



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 30.01.2003
KOM(2003) 37 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, TALOUS-
JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE**

**Edistyminen työllisyyspolitiikkaa koskevien yhteisten arviointiasiakirjojen
toteuttamisessa ehdokasmaissa**

**KOMISSIION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, TALOUS-
JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE**

**Edistyminen työllisyyspolitiikkaa koskevien yhteisten arviointiasiakirjojen
toteuttamisessa ehdokasmaissa**

Taustaa

Työllisyyttä koskevan EU:n toiminnan yhteensovittamisesta määrätään Amsterdamin sopimuksen työllisyyttä koskevassa osastossa, ja se on tärkeä osa yhteisön säännöstöä. Komission tavoitteena on varmistaa, että ehdokasmaat muotoilevat työllisyyspolitiikkansa sellaiseksi, että se valmistaa niitä unionin jäsenyyteen, sekä vähitellen mukauttavat elimensä ja politiikkansa Euroopan työllisyysstrategiaan, jotta sopimuksen työllisyyttä koskeva osasto voidaan panna täytäntöön täysimääräisesti heti liittymisestä lähtien. Tätä tarkoitusta varten komissio aloitti vuonna 1999 työllisyyttä koskevan yhteistyön näiden maiden kanssa. Yhteistyön tarkoituksena oli myös varmistaa, että sekä nykyinen EU:n taloudellinen liittymistuki että valmistelut ESR:n panemiseksi täytäntöön keskittyisivät tukemaan määriteltyjä työllisyyspolitiikan ensisijaisia tavoitteita.

Sovittiin, että aluksi ehdokasmaat ja komissio tarkastelevat ehdokasmaiden työllisyyspolitiikan tärkeimpiä haasteita yhteisissä arviointiasiakirjoissa. Työ aloitettiin tekemällä taustatutkimus, jonka rahoitti komissio yhteistyössä Euroopan koulutussäätiön kanssa. Useimmat ehdokasmaat järjestivät laajamittaisia kuulemisia yhteisten arviointiasiakirjojen luonnoksista – kuultavina olivat muun muassa valtiovarain- ja opetusministeriöt sekä työmarkkinaosapuolet – mikä auttoi johdonmukaisen politiikan luomisessa. Yhteisten arviointiasiakirjojen luonnosten laatimisessa oli hyötyä komission yksiköiden välisestä erinomaisesta yhteistyöstä, sillä se turvasi yleisen yhdenmukaisuuden.

Työllisyydestä ja sosiaaliasioista vastaava komissaari sekä työministerit allekirjoittivat kyseiset asiakirjat. Ensimmäiset yhteiset arviointiasiakirjat allekirjoitettiin Tšekin, Slovenian, Puolan ja Viron kanssa vuonna 2000 sekä vuoden 2001 alussa. Seuraavina olivat vuorossa Malta, Unkari, Slovakia, Kypros ja Liettua vuodenvaihteessa 2001–2002 sekä Romania, Bulgaria syksyllä 2002. Latvian kanssa yhteiset arviointiasiakirjat allekirjoitetaan vuoden 2003 alussa. Yhteistyö Turkin kanssa on alkuvaiheessa; taustatutkimus on valmisteilla.

Ehdokasmaat ja komissio sopivat valvovansa yhteisten arviointiasiakirjojen täytäntöönpanoa. Pian yhteisten arviointiasiakirjojen allekirjoittamisen jälkeen tärkeimmistä sitoumuksista keskusteltiin poliittisten toimien edistämiseksi komission sekä eri ministeriöiden edustajien, alueellisten viranomaisten, julkisten työnvälityspalveluiden ja työmarkkinaosapuolten välisissä teknisissä seminaareissa. Loppukevällä 2002 ehdokasmaat lähettivät yhteisten arviointiasiakirjojen mukaisten sitoumusten täytäntöönpanon edistymistä koskevat raporttinsa. Komissio ja ehdokasmaiden edustajat tarkastelivat näitä raportteja uusissa teknisissä seminaareissa.

Eurooppa-neuvoston Göteborgin kokouksessa kesäkuussa 2001 pyydettiin ehdokasmaita siirtämään Lissabonin strategiaa tukevat EU:n taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristötavoitteet kansallisiin politiikkoihin sekä ilmoitettiin, että vuoden 2003 yhteenvetoraporttiin sisältyvät ehdokasmaiden tiedot tämän osalta. Tässä tiedonannossa tehdään yhteenveto yhteisissä

arviointiasiakirjoissa todetuista haasteista ja tarkastellaan jatkossa tapahtuvaa kehitystä. Tässä yhteydessä siinä viitataan haasteisiin, joita työllisyyspolitiikalle aiheutuu Lissabonin strategian mukaisten tavoitteiden toteuttamisesta ja työllisyyttä koskevan osaston täytäntöönpanon valmistelusta.

1. Työmarkkinoiden strategiset haasteet¹

Tähän mennessä taloudellisella rakenneuudistuksella on ollut voimakkaita vaikutuksia ehdokasmaiden työmarkkinoihin, erityisesti Keski- ja Itä-Euroopassa. Kun työvoimaosuus ja työllisyys ovat olleet vielä sopeutumisvaiheessa, työttömyys on lisääntynyt. Palvelualalla on saatu aikaan merkittävää työllisyyden kasvua, mutta se ei ole ollut vielä riittävää korvaamaan työpaikkojen menetystä maataloudessa ja teollisuudessa, jotka ovat edelleen pääasiallisia työllistäjiä useimmissa ehdokasmaissa. Yhteisissä arviointiasiakirjoissa tuodaan esiin muutamia työmarkkinoiden ratkaisevia strategisia haasteita, jotka liittyvät nopeaan rakenneuudistukseen.

• Työllisyysasteen nostaminen

Työllisyysaste on yleisesti EU:n tasoa alempi (Taulukko 1), ja työttömyys on korkealla tasolla Bulgariassa, Slovakiassa, Puolassa, Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Ehdokasmaiden alhaisen työllisyysasteen selittää pääasiassa alhainen miesten työllisyysaste. Tällä hetkellä yksikään ehdokasmaista ei täytä Lissabonin strategiassa asetettuja kahta työllisyystavoitetta. Lähimpänä 70 prosentin kokonaistavoitetta on Kypros 67,9 prosentillaan ja kauimpana Puola 53,8 prosentillaan. Kuten useimmat jäsenvaltiot, suurin osa maista on yhä kaukana Eurooppa-neuvoston Tukholman kokouksessa asetetusta vanhempien ikäryhmien työllisyysastetta koskevasta tavoitteesta. Tällä hetkellä taloudellinen kasvu on usein tulosta vain voimakkaasta tuottavuuden kasvusta, mutta tulevaisuudessa se on riippuvainen sekä tuottavuuden kasvusta että työllisyysasteen nostamisesta, jotka molemmat ovat ratkaisevia edellytyksiä tulojen todelliselle lähentymisprosessille laajentuneessa EU:ssa.

• Työvoiman saatavuuden lisääminen

Useimmissa ehdokasmaissa siirtymävaiheen tunnusomaisena piirteenä oli työvoiman huomattava vetäytyminen työmarkkinoilta. Viimeisimpinä aikoina työvoimaosuus on pysynyt muuttumattomana useimmissa maissa – vaikka onkin korkealla tasolla Tšekissä ja Slovakiassa – ja jatkanut vähentymistään Romaniassa, Virossa ja Liettuassa. Se on alkanut lisääntyä Unkarissa, kylläkin erittäin alhaiselta tasolta. Vuonna 2001 puolella ehdokasmaista työvoimaosuus oli EU:n keskitasoa alhaisempi (Taulukko 1)². Useimpien ehdokasmaiden on käännettävä työvoimaosuuden vallitseva suuntaus päinvastaiseksi ja tuotava pääosa työikäisestä väestöstä takaisin työmarkkinoille; tämä on edellytyksenä taloudelliselle ja yhteiskunnalliselle kehitykselle.

• Työmarkkinoiden toiminnan tulisi tukea talouden rakenneuudistusta

Nopea rakenneuudistus ohjaa talouden kasvua, ainakin Keski- ja Itä-Euroopan ehdokasmaissa, ja rakenteellinen sopeuttaminen todennäköisesti jatkuu jäseneksi tulon jälkeen.

¹ Tämä jakso perustuu Euroopan työllisyyttä vuonna 2002 käsittelevään raporttiin ”Employment in Europe 2002” sekä yhteisiin arviointiasiakirjoihin.

² Eurostatin työvoimatutkimuksen tietoja ei ole saatavissa Maltan osalta. Kansallisen työvoimatutkimuksen mukaan työvoimaosuus (ikäryhmä 15–64) oli 58,0 % vuonna 2001.

Maatalouden merkitys joidenkin ehdokasmaiden taloudelle on huomattavasti suurempi kuin EU:ssa (Kaavio 1), mutta maatalouden työntekijöiden suuri osuus ei heijastu vastaavankokoisena bruttoarvonlisän osuutena, ja tuottavuusluvut ovat paljon EU:n keskitasoa alhaisempia. Tämä on erityisenä huolenaiheena Romaniassa, jossa maataloustyöllisyyden osuus on yli 40 prosenttia ja kasvaa edelleen, sekä Bulgariassa, jossa osuus on 28 prosenttia³, ja samoin Puolassa, jossa osuus on melkein 20 prosenttia. Latvia ja Liettua näyttävät olevan maataloustyöllisyyden osalta sopeuttamisen puolivälissä; niissä osuus on yhä noin 15 prosenttia, mutta se on laskenut 1990-luvun lopulta, jolloin se oli noin 20 prosenttia.

Kyproksessa alakohtainen rakenne on samanlainen kuin palveluvaltaisissa EU:n talouksissa, mutta useimmissa muissa ehdokasmaissa teollisuus on tärkeämpi toimiala kuin EU:ssa (Kaavio 2) ja teollisuuden rakenneuudistusta ei vielä ole saatettu päätökseen. Unkari on saanut aikaan suurimman muutoksen teollisuutensa rakenteessa; teollisuustyöpaikkojen määrä vastaa useiden EU:n jäsenmaiden tasoa, ja palvelualan työpaikkojen määrä kasvaa jatkuvasti. Tšekissä, Sloveniassa, Slovakiassa ja Virossa sekä tietyssä määrin muissa Baltian maissa teollisuuden työvoimareservit tuntuvat yhä olevan huomattavat. Palvelualan työpaikkojen määrä lisääntyy näissä maissa, muttei kuitenkaan riittävästi ylimääräisen työntekijämäärän sulauttamiseksi.

Alakohtaiset muutokset vaikuttavat todennäköisesti joihinkin alueisiin voimakkaammin kuin toisiin. Koska työpaikkoja syntyy palvelualalla pääasiassa pääkaupunkeihin, kuilu niiden ja maatalousvaltaisten alueiden välillä työllisyyden ja työttömyyden osalta voi syventyä ja alueellinen eriarvoisuus voi lisääntyä keskipitkällä aikavälillä. Koska nämä muutokset ovat osa välttämätöntä sopeuttamisprosessia, aluekehitystoimien on puututtava sellaisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työllisyyteen kielteisesti.

Kaikissa maissa on selkeästi mittavia mahdollisuuksia lisätä palvelualan työllisyyttä (Kaavio 3). Jotta näitä mahdollisuuksia voidaan hyödyntää täysimääräisesti, politiikan ja toimielinten on varmistettava, että työmarkkinarakenteet mahdollistavat ihmisten mukautumisen taloudelliseen muutokseen ja siirtymisen taantuvilta teollisuusaloilta nykyaikaisille teollisuusaloille.

- ***Työvoiman ammattitaidon lisääminen rakenneuudistuksen ja yhtenäismarkkinoihin liittyvien tulevien paineiden yhteydessä***

Käynnissä oleva rakenneuudistus on voimistanut eri koulutusryhmien työllisyystulosten välisiä eroja. Korkeasti koulutettujen työllisyysaste on selvästi korkeampi kuin vähän koulutettujen – vaikka vertailukohtana olisi jo ennestään suuri ero EU:n sisällä (Kaavio 4). Tämä heijastuu myös vähän koulutettujen huomattavasti suurempana työttömyysasteena. Odotettavissa olevat muutokset näiden maiden alakohtaiseen työllisyysrakenteeseen viittaavat siihen, että hyvin koulutetun työvoiman tarve lisääntyy jatkossa edelleen (Kaavio 6).

Työvoimaosuuden vähentymiseen liittyy väestönkehitys, joka – kuten EU:n 15 jäsenvaltiossa – johtaa väestön ikääntymiseen ja työikäisen väestön supistumiseen. Useimmissa ehdokasmaissa työvoima on ikääntymässä, ja tämän vuoksi uusia vaatimuksia vastaavan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on voimakkaasti riippuvainen nykyisen työvoiman ammattitaidon parantamisesta ja ajantasaistamisesta.

³ Kansantalouden tilinpitoon perustuvien, yhteisissä arviointiasiakirjoissa käytettyjen ILO:n tietojen mukaan.

Ammattitaidon parantamiseen on todella pyrittävä, jos ehdokasmaiden on määrä lisätä tuottavuuttaan tarvittavalle kilpailukykyiselle tasolle laajentuneessa EU:ssa.

2. Yhteisissä arviointiasiakirjoissa todetut yhteiset poliittiset kysymykset

Edellisessä jaksossa esitettyjen taustatietojen pohjalta yhteisissä arviointiasiakirjoissa suoritetussa tarkastelussa on tuotu esiin jäljempänä esitettävät poliittiset kysymykset.

2.1 *Varmistetaan, että palkkakehitys ja palkanmuodostusjärjestelmä ovat työllisyyttä edistäviä – –*

Useimmissa ehdokasmaissa palkkojen kokonaiskehitys vaikuttaa olevan suurin piirtein samansuuntainen koko kansantalouden tuottavuuden kehityssuuntausten kanssa. Matalat ja monissa maissa paikoilleen pysähtyneet tai laskevat työllisyysluvut herättävät kysymyksen siitä, eivätkö työmarkkinaosapuolet voi ryhtyä lisätoimiin sen varmistamiseksi, että palkkakehitys helpottaa työpaikkojen luomista.

On tärkeää, että palkat heijastavat hyvin työntekijöiden ammattitaitoa ja koulutustasoa. Edistymistä on tapahtunut, etenkin Virossa, Unkarissa ja Tšekissä, sekä myös Sloveniassa, Liettuaassa, Latviassa ja Puolassa. Monissa ehdokasmaissa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus ja työvoiman puute yhdessä jatkuvan korkean työttömyyden kanssa osoittavat, että työmarkkinaosapuolten pitäisi tutkia, kannustavatko suhteelliset palkat investoimaan osaamisypääomaan sekä helpottamaan liikkumista alojen ja alueiden välillä.

Kun otetaan huomioon, että kouluttamattomien työntekijöiden työllisyysaste on erittäin alhainen, vähän koulutettujen työntekijöiden työvoimakustannukset eivät saisi aiheuttaa heidän jättämistään palkkaamatta työhön, josta maksetaan kohtuullista palkkaa, ja samalla näille työntekijöille tarjottavien nettopalkkojen pitäisi olla tarpeeksi houkuttelevia, että ne saisivat työttömät tai työelämän ulkopuolella olevat henkilöt hakemaan ja ottamaan vastaan työtä. Kaikissa ehdokasmaissa on käynnissä merkittäviä uudistuksia, muun muassa minimipalkkojen sekä vero- ja etuusjärjestelmien tarkistaminen, ja näitä tulisi jatkaa edelleen.

– – ja että vero- ja etuusjärjestelmät ovat työllisyyttä tukevia

Vero- ja sosiaaliturvataakan taso ehdokasmaissa on vähintään verrattavissa jäsenvaltioissa havainnoidun kanssa. Taso vaikuttaa hyvin korkealta, kun otetaan huomioon ehdokasmaiden taloudellisen kehityksen taso, ja tämä aiheuttaa osaltaan erityisesti Liettuaassa, Latviassa ja Unkarissa korkean verokiilan, joka on Saksan, Ruotsin tai Ranskan verokiilaa vastaava eli EU:n korkeimpien joukossa (Taulukko 2).

Työhön kohdistuvan verotuksen vähentäminen edistyy hitaasti. Yksinkertaisia ratkaisuja ei ole, koska tähän tarvittaisiin koko verojärjestelmän uudistamista ja koska vero- ja sosiaaliturvamaksutuloilla rahoitetaan sosiaalietuudet sekä -tukitoimenpiteet niiden ihmisten osalta, joihin nopea rakenneuudistus vaikuttaa. Uudistuksia vaikeuttaa lisäksi nykyinen tiukka budjettitilanne. Veronkiertoon sekä verojen maksamisen laiminlyöntiin liittyvän ongelman ratkaiseminen ja pimeän työn muuttaminen lailliseksi työpaikoiksi voi laajentaa veropohjaa ja tuoda toimintamahdollisuuksia palkka-asteikon alapäässä.

Useissa ehdokasmaissa etuuksien ja erityisesti sosiaaliavustuksen nettokorvaukset, kun niitä verrataan työtuloihin, muodostavat esteen työnteon aloittamiselle, erityisesti vähän koulutettujen ryhmässä. Useimmissa maissa joudutaan ristiriitatilanteeseen, kun yritetään poistaa sekä köyhyys- että työttömyysloukku, sillä etuuksia käytetään vähimmäistoimeentulon takaamiseen. Keski- ja Itä-Euroopan maissa ihmisten aktivointia

työnteon aloittamiseen ei useinkaan pidetty etuusjärjestelmien keskeisenä tavoitteena, kun nykyiset sosiaaliturvajärjestelmät luotiin aikaisempien järjestelmien romahdettua. Sen lisäksi, että etuudet ja tarveharkintaiset käteisavustukset kohdennetaan paremmin, on tästä syystä keskityttävä parantamaan johdonmukaisuutta tuloja suojelevien ja aktivoivien toimintalinjojen välillä, jotta voitaisiin tukea entistä aktiivisempaa asennetta ja edistää taloudellista aktiivisuutta sekä laillista työntekoa.

2.2 Investointi henkilöstöön ja ammattitaidossa olevien puutteiden poistaminen

Useimmat maat ovat ryhtyneet uudistamaan perusteellisesti yleissivistävää ja ammatillista koulutusjärjestelmäänsä, mihin toisinaan kuuluu vastuun hajauttaminen tai delegointi alueelliselle tasolle. Näistä uudistuksista on jo saatu myönteisiä tuloksia, sillä ne ovat siirtäneet painopistettä yleissivistävää koulutusta kohti, jolloin nuoret saavat laajemmat taidot, jotka ovat tarpeen nykyaikaisessa tietoyhteiskunnassa.

Monissa maissa, erityisesti Slovakiassa, Virossa, Liettuassa, Romaniassa ja Bulgariassa, koulun keskeyttäneiden, pelkän oppivelvollisuuskoulun suorittaneiden ja koulussa epäonnistuneiden osuus on merkittävä. PISA-tutkimuksessa⁴ mukana olleista neljästä ehdokasmaasta ainoastaan Tšekin tulokset ovat OECD-maiden keskitasoa. Peruskoulutuksen laadun parantamiseen on keskityttävä entistä voimakkaammin.

Hakeutuminen korkea-asteen koulutukseen on lisääntymässä useimmissa ehdokasmaissa, mutta se on edelleen EU:ta alemmalla tasolla. Viroa ja Liettuaa lukuun ottamatta koulun päättöikässä olevan ikäluokan (15–20) osallistuminen koulutukseen on yleensä alemmalla tasolla kuin EU:ssa, erityisesti Bulgariassa ja Romaniassa, mutta myös Tšekissä ja Unkarissa.

Investointi koulutukseen on jo merkittävää useimmissa ehdokasmaissa. Bulgariaa, Slovakiaa ja Romaniaa lukuun ottamatta julkisten koulutusmenojen osuus bruttokansantuotteesta on EU:n keskitasoa tai sen yläpuolella, ja kolmessa Baltian maassa sen yläpuolella (Taulukko 3).

Työvoiman ammattitaidon parantaminen ja mukauttaminen on kiireellinen tehtävä useimmissa ehdokasmaissa. Yritykset tarvitsevat sopivia puitteita ja kannustimia investoidakseen työntekijöidensä koulutukseen. Osallistuminen jatkokoulutukseen on vähäistä muualla paitsi Tšekissä ja Virossa, missä se on samalla tasolla kuin useissa nykyisissä jäsenvaltioissa ja yleisempää kuin Espanjassa ja Kreikassa. (Kaavio 5). Elinikäisen oppimisen käsite tunnustetaan yleisesti, mutta toiminnalliset strategiat, puitteet, kannustimet ja resurssit puuttuvat.

Sekä kustannusten että osallistujien kannalta koulutuksen osuus on yhä vähäistä työttömille tarjottavan aktiivisen tuen joukossa. Tilanne on erityisen kriittinen niissä maissa, joissa yhä on käynnissä tai aiotaan suorittaa talouden rakenneuudistus.

Kaiken kaikkiaan käynnissä olevat koulutusjärjestelmien uudistukset, elinikäisen oppimisen edellytysten kehittäminen ja laadun parantaminen vaativat jatkossakin huomattavaa resurssien siirtoa, mitä on usein vaikea toteuttaa yleisten budjettiin liittyvien rajoitusten vuoksi.

⁴ PISA-tutkimus keskittyy 15-vuotiaisiin ja arvioi lukutaitoa sekä matemaattisia ja tieteellisiä taitoja. Tutkimuksessa mukana olleet ehdokasmaat ovat Tšekki, Unkari, Latvia ja Puola.

2.3 *Julkisten työnvälityspalvelujen tehokkaan toiminnan turvaaminen*

Tehokas työnvälityspalvelu on tärkeä työllisyyspolitiikan väline taloudellisen siirtymävaiheen ja rakenneuudistuksen aikana. Julkiset työnvälityspalvelut ovat keskeisessä asemassa ihmisten mukautumisessa muuttuneisiin olosuhteisiin – kannustamalla liikkumiseen ja joustavuuteen sekä auttamalla ihmisiä hankkimaan kasvavilla talouden sektoreilla tarvittavan ammattitaidon. Useimmissa maissa 1990-luvun alussa perustetut julkiset työnvälityspalvelut ovat jatkuvan uudistamisen ja uudenaikaistamisen kohteena. Viimeaikaisissa uudistuksissa on pyritty vahvistamaan julkisten työnvälityspalveluiden asemaa aktiivisen työmarkkinapolitiikan toteuttamisessa. Kuten työttömien suhde julkisten työnvälityspalvelujen henkilökuntaan osoittaa (Taulukko 4), julkisten työnvälityspalvelujen kapasiteetti vaikuttaa erityisen pieneltä Latviassa, Liettuassa ja Bulgariassa nykyisessä työttömyystilanteessa ja saattaa tarvita vahvistusta Romaniassa, jotta siellä pystytään selviytymään käynnissä olevan rakennemuutoksen todennäköisesti aiheuttamasta työttömyyden lisääntymisestä.

Puitteet ovat paikoillaan, mutta tarvittava toteutus puuttuu vielä. Samalla kun asiakaslähtöisen toimintamallin kehittäminen edistyy, julkisten työnvälityspalvelujen on toimittava aktiivisemmin työnantajiin päin. Julkisten työnvälityspalvelujen paikallistoimistojen kapasiteettia on vahvistettava olennaisesti, sillä ne ovat suoraan yhteydessä työttömiin ja työnantajiin. Jotta julkiset työnvälityspalvelut kykenevät kehittämään entistä aktiivisemmän ja ennaltaehkäisevämmän toimintamallin, tarvitaan jatkuvaa resurssien jakamista rahoituksen ja henkilökunnan osalta sekä huomattavaa panostusta henkilökunnan koulutukseen.

2.4 *Entistä ennakoivamman ja ennaltaehkäisevämmän toiminnan edistäminen*

Aktiivisten toimien kehitystä edisti 1990-luvulla syntynyt joukkotyöttömyys. Kun otetaan huomioon korkea työttömyys, erityisesti pitkäaikaistyöttömyys, aktiivisiin ohjelmiin käytettävien menojen suuruus ja osuus vaikuttavat melko pieniltä EU:hun verrattuna. Useimmat ehdokasmaat käyttävät aktiiviseen toimintaan vähemmän rahaa kuin Kreikka ja Portugali, joiden aktiivisen toiminnan menot ovat EU:n pienimmät (Taulukko 5). Siirtyminen kohti ennaltaehkäisevää toimintamallia edistyy Sloveniassa, ja ensimmäisiä aloitteita tähän suuntaan on tehty Tšekissä ja Maltassa.

Kuten muillakin alueilla, myös aktiivisten ohjelmien laajentamisessa rajoituksia aiheutuu budjetin riittämättömyydestä. Useimpien ehdokasmaiden on luultavasti lisättävä aktiiviseen toimintaan tarkoitettujen resurssien osuutta, mutta hyvin lyhyellä aikavälillä resurssien siirtäminen eri toimien välillä, erityisesti koulutukseen, sekä entistä parempi kohdentaminen ja vaikutusten seuranta voisivat jo parantaa aktiivisen työmarkkinapolitiikan tehokkuutta. Huolellinen suunnittelu ja kohdentaminen on erityisen tärkeää koulutustoimien yhteydessä hukkavaikutuksen (deadweight effect) minimoimiseksi. Yhtä tärkeää on myös puuttua aikaisessa vaiheessa ja entistä yksilöllisemmin työttömyyteen sekä edistää aktiivista työnhakua etuusjärjestelmien ja aktiivisen tuen välisen paremman yhteyden kautta.

2.5 *Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden turvaaminen ja etnisten vähemmistöjen integroiminen*

Useimmissa ehdokasmaissa on merkittäviä vähemmistöryhmiä, ja useimmat niistä ovat epäsuotuisassa asemassa työmarkkinoilla. Jotkin näistä ryhmistä – erityisesti romanit – kohtaavat muita suurempia vaikeuksia yhteiskuntaan integroitumisessa, ja niitä uhkaa voimakkaasti sosiaalinen syrjäytyminen ja köyhyys. Heidän huono selviytymisensä työmarkkinoilla johtuu kasautuvista vaikeuksista saada koulutusta, asunto sekä sosiaali- ja terveydenhuoltopalveluja.

Koulutustarjontaa pyritään jo räätälöimään entistä paremmin vähemmistöjen tarpeisiin sopivaksi (mahdollisuus opiskella vähemmistökielillä, opinto-ohjaajia ja opetushenkilökuntaa vähemmistöryhmistä jne.) sellaisissa maissa, joissa on merkittäviä etnisiä vähemmistöjä, erityisesti Romaniassa, mutta näitä pyrkimyksiä on voimistettava. On käynnistetty monia yksilöllisiä integrointihankkeita, jotka ovat yleensä kansalaisjärjestöjen vetämiä. Ongelmasta ollaan tietoisia, ja hallitukset kehittävät sen poistamiseksi kokonaisvaltaisia integrointistrategioita, joihin yleensä kuuluvat koulutukseen ja työmarkkinoihin liittyvät toimet, mutta kehitys on hidasta etenkin Slovakiassa, ja käytännön toteutus etenee myös Bulgariassa vain asteittain. Vähemmistöjen integroiminen – erityisesti romanivähemmistön – on tärkeää yhteiskunnallisen syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Integrointistrategioiden toteuttamiseksi asianmukaisten edellytysten luomista ja resurssien kohdentamista on nopeutettava merkittävästi.

2.6 Työmarkkinoiden nykyaikaistaminen – keskeinen tekijä työmarkkinayhteistyössä

Siirtymäkauteen sisältyi radikaali muutos yritysten toiminnassa ja niiden yhteiskunnallisessa tehtävässä, erityisesti työntekijöiden turvallisuuden takaamisen osalta. Suurta edistystä on saatu aikaan julkisen politiikan ja yritystoiminnan uudistuksessa, jossa työn organisoimisen ja työolojen uudistamisen tarve on tiukasti asialistalla. On myös selvää, että kestää pitkään kehittää uudet puitteet joustavuudelle ja turvallisuudelle sekä työn organisoimisen ja työolojen nykyaikaistamisen kulttuurille ja että tämä riippuu voimakkaasti molempien työmarkkinaosapuolten – työntekijöiden ja työnantajien sekä heidän edustajiensa – toimista. Tämän vuoksi keskeisiä haasteita riittää sekä hallituksille että myös työmarkkinaosapuolille.

Työmarkkinaosapuolten ja viranomaisten pitäisi toimia yhteistyössä sen varmistamiseksi, että laillisten työmarkkinoiden entistä parempi joustavuus ja sopeutumiskyky auttavat siirtämään työpaikkoja epäviralliselta sektorilta virallisen sektorin piiriin.

Kaikissa ehdokasmaissa työmarkkinaosapuolet ovat mukana poliittisessa päätöksenteossa kolmikantajärjestelmän mukaisten neuvontarakenteiden kautta. Ne ovat myös yleensä osallisina pääasiallisissa täytäntöönpanoelimissä sekä erityisesti julkisissa työnvälityspalveluissa, jälleen kolmikantajärjestelmän mukaisen hallinnon tai neuvottelukuntien kautta. Vaikuttaa siltä, että useissa maissa itsenäinen kahdenvälinen vuoropuhelu on yhä kehittymätöntä ja että joissakin tapauksissa sitä on tuskin lainkaan.

Sellaisia perusedellytyksiä ei vielä ole luotu, jotka mahdollistaisivat työmarkkinaosapuolten mielekkään osallistumisen asioihin, joissa niillä on ratkaisevan tärkeä osa, kuten työmarkkinasuhteet yleensä tai palkanmuodostus erityisesti sekä yritysten ja työvoiman mukautumiskyky, ja varmistaisivat kunnollisen tasapainon joustavuuden ja turvallisuuden välillä. Tässä pitäisi kiireellisesti saada aikaan huomattavaa edistystä, kun otetaan huomioon haasteet, joita useimmat ehdokasmaat kohtaavat työn organisoimisen nykyaikaistamisessa, esimerkiksi työntekijöiden kouluttamisen ja työaikajärjestelyjen osalta.

2.7 Yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen

Naisten työvoimaosuus oli aikaisemmin suuri kaikissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa, mutta siirtymäkauden ensimmäisten vuosien aikana osuus romahti. Viime aikoina naisten työvoimaosuus on pysynyt paikoillaan tai laskenut useissa maissa, mutta Latviassa, Slovakiassa, Bulgariassa ja Kyproksessa se on lisääntynyt; joissakin näistä maista tämä on selittänyt lähes kokonaisuudessaan työvoiman saatavuuden lisääntymisen. Naisten

työvoimaosuus vastaa tällä hetkellä EU:n keskitasoa tai on sen yläpuolella, paitsi Maltassa⁵ ja Unkarissa sekä näitä vähäisemmässä määrin Bulgariassa (Taulukko 1). Naisten työllisyysaste on EU:n tasoa korkeampi tai samalla tasolla sen kanssa, paitsi Unkarissa, Maltassa, Puolassa, Bulgariassa sekä näitä vähäisemmässä määrin Slovakiassa. Naisten ja miesten työllisyyden välinen ero on yleensä pienempi kuin EU:ssa kokonaisuudessaan, mutta tämä kuvastaa myös erityisen alhaista miesten työllisyysastetta. Päinvastoin kuin EU:ssa, useissa ehdokasmaissa, erityisesti Keski- ja Itä-Euroopan maissa, naisten työttömyys ei ole merkittävästi miesten työttömyyttä korkeampi, mutta naisten työttömyydelle on tunnusomaista suurempi korkeasti koulutettujen naisten työttömyys, ja lisäksi työttömät naiset pysyvät yleensä pitkään työttöminä. Ehdokasmaiden työmarkkinat ovat voimakkaasti sukupuolieriytyneet, ja sukupuolten välillä on huomattavia palkkaeroja.

Poliittiset päättäjät ovat tietoisia siitä, että molemmille sukupuolille on tarjottava yhtäläiset mahdollisuudet, ja on saatu aikaan oikeudellisia ja strategisia kehyksiä yhteisön säännösten noudattamiseksi, joka nyt on pantava täytäntöön kokonaisuudessaan. Edistyminen on yleensä hitaampaa muissa uudistuksissa, joita tarvitaan naisten työvoimaosuuden lisäämiseen. Perheystävälliset työaikajärjestelyt ovat edelleen heikosti kehittyneitä muutoin kuin äitiys- ja perhevapaata koskevien perussäännösten osalta. Useimmissa ehdokasmaissa on lisäksi kehitettävä kohtuuhintaisia päivähoitopalveluja, erityisesti niissä Keski- ja Itä-Euroopan maissa, joissa nämä palvelut katosivat aikaisemman järjestelmän romahtamisen myötä.

2.8 Toimintakyvyn vahvistaminen asianmukaisten toimintatapojen ja niiden yhdistelmien (toimintalohkojen yhteensovittaminen) suunnittelemiseksi sekä täytäntöönpanon varmistaminen

Vuonna 2002 julkaistussa komission strategia-asiakirjassa "Kohti laajentunutta unionia"⁶ painotetaan tarvetta kehittää hallinnon toimintakykyä toiminnan kehittämisen ja täytäntöönpanon osalta kaikilla toimintalohkoilla, työllisyys- ja sosiaalipolitiikka mukaan luettuina. Yhteisissä arviointiasiakirjoissa korostetaan myös, että ehdokasmaiden on parannettava suunnittelu- ja täytäntöönpanokykyään, jotta ne voivat vastata nopean rakenneuudistuksen aikana kohtaamiinsa monimutkaisiin työllisyyspolitiikan haasteisiin. Työllisyyspolitiikan eri ulottuvuuksien yhdistelmän on oltava oikeanlainen, ja työllisyyspolitiikan on sovittava talouspolitiikan kokonaisstrategiaan.

Eri ministeriöiden ja koulutusjärjestelmän välinen yhteistyö on tässä ratkaisevaa. Useimmissa ehdokasmaissa on tarpeen kehittää julkisista työnvälityspalveluista keskeinen aktiivisen työllisyyspolitiikan täytäntöönpanotoimisto. Työllisyyspolitiikka tarvitsee työmarkkinaosapuolten voimakasta myötävaikutusta, erityisesti niiden vastuulla olevassa työmarkkinoiden nykyaikaistamisen edistämisessä.

Monissa ehdokasmaissa ESR:n hallinnointiin liittyvät hallintovalmistelut aiheuttavat ongelmia, erityisesti varainhoidon ja valvonnan alueella. ESR:ään liittyviä valmisteluja on nopeutettava, ja erityisesti on painotettava riittävää henkilökunnan kohdentamista sekä koulutusta, joka antaa henkilökunnalle tarvittavan pätevyyden. On äärimmäisen tärkeää, että nämä valmistelut kohdistetaan keskushallinnon lisäksi myös kaikkiin välittäviin elimiin ja lopullisiin tuensaajiin sekä erityisesti ESR:n alueellisiin täytäntöönpanorakenteisiin.

⁵ Kansallisen työvoimatutkimuksen mukaan naisten työvoimaosuus (ikäryhmä 15–64) oli 34,2 % ja naisten työllisyysaste (ikäryhmä 15–64) 31,6 % vuonna 2001.

⁶ "Kohti laajentunutta unionia", Strategia-asiakirja ja Euroopan komission kertomus kunkin ehdokasmaan edistymisestä liittymisvalmisteluissa, KOM(2002) 700 lopullinen.

2.9 Työllisyyspolitiikan resurssien saatavuuden varmistaminen, osaamispääomaan tehtävät investoinnit ja yhteiskunnallinen infrastruktuuri mukaan luettuina

Kuten yhteisissä arviointiasiakirjoissa on esitetty, työllisyyspolitiikassa on kohdennettava resursseja aktiivisen työmarkkinapolitiikkaan, osaamispääomaan ja tarvittavaan yhteiskunnalliseen infrastruktuuriin tehtäviä investointeja varten. Tämä on monisäikeinen tehtävä. Ensimmäiseksi on tarkasteltava julkisen talouden rakennetta, jotta hallituksen poliittiset sitoumukset voidaan siirtää asiaankuuluville julkisten menojen tasoille. Toiseksi hallituksen ja työmarkkinaosapuolten pitäisi varmistaa, että yksilöillä ja yrityksillä on oikeat kannustimet, jotta ne investoisivat työllistävyyden ja taitojen parantamiseen. Kolmanneksi hallitusten on taattava, että EU:n varoja käytetään kaikin puolin määriteltyjen painopistealueiden mukaisesti ja ettei tuhlaata aikaa, kun rakennerahastot otetaan käyttöön.

3. Seuraavat vaiheet

Tämä tiedonanto vahvistaa, että ehdokasmaissa on tapahtunut edistystä niiden työmarkkinoiden toiminnan muuttamisessa ja politiikan suunnittelussa siten, että on edetty kohti Euroopan työllisyysstrategian tavoitteita. Edistys on kuitenkin vaihtelevaa.

Tulevien jäsenvaltioiden ja komission välistä yhteistyötä on jatkettava ennen jäsenyyttä erityisesti seuraavilla neljällä alueella:

- Yhdessä tehdystä yhteisiin arviointiasiakirjoihin liittyvästä työstä sekä seurannasta on jo nyt apua, kun muotoillaan kansallisia kehittämissuunnitelmia, jotka tulevien jäsenvaltioiden on määrä esittää vuoden 2003 alussa. Niissä asetetaan puitteet työllisyyden ja henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi, muun muassa tulevan ESR-rahoituksen vaihtoehdot ja ensisijaiset tavoitteet, ja niiden tulisi olla johdonmukaisia työllisyyspolitiikan kanssa. Niissä pitäisi tarkastella erityisesti toimintakyvyn lisäämisen, politiikan suunnittelemisen ja täytäntöönpanon tarvetta.
- Euroopan työllisyysstrategian tarkastelu saatetaan päätökseen kesäkuussa 2003, jolloin hyväksytään uudet työllisyyden suuntaviivat. Niiden avulla tulevat jäsenvaltiot voivat alkaa työstää kansallisia toimintasuunnitelmiaan, jotka esitetään lokakuussa 2004. Tässä yhteydessä komissio ehdottaa, että jokainen tuleva jäsenvaltio järjestää työllisyyspolitiikan ja siihen liittyvän ESR-toiminnan osalta toimintatapojen, toimielinrakenteiden ja hallinnon toimintakyvyn perusteellisen tarkistuksen. Kyseiset tarkistukset pitäisi suorittaa vuoden 2003 keväällä ja kesällä.
- Tulevat jäsenvaltiot osallistuvat jo vuonna 2003 yhteisön työllisyyden edistämistoimiin. Työllisyyden edistämistoimet sisältävät toimintaa, joka voi auttaa tulevia jäsenvaltioita edistymään entistä nopeammin. Komissio ehdottaa, että työllisyyden edistämistoimet keskittyvät vuonna 2004 tukemaan Euroopan työllisyysstrategiaan osallistumiseen liittyviä valmisteluja.
- Komissio ehdottaa vuonna 2002 julkaistussa laajentumista koskevassa strategia-asiakirjassaan⁷, että – liittymissopimuksen allekirjoittamisen jälkeen – tulevien jäsenvaltioiden edustajat osallistuvat tarkkailijoina työllisyyskomiteaan ja ESR-komiteaan.

⁷

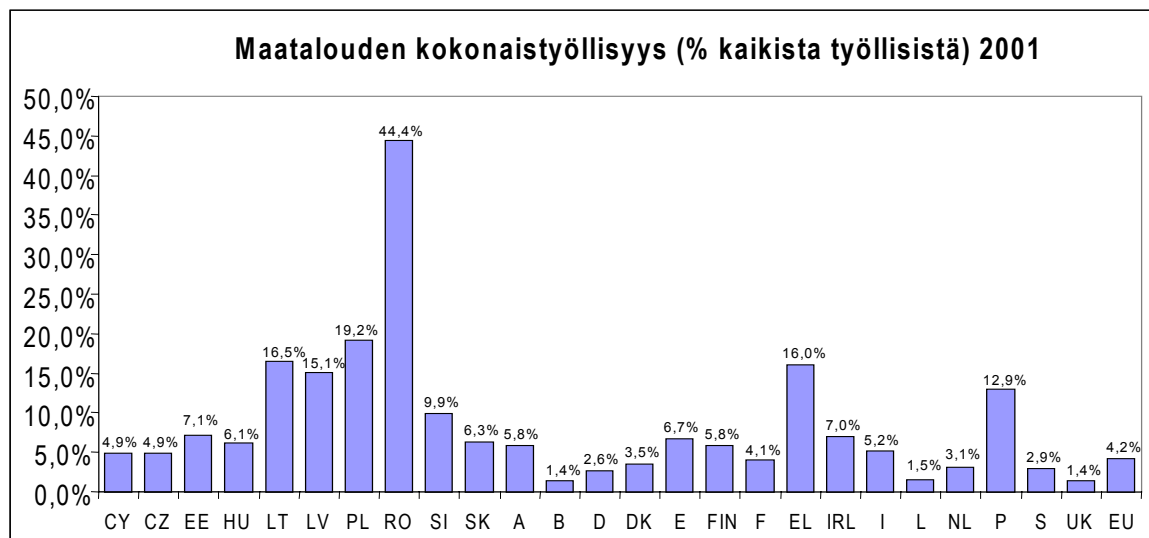
Ks. alaviite 6.

Yhteistyö Romanian ja Bulgarian kanssa jatkuu yhteisten arviointiasiakirjojen seurantaprosessin puitteissa. Kun otetaan huomioon näissä kahdessa maassa edessä oleva suuri taloudellinen ja yhteiskunnallinen rakenneuudistus, jonka toteuttamiseen on tarkoitus saada EU:lta vuodesta 2004 alkaen entistä mittavampaa taloudellista avustusta, ESR:n tukeen liittyvä liittymistä valmisteleva rahoitus voisi auttaa merkittävästi työvoiman uudelleen sijoittumisessa ja tukea henkilöresurssien kehittämistä yhteisissä arviointiasiakirjoissa todettujen painopistealueiden mukaisesti. Yhteisten arviointiasiakirjojen valmistelu Turkin kanssa alkaa sen jälkeen, kun Turkkiä koskeva taustatutkimus on saatettu päätökseen.

Komissio esittää yhteisten arviointiasiakirjojen seurantaan koskevan lopullisen raportin syksyllä 2003.

LIITE

Kaavio 1

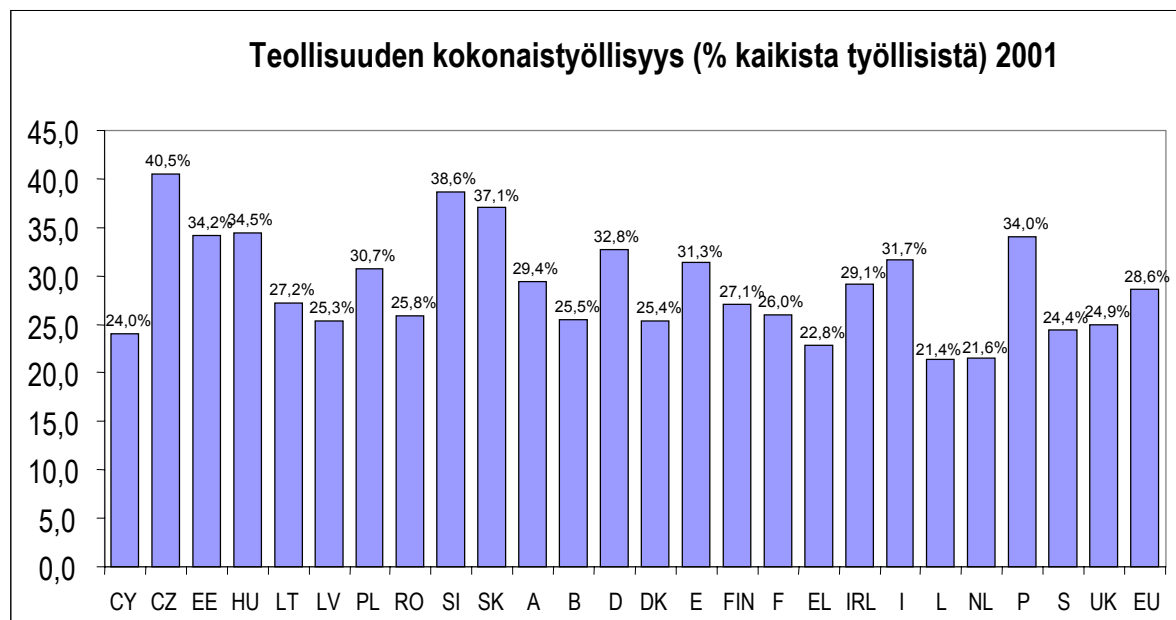


Huom.:

- Koska päätoimensa ohella sivutoimisesti maataloudessa työskentelevien henkilöiden osuus on erittäin suuri Bulgariassa, työvoimatutkimus ei anna tarkkaa alakohtaista estimaattia kokonaistyöllisyydestä.
- Maltan osalta ei ole saatavissa työvoimatutkimuksen tietoja.

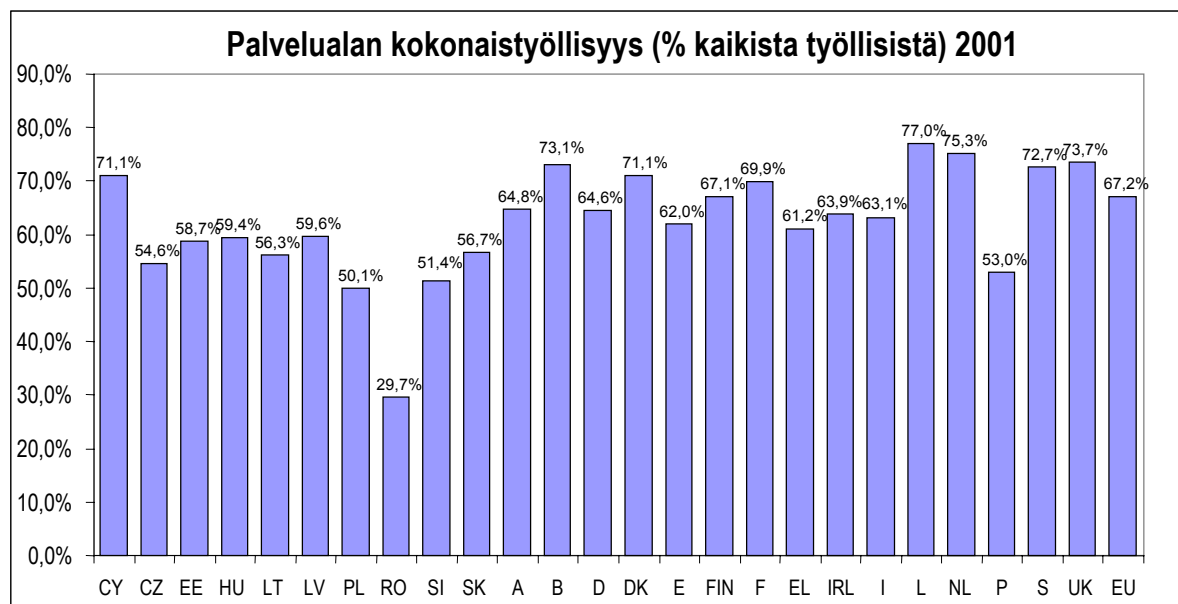
Lähde: Euroopan unionin työvoimatutkimus (LFS), Eurostat. Ruotsin tiedot 2000.

Kaavio 2



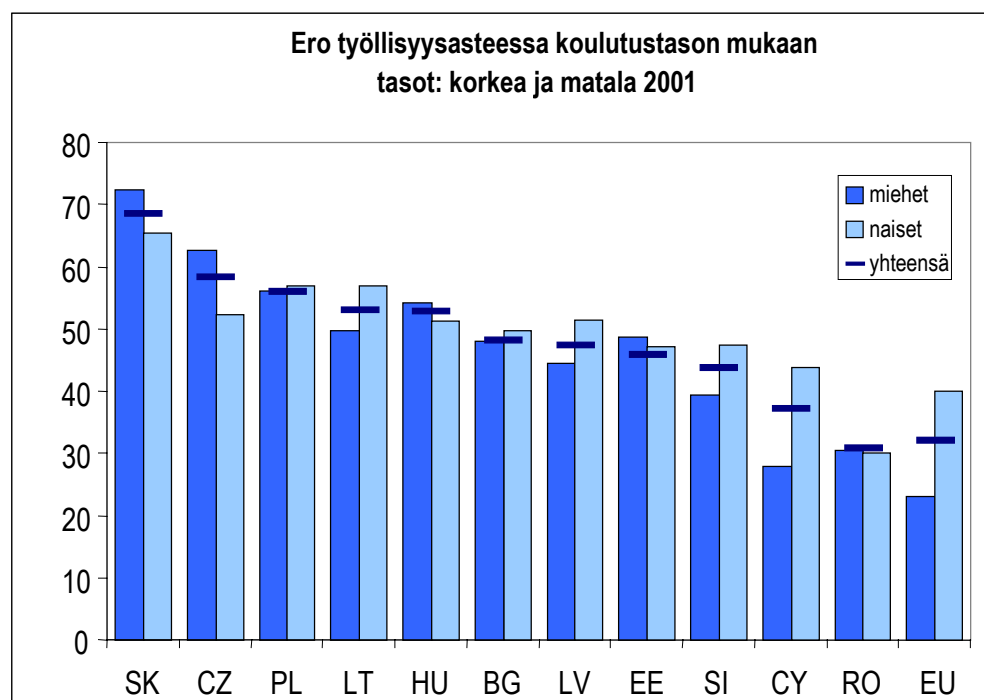
Lähde: Euroopan unionin työvoimatutkimus (LFS), Eurostat. Ruotsin tiedot 2000.

Kaavio 3



Lähde: Euroopan unionin työvoimatutkimus (LFS), Eurostat. Ruotsin tiedot 2000.

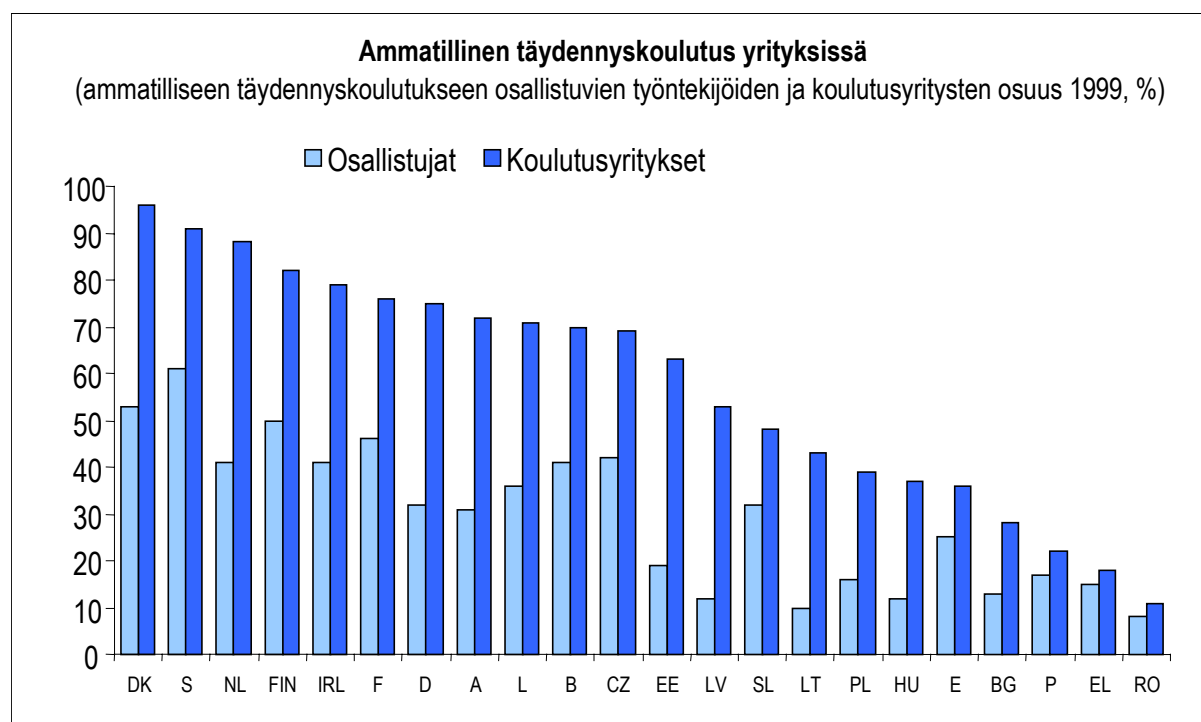
Kaavio 4



Huom.: Pylväät (ja viiva) kuvaavat eroa – prosenttiyksiköissä – korkean koulutustason (korkea-asteen tutkinto) ja matalan koulutustason (alempi kuin keskiasteen tutkinto) työllisyysasteen välillä sukupuolen mukaan jaoteltuna (yhteensä).

Lähde: Euroopan unionin työvoimatutkimus (LFS), Eurostat. EU:n tiedot 2000.

Kaavio 5

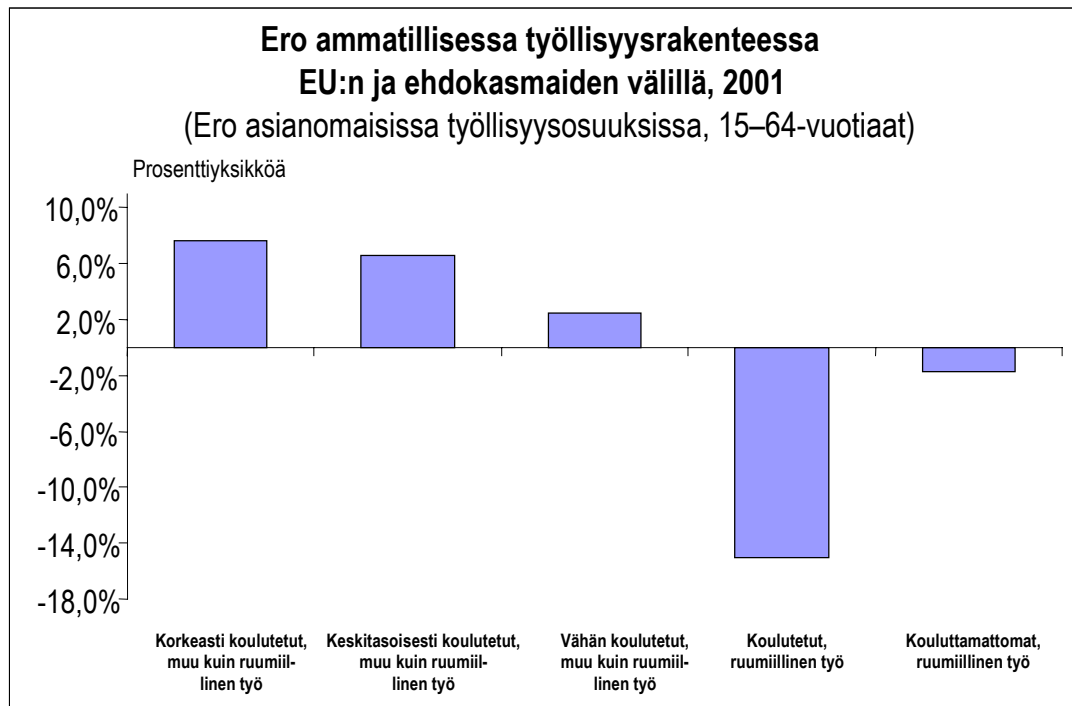


Huom.:

- Ammatillinen täydennyskoulutus: kokonaan tai osittain yritysten rahoittamia koulutustoimia yritysten työsopimussuhteisille työntekijöille. Tässä tutkimuksessa 'työntekijöillä' tarkoitetaan ansiotyössä olevia, lukuun ottamatta oppisopimussuhteisia henkilöitä ja harjoittelijoita.
- Koulutusyritykset: ammatillista täydennyskoulutusta työntekijöilleen tarjoavien yritysten määrä prosentuaalisena osuutena yritysten kokonaismäärästä.
- Osallistujat: Vuoden 1999 aikana ainakin yhdelle ammatillisen täydennyskoulutuksen kurssille osallistuneiden työntekijöiden määrä prosentuaalisena osuutena työntekijöiden kokonaismäärästä.

Lähde: Toinen tutkimus ammatillisesta täydennyskoulutuksesta yrityksissä (CVTS 2). Eurostat.

Kaavio 6



Huom.: Kaaviossa esitetyt viisi ryhmää perustuvat kansainväliseen ammattiluokitukseen (International Standard Classification of Occupations, ISCO-88). Luokitus on tehty 1-numerotasolla (ylin luokitustaso). Ryhmät ovat seuraavat (koodaus suluissa):

- Korkeasti koulutetut, muun kuin ruumiillinen työ (100 + 200 + 300). Johtajat ja ylimmät virkamiehet (100); erityisasiantuntijat (200); asiantuntijat (300).
- Keskitasoisesti koulutetut, muu kuin ruumiillinen työ (400). Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät (400).
- Vähän koulutetut, muu kuin ruumiillinen työ (500). Palvelu- ja myynti- ja hoitotyöntekijät (500).
- Koulutetut, ruumiillinen työ (600 + 700). Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät (700). Näihin kuuluvat muun muassa rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät, lasityöntekijät, puu-, tekstiili- ja hienomekaniikan työntekijät. Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. (600).
- Kouluttamattomat, ruumiillinen työ (800 + 900). Prosessi- ja kuljetustyöntekijät (800); muut työntekijät (900).

Lähde: Euroopan unionin työvoimatutkimus (LFS), Eurostat. Ehdokasmaiden osalta tiedot ovat vuodelta 2001 ja EU:n osalta vuodelta 2000.

Taulukko 1

	Työllisyys, työvoimaosuus ja työttömyys 2001										
	Työllisyysaste 15-64			Työvoimaosuus 15-64			Työttömyysaste 15+			Nuorten työttömyysaste	Pitkäaikaistyöt- tömyyden aste
	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Yhteensä
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%

Huom.: Tällä hetkellä kaikki ehdokasmaat (paitsi Turkki) toimittavat työvoimatutkimuksen tiedot Eurostatin määritelmien mukaisesti. Vuonna 2001 useimmat näistä maista (Kyprosta, Latviaa ja Liettuaa lukuun ottamatta) tekivät työvoimatutkimuksen neljännesvuosittain. Aikasarjoihin perustuvat työmarkkinatilastot julkaistaan säännöllisesti Työllisyys Euroopassa -julkaisussa. Tietojen saatavuus vaihtelee maittain: 1996–2001 (SL, HU), 1997–2001 (PL, CZ, EE, RO), 1998–2001 (LT, LV), 1999–2001 (CY, SK). Eurostat ei vielä ole julkistanut Maltan tilastoja, jotka ovat saatavilla vuodesta 2000 alkaen. Oikeudellisista syistä Eurostat ei ole vielä saanut Turkin työvoimatutkimuksen tietoja, vaikka siellä tehdään säännöllisesti työvoimatutkimus ja käytettävät määritelmät ovat edellä mainitussa neuvoston asetuksessa säädettyjen ohjeiden mukaisia.

Lähde: Eurostat.

Taulukko 2 – Keskimääräisen ansiotason tuotantotyöntekijän verokiila (%)

Bulgaria	43
Kypros	ei saatavissa
Tšekki	43
Viro	42
Unkari	52
Latvia	50
Liettua	48
Malta	ei saatavissa
Puola	43
Romania	48,2
Slovakia	42
Slovenia	ei saatavissa
Saksa	47
Ranska	48
Ruotsi	50
EU:n korkein	56 (Belgia)
EU:n matalin	29 (Irlanti)

Huom.: Verokiila ilmoittaa palkansaajan tuloverojen sekä työnantajan ja työntekijän sosiaaliturvamaksujen muodostaman summan prosentuaalisena osuutena työvoimakustannusten kokonaissummasta (työnantajamaksut mukaan luettuna).

Lähde: Työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka Baltian maissa (Labour market and social policies in the Baltic States), OECD (tulossa 2003), tiedot 2000. Bulgaria, Romania: yhteiset arviointiasiakirjat.

Taulukko 3 – Julkiset koulutusmenot (% BKT:sta)

Bulgaria	3,6
Kypros	5,6
Tšekki	4,6
Viro	7,6
Unkari	5,1
Latvia	7,2
Liettua	6,0
Malta	5,5
Puola	5,4
Romania	4,0
Slovakia	4,0
Slovenia	5,6
EU:n keskiarvo	5,0
EU:n korkein	8,3 (Ruotsi)
EU:n matalin	3,5 (Kreikka)

Huom.: Maltan ja Puolan tiedot vuodelta 1998; Bulgarian, Viron, Latvian ja Slovenian tiedot vuodelta 1999; Kyproksen, Tšekin ja Slovakian tiedot vuodelta 2000; Unkarin, Romanian ja EU:n tiedot vuodelta 2001.

Lähde: Maakohtaiset tutkimukset ammatillisesta koulutuksesta ja työvoimapalveluista, Euroopan koulutussäätiö (EE, MT, PL, SK, SI), edistymisraportit (CY, CZ, HU, LT), yhteiset arviointiasiakirjat (BG, LV, RO).

Taulukko 4 – Työttömien määrän suhde julkisten työnvälityspalvelujen henkilökuntaan

Bulgaria	214
Kypros	203
Tšekki	236
Viro	228
Unkari	286
Latvia	300
Liettua	360
Malta	ei saatavissa
Puola	ei saatavissa
Romania	182
Slovakia	100
Slovenia	118
EU:n 15 jäsenvaltiota	212

Lähde: Yhteiset arviointiasiakirjat ja edistymisraportit, Euroopan koulutussäätien maakohtaiset tutkimukset.

Taulukko 5 - Aktiivisen työmarkkinapolitiikan menot (% BKT:sta)

Bulgaria	0,35
Kypros	ei saatavissa
Tšekki	0,10
Viro	0,09
Unkari	0,48
Latvia	0,15
Liettua	0,12
Malta	0,18
Puola	ei saatavissa
Romania	0,15
Slovakia	0,23
Slovenia	0,36
EU:n keskiarvo	0,92
EU:n korkein	1,64 (Tanska)
EU:n matalin	0,25 (Kreikka, Portugali)

Lähde: Yhteiset arviointiasiakirjat ja edistymisraportit. Tiedot vuodelta 2001, paitsi Latvia (2000) ja Tšekki. EU: Yhteinen työllisyysraportti 2002, tiedot 2000.