



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 30.01.2003
KOM(2003) 37 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Fortschritt über die Umsetzung der Dokumente zur gemeinsamen Bewertung der
Beschäftigungspolitik in den Beitrittsländern**

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

Fortschritt über die Umsetzung der Dokumente zur gemeinsamen Bewertung der Beschäftigungspolitik in den Beitrittsländern

Hintergrund

Die EU-weite Koordinierung der Beschäftigungspolitik erfolgt im Rahmen des Titels Beschäftigung des Vertrags von Amsterdam und stellt einen wichtigen Teil des gemeinschaftlichen Besitzstandes dar. Die Kommission wollte sicherstellen, dass die Beitrittsländer in Vorbereitung auf die Mitgliedschaft in der Union Beschäftigungspolitiken erarbeiten und ihre Institutionen und Politiken zunehmend auf die europäische Beschäftigungsstrategie abstimmen, um die vollständige Umsetzung des Titels Beschäftigung des Vertrags vom Zeitpunkt des Beitritts an zu ermöglichen. Zu diesem Zweck setzte die Kommission 1999 einen Prozess der beschäftigungspolitischen Zusammenarbeit mit diesen Ländern in Gang. Ferner sollte durch diese Zusammenarbeit gewährleistet werden, dass sowohl die gegenwärtigen EU-Finanzhilfen für den Beitritt als auch die Vorbereitungen auf die Umsetzung des ESF zur Förderung der festgelegten beschäftigungspolitischen Prioritäten beitragen.

Es wurde vereinbart, dass die Beitrittsländer und die Kommission zunächst in „Dokumenten zur gemeinsamen Bewertung“ (*Joint Assessment Papers* - JAP) darlegen, worin die grundlegenden Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik bestehen. Den Ausgangspunkt bildeten Hintergrundstudien, die von der Kommission in Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung finanziert wurden. In den meisten Beitrittsländern fanden ausführliche Aussprachen über die Entwürfe der JAP statt, an denen auch die Finanz- und Bildungsministerien und die Sozialpartner beteiligt waren, wodurch die Herstellung politischer Kohärenz erleichtert wurde. Den Entwürfen der JAP kam auch eine ausgezeichnete Zusammenarbeit zwischen den Kommissionsdienststellen zugute, die die Gesamtkohärenz sicherstellte.

Diese Dokumente wurden von der Kommissarin für Beschäftigung und Soziales und den Arbeitsministern unterzeichnet. Die ersten JAP wurden 2000 und Anfang 2001 mit der Tschechischen Republik, Slowenien, Polen und Estland unterzeichnet; es folgten Malta, Ungarn, die Slowakei, Zypern und Litauen Ende 2001/Anfang 2002 sowie Rumänien und Bulgarien im Herbst 2002. Das JAP mit Lettland soll Anfang 2003 unterzeichnet werden. Noch im Anfangsstadium befindet sich die Zusammenarbeit mit der Türkei, wo derzeit die Hintergrundstudie erarbeitet wird.

Die Beitrittsländer und die Kommission kamen überein, die Umsetzung der Aufgabenstellungen der JAP zu überwachen. Kurz nach der Unterzeichnung der JAP wurden die wichtigsten Verpflichtungen in Fachseminaren erörtert, an denen die Kommission und Vertreter verschiedener Ministerien, regionaler Behörden, der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Sozialpartner teilnahmen, um Anstöße für politische Initiativen zu geben. Im späten Frühjahr 2002 übermittelten die Beitrittsländer Fortschrittsberichte über die Umsetzung der JAP. Diese Berichte wurden von der Kommission und Vertretern der Beitrittsländer in einer zweiten Runde von Fachseminaren erörtert.

Der Europäische Rat von Göteborg im Juni 2001 forderte die Beitrittsländer auf, die wirtschaftlichen, sozialen und umweltpolitischen Ziele, auf denen die „Lissabonner Strategie“ beruht, auf ihre nationalen Politiken zu übertragen, und kündigte an, dass der Synthesebericht 2003 diesbezügliche Informationen zu den einzelnen Beitrittsländern enthalten werde. Die vorliegende Mitteilung enthält eine zusammenfassende Darstellung der Zielsetzungen der JAP und eine Analyse des Umsetzungsstandes. Auf diese Weise stellt er die beschäftigungspolitischen Hauptaufgaben heraus, die sich aus der Übernahme der Lissabonner Zielsetzungen und der Vorbereitung der Umsetzung des Beschäftigungstitels ergeben.

1. Herausforderungen der Arbeitsmarktstrategie 1

Die wirtschaftliche Umstrukturierung hatte und hat gravierende Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in den Beitrittsländern (BL), was besonders für Mittel- und Osteuropa gilt. Während bei der Erwerbsbeteiligung und Beschäftigung noch immer ein Anpassungsprozess zu beobachten ist, hat die Arbeitslosigkeit zugenommen. Zwar wurde eine beträchtliche Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe erzielt, doch reicht diese noch nicht aus, um den Verlust an Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft und der Industrie auszugleichen, die in den meisten BL weiterhin Hauptarbeitgeber sind. Vor dem Hintergrund der raschen Umstrukturierung legen die JAP eine Reihe strategischer Schwerpunktaufgaben für den Arbeitsmarkt fest.

• Erhöhung der Beschäftigungsquoten

Die Beschäftigungsquoten liegen generell unter denen der EU (Tabelle 1), wobei in Bulgarien, der Slowakei, Polen, Estland, Lettland und Litauen eine hohe Arbeitslosigkeit besteht. Die niedrigen Beschäftigungsquoten in den Beitrittsländern sind im Wesentlichen auf die niedrigen Beschäftigungsquoten von Männern zurückzuführen. Gegenwärtig erfüllt keines der BL die beiden Lissabonner Beschäftigungsziele. Zypern kommt mit 67,9 % dem Gesamtziel von 70 % am nächsten, während Polen mit 53,8 % am weitesten davon entfernt ist. Wie auch die meisten Mitgliedstaaten liegt die Mehrzahl der BL noch weit unter der Zielvorgabe des Rates von Stockholm für die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer. Das Wirtschaftswachstum beruht momentan in vielen Fällen lediglich auf einer starken Zunahme der Produktivität, wird jedoch in Zukunft sowohl vom Wachstum der Produktivität als auch von der Steigerung der Erwerbsbeteiligung abhängig sein - beides wesentliche Voraussetzungen für den Prozess einer echten Annäherung der Einkommen in der erweiterten EU.

• Erhöhung des Arbeitskräfteangebots

In den meisten Beitrittsländern war der Übergangsprozess durch eine erhebliche Abnahme der Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet. In jüngster Zeit hat die Erwerbsbeteiligung in den meisten Ländern auf dem erreichten Stand verharret (wenn dieser auch in der Tschechischen Republik und in der Slowakei recht hoch ist), während sie in Rumänien, Estland und Litauen weiter zurückgeht. In Ungarn ist eine erneute Zunahme zu beobachten, wobei allerdings das Ausgangsniveau sehr niedrig war. Bei der Hälfte der Beitrittsländer lagen die Erwerbsquoten 2001 unter dem EU-Durchschnitt (Tabelle 1)². Die meisten Beitrittsländer müssen eine

1 Dieser Abschnitt basiert auf „Beschäftigung in Europa 2002“ sowie auf den Dokumenten zur gemeinsamen Bewertung.

2 Eurostat. Für Malta liegen keine Arbeitskräftedaten vor. Gemäß nationaler AKE betrug die Erwerbsquote (Altersgruppe 15-64) 2001 58,0 %.

Trendwende bei der Erwerbsbeteiligung herbeiführen und wesentliche Teile der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als Voraussetzung für wirtschaftliche und soziale Entwicklung wieder in den Arbeitsmarkt integrieren.

- ***Ein funktionierender Arbeitsmarkt als Tragpfeiler der wirtschaftlichen Umstrukturierung***

Die rasche Umstrukturierung wirkt zumindest in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern als Triebkraft für wirtschaftliches Wachstum, und die Strukturanpassungen werden wohl auch nach dem Beitritt weitergehen.

In einigen Beitrittsländern hat die Landwirtschaft noch immer erheblich größere volkswirtschaftliche Bedeutung als in der EU (Schaubild 1), doch spiegelt sich der hohe Anteil der Landwirtschaft an der Beschäftigung nicht in einem entsprechend hohen Anteil an der Bruttowertschöpfung wider, und die Produktivität liegt weit unter dem EU-Durchschnitt. Ein Problem ist dies insbesondere für Rumänien, wo der Beschäftigungsanteil des Agrarsektors bei über 40 % liegt und weiter steigt, sowie für Bulgarien, wo dieser Anteil 28 %³ beträgt, und für Polen, wo er fast 20 % erreicht. Lettland und Litauen scheinen bei der Anpassung des Beschäftigungsanteils der Landwirtschaft die Hälfte der Wegstrecke bewältigt zu haben – der Wert liegt zwar noch bei rund 15 %, hatte jedoch Ende der 90er-Jahre ca. 20 % betragen.

Zypern weist eine ähnliche Sektorstruktur auf wie die stärker dienstleistungsorientierten EU-Wirtschaften, doch in den meisten anderen Beitrittsländern hat die Industrie größere Bedeutung als in der Gemeinschaft (Schaubild 2), wobei die industrielle Umstrukturierung noch nicht abgeschlossen ist. Den stärksten Wandel in der Industriestruktur verzeichnete Ungarn, wo der Beschäftigungsanteil der Industrie ähnlich ausfällt wie in einigen EU-Ländern und die Beschäftigung im Dienstleistungsgewerbe im Steigen begriffen ist. Die Tschechische Republik, Slowenien, die Slowakei sowie Estland und in gewissem Maße auch die anderen baltischen Staaten besitzen offensichtlich noch immer erhebliche Arbeitskräftereserven in der Industrie. Zwar nimmt die Beschäftigung im Dienstleistungssektor in diesen Ländern zu, doch reicht dies nicht aus, um die überschüssigen Arbeitskräfte aufzunehmen.

Für einige Regionen dürften diese sektoriellen Veränderungen besonders gravierende Folgen haben. Da die Arbeitsplatzschaffung im Dienstleistungsgewerbe in erster Linie in den Großstädten erfolgt, könnten die landwirtschaftlichen Regionen im Hinblick auf Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitslosenquoten noch stärker ins Hintertreffen geraten und die regionalen Unterschiede mittelfristig zunehmen. Da diese Veränderungen Teil des notwendigen Anpassungsprozesses sind, müssen sich die Beschäftigungspolitiken mit deren negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung befassen.

Es besteht kein Zweifel, dass in allen Ländern ein großes Potenzial für die Erhöhung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor vorhanden ist (Schaubild 3). Um dieses Potenzial jedoch voll nutzen zu können, müssen Politik und Institutionen dafür sorgen, dass die Arbeitsmarktstrukturen die Menschen zur Anpassung und zur Bewältigung des wirtschaftlichen Wandels befähigen und ihnen den Übergang von strukturschwachen in moderne Wirtschaftszweige ermöglichen.

3 Gemäß ILO-Daten, die auf der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung basieren, wie sie im JAP verwendet wurde.

- ***Erhöhung der Qualifikation der Arbeitnehmer mit Blick auf die Umstrukturierung und die künftigen Binnenmarktanforderungen***

Der laufende Prozess der Umstrukturierung hat die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten der verschiedenen Qualifikationskategorien noch verstärkt. Die Beschäftigungsquote von hoch qualifizierten Arbeitnehmern liegt deutlich über der von gering Qualifizierten – sogar im Vergleich zu dem bereits hohen Gefälle zwischen den EU-Mitgliedstaaten (Schaubild 4). Dies kommt auch in den wesentlich höheren Arbeitslosenquoten der weniger qualifizierten Personen zum Ausdruck. Angesichts der zu erwartenden Veränderungen in den sektoriellen Beschäftigungsstrukturen dieser Länder kann wohl davon ausgegangen werden, dass die Nachfrage nach qualifizierteren Arbeitskräften weiter steigt (Schaubild 6).

Die rückläufige Erwerbsbeteiligung fällt mit demografischen Entwicklungstendenzen zusammen, die wie auch in EU-15-Ländern zu einer allmählichen Umkehr der Alterspyramide und zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen. Da die Erwerbsbevölkerung in den meisten Beitrittsländern altert, ist die Erhöhung und Aktualisierung der Qualifikationen der heute vorhandenen Arbeitskräfte eine maßgebliche Voraussetzung für die Deckung des neuen Qualifikationsbedarfs.

Daher sind große Anstrengungen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus erforderlich, wenn die Beitrittsländer ihre Produktivität auf das Niveau anheben wollen, das für die Wettbewerbsfähigkeit in einer erweiterten EU notwendig ist.

2. Gemeinsame strategische Aufgaben, die in den Dokumenten zur gemeinsamen Bewertung herausgearbeitet wurden

Ausgehend von den Darlegungen im vorhergehenden Abschnitt wurden in den JAP die folgenden strategischen Aufgaben herausgearbeitet.

2.1 Sicherstellung einer beschäftigungsorientierten Lohnentwicklung und Lohnbildung ...

In den meisten Beitrittsländern scheint die Lohnentwicklung im Großen und Ganzen mit den Produktivitätstendenzen in der Volkswirtschaft übereinzustimmen. Angesichts des geringen und in vielen Ländern sogar stagnierenden oder sinkenden Beschäftigungsniveaus erhebt sich die Frage, ob sich die Sozialpartner nicht stärker für eine Lohnentwicklung einsetzen könnten, die die Schaffung von Arbeitsplätzen erleichtert.

Wichtig ist, dass die Löhne die Qualifikation und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer besser widerspiegeln. Über Fortschritte berichten vor allem Estland, Ungarn, die Tschechische Republik sowie Slowenien, Litauen, Lettland und Polen. In vielen Beitrittsländern weist jedoch ein nicht bedarfsgerechtes oder mangelndes Arbeitskräfteangebot in Verbindung mit einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit darauf hin, dass die Sozialpartner prüfen sollten, ob die Löhne den Arbeitnehmern ausreichende Anreize für Investitionen in ihr Humankapital und für die Erhöhung der Mobilität zwischen Sektoren und Regionen bieten.

In Anbetracht der außerordentlich niedrigen Beschäftigungsquoten von ungelerten Arbeitskräften sollte darauf geachtet werden, dass die Einstellung gering qualifizierter Arbeitnehmer zu moderaten Löhnen nicht durch hohe Arbeitskosten behindert wird und dass zugleich die Nettolöhne dieser Arbeitnehmer ausreichend attraktiv sind, um auch Arbeitslose und Nichterwerbspersonen zur Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme zu veranlassen. In allen

Beitrittsländern sind bedeutende Reformen im Gange, so unter anderem Überprüfungen der Mindestlöhne und der Steuer-/Sozialleistungssysteme, die verstärkt fortgeführt werden sollten.

... sowie beschäftigungsfördernder Steuer- und Sozialleistungssysteme

Die Abgabenbelastung durch Steuern und Sozialbeiträge weist in den Beitrittsländern einen mindestens ähnlich hohen Stand auf wie in den Mitgliedstaaten und erscheint angesichts des Niveaus der wirtschaftlichen Entwicklung in diesen Ländern sehr hoch. Vor allem in Litauen, Lettland und Ungarn besteht ein ähnlich hoher Steuerkeil wie in Deutschland, Schweden oder Frankreich, die mit die höchsten Werte in der EU aufweisen (Tabelle 2).

Die Senkung der Besteuerung des Faktors Arbeit geht nur langsam voran. Es gibt keine einfachen Lösungen, da dafür eine Reform des gesamten Steuersystems notwendig wäre und da mit den Einnahmen aus Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen die Sozialleistungen und Maßnahmen für Personen finanziert werden, die von der raschen Umstrukturierung betroffen sind. Außerdem werden Reformen durch die gegenwärtige angespannte Haushaltslage erschwert. Durch die Bekämpfung der Hinterziehung bzw. Nichtzahlung von Steuern und die Überführung von Schwarzarbeit in legale Arbeit könnte man die Steuerbasis erweitern und Spielraum für Maßnahmen am unteren Ende der Lohnskala schaffen.

In vielen Beitrittsländern sind die Nettolohnersatzraten bei den Sozialleistungen und insbesondere bei der Sozialhilfe so hoch, dass sie vor allem die gering Qualifizierten von der Arbeitssuche abhalten. Für die meisten Länder ist die gleichzeitige Bekämpfung von Armut und Arbeitslosigkeit deshalb ein Problem, weil die Sozialleistungen zur Sicherung des Existenzminimums verwendet werden. Als die mittel- und osteuropäischen Länder nach dem Umbruch neue Systeme der sozialen Sicherung entwickelten, wurden die Aktivierung und die Schaffung von Anreizen zur Arbeitsaufnahme vielfach nicht als Schwerpunktziel angesehen. Neben einer gezielteren Ausrichtung der Beihilfen und der bedürftigkeitsabhängigen Barleistungen müssen sich daher die Maßnahmen auf die Verbesserung der Abstimmung von Einkommensschutz und Aktivierungsstrategien konzentrieren, um eine dynamischere Haltung zu fördern und die Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung im formalen Sektor anzukurbeln.

2.2 Investitionen in Humankapital und Überwindung von Qualifikationsdefiziten

Die meisten Länder haben tiefgreifende Reformen in der Grund- und Berufsbildung durchgeführt, wozu oftmals die Dezentralisierung bzw. Verlagerung der Aufgaben auf die regionale Ebene gehören. Diese Reformen zeigen bereits positive Ergebnisse, indem sich die Bildungsbeteiligung stärker auf den Bereich der allgemeinen Bildung verlagert, sodass junge Menschen die breiteren Kompetenzen erwerben, die in der modernen wissensbasierten Gesellschaft gefordert sind.

Einige Länder, darunter in erster Linie die Slowakei, Estland, Litauen, Rumänien und Bulgarien, weisen einen hohen Anteil an Bildungs- und Schulabbrechern sowie Schulversagern auf. Von den vier an der PISA-Studie⁴ beteiligten BL liegt lediglich die Tschechische Republik ungefähr im OECD-Durchschnitt. Die Verbesserung der Qualität der allgemeinen und beruflichen Grundbildung muss stärker in den Mittelpunkt rücken.

4 Die PISA-Studie konzentriert sich auf die 15-Jährigen und bewertet die Lesekompetenz sowie die mathematische und naturwissenschaftliche Grundbildung. Bei den einbezogenen Beitrittsländern handelt es sich um die Tschechische Republik, Ungarn, Lettland und Polen.

Der Anteil der Hochschulstudenten nimmt in den meisten BL zu, ist jedoch weiterhin geringer als in der EU. Außer in Estland und Litauen ist die Bildungsbeteiligung im Schulabgangsalter (15-20) normalerweise niedriger als in der Gemeinschaft, was insbesondere für Bulgarien und Rumänien, aber auch für die Tschechische Republik und Ungarn gilt.

Investitionen in die Bildung spielen in den meisten Beitrittsländern bereits eine wichtige Rolle. Mit Ausnahme Bulgariens, der Slowakei und Rumäniens liegen die öffentlichen Bildungsausgaben, gemessen als Prozentsatz des BIP, im EU-Durchschnitt oder noch darüber, Letzteres vor allem in den drei baltischen Staaten (Tabelle 3).

In den meisten BL ist die Aktualisierung und Anpassung der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung eine vordringliche Aufgabe. Die Unternehmen benötigen geeignete Rahmenbedingungen und Anreize für Investitionen in die Ausbildung ihrer Arbeitnehmer. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist gering. Ausnahmen hierbei sind die Tschechische Republik und Estland, die mit einigen Mitgliedstaaten gleichauf liegen und vor Spanien und Griechenland rangieren (Schaubild 5). Das Konzept des lebenslangen Lernen wird im Allgemeinen anerkannt, doch fehlt es an operativen Strategien, Rahmenbedingungen, Anreizen und Ressourcen.

An den Ausgaben wie auch an der Teilnehmerzahl gemessen, nehmen Bildungsmaßnahmen noch immer einen unbedeutenden Platz unter den Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose ein. Besonders kritisch ist die Lage in den Ländern, in denen die Wirtschaft noch immer grundlegend umstrukturiert wird bzw. eine solche Umstrukturierung erfahren wird.

Insgesamt werden die laufenden Reformen des Systems der allgemeinen und beruflichen Grundbildung, die Entwicklung von Fähigkeiten des lebenslangen Lernen und die Erhöhung der Qualität auch weiterhin eine beachtliche Umverteilung der Ressourcen erfordern, was angesichts der allgemeinen Haushaltszwänge oftmals nur schwer zu erreichen ist.

2.3 *Wirksame Funktion der öffentlichen Arbeitsverwaltungen*

Eine effektive Arbeitsverwaltung ist ein wichtiges Instrument der Beschäftigungspolitik in einer Periode des wirtschaftlichen Übergangs und der Umstrukturierung. Die öffentliche Arbeitsverwaltung spielt eine entscheidende Rolle bei der Anpassung der Menschen an die veränderten Umstände – indem sie ihre Mobilität und Flexibilität fördert und ihnen hilft, die in Wachstumsbereichen geforderten Qualifikationen zu erwerben. In den meisten Ländern durchlaufen die Anfang der 90er-Jahre eingerichteten Arbeitsverwaltungen einen ständigen Reform- und Modernisierungsprozess. Die jüngsten Reformen zielen darauf ab, den öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine größere Rolle bei der Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitiken zuzuweisen. Wie das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Arbeitslosen und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltungen (Tabelle 4) zeigt, ist die Kapazität der Arbeitsverwaltungen angesichts des derzeitigen Niveaus der Arbeitslosigkeit besonders in Lettland, Litauen und Bulgarien viel zu gering und müsste auch in Rumänien gestärkt werden, damit der mögliche Anstieg der Arbeitslosigkeit im Gefolge der laufenden Umstrukturierung bewältigt werden kann.

Der Rahmen liegt zwar vor, doch muss er ausgefüllt werden. Im Zuge der Weiterentwicklung des kundenorientierten Ansatzes muss die öffentliche Arbeitsverwaltung auch gegenüber den Arbeitgebern aktiver in Erscheinung treten. In den örtlichen Ämtern, die den direkten Kontakt zu den Arbeitslosen und den Arbeitgebern haben, muss die Kapazität wesentlich gestärkt werden. Um sie zu befähigen, einen aktiveren und präventiven Ansatz zu entwickeln, sind

eine anhaltende Bereitstellung von Ressourcen in Form von finanziellen Mitteln und Personal sowie erhebliche Ausbildungsangebote für die vorhandenen Mitarbeiter erforderlich.

2.4 *Förderung eines proaktiven und präventiven strategischen Ansatzes*

Den Ausschlag für die Entwicklung aktiver Maßnahmen gab die zunehmende Massenarbeitslosigkeit in den 90er-Jahren. Angesichts des hohen Standes der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit erscheinen jedoch die Höhe und die Anteile der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktprogramme im Vergleich zur EU recht gering. Die meisten Länder geben für aktive Maßnahmen weniger als Griechenland und Portugal aus, die bei diesen Ausgaben in der EU an letzter Stelle steht (Tabelle 5). Slowenien macht Fortschritte beim Übergang zu einem präventiven Ansatz, und die Tschechische Republik sowie Malta haben erste Maßnahmen in dieser Richtung unternommen.

Wie auch auf anderen Gebieten beschränken Haushaltszwänge den Ausbau aktiver Programme. Zwar müssen die meisten Beitrittsländer wahrscheinlich den Anteil der Mittel für aktive Politiken erhöhen, doch ließe sich die Effizienz der aktiven Arbeitsmarktprogramme auf ganz kurze Sicht vielleicht schon durch eine Umverteilung der Ressourcen zwischen den verschiedenen Maßnahmen (in erster Linie in Richtung Ausbildungsmaßnahmen) sowie durch eine verbesserte Ausrichtung und Überwachung der Auswirkungen der Maßnahmen verbessern. Um den Mitnahmeeffekt auf ein Mindestmaß zu beschränken, spielen eine sorgfältige Konzipierung und Ausrichtung besonders bei Ausbildungsmaßnahmen eine große Rolle. Ebenso wichtig sind frühzeitig eingeleitete und stärker auf den Einzelnen zugeschnittene Maßnahmen für Arbeitslose wie auch die Förderung einer aktiven Arbeitsplatzsuche durch eine bessere Verknüpfung von Leistungssystemen und aktiver Unterstützung.

2.5 *Gewährleistung des sozialen Zusammenhalts und Eingliederung ethnischer Minderheiten*

In der Mehrzahl der Beitrittsländer leben große Gruppen von ethnischen Minderheiten, die zumeist auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Einige von ihnen, in erster Linie die Roma, sehen sich mit größeren Schwierigkeiten bei der Eingliederung in die Gesellschaft konfrontiert und sind stark von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht. Ihr schlechtes Abschneiden auf dem Arbeitsmarkt ist auf die mehrfache Benachteiligung beim Zugang zu Bildung, Sozialleistungen, Wohnung und Gesundheitsfürsorge zurückzuführen.

Es werden Anstrengungen unternommen, um das Bildungsangebot in Ländern mit großen ethnischen Gruppen – insbesondere Rumänien – besser auf die Bedürfnisse der Minderheiten zuzuschneiden (Möglichkeit, in der Sprache der Minderheit zu lernen, Betreuer und Lehrkräfte sind Angehörige der Minderheitengruppe usw.), doch sind noch intensivere Bemühungen erforderlich. Es gibt viele individuelle Integrationsprojekte, die im Allgemeinen unter der Leitung von NRO stehen. Dass sich die Regierungen des Problems bewusst sind, zeigt die Konzipierung ganzheitlicher Integrationsstrategien, zu denen im Allgemeinen bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gehören. Doch kommt die Entwicklung besonders in der Slowakei nur schleppend voran, und auch in Bulgarien erfolgt die praktische Umsetzung nur bruchstückhaft. Die Integration der Minderheiten – und vor allem der Minderheit der Roma – ist eine wichtige Frage im Zusammenhang mit der sozialen Eingliederung. Es kommt darauf an, zügig die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen und wesentlich umfangreichere Mittel für die Umsetzung der Integrationsstrategien bereitzustellen.

2.6 *Modernisierung des Arbeitsmarktes – eine Hauptaufgabe für die Sozialpartner*

Der Transformationsprozess hatte zur Folge, dass sich die Funktionsweise und die „soziale“ Rolle der Unternehmen sowie insbesondere die Formen der sozialen Absicherung von Arbeitnehmern radikal änderten. Große Fortschritte wurden bei der staatlichen Politik und der Unternehmensreform erzielt, indem die Neugestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen auf die Tagesordnung gesetzt wurde. Es besteht kein Zweifel daran, dass die Schaffung neuer Rahmenbedingungen für Flexibilität und Sicherheit sowie einer Kultur der Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen zeitaufwändig ist und in starkem Maße von den Aktionen auf beiden Seiten der Wirtschaft – den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern sowie ihren Vertretern – abhängt. Daher stehen große Herausforderungen nicht nur vor den Regierungen, sondern auch vor den Sozialpartnern.

So müssen Sozialpartner und staatliche Behörden zusammenarbeiten, um zu gewährleisten, dass die Beschäftigung durch eine verbesserte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des regulären Arbeitsmarktes vom informellen auf den formellen Sektor verlagert wird.

In allen Beitrittsländern werden die Sozialpartner durch drittelparitätische Beratungsstrukturen in die Politikgestaltung einbezogen. Im Allgemeinen sind sie auch in den wichtigsten Umsetzungsgremien und vor allem in der öffentlichen Arbeitsverwaltung aktiv, auch hier vor allem in drittelparitätischen Verwaltungs- oder Beratungsgremien. In mehreren Ländern ist der autonome zweiseitige soziale Dialog allem Anschein nach noch unterentwickelt bzw. in einigen Fällen kaum vorhanden.

Es fehlt noch an den Grundvoraussetzungen für eine sinnvolle Einbeziehung der Sozialpartner im Hinblick auf Fragen, bei denen ihnen eine wesentliche Rolle zukommt, so beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen und die Lohnbildung im Besonderen, die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Arbeitskräfte sowie die Gewährleistung eines ausgewogenen Verhältnisses von Flexibilität und Sicherheit. In dieser Hinsicht sind dringend erhebliche Fortschritte vonnöten, zumal die Modernisierung der Arbeitsorganisation – darunter auch der Ausbildungsangebote und der Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer – in den meisten Beitrittsländern zu den Hauptaufgaben zählt.

2.7 *Förderung der Chancengleichheit*

In allen mittel- und osteuropäischen Staaten war die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Regel hoch, ging jedoch in den ersten Jahren des Übergangs drastisch zurück. Während die Frauenerwerbsbeteiligung in jüngster Zeit in einigen Ländern stagnierte oder weiter sank, stieg sie in Lettland, der Slowakei, Bulgarien und Zypern an. In einigen dieser Länder machte dies nahezu die gesamte Zunahme des Arbeitskräfteangebots aus. Die Frauenerwerbsquoten entsprechen derzeit dem EU-Durchschnitt oder liegen darüber, wobei Malta⁵, Ungarn und in geringerem Maße auch Bulgarien die einzigen Ausnahmen bilden (Tabelle 1). Die Beschäftigungsquote der Frauen ist höher als in der EU oder gleich hoch; Ausnahmen bilden Ungarn, Malta, Polen, Bulgarien und in geringerem Maße auch die Slowakei. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung sind geringer als in der EU insgesamt, wobei dies auch ein Ausdruck der besonders niedrigen männlichen Beschäftigungsquoten ist. Im Gegensatz zu den Verhältnissen in der EU ist die Arbeitslosigkeit in einigen Beitrittsländern, vor allem in den mittel- und osteuropäischen

5 Gemäß nationaler AKE betrug 2001 bei Frauen die Erwerbsquote (Altersgruppe 15-64) 34,2 % und die Beschäftigungsquote 31,6 %.

Staaten, bei Frauen nicht wesentlich höher als bei Männern, jedoch ist für die weibliche Arbeitslosigkeit charakteristisch, dass mehr hoch qualifizierte Frauen ohne Arbeit sind und arbeitslose Frauen gewöhnlich auch länger arbeitslos bleiben. Auf den Arbeitsmärkten der BL ist eine strenge geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu verzeichnen, die mit einem erheblichen Lohngefälle zwischen Männern und Frauen einhergeht.

Die politischen Entscheidungsträger sind sich der Notwendigkeit der Gewährleistung der Chancengleichheit bewusst. Im Zusammenhang mit der Übernahme des gemeinschaftlichen Besitzstandes, der nunmehr vollständig umgesetzt werden muss, wurden rechtliche bzw. strategische Rahmenbedingungen dafür geschaffen. Bei anderen Initiativen zur Förderung der Frauenerwerbsbeteiligung werden im Allgemeinen nur geringe Fortschritte gemacht. Abgesehen von grundlegenden Bestimmungen für Mutterschafts- und Elternurlaub sind familienfreundliche Arbeitszeitregelungen nach wie vor kaum entwickelt. Überdies müssen in den meisten BL erschwingliche Kinderbetreuungsangebote geschaffen werden. Das trifft insbesondere auf die mittel- und osteuropäischen Länder zu, in denen solche Einrichtungen mit dem Zusammenbruch des vorherigen Systems verschwanden.

2.8 *Verstärkte Schaffung von Kapazitäten zur Konzipierung angemessener Politiken und des Policymix (Koordinierung zwischen Politikbereichen) und zur Sicherstellung der Umsetzung*

Das Strategiepapier der Kommission von 2002 über die Fortschritte jedes Bewerberlandes auf dem Weg zum Beitritt⁶ unterstreicht die Notwendigkeit, die Verwaltungskapazitäten für die Politikentwicklung und deren Durchsetzung in allen Politikbereichen zu schaffen, wozu auch Beschäftigung und Sozialpolitik gehören. Die JAP heben ferner hervor, dass die Beitrittsländer ihre Planungs- und Durchführungskapazität verbessern müssen, um den komplexen Herausforderungen der Beschäftigungspolitik begegnen zu können, vor denen sie in einer Zeit raschen Wandels stehen. Die verschiedenen Aspekte der Beschäftigungspolitik müssen im richtigen Verhältnis zueinander stehen und sich in die wirtschaftliche Gesamtstrategie einfügen.

Entscheidend ist dabei die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Regierungsstellen und dem Bildungssystem. Die meisten Beitrittsländer müssen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zum wichtigsten Instrument für die Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitiken machen. Die beschäftigungspolitischen Maßnahmen erfordern einen starken Beitrag der Sozialpartner, die insbesondere für die Förderung der Modernisierung des Arbeitsmarktes verantwortlich sind.

In vielen Beitrittsländern gibt der Stand der administrativen Vorbereitungen auf die Verwaltung des ESF Anlass zur Sorge, vor allem auf dem Gebiet des Finanzmanagements und der Finanzkontrolle. Das Tempo der ESF-Vorbereitungen muss erhöht werden, wobei besonderes Augenmerk auf die ausreichende Bereitstellung von Personal und auf entsprechende Schulungsangebote für das Personal zu legen ist. Wichtig ist dabei, dass sich diese Vorbereitungen nicht nur auf die Zentralverwaltungen konzentrieren, sondern auch alle zwischengelagerten Gremien und Endbegünstigten sowie in erster Linie die regionalen ESF-Umsetzungsstrukturen erfassen.

6 „Auf dem Weg zu einer erweiterten Union“, Strategiepapier und Bericht der Europäischen Kommission über die Fortschritte jedes Bewerberlandes auf dem Weg zum Beitritt, KOM(2002) 700 endg.

2.9 Gewährleistung der Verfügbarkeit von Ressourcen für Beschäftigungsmaßnahmen, darunter auch für Investitionen in das Humankapital und die soziale Infrastruktur

Die in den JAP festgelegten Beschäftigungspolitiken erfordern die Mobilisierung von Ressourcen für Investitionen in aktive Arbeitsmarktpolitiken, Humankapital und die entsprechende soziale Infrastruktur. Diese Aufgabe setzt sich aus drei Teilen zusammen: Erstens ist die Struktur der staatlichen Finanzen zu überprüfen, damit die politischen Verpflichtungen der Regierung in einem angemessenen Niveau der öffentlichen Ausgaben Niederschlag finden. Zweitens sollten die Regierung und die Sozialpartner gewährleisten, dass Einzelpersonen und Unternehmen die richtigen Anreize erhalten, um Investitionen in die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Erhöhung der Qualifikation zu tätigen. Drittens müssen die Regierungen garantieren, dass die EU-Mittel vollständig für die festgelegten Prioritäten eingesetzt werden und dass die Strukturfonds ohne Zeitverlust zur Wirkung kommen können.

3. Die nächsten Schritte

Die vorliegende Mitteilung bestätigt, dass die Beitrittsländer Fortschritte bei der Umwandlung der Funktionsweise ihrer Arbeitsmärkte und bei der Gestaltung ihrer Politik erzielt haben und so den Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie näher gekommen sind. Allerdings fallen die Fortschritte recht unterschiedlich aus.

Die Zusammenarbeit zwischen den zukünftigen Mitgliedstaaten und der Kommission muss im Vorfeld des Beitritts im Wesentlichen auf vier Gebieten fortgesetzt werden:

- Die gemeinsame Arbeit an den JAP sowie deren Überwachung tragen bereits zur Konzipierung der Nationalen Entwicklungspläne bei, die von den zukünftigen Mitgliedstaaten bis Anfang 2003 vorzulegen sind. Diese bilden den Rahmen für die Entwicklung der Beschäftigung und der Humanressourcen – darunter auch der Optionen und politischen Prioritäten für die zukünftige ESF-Finanzierung – und sollten mit den Beschäftigungspolitiken im Einklang stehen. Sie sollten vor allem auf Fragen des Kapazitätsaufbaus, der Politikgestaltung und der Umsetzung der Politik eingehen.
- Die Überprüfung der Europäischen Beschäftigungsstrategie wird im Juni 2003 mit der Annahme neuer Beschäftigungsleitlinien zum Abschluss kommen. Dadurch haben die zukünftigen Mitgliedstaaten die Möglichkeit, mit der Arbeit an ihren Nationalen Aktionsplänen zu beginnen, die im Oktober 2004 vorzulegen sind. In diesem Zusammenhang schlägt die Kommission vor, dass jeder zukünftige Mitgliedstaat eine gründliche Überprüfung der Strategien, des institutionellen Umfelds und der administrativen Kapazitäten für die Beschäftigungspolitik und die diesbezüglichen ESF-Maßnahmen vornimmt. Diese Überprüfungen sollten im Frühjahr und Sommer 2003 stattfinden.
- Die zukünftigen Mitgliedstaaten werden 2003 bereits an den EIM, den gemeinschaftlichen Anreizmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung, teilnehmen. Die EIM-Aktivitäten können ihnen helfen, in schnellerem Tempo voranzukommen. Die Kommission schlägt vor, die EIM-Aktivitäten 2004 auf die Unterstützung der Vorbereitungen auf die Teilnahme an der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu konzentrieren.

- In ihrem Strategiepapier von 2002 über die Fortschritte auf dem Weg zum Beitritt⁷ schlägt die Kommission vor, dass nach Unterzeichnung des Beitrittsvertrags Vertreter der zukünftigen Mitgliedstaaten als Beobachter im Beschäftigungsausschuss sowie im ESF-Ausschuss mitwirken.

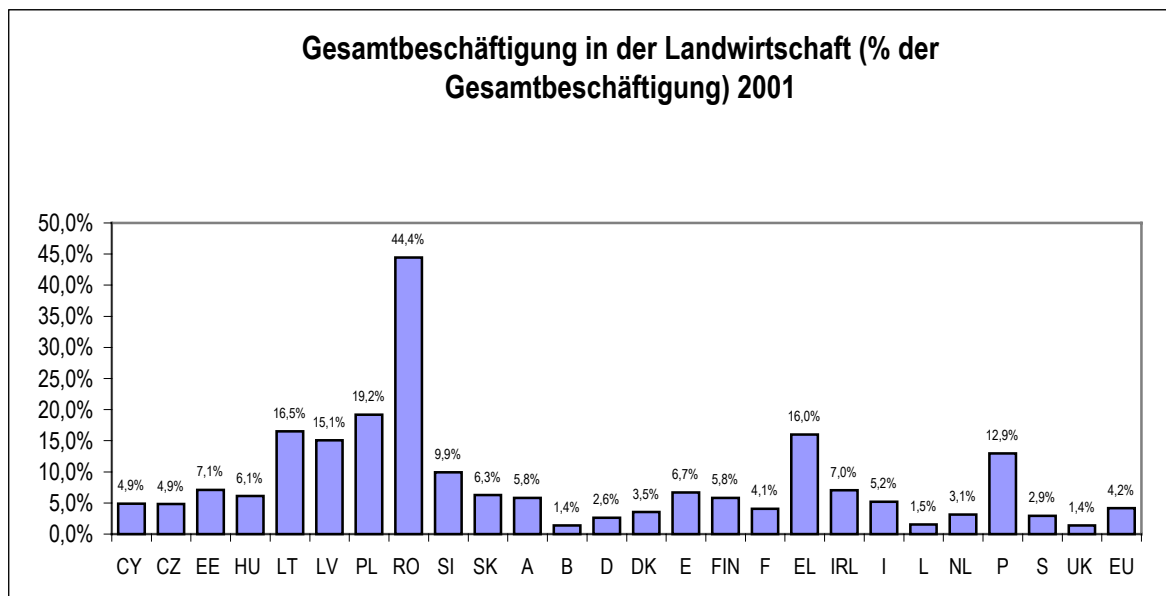
Die Zusammenarbeit mit Rumänien und Bulgarien wird im Rahmen des JAP-Überwachungsprozesses fortgeführt. Angesichts der vor diesen beiden Ländern liegenden grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Umstrukturierung könnte die Heranführungsfinanzierung im Zusammenhang mit der ESF-Unterstützung im Rahmen der vorgesehenen verstärkten EU-Finanzhilfe ab 2004 einen entscheidenden Beitrag zur Umverteilung der Arbeitskräfte leisten und die Entwicklung der Humanressourcen entsprechend der in den JAP festgelegten Prioritäten unterstützen. Die Erarbeitung des JAP mit der Türkei beginnt, sobald die Türkei die Hintergrundstudie abgeschlossen hat.

Die Kommission wird einen abschließenden Fortschrittsbericht über die Überwachung der Gemeinsamen Bewertungspapiere im Herbst 2003 vorlegen.

7 siehe Fußnote 6.

ANHANG

Schaubild 1

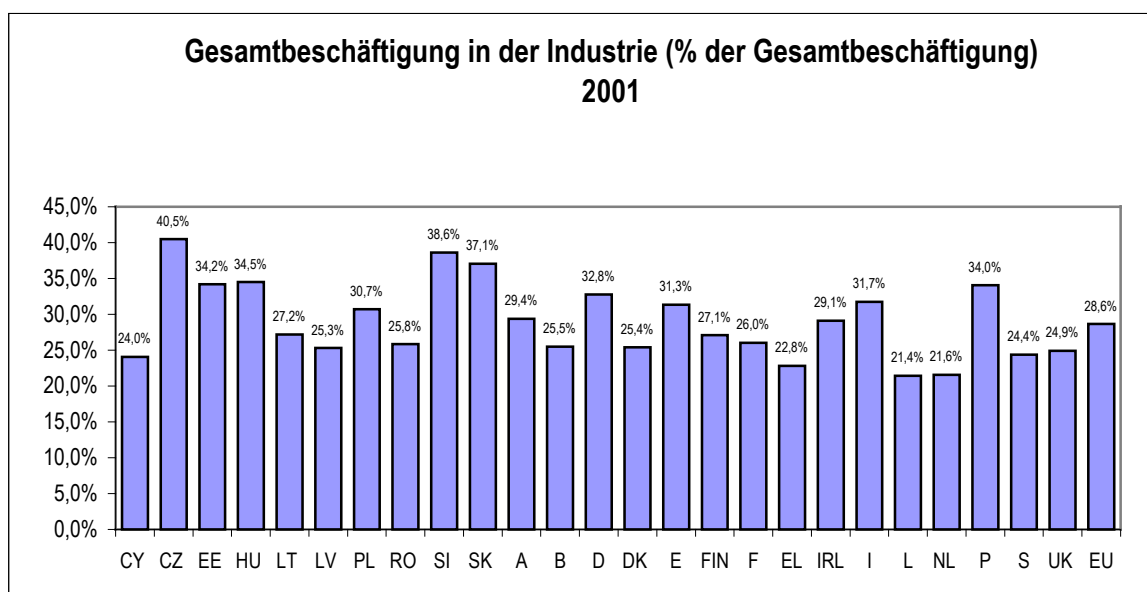


Anmerkung:

- Aufgrund des äußerst hohen Prozentsatzes der Personen in Bulgarien, die neben ihrer Hauptbeschäftigung noch in der Landwirtschaft tätig sind, enthält die AKE keine genaue Schätzung der Gesamtbeschäftigung nach Sektoren.
- Für Malta stehen keine AKE-Daten von Eurostat zur Verfügung.

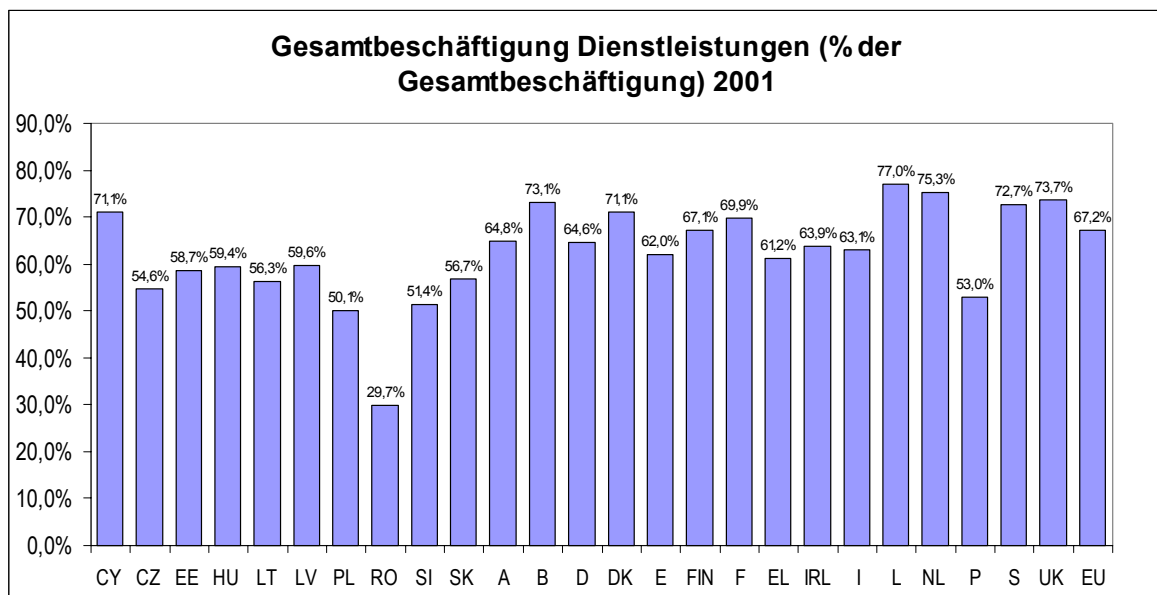
Quelle: AKE, Eurostat. 2000 für Schweden.

Schaubild 2



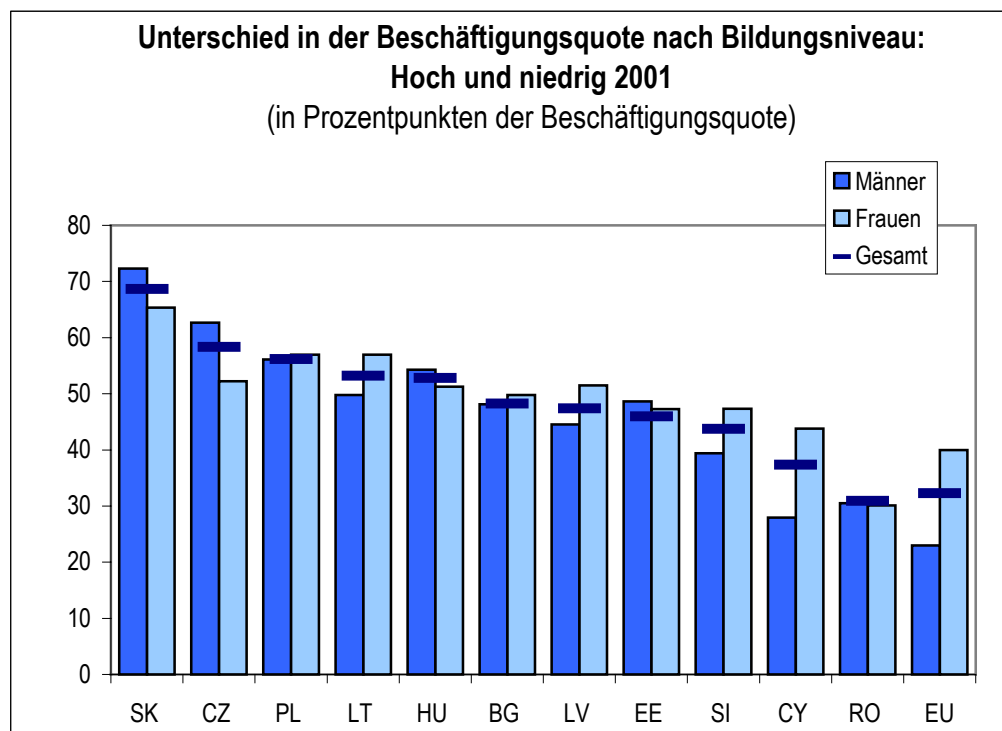
Quelle: AKE, Eurostat. 2000 für Schweden.

Schaubild 3



Quelle: AKE, Eurostat. 2000 für Schweden.

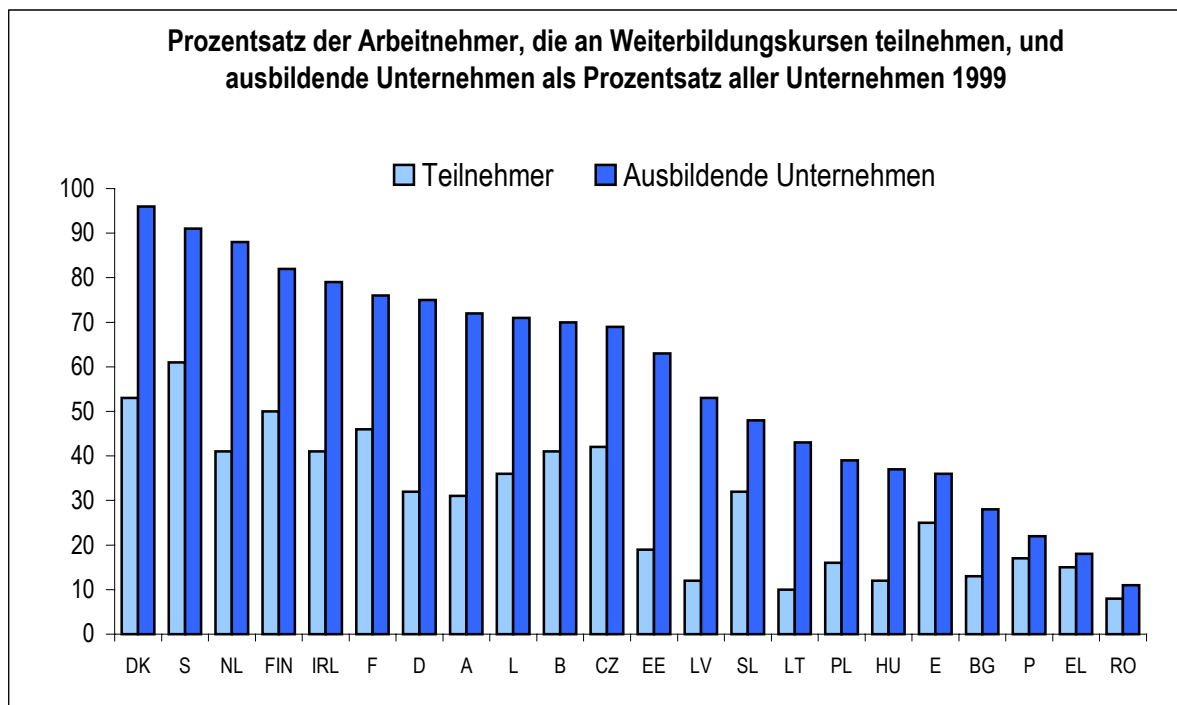
Schaubild 4



Anmerkung: Die Balken (und die Linie) stellen den Unterschied – in Prozentpunkten – zwischen den Beschäftigungsquoten der hoch qualifizierten (abgeschlossene Hochschulbildung) und der gering qualifizierten (weniger als Sekundarbildung Stufe II abgeschlossen) Arbeitnehmer nach Geschlecht (für die Gesamtheit) dar.

Quelle: AKE, Eurostat. 2000 für die EU.

Schaubild 5

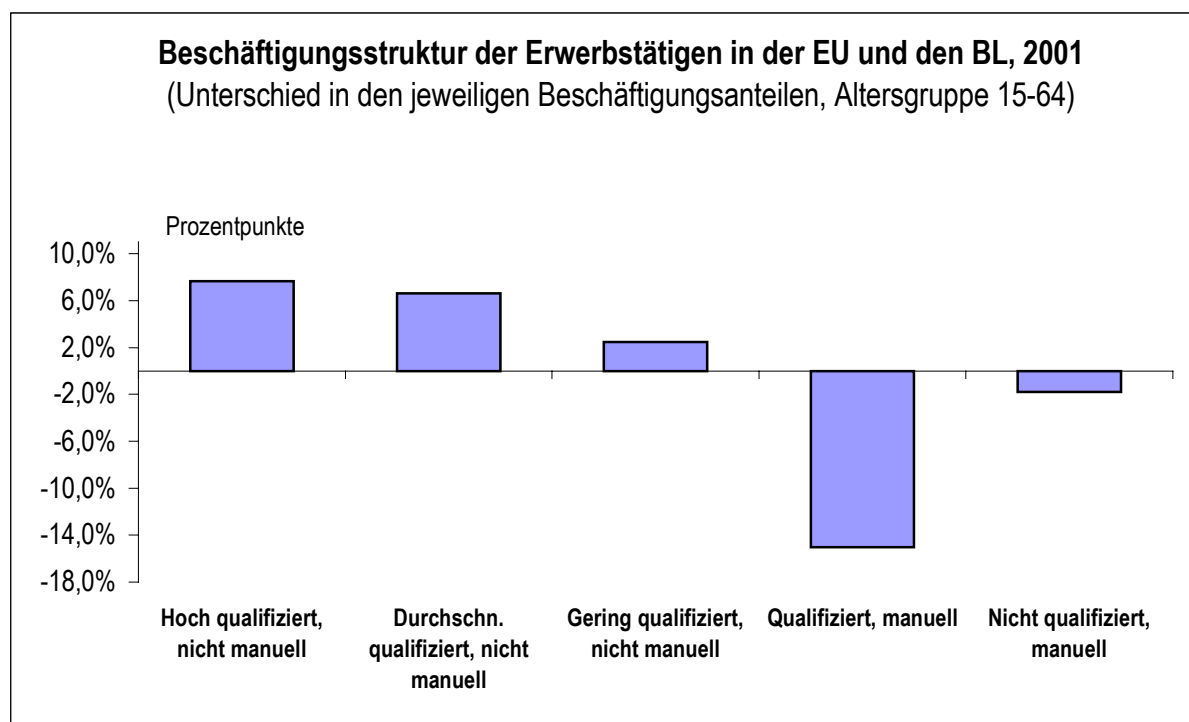


Anmerkung:

- Berufliche Weiterbildung (CVT): Ausbildungsmaßnahme oder –aktivitäten, die vollständig oder teilweise von den Unternehmen für ihre Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen finanziert werden. Für diese Erhebung bedeutet „Arbeitnehmer“ die beschäftigten Personen ohne Lehrlinge und Auszubildende.
- Ausbildungende Unternehmen: Anzahl der Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern eine berufliche Weiterbildung anbieten, als Prozentsatz der Gesamtzahl der Unternehmen.
- Teilnehmer: Anzahl der Arbeitnehmer, die an einem oder mehreren beruflichen Weiterbildungslehrgängen zu irgendeinem Zeitpunkt im Jahre 1999 teilgenommen haben, als Prozentsatz der Gesamtzahl der Arbeitnehmer.

Quelle: Zweite Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2), Eurostat.

Schaubild 6



Anmerkung: Die fünf in diesem Schaubild genannten Kategorien beruhen auf der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88). Die Aggregation erfolgt auf der ersten Klassifikationsebene (dem höchsten Aggregationsgrad). Bei den fünf Kategorien handelt es sich um folgende Hauptgruppen (Codierung in Klammern):

- Hoch qualifiziert, nicht manuell tätig (100 + 200 + 300). Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft (100); Wissenschaftler (200); Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe (300).
- Durchschnittlich qualifiziert, nicht manuell tätig (400). Bürokräfte, kaufmännische Angestellte (400).
- Gering qualifiziert, nicht manuell tätig (500). Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten (500).
- Qualifiziert, manuell tätig (600 + 700). Handwerks- und verwandte Berufe (700). Dazu gehören u. a. Bauberufe, Metallarbeiter und Mechaniker, Glasmacher, Holzbearbeiter, Textilberufe sowie Präzisionsarbeiter für Metall. Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei (600).
- Nicht qualifiziert, manuell tätig (800 + 900). Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer (800); Hilfsarbeitskräfte (900).

Quelle: AKE, Eurostat. Daten beziehen sich für Beitrittsländer auf 2001 und für die EU auf 2000.

Tabelle 1

	Beschäftigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit 2001										
	Beschäftigungsquote 15-64			Erwerbsquote 15-64			Arbeitslosenquote 15+			Jugendarbeitslosenquote	Langzeitarbeitslosenquote
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt
BG	50,7%	53,6%	47,9%	63,3%	67,8%	59,1%	19,9%	20,8%	18,9%	39,3%	12,5%
CY	67,9%	79,7%	56,5%	70,8%	81,9%	60,0%	4,0%	2,7%	5,8%	8,4%	0,9%
CZ	65,0%	73,2%	57,0%	70,7%	78,5%	63,0%	8,0%	6,7%	9,6%	16,3%	4,1%
EE	61,1%	65,6%	56,9%	69,9%	74,5%	65,6%	12,4%	11,8%	13,1%	24,5%	5,8%
HU	56,3%	63,3%	49,6%	59,7%	67,6%	52,2%	5,7%	6,3%	4,9%	10,5%	2,5%
LT	58,6%	59,8%	57,4%	70,4%	74,5%	66,5%	16,5%	19,4%	13,5%	30,9%	9,3%
LV	58,9%	61,9%	56,1%	68,0%	72,7%	63,6%	13,1%	14,6%	11,5%	22,9%	7,7%
PL	53,8%	59,2%	48,4%	66,1%	71,6%	60,8%	18,4%	17,0%	20,0%	41,5%	9,2%
RO	63,3%	68,6%	58,2%	68,3%	74,3%	62,4%	6,6%	7,0%	6,0%	17,6%	3,2%
SI	63,6%	68,5%	58,6%	67,5%	72,5%	62,5%	5,7%	5,4%	6,0%	15,7%	3,6%
SK	56,7%	61,8%	51,8%	70,4%	77,4%	63,6%	19,4%	20,1%	18,6%	38,9%	11,3%
EU15	64,0%	73,0%	54,9%	69,2%	78,1%	60,2%	7,6%	6,6%	9,0%	15,3%	3,2%

Anmerkung: Gegenwärtig stellen alle BL (ausgenommen die Türkei) AKE-Daten gemäß den Definitionen von Eurostat zur Verfügung. Die meisten von ihnen (ausgenommen Zypern, Lettland und Litauen) führten 2001 eine vierteljährliche AKE durch. Zeitreihen von Arbeitsmarktdaten werden regelmäßig in „Beschäftigung in Europa“ veröffentlicht. Die Verfügbarkeit von Daten schwankt je nach Land: 1996-2001 (SL, HU), 1997-2001 (PL, CZ, EE, RO), 1998-2001 (LT, LV), 1999-2001 (CY, SK). Daten für Malta ab 2000 wurden von Eurostat noch nicht zur Verfügung gestellt. Aus rechtlichen Gründen hat Eurostat noch keine AKE-Daten für die Türkei erhalten, obwohl es dort eine AKE gibt und die angewandten Definitionen den in der vorstehend genannten Verordnung des Rates entsprechen.

Quelle: Eurostat.

Tabelle 2 – Steuerkeil (%) bei einem durchschnittlichen Produktionsarbeiter

Bulgarien	43
Zypern	k.A.
Tschech. Republik	43
Estland	42
Ungarn	52
Lettland	50
Litauen	48
Malta	k.A.
Polen	43
Rumänien	48.2
Slowak. Republik	42
Slowenien	k.A.
Deutschland	47
Frankreich	48
Schweden	50
EU-Maximum	56 (Belgien)
EU-Minimum	29 (Irland)

Anmerkung: Der Steuerkeil beinhaltet die Einkommenssteuer plus die Sozialbeiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Prozentsatz der Gesamtarbeitskosten (einschließlich Arbeitgeberanteil).

Quelle: „Labour market and social policies in the Baltic States“, OECD, (erscheint 2003), Daten von 2000. Bulgarien, Rumänien: JAP.

Tabelle 3 – Staatliche Ausgaben für Bildung (als % des BIP)

Bulgarien	3,6
Zypern	5,6
Tschech. Republik	4,6
Estland	7,6
Ungarn	5,1
Lettland	7,2
Litauen	6,0
Malta	5,5
Polen	5,4
Rumänien	4,0
Slowak. Republik	4,0
Slowenien	5,6
EU-Durchschnitt	5,0
EU-Maximum	8,3 (Schweden)
EU-Minimum	3,5 (Griechenland)

Anmerkung: Daten für Malta und Polen von 1998; für Bulgarien, Estland, Lettland, Slowenien von 1999; für Zypern, Tschechische Republik, Slowakei von 2000; für Ungarn, Rumänien und die EU von 2001.

Quelle: Länder-Monografien zur beruflichen Bildung und Ausbildung sowie öffentliche Arbeitsverwaltungen, Europäische Stiftung für Berufsbildung (EE, MT, PL, SK, SI), Fortschrittsberichte (CY, CZ, HU, LT); JAP (BG, LV, RO).

Tabelle 4 – Zahl der Arbeitslosen je Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung

Bulgarien	214
Zypern	203
Tschech. Republik	236
Estland	228
Ungarn	286
Lettland	300
Litauen	360
Malta	k.A.
Polen	k.A.
Rumänien	182
Slowak. Republik	100
Slowenien	118
EU-15	212

Quelle: JAP und Fortschrittsberichte, Länder-Monografien der Europäischen Stiftung für Berufsbildung.

Tabelle 5 – Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitiken (als % des BIP)

Bulgarien	0,35
Zypern	k.A.
Tschech. Republik	0,10
Estland	0,09
Ungarn	0,48
Lettland	0,15
Litauen	0,12
Malta	0,18
Polen	k.A.
Rumänien	0,15
Slowak. Republik	0,23
Slowenien	0,36
EU-Durchschnitt	0,92
EU-Maximum	1,64 (Dänemark)
EU-Minimum	0,25 (Griechenland, Portugal)

Quelle: JAP und Fortschrittsberichte. Daten 2001 außer Lettland (2000) und Tschechische Republik. EU: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2002, Daten 2000.