nedsætte marginalskatten og øge incitamentterne for lavindkomstgrupperne,</i>	Begrænsede fremskridt Der sker fremskridt

<p><i>herunder ledige og inaktive, til at søge arbejde</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>overvågning af virkningerne af de seneste reformer til integrering af indvandrere på arbejdsmarkedet, især indsatsen for at give dem den nødvendige grunduddannelse, som er en forudsætning for at opfylde kravene for at få et job</i> 	Begrænsede fremskridt
<p><i>Investeringer i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>overvågning af udviklingen inden for erhvervsuddannelser på baggrund af de seneste forhøjelser af undervisningsgebyrer</i> 	Der sker fremskridt
<p><i>Bemærkning:</i> Omfanget af gennemførelsen angives som: "<i>Afsluttet</i>", når reformprocessen (praktisk) er afsluttet, og de ønskede resultater er opnået; "<i>Der sker fremskridt</i>", hvor den politiske reform er godt på vej og/eller der er sket markante fremskridt i gennemførelsen; "<i>Begrænset</i>", hvor der kun delvist er et politisk svar og/eller gennemførelsen kun i begrænset omfang er gennemført, og "<i>Utilstrækkelig</i>", hvor der ikke er gennemført nogen vigtige politiske foranstaltninger i den rigtige retning.</p>	

Arbejdstagernes og virksomhedernes tilpasningsevne skal øges

- Der sker fremskridt mht. det politiske svar på henstillingen om **en yderligere nedsættelse af det generelle skattetryk for arbejdsindkomster, samtidig med at konsolideringen af budgettet fastholdes**. I foråret 2004 blev der gennemført en skattepakke, der suspendede det SP-bidrag (særlig pensionsopsparing) og fremskyndede planlagte skattnedsættelser for arbejdsindkomster i tidsrummet 2004-2007. De fremtidige demografiske udfordringer og den stærke stigning i sundhedsudgifterne til ældre virker stærkt hæmmende på muligheden for fremtidige skattnedsættelser, hvis den offentlige service skal sikres. Undersøgelser har vist, at arbejdskraftselasticiteten i forbindelse med nedsættelse af skat på arbejdsindkomster kan være begrænset.

Flere mennesker skal ud på arbejdsmarkedet, og arbejde skal være et reelt valg for alle

- Det politiske svar på henstillingen om at **videreføre en sammenhængende strategi for aktiv aldring, herunder fjernelse af incitament til en tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet** har været begrænset. Selv om der ikke er ændret ved den frivillige efterlønsordning (senest reformeret i 1998), er der nu tegn på, at reformen begynder at have effekt. Et nyt initiativ er for nylig blevet iværksat, der skal forbedre de økonomiske incitament for ældre arbejdstagere til at udskyde tidspunktet for tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet til efter 65. Den allerede meget høje beskæftigelsesfrekvens blandt ældre arbejdstagere er yderligere steget (fra 55,5 % i 1999 til 60,2 % i 2003) inden for de senere år, og den nuværende tilbagetrækningsalder er fortsat meget høj i sammenligning med tallene for EU.
- Der sker fremskridt mht. det politiske svar på henstillingen om at **revidere skattesystemet og socialsikringsordninger for at nedsætte den marginale skatteprocent og forbedre incitamenterne for lavtlønsgrupperne til at arbejde**. Ud over at fremskynde planlagte skattnedsættelser i 2004 - som også inkluderede et indkomstskattefradrag med henblik på at øge incitamenterne for lavindkomstgrupper - har regeringen også taget problemet op med de svage økonomiske incitament til at arbejde ved at ændre systemet for sociale ydelser, bl.a. ved at fastlægge et løft for sociale ydelser for arbejdsløse. På trods heraf er den finansielle tilskyndelse til at tage et arbejde fortsat meget lille i visse særlige tilfælde.

- Der er begrænsede fremskridt med hensyn til det politiske svar på henstillingen om at **overvåge konsekvenserne af de seneste reformer vedrørende integration af indvandrere på arbejdsmarkedet, især mht. indsatsen for at give den nødvendige grunduddannelse, som er en forudsætning for at opfylde kravene for at få et job.** Regeringen har taget initiativ til forskellige effektmålinger, og der vil blive oprettet et overvågningssystem i 2005, der skal bidrage til en analyse af resultaterne og følgerne af disse reformer. Det fremgår af foreløbige rapporter, at der er store forskelle mht. kommunernes og regionernes resultater. Privatfinansierede undersøgelser har vist, at de nedsatte ydelser til indvandrere hidtil ikke har haft en synlig virkning mht. indvandrernes deltagelse på arbejdsmarkedet hvorimod andre foreløbige opgørelser har vist visse positive resultater.

Investeringer i menneskelige ressourcer og livslang læring skal øges og gøres mere effektive

- Der sker fremskridt med hensyn til det politiske svar på henstillingen om at **overvåge udviklingen inden for erhvervsuddannelser i lyset af de seneste forhøjelser af uddannelsesgebyrer.** I september 2004 nedsatte Statsministeren et trepartsudvalg med arbejdsmarkedets parter med det formål at analysere det nuværende system og udarbejde anbefalinger til fremtidige ændringer af det erhvervsfaglige uddannelsessystem. Rapporter har omtalt, at deltagelsen i offentligt finansierede erhvervsfaglige videreuddannelser er faldet, muligvis som et resultat af at der er indført betaling for undervisningen. Et af formålene med denne betaling har været at forbedre kvaliteten af undervisningen med henblik på at levere bedre resultater. Selv om den rapporterede udvikling inden for erhvervsfaglige efteruddannelser fortsat giver anledning til bekymring, viser statistikkerne også, at Danmark hører til i topgruppen med hensyn til udgifter til erhvervsfaglig efteruddannelse pr. arbejdstager (det dobbelte af EU-gennemsnittet).

Styring

Danmark har velfungerende styringsstrukturer takket være en enestående tradition for inddragelse af arbejdsmarkedets parter i fastlæggelse og gennemførelse af arbejdsmarkedspolitikken. Studier og rapporter har vist at det er nødvendigt at styrke inddragelsen af regionale og lokale råd i fastlæggelsen og gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien og at sikre en bedre overførsel til lokale aktører. Arbejdsmarkedsparterne har bidraget aktivt til udarbejdelsen af den nationale handlingsplan, og den har været drøftet i Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Den nationale handlingsplan omfatter oplysninger om generel finansiel støtte til de fleste arbejdsmarkedspolitikker, herunder støtte fra ESF til vigtige prioriterede områder. De generelle udgifter til aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger er fortsat omfattende. En ny strukturreform af den offentlige sektor indebærer en række fremtidige udfordringer. Gennemførelsen af reformen skal overvåges nøje for at sikre, at de nye udvidede kommuner har de nødvendige kompetencer og tilskyndelser til at levere effektive resultater af den aktive arbejdsmarkedspolitik og at de nye udvidede kommuner har den nødvendige kapacitet til at føre tilsyn med de regionale arbejdsmarkeder, især mht. efterspørgsel af arbejdskraft.

DEUTSCHLAND

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

Nach zwei Jahren sehr geringen Wachstums ging das BIP 2003 um 0,1 % zurück. Die Produktivität stieg um 0,9 % an. Die Zahl der Beschäftigten sank um etwa 348.000 und die Gesamtbeschäftigungsquote verringerte sich um 0,3 % auf 65,1 % (Die Beschäftigungsquote der Männer sank auf 71,0 %, die der Frauen erhöhte sich auf 59,1 %). Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte erhöhte sich von 38,7 % auf 39,3 % (wobei die Quote der Frauen stärker anstieg). Die Arbeitslosenquote ist um 0,9 % auf 9,6 % angestiegen und bleibt im Osten des Landes doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Es gibt Anzeichen für eine langsame Erholung der deutschen Wirtschaft im Jahre 2004, die sich aber nicht wesentlich auf die Beschäftigung ausgewirkt und lediglich zu einer geringfügigen Verringerung der Arbeitslosigkeit in diesem Jahr geführt hat. Nach wie vor bestehen erhebliche regionale Ungleichgewichte zwischen dem östlichen und den westlichen Teil des Landes.

Strategieentwicklungen

Die Agenda 2010 bildet den wesentlichen strategischen Rahmen für die Verwirklichung der drei übergreifenden Zielsetzungen. Bei diesem 2003 beschlossenen Programm geht es um Strukturreformen mit dem Schwergewicht auf wirksamen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, zukunftsfähigen sozialen Sicherungssystemen, einem verbesserten Unternehmensumfeld sowie leistungsfähigen Bildungs- und Ausbildungssystemen. *Vollbeschäftigung* ist das hauptsächliche wirtschaftspolitische Ziel der Regierung, wobei allerdings kein Beschäftigungsziel gesetzt worden ist. Bei den derzeit laufenden Hartz-Reformen handelt es sich um einen groß angelegten Versuch, mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt zu bringen, indem man dafür sorgt, dass Arbeit sich lohnt, und den präventiven und aktivierenden Ansatz bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit verstärkt. Was *Qualität und Produktivität der Arbeitsplätze* betrifft, so erwähnt der NAP Zugang zum Arbeitsmarkt, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Beteiligung an der Weiterbildung als Schlüsselfaktoren des deutschen Ansatzes, sowie die Arbeitnehmermitbestimmung und den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Bund und Länder vereinbarten im Jahr 2004 eine Strategie für das lebenslange Lernen. Im Juni 2004 wurde auch eine bedeutsame Vereinbarung mit den Arbeitgeberorganisationen getroffen, um ein Angebot von Lehrstellen durch die Unternehmen zu gewährleisten. Das Kernstück der deutschen Strategie der *sozialen Eingliederung* in den Arbeitsmarkt sind Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen und die Prävention der Langzeitarbeitslosigkeit.

Umsetzung der beschäftigungspolitischen Empfehlungen

Eine detaillierte Bewertung der Maßnahmen Deutschlands, die als Reaktion auf die Empfehlungen durchgeführt worden sind, wird im Rahmen der drei zentralen politischen Herausforderungen zusammengefasst (Übersicht in der nachstehenden Tabelle)

BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE EMPFEHLUNGEN DES RATES 2004	BEWERTUNG DER UMSETZUNG
<p><i>Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit dem Ziel der Absenkung der Lohnnebenkosten die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme überprüfen und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen; • an die Verantwortung der Sozialpartner appellieren, die Lohnfindungsmechanismen noch ausgeprägter so zu gestalten, dass sie lokale, regionale und sektorale Unterschiede in Produktivität und Arbeitsmarktbedingungen widerspiegeln, und weitere Fortschritte in der Arbeitszeitflexibilisierung und im Weiterbildungsangebot, z.B. durch Einführung von Weiterbildungskonten, anzustreben (Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5); • die Entwicklung der KMU fördern, insbesondere durch Deregulierung und leichteren Zugang zu Finanzmitteln; die unternehmerische Kultur vor allem im östlichen Teil des Landes stärken. 	<p>Begrenzt</p> <p>Fortgeschritten</p> <p>Fortgeschritten</p>
<p><i>Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und dafür sorgen, dass Arbeit sich für alle lohnt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems fortsetzen und dabei ausreichende Arbeitsanreize einbauen; die Durchführung der Hartz- und der weiteren Arbeitsmarktreformen genau überwachen und bewerten. Dabei sollte die Effizienz der Arbeitsverwaltungen bei der Unterstützung der Arbeitsuchenden weitergesteigert werden; • überprüfen, ob und inwieweit sich steuerliche Regelungen negativ auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auswirken; die Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem in den westlichen Bundesländern ausbauen und die Schulunterrichtszeiten beschäftigungsfreundlicher gestalten; die Sozialpartner dazu auffordern, ihre Verantwortung zur deutlichen Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wahrzunehmen; • eine umfassende Strategie des aktiven Alterns weiter entwickeln, um die Menschen, insbesondere die über 60-Jährigen, länger in Arbeit zu halten; die Teilzeitbeschäftigung der Männer stärker fördern und den Zugang vor allem der älteren Arbeitskräfte zur Weiterbildung verbessern; • die Anstrengungen zur Integration der Zuwanderer verstärken. 	<p>Fortgeschritten</p> <p>Begrenzt</p> <p>Fortgeschritten</p> <p>Fortgeschritten</p>

<p><i>Mehr und effizienter in Humankapital und lebenslanges Lernen investieren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung anheben und die Anreize für eine stärkere Beteiligung am lebenslangen Lernen verstärken, insbesondere für Geringqualifizierte, KMU-Beschäftigte und ältere Arbeitskräfte; • die Modernisierung des dualen Systems fortsetzen und den Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss senken. 	<p>Fortgeschritten</p> <p>Fortgeschritten</p>
<p><i>Anmerkung: Der Grad der Umsetzung wird folgendermaßen angegeben: „Vollständig“ in den Fällen, in denen der Reformprozess (so gut wie) abgeschlossen ist und die gewünschten Ergebnisse (fast) erreicht worden sind; „fortgeschritten“ in den Fällen, in denen die Strategiereform gut vorangekommen ist und Fortschritte bei der Umsetzung erzielt werden; „begrenzt“ in den Fällen, in denen die Reaktion auf die Empfehlungen unzureichend und die Umsetzung eingeschränkt ist und „unzulänglich“ in den Fällen, in denen keine Maßnahmen von Bedeutung im gewünschten Sinne zu verzeichnen sind.</i></p>	

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- Im Anschluß an die Rentenreform ist die vor kurzem durchgeführte Krankenversicherungsreform ein Beitrag zu der verlangten **Überprüfung der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme**. Bisher waren die Wirkungen hinsichtlich der *Absenkung der Lohnnebenkosten* allerdings gering. Deutlichere Wirkungen werden für das Jahr 2005 erwartet. Es mag schwierig sein, mittelfristig eine wesentliche generelle Verringerung der Lohnnebenkosten zu erreichen – allerdings ist die Besteuerung von Geringverdienern¹ (46,7 % im Jahr 2003) noch immer deutlich höher als im EU-Durchschnitt.
- Die Regierung hat an die Verantwortung der Sozialpartner appelliert und diese haben im Jahr 2004 erhebliche Fortschritte bei den Bestrebungen erreicht, **lokale, regionale und sektorale Unterschiede in Produktivität und Arbeitsmarktbedingungen bei der Lohnfindung widerzuspiegeln und bei der Arbeitszeitflexibilisierung weiter voran zu kommen**; dies geht aus Vereinbarungen in großen Unternehmen hervor, mit denen Standortverlagerungen und Arbeitsplatzabbau verhindert werden sollen. Die Zahl der *Arbeitszeitkonten* nimmt weiter zu. Im Jahre 2003 konnten 41 % der Beschäftigten derartige Konten nutzen; 11% aller Unternehmen machten von diesen Konten für die Weiterbildung Gebrauch.
- Entwicklung erkennbar ist auch bei den Reaktionen auf die Empfehlung, **die Entwicklung der KMU zu fördern, insbesondere durch Deregulierung und leichteren Zugang zu Finanzmitteln** im Rahmen der „Mittelstandsoffensive“ von 2003. Die Unterstützung der Gründung kleiner Unternehmen durch Arbeitslose hat dazu geführt, dass 250 000 neue Unternehmen im Jahre 2003 entstanden sind. Allerdings ist die Rate der Gründungen in den ostdeutschen Ländern hinter das westdeutsche Niveau zurückgefallen; es muss noch viel getan werden, um *die unternehmerische Kultur, vor allem im östlichen Teil des Landes, zu stärken*.

¹ Steuerlast berechnet für Einzeleinkommen: 67% des durchschnittl. Einkommens f. Produktionsarbeiter

- Bei der Umsetzung der Empfehlung, das **Steuer- und Sozialleistungssystem zu reformieren und dabei ausreichende Arbeitsanreize einzubauen**, hat es Fortschritte gegeben. Insbesondere gilt dies für die Umsetzung der Hartz-Reformen; die Vorbereitung des vierten Gesetzes, das 2005 in Kraft getreten ist, wurde trotz heftigen Widerstands mit Nachdruck verfolgt. Dies entspricht genau der Empfehlung, das **Steuer- und Sozialleistungssystem zu reformieren und dabei ausreichende Arbeitsanreize einzubauen**. Ab 2005 wird die Verringerung der öffentlichen Unterstützung für Arbeitslose wirksam, wodurch erheblicher Druck auf diese ausgeübt wird. Die **ständige Steigerung der Effizienz der Arbeitsverwaltungen bei der Unterstützung der Arbeitsuchenden** ist im Gange, stellt jedoch nach wie vor eine wesentliche Herausforderung im Jahr 2005 dar, da der Erfolg der Hartz-Reformen wesentlich davon abhängt. Erste Bewertungen des „Ich-AG“-Projekts zeigen ermutigende Ergebnisse.
- Unzureichende Bemühungen sind bei der **Überprüfung der Frage** festzustellen, **ob sich steuerliche Regelungen negativ auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auswirken**; hier laufen weiterhin Untersuchungen. Die Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren – derzeit bei 8,5 % – liegt deutlich unter dem EU-Ziel von 33 %, insbesondere in den alten Bundesländern (2,7 %). Mit Hilfe des am 01.01.2005 in Kraft getretenen Kinderbetreuungsgesetzes soll der **Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen** bis 2010 den Anforderungen der Eltern entsprechen. Allerdings muß sich noch zeigen, wie dieses Gesetz auf der lokalen Ebene verwirklicht wird.. Einige Fortschritte gibt es bei dem Anliegen, **die Schulunterrichtszeiten beschäftigungsfreundlicher zu gestalten**; hier stellt der Bund 4 Milliarden € zur Verfügung, um Initiativen der Länder zu unterstützen, eine bedarfsgerechte schulische Ganztagsbetreuung mit zugleich besseren Möglichkeiten der individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen zu schaffen. Unzureichend bei den Sozialpartnern sind die Anstrengungen zur **Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**, das – mit 21 % (2001) – nach wie vor das höchste in der EU-15 ist.
- Die Entwicklung **einer umfassenden Strategie des aktiven Alterns, um die Menschen, insbesondere die über 60-Jährigen, länger in Arbeit zu halten**, ist in der Form finanzieller Anreize und erweiterter vertraglicher Flexibilität für ältere Arbeitnehmer im Gange. Allerdings existiert immer noch eine starke Kultur der Frühverrentung, die von Unternehmen gefördert wird. Angesichts der derzeitigen Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (39,3 %) und deren langsamer Zunahme in den letzten Jahren sind weitere Bemühungen erforderlich. Es sollten Schritte unternommen werden, um sicherzustellen, dass das Altersteilzeitgesetz wirksam genutzt wird, um den schrittweisen Übergang in den Ruhestand zu fördern. Was die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer anbelangt, so liegen die entsprechenden Zahlen deutlich unter dem EU-Durchschnitt, so dass weitere Anstrengungen vonnöten sind.
- **Anstrengungen zur Integration der Zuwanderer** sind im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes von 2004, in dem Mindestanforderungen für die Integration von Zuwanderern festgelegt sind, sowie durch Initiativen der Länder im Gange. Die Auswirkungen des Gesetzes werden einer Überwachung und Evaluierung bedürfen.

Mehr und effizienter in Humankapital und lebenslanges Lernen investieren

- Deutschland hat eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens eingeleitet und ihre Umsetzung in Angriff genommen. Fortschritte gibt es bei dem Versuch, **das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung anzuheben**, insbesondere mit Hilfe eines stetigen Anstiegs entsprechender Budgets und Initiativen beim Bund und den Ländern zur Verbesserung der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung. Die Regierung und die Sozialpartner haben positive Schritte unternommen, um dem in jüngster Zeit erfolgten Rückgang der Lehrstellen entgegenzuwirken und *das duale Ausbildungssystem zu modernisieren*. Allerdings sind die Reaktionen auf die Empfehlung zur **Verstärkung der Anreize für eine Beteiligung am lebenslangen Lernen, insbesondere für Geringqualifizierte, KMU-Beschäftigte und ältere Arbeitskräfte** noch begrenzt. Für die Berufsausbildung gilt, dass die Unternehmen mehr für die Qualifizierung der bereits qualifizierten Erwerbstätigen tun als für die der Geringqualifizierten. Der ergebnisorientierte Ansatz der Bundesagentur für Arbeit hat dazu geführt, dass bei der Berufsbildung als arbeitsmarktpolitischem Instrument für Arbeitslose tiefe finanzielle Einschnitte vorgenommen worden sind. Der Anteil der Beschäftigten, die sich an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen beteiligen liegt ebenso deutlich unter dem EU-Durchschnitt wie der Anteil der von Unternehmen durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen..
- Die Regierung und die Sozialpartner haben positive Schritte unternommen, um dem in jüngster Zeit erfolgten Rückgang der Lehrstellen entgegenzuwirken und **das duale Ausbildungssystem zu modernisieren**, wobei die Wirkungen allerdings erst noch bewertet werden müssen. Die Bemühungen, den **Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss** zu senken, sind mit einer ganzen Reihe entsprechender Initiativen aufgenommen worden, das Problem ist jedoch bei weitem noch nicht bewältigt.

Governance

Zwar werden bei der Ausarbeitung des NAP die Länder und der Bundesrat einbezogen, die Umsetzung von Landespolitiken könnte jedoch im NAP noch sichtbarer werden. Der NAP enthält Informationen über die Finanzierungsquellen verschiedener Leitlinien, insbesondere auf den Gebieten Aktivierung, lebenslanges Lernen und soziale Integration. Der ESF kann hier eine sinnvolle Rolle spielen; sein Beitrag zu der EBS wird im NAP skizziert. Die Sozialpartner haben wesentlich zur Umsetzung der EBS im Zeitraum 2003/2004 beigetragen, insbesondere in den Bereichen Lohnzurückhaltung, Arbeitszeit, Flexibilität, Qualifizierung und Ausbildung sowie Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.

EESTI

Majandus ja tööturg

Pärast mõningaid aastaid kestnud väga suurt majanduskasvu see eelmisel aastal mõnevõrra aeglustus. Aastal 2003 kasvas SKT 5,1%, mis on ikka veel märgatavalt kõrgem Euroopa Liidu keskmisest, ning tööhõive kasvas 0,8%. Tööviljakuse kasv inimese kohta suurenes 4,3%, kuid tööviljakus inimese kohta on Eestis ikka veel üks Euroopa Liidu madalamaid. Üldise tööhõive määr kasvas kuni 62,9 protsendini. Naiste tööhõive määr oli 2003. aastal 59,0% ning vanemate töötajate puhul, kelle tööhõive määr juba oli kõrge, kasvas see kuni 52,3 protsendini. Pärast mõningaid aastaid kestnud langust kasvas tööpuuduse määr eelmisel aastal 9,5 protsendilt 10,1 protsendini, jäädes seega Euroopa Liidu keskmisest kõrgemale. Pikaajaline töötus on Eestis veel ikka kõrge (4,6% aastal 2003) ja 45% kõikidest töötutest on pikaajaliselt töötud. Vanemate töötute puhul on pikaajaliselt töötute osakaal veel kõrgem – 60%. Noorte töötuse määr on Euroopa Liidu keskmine, kuid see kasvas eelmisel aastal, eriti noorte naiste osas. Tööhõive piirkondlikud erinevused on ikka veel suured.

Strateegiliste tegevussuundade areng

Eesti on juba täitnud vanemate töötajate jaoks mõeldud Lissaboni koguselise eesmärgi. Eesti tööhõivet ja sotsiaalset hõlvamist käsitlev strateegia põhineb tõekspidamisel, et töö on parim kaitse vaesuse ja *sotsiaalse tõrjutuse* eest. Kõige olulisem poliitiline areng oli tööturuasutuste uue käsitusviisi vastuvõtmine. Kõnealuses käsitusviisis nähakse ette peamised juhtnöörid aktiivse tööturupoliitika ja töötushüvitiste kehtivate põhimõtete uuendamiseks. Tööjõu maksukoormuse vähendamiseks suurendab Eesti valitsus maksuvaba sissetulekut ja vähendab järk-järgult üksikisiku tulumaksu. Üks olulisemaid edusamme tööturul valitseva meeste ja naiste vahelise ebavõrdsuse lahendamisel oli soolise võrdõiguslikkuse seaduse jõustamine. Koolist väljalangenute arvu vähendamiseks on parandatud riskiperekondadest pärit laste juurdepääsu haridusele. Üldist *tööhõivet* käsitleva eesmärgi täitmiseks tuleb tööle ergutada töötute, eelkõige pikaajaliste töötute, tööturult eemal viibivate inimeste ja puuetega inimeste hulgas leiduvat tööjõureservi. Tööturul osalemise suurendamiseks tuleks tähelepanu pöörata ka noortele, eelkõige noortele naistele. Kindlaks ei ole veel määratud elukestva õppe strateegia; see tuleb võimalikult kiiresti päevakorda võtta. Kuna järelevalve- ja hindamissüsteem on üsna nõrk, on raske hinnata uue aktiivse tööturupoliitika mõju. Palkade areng peaks jääma vastavusse tööviljakuse arenguga. *Töö kvaliteedi ja produktiivsuse* parandamise võimalused tuleks võtta laiemal arutluse alla.

Tööhõive prioriteetide rakendamine

Üksikasjalik hinnang Eesti poliitiliste meetmete kohta prioriteetide rakendamisel on esitatud kolme peamise poliitilise ülesande kaupa. Ülevaade on esitatud alljärgnevas tabelis.

Nõukogu 2004. a. tööhõivealased prioriteetid	Hinnang
<p><u>Töötajate ja ettevõtete kohanemisvõime suurendamine</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>vähendada tööjõu, eelkõige madalapalgaliste maksukoormust;</u> • <u>edendada mitmekesisust lepingutingimustes ja tööaegades;</u> • <u>parandada maksusüsteemi, kujundada nn must töö seaduslikuks tööks ja hoida palkade areng vastavuses tööviljakuse arenguga</u> 	<p><u>Edeneb</u></p> <p><u>Ebapiisav</u></p> <p><u>Piiratud</u></p>
<p><u>Suurema hulga inimeste tööturule toomise soodustamine ja töö tegelik võimaldamine kõigile</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>vähendada tööturult kõrvalejäämist; hoida inimesi tööturul ja meelitada sinna rohkem inimesi, eelkõige naisi, vanemaid töötajaid ja vähe kvalifitseeritud töötajaid;</u> • <u>tugevdada aktiivse tööturupoliitika meetmeid, et toetada aktiivseid tööotsinguid, suurendada töötute juurdepääsu koolitusele ja tagada tööturu suurem kaasatus. Lisaks peaksid riigi tööturuasutused saama rohkem rahalisi vahendeid;</u> • <u>pöörata erilist tähelepanu ebasoodsas olukorras olevatele inimestele, nagu näiteks pikaajaliselt töötud, noored, puuetega inimesed ja vanemaealised töötajad, ning konkreetsetele riskiteguritele, nagu näiteks rahvusvähemusse kuulumine ja riigikeele mittetundmine.</u> 	<p><u>Piiratud</u></p> <p><u>Edeneb</u></p> <p><u>Piiratud</u></p>
<p><u>Üha tõhusam investeerimine inimkapitali ja elukestvasse õppesse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Eestis tuleks parandada kõikide töötajate juurdepääsu koolitusele, eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate puhul. Eriti keeruline ülesanne on koolist väljalangenud õpilaste arvu vähendamine ning hariduse ja koolituse kvaliteedi tagamine;</u> • <u>kindlalt tuleb päevakorda võtta elukestva õppe süsteemi väljaarendamine.</u> 	<p><u>Piiratud</u></p> <p><u>Piiratud</u></p>
<p><u>Märkus:</u> soovituse rakendamise määr on märgitud sõnadega „Lõpule viidud“, kui uuendusprotsess on (peaaegu) lõpule viidud ja soovitused on (peaaegu) saavutatud; sõnaga „Edeneb“, kui poliitiline uuendus on hästi edenenud ja rakendamisel tehakse edusamme; sõnaga „Piiratud“, kui soovituse osas on poliitilisi meetmeid võetud ainult osaliselt ja rakendamine toimub piiratud ulatuses ning sõnaga „Ebapiisav“, kui soovituse rakendamiseks ei ole võetud ühtki olulist poliitilist meetet.</p>	

Töötajate ja ettevõtete kohanemisvõime suurendamine

- **Tööjõu maksukoormuse vähendamist** käsitleva poliitilise meetme rakendamine edeneb. Madalalpalgaliste maksukoormuse vähendamiseks tõsteti eelmiste aastate jooksul tulumaksuvaba miinimumi ja miinimumpalka ning eelseisvatel aastatel tõstetakse neid veelgi.
- **Lepingutingimustes ja tööaegades mitmekesisuse edendamist** (mille eesmärk on luua rohkem töö leidmise võimalusi) käsitleva meetme rakendamine on olnud ebapiisav. Arutelu töö korraldamise üle ning selle üle, kuidas tõsta kvaliteeti ja paindlikkust või kuidas edendada uuendusi, peaaegu puudub. Mitmekesisuse arendamine lepingulistest ja töötingimustes on Eesti jaoks eriti keeruline ülesanne.
- **Maksusüsteemi parandamise ja nn musta töö seaduslikuks tööks kujundamise** prioriteedi osas on meetmete võtmine olnud piiratud. Valitsus kavatseb vähendada üksikisiku tulumaksu ning mitmeid tegevusi on kavandatud ebaseadusliku töö osakaalu vähendamiseks, et saavutada selles valdkonnas püstitatud eesmärk. Rahaliste soodustuste osas on kavas karmistada soodustuste saajate nõuetele vastavuse kriteeriume. Jätkuvalt on oluline tagada, et palkade areng jääks vastavusse tööviljakuse arenguga.

Suurema hulga inimeste tööturule toomise edendamine ja töö tegelik võimaldamine kõigile

- **Tööturult kõrvalejäämise vähendamist ning suurema hulga inimeste tööturul hoidmist ja nende sinna meelitamist** käsitleva prioriteedi osas on meetmete võtmine olnud piiratud. Üldist tööhõivet käsitleva eesmärgi täitmiseks tuleb teha suuremaid jõupingutusi, et suurendada tööturul eelkõige vähe kvalifitseeritud töötajate, mitte-eestlaste, pikaajaliste töötute, noorte (eriti noorte naiste), puuetega inimeste ja tööturult eemal viibivate inimeste osalust.
- Poliitiliste meetmete rakendamine prioriteedi osas, mis käsitleb **aktiivse tööturupoliitika meetmete tugevdamist** ja koolitusele töötute juurdepääsu suurendamist, edeneb. **Ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele erilise tähelepanu pööramine** on aga piiratud. Eesti tööturupoliitika oluline edusamm on tööturuasutuste uue käsitusviisi vastuvõtmine. Seoses töötushüvitistega on ette nähtud inimeste tööturule tagasitoomise meetmed, nagu näiteks töötute tööotsingute järelevalve. Siiski on olulise tähtsusega, et kavandatavad aktiivse tööturupoliitika meetmed vastaksid tööturu vajadustele, nii annab majanduse elavnemine parima võimaliku tulemuse. Lisaks sellele tuleb tööturuasutuste uue käsitusviisi tõhusaks rakendamiseks eraldada piisavalt rahalisi vahendeid.
- Meedet, mis käsitleb **ebasoodsas olukorras olevatele rühmadele erilise tähelepanu pööramist**, on rakendatud piiratud määral. Ebasoodsas olukorras olevate rühmade jaoks, nagu näiteks mitte-eestlased, pikaajaliselt töötud ja puuetega inimesed, on rakendatud mitmeid katseprojekte, kuid nende mõju on kehva järelevalvesüsteemi tõttu raske hinnata. Meetmete põhirõhk on individuaalsel lähenemisviisil ning rahastamiseks kasutatakse Euroopa Sotsiaalfondi võimalusi. Sihtmeetmeid on vaja pikaajaliste töötute, eriti vanemate pikaajaliste töötute, puuetega inimeste ja mitte-eestlaste jaoks.

Üha tõhusam investeerimine inimkapitali ja elukestvasse õppesse

- Soovituse osas, mis käsitleb **koolist väljalangenute arvu vähendamist ja kõikidele töötajatele koolitusele juurdepääsu parandamist**, on poliitiliste meetmete rakendamine olnud piiratud. Kuigi koolist väljalangenute arvu vähendamiseks on astunud mitmeid samme, näiteks on parandatud riskiperekondadest pärit laste juurdepääsu haridusele, vähendades sotsiaalsest taustast tulenevaid takistusi ja luues paindlikke õppevorme, on põhikoolist väljalangenute määr ikka veel kõrge. Lisaks sellele on töötajate kutsehariduses osalemise määr üsna madal ning vähekvalifitseeritud töötajate seas on see äärmiselt madal. Kutseharidusreform on olnud suhteliselt edukas kutseõppeasutuste võrgu optimeerimise ja õppekavade väljaarendamise osas. Siiski tuleb tagada haridussüsteemi selline kvaliteet, mis vastaks rohkem tööturu vajadustele.
- Meetmete rakendamine **elukestva õppe süsteemi** väljaarendamiseks on olnud piiratud. Kuigi ette on nähtud täiskasvanute koolituse alane meede, mis saab toetust Euroopa Sotsiaalfondist, ning valitsusel oli kavas käivitada 2004. aasta lõpuks elukestva õppe strateegia, näitab alles tulevik, mida see strateegia endast sisuliselt kujutab.

Haldus

Siseriikliku tööhõive tegevuskava koostas Sotsiaalministeerium. Teistel asjaomastel ministeeriumidel paluti saata oma tähelepanekud ning seejärel saadeti tegevuskava märkuste esitamiseks tööturu osapooltele, parlamendile ja valitsusele. Laiaulatuslikku arutelu erinevate sidusrühmadega ei toimunud ning nähtavus jääb tagasihoidlikuks. Samuti jääb ebaselgeks, kuidas parlamendiorganid, tööturu osapooled ja teised asjaosalised tegevuskava rakendamisel osalevad. Küll aga tuuakse siseriiklikus tööhõive tegevuskavas ära inimressursside arendamise koguelarve aastatel 2004–2006, sealhulgas Euroopa Sotsiaalfondi ja koostöö EQUAL rahaliste vahendite osakaal. Tegevuskavas on esitatud ka aktiivse ja passiivse tööturupoliitika kulutused (protsendina SKT-st).

ΕΛΛΑΔΑ

Πλαίσιο της οικονομίας και της αγοράς εργασίας

Ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας αυξήθηκε κατά 4,3% το 2003 σε σχέση με 3,9% το περασμένο έτος, ρυθμός σημαντικά υψηλότερος από τον κοινοτικό μέσο όρο. Όπως και τα προηγούμενα έτη, ο ρυθμός αύξησης της κατά κεφαλή παραγωγικότητας της εργασίας ήταν πολύ μεγαλύτερος από ό,τι στην ΕΕ (3,1% σε σχέση με 0,6%). Το ποσοστό συνολικής απασχόλησης ανήλθε στο 57,8% και, παρά την άνοδό του κατά 2,4 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2001, ήταν σημαντικά χαμηλότερο από τον κοινοτικό μέσο όρο (63,0%). Το σχετικό έλλειμμα του ποσοστού συνολικής απασχόλησης οφείλεται κυρίως στο εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, που ανήλθε στο 43,8%, 11,3 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από τον αντίστοιχο μέσο όρο στην ΕΕ. Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (ηλικίας 55-64 ετών) για το 2003 κυμάνθηκε στο 42,1%, επίπεδο υψηλότερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο στην ΕΕ (40,2%). Παρά τη συνεχιζόμενη μείωση της ανεργίας, μετά την αιχμή του 1999, το 9,7% του εργατικού δυναμικού για το 2003 ήταν χωρίς εργασία. Η ανεργία έπληξε τις γυναίκες (15,0%) σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι τους άνδρες (6,2%). Στην Ελλάδα η μακρόχρονη ανεργία ήταν υψηλότερη από τον κοινοτικό μέσο όρο (5,1% σε σύγκριση με 4,0%).

Στρατηγικές εξελίξεις πολιτικής

Το ελληνικό ΕΣΔ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην *πλήρη απασχόληση*. Η ενίσχυση των ποσοστών συμμετοχής και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις γυναίκες και τους νέους, η αύξηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, η μείωση της αδήλωτης εργασίας και η ενίσχυση των ευκαιριών διά βίου μάθησης παραμένουν κύριες προκλήσεις. Ολοκληρώθηκε μια σειρά σημαντικών εργασιακών μεταρρυθμίσεων, στις οποίες συγκαταλέγεται η μετατροπή των επιδομάτων ανεργίας σε επιδοτήσεις απασχόλησης, ιδίως για τις ομάδες που αντιμετωπίζουν *κοινωνικό αποκλεισμό*, και η προώθηση της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα. Διευρύνθηκε το δίκτυο των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και ενισχύθηκε το προσωπικό του, αλλά η χρήση της προληπτικής και εξατομικευμένης προσέγγισης δεν έχει ακόμη εξαπλωθεί ευρέως. Οι υποδομές φροντίδας συνεχίζουν να προωθούνται με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας των γυναικών. Ωστόσο, οι δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας συνεχίζουν να είναι από τις χαμηλότερες στην ΕΕ των 15 ως ποσοστό του ΑΕγχΠ (0,22% για το 2002). Υλοποιούνται μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, αλλά ακόμη δεν έχει καταστρωθεί μια σφαιρική στρατηγική για τη διά βίου μάθηση. Σύμφωνα με το ΕΣΔ παρατηρείται μείωση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων, αλλά δεν παρουσιάζονται συγκεκριμένα μέτρα με σκοπό την ενίσχυση της τάσης αυτής. Γενικά, το ΕΣΔ δίνει μικρότερη έμφαση στις πολιτικές για τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία.

Εφαρμογή των συστάσεων για την απασχόληση

Παρουσιάζεται αναλυτική αξιολόγηση της ανταπόκρισης της ελληνικής πολιτικής στις εν λόγω συστάσεις με βάση τις τρεις κύριες πολιτικές προκλήσεις. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τη σύνοψη της αξιολόγησης αυτής:

Συστάσεις του Συμβουλίου για την Απασχόληση 2004	Αξιολόγηση
<p>Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων</p> <ul style="list-style-type: none"> • πλήρης εφαρμογή του πακέτου μεταρρυθμίσεων που έχουν συμφωνηθεί σχετικά με την αγορά εργασίας, περαιτέρω αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης και ανάπτυξη των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης για μεγαλύτερη ποικιλομορφία στις εργασιακές ρυθμίσεις· • μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας και παράλληλη διασφάλιση της δημοσιονομικής εξυγίανσης, μεγαλύτερες προσπάθειες για τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε τακτική απασχόληση με τη βελτίωση της ελκυστικότητας των τυποποιημένων και μη συμβάσεων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους και ενίσχυση της ικανότητας επιβολής του νόμου· • προώθηση επιχειρηματικού περιβάλλοντος περισσότερο φιλικού προς την απασχόληση· 	<p>Περιορισμένη</p> <p>Περιορισμένη</p> <p>Σε εξέλιξη</p>
<p>Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας με την καθιέρωση της εργασίας ως πραγματικής επιλογής για όλους·</p> <ul style="list-style-type: none"> • ανάληψη εντονότερης δράσης για την αύξηση του επιπέδου και της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, ώστε να καλύπτεται μεγαλύτερο ποσοστό αέργων και ανέργων· • επιτάχυνση της ανάπτυξης αποτελεσματικών υπηρεσιών απασχόλησης σε όλη τη χώρα, οι οποίες θα προσφέρουν προληπτικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες· αναβάθμιση των στατιστικών συστημάτων παρακολούθησης· • περαιτέρω αύξηση των κινήτρων για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, αύξηση της διαθεσιμότητας και της οικονομικής προσιτότητας των υποδομών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα· • χάραξη συνολικής στρατηγικής για την παράταση του επαγγελματικού βίου, με την παροχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, κινήτρων για την ενθάρρυνση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν περισσότερο στην απασχόληση και υποστήριξης για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους· 	<p>Περιορισμένη</p> <p>Σε εξέλιξη</p> <p>Σε εξέλιξη</p> <p>Ανεπαρκής</p>
<p>Μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη διά βίου μάθηση</p> <ul style="list-style-type: none"> • μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και μεγαλύτερη σύνδεση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας· • επανεξέταση των κινήτρων για την προώθηση της διά βίου μάθησης και αύξηση της συμμετοχής στην κατάρτιση, ιδίως για άτομα με χαμηλή ειδίκευση και για μετανάστες· 	<p>Περιορισμένη</p> <p>Περιορισμένη</p>
<p>Σημείωση: ο βαθμός υλοποίησης αναφέρεται ως: «πλήρης», όταν η διαδικασία μεταρρυθμίσεων έχει (στην πράξη) ολοκληρωθεί και έχουν (στην πράξη) επιτευχθεί τα επιθυμητά αποτελέσματα· «Σε εξέλιξη», όταν οι μεταρρυθμίσεις πολιτικής βρίσκονται σε προχωρημένο στάδιο και σημειώνεται πρόοδος στην υλοποίηση· «Περιορισμένη», όταν η ανταπόκριση των πολιτικών στη σύσταση είναι μερική και η υλοποίηση είναι περιορισμένη και «Ανεπαρκής», όταν δεν έχουν ληφθεί σημαντικά μέτρα πολιτικής στη σωστή κατεύθυνση.</p>	

Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων

- Η ανταπόκριση των πολιτικών στη σύσταση σχετικά με **την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, την αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης και την ανάπτυξη υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης** ήταν περιορισμένη. Νομοθετικές αλλαγές επέτρεψαν στις δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων των δημοτικών αρχών, να προσλαμβάνουν άτομα, τα οποία αντιμετωπίζουν δυσκολίες εξεύρεσης εργασίας, σε μερική απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Όσον αφορά τις εταιρείες παροχής προσωπικού προσωρινής απασχόλησης και γενικότερα τις υπηρεσίες μεσολάβησης του ιδιωτικού τομέα, παρά τον εκσυγχρονισμό του σχετικού θεσμικού πλαισίου, το μερίδιό τους στη συνολική εξεύρεση εργασίας παραμένει χαμηλό.
- Η ελληνική πολιτική που ανταποκρίνεται στη σύσταση για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας βρίσκεται σε εξέλιξη. Για ορισμένες μειονεκτούσες ομάδες, **το μη μισθολογικό κόστος εργασίας μειώνεται** χάρη στην εισαγωγή των επιδοτήσεων απασχόλησης, που ισοδυναμούν με ασφαλιστικές εισφορές. Η ανταπόκριση των πολιτικών για την καταπολέμηση **της αδήλωτης εργασίας** υπήρξε περιορισμένη. Δρομολογήθηκαν δύο μείζονα προγράμματα τακτοποίησης μεταναστών, καθώς και βελτιώσεις στην ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ). Ωστόσο, δεν είναι σαφές από το ΕΣΔ εάν θα επιβάλλονται κυρώσεις με μεγαλύτερη αυστηρότητα από ό,τι στο παρελθόν.
- Η πολιτική που ανταποκρίνεται στη σύσταση για την **προώθηση επιχειρηματικού περιβάλλοντος περισσότερο φιλικού προς την απασχόληση** βρίσκεται σε εξέλιξη. Οι συντελεστές φορολόγησης των επιχειρήσεων θα μειωθούν από το 35% στο 25% κατά τα επόμενα τρία έτη. Η Ελλάδα έλαβε μέτρα για την απλοποίηση των διαδικασιών δημιουργίας νέων επιχειρήσεων (2004) και ίδρυσε 13 Κέντρα Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΚΕΤΑ). Για τη διευκόλυνση εξεύρεσης κεφαλαίων δημιουργήθηκε το Ταμείο Εγγυοδοσίας Μικρών και Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων. Αναμένονται αλλαγές στον αναπτυξιακό νόμο για την περαιτέρω στήριξη της επιχειρηματικότητας. Επίσης, αναβαθμίζεται το Εθνικό Συμβούλιο Ανταγωνιστικότητας και Ανάπτυξης.

Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας με την καθιέρωση της εργασίας ως πραγματικής επιλογής για όλους

- Η ανταπόκριση στη σύσταση για την αύξηση του επιπέδου και της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας είναι περιορισμένη. Η δύσκολη αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ, του μόνου οργανισμού υλοποίησης **ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας**, προχωράει ικανοποιητικά. Η εφαρμογή εξατομικευμένης προσέγγισης παραμένει, ωστόσο, περιορισμένη σε μόλις 17% των εγγεγραμμένων ανέργων, αλλά εξαπλώνεται σταδιακά. Έμφαση δίνεται στην απλοποίηση της πρόσβασης στα προγράμματα που στηρίζει ο ΟΑΕΔ τόσο για ιδιώτες όσο και για επιχειρήσεις.
- Η πολιτική που ανταποκρίνεται στη σύσταση για την ανάπτυξη αποτελεσματικών υπηρεσιών απασχόλησης και την αναβάθμιση των στατιστικών συστημάτων παρακολούθησης βρίσκεται σε προχωρημένο στάδιο. Έγιναν βήματα προόδου για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων **των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης** με την επέκταση του δικτύου και την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, ιδίως συμβούλων εργασίας, καθώς και με την αναβάθμιση του ρόλου τους. Επίσης, αναβαθμίστηκε **το σύστημα στατιστικής παρακολούθησης** και την παρούσα στιγμή μπορεί να παραχθεί μια σειρά από κύριους δείκτες για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εξατομικευμένης προσέγγισης καθώς και όλων των λειτουργιών των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

- Η ανταπόκριση στη σύσταση για την αύξηση των κινήτρων για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αύξηση της διαθεσιμότητας των υποδομών φροντίδας βρίσκεται σε εξέλιξη. Λαμβάνονται μέτρα με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των γυναικών μέσω **της προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας**, ακόμα και για τις μικρές επιχειρήσεις που ιδρύουν γυναίκες κατ' οίκον λόγω των καθηκόντων φροντίδας που έχουν, καθώς και **της προώθησης των υπηρεσιών φροντίδας**. Η σύνδεση του τελευταίου αυτού μέτρου με την αγορά εργασίας και, κατά συνέπεια, ο αντίκτυπός του στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας οφείλει ακόμη να εξεταστεί. Η επέκταση των δυνατοτήτων των δημόσιων υπηρεσιών όσον αφορά την πρόσληψη εργαζομένων σε μερική απασχόληση, που ήδη σημειώθηκε, αναμένεται επίσης να συμβάλει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Η ελληνική πολιτική που ανταποκρίνεται στη σύσταση για τη χάραξη **μιας σφαιρικής στρατηγικής για την παράταση του επαγγελματικού βίου** είναι ανεπαρκής παρά τις σημαντικότερες συνέπειες που, σύμφωνα με τις προβλέψεις, θα έχει η δημογραφική γήρανση στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας. Όμως σαν συνέπεια της εγκατάλειψης ευνοϊκών συνθηκών αποχώρησης από την αγορά εργασίας, η χώρα παρουσιάζει καλή πρόοδο όσον αφορά την ηλικία εξόδου και το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Για την Ελλάδα οι δείκτες αυτοί είναι τώρα υψηλότεροι του Ευρωπαϊκού μέσου όρου.

Μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη διά βίου μάθηση

- Η ελληνική ανταπόκριση στη σύσταση για τη **μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και τη μεγαλύτερη σύνδεση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας** είναι περιορισμένη. Το ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου στην Ελλάδα είναι χαμηλότερο από τον κοινοτικό μέσο όρο, αλλά συνεχίζεται να υπολείπεται του στόχου για το 2010. Στο χαμηλό αυτό ποσοστό οφείλεται ίσως το ότι το Ελληνικό ΕΣΔ δίνει λιγότερη σημασία στον εν λόγω στόχο. Στα μέτρα για τη σύνδεση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας συγκαταλέγεται η ενίσχυση των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού. Ωστόσο, πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω η σύνδεση μεταξύ της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας με την παροχή ποιοτικών συμβουλών και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς και τις διαδικασίες πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Η πολιτική που ανταποκρίνεται στη σύσταση σχετικά με **την επανεξέταση των κινήτρων για την προώθηση της διά βίου μάθησης και την αύξηση της συμμετοχής στην κατάρτιση, ιδίως για άτομα με χαμηλή ειδίκευση και για μετανάστες** είναι περιορισμένη. Παρά τις αναφορές του ελληνικού ΕΣΔ σε μέτρα κατάρτισης και εκπαίδευσης καθώς και σε προγράμματα, πολλά από τα οποία απευθύνονται σε ευάλωτες ομάδες, δεν έχει ακόμη τεθεί σε λειτουργία το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση και δεν έχουν ανακοινωθεί συγκεκριμένα μέτρα για τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη βελτίωση της διά βίου μάθησης. Συνεπώς, οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης για το ενήλικο τμήμα του εργατικού δυναμικού παραμένουν περιορισμένες.

Διακυβέρνηση

Παρά τη διεξαγωγή διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους κατά την προετοιμασία του ΕΣΔ και, μαζί με τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τη συμβολή τους στο πλαίσιο της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης, υπάρχουν ακόμα πολλά περιθώρια για την ενεργοποίηση και τη συμμετοχή τους. Την πρόοδο υλοποίησης του ΕΣΔ παρακολουθεί επιτροπή που έχει ιδρυθεί στο πλαίσιο του υπουργείου Εργασίας υπό την προεδρία του Υπουργού Απασχόλησης. Έχει συσταθεί ειδική ομάδα δράσης με αποστολή την ανάπτυξη και την εποπτεία ενός συστήματος για την αξιολόγηση των μέτρων της πολιτικής απασχόλησης στο πλαίσιο του ΕΣΔ καθώς και την εποπτεία εφαρμογής των μέτρων αυτών. Το ΕΣΔ, αφότου εγκρίθηκε από την κυβέρνηση, συζητήθηκε στο πλαίσιο της αρμόδιας κοινοβουλευτικής επιτροπής. Η συνεισφορά του ΕΚΤ στην υλοποίηση των πολιτικών του ΕΣΔ είναι σημαντική. Ωστόσο, τα στοιχεία σχετικά με την εθνική χρηματοδοτική συνεισφορά παρουσιάζουν ελλείψεις.

ESPAÑA

Contexto económico y de mercado de trabajo

En 2003, la economía española experimentó una convergencia real con la UE 25, gracias a que en España se registró un mayor crecimiento económico (el PIB creció un 2,4 % frente a un 0,8 % en la UE). Los avances hacia la consecución de los objetivos de Lisboa en materia de tasas de empleo prosiguen a un ritmo lento. Sin embargo, durante 2003, la tasa de empleo global aumentó 1,3 puntos porcentuales hasta situarse en un 59,7 % (frente a un incremento de 0,1 puntos porcentuales en la UE), impulsada sobre todo por la subida de la tasa de empleo femenino (que creció 1,9 puntos porcentuales frente a 0,6 puntos porcentuales para los hombres). En términos absolutos, el desempleo ha seguido creciendo como consecuencia del incremento de la tasa de población activa, aunque la tasa de paro sigue siendo la misma que en 2002, es decir, un 11,3 %. Para los hombres, la tasa de desempleo ha experimentado un aumento de 0,2 puntos porcentuales, mientras que para las mujeres, ha caído 0,5 puntos. La tasa de paro de larga duración, situada en un 3,9 %, no ha experimentado cambios con respecto a 2002. Siguen persistiendo considerables disparidades regionales, con una tasa de paro que va desde un 6,1 % en La Rioja hasta un 18,6 % en Andalucía (26,5 % para las mujeres). El uso excesivo de los contratos de duración determinada (30,6 %) y la escasa utilización del trabajo a tiempo parcial (8,5 % de los trabajadores por cuenta ajena) siguen siendo características específicas del mercado de trabajo español.

Iniciativas adoptadas

El PNAE 2004 puede definirse como transitorio debido al cambio de Gobierno que tuvo lugar en marzo de 2004 y al nuevo proceso de diálogo social que se puso en marcha en julio con la declaración conjunta firmada por el Gobierno y los interlocutores sociales. Es en ese contexto en el que las reformas se están dirigiendo. No cabe duda de que todas las iniciativas encaminadas a mejorar la *calidad* y la *productividad* del trabajo deberán enmarcarse dentro del diálogo social. Por lo que respecta al *pleno empleo*, en noviembre de 2003 se promulgó una nueva Ley de Empleo para gestionar de forma más razonable la coordinación de los servicios públicos de empleo. En junio de 2004 se aprobó un aumento del salario mínimo (de un 6,6 %) y se prevén nuevas subidas con el fin de hacer que trabajar resulte rentable. Las acciones emprendidas en el ámbito de la *inclusión social* parecen apostar decididamente por la mejora de la situación de los trabajadores inmigrantes. El PNAE fija por primera vez objetivos cuantitativos por lo que respecta a las tasas de empleo para 2005 y adopta otros objetivos cuantitativos relativos a la formación, los niveles de educación y los servicios de guardería fijados para 2010. Sin embargo, no se explica suficientemente cómo se piensan alcanzarlos.

Aplicación de las recomendaciones en materia de empleo

En el cuadro que figura a continuación se presentan de forma sucinta las medidas adoptadas en España en respuesta a las recomendaciones del Consejo. Más adelante, bajo los epígrafes correspondientes a las tres grandes prioridades políticas, se incluye una evaluación detallada de dichas medidas.

RECOMENDACIONES DEL CONSEJO EN MATERIA DE EMPLEO PARA 2004	APRECIACIÓN SOBRE SU APLICACIÓN
<p><i>Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>promover la modernización de la organización del trabajo para potenciar la productividad y la calidad en el trabajo;</i> • <i>revisar el marco regulador para hacer que los contratos indefinidos tengan más atractivo para los empresarios y disuadir del uso de contratos de duración determinada, a fin de contrarrestar la segmentación del mercado de trabajo; aumentar el atractivo para los trabajadores de la utilización de las agencias de trabajo temporal; suprimir los obstáculos para el trabajo a tiempo parcial;</i> • <i>aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial en función de la evolución de la productividad y de las condiciones a escala local, regional y sectorial (véase la directriz número 5 de las Orientaciones Generales de Política Económica).</i> 	<p>Limitada</p> <p>Insuficiente</p> <p>Limitada</p>
<p><i>Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo así como incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes;</i> • <i>aumentar la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas jóvenes, con discapacidad, inmigrantes y en paro de larga duración; completar la modernización de los servicios públicos de empleo, incluido el sistema de seguimiento estadístico; potenciar la coordinación entre los servicios de empleo regionales; y hacer frente a los demás obstáculos a la movilidad geográfica;</i> • <i>establecer una estrategia exhaustiva para el envejecimiento activo que ofrezca modalidades de trabajo flexibles e incentivos a los trabajadores de más edad con la finalidad de que permanezcan más tiempo activos y formándose.</i> 	<p>Avanzada</p> <p>Avanzada</p> <p>Limitada</p>
<p><i>Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y educación permanente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>reducir el abandono escolar y garantizar la calidad y la pertinencia de la educación terciaria con respecto al mercado de trabajo;</i> • <i>potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas.</i> 	<p>Limitada</p> <p>Avanzada</p>
<p><i>Nota:</i> El grado de aplicación se indica como «<i>Concluida</i>» cuando el proceso de reforma está (prácticamente) concluido y se han alcanzado (prácticamente) los resultados esperados; «<i>Avanzada</i>» cuando la reforma política se halla muy adelantada y se registran avances en su puesta en práctica; «<i>Limitada</i>» cuando las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación son sólo parciales y su aplicación es limitada e «<i>Insuficiente</i>» cuando no se han tomado medidas sustanciales en la dirección recomendada.</p>	

Aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas

- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **promover la modernización de la organización del trabajo** han sido limitadas. La Declaración Conjunta de julio de 2004 resalta la necesidad de un nuevo modelo de crecimiento basado en la competitividad de las empresas y en la productividad. Por el momento, sin embargo, no se han adoptado medidas al respecto y éstas dependerán de los resultados del diálogo social.
- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **revisar el marco regulador para hacer que los contratos indefinidos tengan más atractivo, disuadir del uso de contratos de duración determinada y suprimir los obstáculos al trabajo a tiempo parcial** son insuficientes. Las reformas en estos ámbitos se dirigen dentro del marco del diálogo social cuyos resultados hay que ver aún. . No se ha abordado la cuestión de las agencias de trabajo temporal.
- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **aprovechar las posibilidades que ofrece la diferenciación salarial** han sido limitadas. Por el momento, sigue sin abordarse la reforma de la negociación colectiva para promover su adaptabilidad a las necesidades empresariales y sectoriales, aunque se prevé someterla a debate en el marco del diálogo social.

Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos

- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **aumentar los incentivos para que las mujeres participen en el mercado de trabajo e incrementar la disponibilidad y asequibilidad de los servicios de cuidado** son avanzadas. Se ha incrementado en un 16,6 % la asignación presupuestaria destinada a las bonificaciones fiscales para las madres trabajadoras con niños menores de tres años. El presupuesto asignado a la escolarización antes de la edad obligatoria se ha incrementado en un 14 %. España tiene previsto alcanzar el objetivo de Barcelona por lo que respecta a las instalaciones de guardería en 2010, pero no se prevé un objetivo intermedio ni se dan detalles al respecto.
- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **completar la modernización de los servicios públicos de empleo** avanzan a buen ritmo. El nuevo Sistema Nacional de Empleo está empezando a ser operativo y se esperaba que el sistema de seguimiento estadístico estuviera a punto en noviembre de 2004. Sin embargo, los ritmos de cumplimiento siguen siendo muy lentos y habrá que redoblar esfuerzos al respecto. La actuación encaminada a aumentar la cobertura de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas jóvenes y en paro de larga duración también avanza. En el actual PNAE se presta especial atención a la situación de los trabajadores inmigrantes: se ha creado una nueva Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración para tratar la cuestión de la mano de obra inmigrante. Se ha anunciado la modernización de los centros especiales de empleo para personas con discapacidad. Las medidas adoptadas en respuesta a estas dos recomendaciones avanzan a buen ritmo. Se espera que el futuro Plan de Vivienda y las ayudas al alquiler contribuyan a la movilidad geográfica.
- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **establecer una estrategia exhaustiva de envejecimiento activo** son limitadas. Siguen aplicándose medidas adoptadas en PNAE,s anteriores, por ejemplo, reducciones en las cotizaciones a la seguridad social y modalidades flexibles de jubilación, pero no se han adoptado nuevas medidas. Se echa en falta una estrategia global por lo que respecta a la formación de los trabajadores de más edad y a la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo.

Invertir más, y de forma más eficaz, en capital humano y educación permanente

- Sólo se han adoptado medidas limitadas en respuesta a la recomendación de **reducir el abandono escolar**, cuya tasa se situó en el 29,8 % en 2003. España trata de reducir el porcentaje de abandono a un 18 % para 2010. Se han introducido cambios en el calendario de aplicación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación y se está estudiando una serie de reformas legislativas en la organización y la oferta de educación formal y no formal. Sin embargo, el incremento del presupuesto para la Formación Profesional Inicial es de sólo un 1 % con respecto a 2003 y el asignado a la Educación Secundaria Superior se reduce en un 1 %. Transfiriéndose al presupuesto de participación de adultos.
- Las medidas adoptadas en respuesta a la recomendación de **potenciar los incentivos al aprendizaje permanente para aumentar la participación, en particular la de las personas poco cualificadas**, avanzan a buen ritmo. Se han previsto reducciones en las cotizaciones a la seguridad social de las empresas que impartan formación a sus empleados. El presupuesto asignado a la Formación Profesional Continua se ha incrementado en un 13,9 % y el previsto para aumentar la participación de los adultos, en un 7,6 %.

Gobernanza

El PNAE ha sido redactado por una Comisión Interministerial en la que han participado ocho Ministerios bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se presta especial atención al papel de los interlocutores sociales, que han sido consultados sobre el texto, y anuncia una revisión de la metodología para redactar futuros PNAE,s, a fin de asegurar una mayor participación de los interlocutores sociales. A raíz de la descentralización de las competencias en materia de políticas de mercado de trabajo, que han sido asumidas por las Comunidades Autónomas, se espera que el papel de éstas en futuros procesos sea más relevante. El PNAE no contiene información sobre la participación en el mismo del Parlamento. . El Plan incluye las implicaciones financieras de cada una de las directrices de la EEE. En 2004, el presupuesto global se ha incrementado en un 9,6 % con respecto a la previsión hecha en el PNAE 2003 (pero sólo en un 6,3 % con respecto al gasto final realizado ese año). Para todas las directrices, salvo tres (3,5 y 9), se han detallado las aportaciones del FEDER y del FSE. En términos generales, convendría mejorar la visibilidad del PNAE.

FRANCE

Contexte économique et situation du marché du travail

Après plusieurs années d'expansion substantielle, la croissance du PIB a connu une nette diminution en 2001 et 2002, tombant à seulement 0,5 % en 2003. La croissance de l'emploi nettement modérée depuis la fin de l'année 2001 est tombée à 0,1% en 2003. La reprise soutenue de la croissance du PIB au cours du premier semestre 2004 semblerait confirmer une amélioration de la situation économique, mais cette ébauche de redressement ne s'est pas traduite par une reprise de l'emploi ni par une réduction du chômage. Cependant les taux d'emploi ont bien résisté à la conjoncture défavorable; le taux d'emploi global de 63,2 % a augmenté de 0,2 points de pourcentage par rapport à 2002 et le taux d'emploi des femmes de 57,2 % a augmenté de 0,5 points de pourcentage. La tendance à la hausse s'est maintenue pour l'emploi des travailleurs âgés, qui atteint 36,8 % (+ 2,1 %) – même si dans une large mesure c'est le résultat d'un effet de cohorte. Le chômage est passé à 9,5 % (+ 0,6 %), avec un écart hommes/femmes de 2,3% (stable par rapport à 2002) et un taux de chômage chez les jeunes atteignant la barre des 20 %. Le chômage de longue durée est passé à 3,5 % (+ 0,5 %). La croissance de la productivité du travail, se situant à 0,4 % (+ 0,2 %), ne se remet que progressivement de sa chute de 2001 et son augmentation reste inférieure à la moyenne de l'UE (soit 0,6 %). Les disparités régionales en matière d'emploi et de chômage persistent en France métropolitaine, mais sont surtout significatives pour les quatre régions d'outre-mer.

Évolution stratégique des politiques

L'équilibre stratégique de la politique française de *l'emploi* réside principalement dans l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre et l'allègement du coût du travail. Les politiques clés à la base de cette stratégie consistent à réduire de façon généralisée les cotisations sociales sur les bas salaires et à appliquer des programmes et mesures d'activation pour les chômeurs et les inactifs. Le glissement d'une aide à l'emploi dans le secteur non marchand vers une aide à l'emploi destinée au secteur marchand se poursuit. L'accompagnement des mutations économiques et la problématique des délocalisations sont deux thèmes qui gagnent en importance dans l'agenda politique français, tandis que le dialogue social (lui-même réformé) joue à présent un rôle plus central dans les réglementations et initiatives concernant l'emploi et le marché du travail. Confirmant l'idée que la France compte beaucoup sur la croissance économique pour redresser la situation déclinante de l'emploi et de *l'inclusion sociale*, cette approche ait été quelque peu remaniée avec un Plan de cohésion sociale, couvrant l'emploi, le logement ainsi que les programmes pour l'égalité des chances et la non-discrimination, au cours de la période 2005-2009. Dans un contexte de ralentissement économique, la France a en 2003 accompli peu de progrès dans la réalisation des objectifs globaux concernant l'emploi ni des objectifs d'inclusion sociale, sauf avec la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui jette des bases importantes pour l'amélioration de *la qualité et de la productivité du travail*.

Mise en pratique des recommandations sur l'emploi

Une évaluation détaillée (voir tableau ci-dessous) de la réponse stratégique française aux recommandations a été réalisée par rapport aux trois principaux défis politiques.

Recommandations du Conseil en matière d'emploi en 2004	Évaluation
<p>Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • faciliter la transition vers l'emploi permanent des personnes sous contrat à durée déterminée pour éviter la segmentation du marché du travail et améliorer les possibilités de rester et de progresser sur le marché du travail; • mettre en place un système plus efficace d'anticipation et de gestion des restructurations; • promouvoir un environnement favorable à la création de PME et évaluer les progrès enregistrés afin d'augmenter le nombre de nouvelles entreprises. 	<p>Limité</p> <p>Limité</p> <p>En progression</p>
<p>Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous</p> <ul style="list-style-type: none"> • surveiller les répercussions de la réforme des pensions sur l'âge de départ à la retraite et élaborer une stratégie globale de vieillissement actif visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché du travail, grâce à l'adaptation des conditions de travail, un meilleur accès à la formation et la réduction résolue de recours aux régimes de retraite anticipée; • améliorer la coordination entre les services de l'emploi afin de consolider l'offre de mesures personnalisées; instaurer de véritables passerelles vers l'emploi et la formation pour les jeunes au chômage et les immigrants, notamment les femmes; • garantir une évaluation adéquate de la récente réforme du système d'assurance chômage et veiller à ce qu'elle s'accompagne des exigences adéquates et d'une procédure efficace de recherche d'emplois. 	<p>Limité</p> <p>Limité</p> <p>Limité</p>
<p>Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'apprentissage tout au long de la vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • veiller à ce que la convention collective sur la formation professionnelle signée entre les partenaires sociaux et la loi relative à la formation tout au long de la vie active se traduisent par une augmentation de la proportion de la population participant aux actions de formation, en accordant une attention particulière aux travailleurs peu qualifiés et au personnel des PME; • réduire les sorties précoces du système scolaire; faciliter et encourager un accès plus simple et plus large à l'apprentissage. 	<p>En progression</p> <p>Limité</p>
<p>Note: Le degré de mise en œuvre est jugé « complet » quand le processus de réforme est (quasiment) terminé et que les résultats souhaités sont (quasiment) atteints; « en progression » quand le processus de réforme est avancé et que des progrès sont accomplis dans sa mise en œuvre; « limité » quand la réponse stratégique à la recommandation n'est que partielle et que sa mise en œuvre est limitée; et « insuffisant » quand aucune mesure substantielle dans la bonne direction n'a été prise.</p>	

- La réponse stratégique de la France s'est avérée limitée concernant la **segmentation du marché du travail entre travailleurs sous contrat à durée indéterminée et travailleurs sous contrat à durée déterminée**, avec moins d'un cinquième des personnes employées sous contrat à durée déterminée obtenant un emploi permanent (pour n+1). Des différentes études commandées par le gouvernement contribuent à élucider le problème de transition vers l'emploi permanent en vue de certaines spécificités françaises (cf. sous l'appellation de contrat à durée déterminée coexistent 50% de CDD, 25% d'intérim et 25% de contrat aidés). En 2004 un rapport sur *la modernisation du droit du travail* a lancé un débat sur le plan de fluidifier le marché du travail et de sécuriser les trajectoires professionnelles. Au terme de son *Plan sur la cohésion sociale (2005-2009)*, la France a inscrit les relations individuelles et collectives de travail au rang des priorités du dialogue social et a invité les partenaires sociaux à lancer une négociation interprofessionnelle sur la problématique des contrats de travail.
- On constate une réponse stratégique limitée quant à **l'anticipation et la gestion des restructurations**. En 2003, la France a enregistré un pic de licenciements économiques affectant plus de 300 000 personnes. Une *mission interministérielle sur les mutations économiques* coordonne les services du gouvernement central pour les restructurations, mais l'anticipation précoce des mutations demeure problématique. La suspension des dispositions cadres de la *loi de modernisation sociale* relatives à la gestion sociale des restructurations au profit d'un accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux et l'échec de parvenir à un tel accord a mené la France à adopter (fin 2004) une nouvelle *loi sur les licenciements économiques et le reclassement des salariés*. Aux termes de la loi de cohésion sociale la possibilité pour les entreprises de conclure des accords collectifs majoritaires dits "de méthode" pour aménager la procédure et/ou s'entendre sur le contenu des plans sociaux est généralisée. Des obligations au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle pour négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont instituées et l'aide au reclassement au profit des salariés licenciés pour motif économique est étendue aux PME. L'intérêt politique récent pour la question des délocalisations a abouti à ce que le *Plan de cohésion sociale* annonce une évaluation des ressources économiques, industrielles, sociales et humaines, et à ce que des crédits d'impôts soient budgétisés pour 2005 en faveur des entreprises susceptibles de se délocaliser, des entreprises qui relocalisent leurs activités en France, et de celles qui investissent dans les centres d'excellence en matière de R & D.
- La France progresse dans la promotion de l'esprit d'entreprise et la création d'un **environnement favorable aux entreprises**, affichant une augmentation des créations d'entreprises de 8,7 % (soit 294 000 nouvelles entreprises) en 2003. À l'appui de cette stratégie, on constate des réductions généralisées des cotisations sociales sur les moyens et bas salaires et une procédure simplifiée de création d'entreprises, facilitant l'accès au financement et renforçant la sécurité des entrepreneurs (*loi sur l'initiative économique*). Le *Plan de cohésion sociale* cherche à faciliter la création d'entreprises par les travailleurs sans emploi et vise à stimuler l'emploi dans le secteur des services à travers d'une réduction des obstacles à l'entrée des particuliers sur le marché et à travers d'un allègement des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur de la restauration.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- Concernant le **suivi de la réforme des pensions et l'élaboration d'une stratégie globale de vieillissement actif**, la France a réagi jusqu'ici de façon limitée. La loi de 2003 sur la réforme des retraites, entrée en vigueur en 2004, allonge progressivement les périodes de cotisations pour les principaux régimes de retraite. Cette loi crée aussi une contribution nouvelle sur les préretraites financées par les employeurs à leur initiative et met fin (à partir de 2005) au régime public de préretraite progressive. Les derniers régimes de préretraites publiques prennent en compte les restructurations ou la pénibilité du travail. Les avancées réalisées dans la mise en œuvre de cette politique et dans son contrôle effectif devraient entraîner une diminution des départs à la retraite anticipée ou influencer de manière positive sur l'âge moyen de sortie du marché du travail, mais ceci n'est pas encore reflété dans les indicateurs. L'augmentation des préretraites et du chômage sans obligation de recherche d'un emploi (plus de 400 000 personnes entre 55 et 64 ans en 2003) est en contradiction avec les recommandations de l'UE et avec l'objectif du gouvernement de redonner une nouvelle vigueur au marché du travail des travailleurs âgés. Il demeure important que la France développe une stratégie globale détaillée de *mise en oeuvre* pour le vieillissement actif. Par son *Plan de cohésion sociale*, la France invite les partenaires sociaux à négocier un accord interprofessionnel sur la gestion des âges au travail, l'adaptation des conditions de travail et l'anticipation des formations susceptibles d'élargir les possibilités de carrière des travailleurs.
- La France a pris des mesures limitées en vue d'**améliorer la coordination entre les services publics de l'emploi**, qui fonctionnent dans un environnement institutionnel complexe. En début 2004 un rapport sur la *modernisation des services publics de l'emploi* constatait le manque de lisibilité et d'efficacité du système pour ce qui est la fonction de placement et d'indemnisation du chômage. Le *Plan de cohésion sociale* prévoit une coopération plus étroite entre les acteurs sur le terrain grâce à la création de 300 *maisons de l'emploi*, ainsi qu'une coopération tripartite plus stratégique en ce qui concerne les objectifs des services publics de l'emploi (notamment une coopération avec des opérateurs privés). La coordination structurée reste néanmoins à développer. Le *Plan de cohésion sociale* prévoit des programmes spécifiques pour la formation et l'emploi des jeunes chômeurs ainsi que des mesures d'intégration ciblée (assimilation) à l'intention des immigrants.
- La France a procédé de manière limitée à l'**évaluation de la récente réforme du système d'assurance chômage**. Aucune évaluation de la réforme du système d'assurance chômage n'a jusqu'ici été engagée, si à travers le 3ème contrat de progrès conclu entre l'ANPE et l'Etat quelques éclairages sur la mise en oeuvre du PAP sont apportées (et des évaluations de la réforme sont annoncées). La convention d'assurance chômage pour la période 2003-2005 rend l'accès au régime d'assurance chômage (UNEDIC) plus difficile, sans affecter le niveau des allocations. La convention visait aussi à réduire les déficits en augmentant les cotisations à l'assurance chômage et en réduisant les périodes d'indemnités, mais ce dernier aspect de la réforme n'a pu être appliqué qu'aux personnes nouvellement admises dans le système. En début 2004 un rapport sur la *modernisation des services publics de l'emploi* et un rapport de la Cour des comptes sur *les dépenses publiques* soulignaient les difficultés persistantes dans le cadre de ce système pour imposer et surveiller la recherche effective d'emploi. Le *Plan de cohésion sociale* (2005-2009) prévoit d'imposer aux chômeurs certaines obligations en matière de disponibilité à la formation et de recherche d'emploi, ainsi que des sanctions en cas de non-respect de ces obligations.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'apprentissage tout au long de la vie

- La réponse stratégique concernant **l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu par les partenaires sociaux** et la **loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie**, qui établit le droit à la formation et à la qualification professionnelles, est en progression. L'accord interprofessionnel signé par les partenaires sociaux a prévu une période de professionnalisation pour les travailleurs peu qualifiés dont les qualifications en matière de nouvelles technologies sont insuffisantes. Cristallisant l'accord dans une loi, le gouvernement a instauré une subvention (exigible à partir de 2005) destinée à financer le remplacement des travailleurs des PME en formation. À l'heure actuelle, la mise en œuvre progresse grâce aux négociations se déroulant au niveau sectoriel.
- On constate une réaction limitée à la recommandation de **réduire les sorties précoces du système scolaire** et de **faciliter l'accès aux apprentissages**. La France s'est fixé un objectif national d'une baisse de -10.000 / an sur 5 ans du nombre des jeunes quittant le système éducatif sans diplôme ni qualification (PNAI). La proportion de jeunes entre 18 et 24 ans qui ont seulement terminé leurs années d'enseignement secondaire *inférieur* et ne poursuivent pas leur formation est restée stable en 2003. Cependant, c'est tout autant l'échec scolaire que l'abandon prématuré qui fait que 19,1 % des jeunes de 22 ans n'ont pas de diplôme d'enseignement secondaire. La réponse à la recommandation de faciliter l'accès aux apprentissages s'avère limitée, avec le nombre total d'apprentis en diminution jusqu'à aujourd'hui. Cette baisse est corrélée avec la dégradation de la conjoncture mais aussi avec le manque d'attractivité du statut. Le *Plan de cohésion sociale*, prévoyant une augmentation de 40 % des places d'apprenti (soit 500 000 places par an entre 2005 et 2009), devrait apporter une réponse en mettant l'accent sur une amélioration du statut de l'apprentissage et les conditions de travail des jeunes et sur une amélioration du système de financement.

Gouvernance

Trois politiques clés ont influé sur la gouvernance de la politique de l'emploi en 2003/2004: la primauté du dialogue social bipartite, la décentralisation de la compétence en matière de formation professionnelle au profit des régions et la réforme du budget. Le PAN a donné lieu à une communication au Conseil des ministres et à une consultation de l'Assemblée nationale. Il a également bénéficié de la contribution des partenaires sociaux s'agissant du dialogue social en cours. Néanmoins, sa visibilité reste très limitée. Le plan indique qu'en France, les dépenses publiques consacrées aux programmes favorisant le marché du travail sont en hausse dans les services publics de l'emploi et l'administration, dans la promotion de l'emploi (baisse des cotisations sociales) et pour l'indemnisation du chômage, et qu'elles diminuent dans le secteur de la formation sur le marché du travail et pour les groupes cibles prioritaires. La contribution du FSE à la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi est bien mise en évidence à travers du programme national FSE de la France (Objectif 3).

IRELAND

Economic and Labour Market Context

With GDP growth in 2003 of some 3.7% (GNP growth of 2.8%) and employment growth of some 2.6%, the Irish economy has performed robustly despite the recent economic slowdown. The overall employment rate in 2003 remained fairly static at 65.4%, although the rate for women continued to edge slowly upwards (reaching 55.8% in 2003) and the steady increase in the employment rate for older workers was sustained, reaching 49% in 2003 – driven largely by increased participation by older women. Unemployment remains significantly below the EU average, at some 4.6% in 2003, with long-term unemployment also remaining low at 1.5%. Activity rates have edged upwards, but these changes are marginal in recent years – 68.2% in 2000 to 68.8% in 2003. Labour productivity growth (in GDP terms) per capita increased by 1.6%. Productivity growth in Ireland over the past five years has been well above the EU average and the short term prospects for the Irish economy seem good, with strong economic and employment growth rates being sustained in 2004 and forecast to continue into 2005.

Strategic Policy Developments

The maintenance of high *employment* growth and low unemployment levels are central to the Irish policy approach, with the need to sustain competitiveness in a small and open economy being emphasised in that context. Mobilising new sources of labour supply – both through tackling inactivity levels and through immigration – and tackling the barriers to employment, principally childcare, are seen as key issues. There is a strong emphasis also on the need for increased investment in research and development. As regards *quality and productivity at work* issues, emphasis is placed on developing lifelong learning and skills development and the enhancement of measures which promote work/life balance. While *social inclusion* tends to be viewed as a natural outcome of an effective and efficiently operating labour market, there are specific targets and measures directed at those experiencing the greatest levels of disadvantage. Addressing the relatively high, although falling, gender pay gap is a further important element of the policy mix. There is also a need for a well-managed and transparent economic migration policy to address future labour market needs.

Implementation of the Employment Recommendation

A detailed assessment of Ireland's policy response in addressing the recommendations is presented under the key policy challenges, with an overview in the table below.

2004 COUNCIL EMPLOYMENT RECOMMENDATIONS	ASSESSMENT
<p><i>Attracting more people to the labour market and making work a real option for all</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Increase access to active labour market measures for a larger share of the unemployed and inactive population and ensure their efficiency: 	Limited
<ul style="list-style-type: none"> • Increase the supply and affordability of childcare facilities and take urgent action to tackle the causes of the gender pay gap: 	In progress
<p><i>Investing more and more effectively in human capital and lifelong learning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Implement a coherent lifelong learning strategy to reduce early school leaving and increase participation in training, especially for the low-skilled and for older workers: 	Limited
<p><i>Note: The degree of implementation is indicated as: "Complete" where the reform process is (practically) complete and the desired results have (practically) been achieved; "In progress" where the policy reform is well advanced and progress in implementation is being made; "Limited" where the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited and "Insufficient" where no substantial policy measures going in the right direction have been taken</i></p>	

Attracting more people to the labour market and making work a real option for all

- The response to the recommendation to **increase access to active labour market measures for a larger share of the unemployed and inactive population** is limited. Despite an activity rate (68.8%) which is slightly below the EU average, active labour market measures in Ireland (lower in terms of places and throughput in 2003 than in 2002) continue to focus primarily on the registered unemployed. Ireland does exceed the EU 25% target for activating the long-term unemployed and is implementing a comprehensive preventive approach. As regards **increasing the efficiency of ALMPs**, data on progression is very limited, but the NAP reflects an awareness of the importance of matching the training provided with the needs of the labour market. While a 2003 review of ALMPs, involving the social partners, failed to achieve a consensus, further consultation resulted in changes to the operation of the schemes being introduced in November 2004.
- Action responding to the recommendation to take urgent action to **tackle the causes of the gender pay gap** is in progress. The gender pay gap has reduced significantly – from 22% in 1999 to 17% in 2001 – but it is not clear from the NAP which factors are driving this change. Data indicates that time out of the work-force is a key contributory factor to the pay gap. The Consultative Group on Male/Female Wage Differentials submitted its recommendations (on issues including childcare, minimum wage, tax reform, and parental leave) to Government in November 2003, but no indication is given as to how it is intended to address these recommendations. Further research on the graduate gender pay gap and the forthcoming results of the National Employment Survey will shed further light on the specific issues involved. The

policy response to the need to **increase the supply of childcare facilities** is more limited. The ESF and ERDF supported Equal Opportunities Childcare Programme is increasing the supply of childcare places, and a number of smaller initiatives are also underway. The affordability of childcare facilities remains a major problem, with policy emphasis being placed initially on addressing supply issues. Official surveys indicate a continued significant unmet demand for childcare and a mismatch between the type of care available and the kind which families would prefer.

Investing more and more effectively in human capital and lifelong learning

- The policy response to the need to **implement a coherent lifelong learning strategy** is limited. While policies to **increase participation in training** are in progress, their focus on **low-skilled and older workers**, who are less likely to benefit from training opportunities than those who are already in high skill employment is insufficient. While a Steering Group, including representatives of the relevant Government Departments, continues to oversee the implementation of the recommendations of the Taskforce on Lifelong Learning Report, further concrete steps will be required to drive forward progress in this complex policy area. The proportion of adults of working age engaged in lifelong learning has increased to 9.7% (EU: 9.0%) from 5.2% in 1999, The rate for completion of upper secondary education by those aged 20-24 has reached 85.7% (from 81.9% in 1999), exceeding the 2010 EU target of 85% and, in parallel, efforts to **reduce early school-leaving** has resulted in the rate falling from 14.7% in 2002 to 12.1% in 2003, but this still remains above the EU 10% target.

Governance

The long-established social partnership process affords the social partners an opportunity to directly influence policy and their views are reflected in the NAP. Currently, a number of key policy areas are being addressed as special initiatives under the 'Sustaining Progress' agreement. Aspects of the European Employment Strategy have been addressed by the Parliamentary Committees on Enterprise and Small Business and on EU Affairs, with the latter committee producing a report on the Lisbon Agenda. In general, however, public awareness of the NAP and the EES remains low, with attention being focussed more on specific or local contentious issues. The role of the ESF is highlighted in the NAP, which links the measures pursued under the Employment and Human Resources OP (and expenditure) and the ten employment guidelines. The transparency of financial allocations is only partially addressed in the NAP. While it contains a considerable level of information on financial allocations related to specific actions, it would be helpful to have a consistent and integrated account of the overall picture.

ITALIA

Contesto economico e del mercato del lavoro

Nel 2003, nel contesto di una crescita limitata (PIL +0,3%) e di una produttività del lavoro in declino (-0,2%), la dinamica italiana del mercato del lavoro, pur rallentando, è restata positiva. Per l'ottavo anno consecutivo l'occupazione è aumentata (+0,4%), ma meno dei periodi precedenti e solo nel Centro-Nord. Il tasso di occupazione¹ (56,1%, +0,6%), ha registrato la minore crescita degli ultimi anni e resta tra i più bassi dell'UE. I tassi di occupazione delle donne (42,7%, +0,7%) e delle persone tra 55 e 64 anni d'età (30,3%, +1,4%) si sono comportati allo stesso modo. La disoccupazione è ulteriormente diminuita (8,6%, -0,4%) ed è scesa sotto la media UE per la prima volta da anni. Pur diminuendo a sua volta, la disoccupazione giovanile e femminile (rispettivamente, 9,3% e 11,6%) e quella di lunga durata (4,9%) permangono elementi di preoccupazione. Persistono forti squilibri geografici. Le disparità in termini di occupazione e disoccupazione continuano a essere le più elevate dell'UE, con un tasso di disoccupazione estremamente alto nel Sud, soprattutto per le donne ed i giovani. Il lavoro nero è molto diffuso, in particolare nelle regioni meridionali. I livelli complessivi di istruzione e di partecipazione alla formazione sono notevolmente inferiori alla media della UE.

Sviluppi politici strategici

I principali sviluppi politici nel 2004 si riferiscono all'implementazione della riforma del mercato del lavoro e di quella dell'istruzione e della formazione (entrambe approvate nel 2003) e le riforme fiscali e delle pensioni. L'attuazione della riforma del mercato del lavoro è progredita, ma la riforma dell'istruzione e della formazione avanza ad un ritmo più lento. Alcuni ritardi (p. es. il sistema dell'apprendistato) sono anche a livello regionale. La riforma delle pensioni mira a elevare l'età media pensionabile attraverso una componente a breve termine (incentivi finanziari fino alla fine del 2007 per restare più lungo sul mercato del lavoro) ed una a lungo termine (età minima pensionabile più elevata a partire dal 2008). Si ritiene che altre riforme annunciate (indennità di disoccupazione) avranno ulteriori effetti sul mercato del lavoro. Il PAN riferisce inoltre del lancio di fondi interprofessionali, gestiti congiuntamente dalle parti sociali per finanziare attività di formazione continua, e di una strategia più completa contro il lavoro nero. La piena occupazione continua a essere l'obiettivo primario, con miglioramenti nello sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego e una maggiore flessibilità del mercato del lavoro, mentre i possibili effetti dei contratti atipici sulla qualità e la produttività del lavoro non sono affrontati in modo specifico. Riguardo all'integrazione sociale, prosegue con successo l'attuazione della normativa sul collocamento mirato dei disabili. Dopo la regolarizzazione di circa 700.000 persone del 2003, non si segnalano novità di rilievo per quanto riguarda le politiche per i migranti.

Attuazione delle raccomandazioni per l'occupazione

Rispetto ai tre principali campi d'intervento politico, il quadro che segue riassume la valutazione dettagliata della risposta politica dell'Italia alle raccomandazioni.

¹ Al fine di armonizzare le statistiche nazionali con la legislazione UE, l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) riformato significativamente nel 2004 l'indagine sulla forza lavoro. La presente analisi è basata sui dati Eurostat disponibili più recenti, che non riflettono ancora i dati rivisti. Secondo i dati rivisti, nel 2003 il tasso di occupazione ha raggiunto il 57,5% (+0,8% rispetto al 2002), il tasso di occupazione femminile il 45,1% (+0,7%), il tasso di disoccupazione l'8,4% (-0,2%), il tasso di disoccupazione femminile l'11,3% (-0,2%), il tasso di disoccupazione di lungo periodo il 4,2% (+0,2%) e la disoccupazione giovanile il 9,0%. Non è disponibile il dato rivisto per l'occupazione delle persone tra 55 e 64 anni.

Raccomandazioni del Consiglio del 2004 per l'occupazione	Valutazione
<p>Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese</p> <ul style="list-style-type: none"> • sorvegliare attentamente le riforme normative atte a fronteggiare gli squilibri tra i contratti permanenti e temporanei e la segmentazione del mercato del lavoro; migliorare il livello, la copertura e l'efficacia dell'assicurazione di disoccupazione, • ridurre ulteriormente i costi non salariali del lavoro, in particolare per i bassi salari salvaguardando al tempo stesso le misure di consolidamento del bilancio; impegnarsi maggiormente per regolarizzare il lavoro non dichiarato sopprimendo gli ostacoli fiscali e migliorando le misure per far applicare la legge, • incoraggiare le parti sociali a rivedere i sistemi di negoziazione salariale per tenere conto delle differenze regionali tra i mercati del lavoro (cfr. gli indirizzi di massima per le politiche economiche n. 5). 	<p>Insufficiente</p> <p>Limitata</p> <p>Limitata</p>
<p>Attrarre un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti</p> <ul style="list-style-type: none"> • di concerto con le autorità regionali, garantire lo sviluppo di servizi dell'occupazione efficaci nell'insieme del territorio e attuare un partenariato tra operatori pubblici e privati; migliorare l'accesso a servizi personalizzati efficaci e la partecipazione alle misure attive del mercato del lavoro, in particolare nel sud; prestare particolare attenzione alla situazione dei giovani, delle persone svantaggiate e quelle poco qualificate; realizzare quanto prima un sistema di dati informatizzati del mercato del lavoro su scala nazionale, • accrescere l'offerta e l'accessibilità finanziaria delle strutture di custodia dei bambini, in particolare per quelli di età inferiori a tre anni, e delle strutture di accoglienza di altre persone a carico al fine di promuovere l'attività professionale delle donne, anche attraverso forme di lavoro a tempo parziale, • sviluppare la strategia globale già definita di invecchiamento attivo; far sì che le riforme previste comprendano incentivi adeguati allo scopo di mantenere i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro e scoraggiare i prepensionamenti. 	<p>In corso</p> <p>Limitata</p> <p>In corso</p> <p>Limitata</p>
<p>Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente</p> <ul style="list-style-type: none"> • controllare le riforme recenti per assicurarsi che elevino il livello d'istruzione della manodopera, riducono l'abbandono precoce del sistema scolastico e migliorino la pertinenza dell'insegnamento superiore rispetto al mercato del lavoro, • garantire incentivi efficaci destinati a favorire l'apprendimento permanente e, di concerto con le parti sociali, accrescere la partecipazione alle azioni di formazione, in particolare per le persone poco qualificate, tra l'altro mediante lo sviluppo reale dei fondi interprofessionali. 	<p>Limitata</p> <p>Limitata</p>
<p>Nota: l'attuazione è considerata "Completa" se la riforma è (praticamente) terminata e sono stati (praticamente) raggiunti i risultati voluti; "In corso" se la politica di riforma è a uno stadio ben avanzato e stanno avvenendo progressi; "Limitata" se la risposta alla raccomandazione è solo parziale e l'attuazione è limitata; "Insufficiente" se non è stata presa alcuna decisione politica sostanziale che vada nella direzione giusta.</p>	

Migliorare la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese

- La risposta politica alla prima raccomandazione è insufficiente. La riforma dell'**indennità di disoccupazione** non è stata approvata. La base di dati completa per controllare l'andamento e l'incidenza delle riforme sul mercato del lavoro non è ancora operativa, sebbene ci siano progressi. In base all'attuale gamma di strumenti di controllo ed indagine, non sarebbero avvenuti fenomeni di **segmentazione o di sostituzione di lavoro a tempo indeterminato con lavoro precario**. Tuttavia, aspetti come la copertura di lavoratori temporanei per quanto riguarda la protezione sociale, il loro accesso alla formazione (sul lavoro) e a prospettive di carriera necessitano di una maggiore attenzione.
- La risposta politica alla raccomandazione sui **costi non salariali del lavoro e sul lavoro nero** è limitata. Le riduzioni fiscali proposte per il 2005 non favoriscono, in modo particolare e significativo, i lavoratori a basso salario. Si registrano i primi progressi sul lavoro nero, grazie a una strategia più completa, che vede una accresciuta partecipazione delle parti sociali e la riforma del sistema di controllo e delle procedure.
- La risposta politica alla raccomandazione sulla **contrattazione salariale collettiva** è limitata. Dopo alcuni risultati positivi nel campo dell'artigianato, della distribuzione e dei servizi, le iniziative per decentralizzare la contrattazione collettiva incontrano forti difficoltà nel dialogo fra le parti sociali. Un ruolo più attivo del governo avrebbe effetti positivi.

Attirare un maggior numero di persone verso il mercato del lavoro e fare del lavoro una vera opzione per tutti

- La risposta politica alla raccomandazione sui SPO è in corso. **Il sistema dei servizi pubblici per l'impiego** ha fatto progressi, in termini strutturali e di servizi offerti, anche se il divario nord-sud, pur diminuito, è ancora eccessivo e richiederà ulteriori sforzi. L'apertura del mercato del lavoro agli operatori privati avanza e le regioni devono ora adottare i regolamenti operativi. Il sistema elettronico nazionale di dati sul mercato del lavoro consentirebbe ulteriori progressi ma non è ancora in funzione. Il PAN necessiterebbe una maggiore concentrazione sulla situazione del mercato del lavoro per i lavoratori più giovani, soprattutto al Sud, e per i meno qualificati. Le politiche per gli svantaggiati registrano buoni progressi soprattutto per quanto riguarda i disabili.
- La risposta alla raccomandazione sul **genere** è limitata. Il lavoro a tempo parziale è aumentato, favorito dalla riforma del mercato del lavoro. Tuttavia non si registrano progressi nel campo degli asili infantili, anche a causa di una certa mancanza di continuità nelle iniziative. La distribuzione geografica resta disuguale (con una disponibilità e accessibilità inferiore dell'assistenza all'infanzia al Sud). Nonostante la parallela diffusione dei voucher per la conciliazione, cofinanziati dall'UE, gli stanziamenti per le regioni e il finanziamento totale non sono aumentati significativamente e non sono adeguati per affrontare il problema.

- La risposta politica alla raccomandazione sullo **sviluppo della strategia di invecchiamento attivo** è in corso. C'è spazio per una maggiore focalizzazione su aspetti come la (ri)qualificazione dei gruppi più anziani e su condizioni di lavoro flessibili. La risposta politica alla raccomandazione sugli incentivi ad una **maggiore permanenza sul mercato del lavoro** è limitata. Gli incentivi a breve termine e le innovazioni a lungo termine della riforma pensionistica potrebbero favorire tassi d'attività più alti fra i lavoratori più anziani. I dati iniziali mostrano una tendenza positiva e queste misure richiederanno ulteriori ed accurati controlli.

Investire maggiormente e in modo più efficace nel capitale umano e nell'apprendimento permanente

- La risposta politica alla raccomandazione sul **livello d'istruzione** è limitata. La riforma del sistema scolastico e di formazione mira a generalizzare l'obbligo scolastico/di formazione per tutte le persone fino a 18 anni. Essa è attualmente ostacolata da vari ritardi nella sua attuazione, anche a livello regionale, e si registra quindi un ritardo nella sua verifica. Il tasso di abbandono degli studi universitari è tra i più alti dell'UE e resta ampio il divario tra l'offerta di programmi universitari e le necessità del mercato del lavoro. Tuttavia, il PAN non affronta la raccomandazione relativa all'accrescimento della rilevanza per il mercato del lavoro dell'insegnamento universitario.
- La risposta politica alla raccomandazione sull'**apprendimento lungo tutto l'arco della vita** è limitata. I fondi interprofessionali, accoppiati a iniziative a livello regionale, potrebbero efficacemente ampliare l'accesso all'istruzione e alla formazione. I progressi nella loro attuazione e copertura, soprattutto in riferimento alle regioni meridionali, vanno accuratamente valutati insieme al coordinamento con altri regimi esistenti. Si rileva la carenza di una maggiore attenzione all'aspetto della formazione delle persone scarsamente qualificate.

Contesto politico

Il governo persegue una riforma costituzionale, di tipo federalista. Il contesto istituzionale è caratterizzato dal progressivo conferimento delle competenze alle regioni e ad altre autorità locali. Regioni e province autonome, direttamente responsabili della gestione dei programmi cofinanziati dall'UE, intervengono direttamente nella politica per l'occupazione e la loro attività è evidenziata dal PAN. Nonostante il permanere di divergenze su diversi punti, il dialogo sociale ha progredito, come sottolinea il contributo congiunto delle parti sociali al PAN, con risultati importanti soprattutto su alcuni aspetti della riforma del mercato del lavoro e sul lavoro nero. Il PAN sottolinea e descrive a più riprese il contributo dei fondi a finalità strutturale, in particolare il FSE. Il documento precisa la spesa per le politiche attive e passive del mercato del lavoro (solo fino al 2003), ma sono assenti i dati sugli investimenti delle imprese in formazione degli adulti e in risorse umane. La visibilità del PAN potrebbe essere migliorata, anche coinvolgendo il Parlamento.

ΚΥΠΡΟΣ

Πλαίσιο οικονομικό και αγοράς εργασίας

Η οικονομία της Κύπρου επέδειξε ικανότητα προσαρμογής στο πρόσφατο δυσμενές παγκόσμιο οικονομικό κλίμα με ποσοστά ανάπτυξης που, αν και μειώνονται, είναι ακόμη πάνω από το μέσο όρο της ΕΕ. Το 2003, το ΑΕγχΠ αυξήθηκε κατά 2% (ΕΕ: 1,0%). Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά κεφαλήν ήταν 1,1% (ΕΕ: 0,6%). Η επιβράδυνση της ανάπτυξης κατά τη διάρκεια του 2002 και του 2003 δεν επέτρεψε την αναμενόμενη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος, το οποίο έφθασε στο 6,4% του ΑΕγχΠ το 2003, πράγμα που οδήγησε σε μεγάλες μειώσεις των δαπανών και στη λήψη μέτρων για την ενίσχυση των εσόδων στο πλαίσιο ενός σταθεροποιητικού προγράμματος που θεσπίστηκε για την περίοδο 2003-2007. Το γενικό ποσοστό απασχόλησης το 2003 αυξήθηκε, φθάνοντας σε 69,2% (ΕΕ: 63,0%), με αύξηση του ποσοστού για τις γυναίκες (60,4% έναντι 55,1% για την ΕΕ) και επίσης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας (50,4% έναντι 40,2% για την ΕΕ). Η Κύπρος τείνει να υπερκαλύψει τους στόχους της Λισσαβώνας για την απασχόληση. Η ανεργία αυξήθηκε ελαφρώς σε 4,4% το 2003· εντούτοις, παραμένει σημαντικά κάτω του μέσου όρου της ΕΕ (ΕΕ: 9,1%). Το 2003, η μακροχρόνια ανεργία αυξήθηκε ελαφρώς σε 1,1% (ΕΕ: 4,0%), αλλά ακόμη παραμένει χαμηλή.

Στρατηγική χάραξη πολιτικής

Η στρατηγική για την πλήρη απασχόληση ενσωματώνεται στη γενική εθνική αναπτυξιακή στρατηγική. Σ' αυτό το πλαίσιο, η εφαρμοζόμενη πολιτική στοχεύει κυρίως στη διατήρηση της τρέχουσας ευνοϊκής κατάστασης, με την αποτελεσματική χρήση των εγχώριων αποθεμάτων εργατικού δυναμικού, την ανάπτυξη ενεργών και προληπτικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης, και τη μεταρρύθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να καταστούν πιο ευέλικτα και καλύτερα προσαρμοσμένα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η ποιότητα και η παραγωγικότητα στην εργασία αναμένεται να αυξηθούν περαιτέρω ως αποτέλεσμα των προσπαθειών που καταβάλλονται προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητα καινοτομίας της βιομηχανίας και να διαφοροποιηθεί ο τομέας των υπηρεσιών. Η χάραξη μιας ευρείας εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση, η οποία θα παρέχει κατάλληλους δεσμούς μεταξύ της αρχικής και της συνεχούς εκπαίδευσης, καθώς επίσης και η κατάρτιση σε συνδυασμό με την ανάπτυξη μιας βασισμένης στις δεξιότητες δομής προτύπων επαγγελματικών προσόντων, παραμένουν στρατηγική προτεραιότητα. Στον τομέα της κοινωνικής ένταξης, υπάρχει κίνδυνος φτώχειας μεταξύ των ομάδων ατόμων όπως οι ηλικιωμένοι και οι μονογονεϊκές οικογένειες. Οι επίμονες διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αποδοχές και την απασχόληση απαιτούν περαιτέρω δράση, ιδίως προκειμένου να περιοριστούν οι διαφορές αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (26%). Προβλέπεται βαθμιαία αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα. Μια εις βάθος ανάλυση της συμβολής των αλλοδαπών εργαζομένων (12% του εργατικού δυναμικού) στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και των δικαιωμάτων και των ευκαιριών τους, είναι εν εξελίξει και προβλέπεται ότι θα υιοθετηθεί μια νέα στρατηγική πριν το τέλος του 2005.

Εφαρμογή των προτεραιοτήτων απασχόλησης

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται για τις τρεις βασικές προκλήσεις πολιτικής, και υπό μορφήν επισκόπησης, μια λεπτομερής αξιολόγηση της πολιτικής που εφαρμόζει η Κύπρος για την αντιμετώπιση των προτεραιοτήτων:

ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» ΓΙΑ ΤΟ 2004	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
<p><i>Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Αύξηση των ικανοτήτων καινοτομίας και διαφοροποίηση του τομέα των υπηρεσιών 	Υπό εξέλιξη
<p><i>Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και εξασφάλιση πραγματικής πρόσβασης στην εργασία για όλους</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Περισσότερες ενέργειες για τη γεφύρωση των διαφορών μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένων της βελτίωσης των δομών μέριμνας, της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην κατάρτιση και της αύξησης της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης • Αναθεώρηση των πολιτικών σε σχέση με την απασχόληση των αλλοδαπών εργαζομένων, από την άποψη τόσο της συμβολής τους στην ευελιξία της αγοράς εργασίας όσο και των δικαιωμάτων και των ευκαιριών για τους μετανάστες εργαζομένους • Ενίσχυση των προληπτικών και των ενεργών μέτρων για την αγορά εργασίας προκειμένου να ικανοποιηθούν οι ατομικές ανάγκες και να καλυφθεί ένα μεγάλο μέρος των ανέργων και των ατόμων με αναπηρία, των μεγάλης ηλικίας ατόμων που αναζητούν εργασία και των γυναικών. Ενίσχυση και εκσυγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. 	<p>Περιορισμένη</p> <p>Ανεπαρκής</p> <p>Υπό εξέλιξη</p>
<p><i>Μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και διά βίου μάθηση</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη μιας ευρείας εθνικής στρατηγικής για τη διά βίου μάθηση. • Μείωση του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο, βελτίωση των δεσμών μεταξύ της αρχικής εκπαίδευσης και της συνεχούς κατάρτισης και εξασφάλιση μεγαλύτερης συμμετοχής στην κατάρτιση 	<p>Περιορισμένη</p> <p>Περιορισμένη</p>
<p><i>Σημείωση:</i> Η εφαρμογή χαρακτηρίζεται: "Πλήρης" όταν η διαδικασία μεταρρύθμισης είναι (ουσιαστικά) πλήρης και τα επιθυμητά αποτελέσματα έχουν (ουσιαστικά) επιτευχθεί· "Υπό εξέλιξη" όταν η μεταρρύθμιση της πολιτικής έχει προχωρήσει και έχει σημειωθεί πρόοδος στην εφαρμογή· "Περιορισμένη" όταν η απάντηση πολιτικής στη σύσταση είναι μόνο μερική και η εφαρμογή είναι περιορισμένη και "Ανεπαρκής" όταν δεν έχει ληφθεί κανένα ουσιαστικό μέτρο πολιτικής προς τη σωστή κατεύθυνση.</p>	

Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων

- Η απάντηση πολιτικής για την εφαρμογή της προτεραιότητας που αφορά την **αύξηση των ικανοτήτων καινοτομίας και τη διαφοροποίηση του τομέα των υπηρεσιών** είναι υπό εξέλιξη. Μια στρατηγική διαφοροποίησης και καινοτομίας στο πλαίσιο του στρατηγικού προγράμματος ανάπτυξης για το 2004-2006 προβλέπει την άρση των ανελαστικοτήτων της αγοράς εργασίας, την ενθάρρυνση μιας κοινωνίας και οικονομίας που θα βασίζονται στη γνώση και την ανάπτυξη

του ανθρώπινου δυναμικού, διατηρώντας, παράλληλα, ένα απλουστευμένο και με χαμηλή φορολογία επιχειρηματικό περιβάλλον. Η Αρχή για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (ΑΑνΑΔ) προσφέρει ένα σημαντικό αριθμό προγραμμάτων στις ΜΜΕ που παρέχουν συμβουλές για την κατάρτιση και την ανάπτυξη σύγχρονων μεθόδων διοίκησης, καινοτόμων πρακτικών και νέων τεχνολογιών. Επιπλέον, παρέχονται κρατικές επιχορηγήσεις προκειμένου να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των ΜΜΕ μέσω της προώθησης των εφαρμογών ΤΠΕ, της καινοτομίας και της μεταφοράς τεχνολογίας. Μολονότι η νομοθεσία βοηθά να καταστούν ευνοϊκότερες οι πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ο κοινωνικός διάλογος αναμένεται να βοηθήσει στην περαιτέρω ανάπτυξη αυτού του θέματος.

Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και εξασφάλιση πραγματικής πρόσβασης στην εργασία για όλους

- Η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για την παροχή **υπηρεσιών μέριμνας**, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας των παιδιών και της ολοήμερης παραμονής στο σχολείο, είναι υπό εξέλιξη, ως απάντηση πολιτικής για τον επιτυχημένο συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, οι ενέργειες για να αντιμετωπιστούν οι επίμονες **διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αποδοχές και την απασχόληση** είναι ανεπαρκείς και απαιτούν περαιτέρω προσοχή, ιδίως προκειμένου να περιοριστούν οι διαφορές αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (που σήμερα ανέρχονται σε ποσοστό 26%). Μολονότι οι νομοθετικές αλλαγές το 2002/03 ευνοούν τις πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της μερικής απασχόλησης, η ανάπτυξη μιας ευρείας στρατηγικής εξακολουθεί να εξαρτάται από την πρόοδο του κοινωνικού διαλόγου σ' αυτόν τον τομέα.
- Η απάντηση πολιτικής στην προτεραιότητα να αναθεωρηθεί η γενική πολιτική σχετικά με την απασχόληση των **αλλοδαπών εργαζομένων** είναι ανεπαρκής. Η Κύπρος προσελκύει μεγάλο αριθμό αλλοδαπών εργαζομένων, πολλοί από τους οποίους προέρχονται από τρίτες χώρες και διαμένουν στην Κύπρο παράνομα. Επίσης, οι Τουρκοκύπριοι μπορούν τώρα να εργάζονται σε όλο το νησί. Η θέσπιση μιας **συνεκτικής και ευρείας στρατηγικής για τους μετανάστες εργαζομένους** και τη συμβολή τους στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και για τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες τους, έχει καθυστερήσει πολύ. Προβλέπεται ότι θα επιτευχθεί πριν το τέλος του 2005.
- Η απάντηση πολιτικής για την εφαρμογή της προτεραιότητας που αφορά **την ενίσχυση και τον εκσυγχρονισμό των ΔΥΑ και την προώθηση ενεργών και προληπτικών μέτρων** είναι υπό εξέλιξη. Αυτό θα βοηθήσει επίσης στην εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας και, συνεπώς, στην καλύτερη χρήση των εγχώριων αποθεμάτων εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, αναπτύσσονται νέα προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα των **αναγκών αρχικής και συνεχούς εκπαίδευσης, προκειμένου να βοηθηθούν συγκεκριμένες ομάδες, όπως οι άνεργοι, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, οι μη ενεργές επαγγελματίες γυναίκες, τα μεγάλης ηλικίας άτομα που αναζητούν εργασία και τα ευάλωτα άτομα**. Τα προγράμματα αυτά θα παρέχουν εξατομικευμένη βοήθεια, συμβουλές και εμπειρική κατάρτιση. Η ανάπτυξη και η εφαρμογή ενεργών προγραμμάτων για την αγορά εργασίας και η περαιτέρω προώθηση του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με ευέλικτες μορφές απασχόλησης αναμένεται να οδηγήσουν σε αυξημένη προσφορά εργασίας για μη ενεργές επαγγελματίες γυναίκες, νέους και ηλικιωμένους, ενώ η συμμετοχή των **ατόμων με αναπηρία** στην αγορά εργασίας αναμένεται να αυξηθεί με κατάλληλα, κατά περίπτωση, προγράμματα ενεργοποίησης, ώστε να μειωθεί η εξάρτηση των ατόμων αυτών από την κοινωνική ασφάλιση.

Μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και διά βίου μάθηση

- Υπάρχει περιορισμένη απάντηση πολιτικής όσον αφορά την καθιέρωση ενός ευρέος **εθνικού πλαισίου για τη διά βίου μάθηση** με βελτιωμένους δεσμούς μεταξύ της αρχικής και συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης και της εξασφάλισης μεγαλύτερης συμμετοχής ενηλίκων στην κατάρτιση, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας. Σ' αυτό το πλαίσιο, η ανάπτυξη μιας βασισμένης στις δεξιότητες δομής προτύπων επαγγελματικών προσόντων, ως τμήμα ενός συνεκτικού συστήματος διά βίου μάθησης, παραμένει μία από τις στρατηγικές προκλήσεις.
- Υπήρξε περιορισμένη απάντηση πολιτικής όσον αφορά τη **μεταρρύθμιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης**. Η μεταρρύθμιση του συστήματος μαθητείας προκειμένου να γίνει μια πραγματική εναλλακτική επαγγελματική οδός, τόσο για τα αγόρια όσο και για τα κορίτσια, μέσω αξιόπιστων και αναγνωρισμένων επαγγελματικών τίτλων, φαίνεται να είναι αργή. Αναμένεται ότι αυτές οι μεταρρυθμίσεις θα μειώσουν τον αριθμό **των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο** και θα αυξήσουν τη συνολική συμμετοχή στην κατάρτιση. Το 2002, οι δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση ως ποσοστό του ΑΕγχΠ αυξήθηκαν σε 6,9% έναντι 6,3% το 2001. Το 2002 ολοκληρώθηκε μια σημαντική μεταρρύθμιση της ανώτερης δευτεροβάθμιας γενικής εκπαίδευσης, ενώ η αντίστοιχη διαδικασία για τη δευτεροβάθμια τεχνική/επαγγελματική εκπαίδευση θα ολοκληρωθεί το 2006. Παράλληλα με αυτή τη μεταρρύθμιση, η τεχνολογία της πληροφορίας εισήχθη ως υποχρεωτικό μάθημα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Διακυβέρνηση

Το 2004 δημιουργήθηκε μια εθνική επιτροπή απασχόλησης για να παρακολουθεί τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και να συμβάλλει, μεταξύ των άλλων, στην ανάπτυξη και την εφαρμογή του ΕΣΔ. Η σύνθεση και η λειτουργία της αναμένεται να εξασφαλίσουν τη νομιμότητα, διαφάνεια και αποτελεσματικότητα στην πολιτική για την απασχόληση, επιβεβαιώνοντας, παράλληλα, τις τριμερείς προσεγγίσεις που υπάρχουν από καιρό. Το ΕΣΔ προσδιορίζει σαφώς τους οικονομικούς πόρους που διατίθενται υπέρ της πολιτικής για την απασχόληση κατά τη διάρκεια της περιόδου 2004-06. Αυτοί οι πόροι προέρχονται από τον κρατικό προϋπολογισμό, από τα διαρθρωτικά ταμεία και από τον προϋπολογισμό της Αρχής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (που χρηματοδοτείται από εισφορά 0,5% επί των δαπανών μισθοδοσίας όλων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των ημικυβερνητικών οργανώσεων). Το ΕΣΔ 2004-06 εγκρίθηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών και έχει υποβληθεί επίσης στο Κοινοβούλιο.

LATVIJA

Ekonomikas un darba tirgus konteksts

Kopš 2000. gada Latvijas ekonomika ir strauji attīstījusies, sasniedzot IKP pieauguma rādītājus, kas ir krietni virs ES vidējā līmeņa (2003. gadā 7,5 %). 2003. gadā nodarbinātības līmenis ir sasniedzis 61,8 % (66,1 % vīriešiem un 57,9 % sievietēm). Nodarbinātības līmenis vecāku darbinieku vidū ir 44,1 % līmenī (kopš 1999. gada par 11 procentu punktiem vairāk), kas ir augstāks par ES vidējo rādītāju (40,2 %). Visvairāk ir palielinājusies vecāku sieviešu nodarbinātība - par vairāk nekā 12 procentu punktiem jeb no 26,6 % 1999. gadā līdz 38,8 % 2003. gadā. Lielā izaugsme ir sekmējusi bezdarba līmeņa samazināšanu, kas 2003. gadā saruka līdz 10,5 % (1999. gadā 14 %), lai gan tas joprojām ir virs vidējā ES līmeņa. Ilgstošs bezdarbs ir samazinājies līdz 4,3 % (1999. gadā 7,6 %). 2003. gadā bezdarba rādītājs jauniešu vidū ir noslīdējis līdz 6,9 % (1999. gadā 9,9 %). Pieaugošā bezdarba riska galvenie iemesli ir zemais kvalifikācijas līmenis, dzīvesvieta mazāk attīstītā reģionā un piederība etniskai minoritātei. Pozitīvu attīstību uzrāda arī ekonomiskā aktivitāte, 2003. gadā sasniedzot 69,2 % (ES - 69,3 %). Lai gan darba produktivitāte strauji pieaug, tā joprojām ir zemākā ES. Nodarbinātības jomā pastāv ievērojamas teritoriālās atšķirības.

Politikas stratēģiskā attīstība

Lai gan darba tirgū ir novērojama pozitīva attīstība, Latvijai ir jārisina jautājums, kā veidot pievilcīgāku darba tirgu bezdarbniekiem un neaktīvajiem iedzīvotājiem, izstrādājot nodokļu priekšrocību sistēmu un aktīva darba tirgus politiku, novēršot piedāvājuma neatbilstību un samazinot reģionālās nodarbinātības atšķirības. Lai gan Latvijā ir zemas darbaspēka izmaksas un nodokļi, lielākas bažas joprojām rada zemais darba produktivitātes līmenis. NRP nesniedz vispārēju valsts stāvokļa novērtējumu attiecībā uz trim plašajiem mērķiem, tomēr politika salīdzinoši labi reaģē uz pilnu nodarbinātību, sociālo kohēziju un integrāciju. NRP nosaka reālus mērķus valsts nodarbinātības jomā, kuru vairums ir zem ES līmeņa, izņemot sieviešu nodarbinātību. NRP raksturotās nodarbinātības politikas mērķis ir risināt jautājumu par augsto nedeklarēta darba līmeni, paaugstināt minimālo algu un ar nodokli neapliekamo minimumu, pilnveidot uzņēmējdarbības vidi un veicināt uzņēmumu dibināšanu, paplašināt aktīvos nodarbinātības pasākumus, jo īpaši sociāli atstumtām grupām, un turpmāku profesionālās izglītības sistēmas attīstību. Tomēr ir nepieciešamas tālākas iniciatīvas, lai uzlabotu darba kvalitāti un produktivitāti, tostarp ieviešot elastīgākus darba līguma nosacījumus.

Nodarbinātības prioritāšu īstenošana

Tabulā atspoguļots detalizēts Latvijas politiskās atbildes novērtējums, īstenojot turpmāk kā trīs galvenos politikas izaicinājumus minētās prioritātes, un tās pārskats.

2004. gada Nodarbinātības padomes prioritātes	Novērtējums
<p><i>Veicināt darbinieku un uzņēmumu spēju pielāgoties</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Veicināt darba vietu izveidi;</i> • <i>Atbalsēt pakalpojumu sektora izstrādi, jo īpaši mazāk attīstītajos reģionos;</i> • <i>Risināt nedeklarēta darba jautājumu.</i> 	<p>Izstrādē</p> <p>Ierobežoti</p> <p>Ierobežoti</p>
<p><i>Piesaistīt vairāk cilvēku darba tirgum un piedāvāt visiem darbu kā reālu iespēju</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Veicināt interesi par nodarbinātību formālajā ekonomikā;</i> • <i>Iedrošināt sievietes palikt darba tirgū;</i> • <i>Modernizēt valsts nodarbinātības pakalpojumus un izstrādāt aktīvu un profilaktisku politiku attiecībā uz bezdarbniekiem, jo īpaši pasākumus, kas atbalstītu darba meklēšanu, uzņēmējdarbību, ģeogrāfisko mobilitāti un plašākas apmācību iespējas;</i> • <i>Nodrošināt vienlīdzīgu un visaptverošu darba tirgu jaunatnei un personām ar zemu kvalifikāciju;</i> • <i>Novērst risku saistībā ar etnisko izcelsmi un valsts valodas nepietiekošajām zināšanām;</i> 	<p>Ierobežoti</p> <p>Ierobežoti</p> <p>Izstrādē</p> <p>Ierobežoti</p> <p>Nepietiekoši</p>
<p><i>Lielākas un efektīvākas cilvēku kapitāla un mūžizglītības investīcijas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Palielināt izglītības un apmācību iespējas, jo īpaši personām ar zemu kvalifikāciju;</i> • <i>Samazināt to personu skaitu, kuras pamet skolu;</i> • <i>Attīstīt mūžizglītības stratēģiju.</i> 	<p>Nepietiekoši</p> <p>Nepietiekoši</p> <p>Ierobežoti</p>
<p>Piezīme: Tas, kādā mērā notikusi īstenošana, ir apzīmēts ar: „Pabeigts” - ja reformas process ir (praktiski) pabeigts un ir (praktiski) gūti vēlamie rezultāti; „Izstrādē” – ja politikas nozares reforma ir ne tikai virzījies uz priekšu, bet arī īstenošana ir attīstījies; „Ierobežoti” - ja ir dota tikai daļēja politiskā atbilde uz ieteikumu; „Nepietiekoši” - ja nav veikti nekādi būtiski un mērķtiecīgi politiski pasākumi.</p>	

Darbinieku un uzņēmumu pieaugošā spēja pielāgoties

- Valdība nesen ir intensīvāk pievērsusies jautājumam par **nedeklarēto darbu**. Tā ir apstiprinājusi „Nacionālo koncepciju 2004. gadam” (tiesiskie, kontroles, izpratni veicinošie un resursu palielināšanas pasākumi) un „Rīcības plānu 2004. - 2009. gadam”. Sadarbojoties ar Valsts Ieņēmumu dienestu, Valsts Darba inspekcija ir nodrošinājusi kontroles pasākumus, lai novērstu izvairīšanos no nodokļu maksāšanas un darba likuma pārkāpumus. Pēc tam, kad ir pieņemti politikas pasākumi, ir jāakcentē šo iniciatīvu efektīva īstenošana un jārada finansiāli mehānismi rezultātu sasniegšanai, jo neformālā ekonomika aizvien ir ievērojamā līmenī (16-18 % no IKP). Politikas pasākumi joprojām ierobežoti reaģē uz **nedeklarētā darba** problēmu.

- Notiek darbs pie valdības politikas izstrādes, lai **sekmētu darba vietu izveidi**. Tā paredz attīstīt „Nacionālo rīcības plānu uzņēmējdarbības vides uzlabošanai” un ieviest konsultatīvo atbalsta programmu, lai veicinātu uzņēmumu dibināšanu un palielinātu to konkurētspēju.
- Latvijas Valdības prioritāte ir sabalancēta valsts attīstība, ko apstiprina neseno pieņemtās Reģionālās politikas vadlīnijas un tiek plānots izstrādāt reģionālās programmas. Ievērojami finansu līdzekļi tiek novirzīti reģioniem ar valsts atbalsta programmas "Uzņēmējdarbības attīstība speciāli atbalstāmās teritorijās", ERAF un ārvalstu tiešo investīciju palīdzību. Ar Reģionālā fonda palīdzību tiks **veicināta ekonomiskā aktivitāte mazāk attīstītajos reģionos**, sniedzot tā atbalstu uzņēmējiem un pašvaldības iestādēm. Nodarbinātības valsts dienests ir izveidojis konsultatīvās padomes visos nodarbinātības dienestos un atbalstīs vietējo nodarbinātības plānu izstrādi, sadarbojoties ar pašvaldības iestādēm. Tomēr ieviešana ir jāīsteno intensīvāk. Politikas pasākumi, lai risinātu reģionālās atšķirības, ir ierobežoti.

Piesaistīt darba tirgum vairāk cilvēku un piedāvāt visiem darbu kā reālu iespēju

- Nav bijis pietiekamas politiskās reakcijas uz nepieciešamību **palielināt nodarbinātības pievilcību formālajā ekonomikā**. 2004. gadā minimālā darba alga sasniedza 80 latus (aptuveni 120 eiro) mēnesī (2003. gadā 70 lati). Nodokļu slogs zemajām algām, ieskaitot sociālās apdrošināšanas maksājumus, tomēr joprojām ir augsts - 40,8 %. Valdība ir lēmusi no 2005. gada palielināt ar nodokli neapliekamo minimumu no 21 līdz 26 latiem. Tomēr ir maz ticams, ka tas būtiski mainīs nodokļu slogu Latvijas mazāk pelnošajiem iedzīvotājiem, kas ir liels šķērslis tam, lai cilvēki strādātu deklarētu darbu.
- 2003. gadā sieviešu nodarbinātības līmenis sasniedza 57,9 %, izpildot Stokholmas mērķi. Valdība ir akceptējusi „Dzimumu līdztiesības programmu (2005 – 2006)” ar virkni pasākumu, lai veicinātu dzimumu līdztiesību. **Negatīvā nodarbinātības ietekme uz sieviešu lomu, pildot vecāku pienākumus**, ir palielinājusies no 12,0 pp 1999. gadā līdz 19,1 pp 2003. gadā. Tas varētu būt skaidrojams ar nepietiekošajiem bērnu aprūpes pakalpojumiem un darba līguma nosacījumu neelastību. Pieņemot Ģimenes politikas rīcības plānu 2004-2013, kura prioritāte ir attīstīt bērnu dienas aprūpes centrus, Valdība tādējādi ir intensīvāk pievērsusies problēmas risināšanai. Ar 2005.gadu bērnu kopšanas pabalsts līdz 1 gadam sastādīs 70% no algas, kā arī ir ieviests obligāts pirmskolas iestāžu apmeklējums 5 un 6 gadus veciem bērniem. Ir vajadzīgi mērķtiecīgāki pasākumi, lai uzrunātu **neaktīvos iedzīvotājus**. Tā kā politikas pasākumi ir ierobežoti, lielāku uzmanību tagad vajadzētu pievērst jau pieņemto pasākumu īstenošanai.
- Tiek izstrādāta politika, lai risinātu nepieciešamību **modernizēt valsts nodarbinātības pakalpojumus**, apstiprinot „Nodarbinātības valsts aģentūras vidēja termiņa darbības un attīstības stratēģiju 2004.-2007. gadam”, tostarp informācijas sistēmu un darba vides attīstība, lai sniegtu kvalitatīvus pakalpojumus. Ievērojami jāpalielina **aktīvie nodarbinātības pasākumi**, uzsvāru liekot uz mācībām un pasākumiem, lai veicinātu konkurētspēju, tomēr ir īstenoti nepietiekami politikas pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgu un **visaptverošu darba tirgu jaunatnei un personām ar zemu kvalifikāciju**.

- Lai vērstos pret risku, kas saistīts ar **etnisko izcelšanos un valsts valodas zināšanu trūkumu** darba tirgū, Latvija ir iekļāvusi latviešu valodas apmācību aktīvajos nodarbinātības pasākumos, kas paredzēti riska grupām, tostarp etniskām minoritātēm. Latviešu valodas apmācība ir ievērojami paplašināta, un izglītības reforma tiek īstenota. Tomēr bezdarba līmenis nelatviešiem joprojām ir ievērojami augstāks nekā latviešiem (2003.gadā latviešiem- 8.2% un nelatviešiem- 14.5%). Lai arī tiek plānoti atsevišķi pasākumi, visaptveroša un mērķtiecīga politika izpaliek

Lielākas un efektīvākas cilvēku kapitāla un mūžizglītības investīcijas

- Nav bijis pietiekamas rīcības politikas līmenī, lai sagatavotu **mūžizglītības stratēģijas** izstrādi, kas tiks īstenota ar Eiropas Sociālā fonda atbalstu. Šobrīd jo īpaša uzmanība tiek vērsta uz profesionālo izglītību un arodizglītību, nodrošinot piekļuvi profesionālajai izglītībai un tās kvalitāti, veicinot reģionālo pašvaldības iestāžu un darba devēju līdzdalību un pilnveidojot karjeras konsultēšanas pakalpojumus. Palielināsies arī aktīvo nodarbinātības pasākumu izdevumi, kuru mērķis ir palielināt bezdarbnieku spēju atrast darbu. Nepietiekoši tiek risināts jautājums par to, lai **personām ar zemu kvalifikāciju** būtu vieglāk uzsākt apmācības un NRP nav paskaidrots, kā šie jautājumi tiks risināti. Lai arī Latvija ir ieviesusi profesionālās izglītības un apmācības korekcijas programmas un plāno uzlabot karjeras konsultācijas pakalpojumus, rīcība politikas līmenī to **personu samazināšanai, kuras priekšlaicīgi pamet skolu**, nav pietiekoša.

Pārvaldība

NRP tika izstrādāts tālāk, pamatojoties uz procesu, kas sākās pēc tam, kad pirms Latvijas pievienošanās ES tika izstrādāta virkne nacionālās nodarbinātības plānu. Plānu ir izstrādājuši vadības grupa, kurā darbojās attiecīgo ministriju, Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāvji un sociālie partneri, un 2004. gada septembrī to apstiprināja valdība. Nacionālā trīspusējās sadarbības padome atkārtoti izskatīja svarīgākos nodarbinātības politikas jautājumus. Izstrādes laikā notika apspriedes ar vietējām pašvaldībām un reģionālajām attīstības aģentūrām. Plānā ir informācija par finanšu piešķirumiem, ieskaitot nacionālā finansējuma pieaugumu par 9,6 %, un tas paredz struktūrfondu (Eiropas Sociālā fonda un Eiropas Reģionālās attīstības fonda) atbalstu. Parlamenta komisija ir informēta par NRP, tomēr kopumā NRP pārredzamība ir nepietiekama.

LIETUVA

Ekonominė raida ir darbo rinka

Lietuvos ekonomika ir toliau sparčiai vystosi, 2003 m. BVP išaugęs 9,7 %. Darbo našumas gerėja nuo 1999 m., tačiau vis dar išlieka tarp žemiausių ES (2003 m. sudarė 44,9 % lyginant su 15 ES valstybių narių). Stabilus ekonomikos vystymasis sudaro sąlygas užimtumo augimui (2003 m. 2,4 %). Bendras užimtumo lygis yra vis dar žemesnis nei ES vidurkis (2003 m. 61,1 % palyginus su 63,0 %). 2002–2003 m. vyresnių darbuotojų užimtumas išaugo daugiau nei 3 % ir dabar išlieka didesnis nei ES vidurkis (44,7 % palyginus su 40,2 %). Aktyvumo lygis (69,9 %) taip pat išlieka didesnis nei vidutinis aktyvumo lygis ES (69,3 %). 2003 m. nedarbas sumažėjo iki 12,7 %, tačiau ilgalaikis (6,1 %) ir jaunimo nedarbas (27,2 %) vis dar išlieka didelis. Esant pastoviam bendram nedarbo mažėjimui skirtumas tarp lyčių pasikeitė, ir moterų nedarbas dabar yra didesnis nei vyrų (13,1 % palyginus su 12,3 %). Pastebimi dideli regioniniai skirtumai tarp miesto centrų ir kaimo vietovių, o taip pat apskričių ir savivaldybių lygmenyje.

Strateginė politikos raida

Lietuva stengiasi pasiekti 70 % užimtumo lygį ir 6–7 % sumažinti nedarbą per artėjančius 12–15 metų, t.y. ilgiau nei iki atskaitos datos, 2010 m. Nepaisant to, NAP (Nacionalinis užimtumo didinimo veiksmų planas) užsibrėžė svarbius tikslus 2005–2010 m., susijusius su bendru moterų ir vyresnių darbuotojų užimtumu bei nustatė atitinkamas biudžeto lėšas. Nors uždaviniai nėra labai ambicingi (išskyrus moterų užimtumą), jiems remti skiriamos būtinos lėšos iš biudžeto, ir taip parodoma, kad Lietuvos ketinimai pasiekti šiuos tikslus yra tvirti. NAP pateikta informacija apie šiuos tris pagrindinius tikslus rodo palyginus tvirtą politikos siekį – *visišką užimtumą* ir *socialinę aprėptį*, tačiau taip pat reikia telkti daugiau jėgų siekiant pagerinti *kokybę ir našumą* darbe, ypač skatinant lankstesnę darbo tvarką ir darbuotojų apmokymus.

Užimtumo prioritetų įgyvendinimas

Toliau lentelėje pateikiamas išsamus Lietuvos politikos siekių vertinimas, išskiriant tris svarbiausius šios politikos tikslus.

2004 M. TARYBOS UŽIMTUMO PRIORITETAI	VERTINIMAS
<i>Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas</i>	
• <i>Skatinti naujų darbo vietų kūrimą paslaugų sektoriuje.</i>	Ribotas
• <i>Sumažinti mokesčius, nes didelis mažas pajamas turinčių darbuotojų apmokestinimas trukdo sukurti naujas darbo vietas</i>	Ribotas
• <i>Skatinti socialinius partnerius numatyti reorganizavimą ir dalyvauti jame</i>	Ribotas

<p><i>Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Vykdam socialinės apsaugos reformą ir didinant darbo patrauklumą, svarbu stiprinti aktyvią darbo rinkos politiką siekiant padėti bedarbiams arba darbo rinkoje nedalyvaujantiems žmonėms grįžti į darbo rinką.</i> • <i>Geresnės galimybės dalyvauti mokymėsi, pagalba ieškant darbo, profesinis mobilumas ir valstybinių įdarbinimo tarnybų modernizavimas yra pagrindiniai prioritetai.</i> • <i>Nors moterų ir vyresnių darbuotojų dalyvavimas darbo rinkoje yra didelis, lyginant su ES vidurkiu, šį lygį būtų galima pagerinti pašalinant kliūtis dirbti ne pilną darbo laiką.</i> 	<p>Vyksta</p> <p>Vyksta</p> <p>Ribotas</p>
<p><i>Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir mokymąsi visą gyvenimą</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Reikalingos rimtos pastangos siekiant plėsti mokymosi visą gyvenimą galimybes, o ypač modernizuoti švietimo sistemas</i> • <i>Sumažinti mokyklą paliekančio jaunimo skaičių</i> • <i>didinti dalyvaujančiųjų apmokymuose skaičių, ypač žemos kvalifikacijos žmonių. Darbdavių dalyvavimas mokymuose, įskaitant pastangas skatinti savo darbuotojų tęstinį profesinį mokymą, yra žemas.</i> 	<p>Vyksta</p> <p>Vyksta</p> <p>Ribotas</p>
<p><i>Pastaba: Įgyvendinimo laipsnis pateikiamas taip: „Užbaigtas“ – kai reforma yra (beveik) užbaigta ir pasiekti norimi rezultatai; „Vyksta“ – kai politikos reforma yra gerokai pažengusi ir įgyvendinimo pažanga jau matosi; „Ribotas“ – kai nepilnai reaguota į rekomendacijas bei reformų įgyvendinimas ribotas; „Nepakankamas“ – kai nebuvo imtasi esminių politinių priemonių.</i></p>	

Geresnis darbuotojų ir įmonių prisitaikymas

- Politinis atsakas sprendžiant palyginant mažo užimtumo paslaugų sektoriuje problemą buvo ribotas. Teisės aktai buvo iš pataisyti bei finansinės pagalbos sistema MVĮ buvo išplėsta. Tačiau naujų darbo vietų kūrimas paslaugų sektoriuje vis dar lėtas, ir didelė darbo jėgos dalis lieka žemės ūkyje, kurio pridėtinė vertė lieka nežymi. Todėl yra svarbu **plėsti paslaugų sektorių** ir kurti darbo vietas ne žemės ūkio srityje kaimo vietovėse. Taip pat reikėtų užtikrinti efektyvų ES lėšų panaudojimą.
- Politikos atsakas siekiant sumažinti **aukštą mažas pajamas turinčių darbuotojų apmokestinimą** lieka ribotas. Neapmokestinamų pajamų lygis buvo padidintas ir susietas su išlaikomų žmonių skaičiumi, atsirado galimybė gauti kompensaciją už individualius pajamų mokesčius. Vis dėlto, darbo jėgos apmokestinimas išlieka didelis, o tai kliudo naujų darbo vietų kūrimui bei nelegalaus darbo keitimui į teisėtą.
- Darbo kodekse numatytos prielaidos socialiniam dialogui. Tačiau politikos atsakas siekiant aktyviau skatinti socialinių partnerių veiklą praktikoje, ypač vietiniu ir (arba) įmonių lygiu, yra ribotas.

Didesnio žmonių skaičiaus įtraukimas į darbo rinką, kad darbas visiems taptų realia galimybe

- Vykdomas **aktyvios darbo rinkos politikos stiprinimas**. Išaugo išlaidos aktyvioms priemonėms (nuo 0,18 % 2000 m. iki 0,26 % – 2003 m.), o jų apimtis ir įvairovė yra plečiamos. Šiuo metu reikėtų imtis priemonių jų efektyvumui užtikrinti stiprinant monitoringo ir vertinimo gebėjimus.
- Vykdomos **valstybinių įdarbinimo tarnybų modernizavimo** priemonės. Nemažai padaryta vykdant decentralizaciją ir didinant **mokymo ir kitų paslaugų prieinamumą**. Pradėtos teikti individualizuotos paslaugos ir sukurta nauja darbo paieškos elektroninė paslauga, skirta padėti darbo beieškantiems ir darbdaviams.
- Nors teisinės prielaidos lanksčių darbo formų įgyvendinimui sudarytos, politikos pastangos siekiant pašalinti kitas kliūtis dirbti ne pilną darbo laiką lieka ribotos. 2004 m. minimalus atlyginimas buvo padidintas 16 %. Tačiau kolektyviniai susitarimai nėra labai paplitę, ir vis dar išlieka didelis skirtumas tarp užmokesčių skirtingų lyčių atstovams, o tai nepadeda didinti moterų užimtumo. Kalbant apie vyresnio amžiaus darbuotojus, specialios bedarbio pašalpos nedirbantiems iki pensijinio amžiaus žmonėms gali sumažinti aktyvaus senėjimo skatinimo pastangas.

Didesnės ir efektyvesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir mokymąsi visą gyvenimą

- Vykdomas **mokymosi visą gyvenimą ir švietimo sistemos modernizavimas**. Priimti svarbūs strateginiai dokumentai, tokie kaip Nacionalinė švietimo strategija ir Mokymosi visą gyvenimą strategija, pertvarkytas mokymo institucijų tinklas ir plečiami ryšiai tarp profesinio mokymo ir verslo pasaulio.
- Ribotai atsižvelgta į rekomendaciją **padidinti dalyvaujančiųjų apmokymuose** darbuotojų ir žemos kvalifikacijos asmenų **skaičių**. Nors teisės aktuose padaryti pakeitimai suteikia galimybę bendrai finansuoti darbuotojų, įskaitant žemos kvalifikacijos darbuotojų, mokymo išlaidas bei yra numatytos ESF lėšos šiam tikslui.
- Vykdomos pastangos **sumažinti anksti mokyklą paliekančio jaunimo skaičių**. Bendro švietimo finansavimas buvo reorganizuotas, socialiai remtiniams mokiniams teikiami nemokami pietūs ir transportas į mokyklą bei patvirtinta vaikų ir jaunimo socializacijos programa.

Valdymas

Lietuvos užimtumo politika įgyvendinama remiantis Nacionaline užimtumo didinimo 2001–2004 m. programa, paruošta pagal Europos užimtumo strategiją. Nacionalinis užimtumo veiksmų planas pateikia pagrindinius nacionalinius tikslus ir politines priemones bei informaciją apie joms įgyvendinti būtinas biudžeto lėšas, įskaitant nacionalines, ES ir privačias. Įgyvendinimui skiriamos lėšos iš Struktūrinių fondų, kurių ESF šiuo metu sudaro daugiau nei pusę. Planą paruošė tarpinstitucinis komitetas, vadovaujamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Tačiau nėra informacijos apie tai, kaip kiti partneriai, įskaitant parlamentą, regionų atsotvus ir socialinius partnerius, NVO ar Trišalę Tarybą, dalyvavo plano rengime. Taip pat nėra aišku, kokį vaidmenį šis planas vaidina šalyje.

LUXEMBOURG

Contexte économique et situation du marché du travail

L'économie luxembourgeoise a été fortement touchée par les effets du ralentissement économique en 2001: la croissance de son PIB a chuté de près de 8 points entre 2000 et 2001, avant de se rétablir lentement à 2,9 % en 2003. On prévoit une légère accélération de cette croissance dans les prochaines années si la situation économique actuelle se maintient. La croissance de l'emploi intérieur a ralenti, mais demeure vigoureuse (2 % en 2003 contre 5 % en 1999) et les perspectives sont encourageantes pour la croissance à venir. Le taux d'emploi global a diminué de 0,7 point de pourcentage en 2003, après plusieurs années de progression légère mais constante, tandis que le taux d'emploi des femmes a poursuivi son ascension, atteignant 52 % en 2003 (+ 0,4 point de pourcentage comparé à 2002 et + 3,4 points de pourcentage comparé à 1999). Le taux d'emploi des travailleurs âgés a aussi augmenté et a atteint 30 % en 2003, ce qui reste largement inférieur à la moyenne de l'Union européenne (40,2 %). Enfin, le taux de chômage s'est sensiblement accru, passant de 2,1 % en 2001 à 3,7 % en 2003. La persistance d'un taux de chômage plus élevé est peut-être la cause d'une stagnation du taux d'activité.

Évolution stratégique des politiques

Le relèvement des taux d'*emploi* reste une priorité majeure. Le taux d'emploi des femmes et des travailleurs âgés connaissent tous deux une amélioration – quoique légère; le relèvement du taux d'emploi des travailleurs âgés doit être placé dans le contexte du très important réservoir de main-d'œuvre, notamment jeune, offert par ce qu'il est convenu d'appeler la "Grande Région". Afin de rendre l'emploi plus attractif pour les femmes, des mesures supplémentaires restent nécessaires, en particulier sur le plan des écarts salariaux. Quant aux travailleurs âgés, un ensemble de pistes visant la prolongation de la carrière sont formulées, issues directement d'une étude de l'OCDE qui a permis au Luxembourg de progresser vers la constitution d'un dialogue entre partenaires sociaux et Gouvernement sur ce thème: un débat stratégique devrait s'ouvrir au printemps 2005. Par ailleurs, le hiatus entre profil des chômeurs et offres d'emploi est corrigé par de nouvelles avancées dans la réorganisation de la formation et des dispositifs d'activation. *L'amélioration de la qualité et de la productivité* se développe au sein des entreprises, où le gouvernement veut promouvoir la responsabilité sociale et amplifier la participation financière des travailleurs, tout en s'attaquant à des questions telles que le stress sur le lieu de travail et le harcèlement moral. On constate peu d'innovations visant à améliorer la capacité d'adaptation et la flexibilité: l'introduction d'un mécanisme d'épargne temps et l'adoption de règles sur le travail à domicile et le télétravail n'ont pas encore dépassé le stade de projet. Les réformes destinées à lutter contre *l'exclusion sociale* se poursuivent dans les écoles, les entreprises et la société en général: parmi les progrès entamés ou accomplis, on compte la réorganisation des lois sur l'école et des pratiques pédagogiques, des initiatives pour lutter contre les sorties prématurées du système scolaire, des améliorations dans le domaine de l'apprentissage des langues, des mesures visant à augmenter la fréquentation des cours de formation professionnelle, des incitations encourageant les employeurs à embaucher des allocataires sociaux et la reconnaissance d'un régime légal commun pour les travailleurs handicapés.

Mise en pratique des recommandations sur l'emploi

Une évaluation détaillée de la réponse stratégique luxembourgeoise aux recommandations a été réalisée à l'aune des principaux défis politiques, et le tableau ci-dessous en offre un aperçu:

RECOMMANDATIONS DU CONSEIL EN MATIERE D'EMPLOI EN 2004	ÉVALUATION
<p>Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • soutenir la création de jeunes pousses et promouvoir la formation commerciale en vue d'encourager d'autres sources de création d'emplois. 	Limité
<p>Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous</p> <ul style="list-style-type: none"> • élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment dans le secteur privé, et consolider les récentes initiatives destinées à maintenir plus longtemps les travailleurs sur le marché du travail en réduisant résolument le recours aux régimes de retraite anticipée, • promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance invalidité qui sont capables de travailler, • améliorer les services permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et encourager la réinsertion professionnelle des femmes après une longue absence du marché du travail; adopter des mesures pour lutter contre les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. 	<p>Insuffisant</p> <p>En progression</p> <p>En progression</p>
<p>Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantir une réelle application de la législation-cadre sur la formation continue afin de renforcer les mesures d'incitation en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'accroître la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées, • remanier l'ensemble du système d'apprentissage tout au long de la vie pour parvenir à une plus grande cohérence entre le système éducatif et les systèmes de formation et réduire les sorties précoces du système scolaire. 	<p>En progression</p> <p>En progression</p>

Note: Le degré d'application est jugé « complet » quand le processus de réforme est (quasiment) terminé et que les résultats souhaités sont (quasiment) atteints; « en progression » quand le processus de réforme est avancé et que des progrès sont accomplis dans sa mise en œuvre; « limité » quand la réponse stratégique à la recommandation n'est que partielle et que son application est limitée; et « insuffisant » quand aucune mesure substantielle n'a été prise dans la bonne direction.

Améliorer la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises

- La réponse stratégique du Luxembourg est limitée face à la nécessité de **soutenir la création de jeunes pousses et de promouvoir la formation commerciale** en vue d'encourager de nouvelles sources de création d'emplois. Dans le cadre du plan d'action en faveur des PME, de nouvelles mesures ont été adoptées pour faciliter l'accès aux activités commerciales, pour simplifier les démarches administratives et pour accroître les possibilités d'aide financière publique aux nouvelles entreprises. En outre, des actions de promotion de l'esprit d'entreprise ont été menées auprès des jeunes et des futurs créateurs d'entreprises, avec une attention particulière pour les femmes. Toutefois, l'accent n'est pas mis sur la création de sources nouvelles d'emplois, ni sur les formations qui y sont liées et que le Luxembourg voudrait particulièrement promouvoir.

Attirer davantage de personnes sur le marché de l'emploi et faire du travail une véritable option pour tous

- La réaction luxembourgeoise s'est avérée insuffisante face à la nécessité d'**élaborer une stratégie globale de vieillissement actif, notamment dans le secteur privé, et consolider les récentes initiatives destinées à maintenir plus longtemps les travailleurs sur le marché du travail en réduisant résolument le recours aux régimes de retraite anticipée**. Bien que le taux d'emploi des travailleurs âgés connaisse une légère amélioration (30,1 %, soit une augmentation de 1,9 point de pourcentage), il n'existe pas de stratégie globale à cet égard. Quelques nouvelles mesures ont été prises, comme par exemple la suppression de l'obligation pour les retraités d'obtenir une autorisation avant d'exercer un emploi. Mais le gouvernement est bien conscient que des changements s'imposent encore du côté des travailleurs (qui doivent « sortir d'une culture de retrait précoce ») comme du côté des employeurs (invités à revoir « leurs pratiques de gestion des ressources humaines en termes d'âge »). Un ensemble de pistes a été formulé, comme l'introduction des comptes « épargne temps », l'interdiction de discrimination dans les pratiques de recrutement et l'aménagement flexible des transitions. Si les résultats visibles sont donc restreints, l'étude réalisée en 2003 par l'OCDE sur le vieillissement actif au Luxembourg a fait naître un échange sur le sujet entre les partenaires sociaux et le Gouvernement. Ces discussions devraient prendre la forme d'un débat stratégique dès le mois d'avril 2005, ce qui permet d'espérer l'obtention de résultats à court terme à un niveau politique, et à moyen terme sur un plan plus concret.
- Le Luxembourg progresse dans l'adaptation de son cadre légal en vue de **promouvoir des solutions en faveur de l'emploi des personnes couvertes par le régime d'assurance invalidité qui sont capables de travailler**: la réforme du régime d'invalidité, qui avait déjà fortement réduit la possibilité de recours à ce statut comme moyen de mise à la retraite anticipée, devrait encore être approfondie suite au dépôt le 28.4.2004 d'un projet de révision.
- La réaction luxembourgeoise progresse face à la nécessité d'**améliorer les services permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, et encourager la réinsertion professionnelle des femmes après une longue absence du marché du travail**. Le pays a enregistré une nouvelle progression du taux d'emploi des femmes (+ 0,4 point de pourcentage) et on constate un accroissement de l'offre de structures d'accueil pour les enfants, de même qu'une extension progressive de l'offre de classes maternelles dans toutes les municipalités et le lancement d'un projet pilote d'école « à journée continue ». Cependant, trop peu d'initiatives ont été prises pour s'attaquer aux différences salariales, et il subsiste dès lors un **écart de rémunération significatif entre les hommes et les femmes**.

Investir davantage et plus efficacement dans le capital humain et l'éducation et la formation tout au long de la vie

- Le Luxembourg a progressé dans la création d'une nouvelle **législation-cadre sur la formation continue afin de renforcer les mesures d'incitation en faveur de l'éducation et la formation tout au long de la vie et d'accroître la participation aux actions de formation, en particulier des personnes peu qualifiées**. Ce nouveau cadre doit permettre d'améliorer le système de financement, le contenu et l'approche méthodologique de la politique de formation. Après la réforme des méthodes de financement du système de formation professionnelle continue en 2002 et la conclusion par les partenaires sociaux d'un accord sur l'accès individuel à la formation en mai 2003, le gouvernement envisage une réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, qui comprendra l'élaboration de nouvelles activités de formation ainsi qu'une méthode de qualification par modules.
- Le Luxembourg progresse dans la formulation de sa réponse stratégique à la recommandation de **remanier l'ensemble du système d'apprentissage tout au long de la vie pour parvenir à une plus grande cohérence entre le système éducatif et les systèmes de formation et réduire les sorties précoces du système scolaire**. La mission des écoles est redéfinie dans deux projets de loi déposés le 15.10.2003. L'un d'eux prévoit de prolonger l'enseignement obligatoire et d'obliger les élèves qui ont fini leur période d'enseignement obligatoire et qui ne poursuivent pas leur scolarité ou qui ne suivent pas un apprentissage ou qui ne sont pas entrés dans la vie active, de s'inscrire sous le statut d'apprentis à une « formation d'initiation socio-professionnelle ». De nouveaux mécanismes d'individualisation des processus d'apprentissage faciliteront la formation en langues, tandis que le lancement d'une école-pilote à « journée continue » améliorera la qualité de l'encadrement. En outre, la loi du 25.6.2004 a accru de manière importante l'autonomie de gestion des « communautés scolaires ».

Gouvernance

La coopération entre les partenaires sociaux et le gouvernement reste un des piliers du modèle luxembourgeois: comme par le passé, les partenaires sociaux ont participé à la rédaction et à l'application du PAN. Le texte du PAN fait l'objet d'une loi adoptée par le Parlement. Néanmoins, il subsiste des difficultés en matière de gouvernance, notamment pour ce qui est de fixer des objectifs quantifiés et d'analyser le niveau des ressources financières investies. La visibilité du plan pourrait également être améliorée. Par ailleurs, sa coordination avec le programme FSE Objectif 3 a été encore renforcée en 2004.

MAGYARORSZÁG

Gazdasági és munkaerőpiaci kontextus

A gazdasági növekedés a 2003 első felében bekövetkezett lassulást követően az utóbbi időben ismét gyorsulni kezdett. A 2004-re prognosztizált éves reál GDP növekedés éppen, hogy 4% alatt van és jóval meghaladja az EU átlagot. Az egy főre jutó termelékenységnövekedés átmenetileg lelassult 2003-ban. Bár a foglalkoztatás növekedési rátája emelkedett, az általános foglalkoztatási ráta (57%) és a nők foglalkoztatási rátája (50,9%) továbbra is jelentősen elmarad az EU átlagtól. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája az utóbbi évek számottevő növekedése ellenére is jóval az uniós átlag alatt van. A munkanélküliség szintje 2003-ban is alacsony (5,8%) maradt. Ugyanakkor az alacsony munkanélküliség rendkívül alacsony munkaerőpiaci részvétellel párosul. Az aktivitási ráta 60,6% volt 2003-ban, és a munkavállalási korú népességből közel 2,7 millió fő volt inaktív (közülük több mint félmillióan ismeretlen okból inaktívak). Az inaktivitás elsősorban a középkorú és az idősebb népességet, a szakképzetlenekeket és a hátrányos helyzetűeket – köztük a roma népességhez tartozókat – érinti. A gazdasági átalakulás egyenlőtlenségei jelentős regionális munkaerőpiaci különbségeket eredményeztek, különösen kistérségi és helyi szinten.

A foglalkoztatáspolitikai stratégiájának alakulása

A kormány a foglalkoztatáspolitikai legfontosabb prioritásának a foglalkoztatási ráta növelését jelölte meg. A teljes foglalkoztatás elérésére irányuló törekvésekhez számszerűsített nemzeti célkitűzések kapcsolódnak, amelyek évente átlagosan 0,8%-os foglalkoztatás-növekedést feltételezve kerültek meghatározásra. A szakpolitikai intézkedések a munkahelyteremtés elősegítésére irányulnak a munkaerő költségének fokozatos csökkentésével, a KKV-k foglalkoztatási potenciáljának megerősítésével és a rugalmas foglalkoztatási formák támogatásával. A kínálati oldalhoz kapcsolódó intézkedések közé tartozik a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszasegítése és az inaktív népesség foglalkoztathatóságának javítására irányuló erőfeszítések. E tekintetben különösen fontosak az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) modernizációját célzó fejlesztések, az aktivitást elősegítő eszközök hatékonyságának javítása és a munkaerő-piaci politikák reformja. Kevesebb hangsúly helyeződik ugyanakkor a munka minősége és termelékenysége javításának bizonyos aspektusaira. Továbbra is a legfontosabb kihívások közé tartozik a be nem jelentett munkavégzés magas szintjének csökkentése és az oktatási rendszer hatékonyságának javítása a tudásalapú társadalom megteremtése érdekében. A társadalmi kohézió erősítése és a társadalmi beilleszkedés elősegítése érdekében a magyar kormány a foglalkoztatás bővítésére irányuló intézkedések végrehajtása során kiemelt figyelmet szándékozik fordítani a roma népesség, az idősebb munkavállalók és a fogyatékos emberek helyzetének javítására. E tekintetben átfogó megközelítésre van szükség, amely figyelembe veszi – más tényezők mellett – a társadalmi és gazdasági hátrányok területi dimenzióját is.

A foglalkoztatási prioritások megvalósítása

A prioritásokra adott magyar szakpolitikai válasz lépések az alábbi áttekintő táblázatban, a három fő foglalkoztatáspolitikai kihívás alá csoportosítva kerülnek bemutatásra.

A TANÁCS 2004-ES FOGLALKOZTATÁSI PRIORITÁSAI	ÉRTÉKELÉS
<p>A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A VÁLLALKOZÁSOK ALKALMAZKODÓKÉPESSÉGÉNEK ERŐSÍTÉSE</p> <ul style="list-style-type: none"> • a munkát terhelő adó- és járulékterhek csökkentése; • foglalkoztatás-barát bérnövekedés biztosítása a szociális partnerekkel együttesen. 	<p>Folyamatban Folyamatban</p>
<p>Mind több ember bevonása a munkaerőpiacra és a munka valós lehetőségévé tétele mindenki számára</p> <ul style="list-style-type: none"> • jobb munkakörülmények megteremtésének elősegítése valamint a megelőzést és a gyógyítást szolgáló egészségügyi szolgáltatások fejlesztése; • a szociális ellátórendszer reformja, beleértve a betegséggel összefüggő ellátásokat, a munkavállalás kifizetődővé tétele és a be nem jelentett munkavégzés csökkentése érdekében; • rugalmasabb és családbarát foglalkoztatási formák kialakítása, beleértve a részmunkaidős foglalkoztatás vonzóbbá tételét, különös tekintettel a nőkre és az idősebb munkavállalókra; • megelőzést és az aktivitást segítő aktív munkaerőpiaci intézkedések megerősítése a munkanélküliek és az inaktívak számára és az ÁFSZ modernizációja; • a foglalkozási és a földrajzi mobilitás támogatása; • a roma népesség munkaerőpiaci kilátásainak javítása. 	<p>Folyamatban Folyamatban Folyamatban Folyamatban Korlátozott Folyamatban</p>
<p>A humán tőkébe és az egész életen át tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés</p> <ul style="list-style-type: none"> • az egész életen át tartó tanulás stratégiáinak kidolgozása; • az iskolai lemorzsolódás csökkentése; • az egyetemi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés javítása és a képzéshez való hozzáférés kiszélesítése, különös tekintettel az alacsony iskolai végzettségűekre és a hátrányos helyzetűekre; • az oktatási rendszer hatékonyságának javítása és rugalmasságának növelése annak érdekében, hogy jobban alkalmazkodjon a munkaerőpiac képzettségi igényeihez. 	<p>Folyamatban Folyamatban Korlátozott Korlátozott</p>
<p>Megjegyzés: A táblázat a végrehajtás helyzetét az alábbiak szerint mutatja be: <i>“Teljesül”</i> ahol a reform-folyamat (gyakorlatilag) lezárult, és a kívánt eredmények (gyakorlatilag) elérésre kerültek; <i>“Folyamatban”</i> ahol a szakpolitikai reform megfelelően előrehaladott és a végrehajtás tekintetében előrelépés történt; <i>“Korlátozott”</i> ahol az ajánlásokhoz kapcsolódó válaszleépések csak részlegesek és a végrehajtás tekintetében csak korlátozott előrehaladás történt, <i>“Elégtelen”</i> ahol nem került sor jelentősebb és megfelelő irányú intézkedések meghozatalára.</p>	

1. A MUNKAVÁLLALÓK ÉS A VÁLLALKOZÁSOK ALKALMAZKODÓKÉPESSÉGÉNEK ERŐSÍTÉSE

- A **munkát terhelő adó- és járulékterhek csökkentésének** végrehajtása folyamatban van. Az intézkedések között szerepel a munkáltatói társadalombiztosítási járulék 50%-os csökkentése 2005-től bizonyos munkavállalói csoportok alkalmazása esetén. Ezenkívül néhány további munkavállalói csoport esetében a munkáltató mentesül az egyösszegű egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól bizonyos feltételek mellett, és a tervek szerint 2006-tól az egyösszegű hozzájárulás teljes megszüntetésre kerül. A személyi jövedelemadó-rendszer középső adókulcsának megszüntetése 2005-től az alacsony keresetű munkavállalók adóterheinek csökkenését eredményezi. Az előrehaladás ellenére ugyanakkor a munkát terhelő adó- és járulékterhek mértéke továbbra is magas, és feltételezhetően hozzájárul a be nem jelentett munkavégzéshez és az alacsony munkaerő-piaci részvételhez.
- Számottevő előrehaladás történt a **foglalkoztatás-barát bérnövekedés biztosítása** tekintetében. A minimálbéremelkedés erőteljes visszafogása és a közszféra bérnövekedésének jelentős mértékű korlátozása következtében 2004-ben a bérnövekedés a termelékenység-növekedés mértéke alatt maradt. A minimálbér-emelkedés mértékét és a versenyszféra béremelésére vonatkozó ajánlásokat az éves országos szintű háromoldalú bértárgyalások keretében határozzák meg azzal a szándékkal, hogy a bérnövekedés ne haladja meg a termelékenység növekedésének szintjét. Ugyanakkor ahhoz, hogy ez hosszabb távon biztosítható legyen, a központi szintű szociális párbeszédet meg kell erősíteni, és szélesíteni kell a kollektív megállapodások által lefedettek körét.

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

- A **jobb munkakörülmények megteremtésére** irányuló intézkedések végrehajtása folyamatban van. Ugyanakkor további vizsgálatot igényel, hogy a magyar munkaerő általánosan rossz egészségi állapota mennyiben függ össze a munkakörülményekkel vagy egyéb tényezőkkel. A Nemzeti Népegészségügyi Program 2004. évi akcióterve a **megelőzésre és a gyógyításra irányuló egészségügyi szolgáltatások fejlesztését** prioritásként jelölte meg. Az egészségügy fizikai infrastruktúrájának fejlesztését egy speciális intézkedés szolgálja, amely Magyarország három leghátrányosabb helyzetű régiójára irányul.
- A **szociális ellátórendszer reformja** folyamatban van; a rendszer felülvizsgálata a SZOLID projekt keretében történik. Emellett a munkanélküli ellátórendszer átalakítása is megkezdődött az álláskereső ösztönzésének és a munkanélküli járulékok munkaerőpiacról való visszavonulást megakadályozó szerepe erősítésének céljával. Rendkívül fontos ugyanakkor, hogy a két rendszer reformja összehangoltan kerüljön megvalósításra, annak érdekében, hogy mind több ember lépjen be munkaerőpiacra és a munkavégzés kifizetővé váljon. Az egységes foglalkoztatási nyilvántartórendszer létrehozására és a társadalombiztosítási járulék megfizetéséhez kapcsolódó érdekeltség erősítését szolgáló intézkedések iránya megfelelő és a **be nem jelentett munkavégzés csökkentését** szolgálja, a reformok előrehaladása azonban meglehetősen korlátozott.

- **A rugalmasabb és családbarát foglalkoztatási formák** megteremtésére irányuló reformok végrehajtása folyamatban van. Rendkívül fontos, hogy a szociális partnerek is támogassák ezt a folyamatot. A gyermekgondozási segélyben vagy gyermeknevelési támogatásban részesülő személyek, vagy az 50 éven felüli személyek részmunkaidős foglalkoztatása esetén a munkáltatók teljes mértékben mentesülnek az egyösszegű egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól. Az intézkedések között szerepel továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás szempontjából ellenőztönző hatású nyugdíjszabályok megszüntetése, a távmunka-végzésre vonatkozó speciális szabályozás és egy ESZA támogatással megvalósuló program, amely a nők munkaerőpiaci részvételét segíti.
- **A megelőzést és az aktivizálást szolgáló munkaerőpiaci intézkedések** megerősítését célzó reformok végrehajtása folyamatban van. Az aktív munkaerőpiaci politikák felülvizsgálata megkezdődött és a kormány számszerűsített célkitűzéseket határozott meg az aktiválás és a megelőzés indikátorainak javítására vonatkozóan. Az **ÁFSZ modernizációja** egy átfogó intézkedés keretében valósul meg, amelynek célja az állasközvetítés rendszerének továbbfejlesztése, és a regionális és helyi szolgáltató szervezetekkel való együttműködés erősítése a **leghátrányosabb helyzetű térségek** munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében.
- **A foglalkozási és földrajzi mobilitást** szolgáló intézkedések az infrastruktúra-fejlesztésre korlátozódnak. Nagyon fontos előrelépés annak felismerése, hogy az ÁFSZ szolgáltatásait ki kell terjeszteni az inaktív népességre is. Éppen ezért fontos az alacsony álláskeresői intenzitás növelése és megfelelő pénzügyi források biztosítása.
- **A roma népesség munkaerőpiaci kilátásainak javítására** irányuló intézkedések megvalósítása folyamatban van. Az ÁFSZ speciális munkaerőpiaci programokat indított a hátrányos helyzetű csoportok – köztük a roma népességhez tartozók – részére. A kormány 2004-2006-ra szóló középtávú stratégiája a romák társadalmi integrációjára és a Nemzeti cselekvési terv a társadalmi összetartozásért (2004-2006) fontos stratégiai dokumentumok, amelyek a romák helyzetének javítását szolgálják. Mindazonáltal, átfogó és mélyreható monitoring és értékelési rendszerre van szükség a végrehajtás nyomon követésére és az eredmények és hatások vizsgálatára.

A humán tőkébe és az egész életen át tartó tanulásba történő mind nagyobb mértékű és hatékonyabb befektetés

- **Az egész életen át tartó tanulás stratégiáinak kidolgozása** folyamatban van, ezen a területen azonban az intézkedések végrehajtását fel kell gyorsítani. A **lemorzsolódás csökkentése** a Szakiskolai Fejlesztési Program és a közoktatás egyik új fejlesztési programjának a céljai között szerepel. Az **oktatási rendszer hatékonyságának javítására és rugalmasságának növelésére** irányuló intézkedések tekintetében az előrehaladás korlátozott. A szakképzés reformját és a Nemzeti Felsőoktatási Fejlesztési Stratégiát kulcsfontosságú eszköznek tekinti a kormány az **oktatási rendszernek a munkaerőpiac képzettségi igényeihez való megfelelőbb hozzáigazítása** szempontjából, továbbra is hiányzik azonban egy átfogó stratégia ezen a területen. Egy ilyen stratégia sikeres végrehajtásának szempontjából rendkívül fontos, hogy a jövőben elegendő pénzügyi forrás kerüljön biztosításra a továbbképzésre és a kompetencia-fejlesztésre.

- **Korlátozott előrelépés tapasztalható az egyetemi oktatáshoz való egyenlő hozzáférés javítása és a képzéshez való hozzáférés kiszélesítése** tekintetében. Az intézkedések között szerepel a hátrányos helyzetű tanulók ösztöndíjának biztosítása, a felsőoktatási intézmények pályázati rendszeren keresztül történő támogatása és a fogyatékos emberek felsőoktatásban való részvételét segítő kampány. Bár ezek az intézkedések ténylegesen a hátrányos helyzetűekre irányulnak, nem történt elégséges előrelépés az alacsony iskolai végzettségű emberek helyzetének javításának területén.

Kormányzás

A Nemzeti foglalkoztatási akcióterv (a továbbiakban: Akcióterv) a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium irányítása mellett, a releváns minisztériumok és hivatalok közreműködésével készült. A kormány a szociális partnerekkel is egyeztetett; észrevételeik összefoglalása az Akcióterv mellékletét képezi. Az Akciótervet megtárgyalta továbbá két parlamenti testület és a megyei munkaügyi tanácsok, továbbá a tervezet számos civil szervezetnek megküldésre került írásbeli véleményezés céljából. A kormány szándéka egy foglalkoztatási tárcaközi bizottság létrehozása, amelynek meghatározó szerepe lesz az Akcióterv végrehajtásának nyomon követésében és a további akciótervek kidolgozásának koordinációjában. A pénzügyi támogatások (nemzeti és uniós egyaránt) forrását és mértékét az Akcióterv melléklete tartalmazza irányvonalankénti bontásban. A 2004-2006 között rendelkezésre álló ESZA források az irányvonalak végrehajtásával összefüggésben kerülnek felhasználásra.

MALTA

II-Kuntest Ekonomiku u s-Suq tax-Xoghol

Wara perjodu ta' espansjoni konsiderevoli matul is-snin disgħin, Malta rat tkabbir kajman f' dawn l-aħħar snin. Il-PGD fl-2003 kiber biss b' 0.2% (huwa mbassar li fl-2004 jikber b' 1%). L-iżviluppi cikliči u l-klima ekonomika internazzjonali huma responsabbli parzjalment għal dan it-tnaqqis, peress li l-ekonomija ta' Malta hija waħda miftuħa ħafna. Izda l-livell baxx tat-tkabbir kien ukoll jirrifletti t-tnaqqis fil-kompetittività. Ir-rata globali ta' l-impjiegi naqset fl-2003 għal-livell ta' 54.2%, li tirrifletti tnaqqis marginali fin-numru ta' rġiel impjegati – liema persentaġġ xorta baqa' għoli b' 74.5% - u l-persentaġġ ta' nisa jaħdmu, li baqa' baxx b' 33.6%, liema persentaġġ huwa biss ftit aktar minn tas-sena 2000. Il-qagħad qieghed jizdied bil-mod ukoll u fl-2003 laħaq it-8.0% fejn l-aktar li żdied huwa l-qagħad fost in-nisa li tela' għal 10.7%. Iz-żieda fil-produttività tax-xogħol (+1.2% fl-2003) ukoll battiet konsiderevolment wara r-rizultati tajbin ta' tmiem is-snin disgħin, filwaqt li l-ispiza reali tax-xogħol, wara li kienet ikkaratterizzata minn volatilità kbira fi tmiem is-snin disgħin, ħadet xejra konsistenti 'l isfel.

Żviluppi ta' politika u strateġija

Kemm il-miżuri fiskali, kif ukoll l-interventi konkreti fil-qasam tas-servizzi tal-kura tat-tfal jiffurmaw parti mill-istrateġija tal-gvern biex jizdiedu r-rati ta' l-impjiegi u l-partecipazzjoni, speċjalment għan-nisa, bis-saħħa ta' l-estensjoni tar-rata ta' taxxa ta' 15% għax-xogħol *part-time* għall-miżżewġin u l-introduzzjoni ta' sena eżenzjoni mit-taxxa għal nisa li jerggħu jibdew jaħdmu wara 5 snin assenza mix-xogħol, kif ukoll regolamenti dwar il-kura tat-tfal u skema ta' sussidju tal-miżati sabiex dawn is-servizzi jkunu aktar aċċessibbli għal kulhadd. Barra minn hekk, il-firxa ta' miżuri attivi li qed toffri il-Korporazzjoni għax-Xogħol u t-Taħriġ (KTX, il-PES ta' Malta) qieghda dejjem tiżdied, tant li tista' tkun ikkunsidrata bhala l-iktar fattur li jispikka fil-Pjan Nazzjonali ta' Azzjoni għall-Impjiegi (NAP). F'dak li għandu x'jaqsam mal-kwawlita' u l-produttività, il-Kulleġġ Malti ta' l-Arti, x-Xjenza u t-Teknologija (MCAST: li jipprovdi l-ikbar għadd ta' korsijiet f'dak li għandu x'jaqsam l-edukazzjoni u t-taħriġ vokazzjonali u l-edukazzjoni ta' l-adulti) ser ikompli jiġi żviluppjat sabiex jitjeb l-livell edukattiv tal-persuni impjegati. Fejn tidhol l-inkluzjoni soċjali, tressqu għadd ta' proġetti taħt l-ESF sabiex jiġu indirizzati l-ħtiġijiet ta' gruppi żvantagġati. Għalkemm l-istrateġija pprezentata fin-NAP tidher li tindirizza l-parti l-kbira ta' l-isfidi li Malta għandha quddiemha, għandu jkun hemm żieda fl-isforzi sabiex it-tagħlim tul il-ħajja jingħata aktar importanza u attenzjoni. Tema importanti tibqa' r-riskju ta' qagħad fost haddiema b'ħiliet baxxi f'ċertu tipi ta' familji (jiġifieri koppji b'aktar minn żewġ ulied) fejn id-differenza bejn il-paga minima u l-benefiċċji tal-qagħad flimkien ma' benefiċċji supplementari għad-dipendenti hija żgħira wisq biex tipprovdi incentivi finanzjarji biżżejjed sabiex thegħġghom jerggħu jidhlu fid-dinja tax-xogħol. Huma meħtieġa sforzi kontinwi sabiex jersqu iktar nisa lejn is-suq tax-xogħol, li għandhom jenfasizzaw miżuri li jgħinu biex jinstab bilanċ bejn il-ħajja tal-familja u dik tax-xogħol.

It-Twettiq ta' Prijoritajiet fl-Impjiegi

Saret evalwazzjoni dettaljata li turi l-azzjoni li Malta ħadet sabiex tindirizza r-rakkomandazzjonijiet li saru dwar it-tliet sfidi ewlenin. It-tabella ta' hawn taht tagħti harsa generali.

PRIJORITAJIET TAL-KUNSILL GHALL-IMPJIEGI FL-2004	EVALWAZZJONI
<p>Titjib l-adattabilità tal- haddiema u l-intrapriži</p> <ul style="list-style-type: none"> Għandu jitwettaq il-programm ta' privatizzazzjoni filwaqt li jsir tqassim mill-gdid ta' l-impjegati kif inhu meħtieġ fis-suq tax-xogħol, jitnaqqas progressivament l-infiq amministrattiv u l-piż tat-taxxa fuq ix-xogħol. Huwa importanti li wieħed jimxi fuq il-provedimenti ta' l-Att dwar il-Promozzjoni tan-Negożju kif rivedut, u li jkun hemm monitoraġġ ta' l-impatt tiegħu. 	Ghadu ghaddej
<p>Aktar nies għandhom ikunu attirati lejn is-suq tax-xogħol u x-xogħol għandu jsir opportunita' għal kulhadd</p> <ul style="list-style-type: none"> għandu jiżdied sehem in-nisa fl-ekonomija formali u jiżdiedu l-facilitajiet għall-kura tat-tfal. għandu jkun hemm riforma fis-sistemi ta' taxxa u benefiċċji bil-ħsieb li tiżdied id-differenza bejn il-paga minima u l-livell ta' benefiċċju. B'hekk ikun hemm biżżejjed incenivi biex wieħed jimpjega ruħu fl-ekonomija formali. 	Limitat Mhux biżżejjed
<p>Aktar investiment effettiv fir-riżorsi umani u fit-tagħlim matul il-ħajja</p> <ul style="list-style-type: none"> għandha tittieħed azzjoni sabiex jogħla l-livell generali ta' l-edukazzjoni, jitnaqqas in-numru ta' dawk li jispiċċaw mill-iskola qabel il-waqt u l-analfabetiżmu, jkun hemm aktar incenivi sabiex jiġi żviluppat it-tagħlim matul il-ħajja u tiżdied il-partecipazzjoni fit-taħriġ, speċjalment għal dawk b'ħiliet baxxi. għandu jsir sforz sabiex l-imsieħba soċjali jkunu inkluzi fl-iżvilupp ta' strategija aktar sistematika għall-edukazzjoni u t-taħriġ. 	Limitat Ghaddej
<p>Nota: Il-grad ta' twettiq jintwera bħala "Komplut" meta l-proċess ta' riforma tista' tgħid li twettaq għal kollox u li ntlahaq r-riżultati mixtieqa; "Ghaddej" meta l-proċess ta' riforma fil-politika jkun qabad sew u jkun qiegħed isir progress fit-twettiq; "Limitat" meta r-rispons politiku għar-rakkomandazzjoni huwa biss parzjali u t-twettiq ma jkunx estensiv; "Mhux biżżejjed" meta ma jkunu ttieħdu l-ebda miżuri sostanzjali fid-direzzjoni mixtieqa.</p>	

Titjib l-adattabilità tal-ħaddiema u l-intrapriži

- Ir-rispons dwar il-prijorità li **jinholu aktar impjiegi** bħalissa qiegħed jiġi indirizzat. Il-programm ta' privatizzazzjoni qed jitwettaq u qed isir tqassim mill-gdid ta' ċerti impjegati f'pożizzjonijiet aktar produttivi u li numru minnhom fis-settur privat. Fl-2004 ntlahaq qbil bejn il-gvern u l-Federazzjoni ta' l-Industrija li permezz tiegħu haddiema li qabel kienu impjegati mat-tarznari jgħaddu minn taħriġ mill-gdid u jidhlu f'impjiegi fis-settur privat fuq medda tranzizzjonali ta' tliet snin, li matulha parti mill-paga tal-ħaddiema tibqa' tithallas mill-gvern. Dan il-ftehim se jiġi estiż għall-ħaddiema oħra li jintemmilhom l-impjieg fis-settur pubbliku. L-Att ta' Promozzjoni tan-Negożju (APN) qed jiġi rivedut bil-ħsieb li jitjiebu l-incenivi għall-ħolqien ta' l-impjiegi u t-taħriġ.

- Kien hemm reazzjoni limitata għall-prijorità li jitnaqqas il-**piż ġenerali tat-taxxa fuq ix-xogħol**. Filwaqt li t-tassazzjoni fuq id-dhul personali ta' dawk li għandhom paga baxxa hija baxxa, il-livell tal-**kontribuzzjonijiet tas-sigurtà soċjali** li huwa diżinċentiv speċjalment għal dawk li jagħmlu xogħol *part time*, għadu qiegħed jigi analizzat. Qed isiru ukoll taħdidiet ma' l-imsieħba soċjali, bil-ħsieb li titjeb il-kompetittività ta' l-ekonomija.

Aktar nies għandhom jitressqu lejn is-suq tax-xogħol u x-xogħol għandu jsir realment opportunita' għal kulhadd

- Ir-rispons kien wiehed limitat dwar il-prijorità li **jikber l-għadd ta' haddiema billi tghola r-rata ta' impjieg għan-nisa**. L-Att dwar l-Ugwaljanza bejn l-Irgiel u n-Nisa (2004), jiddefinixxi d-diskriminazzjoni diretta u indiretta u jsaħħaħ il-mekkanizmu li jindirizza. Legizlazzjoni oħra tnaqqas id-dizinċentivi fiskali li jistgħu jzommu lura lin-nisa miżżewġa li jkunu jixtiequ jidhlu f'impjieg regolari, waqt li ġew imfassla regolamenti sabiex is-servizz għall-kura tat-tfal ikun ta' livell tajjeb. Wiehed mill-proġetti tal-Fond Soċjali Ewropew jiffoka fuq is-servizzi tal-kura tat-tfal fuq il-post tax-xogħol.
- F'dak li għandu x'jaqsam ma' **l-azzjoni reċiproka bejn it-taxxi u l-benefiċċji**, ir-rispons politiku ma kienx biżżejjed. Sal-lum sar sforz li kkonċentra biss fuq ir-riforma tas-sistema tal-pensjonijiet, b'għadd ta' proposti li tressqu matul l-2004 biex jiġu kkunsidrati mill-gvern u mill-imsieħba soċjali. In-NAP jgħid illi il-gvern għandu jeżamina l-impatt fuq l-impjeggi tat-taxxi u l-benefiċċji, u li jipproponi riformi biex jissahħu l-inċentivi għall-impjeggi. Għandhom jiziedu l-isforzi biex jithaffef il-proċess għall-iżvilupp u t-twettiq ta' strateġija li x-xogħol iħallas, bbażata fuq riformi komprensivi ta' taxxi u benefiċċji.

Aktar investiment effettiv fir-rizorsi umani u fit-tagħlim matul il-ħajja

- Ir-rispons dwar il-prijorità politika li tteġġegħ sabiex **jinghelbu n-nuqqas ta' hiliet kien wiehed limitat**. Minkejja li n-numru ta' studenti li jispicċaw l-edukazzjoni obligatorja sekondarja u li wara ikomplu bl-istudji tagħhom kompli jizied b'mod kostanti, in-numru xorta jibqa' sostanzjalment inqas mill-medja ta' l-UE (ir-rata ta' persuni f'Malta li għandhom 22 sena u li kisbu ċertu livell ta' edukazzjoni hija ta' 43% biss, meta mqabbla mal-medja ta' 76.7% għall-UE.) It-tisħiħ ta' l-MCAST (li twaqqaf fl-2000) mistenni li jkollu impatt pożittiv fuq il-kwalifiki taż-żgħażaġħ fis-snin li ġejjin. Għaddejin diversi ħidmiet li huma mmirati biex jitnaqqas l-analfabetizmu u għandha titressaq ukoll liġi li tobligha persuni li jieqfu mill-iskola qabel il-waqt sabiex jattendu taħriġ alternattiv. Permezz tal-BPA għandha tingħata għajna lill-intrapriżi li jipprovdu taħriġ għall-impjegati tagħhom, u dawn il-miżuri għandhom jiġu riveduti u mtejba. Minħabba l-fatt li l-mikro-intrapriżi mhumiex inkluzi fil-BPA, in-NAP joffri wkoll skema li tipprovi għotjiet lill-individwi f'dawn l-intrapriżi, bil-għan li jsegwu korsijiet ta' taħriġ approvati. Ir-rizorsi għat-taħriġ ipprovdut mill-Korporazzjoni tax-Xogħol u Taħriġ żdiedu wkoll. Il-Kunsill Malti għall-Kwalifiki Professjonali u Vokazzjonali se jkun jista' jibda jiċcertifika hiliet u kompetenzi tal-haddiema li bħalissa għadhom mhumiex rikonoxxuti. Minkejja l-progress li sar, it-titjeb fil-livell tar-rizorsi umani u l-implimentazzjoni ta' l-istrateġija dwar it-tagħlim matul il-ħajja jibqgħu sfidi strateġiċi.
 - Għaddejja ħidma dwar ir-rikommandazzjoni sabiex **jiddaħħlu l-imsieħba soċjali fl-iżvilupp ta' l-edukazzjoni u t-taħriġ**. L-imsieħba soċjali diġà huma atturi ewlenin fil-Kunsill Malti għall-Iżvilupp Ekonomiku u Soċjali, u huma rappreżentati f'għadd ta' kumitati fi hdanu, per eżempju l-Kummissjoni għar-Riforma tal-*Welfare* u l-Kumitat għall-Kompetittività. Huma wkoll rappreżentati fil-Bord ta' Gvernaturi ta' l-MCAST - u huma involuti fl-espansjoni ta' din l-istituzzjoni - kif ukoll fil-Bord tad-Diretturi tal-Korporazzjoni għax-Xogħol u t-Taħriġ. Barra minnhekk, l-imsieħba soċjali nfushom jipprovdu t-taħriġ.

L-Amministrazzjoni

L-ETC kellha r-responsabbiltà li tifformula l-abbozz tan-NAP, fuq il-pariri mogħtija minn kumitat ċentrali li kien jiġbor fih rappreżentanti għoljin mill-awtoritajiet kollha kkonċernati. Proċess wiesa' ta' konsultazzjoni ma' l-imsieħba soċjali u ma' dawg kollha kkonċernati serva biex jiġi żgurat livell għoli ta' vizibilità, u l-pjan imbagħad tressaq lill-Kummissjoni b'riżerva parlamentari, ġa ladarba baqa' suġġett għall-iskrutinju tal-Parlament. Il-kontribuzzjoni mill-Fond Soċjali Ewropew hija ddetaljata hafna, filwaqt li dan mhux il-każ għall-miżuri li mhumiex iffinanzjati mill-Fond Soċjali Ewropew, fejn ma ġewx preżentati dettalji finanzjarji.

NEDERLAND

De economische context en de arbeidsmarkt

2003 was een moeilijk jaar voor de Nederlandse economie. Het BBP daalde met 0,9% en de arbeidsproductiviteit per hoofd groeide met slechts 0,1%, een van de laagste groeipercentages in de EU. Hoewel de economie zich momenteel aan het herstellen is, blijven de verwachte BBP-groeipercentages van 1,4% (2004) en 1,7% (2005) onder het EU-gemiddelde. Ondanks de daling van de totale arbeidsparticipatie (73,5%) met 0,9 procentpunt en de arbeidsparticipatie bij vrouwen (65,8%) met 0,4 procentpunt, worden de streefcijfers van Lissabon voor deze categorieën gehaald. De arbeidsparticipatie voor oudere werkenden zette zijn opwaartse trend voort en bereikte 44,8% (+ 2,5 procentpunt); dit cijfer ligt onder de Lissabon-doelstelling maar ruim boven het EU-gemiddelde. De werkloosheid is sterk gestegen tot 3,8% (2002: 2,7%) maar blijft een van de laagste in de EU. Het cijfer voor langdurige werkloosheid stond op 1% (+ 0,3 procentpunt). Het algemene niveau van inactiviteit blijft hoog op 23,7%.

Strategische beleidsontwikkelingen

Om *volledige werkgelegenheid* te bereiken en de *sociale samenhang en integratie* te bevorderen, hebben de gemeenten de volledige beleids- en financiële verantwoordelijkheid gekregen voor de reïntegratie van bijstandsgerechtigden. De nadruk ligt vooral op het aantrekken van meer mensen tot de arbeidsmarkt door de hoge afhankelijkheid van uitkeringen te verlagen en de gunstige behandeling bij vervroegde uittreding stop te zetten. Dit omvat het afschaffen van de kortdurende werkloosheidsuitkering, het minder aantrekkelijk maken van het werkloosheidsstelsel als een stap naar vervroegde uittreding, doordat een deel van de ontslagpremie in mindering wordt gebracht, en het invoeren van strengere voorwaarden voor het werkloosheidsstelsel. Over deze voorstellen wordt nog overlegd in de Sociaal-Economische Raad. Een nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling (1 januari 2006) spoort zowel werkgevers als werknemers aan om gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan het werk te houden of aan een baan te helpen. Om *kwaliteit en productiviteit op het werk* te verbeteren, zou een nieuwe Wet kinderopvang (1 januari 2005) betaalbare en goede kinderopvang moeten garanderen, die gefinancierd wordt door de overheid, de werkgevers en de ouders. De levensloopregeling (1 januari 2006, nog ter goedkeuring bij het parlement) moet het financieel mogelijk maken om werk en familiale verplichtingen te combineren gedurende de gehele loopbaan. Om de investeringen in menselijk kapitaal op te voeren, spijst de overheid zich toe op motivatie en informatie en beklemtoont zij daarbij de verantwoordelijkheid van de sociale partners en de onderwijsinstellingen voor de opleiding van werknemers. Wat het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen betreft, heeft de regering prioriteit verleend aan loonmatiging en buigt ze zich momenteel over de vereenvoudiging van de ontslagprocedures.

Opvolging van de werkgelegenheidsaanbevelingen

Een gedetailleerde evaluatie van de Nederlandse beleidsreacties op de aanbevelingen wordt voorgesteld aan de hand van de drie belangrijkste beleidsuitdagingen, met een overzicht in de tabel hieronder.

WERKGELEGENHEIDSAANBEVELINGEN VAN DE RAAD VAN 2004	EVALUATIE
<p><i>Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>het “Najaarsakkoord” tussen de regering en de sociale partners uitvoeren en de loonontwikkelingen nauwlettend volgen overeenkomstig dit akkoord (zie GREB nr. 5)</i> 	Gevorderd
<p><i>Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>systematisch het arbeidsvermogen testen van mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, en diegenen die in staat zijn om te werken helpen bij het zich voorbereiden op en het vinden van passend werk; speciale aandacht besteden aan groepen die oververtegenwoordigd zijn in de arbeidsongeschiktheidsregeling, zoals vrouwen onder de 40 jaar</i> • <i>de preventieve aanpak voor volwassenen versterken; de doelmatigheid van en de toegang tot actieve maatregelen voor ontvangers van sociale uitkeringen en personen met het hoogste risico van inactiviteit verbeteren; de integratie van immigranten vergemakkelijken</i> • <i>de afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittrekking combineren met prikkels om werknemers langer aan het werk te houden en opleidingen te laten volgen, met name voor werknemers die bepaalde vaardigheden ontberen</i> • <i>de overgang van deeltijd- naar voltijdbanen vergemakkelijken; urgent actie ondernemen om de oorzaken van genderkloven inzake beloning aan te pakken; de betaalbaarheid van kinderopvang verbeteren</i> 	<p>Gevorderd</p> <p>Beperkt</p> <p>Gevorderd</p> <p>Gevorderd</p>
<p><i>Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>actie ondernemen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen; prikkels ter ontwikkeling van levenslang leren versterken en deelname aan opleidingen verhogen, met name voor laagopgeleiden en inactieven</i> 	Beperkt
<p><i>Opmerking: De graad van tenuitvoerlegging wordt aangeduid met “compleet” als het hervormingsproces (zo goed als) rond is en de doelstellingen (bijna) werden bereikt; met “gevorderd” als de beleidshervorming goed is opgeschoten en vooruitgang is geboekt in de tenuitvoerlegging; met “bepoort” als de beleidsreactie op de aanbevelingen slechts gedeeltelijk is en de tenuitvoerlegging beperkt, en met “onvoldoende” als er geen wezenlijke beleidsmaatregelen werden getroffen die in de goede richting gaan.</i></p>	

Verhoging van het aanpassingsvermogen van werkgevers en ondernemingen

- De beleidsreactie op de aanbeveling over **de loonontwikkelingen** is gevorderd. De loonontwikkelingen werden nauwlettend in de gaten gehouden door de regering en waren erg gematigd (in 2003 zijn de reële arbeidskosten per eenheid naar schatting met 0,7% gestegen). Gezien de huidige conjunctuur en de situatie op de arbeidsmarkt is het nog steeds belangrijk om nauwlettend toe te zien op de loonontwikkelingen, in overeenstemming met de verbintenissen in het kader van het Najaarsakkoord.

Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken

- De beleidshervorming om **systematisch het arbeidsvermogen te testen van mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen** is gevorderd. Sinds voor deze groep vanaf 1 oktober 2004 strengere voorwaarden gelden, kan er een grotere uitstroom verwacht worden. Het effect van de verleende hulp aan diegenen die wel kunnen werken en de impact ervan op **oververtegenwoordigde groepen** in de arbeidsongeschiktheidsregeling moeten nog steeds worden gecontroleerd. Om te voorkomen dat eerdere ontvangers van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen naar de bijstand worden gedreven, is er nood aan duurzame arbeidsbemiddeling en aan een gerichte aanpak voor diegenen die niet gemakkelijk opnieuw tot de arbeidsmarkt kunnen toetreden.
- De effecten van de beleidsreactie op de aanbeveling betreffende de **sluitende aanpak voor volwassenen** waren tot nu toe beperkt aangezien het cijfer inzake niet-naleving hoog bleef (2003: 67%¹). De aanpak moet verder worden versterkt, onder meer door een betere samenwerking tussen de uitvoerende instanties. De situatie zou moeten verbeteren na de resultaatgerichte akkoorden met de dienst verantwoordelijk voor de sluitende aanpak voor ontvangers van werkloosheidsuitkeringen en door de Wet Werk en Bijstand (WWB, 1 januari 2004), die de gemeenten verantwoordelijk maakt voor de sluitende aanpak voor bijstandsgerechtigden. De WWB is erop gericht **de doelmatigheid van en de toegang tot actieve maatregelen voor bijstandsgerechtigden te verbeteren**, maar de gevolgen ervan moeten nauwlettend worden geëvalueerd. Er zijn beperkte doeltreffende maatregelen genomen om **de integratie van immigranten te vergemakkelijken** aangezien deze maatregelen een daling van hun arbeidsparticipatie (met 2 procentpunt tot 48,2%) en de verbreding van de werkloosheidskloof tussen EU- en niet-EU-burgers van 3,2 procentpunt tot 10,2 procentpunt, niet verhinderden. Verdere inspanningen zijn dus vereist.
- De beleidshervorming om **de afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittreding te combineren met prikkels om werknemers, in het bijzonder laaggeschoolden, langer aan het werk te houden en opleidingen te laten volgen**, is gevorderd. De fiscale voordelen van vervroegde uittredingsstelsels zullen worden afgeschaft (voor personen die op 1 januari 2005 55 jaar of jonger zijn) en een nieuwe levensloopregeling moet het mogelijk maken om te sparen voor een vervroegde uittreding (voor hoogstens 2,1 jaar). Om werknemers langer aan het werk te houden, zijn werkgevers vrijgesteld van de basisbijdragen in de arbeidsongeschiktheidsregeling als ze oudere werknemers aannemen of behouden. Deze laatste groep geniet van een verhoogde arbeidskorting om langer werken aantrekkelijker te maken. Er zijn maatregelen getroffen opdat het werkloosheidsstelsel minder vaak wordt gebruikt als stap naar vervroegde uittreding.

¹ Vanaf 2005 zal ook directe bemiddeling in de cijfers worden opgenomen. Dit zou moeten leiden tot lagere cijfers inzake niet-naleving.

- Er zit vordering in de noodzakelijke beleidshervorming om **de overgang van deeltijd- naar voltijdbanen te vergemakkelijken** met de nieuwe levensloopregeling en de nieuwe Wet kinderopvang. Aangezien deze laatste pas in werking trad in januari 2005 en dus na de rapportageperiode van het NAP, valt het echter nog af te wachten of de vrije markt voldoende en **betaalbare kinderopvang** zal creëren en of volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten werkgevers bijdragen zullen moeten leveren voor kinderopvang. Gelet op het feit dat de overheid slechts recent nieuwe beleidsmaatregelen heeft geformuleerd om de **oorzaken aan te pakken van de genderkloof inzake beloning**, die zich inmiddels gestabiliseerd heeft maar bij de grootste van de EU blijft, zijn de effecten van de beleidsreactie tot nu toe beperkt. Daarom zijn er nog dringende maatregelen nodig om deze oorzaken aan te pakken.

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren

- Er werden beperkte doeltreffende maatregelen getroffen om **vroegtijdig schoolverlaten terug te dringen** aangezien het aantal vroegtijdig schoolverlaters onveranderd bleef (15%). De huidige inspanningen blijven grotendeels beperkt tot een betere registratie. Vanaf 2005 worden meer middelen uitgetrokken voor de begeleiding van vroegtijdige schoolverlaters. Om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en om te bereiken dat tegen 2010 ten minste 85% van de 22-jarigen hun middelbare school heeft afgemaakt (2003: 73,3%), moet het aantal vroegtijdige schoolverlaters die opnieuw naar school gaan en een diploma behalen aanzienlijk stijgen. De beleidsmaatregelen om **de prikkels ter ontwikkeling van levenslang leren te versterken en deelname aan opleidingen te verhogen, in het bijzonder voor laagopgeleiden en inactieven**, waren beperkt. Om het ambitieuze nationale streefdoel te bereiken dat tegen 2010 20% moet deelnemen aan levenslang leren, legt een nieuw actieplan de nadruk op een versterking en betere coördinatie van het huidige beleid en op het belang van levenslang leren voor de arbeidsmarkt. Het plan benadrukt ook de behoefte aan aangepaste oplossingen voor specifieke doelgroepen. Er zal een speciale Directie, ressorterende onder de verantwoordelijkheid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, opgericht worden om de geplande acties te bevorderen, te coördineren en te controleren. Door controle en evaluatie moet worden nagegaan of deze acties voldoende zijn om voor laagopgeleiden en inactieven te zorgen voor toegang tot en deelname aan opleidingen. Deelname aan levenslang leren is relatief stabiel gebleven (16,5%) en is aanzienlijk hoger dan het EU-streefdoel voor 2010, maar laaggeschoolden (2002: 9,4%) en inactieven (10,5%) nemen minder deel.

Governance

Het nationale actieplan voor werkgelegenheid (NAP) is veeleer een verslagdocument dan een beleidsinstrument. Het wordt goedgekeurd door de regering en wordt gelijktijdig verzonden naar de Europese Commissie en het Nederlandse parlement, waar het wordt besproken. De lokale overheden en sociale partners worden regelmatig geraadpleegd maar niet noodzakelijk in verband met het NAP. De laatste maanden zijn de geïnstitutionaliseerde onderhandelingen met de sociale partners onderbroken wegens een meningsverschil over de gunstige fiscale behandeling van vervroegde uittreding en de hervorming van de arbeidsongeschiktheidsregeling. In november 2004 werd een nieuwe tripartiete overeenkomst bereikt tussen de sociale partners en de regering. Verwacht wordt dat het gebruik van het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor het actief arbeidsmarktbeleid zal stijgen na de wijzigingen die zijn doorgevoerd aan het ESF-programma. Er werden enkele financiële gegevens over het actief arbeidsmarktbeleid en de ESF-budgetten verstrekt maar de financiële regelingen voor de verschillende beleidsprioriteiten worden niet systematisch geanalyseerd.

ÖSTERREICH

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

Das BIP-Wachstum sank von 1,4 % in 2002 auf 0,8 % in 2003, wobei eine Steigerung auf 1,9% in 2004 und eine weitere Steigerung auf 2,4% in 2005 erwartet wird. Das Produktivitätswachstum reduzierte sich auf 0,7%, kam aber 2004 wieder in Schwung. Die Gesamtbeschäftigungsquote stieg auf 69,0 %, die Frauenbeschäftigungsquote auf 61,7 % an. Teilzeitarbeit war im Ansteigen begriffen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) erhöhte sich 2003 um einen Prozentpunkt auf 30,1 % und blieb damit weiterhin eine der niedrigsten Quoten innerhalb der EU. Obwohl die Arbeitslosenquote weiter angestiegen ist und 4,5 % 2003 erreichte, teils infolge eines verhältnismäßig starken Anstiegens des Arbeitskräfteangebots, insbesondere der von Frauen, bleibt sie eine der niedrigsten Quoten innerhalb der EU. Die Langzeitarbeitslosenquote stieg auf 1,2 % leicht an, blieb aber eine der niedrigsten Quoten innerhalb der EU. Die Jugendarbeitslosigkeit erhöhte sich von 3,7 % 2002 auf 4,0 % 2003, ist aber immer noch eine der niedrigsten in der EU.

Strategieentwicklungen

Vollbeschäftigung zu erreichen gilt weiterhin als das hauptsächliche wirtschafts- und beschäftigungspolitische Ziel Österreichs. Die österreichische Regierung hat sich als nationales Ziel gegeben, die Beschäftigungsquote der Frauen auf 65 % bis 2005 anzuheben. Hauptaufgabe bleibt die Steigerung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte. Ein weiteres von der Regierung gesetztes Ziel ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit auf 90 Tage zu reduzieren. Geplant ist, die Wirtschaftsgrundlagen und die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials dadurch zu verstärken, dass der Anteil von F&E von 2,19 % des BIP im Jahr 2003 auf 2,5 % im Jahr 2006 und auf 3,0 % im Jahr 2010 gesteigert wird, als auch den Anteil der Selbständigen durch Unternehmensgründungen und Unterstützungsmaßnahmen zu erhöhen und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen weiter zu entwickeln. Darüber hinaus gelten mit 1. Jänner 2005 neue Zumutbarkeitsbestimmungen für vom Arbeitsmarktservice (AMS) angebotene Arbeitsplätze zusammen mit der Einführung eines individuellen Aktionsplans für jede arbeitslose Person um ihre Beratung und Einstellungsbemühungen zu unterstützen. Die Schaffung von Arbeitsplätzen und das Unternehmertum werden weiterhin durch die Steuerreform von 2004/2005 gefördert. Betreffend die Qualität der Arbeitsplätze und die Produktivität konzentriert sich Österreich bei diesen Entwicklungen auf die Förderung des lebenslangen Lernens, auf Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsplatz, den Arbeitsschutz, die Diskriminierungsbekämpfung, die Verbesserung der Arbeitsorganisation und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bemühungen zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Integration werden im NAP Eingliederung 2003-2005 und in dessen Aktualisierung von 2004 behandelt. Nach Aufforderung an die Sozialpartner, einen monatlichen Mindestlohn von 1000 € auszuhandeln, ist die Diskussion dazu noch nicht abgeschlossen.

Umsetzung der beschäftigungspolitischen Empfehlungen

Eine detaillierte Bewertung der Maßnahmen Österreichs, die als Reaktion auf die Empfehlungen durchgeführt worden sind, wird im Rahmen der drei zentralen politischen Herausforderungen zusammengefasst (Übersicht in der nachstehenden Tabelle).

BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE EMPFEHLUNGEN DES RATES 2004	BEWERTUNG DER UMSETZUNG
<p><i>Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Reform des Abfindungsrechtes (Abfertigungsrechts) überwachen und erforderlichenfalls ergänzen und die geplante Einführung von Arbeitslosigkeitsleistungen für Selbständige vorantreiben, um die berufliche Mobilität zu fördern. 	Fortgeschritten
<p><i>Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und dafür sorgen, dass Arbeit sich für alle lohnt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Eine umfassende Strategie des aktiven Alterns entwickeln einschließlich der Abschaffung von Frühverrentungsregelungen, und dabei durch stärkere Anreize ältere Arbeitskräfte, insbesondere ältere Frauen, länger im Erwerbsleben halten, die Auswirkungen der Rentenreform auf das effektive Erwerbsaustrittsalter und die Fortschritte in der Realisierung der nationalen Zielvorgaben überwachen; die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigen, die Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen verbessern und die Auswirkungen des bestehenden Kindergeldsystems auf das Niveau und die Qualität der Frauenbeschäftigung bewerten. 	<p>Fortgeschritten</p> <p>Begrenzt</p>
<p><i>Mehr und effizienter in Humankapital und lebenslanges Lernen investieren</i></p> <p>Die Anreize für die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten und der Zuwanderer, überprüfen.</p>	Begrenzt
<p><i>Anmerkung: Der Grad der Umsetzung wird folgendermaßen angegeben: „Vollständig“ in den Fällen, in denen der Reformprozess (so gut wie) abgeschlossen ist und die gewünschten Ergebnisse (fast) erreicht worden sind; „fortgeschritten“ in den Fällen, in denen die Strategiereform gut vorangekommen ist und Fortschritte bei der Umsetzung erzielt werden; „begrenzt“ in den Fällen, in denen die Reaktion auf die Empfehlungen unzureichend und die Umsetzung eingeschränkt ist und „unzulänglich“ in den Fällen, in denen keine Maßnahmen von Bedeutung im gewünschten Sinne zu verzeichnen sind.</i></p>	

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- Die Maßnahmen in Reaktion auf die Empfehlung, **die Reform des Abfindungsrechtes (Abfertigungsrechts) zu überwachen**, sind im Gange. Seit dem 1.1.2003 wurden bereits eine Million Arbeitsverhältnisse nach dem neuen Recht beendet; derzeit findet eine Evaluierung statt. Geringe Fortschritte sind bei den **Arbeitslosigkeitsleistungen für Selbständige** zu verzeichnen, die weiterhin diskutiert werden; dabei geht es insbesondere um die Fragen, welche Berufsgruppen einbezogen werden können, welche Beitragsgrundlage herangezogen wird und wie hoch der Beitragssatz sein soll.

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und dafür sorgen, dass Arbeit sich für alle lohnt

- Die Umsetzung der Empfehlung, **eine umfassende Strategie des aktiven Alterns zu entwickeln**, ist angelaufen. Durch die Pensionssystemreformen 2000 und 2003 wurden umfassende arbeitsmarkt- bzw. beschäftigungsrelevante Maßnahmen eingeleitet, die auf eine Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und des Erwerbsaustrittsalters abzielen. Die Altersteilzeitregelung ist von einem „frontlastigen“ System mit sofortigem Inkrafttreten zum frühest möglichen Zeitpunkt für die Betroffenen in ein System eines eher schrittweisen Übergangs umgewandelt worden. Allerdings ist das Phänomen der Frühpensionierung immer noch weit verbreitet, insbesondere durch Gewährung von Invaliditätspensionen oder im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Reduzierung des Personals im öffentlichen Sektor. Trotz einer langsamen Zunahme der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Erhöhung des Erwerbsaustrittsalters ist Österreich noch sehr weit von den Lissabon- und Stockholm-Zielen entfernt.
- Die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um **die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anzugehen**, welches weiterhin über dem EU-Durchschnitt liegt, sind unzureichend. Im NAP 2004 wird ausschließlich auf kürzlich erlassene Rechtsvorschriften für die Beseitigung von Diskriminierungen verwiesen. Es gibt keine konkreten Hinweise auf Bemühungen der Sozialpartner, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, mit Ausnahme von Aktivitäten zweier Mitgliedsgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, die eine Untersuchung von Tarifverträgen eingeleitet haben. In diesem Zusammenhang ist möglicherweise die Aufforderung der Regierung an die Sozialpartner, einen landesweiten monatlichen Nettomindestlohn von 1000 € auszuhandeln, der Frauen in erheblich größerem Maße betreffen würde als Männer, von Nutzen. Man führt in begrenztem Umfang Maßnahmen durch, um die **Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen zu verbessern**, und zwar in der Form einer Verständigung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden. Im NAP 2004 wird über eine verhältnismäßig zufrieden stellende Situation bei Einrichtungen für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren berichtet. Bei Kindern zwischen 0 und 3 Jahren wird die Erfassung auf nur 11 % geschätzt. Eine offizielle Evaluierung der **Auswirkungen des derzeitigen Kinderbetreuungsgeldes** ist eingeleitet worden. Die Anfangsergebnisse werden von der Regierung positiv beurteilt, es existieren jedoch auch gegenteilige Evaluierungen und zuverlässige Bewertungen werden erst in einigen Jahren zur Verfügung stehen.

Mehr und effizienter in Humankapital und lebenslanges Lernen investieren

- Es werden in begrenztem Umfang Maßnahmen durchgeführt, um **die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der Geringqualifizierten und der Zuwanderer und Zuwanderinnen, zu steigern**, z.B. durch finanzielle Anreize für Unternehmen und gezielte Maßnahmen zu Gunsten benachteiligter Gruppen. Allerdings erscheinen durchschlagendere Initiativen sowohl der Regierung als auch der Sozialpartner erforderlich.

Governance und Partnerschaft

Hinsichtlich einer besseren Governance setzt man sich insbesondere mit Hilfe der Reformen des Arbeitsmarktservice und der Arbeitsinspektion auseinander. Alle wichtigen Akteure (verschiedene Ministerien, die Sozialpartner, die Länder, Gemeinden, gewisse NROs) wurden in die Entwurfsphase des NAP einbezogen, wenn auch eine stärkere aktive Beteiligung in der Ausarbeitung des NAP in Zukunft von den Sozialpartnern willkommen wäre. Effizienz und Wirksamkeit von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind verbessert und die entsprechenden Ausgaben erhöht worden. Durch Territoriale Beschäftigungspakte konnten Effizienz und Wirksamkeit des regionalen Ansatzes bei diesen Maßnahmen erhöht werden.

POLSKA

Kontekst gospodarczy i sytuacja na rynku pracy

Po dwóch latach (2001-2002) powolnej działalności gospodarczej, gospodarka polska wykazuje obecnie silne oznaki ożywienia. Od 2002 r. wzrost PKB zwiększał się co kwartał, osiągając w 2003 r. 3,8%. W 2004 r. przewiduje się wzrost PKB na poziomie 5,8%. Wzrost gospodarczy w Polsce w ostatnich latach charakteryzuje się szczególnym bezrobociem. Stopa zatrudnienia w Polsce jest nadal najniższa w UE (51,2% w porównaniu z 63% w UE), jednak dane za 2004 r. pokazują, że sytuacja na polskim rynku pracy powoli się poprawia oraz że nowe polityki i ustawodawstwo zaczęły przynosić rezultaty. Stopa zatrudnienia kobiet jest szczególnie niska: 46% (56,5% dla mężczyzn). Niewielki jest również odsetek zatrudnienia starszych pracowników (26,9%). W 2003 r. stopa bezrobocia spadła o 0,6 punkta procentowego i osiągnęła 19,2%. Stopa bezrobocia wśród osób młodych wynosząca 14,8% jest nadal niepokojąca, podobnie jak stopa długotrwałego bezrobocia utrzymująca się na poziomie 10,7%. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest bardzo niska i wynosi 13,7%.

Poziom wykształcenia wśród osób dorosłych jest bardzo niski. W 2003 r. jedynie 46% osób w wieku 25-64 lat ukończyło szkoły średnie, a zaledwie 12% z nich doszło do poziomu szkolnictwa wyższego. Utrzymują się ogromne różnice gospodarcze na poziomie regionów, a zwłaszcza duże nierówności istnieją między miastem a wsią, w szczególności w zakresie edukacji.

Strategiczny rozwój polityki

Polska polityka zatrudnienia nadal skupiona jest na odwracaniu negatywnego zjawiska zmniejszającego się zatrudnienia oraz zwiększającego się ubóstwa, które utrzymuje się od 1998 r. Mimo silnego wzrostu gospodarczego Polska ma najwyższą stopę bezrobocia i najniższą stopę zatrudnienia w UE. Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia (KPD) wyznacza na 2006 r. ambitne cele zmniejszenia bezrobocia do 15%. Jednakże nie wyznacza on żadnych celów w odniesieniu do ogólnej stopy zatrudnienia oraz stopy zatrudnienia wśród starszych pracowników. KPD nie ustanawia *explicite* związku między trzema przekrojowymi celami, jednak ogólna polityka odpowiada stosunkowo dobrze celom *pełnego zatrudnienia* oraz *jakości i wydajności w pracy*. W KPD położono nacisk i przyznano pierwszoplanowe znaczenie aktywnym politykom rynku pracy, wspieraniu rozwoju zasobów ludzkich i uczeniu się przez całe życie. Tworzenie miejsc pracy będzie wspierane przez tworzenie bardziej przyjaznego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości. Jednakże do wysiłków tych należy dołączyć dalsze działania mające na celu zmniejszenie wysokich kosztów pracy w przypadku osób o najniższych wynagrodzeniach. Nadal istnieje potrzeba reformy systemu transferów społecznych w celu zapobieżenia pułapkom dezaktywizacji i bezrobocia oraz w celu zachęcenia ludzi do przejścia od nielegalnego zatrudnienia do formalnej gospodarki. W odniesieniu do *spójności społecznej i integracji*, można by dołożyć większych starań, w szczególności aby zmniejszyć wyraźne różnice między regionami.

Realizacja priorytetów w zakresie zatrudnienia

Szczegółowa ocena realizacji polityk zgodnie z priorytetami została dokonana w oparciu o trzy przekrojowe cele, co w zarysie przedstawiono w poniższej tabeli.

PRIORYTETY RADY W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA - 2004	OCENA
<p>Zwiększanie elastyczności pracowników i przedsiębiorstw</p> <ul style="list-style-type: none"> • podjąć działania wspierające tworzenie bardziej przyjaznego środowiska dla przedsiębiorczości oraz wspierające przedsiębiorczość, w szczególności w kontekście restrukturyzacji; • zweryfikować system podatkowy tak, aby dokładnie zająć się wysokim opodatkowaniem kosztów pracy, w szczególności w przypadku najniższych płac; • włączyć partnerów społecznych w aktywne wspieranie zmian na poziomie przedsiębiorstwa oraz ułatwianie mobilność pracowników. 	<p>W toku</p> <p>Niewystarczający</p> <p>W toku</p>
<p>Przyciąganie większej ilości osób na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia pracy każdemu</p> <ul style="list-style-type: none"> • przyspieszyć utworzenie nowych publicznych służb zatrudnienia dysponujących wystarczającymi środkami finansowymi, wystarczającą liczbą pracowników, szkoleń oraz sprzętu; • kontynuować reformę dotyczącą różnych systemów świadczeń, w tym świadczeń z tytułu niepełnosprawności oraz pomocy społecznej ukierunkowanej na wspieranie aktywnego poszukiwania pracy oraz reintegracji, w szczególności w odniesieniu do młodych osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji; • podjąć wysiłki usunięcia przeszkód dla podejmowania pracy w niepełnym wymiarze, aby utrzymać możliwości podjęcia zatrudnienia przez kobiety i starszych pracowników. 	<p>W toku</p> <p>Ograniczony</p> <p>Ograniczony</p>
<p>Coraz skuteczniejsze inwestowanie w zasoby ludzkie oraz uczenie się przez całe życie</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnić, że systemy edukacji i szkoleń dostarczają nowym pracownikom umiejętności wymaganych na rynku pracy charakteryzującym się zmianami strukturalnymi; • zapewnić równy dostęp do edukacji oraz ulepszać skuteczność i jakość edukacji; • zwiększyć bodźce zachęcające do inwestowania w szkolenia, ułatwiające dostęp do szkoleń; wspierać zaangażowanie partnerów społecznych. 	<p>W toku</p> <p>W toku</p> <p>W toku</p>
<p><i>Uwaga:</i> Stopień realizacji określa się jako: „Zakończony”, w przypadku gdy proces reform został (praktycznie) zakończony, a pożądane wyniki zostały (praktycznie) osiągnięte; „W toku”, w przypadku gdy proces reform jest na zaawansowanym etapie oraz gdy dokonano postępu w jego realizacji; „Ograniczony”, w przypadku gdy reakcja na priorytet jest jedynie częściowa oraz gdy realizacja jest ograniczona oraz „Niewystarczający”, w przypadku gdy nie podjęto żadnego znaczącego środka zmierzającego we właściwym kierunku.</p>	

Zwiększanie elastyczności pracowników i przedsiębiorstw

- Odpowiedź polityk na priorytet dotyczący **wspierania utworzenia bardziej przyjaznego środowiska dla przedsiębiorczości** oraz **wspierania przedsiębiorczości** jest w toku. Najnowsze dane wykazują, że liczba MŚP powiększyła się do 3,3 mln podmiotów, jednak wskaźnik zdolności przetrwania po trzech latach działalności pozostaje bardzo niski (51%). Dzięki nowej ustawie, procedury zakładania przedsiębiorstw zostały uproszczone. Do innych podjętych ostatnio działań sprzyjających przedsiębiorczości zaliczyć można ujednoczenie podatku dochodowego od osób prawnych, który wynosi obecnie 19%.
- Realizacja priorytetu, aby **zająć się wysokim klinem podatkowym**, który wynosi 41,6%, jest niewystarczająca. Podjęto już pierwsze kroki, aby ograniczyć nielegalne zatrudnienie, jednak plany, by zmniejszyć wysoki klin podatkowy, zostały przesunięte w czasie. Może to stanowić przeszkodę w zmniejszaniu dużej skali szarej strefy oraz być utrudnieniem dla niskowyzkwalifikowanych pracowników w dostępie do rynku pracy.
- Realizacja priorytetu dotyczącego **włączenia partnerów społecznych w aktywne wspieranie zmian na poziomie przedsiębiorstw** jest w toku. Prawne warunki określone są w Ustawie o Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych. Partnerzy społeczni zaangażowani są w proces rokowań zbiorowych oraz w promocję elastycznych form zatrudnienia.

Przyciąganie większej ilości osób na rynek pracy oraz umożliwienie podjęcia zatrudnienia każdemu

- Realizacja priorytetu dotyczącego **przyspieszenia utworzenia nowych publicznych służb zatrudnienia** jest w toku, jednak postęp dokonuje się powoli. Koordynacja między poziomem centralnym a niezależnymi regionalnymi i lokalnymi urzędami pracy zostanie wzmocniona. Nadal istnieje potrzeba ulepszenia systemu monitorowania i oceny polityk i programów dotyczących zatrudnienia.
- Priorytet odnoszący się do **kontynuowania reform dotyczących różnych systemów świadczeń**, które co do zasady są niewłaściwie ukierunkowane, jest realizowany w sposób ograniczony. Podjęto pewne działania mające na celu ograniczenie zachęt do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. W celu skuteczniejszego zmniejszenia niebezpieczeństwa dezaktywizacji i bierności zawodowej, należy podjąć więcej inicjatyw i wysiłków, w szczególności w odniesieniu do rent inwalidzkich. Całkowite wydatki na finansowanie rent dla niepełnosprawnych wynoszą około 3,5% PKB, podczas gdy system ubezpieczenia rolników stanowi około 2,1% PKB. Jednakże dokonano pewnego postępu w integracji młodych ludzi na rynku pracy, np. poprzez program „Pierwsza praca”.
- Realizacja priorytetu dotyczącego **usunięcia przeszkód w podejmowaniu pracy w niepełnym wymiarze** jest ograniczona. Podczas gdy zmiany w ustawodawstwie sprzyjają elastycznym formom zatrudnienia, włączając pracę w niepełnym wymiarze, elastyczne formy zatrudnienia są z reguły powiązane z niższymi wynagrodzeniami, co zniechęca pracowników do takich rozwiązań. Dlatego też praca w niepełnym wymiarze powinna stać się bardziej atrakcyjna finansowo. Biorąc pod uwagę niską stopę zatrudnienia wśród kobiet (46%), jednym z istotnych warunków zawodowej integracji kobiet jest rozwój instytucji opieki nad dziećmi, a także uczynienie ich bardziej dostępnymi.

Coraz skuteczniejsze inwestowanie w zasoby ludzkie oraz uczenie się przez całe życie

- Realizacja priorytetu dotyczącego zapewnienia, aby **systemy edukacji i szkoleń dostarczały nowym pracownikom umiejętności wymaganych na rynku pracy** jest w toku. Dzięki reformie systemu edukacji rozpoczętej w 1999 r. (mającej zostać zakończoną do 2007 r.) nowe pokolenie powinno zdobyć podstawowe umiejętności potrzebne do dostosowania się do szybkich zmian strukturalnych w gospodarce. Podjęto już wiele działań, jednak w świetle niskiego wskaźnika osób z obszarów wiejskich oraz mniejszych obszarów miejskich kończących szkoły wyższe (poniżej 2%), potrzebne są dalsze inicjatywy, aby wyrównać podział między miastem a wsią w dziedzinie edukacji.
- Realizacja priorytetu dotyczącego **zapewnienia równego dostępu do edukacji oraz ulepszenia skuteczności i jakości edukacji** jest w toku. Podstawowe cele reformy systemu edukacji to zapewnienie równych szans studentom i uczniom oraz podniesienie poziomu szkolnictwa średniego i wyższego. Reforma jest w toku i oczekuje się, że zostanie w pełni wdrożona do 2007 r. Ograniczona liczba szkół średnich na obszarach wiejskich oraz znaczne koszty uczestnictwa w szkolnictwie wyższym stanowią barierę dla studentów pochodzących z obszarów wiejskich i zmarginalizowanych. Ustanowiono Krajowy Program Stypendialny przeznaczony dla uczniów mających ograniczony dostęp do edukacji. Ponadto przeznaczono środki finansowe na rzecz studentów pochodzących z najmniej uprzywilejowanych obszarów.
- Realizacja priorytetu dotyczącego zwiększenia **bodźców zachęcających do inwestowania w szkolenia i ułatwiających dostęp do szkoleń** jest w toku. Przygotowano „Strategię rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”. Ostatnie zmiany w ustawodawstwie zachęcają pracodawców do ustanowienia funduszu szkoleniowego, który może odegrać znaczącą rolę w motywowaniu zarówno pracodawców, jak i pracowników do kontynuowania edukacji. Rząd zachęcać będzie partnerów społecznych, aby przeznaczyli 1% wynagrodzenia do 2008 r. na szkolenia w ramach funduszu szkoleniowego. Niemniej jednak można oczekiwać, iż pełne wdrożenie idei funduszu szkoleniowego wymagać będzie jeszcze czasu. Niski udział w ustawicznym kształceniu zawodowym (CVT) wynoszący 4,3% stanowi nadal przedmiot znacznej troski.

Zarządzanie

KPD został opracowany przez międzyresortowy zespół. Dokument został także zatwierdzony przez Sejm, a także wprowadzono praktykę przedstawiania Sejmowi sprawozdań dotyczących wdrażania i rezultatów KPD. Władze regionalne, partnerzy społeczni oraz organizacje pozarządowe były zaangażowane poprzez konsultacje. Mają one również zamiar aktywnie uczestniczyć we wdrażaniu KPD poprzez Regionalne Plany Działania na rzecz Zatrudnienia. Ostatnia reforma publicznych służb zatrudnienia zobowiązuje urzędy pracy do współpracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy. Należy podjąć wysiłki w celu umocnienia koordynacji polityk zatrudnienia na poziomie centralnym. KPD jest dobrze opracowany z punktu widzenia alokacji środków finansowych na poziomie działań. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) ma duży wkład we wdrażanie KPD, zwłaszcza w zakresie edukacji, zatrudnienia oraz integracji.

PORTUGAL

O contexto económico e a situação do mercado de trabalho

O crescimento do PIB prosseguiu a tendência decrescente que já vem desde 1998, registando-se uma redução de 1,2% em 2003, a mais baixa taxa da UE. Para 2004, espera-se que o crescimento registre uma ligeira melhoria, situando-se nos 1,3%, ainda inferior à média da UE, o que acentua ainda mais o desvio do rendimento per capita em relação ao resto da UE. O principal factor que contribui para este diferencial é a reduzida produtividade do trabalho, que continua a ser a mais baixa na UE 15 (58,8% da média UE15 em 2003, por hora trabalhada). A taxa de emprego das mulheres baixou para 61,4%, enquanto a dos trabalhadores mais velhos registava uma subida para 51,6%. As taxas de emprego estão acima da média da UE, sendo de realçar que assentam num recurso muito pouco significativo ao emprego a tempo parcial. Todavia, os primeiros dados referentes a 2004 revelam uma tendência preocupante em relação à taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos. A taxa de desemprego total passou de 4,0% em 2001 para 6,3% em 2003. Desde 2001, o número de desempregados de longa duração tem vindo a aumentar de forma significativa. O rácio desemprego juvenil tem vindo a aumentar desde 1999 (4,4%) tendo atingido 6,6% em 2003. Motivo de particular apreensão é a elevada taxa de desemprego entre os licenciados.

Principais desenvolvimentos

Apesar das tendências negativas em 2003, as metas de Lisboa e de Estocolmo em matéria de *pleno emprego* estão ao alcance e só o objectivo fixado para a taxa de emprego total em 2010 ainda não foi cumprido (68,1% em 2003), embora as taxas estejam já acima do previsto para 2005. Foi lançado um conjunto de medidas de médio e longo prazo destinadas a reestruturar a economia e estimular o crescimento do emprego. No que se refere à *qualidade e à produtividade do trabalho*, os níveis de produtividade deterioraram-se em 2003. A situação está condicionada pelos baixos níveis de competências e habilitações da população, pela reduzida qualidade dos empregos e pela predominância dos sectores de actividade tradicionais que assentam em actividades com elevada intensidade de mão-de-obra e baixo valor acrescentado. As políticas orientadas para a população com poucas qualificações e para os trabalhadores pobres, têm de ser reforçadas. A coordenação com a estratégia de *inclusão social* deve continuar a ser reforçada. Os serviços públicos de emprego (SPE) focalizaram mais a respectiva acção nos grupos desfavorecidos e o Rendimento Social de Inserção reforçou a sua componente de activação.

O novo Código do Trabalho aprovado em 2003 contribui de forma significativa para melhorar a adaptabilidade. O aumento da oferta de mão-de-obra tem sido incentivado por via da melhoria das taxas de participação das mulheres e dos trabalhadores mais velhos e através de medidas orientadas para o reforço da empregabilidade dos inactivos. As políticas que visam desenvolver o capital humano continuaram a ser melhoradas através da estratégia de aprendizagem ao longo da vida, da reforma do ensino secundário, das disposições relativas a acções de formação do novo Código do Trabalho e do debate em curso sobre a proposta de Lei da Formação Profissional.

Resposta às Recomendações

O quadro seguinte dá conta da avaliação da resposta política de Portugal às recomendações específicas no âmbito dos três grandes desafios.

Recomendações do Conselho relativas ao Emprego - 2004	Avaliação
<p><i>Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • promover a modernização da organização do trabalho, a fim de reforçar a produtividade e a qualidade do emprego; • com base no novo Código do Trabalho, tornar o regime de contratação sem termo mais aliciantes para os empregadores e os trabalhadores e contrariar a segmentação do mercado de trabalho; • desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão das reestruturações. 	<p style="text-align: center;">Limitada</p> <p style="text-align: center;">Progressos em curso</p> <p style="text-align: center;">Limitada</p>
<p><i>Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • intensificar as medidas activas com incidência no mercado de trabalho para os desempregados e os inactivos e garantir a sua eficácia; intensificar os esforços para integrar os imigrantes; • tomar medidas para combater os factores de diferenciação salarial entre homens e mulheres no sector privado e reforçar a disponibilidade e a acessibilidade de preços das estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes; • desenvolver uma estratégia global de envelhecimento activo que elimine os incentivos à reforma antecipada, reforce o acesso à formação e garanta condições de trabalho adequadas. 	<p style="text-align: center;">Progressos em curso</p> <p style="text-align: center;">Limitada</p> <p style="text-align: center;">Limitada</p>
<p><i>Investir mais e com maior eficácia no capital humano e na aprendizagem ao longo da vida</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • garantir que a estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida produza resultados em termos de um aumento dos níveis de habilitações educativas da força de trabalho, incentivos à aprendizagem ao longo da vida e participação acrescida em acções de formação, em especial para pessoas com poucas qualificações; • reduzir o abandono escolar precoce e reforçar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho. 	<p style="text-align: center;">Limitada</p> <p style="text-align: center;">Limitada</p>
<p><i>Nota: A resposta é classificada de “Completa” sempre que o processo de reforma está (praticamente) concluído e os resultados desejados foram (praticamente) alcançados. São assinalados “Progressos em curso” sempre que as reformas estão adiantadas e que foram feitos progressos na execução das recomendações. Classifica-se de “Limitada” quando a resposta política à recomendação é apenas parcial e a execução limitada e de “Insuficiente” na falta de medidas políticas substanciais na direcção certa.</i></p>	

Aumentar a adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas

A resposta política ao desafio da **modernização da organização do trabalho** foi limitada. O novo Código do Trabalho inclui medidas que regulam novas formas de trabalho, obriga o empregador a envolver anualmente pelo menos 10% dos seus trabalhadores permanentes em acções de formação e consagra o direito dos trabalhadores a 20 horas anuais de formação. Todavia, levantam-se sérias dúvidas quanto à forma como os novos requisitos legais serão aplicados e acompanhados. A ligação entre qualidade e produtividade no trabalho foi devidamente reconhecida pelos parceiros sociais, mas os progressos a este nível não têm sido significativos. Para melhorar a produtividade, as 10 dimensões da qualidade do trabalho têm de ser desenvolvidas e transpostas em acções políticas concretas. O reforço dos programas de modernização das PME e o alargamento da Rede de Inovação Organizacional constituem medidas positivas, mas abrangeram um número muito limitado de entidades. Há a registar iniciativas para melhorar a eficácia e a eficiência da Administração Pública. Se for bem sucedida, a discussão entre os parceiros sociais com vista à celebração de um Contrato Social para a Competitividade e o Emprego poderá contribuir para a modernização da organização do trabalho e a melhoria da produtividade.

A resposta política ao desafio de **tornar os contratos permanentes mais atractivos** registou progressos. A aplicação da regulamentação do novo Código do Trabalho abre perspectivas de estabelecimento de novas formas contratuais e limita a utilização de contratos temporários a situações específicas, ainda que alargue as possibilidades da sua utilização quando a natureza do trabalho o exige. Outras iniciativas incluem incentivos às empresas para a conversão de contratos a termo em contratos sem termo e penalidades para as que tiveram mais de 15% do pessoal com contratos a termo. Em Portugal o peso dos contratos não permanentes é dos mais elevados na UE (24%) e o emprego por conta própria representa 25% do emprego total.

A resposta política ao desafio da **antecipação e gestão das reestruturações** foi limitada. O Programa de Recuperação de Áreas e Sectores Deprimidos estabelece medidas de apoio à gestão das reestruturações em regiões específicas. Os programas PEPS e FACE também incluem medidas de apoio às empresas em reestruturação (contemplando o respectivo pessoal). Não existe ainda um sistema global que proporcione uma abordagem coerente de antecipação e gestão das reestruturações.

Atrair mais pessoas para o mercado de trabalho e fazer do trabalho uma opção real para todos

A resposta política ao desafio do **reforço das medidas activas de emprego** registou progressos. O aumento significativo do desemprego colocou os SPE sob grande pressão. Apesar destas dificuldades, a maior parte dos desempregados recebeu apoio em termos de medidas activas de emprego. Menos de 8% dos desempregados não foram abrangidos. A metodologia de intervenção utilizada pelos SPE foi adaptada de forma a responder aos novos desafios impostos pela deterioração da conjuntura económica e do mercado de trabalho. A fim de melhor ajustar a oferta e a procura no mercado de trabalho, os SPE desenvolveram redes com estruturas empresariais locais e adaptaram os seus Centros de Formação para responder a estes desafios. Os SPE iniciaram um processo de avaliação das muitas medidas activas de emprego existentes. Foi criada uma rede de centros nacionais e locais de **apoio aos imigrantes**, que presta apoio em vários aspectos relacionados com o emprego e a integração social dos imigrantes, incluindo contactos com a Administração Pública. O reconhecimento das qualificações dos imigrantes continua a constituir uma séria preocupação.

Houve uma resposta política limitada, ao desafio da **redução das disparidades salariais entre homens e mulheres**, tendo havido progressos de acordo com os dados nacionais. Todavia, em 2002, as remunerações das mulheres no sector privado ainda se situavam em média 22,7% abaixo dos homens. A segregação do género a nível sectorial e profissional continua elevada, mas diminuiu ligeiramente em 2003. Esta segregação é uma das principais causas da diferenciação salarial entre homens e mulheres tanto no sector privado (onde pesa a favor dos homens) como no sector público (onde favorece as mulheres). A **disponibilização de estruturas de acolhimento de crianças** continua a melhorar. Todavia, os resultados ainda estão muito aquém das metas da UE para 2010. O Plano Nacional de Emprego não apresenta metas ou planos para o **fornecimento de serviços de cuidados a outros dependentes**, incluindo os mais idosos.

A resposta política ao desafio do **desenvolvimento de uma estratégia global de envelhecimento activo** foi limitada. Começou-se a trabalhar neste domínio e o PNE descreve os contornos da intervenção. A estratégia adopta uma abordagem preventiva que cobre um vasto leque de questões e dá coerência a um conjunto de medidas já existentes. Faltam ainda pormenores quanto à execução, um conjunto quantificável de indicadores de acompanhamento e um enquadramento temporal para a acção.

Investir mais e com maior eficácia no capital humano e na aprendizagem ao longo da vida

Houve uma resposta política limitada ao desafio do **reforço da eficácia da estratégia de aprendizagem ao longo da vida**. Em 2001, foi adoptada uma estratégia global de aprendizagem ao longo da vida. O PNE de 2004 apresenta, pela primeira vez, um conjunto de indicadores que medem os progressos desde o lançamento da estratégia. O novo Código do Trabalho (já aprovado) bem como a Lei da Formação Profissional (ainda por aprovar) contribuirão para a definição de um quadro geral de promoção da participação da população, na aprendizagem ao longo da vida. Não obstante os recentes progressos na melhoria dos níveis de habilitações da população, Portugal está ainda muito longe das médias da UE. Devido às insuficiências históricas de competências e qualificações da população mais idosa, deveriam ser desenvolvidas medidas direccionadas especificamente para este grupo-alvo. São necessários mais esforços para aumentar a participação na formação do grande número de pessoas com baixas qualificações. Os Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de competências, assim como os cursos de educação e formação de adultos (EFA) e as acções S@bER + contribuem para este esforço, mas abrangem um número reduzido de potenciais beneficiários. A proposta de Lei da Formação Profissional prevê a criação de um Sistema Nacional de Formação Profissional, ao qual caberá definir um Plano Plurianual de Formação Profissional. O Plano basear-se-á numa avaliação da procura de competências específicas e deverá influenciar os sistemas de formação, garantindo que os mesmos respondem às necessidades do mercado de trabalho.

A resposta política ao desafio da **redução dos elevados índices de abandono escolar precoce** foi limitada. Em 2003, a taxa de abandono escolar precoce baixou para 40,4% (45% em 2002), mas permanece muito acima da média da UE (15,9%). Em 2004, foi lançado um Plano de Prevenção do Abandono Escolar Precoce. As medidas incluem o desenvolvimento de Centros de Apoio Social, o estabelecimento de uma rede nacional de escolas públicas de referência, o aumento dos cursos que asseguram dupla certificação, a melhoria das ligações com as associações empresariais, etc. Está em curso a reforma do ensino secundário, procurando uma melhor adequação de currículos ao imperativo da empregabilidade através do ensino profissional

e tecnológico. Em 2004, foi lançado um “Plano de requalificação de licenciados” para dotar os licenciados desempregados de competências correspondentes às necessidades do mercado de trabalho. A reestruturação da economia não progrediu o necessário para absorver os recursos altamente qualificados existentes e o sistema de ensino superior continua a proporcionar alguns cursos que não são suficientemente relevantes para as necessidades do mercado de trabalho. Acresce que quase 40% dos estudantes do ensino superior abandonam a universidade sem terem concluído os respectivos cursos.

Governança

O Plano Nacional de Emprego foi discutido na Comissão Parlamentar do Trabalho e Assuntos Sociais e na Comissão Permanente de Concertação Social. Foram criadas estruturas formais para desenvolver e acompanhar a execução do plano, estando prevista a participação dos principais intervenientes. Todavia, a existência destas estruturas não se traduziu de forma sistemática em compromissos efectivos por parte das organizações participantes. É necessária maior ênfase para transformar estas estruturas formais em mecanismos verdadeiramente operacionais com forte apoio político e visibilidade. Foram empreendidos esforços para dar conta dos recursos financeiros canalizados para a maior parte das prioridades da Estratégia Europeia de Emprego. No total, serão investidos 1,679 milhões de euros no Plano Nacional de Emprego de 2004. O FSE garante 32% desse apoio e os Fundos Estruturais contribuirão com 53% do total do financiamento.

SLOVENIJA

Stanje na področju gospodarstva in trga dela

Leta 2003 se je gospodarska rast upočasnila na 2,5%, stopnja zaposlenosti pa je padla za 0,3% in se ustavila na 62,6%. Vrzel med stopnjo zaposlenosti moških in stopnjo zaposlenosti žensk je še vedno 9,8 odstotne točke. Od leta 2000 se je število brezposelnih nenehno zniževalo, z izjemo leta 2003, ko je povečanje za 0,4 odstotne točke privedlo do 6,5% stopnje brezposelnosti. Stopnja dolgotrajne brezposelnosti je še vedno razmeroma visoka (3,4%). Regionalne razlike so velike. Druge večje strukturne težave na trgu dela so visoka stopnja brezposelnosti mladih (15,9%), pri čemer se vse bolj niža delež brezposelnih mladih znotraj njihove starostne skupine (5,4%); zelo nizka stopnja zaposlenosti starejših oseb (23,5%), zlasti starejših žensk (14,6%); nizka izobrazbena stopnja brezposelnih, hkrati pa naraščajoči delež visoko kvalificiranih iskalcev prve zaposlitve; ter razmeroma visok delež brezposelnih invalidov (9,2% vseh registriranih brezposelnih decembra 2003). Zaradi nizke izobrazbene ravni in predsodkov delodajalcev so Romi ena izmed najbolj prikrajšanih skupin na trgu dela.

Razvoj strateške politike

Nacionalni akcijski program (NAP) za leto 2004 v glavnem sledi smernicam in strateškim ciljem "Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006", sprejetega leta 2001. Ti so povezani z izboljšanjem usposobljenosti delovne sile, zmanjševanjem strukturnih in regionalnih neskladij, izvajanjem aktivne politike zaposlovanja in zviševanjem stopnje zaposlenosti. Opredeljeni so merljivi cilji, vključno s povečanjem *zaposlenosti* za več kot 1% letno in zmanjšanjem stopnje brezposelnosti na 5% do leta 2006. Pristop do aktiviranja je dobro razvit, s posebnim poudarkom na osebe, ki so najbolj oddaljene od trga dela, in na regije z visoko stopnjo brezposelnosti. Strateški pristop na področju *kakovosti in produktivnosti* pri delu ni izrecno oblikovan, čeprav je NAP močno usmerjen v razvoj človeškega kapitala in vseživljenjskega učenja s številnimi konkretnimi cilji in pobudami. V okviru Nacionalnega akcijskega načrta o socialnem vključevanju je bila oblikovana celovita strategija za doseganje *socialne kohezije in socialnega vključevanja*, z močnim poudarkom na vključevanje prikrajšanih skupin na trg dela.

Odziv na prednostne naloge politike zaposlovanja

Podrobna ocena političnega odziva Slovenije na reševanje prednostnih nalog je predstavljena v obliki treh ključnih političnih izzivov, ki so povzeti v spodnji preglednici.

<u>Prednostne naloge iz Priporočila Sveta o izvajanju politike zaposlovanja držav članic (2004)</u>	<u>Ocena</u>
<p><u>Povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>ocena medsebojnega vpliva med minimalno plačo in različnimi dejavniki davčne obremenitve dela za povečanje aktivnosti in zmanjšanje obsega neprijavljenega dela;</i> <i>prizadevanja za spodbujanje prilagodljivih oblik dela s hkratnim vzdrževanjem ustreznega ravnovesja med prožnostjo in varnostjo.</i> 	<p><u>Napredek</u></p> <p><u>Napredek</u></p>
<p><u>Pritegnitev več ljudi na trg dela in ustvarjanje resničnih možnosti za delo za vse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>povečanje zaposlovanja starejših od 55 let, z zmanjšanjem predčasnega upokojevanja, zagotovitvijo usklajenosti med davčnimi reformami in reformami prejemkov (npr. z zmanjšanjem neprijavljenega dela in pokojninsko reformo) ter s spodbujanjem prilagodljivih oblik dela in dostopa starejših delavcev do usposabljanja;</i> <i>omogočiti, da se delo posameznikom izplača: pregledati medsebojno povezavo med brezposelnostjo, socialnimi prejemki in minimalno plačo ter povečati spodbude za zaposlovanje v formalno urejenem gospodarstvu.</i> <i>izboljšati usposabljanje zaposlenih v javnem zavodu za zaposlovanje za učinkovito obravnavo najtežje zaposljivih oseb ter okrepitev odnosov med zasebnimi službami in javnim zavodom za zaposlovanje.</i> 	<p><u>Omejeno</u></p> <p><u>Napredek</u></p> <p><u>Omejeno</u></p>
<p><u>Obsežnejše in učinkovitejše vlaganje v človeški kapital in vseživljenjsko učenje</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>z ustreznimi sredstvi in spodbujanjem delavcev in delodajalcev k vlaganju povečati delež odraslih v izobraževanju in usposabljanju in jasna opredelitev vlog vseh zainteresiranih strani.</i> <i>zmanjšati stopnjo osipa v šolah</i> 	<p><u>Napredek</u></p> <p><u>Napredek</u></p>
<p><u>Opomba:</u> Stopnja izvajanja je označena z: "zaključeno", če je proces reforme (praktično) zaključen, zeleni rezultati pa so (praktično) doseženi; "napredek", če se politična reforma že nekaj časa izvaja, pri njenem izvajanju pa je bil dosežen napredek; "omejeno", če je politični odziv na priporočilo zgolj delen, izvajanje pa je omejeno, ter "nezadostno", če niso bili sprejeti konkretni in primerni ukrepi.</p>	

Povečanje prilagodljivosti delavcev in podjetij

- Napredek je bil dosežen pri reševanju vprašanja **visoke davčne obremenitve dela** (stopnja obdavčenja oseb z nizkimi dohodki, ki je leta 2003 znašala 40,2 %, presega povprečje EU), in sicer z nedavnim paketom davčnih reform, ki z letom 2005 zmanjšuje dohodnino na najnižje plače in stroške dela za podjetja. To naj bi prispevalo zlasti k **zmanjšanju obsega neprijavljenega dela**. Po novejših uradnih ocenah znaša delež sive ekonomije 6,9% BDP, kar je znatno nižje od prejšnjih ocen neprijavljenega dela. Kljub temu pa je bil splošni odziv politik na neprijavljeno delo do sedaj omejen. Razviti je treba zanesljiv kazalnik, ki bo omogočil ocenjevanje napredka na tem področju.

- Spodbujanje **prožnosti in varnosti** zaposlovanja napreduje. Posebna pozornost je namenjena pričakovanju sprememb in prestrukturiranju podjetij na podlagi skladov dela, ki so na voljo presežnim delavcem za izboljšanje njihovih zaposlitvenih možnosti z usposabljanjem, svetovanjem, iskanjem nove zaposlitve in premestitvami na drugo delovno mesto. Sprejeti so tudi ukrepi za izboljšanje poslovnega okolja, predvsem s predpisi o poklicih in pospeševanjem priznavanja poklicnih kvalifikacij. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2003 ureja prožne oblike zaposlovanja in predvideva vzajemno obveznost delodajalcev in zaposlenih na področju izobraževanja in usposabljanja. Visok odstotek novih zaposlitev na podlagi pogodbe za določen čas in mladih zaposlenih preko "študentskega dela" je odraz potrebe po povečani fleksibilnosti na trgu dela. Potrebno se je izogniti tveganju oblikovanja "dvojnega trga dela". Pomembno bo zagotoviti možnosti za prehajanje med prožnejšim trgom dela in bolj tradicionalnim trgom dela. Zaposlovanje za krajši delovni čas se uporablja redko (2 %).

Pritegnitev več ljudi na trg dela in ustvarjanje resnične možnosti za delo za vse

- Napredek pri **povečevanju zaposlovanja starejših od 55 let**, je omejen. Kljub pokojninski reformi ostaja povprečna upokojitvena starost zelo nizka, zlasti za ženske (55 let in 8 mesecev), zaradi česar ima Slovenija eno najnižjih stopenj zaposlenosti starejših v EU. Kljub temu, da so bili v zvezi z brezposelnimi starejšimi delavci sprejeti ukrepi, kaže, da je potreben celovitejši politični odziv za spodbujanje aktivnega staranja, vključno s spodbudami in prilagodljivimi pogoji za ohranjanje starejših delavcev na trgu dela ter spodbujanjem spremembe kulture zgodnjega upokojevanja.
- Povečevanje **finančnih spodbud za zaposlovanje** napreduje. Nov pristop k sistemu socialne varnosti je usmerjen v preprečevanje zlorab in dodeljevanje podpore izključno osebam, ki niso zmožne delati, ali ki se trudijo najti zaposlitev. Zakon o **minimalni plači** zagotavlja pravni okvir za dohodke iz dela, ki ne presegajo ravni **socialnih prejemkov**. Kljub temu so nizke plače v delovno intenzivnih gospodarskih panogah in še vedno nezadostno število kakovostnih delovnih mest, zlasti v manj razvitih regijah, še vedno prepreke, ki zavirajo pritegnitev večjega števila ljudi na trg dela.
- Napredek pri izboljševanju razmer v javnem zavodu za zaposlovanje je omejen. Cilj **Zavoda za zaposlovanje Republike Slovenije** je izboljšanje kakovosti dela z nenehnim usposabljanjem svojih zaposlenih. Za ublažitev delovne obremenitve javnih zavodov za zaposlovanje pa bi lahko v večji meri izkoristili možnosti za sodelovanje z zasebnimi agencijami za zaposlovanje.

Večja in učinkovitejša vlaganja v človeški kapital in vseživljenjsko učenje

- Zastavljanje merljivih ciljev je znak napredka pri povečevanju deleža odraslih v splošnih izobraževalnih programih (5% do leta 2006), zmanjševanju prezgodnjega opuščanja šolanja s 13% (ocena) na 11%; ter zviševanju izobrazbene stopnje (osebe s srednješolsko izobrazbo od 68% na najmanj 75%). Ti cilji so podprti z ukrepi, kot so posebni nacionalni program za preprečevanje neuspeha v šoli, uresničevanje ciljev Resolucije o nacionalnem programu za izobraževanje odraslih do leta 2010 iz leta 2004, izvajanje Bolonjske deklaracije ter izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb. Ne glede na to so potrebne spodbude, da bi podjetja povečala svoja vlaganja v delovno silo. Zagotavljanje lažjega prehoda iz izobraževalnega sistema na trg dela še naprej ostaja izziv.

Upravljanje

NAP je bil pripravljen z usklajevanjem med ministrstvi in vladnimi službami. Ekonomsko-socialni svet, v katerem so zastopani socialni partnerji, lokalne skupnosti in nevladne organizacije, je NAP potrdil še pred vladno odobritvijo. Večja udeležnost vseh zainteresiranih strani, tako pri oblikovanju NAPA kakor tudi pri njegovem izvajanju, bi bila dobrodošla. Udeležba parlamenta je omejena na sprejem proračuna. Socialni sporazum za obdobje 2003-2005 med vlado in socialnimi partnerji predstavlja pomemben prispevek k politiki zaposlovanja. Finančne določbe v NAPu so v glavnem povezane s sofinanciranjem Evropskega socialnega sklada, vendar ne pokrivajo vseh relevantnih področij politike. Odsotnost kazalnikov v NAPu ustvarja razloge za zaskrbljenost glede spremljanja in vrednotenja izvajanja.

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Súvislosti z hľadiska ekonomického a z hľadiska trhu práce

V roku 2003 slovenské hospodárstvo pokračovalo v pozitívnom raste so 4 %-ným rastom HDP (EÚ - 1,0 %), pričom v roku 2004 sa očakáva ďalší rast HDP na úrovni 5%. Zamestnanosť sa medziročne zvýšila o 0,9 %, čo predstavuje najrýchlejší rast od roku 1997. Napriek tomu miera zamestnanosti (57,7 %) je stále ďaleko od lisabonského cieľa (70 %), tak pre mužov (63,3 %) ako aj pre ženy (52,2 %). Hoci sa od roku 2001 miera zamestnanosti pomaly zvyšuje, pokiaľ ide o starších pracovníkov, je v porovnaní s EÚ (40,2 %) stále výrazne nízka (24,6 %), najmä pokiaľ ide o ženy (SK: 11,2 %; EÚ: 30,8 %). Miera nezamestnanosti sa znížila na 17,5 % (EÚ: 9,1 %), čo predstavuje zníženie o 1,2 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2002. Dlhodobá miera nezamestnanosti poklesla z 12,2 % v roku 2002 na 11,1 % v roku 2003, ale aj tak je najvyššou v EÚ (priemer v EÚ: 4 %). V porovnaní s EÚ (18,3 %) má Slovensko mimoriadne vysokú nezamestnanosť mladých ľudí, ktorá sa z 39,0 % v roku 2001 znížila na súčasných 34,5 %. Odhadovaná miera nezamestnanosti rómskej menšiny sa približuje 70 %, v izolovaných osadách je na úrovni takmer 100 %. Naďalej existujú podstatné regionálne rozdiely, ich príčinou je hlavne bratislavský región. Jeho výrazný výkon nápadne kontrastuje so zvyškom krajiny.

Rozvoj strategickej politiky

Slovensko sa najviac sústreďuje na celkový cieľ úplnej *zamestnanosti*. Boli implementované rôzne opatrenia s cieľom zlepšiť podnikateľské prostredie (napr. zmeny a doplnenia Zákonníka práce zvyšujúce pružnosť organizácie pracovného procesu), podporiť vytváranie pracovných miest a pritiahnúť ľudí, aby na trh práce vstúpili a zostali na ňom. Implementácia nových opatrení aktívnej politiky trhu práce (APTP) sa začala v roku 2004 a zamerala sa na znevýhodnené skupiny na pracovnom trhu. Dôchodková reforma znamená vyšší dôchodkový vek, zatiaľ čo daňová reforma znížila veľký daňový klin (najmä pre nízko príjmovú skupinu) hoci odvody sociálneho zabezpečenia zostávajú vysoké. Verejné služby zamestnanosti (VSZ) boli reorganizované, ich služby sú individuálnejšie zamerané a plánuje sa ďalšia modernizácia. Reforma vzdelávacieho systému je zameraná na tvorbu nových učebných osnov a vytvorenie lepšieho prepojenia na potreby trhu práce. Implementácia programov odbornej prípravy pre zamestnaných, nezamestnaných, ako aj učiteľov sa začala v januári 2004. Cieľ zvýšenia *kvality a produktivity v práci* je obsiahnutý v dvoch programoch ESF, ktoré podporujú investície do ďalšej odbornej prípravy zamestnancov a transfer výsledkov vedy a výskumu do praxe. Politika *sociálnej kohézie a inklúzie* zaviedla niekoľko zmien do systému sociálnej ochrany s cieľom motivovať ľudí, aby opustili systém dávok sociálnej pomoci a našli si prácu. Nebola však preukázaná dostatočná snaha vytvárať partnerstvá a mobilizovať sociálnych partnerov.

Implementácia priorít zamestnanosti

Podrobné hodnotenie reakcie politiky Slovenska, pokiaľ ide o adresovanie priorít, je prezentované na základe troch kľúčových politických výziev. Prehľad je uvedený v tejto tabuľke.

Rada - priority zamestnanosti 2004	Hodnotenie
Zvyšovať prispôsobivosť pracovníkov a podnikov <ul style="list-style-type: none">• znížiť vysoké daňové zaťaženie pracujúcich pozostávajúce najmä z odvodov sociálneho zabezpečenia	Postupuje

<ul style="list-style-type: none"> • <i>povzbudiť sociálnych partnerov, aby podporovali väčšiu rozmanitosť, pokiaľ ide o zmluvy a pracovný čas;</i> • <i>vytvoriť viac pracovných príležitostí a uľahčiť pracovnú mobilitu.</i> 	<p>Obmedzené</p> <p>Nedostatočné</p>
<p><i>Pritiahnuť viac ľudí na trh práce a vyvíjať úsilie, aby práca bola skutočná možnosť pre každého</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>pokračovať v efektívnom odstraňovaní nezamestnanosti a „pascí“ nečinnosti; meniť nedeklarovanú prácu na zamestnanie prostredníctvom prebiehajúcej reformy daňového a sociálneho systému s riadnym monitorovaním implementácie a dopadu reforiem;</i> • <i>zvýšiť podiel starších pracovníkov na zamestnanosti, najmä prostredníctvom implementácie právnych predpisov v oblasti zamestnanosti a dôchodkovej reformy, pružnejších foriem práce a väčšieho využitia práce na čiastočný úväzok.</i> • <i>zvýšiť účasť žien (na trhu práce);</i> • <i>modernizovať aktívne politiky trhu práce, poskytovať nezamestnaným a neaktívnym väčší prístup k odbornej príprave, založiť moderné verejné služby zamestnanosti s cieľom zabezpečiť širšie pokrytie obyvateľstva;</i> • <i>dalej venovať pozornosť rizikovým skupinám (napr. dlhodobo nezamestnaným, mladým ľuďom, ľuďom so zdravotným postihnutím, starším pracovníkom), znevýhodneným regiónom a integrácii rómskych občanov.</i> 	<p>Postupuje</p> <p>Obmedzené</p> <p>Obmedzené</p> <p>Postupuje</p> <p>Obmedzené</p>
<p><i>Čo najefektívnejšie investovať do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>prekonať rozdiel medzi schopnosťami, ktoré mladí ľudia získajú počas vzdelávania a schopnosťami potrebnými, aby uspeli na trhu práce;</i> • <i>podporovať pracovnú a geografickú mobilitu počas životného cyklu; viac investovať do odbornej prípravy a uľahčiť prístup k vzdelávaniu; povzbudzovať investície do ľudského kapitálu a posilniť celoživotné vzdelávanie ďalšou reformou vzdelávacieho systému; preskúmať príspevky jednotlivcov, podnikov a celej spoločnosti.</i> 	<p>Obmedzené</p> <p>Obmedzené</p>
<p><i>Poznámka:</i> Ak je stupeň implementácie označený ako „Ukončené“, je reformný proces (prakticky) ukončený a požadované výsledky sa (prakticky) dosiahli; „Prebieha“, ak reforma politiky výrazne pokročila a dosiahol sa pokrok v implementácii; „Obmedzené“, ak reakcia politiky na odporúčanie je len čiastočná alebo implementácia je obmedzená a „Nedostatočné“, ak sa neprijali žiadne podstatné politické opatrenia správnym smerom.</p>	

Zvyšovať prispôsobivosť pracovníkov a podnikov

- Reakcia politiky na prioritu **znižit' vysoké daňové zaťaženie pracujúcich** postupuje. Slovenská republika znížila celkové daňové zaťaženie pracovnej sily. V januári 2004 bol zavedený nový (jednoduchší) daňový systém s jednotnou daňou z príjmu (19 %) a vyššou mierou nezdaneného príjmu, čím sa znížilo daňové zaťaženie najmä pre najnižšie a najvyššie príjmové skupiny. Reakcia politiky na prioritu **znižit' sociálne odvody** pokročila menej, keďže sociálne odvody boli znížené len o 3,25 % a ich ďalšie zníženie je potrebné.
- Reakcia politiky na prioritu podporovať rozmanitosť, pokiaľ ide o zmluvy a pracovný čas, je obmedzená. Niekoľko politických opatrení bolo zameraných na zlepšenie podnikateľského prostredia s cieľom uľahčiť zakladanie podnikov a malých podnikov. **Pružnejšiu organizáciu pracovného procesu** podporilo prijatie novely Zákonníka práce, čím obidve strany pracovného vzťahu nadobudli flexibilnejšie práva pri uzatvorení a ukončení pracovného vzťahu a pri deregulácii pracovného času. Hoci vláda týmito opatreniami vytvorila priestor na väčšiu pružnosť v pracovných vzťahoch, ich reálny dopad sa ešte len očakáva. V tejto fáze sa úloha sociálnych partnerov pri podpore zmluvnej flexibility a pružnosti pracovného času stáva veľmi dôležitou.
- Pokiaľ ide o prioritu uľahčiť **pracovnú mobilitu**, je reakcia politiky nedostatočná. Hoci cezhraničná migrácia postupne narastá, rozsah vnútroštátnej pracovnej mobility ostáva zanedbateľný. Na podporu mobility bol v roku 2004 zavedený príspevok na sťahovanie za prácou, toto opatrenie však nevyvovalo dostatočný záujem, keďže na rozhodnutie o sťahovaní za prácou vplývajú aj iné faktory,

Pritiahnuť viac ľudí na trh práce a vyvíjať úsilie, aby práca bola skutočnou možnosťou pre každého

- Pokiaľ ide o snahu **odstrániť pasce nezamestnanosti a nečinnosti**, reakcia politiky postupuje prostredníctvom nedávnych zmien sociálnej ochrany a daňového systému. S cieľom odradiť ľudí od závislosti od sociálneho systému bol zavedený nový aktivačný prístup, ktorý sa orientuje na sprísnenie a lepšie zameranie sociálnej pomoci a dávok v nezamestnanosti. Rozdiel medzi sociálnymi dávkami a príjmami sa podstatne zvýšil, poskytnutá dávka spolu s ďalšími dodatočnými dávkami už nenahrádza príjem, slúži len na zabezpečenie základného živobytia. Okrem toho bol na motiváciu rodičov prijať prácu a zotrvať v nej zavedený dodatočný paušálny príspevok na dieťa, povinné príspevky na dôchodkové poistenie boli znížené za každé nezaopatrené dieťa a jednému z rodičov sa uplatňuje mesačný daňový bonus na každé nezaopatrené dieťa, za podmienky, že rodič pracuje. S cieľom posilniť boj proti **nedeklarovanej práci**, bol vypracovaný návrh zákona o nelegálnej práci (v súčasnosti je predložený v parlamente).
- Reakcia na prioritu zvýšiť **účasť starších pracovníkov** na zamestnanosti je obmedzená. Na jednej strane dôchodková reforma postupne zvyšuje stanovený dôchodkový vek na 62 rokov (tento proces by mal byť ukončený pre mužov v roku 2007 a pre ženy v roku 2023). Na druhej strane bol založený druhý pilier dôchodkového systému a zaviedli sa zmeny v oblasti pracovného práva (možnosť súčasne pobrať dôchodok a príjem za prácu), ktoré motivujú starších ľudí ostať v zamestnaní. Vďaka uvedeným opatreniam sa zvýšila miera zamestnanosti starších pracovníkov o 1,8 percentuálneho bodu v roku 2003 (1,9 bodov pre mužov a 1,7 bodov pre ženy), a národné údaje naznačujú vyšší nárast v roku 2004, no napriek tomu je stále najnižšou v EÚ. Nie je preukázaná takmer žiadna komplexná reakcia politiky pre oblasť aktívneho starnutia.

- Reakcia politiky na implementáciu moderných **aktívnych politík trhu práce** postupuje. K existujúcim nástrojom aktívnej politiky trhu práce pribudli ďalšie, vrátane aktivačných príspevkov, príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevku na zamestnanie osôb so zdravotným postihnutím, podpory pri sťahovaní za prácou, príspevku na odbornú prípravu absolventa, prepracovania individuálnych akčných plánov pre nezamestnaných atď. Počet účastníkov opatrení APTP neustále narastá. Zvýšilo sa financovanie APTP (zlúčením národných zdrojov a zdrojov z ESF) v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi. Opatrenia na podporu zamestnanosti zohľadňujú regionálne hľadisko (vyššia miera nezamestnanosti = vyššia podpora). Znižuje sa však pokrytie nezamestnaných občanov VSZ (rozdiel medzi registrovanou mierou nezamestnanosti a mierou nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl je takmer 5%), čo môže byť zapríčinené zavedením prísnejších registračných podmienok.
- Reakcia na prioritu **zvýšiť podiel žien** je obmedzená. Implementácia pracovnej legislatívy, ktorá nedovoľuje žiadnu priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe rodového hľadiska a zaručuje rovnaké podmienky odmeňovania mužov a žien, musí byť posilnená. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je stále veľký a miera zamestnanosti žien ostáva nízka a zároveň najnižšia v EÚ v prípade starších pracovníčok (11,2 % v roku 2003). Cieľom prednedávnom zavedeného príspevku na starostlivosť o deti, ktorý je poskytovaný v rovnakej sme pracujúcim rodičom ako aj rodičom s celodennou starostlivosťou o deti, je motivovať rodičov nezaopatrených detí začať pracovať.
- Reakcia na prioritu **nad'alej venovať viac pozornosti rizikovým skupinám** je obmedzená. Nový zákon o zamestnanosti definoval špecifické skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Pre tieto skupiny boli prednedávnom vypracované osobitné aktívne opatrenia trhu práce (za pomoci ESF), ktoré sú zamerané na včasnú identifikáciu ich potrieb, zvýšenie ich schopnosti zamestnať sa a podporu pri ich novom začiatku. Dopad týchto opatrení ešte musí byť vyhodnotený. Intenzita poskytnutej pomoci na základe týchto opatrení je rozdielna, v závislosti od situácie zamestnanosti v regiónoch. Politika trhu práce nerieši problematiku **Rómskej menšiny** osobitne, Rómovia sú zahrnutí pod vyššie uvedené opatreniami APTP pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Hodnotenie efektívnosti týchto opatrení a reálne umiestnenie ich účastníkov na trhu práce musia byť podrobne monitorované. Okrem všeobecnej politiky zamestnanosti sú v procese implementácie aj osobitné opatrenia na podporu tejto menšiny (terénni sociálni pracovníci, rómski asistenti atď.). Účinnosť a udržateľnosť týchto programov je stále otázná. Európsky sociálny fond podporuje priority zahŕňajúce rómsku menšinu v oblasti vzdelávania, bývania a začlenenia na trh práce s mierou spolufinancovania vo výške 80 %. Slovenská vláda sa zaviazala, ako súčasť reakcie politiky, hodnotiť pomoc poskytnutú ESF tejto menšine.

Čo najefektívnejšie investovať do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania

- Reakcia politiky, pokiaľ ide o prioritu **prekonať rozdiel medzi schopnosťami získanými počas vzdelávania a potrebami trhu práce** je obmedzená. Bola zahájená reforma vzdelávacieho systému, ktorá sa v prvej fáze zameriava na reformu financovania škôl a racionalizáciu siete škôl. Stále absentuje celkový strategický prístup k prepojeniu medzi vzdelávacím systémom a požiadavkami trhu práce spojený s väčšou podporou profesijnej mobility počas životného cyklu.
- Reakcia politiky na **väčšie investovanie do odbornej prípravy, uľahčenie prístupu k vzdelávaniu a posilnenie celoživotného vzdelávania** je obmedzená. Stratégia celoživotného vzdelávania bola schválená vládou (február 2004), ale jej prepojenie na politiku trhu práce je nejasné a informácia o tejto stratégii sa v NAP neuvádza.

Riadenie

Prípravu NAP pre zamestnanosť koordinovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so všetkými príslušnými centrálnymi orgánmi štátnej správy, sociálnymi partnermi a regionálnymi zástupcami, ktorí prispeli k tvorbe alebo vydali stanovisko k návrhu plánu. Napriek vládnym podnetom, bipartitný dialóg takmer neexistuje a tripartitný dialóg sa taktiež zdá napätý. Do prípravy NAP nebol zahrnutý národný parlament a viditeľnosť NAP je stále slabá. Nie vždy sú zrejmé finančné zdroje na jednotlivé opatrenia politiky z hľadiska štátneho rozpočtu; podpora ESF je dobre zdokumentovaná a zameraná v rámci celej stratégie zamestnanosti a sociálneho začlenenia.

SUOMI

Talouden ja työmarkkinoiden kehitys

Suomen BKT kasvoi vuonna 2003 1,9 prosenttia eli hieman vähemmän kuin vuonna 2002, jolloin vastaava kasvu oli 2,3 prosenttia. Vuonna 2004 BKT:n odotetaan arvion mukaan kasvavan 3,0 prosenttia. Pitkään jatkuneen hienoisen nousun jälkeen yleinen työllisyysaste laski vuonna 2003 67,7 prosenttiin eli 0,4 prosenttiyksikköä. 55–64-vuotiaiden työllisyysaste nousi vuosina 1997–2003 14 prosenttiyksikköä, kun taas kokonaistyöllisyysaste nousi samaan aikaan vain 4 prosenttiyksikköä. Työttömyysaste oli vuonna 2003 9,0 prosenttia (naiset 8,9 prosenttia ja miehet 9,2 prosenttia). Työttömyysaste on pysynyt vakaana (laskenut vähän), mikä johtuu varsinkin naisten kohdalla tapahtuneesta työvoimaosuuden vähenemisestä. Alueelliset työttömyyserot ovat edelleen suuret. Vaikeasti työllistyvien määrä on juuttunut korkealle, noin 170 000 henkilön tasolle. Suomessa BKT:n ja tuottavuuden kasvu ylittää selvästi EU:n keskiarvon.

Työllisyyspoliittisesti tärkeiden toimintalinjojen kehitys

Vuodeksi 2005 asetetut *työllisyys*astetavoitteet on saavutettu Suomessa. Jos Suomessa halutaan päästä 70 prosentin yleiseen työllisyysasteeseen ja varsinkin Suomen hallituksen asettamaan omaan 75 prosentin työllisyystavoitteeseen, maassa tarvitaan entistä nopeampaa talouskasvua ja sen myötä syntyviä työpaikkoja. *Työn laadun* ja *tuottavuuden* parantamiseksi on otettu käyttöön säännöksiä ja ohjelmia, joiden tavoitteena on edistää tasa-arvoa, työn ja perheen yhteensovittamista, työturvallisuutta ja -terveyttä, tehostaa työaikaseurantaa, edistää hyvää johtamista ja osaamisen kehittämistä ja ottaa huomioon ikääntyvän työvoiman erityistarpeet. Asetettu 75 prosentin työllisyystavoite tarkoittaa, että on tärkeää luoda työpaikkoja ja vahvistaa *sosiaalista yhteenkuuluvuutta* ja osallisuutta. Tämän saavuttamiseksi on kehitetty toimenpiteitä, joiden kohderyhminä ovat heikosti koulutetut, työttömät nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja maahanmuuttajat. Hallituksen vuonna 2003 käynnistämällä neljällä uudella poikkihallinnollisella ohjelmalla halutaan varmistaa tavoitteiden toteutuminen tehokkaasti ja eri hallinnonalojen yhdensuuntaisin toimin. Työllisyysohjelman tavoitteena on vähentää rakennetyöttömyyttä ja turvata työvoiman saatavuus. Yrittäjyysohjelmassa tuetaan uusia ja olemassa olevia yrityksiä. Julkinen työvoimapalvelujärjestelmä uudistetaan hallituskauden aikana siten, että vaikeasti työllistettäville suunnatut palvelut organisoidaan uuden yhteistyömallin mukaisesti. Vanhempien työntekijöiden koulutustason nostamiseksi on käynnistetty uusi ohjelma, joka on suunnattu varsinkin alemman tason osaajille. Jo toteutettujen veronkevennyksien lisäksi otetaan käyttöön uusia veronkevennyksiä.

Työllisyysuositusten täytäntöönpano

Yksityiskohtainen arviointi toimintalinjoista, joita Suomessa on suositusten perusteella toteutettu, on jaoteltu kolmen tärkeimmän poliittisen haasteen mukaan. Jäljempänä olevassa taulukossa on yhteenveto arvioinnista.

NEUVOSTON TYÖLLISYSSUOSITUKSET 2004	TOTEUTUSTA KOSKEVA ARVIO
<p><i>Lisätään työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vähennetään pienipalkkaisten välillisiä työvoimakustannuksia huolehtien kuitenkin terveen julkisen talouden ylläpitämisestä. 	Rajallinen
<p><i>Houkutellaan lisää ihmisiä työmarkkinoille ja tehdään työnteosta todellinen vaihtoehto kaikille</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seurataan aktiivisen työvoimapolitiikan viimeaikaisten uudistusten vaikutusta rakennetyöttömyyteen ja alueellisiin eroihin. Ryhdytään erityistoimiin, joilla helpotetaan muita heikommassa asemassa olevien nuorten, vammaisten ja maahanmuuttajien aktivointia ja integrointia. • Jatketaan vero- ja etuusjärjestelmien uudistamista työttömyysloukkujen poistamiseksi. • Parannetaan aktiivisena ikääntymisen valtakunnallisen strategian jatkotoimina työoloja, kannustimia ja koulutuksen järjestämistä heikosti koulutetuille ja ikääntyneille työntekijöille. 	<p>Käynnissä</p> <p>Käynnissä</p> <p>Käynnissä</p>
<p><i>Lisätään ja tehostetaan investointeja inhimilliseen pääomaan ja elinikäiseen oppimiseen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vähennetään koulunkäynnin ennenaikaista lopettamista, ja lisätään heikosti koulutettujen koulutusta. 	Rajallinen
<p><i>Huomautus: Toteutusaste on ilmaistu seuraavasti: ”valmis”, kun uudistus on (käytännössä) saatu valmiiksi ja odotetut tulokset on (käytännössä) saavutettu; ”käynnissä”, kun uudistus on edennyt pitkälle ja täytäntöönpanossa saadaan aikaan edistystä; ”rajallinen”, kun suosituksen toimia on toteutettu vain osittain ja täytäntöönpano on rajallista ja ”riittämätön”, kun ei ole toteutettu mitään merkittäviä oikeansuuntaisia toimia.</i></p>	

Lisätään työntekijöiden ja yritysten sopeutumiskykyä

- **Välillisten työvoimakustannusten vähentämistä** koskevan suosituksen perusteella toteutetut toimet ovat olleet rajallisia. Keski- ja pienipalkkaisten työntekijöiden verokiilat ovat alentuneet noin 4,5–5 prosenttiyksikköä vuoden 1999 tasosta, mutta verokiilan kaventaminen on edelleen pysyvä haaste. Työnantajan sosiaaliturvamaksuihin myönnetään alueellisin perustein huojennuksia joillakin epäsuotuisimmilla alueilla, muun muassa Lapissa ja saaristokunnissa, ja vuonna 2005 otetaan käyttöön uusia sosiaaliturvamaksuhuojennuksia. Lisäksi vuonna 2005 työn verotusta kevennetään laajentamalla kotitaloustyövähennystä. Pienipalkkaisten työntekijöiden sosiaaliturvamaksuihin tehtävien huojennusten käyttöönotto on lykätty vuoteen 2006.

Houkutellaan lisää ihmisiä työmarkkinoille ja tehdään työnteosta todellinen vaihtoehto kaikille

- **Rakennetyöttömyyden ja työttömyysasteissa todettujen alueellisten erojen** asettamien haasteiden perusteella toteutetut toimet ovat olleet rajallisia. Rakennetyöttömyys ja alueelliset erot ovat edelleen suuria, ja virta pitkäaikaistyöttömyyteen kääntyi kasvuun vuonna 2004. On myönteistä, että työttömien aktiivintoimien nousussa ja että pääpaino on asetettu alueisiin, joilla on korkea työttömyys. Lupaavista ponnisteluista huolimatta on kuitenkin todettava, että työvoimapolitiittisten aktiivitoimien vaikuttavuus ei muuttunut vuonna 2003 edellisvuosiin verrattuna. Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuuden parantamiseksi tarvitaan uusia

työvoiman kysyntään liittyviä toimenpiteitä. **Muita heikommassa asemassa oleviin ryhmiin** suuntautuvat toimenpiteet ovat käynnissä. Sosiaalisista yrityksistä annetulla uudella lailla vakiinnutetaan sosiaalisten yritysten asema muita heikommassa asemassa olevien ryhmien työllistymismahdollisuutena. Työttömille nuorille, jotka eivät aloita peruskoulun jälkeisissä jatko-opinnoissa, tarjotaan erityistoimenpiteitä. On annettu uusia lakeja, joilla edistetään ulkomaalaisten yhdenvertaista kohtelua työelämässä. Ikääntyneiden, heikosti koulutettujen maahanmuuttajien työttömyys on kuitenkin pysynyt korkeana. Tähän suositukseen kytkeytyy tarve lisätä palvelutuotantoa ja luoda uusia matalan tuottavuuden työpaikkoja.

- **Työttömyysloukun poistamiseen** tähtäävät toimet ovat käynnissä. Uudistukset käynnistettiin vuonna 1996. Ansiotulojen verotusta kevennettiin vuosina 2003 ja 2004 yhteensä 1,1 miljardilla eurolla, lähinnä pieni- ja keskituloisten ryhmässä, ja uusista merkittävistä vero- ja etuusjärjestelmän muutoksista on päätettyliittyen uuteen kattavaan, maltilliseen ja pitkäaikaiseen tulopoliittiseen sopimukseen, joka hyväksyttiin joulukuun puolessavälissä 2004 sekä uuteen työllisyysohjelmaan, joka julkaistiin helmikuun alussa 2005. Suositus, jossa kehoitetaan **noudattamaan aktiivisena ikääntymistä koskevaa kansallista strategiaa parantamalla työoloja, kannustamalla ja järjestämällä koulutusta alemman tason osaajille ja vanhemmille työntekijöille**, on johtanut tiettyihin käynnissä oleviin toimiin. 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut vuosina 1997–2003 14 prosenttiyksikköä. On lisätty mahdollisuuksia osa-aikatyöhön ja pantu täytäntöön työeläkeuudistus. Uudet kansalliset työelämäohjelmat (TYKES ja VETO) tukevat ikääntyvien hyvinvointia parantamalla työelämän laatua ja lisäämällä työelämän vetovoimaa. NOSTE-ohjelmalla kohotetaan ilman kansa- tai peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevien 30–59-vuotiaiden osaamista. Ohjelmaa on pidetty myönteisenä ja varsin kiinnostavana aloitteena, ja ensi vuonna siihen osoitetaan enemmän rahoitusta. Vaikka ollaan lähenemässä 55–64-vuotiaiden työllisyysastetta koskevaa EU:n tavoitetta, Suomen poikkeuksellisen nopea väestön ikärakenteen kasvu vaatii jatkamaan työllisyysasteen nostamiseen tähtääviä toimia, myös vanhempien ikäluokkien keskuudessa.

Lisätään ja tehostetaan investointeja inhimilliseen pääomaan ja elinikäiseen oppimiseen

- Toteutetut toimet ovat olleet rajallisia, vaikka parhaillaan on käytössä uusia toimenpiteitä, jotka koskevat **koulunkäynnin ennenaikaista lopettamista**. On edelleen tarpeen tehostaa peruskoulusta jatko-opintoihin siirtymistä sekä edistää toisen asteen koulutuksen loppuun suorittamista ja koulutuksen jälkeistä työelämään siirtymistä, vaikka koulutuksen keskeyttäminen onkin vähentynyt sekä ammatillisessa peruskoulutuksessa että ammattikorkeakouluissa ja vaikka lukioissa ja yliopistoissa keskeyttäminen on vieläkin vähäisempää. Käyttöön otettaviin uusiin toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi ammatillisen koulutuksen tuloksellisuusrahoitus sekä opiskelijavalintojen kehittäminen niin että tavoitteena on turvata samana vuonna peruskoulun päättäneiden pääsy koulutukseen. Toimenpiteet, jotka liittyvät heikosti koulutettujen koulutuksen lisäämiseen ovat käynnissä. On kuitenkin tärkeää varmistaa, että toimenpiteet kohdentuvat kaikkein heikoimmin koulutettuihin.

Hallinto

Toimintasuunnitelma on valmisteltu yhteistyössä hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa ja hyväksytty hallituksen EU-ministerivaliokunnassa. Valmisteluun on osallistunut alueellisten työvoima- ja elinkeinokeskusten edustajia. Työmarkkinajärjestöjen yleinen kanta on ollut se, että kansallisen toimintasuunnitelman laatimiseen varatun tiukan aikataulun rajoissa ei ole mahdollista keskustella uusista aloitteista. Toimintasuunnitelma on lähetetty tiedoksi eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle. Toimintasuunnitelmasta käy ilmi, miten työvoimapolitiikan aktiiviset ja passiiviset menot jakautuvat vuosina 2000–2003. Euroopan sosiaalirahaston rahoitus (rahoitustiedot jaoteltu toimenpidekokonaisuuksien mukaan) on tärkeä ja mahdollistaa räätälöityjen toimien käytön. Toimintasuunnitelman laadintaprosessia voitaisiin edellä selostetusta hallinnon alan yhteistyöstä huolimatta parantaa yleisen avoimuuden kannalta.

SVERIGE

Ekonomi och arbetsmarknad

Sveriges gynnsamma makroekonomiska läge fortsatte under 2003 med en reell BNP-tillväxt på 1,6 % och en total arbetsproduktivitetsökning på 1,8 %, vilket i båda fallen är betydligt över EU:s genomsnitt och fortsätter tendensen från föregående år. Under de senaste fem åren har tillväxten i Sveriges BNP varit högre än EU:s utom under 2001, vilket skulle kunna leda till uppfattningen att Sverige drabbades hårdare av den ekonomiska nedgången än EU som helhet men hämtar sig snabbare. Alla Lissabon målen har blivit uppnådda och Sverige jämför sig även väl i andra gemensamma indikatorer. Fastän den svenska ekonomin som helhet uppvisar positiva resultat går utvecklingen inom sysselsättningen lika trögt som förra året. Den totala tillväxten i sysselsättningen stagnerar med en lätt nedgång på -0,2 procentenheter (ca 10 000 arbetstillfällen) jämfört med föregående år. Den totala svenska sysselsättningsintensiteten ligger nu på 72,9 %, en nedgång med 0,7 % från föregående år. Sysselsättningsintensiteten bland kvinnor uppvisade en liknande tendens och ligger nu på 71,5 %. För äldre arbetstagare ligger nu sysselsättningen på 68,6 %, en ökning med 0,5 % jämfört med föregående år, klart över det europeiska genomsnittet.

Politiska strategier

Den ekonomiska politikens viktigaste mål i Sverige är en genomgående hög ekonomisk tillväxt och *full sysselsättning*, vilket skapar förutsättningar för en högre levnadsstandard och en rättvis fördelning av välfärden. Sverige har fortfarande som mål att minska arbetslösheten till 4 %. Man har också ambitionen att 80 % av befolkningen mellan 20 och 64 år ska ha ett fast arbete (långt över Lissabonmålen). Som ett komplement till sysselsättningsmålet har regeringen också infört ett rättvisemål för att halvera behovet av socialhjälp mellan 1999 och 2004. Den har också gett högre prioritet åt integrationen av fler utrikes födda på arbetsmarknaden. Den svenska politiken har också som mål att skapa fler och bättre arbeten för att uppnå bättre *social sammanhållning*. En ekonomisk politik som leder till full sysselsättning och ett allmänt välfärdssystem för alla oberoende av kön och nationalitet förblir en av hörnstenarna i den svenska politiken. Dessutom sägs det i Sveriges nationella handlingsplan att det finns ett tydligt samband mellan *produktivitet* och *kvaliteten i arbetet* och att det för att nå målet med fler och bättre arbeten behövs en konsekvent långsiktig strategi för att folk ska kunna få tillträde till, utvecklas och stanna kvar på arbetsmarknaden. Med andra ord är den svenska politiken inriktad på diskussioner om en förändrad arbetstidslagstiftning för att göra det möjligt att förena arbete och familjeliv, på hälsa i arbetsliv för att garantera att folk kan arbeta fram till pensioneringen, på livslångt lärande och könsdiskriminering.

Genomförande av rekommendationerna och prioriteringarna för sysselsättningen

En detaljerad bedömning av Sveriges förda politik i relation till rekommendationerna presenteras under de tre huvudutmaningarna och en översikt finns i tabellen nedan.

Rådets rekommendationer för sysselsättningen 2004	BEDÖMNING
<p>Öka arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga</p> <ul style="list-style-type: none"> Gynna tillväxten av små och medelstora företag, i synnerhet genom att lätta på de administrativa bördorna. 	Pågår
<p>Förmå fler människor att ta sig in på arbetsmarknaden och se till att arbete lönar sig för alla</p> <ul style="list-style-type: none"> Motverka det ökande antalet sjukskrivna genom att främja arbetsinriktade lösningar och förbättra arbetsvillkoren Undanröja återstående arbetslöshetsfällor och motsvarande som gör att man hellre stannar utanför arbetskraften. Noga följa upp resultaten av insatserna för att integrera invandrarna i arbetskraften 	<p>Pågår</p> <p>Till viss del</p> <p>Till viss del</p>
<p>Få till stånd fler och bättre riktade investeringar i humankapital och livslångt lärande</p> <ul style="list-style-type: none"> Minska antalet ungdomar som lämnar skolan i förtid och förbättra möjligheterna till utbildning för lågutbildade och personer utanför arbetskraften. Åtgärda problemen med begynnande flaskhalsar och bristande överensstämmelse mellan utbud och efterfrågan när det gäller arbetskraftens kompetens inom sektorerna där kort eller medellång utbildning krävs. 	Pågår
<p>Anmärkning: Genomförandegraden anges som: "Avslutad" då förändringsarbetet är (praktiskt taget) avslutat och de avsedda resultaten (praktiskt taget) har uppnåtts; "Pågår" om förändringarna har hunnit långt och framsteg i genomförandet görs; "Till viss del" om rekommendationen endast till en del har fått genomslag och genomförandet har skett till en viss del; "Otillräckligt" om inga genomgripande politiska åtgärder i rätt riktning har vidtagits.</p>	

Öka arbetstagarnas och företagens anpassningsförmåga

- Arbete pågår som ett resultat av rekommendationen om att **minska de administrativa bördorna i de små och medelstora företagen**. Sveriges nationella handlingsplan för i år, men också för tidigare år, redovisar flera åtgärder som är avsedda att minska de administrativa bördorna för de små och medelstora företagens utveckling. Benchmarkingundersökningar som gjorts inom EU visar också att Sverige är ett bra exempel på att minska de administrativa bördorna. Trots allt detta ligger Sverige ändå på nedre halvan då det gäller nystart av företag och egenföretagande i EU-sammanhang, främst bland kvinnor. Det återstår fortfarande mycket arbete för att skapa en politik för nystart av små och medelstora företag så att entreprenörskap bland kvinnor blir vanligare och så att svartarbete bekämpas, i synnerhet inom den kvinnodominerade servicesektorn.

Förmå fler människor att ta sig in på arbetsmarknaden och se till att arbete lönar sig för alla

- De politiska åtgärder som föranletts av rekommendationen att **motverka det ökande antalet långtidssjukskrivna genom att främja arbetsinriktade lösningar och förbättra arbetsvillkoren** pågår. Regeringens strategi för att nå målet att halvera antalet sjukskrivningsdagar under perioden 2002-2008 bygger bl.a. på preventiva åtgärder genom bättre arbetsvillkor och åtgärder som underlättar för de sjukskrivna att snabbt återvända till arbetet. Nationell statistik påvisar att ökningstakten av sjukskrivna har minskat samt att antal dagar med sjukersättning också gjort det. I juni 2004 hade 118 000 personer varit sjukskrivna under mer än ett år. Det är 14 800 färre än året innan. Dessa siffror ger emellertid en något för positiv bild av den verkliga situationen. Antalet personer med aktivitets- och sjukersättningar ökar. Detta är oroande eftersom erfarenheten visar att denna situation tenderar att bli permanent.
- Av årets nationella handlingsplan framgår det att de politiska insatserna för **arbetslöshetsersättning och socialbidrag** endast skett till viss del under 2003. Den enda ändring som gjorts i reglerna för arbetslöshetsersättningen är att om den arbetslöse blir sjuk kommer han att få arbetslöshetsunderstöd i stället för sjukersättning, som tidigare var ekonomiskt fördelaktigare.
- Insatserna som en följd av rådets rekommendation om att noga studera resultaten av åtgärderna för att **integrera invandrarna i arbetskraften** har endast skett till viss del. Även om Sverige har lyckats mycket bra med att integrera kvinnor, äldre och arbetshandikappade, har man lyckats förhållandevis sämre med att integrera invandrare. Enligt den nationella handlingsplanen har ytterligare aktiva arbetsmarknadsåtgärder vidtagits och samarbetet mellan statliga organ stärkts. Av nationella och europeiska källor framgår det emellertid att integrationen av invandrare på den svenska arbetsmarknaden inte har blivit märkbart bättre samt att denna grupp har drabbats hårdast av den tröga sysselsättningstillväxten under senare år.

Få till stånd fler och bättre riktade investeringar i humankapital och livslångt lärande

Arbete pågår som en följd av rekommendationen att minska antalet elever som lämnar skolan i förtid genom bättre möjligheter till utbildning och genom att eliminera flaskhalsar inom vissa sektorer. Sverige har nått EU målet om att 85 % av alla 22 åringar inom EU skall ha genomgått gymnasium, och även målet om att minska antalet elever som lämnar skolan i förtid har uppnåtts. Den utmaning som kvarstår är att reducera antalet elever som genomgått gymnasieskolan utan att ha ett fullständigt betyg.

Styrelseformer

Sveriges handlingsplan debatterades och godkändes av riksdagen den 30 september 2004. Vissa framsteg har gjorts för en bredare involvering i utformningen av handlingsplanen. I handlingsplanen 2004 exemplifierades detta med ett seminarium i juni 2004 där flera departement, myndigheter och icke-statliga organisationer deltog. Det kan dock noteras att offentliggörandet av den nationella handlingsplanen inte märktes mycket och fick lite uppmärksamhet i medierna. Det förefaller också vara så att man sällan direkt hänvisar till den europeiska sysselsättningsstrategin eller den nationella handlingsplanen i Arbetsmarknadsstyrelsens insatser och verksamhet. Sveriges nationella handlingsplan innehåller finansiella uppgifter om anslag inom ESF och kostnader för aktiva och passiva arbetsmarknadsåtgärder men några exakta siffror lämnas inte.

UNITED KINGDOM

Economic and Labour Market Context

The UK economy has proved resilient during the recent global economic slowdown, with growth rates significantly above the EU average. GDP grew by 2.2% in 2003 and is expected to grow by 3.3% in 2004. The employment growth rate increased to 0.9% in 2003 and is expected to continue to grow, albeit at a more moderate rate, over the remainder of the forecast period. Labour productivity growth should be relatively firm in 2004, at 2.6%; however the UK's productivity gap, relative to its main competitors, remains significant. The overall employment rate in 2003 edged up slightly to 71.8%, with the rate for women unchanged at 65.3%. The sharp upward trend in the employment rate for older workers continued, reaching 55.5%. Unemployment remains significantly below the EU average, declining to 4.9% in 2003, and a record-low of 4.7% in the first half of 2004. Long-term unemployment also remains at historically low levels (1.1%) but concentrations of unemployment and inactivity persist in certain communities and amongst particular groups. Overall levels of inactivity remain stubbornly high at 24.4%, with over 2.7 million working age people claiming sickness and disability benefits.

Strategic Policy Developments

The overall balance of UK policy is clearly *full employment* driven, with an emphasis on providing active, work focused support; making work pay and reducing barriers to work. The UK exceeds all of the Lisbon quantitative employment targets, with low and stable unemployment rates. Key challenges for the UK include increasing levels of labour productivity and ensuring that its strong performance on employment rates becomes more inclusive. This is reflected in an increased emphasis on tackling economic inactivity, particularly the high numbers of working age people claiming sickness and disability benefits. *Social inclusion* policy includes a strengthening of area based initiatives and a continued focus on tackling educational under-attainment and persistent pockets of worklessness. The policy response to *quality and productivity at work* is strongly orientated towards improving productivity, with an emphasis on promoting flexible working practices, combined with minimum levels of security. Improving the UK's relatively poor skills position is a key priority, with a strong emphasis on raising attainment levels of young people and increasing basic and lower level skills amongst the adult population. Regulatory reform, improving health and safety at work and tackling the gender pay gap are also priorities.

Implementation of the Employment Recommendations

A detailed assessment of the UK's policy response in addressing the recommendations is presented under the three key policy challenges, with an overview in the table below.

2004 COUNCIL EMPLOYMENT RECOMMENDATIONS	ASSESSMENT
<p><i>Increasing adaptability of workers and enterprises</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensure that wage developments do not exceed productivity developments (see BEPG guideline 3). 	In progress
<p><i>Attracting more people to the labour market and making work a real option for all</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensure that active labour market policies and benefit systems prevent de-skilling and promote quality in work, by improving incentives to work and supporting the sustainable integration and progress in the labour market of inactive and unemployed people; address the rising number of people claiming sickness and disability benefits, and give particular attention to lone parents and people living in deprived areas. • Improve the access to and affordability of childcare and care for other dependants, increase access to training for low paid women in part-time work, and take urgent action to tackle the causes of the gender pay gap. 	<p>In progress</p> <p>Limited</p>
<p><i>Investing more and more effectively in human capital and lifelong learning</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Implement national and regional skills strategies to provide better incentives for lifelong learning and thereby increase productivity and quality in work; place particular emphasis on improving literacy and numeracy of the workforce, the participation and achievement of 16-19 year olds, and low skilled adults working in poorly paid jobs. 	In progress
<p><i>Note: The degree of implementation is indicated as: "Complete" where the reform process is (practically) complete and the desired results have (practically) been achieved; "In progress" where the policy reform is well advanced and progress in implementation is being made; "Limited" where the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited and "Insufficient" where no substantial policy measures going in the right direction have been taken.</i></p>	

Increasing adaptability of workers and enterprises

- Action to ensure that **wage developments do not exceed productivity developments** is in progress. In addition to maintaining macroeconomic stability, the Government is implementing a five point strategy for improving productivity through measures to boost investment, innovation, skills, enterprise and a competitive environment. The NAP doesn't specifically address the issue of wages, but recent data on earnings indicates only a moderate pick-up in wage inflation in the UK, with growth in unit wage costs falling below growth in productivity - a reversal of the trend which emerged in late 2002.

Attracting more people to the labour market and making work a real option for all

- Policies are in progress to **support the sustainable integration and progress in the labour market of inactive and unemployed people**, but there is a continuing need to promote sustainability in employment through measures which enhance employability and facilitate

progress in employment, including training. Unemployment has declined to record-low levels and there has been some narrowing of the employment rate differentials for disadvantaged groups. New employment targets have been announced for these groups and measures will be strengthened through increased flexibility in the delivery the New Deal programmes and additional skills support for job seekers. There has been a progressive shift of focus towards the economically inactive, notably through additional support for **lone parents and people on incapacity benefits**. The policy mix includes activation measures, tax and benefit reform, the modernisation of the public employment service and a number of pilot initiatives. The employment rate for lone parents is increasing steadily, but the number of working age people claiming sickness benefits remains high, with apparent increases in the proportion of young men and older women. This highlights the seriousness and on-going nature of this problem, and underlines the need for a broad and effective policy response. Policies to help **people living in deprived areas** are also in progress and include national targets for narrowing employment gaps and a range of area based initiatives, including new Working Neighbourhood Pilots.

- There has been a limited policy response to **improving access to and affordability of childcare and care for other dependants**. Pre-school provision has increased significantly since 1997, although concerns persist about the availability and affordability of out-of-school childcare. The UK has one of the highest parenthood employment gaps for women in the EU and still has some way to go to reach the EU targets. Recent policy initiatives include free part-time early education for 3-4 year olds; a new network of multi-agency Children's Centres, targeted initially at disadvantaged communities; and a commitment to roll-out "wrap around" school based childcare for five-plus year olds. Following publication of their NAP, the Government published a Ten Year Strategy for Childcare, with a range of commitments to extend and strengthen provision further. This included the stated intention to bring forward proposals, for discussion with social partners and others, for extending the right to request flexible working to parents of older children and carers of sick and disabled relatives. A new 'Women in Work Commission' has been established to examine the **gender pay gap**. According to national data, this gap narrowed by one percentage point in 2003 to 18%, but still remains amongst the highest in the EU. There is also evidence of an even higher gender pay gap amongst women working part-time. The issue of increasing training provision for **low paid, part-time women workers** was not addressed in the NAP.

Investing more and more effectively in human capital and lifelong learning

- The policy response to **implementing national and regional skills strategies** is in progress, with measurable improvements against national targets. Increasing workforce skills levels at lower and intermediate levels, including amongst the unemployed and inactive, remains a key challenge. Participation in education and training continues to be significantly above the EU average and attainment levels are improving, but 15% of the workforce still has no qualifications and nearly 29% lack foundation level (level 2) skills. Recent policy initiatives include the setting up of a national and regional Skills Partnerships; the roll-out of Sector Skills Councils; the expansion of the Apprenticeship programme and the extension of the Employer Training Pilots. An emphasis on improving **basic and lower level skills** continues, with a new entitlement to free foundation level (level 2) training for the low skilled being phased in, together with a new Adult Training Grant for those on low incomes. As regards the **participation and achievement of 16-19 year olds**, new Education Maintenance Allowances have been introduced and a review of 14-19 education is currently underway.

Governance

The NAP is made available to the UK Parliament in line with national practice but visibility remains low. The devolved administrations and the social partners are consulted during the preparation of the NAP. Although the UK doesn't work through institutionalised social dialogue arrangements, social partners are engaged on a more ad hoc basis in policy-making processes and, together with regional and local actors, are increasingly involved in the delivery of labour market policies. The European Social Fund makes an important contribution to advancing the UK's employment strategy and examples of ESF supported actions are highlighted. Apart from the New Deal programmes, there is an absence of any clear or consistent approach to presenting expenditure on policy measures.



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

Brussels, 9 March 2005

**7010/05
ADD 2**

**SOC 102
ECOFIN 77**

ADDENDUM 2 TO THE COVER NOTE

from : Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs)
to : European Council

No. prev. doc.: 6773/05 SOC 91 ECOFIN 69 + COR 1 + ADD 1 + ADD 1 COR 1 + ADD 2 +
ADD 3

No. Cion doc.: 5824/05 SOC 24 ECOFIN 22 - COM(2005) 13 final

Subject : Joint Employment Report 2004/2005
- Overview of policy response to the country-specific EU recommendations

Delegations will find attached a comparative table providing an overview of policy responses to the 2004 Employment Recommendations, as set out in the country fiches of the draft Joint Employment Report 2004/2005 (cf. 7010/05 ADD 1). This table was adopted as part of the Report by the Council and the Commission on 3 March 2005.

ANNEX : Overview of policy response to the country-specific EU Recommendations

JER Country Recommendations/Priorities: Increasing adaptability of workers and enterprises

Increasing adaptability of workers and enterprises	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK	
Flexibility & security / EPL / working arrangements / segmentation LM			* B	* C	* D	* C		* D			* B	* B						* D						* B	* C	
Job creation & entrepreneurship /business-friendly environment			* B	* B		* B			* C					* B		* B				* C	* B	* B	* B			
Labour costs / reducing non-wage labour costs	* C	* B	* C	* B				* C					* C					* D	* B	* B	* C	* C	* C	* D	* B	* B
Productivity & wage developments / wage-bargaining systems			* B		* C			* C		* B								* C	* C	* B						
Restructuring /anticipation & accompaniment of change	* C					* C						* C								* C						
Undeclared work				* C				* C										* C	* C	* C		* C		* C	* C	

Note: A: "Complete" where the reform process is (practically) complete and the desired results have (practically) been achieved; B "In progress" where the policy reform is well advanced and progress in implementation is being made; C "Limited" where the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited; D "Insufficient" where no substantial policy measures going in the right direction have been taken. Blank spaces: no recommendation or priority.

The assessment relates to the implementation of the specific national recommendations (L 326/47 OJ 29.10.04) under each category. It does not reflect an assessment of the quality of the overall policy or systems in the relevant category.

JER Country Recommendations/Priorities: Attracting more people to the labour market

Attracting more people into the Labour Market	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK
Strengthen Public Employment Services			* B	* B	* B	* C		* B								* B	* C	* C	* B	* B	* B		* B	* C	
Strengthen Active Labour Market Policies	* C			* C			* C			* C		* B	* C			* B	* B	* B	* B	* B	* B		* B		* B
Making work pay (incl. Tax and Benefit Reform)	* C	* B	* B			* C				* B			* B	* B	* B				* B		* C	* D	* C	* B	* B
Building comprehensive Active Ageing strategies	* D	* C	* B	* D	* C	* C		* B	* D	* B	* B	* C	* B				* C	* C						* C	* C
Disadvantaged Groups	* C				* B				* B				* B	* C	* B	* B	* B	* C							* C
Integration of Immigrants and minorities	* C	* C	* B		* B	* C				* C		* B	* B	* C		* D	* C	* C	* B		* D				
Female participation: Childcare			* C	* B	* B		* C	* D		* C	* C	* C			* C	* B						* C			
Female participation: Work-life balance			* B	* B	* B			* C	* B	* B						* C	* D	* C	* B	* C	* C	* C	* C		* C
Gender pay gap			* D				* B		* D	* C	* D	* C			* C	* D									
Regional Disparities (incl. mobility)	* C				* C								* C						* C		* C				* D

Note: A: "Complete" where the reform process is (practically) complete and the desired results have (practically) been achieved; B "In progress" where the policy reform is well advanced and progress in implementation is being made; C "Limited" where the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited; D "Insufficient" where no substantial policy measures going in the right direction have been taken. Blank spaces: no recommendation or priority.

The assessment relates to the implementation of the specific national recommendations (L 326/47 OJ 29.10.04) under each category. It does not reflect an assessment of the quality of the overall policy or systems in the relevant category.

JER Country Recommendations/Priorities: Investing more and more effectively in human capital

The assessment of the responses to the Council Recommendations is presented under four categories reflecting the priorities of the 2004 Employment Taskforce report.

Investing in human capital	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK
Developing lifelong learning			*	*	*		*	*	*	*		*				*		*	*	*	*	*	*	*	*
			B	C	B		C	C	B	C		C				C		C	B	B	C	C	B	B	C
Implementing high quality education and training		*	*	*	*	*	*	*	*	*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		B	B	C	C	B	B	C	B	C		C		B	B	C	C	C	C	B	C	C	B	B	C
Tackling early school leaving	*		*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		*		*	*	*	*	*		*	
	C		B	C	C	C	C	C	B	C		C	C	B		C		C	B	B	D	C		B	
Addressing low skilled	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	*		
	C		C	C	B	B	D	C	B	C	C	C	B	B	B		C	C	D	C	D	C			

Note: A: "Complete" where the reform process is (practically) complete and the desired results have (practically) been achieved; B "In progress" where the policy reform is well advanced and progress in implementation is being made; C "Limited" where the policy response to the recommendation is only partial and implementation is limited; D "Insufficient" where no substantial policy measures going in the right direction have been taken. Blank spaces: no recommendation or priority.

The assessment relates to the implementation of the specific national recommendations (L 326/47 OJ 29.10.04) under each category. It does not reflect an assessment of the quality of the overall policy or systems in the relevant category.



**COUNCIL OF
THE EUROPEAN UNION**

Brussels, 9 March 2005

**7010/05
ADD 3**

**SOC 102
ECOFIN 77**

ADDENDUM 3 TO THE COVER NOTE

from :	Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs)
to:	European Council
No. prev. doc.:	6773/05 SOC 91 ECOFIN 69 + COR 1 + ADD 1 + ADD 1 COR 1 + ADD 2 + ADD 3
No. Cion doc.:	5824/05 SOC 24 ECOFIN 22 - COM(2005) 13 final
Subject:	Joint Employment Report 2004/2005 - Council minutes statement

Delegations will find attached a statement by the Latvian delegation to be entered in the minutes of the Council's session (EPSCO) of 3 March 2005.