



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

SOC/251

**"Beschäftigung für vorrangige
Bevölkerungsgruppen
(Lissabon-Strategie)"**

Brüssel, den 12. Juli 2007

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
zum Thema

**"Beschäftigung für vorrangige Bevölkerungsgruppen
(Lissabon-Strategie)"**
(Initiativstellungnahme)

Am 14. September 2006 beschloss (bestätigt am 26. Oktober 2006) der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 31 seiner Geschäftsordnung (im Rahmen der Arbeiten des EWSA, eingeleitet auf Ersuchen des Europäischen Rates vom 23./24. März 2006) einen Informationsbericht zu folgender Vorlage zu erarbeiten:

"Beschäftigung für vorrangige Bevölkerungsgruppen (Lissabon-Strategie)".

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 15. März 2007 gemäß Artikel 29 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung, diesen Informationsbericht in eine Initiativstellungnahme umzuwandeln.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 18. Juni 2007 an. Berichterstatteerin war Herr GREIF.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 437. Plenartagung am 11./12. Juli 2007 (Sitzung vom 12. Juli 2007) mit 122 Stimmen bei 2 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

*

* *

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

1.1 In der vorliegenden Stellungnahme wird dargelegt, dass die ambitionierten Beschäftigungsziele von Lissabon quantitativ - wenn auch mit deutlichen und stets zu berücksichtigenden Unterschieden zwischen den Ländern - nur bedingt erreicht wurden. Auch was die Qualität der Beschäftigung betrifft, ergibt sich ein widersprüchliches Bild: Erfreulichen Beispielen guter Praxis in der Beschäftigungspolitik einzelner Mitgliedstaaten, die es nach Ansicht des EWSA in Zukunft systematischer zu sammeln und auszuwerten gilt, stehen EU-weit nach wie vor ernüchternde Fakten gegenüber:

- Obwohl die Arbeitsplätze EU-weit in der Mehrzahl weiterhin Standardarbeitsverhältnisse sind, ist festzuhalten, dass die in den letzten Jahren zu beobachtenden Beschäftigungszuwächse insbesondere bei Frauen in hohem Maß aus einem Plus an Teilzeitarbeitsplätzen resultieren, bei älteren Arbeitnehmern weiterhin ein eklatanter Mangel an adäquaten Arbeitsplätzen vorherrscht und insbesondere bei Jugendlichen eine starke Zunahme atypischer (nicht standardisierter) Beschäftigungsformen feststellbar ist, wovon einige rechtlich und sozial nicht ausreichend abgesichert sind.
- Die Integrationschancen am Arbeitsmarkt haben sich für benachteiligte Gruppen kaum verbessert (abzulesen an der bleibend hohen Langzeitarbeitslosigkeit sowie an vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten insbesondere bei Jugendlichen und gering Qualifizierten sowie geringen Beschäftigungsquoten v.a. bei Älteren); auch für sozial ausgegrenzte Gruppen bleibt die Arbeitsmarktsituation weiterhin äußerst problematisch.

- 1.2 Vor diesem Hintergrund ist es dem Ausschuss wichtig, bei laufenden Debatten zum Flexicurity-Konzept festzuhalten, dass jede generelle Definition, Maßnahmen zur Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer stets mit einem hohen Maß an sozialer Sicherung, aktiver Arbeitsmarktpolitik, Aus- und Weiterbildung sowie Zugang zu sozialen Diensten verknüpfen muss.
- 1.3 Der EWSA ruft dazu auf, im Rahmen nationaler Sozial- und Beschäftigungspolitiken hinsichtlich der in dieser Stellungnahme besprochenen prioritären Gruppen am Arbeitsmarkt folgenden Punkten künftig erhöhte Bedeutung beizumessen:
- Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung Jugendlicher in den Arbeitsmarkt, mit dem Ziel, ihnen eine erste Anstellung zu verschaffen, die auch Zukunftsaussichten bietet;
 - verstärkte Bekämpfung zahlreicher weiterhin bestehender Diskriminierungen und Benachteiligungen aufgrund des Alters, des Geschlechts bzw. aufgrund von Behinderung oder ethnischer Herkunft, insbesondere beim Bildungszugang sowie beim Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt;
 - Steigerung der Arbeitsmarktsicherheit und Verhinderung von "Prekaritätsfallen" u.a. indem sichergestellt wird, dass Arbeitslose nicht gezwungen werden, Jobs ohne Absicherung anzunehmen, Schwarzarbeit bekämpft wird und die Ausnutzung befristet beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert wird;
 - Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Schutz der Arbeitnehmer vor Diskriminierung;
 - vermehrte Investitionen in Qualität und altersgerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze;
 - Investitionen im Bereich der Aus- und Weiterbildung und des lebensbegleitenden Lernens sowie Abbau bestehender Diskrepanzen zwischen angebotenen und den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen;
 - Modernisierung und Verbesserung, und überall dort, wo dies notwendig ist, der sozialen Absicherung nicht-standardisierter Beschäftigungsformen;
 - Abbau von geschlechtsspezifischer Segmentierungen am Arbeitsmarkt, vor allem über effektive Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbesondere Ausbau umfassender Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Unterstützungsangebote für Pflegebedürftige und deren Familien, u.a. in Form ganztägiger Einrichtungen für diese Personen);
 - Abbau von Hindernissen für Personen mit Betreuungspflichten beim (Wieder)Eintritt und Verbleib am Arbeitsmarkt und Anreize zur vermehrten Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben;
 - Ausbau angemessener Anreize und Unterstützungsleistungen für Unternehmen zur vermehrten Anstellung Jugendlicher sowie älterer Arbeitnehmer mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt.

- 1.4 Für sozial ausgegrenzte Gruppen sind darüber hinaus besondere Maßnahmen notwendig:
- etwa der Aufbau von Transitarbeitsmärkten mit angemessenen Anreizen für Unternehmen zur vermehrten Anstellung bei gleichzeitiger Unterstützung der Betroffenen bei der Überwindung der Probleme, die ihre soziale Ausgrenzung bedingen (wobei ungewollte Mitnahmeeffekte ebenso auszuschließen sind wie Wettbewerbsverzerrungen);
 - Beschäftigungsinitiativen im Non-Profit-Bereich, insbesondere in der Gemeinwirtschaft, kommt hier eine besondere Rolle zu. Entsprechende Förderungen im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Budgets sind sicherzustellen.
- 1.5 Der EWSA weist mit Nachdruck darauf hin, dass in zahlreichen EU-Ländern die Umsetzung der in dieser Stellungnahme skizzierten Prioritäten vermehrte beschäftigungspolitische Anstrengungen notwendig macht und deren entsprechende budgetäre Deckung sichergestellt werden muss.
- So werden auf nationaler und europäischer Ebene alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wenig erfolgreich sein, wenn sie in den Budgetplanungen der Mitgliedstaaten nicht entsprechend berücksichtigt werden.
 - Hier stellt der EWSA bei zahlreichen Ländern ein Auseinanderklaffen von Vorschlägen zu arbeitsmarktpolitischen Initiativen - etwa im Rahmen ihrer Nationalen Reformpläne - und budgetärer Deckung fest¹.
 - Positive Ländererfahrungen sollten in den nationalen Aktionsprogrammen bessere Berücksichtigung finden und der ESF 2007-2013 muss entsprechend genutzt werden.
- 1.6 Der EWSA hat in diesem Zusammenhang bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass diese budgetäre Deckung eines günstigen makroökonomischen Umfelds bedarf, das auf eine wachstumsorientierte Wirtschaftspolitik zur Überwindung der lang andauernden Konjunkturschwächen ausgerichtet sein muss².
- 1.7 In zahlreichen Mitgliedstaaten sind die an die Arbeitskosten gebundenen Sozialbeiträge auf ein Niveau gestiegen, das sich negativ auf die Schaffung von Arbeitsplätzen auswirken kann. In manchen Fällen kann die Arbeitsaufnahme aufgrund geringer Differenzen zwischen Erwerbseinkommen nach Steuern und dem Niveau der Sozialtransfers unattraktiv sein. Es gilt solche so genannten Arbeitslosigkeitsfallen zu vermeiden, ohne die finanzielle Absicherung der Sozialsysteme zu gefährden. Der EWSA stimmt in diesem Zusammenhang mit den Empfehlungen der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in der erweiterten Union überein, die Finanzierungsbasis für die sozialen Sicherungssysteme zu verbreitern und

¹ Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 17.5.2006 zu dem "Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten", Berichterstatter: Herr GREIF (ABl. C 195 vom 18.08.2006).

² Siehe hierzu den Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union von Mai 2004.

somit die Abgabenbelastung gleichmäßiger auf alle Produktionsfaktoren zu verteilen, um den Faktor Arbeit zu entlasten³.

- 1.8 Was die bevorstehende Überarbeitung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien im Jahr 2008 betrifft, so hält der EWSA in mehreren der in dieser Stellungnahme angesprochenen Feldern eine stärkere Prioritätensetzung und Konkretisierung für erforderlich.
- Der EWSA spricht sich in diesem Sinn für mehr Verbindlichkeit bei der Festschreibung von Zielvorgaben auf europäischer Ebene aus, um den Mitgliedstaaten einen klaren Rahmen mit eindeutigen Verpflichtungen aufzuerlegen. Für den EWSA erfordert die Kontrolle der innerstaatlichen Umsetzung eine stärkere Rolle der Kommission bei der Beschäftigungsstrategie.
 - Der EWSA spricht sich darüber hinaus für weitere Nachbesserungen bei den Zielvorgaben aus, vor allem bei der Jugendbeschäftigung und im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit (wie etwa eine Reduktion der Frist von sechs Monaten zur Aktivierung Arbeit bzw. Lehrstellen suchender Jugendlicher), bei der Forcierung der Gleichstellung, hinsichtlich der Förderung behinderter Menschen und bei der Integration von Zuwanderern;
 - Der EWSA möchte dadurch erreichen, dass die Nationalen Reformprogramme hinsichtlich der Beschäftigungspolitik in Zukunft ambitionierter ausfallen werden und eine qualitative Verbesserung hinsichtlich zeitlicher Vorgaben, Verantwortlichkeit, Verbindlichkeit und finanzieller Grundlage festgestellt werden kann. In diesem Zusammenhang regt der EWSA an, Überlegungen hinsichtlich konkreter Ziele zur Bindung entsprechender Haushaltsmittel für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den einzelnen Mitgliedstaaten anzustellen.

Der EWSA wird die hier skizzierten notwendigen Adaptionen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien ab 2009 in einer gesonderten Stellungnahme aus seiner Sicht darlegen.

2. Hintergrund

- 2.1 In seinen Schlussfolgerungen vom 23./24. März 2006 hat der Europäische Rat den EWSA ersucht, im Vorfeld zum Frühjahrsgipfel 2008 einen "zusammenfassenden Bericht zur Unterstützung der Partnerschaft für Beschäftigung und Wachstum" vorzulegen und dabei u.a. die Priorität "Mehr Beschäftigung für vorrangige Bevölkerungsgruppen" ins Auge zu fassen. Der EWSA legt dazu die folgende Initiativstellungnahme vor, die unter Einbindung der Expertise nationaler Wirtschaft- und Sozialräte erstellt wurde.
- 2.2 Der EWSA hat stets betont, dass die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum im Rahmen der Lissabon-Strategie kein Selbstzweck sind, sondern auch dazu führen sollen, die hohe Arbeitslosigkeit in der EU abzubauen, Vollbeschäftigung

³ Idem.

anzustreben, die Systeme der sozialen Sicherung auf eine stabilere Grundlage zu stellen und den Schutz vor sozialer Ausgrenzung zu gewährleisten⁴.

- 2.3 Im Bereich der Beschäftigungspolitik sollten in diesem Sinn von der Lissabon-Strategie neue Impulse für die Europäische Beschäftigungsstrategie ausgehen und somit die Erwerbsbeteiligung erhöht und die Qualität der Arbeit verbessert werden. Lissabon strebt nicht alleine mehr Beschäftigung an. Es ging auch um eine Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze. Investitionen in Humankapital, Forschung, Technologie und Innovation wird folgerichtig ebensolche Priorität eingeräumt wie arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen⁵.
- 2.4 Der EWSA wird in der vorliegenden Stellungnahme seine Analyse zur Entwicklung am europäischen Arbeitsmarkt sowie seine politischen Empfehlungen auf jene Zielgruppen konzentrieren, für die der Rat die Mitgliedstaaten zuletzt mehrfach mit Dringlichkeit aufgefordert hat, besondere Maßnahmen vorzusehen, um
- die Situation junger Menschen am Arbeitsmarkt zu verbessern und die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zu reduzieren;
 - Strategien für aktives Altern zu verwirklichen, damit es für ältere Menschen möglich wird, länger im Erwerbsleben zu verbleiben;
 - entschlossen die Beschäftigung von Frauen zu fördern und insgesamt für Männer wie für Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben zu ermöglichen;
 - die Eingliederung behinderter Menschen sowie deren nachhaltigen Verbleib am Arbeitsmarkt zu verbessern;
 - die Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktchancen von Zuwanderern und ethnischen Minderheiten zu erhöhen.
- 2.5 Der EWSA wird entlang dieser Zielgruppen jeweils ein Maßnahmenbündel präventiver und aktiver (Wieder-)Eingliederungsmaßnahmen vorschlagen, die im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten eine erhöhte Berücksichtigung finden sollten. Auch sozial ausgegrenzte Gruppen, die in vielen Fällen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, werden thematisiert. Darauf aufbauend werden politische Empfehlungen formuliert, u.a. hinsichtlich der bis zum Frühjahrsgipfel 2008 zur Überarbeitung anstehenden Beschäftigungspolitischen Leitlinien.

⁴ Siehe dazu u.a. die EWSA-Sondierungsstellungnahme vom 13.9.2006 zu dem Thema "*Qualität des Arbeitslebens, Produktivität und Beschäftigung im Kontext von Globalisierung und demographischem Wandel*", Berichterstatterin: Frau ENGELN-KEFER, (ABl. C 23.12.2006).

⁵ Siehe dazu u.a. die EWSA-Initiativstellungnahme vom 9.2.2005 zu dem Thema "*Beschäftigungspolitik: Rolle des EWSA nach der Erweiterung und in der Perspektive des Lissabonner Prozesses*", Berichterstatter: Herr GREIF (ABl. C 221 vom 8.9.2005).

3. **Erwerbsquoten, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung - Bestandsaufnahme⁶**

3.1 Erstmals seit 2001 gibt es 2005 und 2006 in der EU ein Beschäftigungswachstum und einen merklichen Rückgang der Arbeitslosenrate (von 9,0% in 2004 auf 7,9% in 2006). Mit einem Wachstum von 0,6% hebt sich die Dynamik der Beschäftigungsquote bei Frauen in höherem Maß als bei Männern von der Stagnation vergangener Jahre ab. Dieser erfreuliche Trend setzte sich 2007 fort⁷.

3.2 Trotzdem bleibt ernüchternd festzuhalten:

- Die Fortschritte hinsichtlich der Lissabonner und Stockholmer Zwischenziele sind langsam und wurden im Jahr 2005 nicht erreicht, weder was die allgemeine Beschäftigungsrate von 67% (2005: 63,8%) betrifft, noch jene bei Frauen von 57% (2005: 56,3%). Immer offensichtlicher ist, dass die Zielvorgaben für 2010 in zahlreichen Mitgliedstaaten wie auch in der Gemeinschaft insgesamt nicht zu erreichen sein werden.
- Obgleich Vollzeitarbeitsplätze EU-weit weiterhin die vorrangige Beschäftigungsform sind, ist festzuhalten, dass die in den letzten Jahren zu beobachtenden Beschäftigungszuwächse - insbesondere bei Frauen - in hohem Maß aus einem Plus an Teilzeitarbeitsplätzen resultieren (was sich an deutlich geringeren Zuwächsen in Vollzeitäquivalenten zeigt, die in einigen Mitgliedstaaten sogar rückläufig sind).
- Am deutlichsten ist der Beschäftigungszuwachs in den letzten Jahren noch im Bereich der Älteren zu bemerken. Trotzdem liegt auch die Beschäftigungsquote Älterer weit unter den Zielvorgaben (55-64 im Jahresschnitt 2005 bei nur 42,5 %). Lediglich 9 EU-Länder haben das Ziel von 50% erreicht (große Differenz zwischen Frauen und Männern: Zielerreichung für Männer in 17, für Frauen lediglich in 4 Ländern: Skandinavien und Estland).
- Die Jugendarbeitslosenrate bleibt in 2005 mit 18,5% im EU-25-Durchschnitt weiterhin in etwa doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit.
- Trotz genereller Verbesserungen in mehreren Mitgliedstaaten, insbesondere in jenen mit sehr hohen Arbeitslosenquoten, verharrt die Arbeitslosigkeit EU-weit mit knapp unter 8% weiterhin auf hohem Niveau und ist in einigen Ländern sogar gestiegen.
- Regionale Unterschiede in den Beschäftigungsquoten sind in einigen Mitgliedstaaten (insbesondere unter Betrachtung von Vollzeitäquivalenten) weiterhin groß. Die Anzahl der Personen, die heute in der EU 27 in Regionen mit einer Arbeitslosenrate von mehr als 15% leben, ist mit den Erweiterungsschritten merklich gestiegen.
- Für sozial ausgegrenzte Gruppen bleibt die Arbeitsmarktsituation weiterhin äußerst problematisch.

⁶ Siehe dazu diverse Grafiken im Anhang.

⁷ Employment in Europe 2006.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen am Arbeitsmarkt bleibt trotz partieller Fortschritte weiterhin ein langer Weg zu den ambitionierten Beschäftigungszielen von Lissabon.

3.3 Umso mehr, als die Beschäftigungsentwicklung darüber hinaus folgende - in ihrem Ausmaß zwischen den Ländern und Sektoren zum Teil stark variierende - Charakteristika und Tendenzen aufweist:

- Die Integrationschancen am Arbeitsmarkt haben sich für benachteiligte Gruppen kaum verbessert (abzulesen an der bleibend hohen Langzeitarbeitslosigkeit sowie an vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten insbesondere bei Jugendlichen und gering Qualifizierten sowie geringen Beschäftigungsquoten v.a. bei Älteren).
- Obwohl die Arbeitsplätze in der EU weiterhin mehrheitlich Standardarbeitsverhältnisse sind, weisen Kenndaten auf eine starke Zunahme atypischer (nichtstandardisierter) Beschäftigungsformen hin, wovon einige rechtlich und sozial nicht ausreichend abgesichert sind. Insgesamt nimmt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu, wobei insbesondere Jugendliche überdurchschnittlich betroffen sind. Werkverträge, Zeitarbeit und Scheinselbständigkeit⁸, sowie geringfügige und sozialrechtlich schlechter gestellte Beschäftigungsverhältnisse weisen Steigerungsraten auf, wenn auch die Situation stark zwischen den Mitgliedstaaten variiert. Insgesamt nimmt die Prekarität zu, besonders bei benachteiligten Gruppen. Nur wenn sie frei gewählt und abgesichert sind, können solche Beschäftigungsformen als "Brücke" in den regulären Arbeitsmarkt dienen.
- In zahlreichen Mitgliedstaaten sind die Jobunsicherheiten v.a. im niedrigen Qualifikationssegment, insbesondere für Schulabbrecher und Personen ohne Berufsausbildung, gewachsen. Auf Grund des Ungleichgewichtes zwischen nachgefragten und angebotenen Qualifikationen gestaltet sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt ebenso wie die Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit in den Beruf hier besonders schwierig.
- Menschen mit Betreuungspflichten haben es nach wie vor schwer, einen stabilen und zufrieden stellenden Arbeitsplatz zu finden.
- Behinderte gehören weiterhin in hohem Maß zur Gruppe der vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen. Laut den neuesten europäischen Daten sind lediglich 40% der Menschen mit Behinderungen berufstätig. Noch beunruhigender sind die Zahlen, die Menschen mit schweren Behinderungen betreffen.
- Darüber hinaus gibt es eine hohe Anzahl von Personen, deren Marginalisierung auf Ursachen wie Suchtkrankheiten, Überschuldung oder Obdachlosigkeit zurückgeht und deren Integration in den Arbeitsmarkt besonderer Maßnahmen zur sozialen Eingliederung bedarf.
- Die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmarktchancen von Zuwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund sind in den meisten Mitgliedstaaten prekärer als die der restlichen Bevölkerung. Besonderes Augenmerk ist hier auch der Gruppe der Roma zuzuwenden,

8

Siehe Grünbuch "Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts", KOM(2006) 708 endg.

die mit der Erweiterung um Rumänien und Bulgarien zur größten Minderheit Europas geworden sind und deren Arbeitsmarktsituation (mit Arbeitslosenquoten von teilweise 70-90%) aus vielfältigen Gründen geradezu besorgniserregend ist. Der EWSA wird dazu im Rahmen einer gesonderten Initiative Stellung beziehen).

3.4 Der Zuwachs des informellen Sektors mit unsicheren Beschäftigungsbedingungen und oftmals niedrigen Einkommen birgt die Gefahr, dass Gruppen, die den Übergang in den Regelarbeitsmarkt nicht schaffen, langfristig dequalifiziert werden. Diese (datenmäßig schwer zu erfassende) Entwicklung ist nicht nur für die Betroffenen mit hohen Unsicherheiten verbunden, sondern führt auch zu hohen Steuerausfällen und setzt letztlich auch die Nachhaltigkeit des Produktionspotenzials in der EU aufs Spiel.

4. **Rahmen schaffen für Wachstum und mehr und bessere Beschäftigung**

4.1 Seit Jahren dominieren europäische Politikempfehlungen, wonach strukturelle Probleme der Institution des Arbeitsmarktes für die Probleme am Arbeitsmarkt verantwortlich zeichnen. In zahlreichen EU-Ländern wurde der beschäftigungspolitische Schwerpunkt einseitig auf den Abbau allgemeiner arbeitsrechtlicher Standards, die Verschärfungen von Anspruchsvoraussetzungen und Leistungskürzungen im Sozialbereich sowie auf Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen gelegt.

4.2 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie beispielsweise Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Beseitigung von Qualifikationsdefiziten und Schwerpunktprogramme zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt sind dagegen in vielen Ländern nicht in ausreichendem Maß durchgeführt worden, wenn auch einige Länder mit niedrigen Ausgaben diese seit 1995 erhöht haben. In der Mehrzahl der Länder (für die Daten vorliegen) sank der Anteil "aktiver" Ausgaben an den Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik ("passive" und "aktive" Unterstützungsleistungen) in den letzten Jahren sogar. Es ist von hoher Bedeutung, dass die Mittel für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik entsprechend den Herausforderungen sichergestellt und zugleich die Effizienz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gesteigert sowie deren Fokussierung auf die jeweiligen Zielgruppen sichergestellt werden.

4.3 Der EWSA hat in diesem Zusammenhang bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Strukturreformen letztlich nur in einem günstigen makroökonomischen Umfeld erfolgreich sein können, das auf Überwindung der lang andauernden Konjunkturschwäche und eine Verstetigung des Wachstums ausgerichtet ist⁹. Dafür braucht es auf nationaler und EU-Ebene ein Bekenntnis zu einer wachstumsorientierten Wirtschaftspolitik mit entsprechenden geld-, fiskal- und wirtschaftspolitischen Voraussetzungen:

⁹

Siehe u.a. die EWSA-Stellungnahme vom 11.12.2003 zum Thema "Grundzüge der Wirtschaftspolitik 2003-2005", Berichterstatter: Herr DELAPINA, (ABl. C 80 vom 30.3.2004) sowie die EWSA-Stellungnahme vom 17.5.2006 zu dem "Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten", Berichterstatter: Herr GREIF (ABl. C 195 vom 18.8.2006).

- Die Europäische Zentralbank sollte insbesondere in ihrer Zinspolitik entsprechend ihres Vertragsmandats bei gegebener Preisstabilität einen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsaufbau leisten. Hohen Beschäftigungszuwachs wird es erst bei einem stetigen Wirtschaftswachstum über dem mittelfristigen Produktivitätswachstum geben.
- So muss der erweiterte Spielraum unter dem reformierten Stabilitäts- und Wachstumspakt ausgenutzt werden, um den EU-Ländern konjunkturelles Gegensteuern zu ermöglichen und budgetären Freiraum für sozial verträgliche Strukturreformen und ein angemessenes Niveau an öffentlichen Investitionen zu schaffen.
- Die Lissabonziele geben die Richtung an, in die Investitionen fließen müssen: Ausbau der Kommunikations- und Verkehrsinfrastruktur, Klimaschutz, Forschungs- und Entwicklungsoffensive, flächendeckende Kinderbetreuung, Förderung der Aus- und Weiterbildung, aktive Arbeitsmarktpolitik und Qualität der Arbeitsplätze. Dabei sollten die Nationalen Reformprogramme so konzipiert sein, dass sie ein europaweit koordiniertes Programm zur Stärkung der wirtschaftlichen Dynamik ergeben, zu dem alle Akteure auf nationaler und EU-Ebene ihren Beitrag leisten.

5. Effektive Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

- 5.1 Die Jugendarbeitslosigkeit gehört weiterhin zu den beschäftigungspolitischen "*hot spots*" in der EU. Sie liegt in allen EU-Ländern oberhalb der Gesamtarbeitslosenquote und ist in den meisten EU-Ländern mindestens doppelt so hoch wie in der Gesamtwirtschaft. In einigen EU-15 Ländern ebenso wie in mehreren neuen EU-Ländern ist die Lage noch problematischer. Jobunsicherheiten sind in mehreren Mitgliedstaaten auch im höheren Qualifikationssegment gestiegen.
- 5.2 Der Erwerbseinstieg erfolgt zunehmend über alternative Beschäftigungsformen mit teilweise weit unsichereren arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen. Die Grenzen zwischen Arbeit im formellen und informellen Sektor verschwimmen zunehmend. Für gewisse Gruppen von Jugendlichen, etwa solchen mit niedrigen Qualifikationen, Migrationshintergrund oder solchen, die aus benachteiligten Bevölkerungsschichten kommen, gestaltet sich der Übergang in eine Regelbeschäftigung zunehmend schwierig. Das Risiko des Verharrens am Rande der Erwerbsgesellschaft steigt insbesondere bei Überschneidung mehrerer dieser Charakteristika.
- 5.3 Hier geht es darum, möglichst allen jungen Menschen Zukunftsperspektiven abseits prekärer Beschäftigung zu geben. Diese Frage hat auch demografische Aspekte: Die ökonomische Lage Jugendlicher hat wesentlichen Einfluss auf die Bereitschaft zur Familiengründung. In diesem Sinn ist zu begrüßen, dass die EU-Kommission in ihrem Frühjahrsbericht neben der weiteren Verbesserung der Qualifikation eine Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen fordert und insbesondere auf eine deutlich rascher einsetzende Unterstützung für Arbeit suchende Jugendliche sowie die Beseitigung struktureller Probleme beim Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung drängt

5.4 Als positive Beispiele können hier bewährte Modelle der Kombination berufsnaher, am Bedarf der Betriebe ausgerichteter Ausbildungssysteme mit schulischer Lehrausbildung in einzelnen Mitgliedstaaten (Deutschland, Österreich, tlw. die Niederlande) gelten. Zahlreiche Untersuchungen heben die Qualität dieser so genannten "Dualen Berufsausbildung" hervor und schreiben ihr wesentliche Bedeutung für einen leichteren Übergang von der Schule in den Beruf und damit für geringere Differenzen zwischen der Jugendarbeitslosigkeit und der allgemeinen Arbeitslosenquote zu.

5.5 Aktive und präventive Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung zur Verbesserung der Beschäftigungschancen Jugendlicher¹⁰:

- Gewährleistung hochwertiger Qualifikation von der Erstausbildung bis zur beruflichen und berufsbegleitenden Ausbildung, um möglichst reibungslos am Arbeitsmarkt Fuß fassen und kontinuierlich verbleiben zu können, wobei hier nicht nur die öffentliche Hand, sondern die Wirtschaft selbst in die Pflicht zu nehmen ist;
- frühzeitige aktive Betreuung von Lehrstellen und Arbeitsplatz suchenden Jugendlichen (ggf. bereits nach 4 Monaten), verstärkte Schwerpunktprogramme sowie individuelle Förderung und Coaching zur Integration von Problemgruppen, wie langzeitarbeitslose Jugendliche sowie Schul- und Lehrabbrecher u.a. über gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Ausbildungsförderung;
- Ausbau flächendeckender, leicht zugänglicher Berufsorientierungs- und Informationsmöglichkeiten für junge Frauen und Männer auf allen Ebenen der Ausbildung; entsprechende Qualitätsverbesserung und personelle Ressourcenausstattung der Arbeitsmarktverwaltungen);
- Abbau bestehender Diskrepanzen zwischen angebotenen und den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen; Steigerung der Leistungsfähigkeit der primären Bildungssysteme (u.a. Senkung der Schulabbrecherquote, Kampf gegen Analphabetismus), sowie Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen Lehrausbildung und weiterführender Ausbildung; Abbau geschlechtsspezifischer Segregation in der Berufsorientierung;
- Implementierung von Maßnahmen, die sicherstellen, dass befristete Beschäftigung und Arbeitsstellen mit geringer sozialer Absicherung vorübergehende Phänomene für Jugendliche bleiben.

6. **Verbesserte Integrationsperspektiven für Zuwanderer**

6.1 In den meisten EU-Ländern hat sich an der Diskriminierung von Zuwanderern und ihren Familienangehörigen auf dem Arbeitsmarkt wenig geändert. Sie sind weiterhin in Branchen

¹⁰

Siehe dazu die EWSA-Stellungnahmen: "Mitteilung der Kommission an den Rat über europäische Politiken im Jugendbereich - Die Anliegen Jugendlicher in Europa aufgreifen - Umsetzung des Europäischen Pakts für die Jugend und Förderung der aktiven Bürgerschaft", (vom 26.10.2005) Berichterstatterin: Frau VAN TURNHOUT (ABl. C 28 vom 3.2.2006); "Mitteilung der Kommission - Sozialpolitische Agenda" (vom 13.7.2005), Berichterstatterin: Frau ENGELLEN-KEFER (ABl. C 294 vom 25.11.2005); "Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (gemäß Artikel 128 EG-Vertrag)" (vom 31.5.2005), Berichterstatter: Herr MALOSSE (ABl. C. 286 vom 17.11.2005).

mit schlechten Einkommens- und Arbeitsbedingungen überrepräsentiert, haben ein weit höheres Risiko, arbeitslos zu werden und verharren in hohem Maß in Arbeitsverhältnissen, die durch geringe Absicherung, erhebliche Gesundheitsrisiken, mangelnde Sicherheit und (in einzelnen Ländern) eingeschränkten Tarifschutz gekennzeichnet sind.

- 6.2 Besonders bedenklich ist die "Vererbung" dieser prekären Arbeitsmarktposition von der ersten Zuwanderergeneration auf folgende auch durch massive schulische Benachteiligungen. Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund zählen in den meisten Mitgliedstaaten zu den Gruppen mit den größten Jobunsicherheiten und den höchsten Risiken, an den Rand des Regelarbeitsmarktes gedrängt zu werden.
- 6.3 Der EWSA hat bereits mehrfach dargelegt, dass er Arbeitsmigration gerade auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in der EU für notwendig erachtet und dafür positive Beispiele in mehreren Mitgliedstaaten etwa in Spanien und Irland aufgezeigt. Dies muss allerdings stets mit Perspektiven einer entsprechenden Integrationspolitik in den Mitgliedstaaten, v.a. auch was die Beschäftigung betrifft, in Einklang gebracht werden¹¹. Die Situation hinsichtlich der Zuwanderung variiert in den Mitgliedstaaten erheblich, ebenso wie die ergriffenen integrationspolitischen Maßnahmen u.a. in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik. Besondere Aufmerksamkeit sollten die Mitgliedstaaten auf die Situation von Asylsuchenden richten, die häufig besonderen Benachteiligungen ausgesetzt sind.
- 6.4 Schwerpunkte zur Verbesserung der Integration von Zuwanderern:
- Besonderes Augenmerk ist auf individuelle (vor)schulische Förderung und frühzeitige Investition in sprachliche und berufsnahe Qualifikation zu legen, Vermeidung von Benachteiligungen beim Berufseinstieg (v.a. durch möglichst frühe Beseitigung von Sprachbarrieren) sowie Erleichterung der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse für Migranten;
 - "Integrations-Mainstreaming" in der gesamten Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (u.a. Erhöhung interkultureller Kompetenzen bei Behörden und in der Arbeitsmarktverwaltung sowie Unterstützung von Betrieben, insbesondere KMU); entsprechende europäische und nationale Dotierung von Maßnahmen zur Förderung der Integration;
 - Beseitigung institutioneller Hemmnisse und Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang in den Mitgliedstaaten (z.B. Verkürzung von Wartefristen beim Erhalt von Arbeitsgenehmigungen - insbesondere für Asylsuchende¹²) sowie Verhinderung von Lohndumping bei gleichzeitiger Stärkung der Integrationsperspektiven in der europäischen Einwanderungs-

11 Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 10.12.2003 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Einwanderung, Integration und Beschäftigung", Berichterstatter: Herr PARIZA CASTAÑOS (ABl. C 80 vom 30.3.2004).

12 Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 28.11.2001 zu dem "Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten", Berichterstatter: Herr MENGOZZI (ABl. C 48 vom 21.2.2002).

politik (Verhinderung einer Zuwanderungspolitik, die Integration erschwert, indem sie temporäre Migration und somit prekäre Arbeitsformen und Marginalisierung fördert);

- Verbesserung der Datenlage hinsichtlich des Zusammenhanges von Migrationshintergrund und Segregation sowie Diskriminierung am Arbeitsmarkt¹³;
- vorbeugende Maßnahmen und Sanktionen sowie Partnerschaften zwischen den Sozialpartnern und den öffentlichen Behörden auf nationaler Ebene, zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, um Sozialdumping und Wettbewerbsverzerrungen insbesondere im Zusammenhang mit grenzüberschreitenden Arbeitskräftebewegungen zu verhindern.

7. Chancen zur Beschäftigung Älterer nutzen

- 7.1 Die zentrale Antwort auf die demografische Herausforderung kann nur lauten: gezielte Wachstumspolitik und Erhöhung der Beschäftigung. Das erforderliche Arbeitskräftepotenzial ist in ausreichendem Maß vorhanden. Doch das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitnehmer (+55) ist EU-weit nach wie vor unzureichend genutzt.
- 7.2 Das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit steigt rapide mit dem Alter. Im EU-25 Durchschnitt liegt die Langzeitarbeitslosigkeit bei Älteren (50-64) bei über 60%. Vor diesem Hintergrund muss dafür gesorgt werden, dass ältere Arbeitnehmer auch faktisch die Chance haben, eine Beschäftigung zu finden und diese längerfristig auszuüben.
- 7.3 Wesentliche Ursachen des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben sind gesundheitlicher Verschleiß durch belastende Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsintensität, frühzeitige Entlassungen älterer Arbeitnehmer, mangelnde Fortbildung sowie fehlende (Wieder) Beschäftigungsmöglichkeiten. Anstrengungen, die Erhöhung der Erwerbsquoten älterer Menschen in erster Linie durch Eingriffe in die Altersversorgungssysteme zu lösen, die auf Verschlechterung der Zugangsbedingungen und Anspruchsberechtigungen hinauslaufen, gehen an der Sache vorbei.
- 7.4 Nur eine bewusste Politik des "aktiven Alterns" inklusive umfassender Partizipationsmöglichkeiten an Weiterbildungsmaßnahmen und lebensbegleitendem Lernen kann zur nachhaltigen Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer führen. Den sozialverträglichen Weg, wie unter Einbindung der Sozialpartner ein funktionierender Arbeitsmarkt für Ältere mit hoher Stabilität der Beschäftigung ebenso wie ein hohes Maß an Erwerbsfähigkeit und Erwerbstätigkeit Älterer geschaffen werden kann, zeigen erfolgreiche Modelle in nordischen Mitgliedstaaten (in erster Linie das integrierte Maßnahmenpaket im Rahmen des nationalen Aktionsprogramms für Ältere in Finnland) auf.

13

Eurostat arbeitet gegenwärtig an einem Ad-hoc-Modul über die Beschäftigungssituation von Einwanderern und ihrer Nachkommen, das in die Datenerhebung 2008 eingehen soll. Ziel ist es, bei der Europäischen Arbeitskräfteerhebung Personen ausländischer Abstammung besser zu berücksichtigen.

7.5 Kernelemente eines konsequenten Umbaus in Richtung altersgerechte Arbeitswelt¹⁴.

- umfassende Beratung und Begleitung Arbeit Suchender sowie offensive Vermittlungsunterstützung (u.a. geförderte Beschäftigung, Eingliederungsbeihilfen, gemeinnützige Sozialprojekte) und, wo notwendig, Rehabilitationsmaßnahmen zur dauerhaften Wiedereingliederung; entsprechende Dotierung aktiver Arbeitsmarktpolitik zur langfristigen Planungssicherheit für die Arbeitsverwaltungen;
- Schaffung sozialverträglicher Anreize zum späteren Rentenantritt sowie dort wo möglich oder erwünscht Ausbau attraktiver Modelle zum gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Altersversorgung innerhalb der öffentlichen Rentensysteme (u.a. Weiterentwicklung von Altersteilzeitmodellen);
- Maßnahmen, die darauf abzielen, physisch und psychisch länger im Erwerbsleben verbleiben zu können, in erster Linie Verringerung des Leistungsdrucks in den Betrieben und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen (u.a. Anreize zum Ausbau des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, flächendeckende betriebliche Programme zur Gesundheitsförderung und Prävention sowie zum Arbeitnehmerschutz);
- stärkere Beteiligung Älterer an Weiterbildung (Qualifikationsoffensive 40+, Anreize zum Abbau mangelnder Partizipation an innerbetrieblicher Weiterbildung insbesondere gering Qualifizierter);
- bewusstseinsbildende Maßnahmen zugunsten älterer Arbeitnehmer (Würdigung des Werts von Erfahrungswissen und Transfer der im Erwerbsleben erworbener Kompetenzen an jüngere Arbeitnehmer) sowie Beratung und Unterstützung von Unternehmen insbesondere KMU bei der vorausschauenden Personalplanung und Entwicklung altersgerechter Arbeitsorganisation.

8. Verbesserungen bei der Beschäftigung von Frauen

- 8.1 Obwohl Frauen in den letzten 30 Jahren beim formalen Qualifikationsniveau deutlich aufgeholt haben, besteht nach wie vor weit verbreitet keine Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Frauen verbleiben in hohem Maß in traditionellen Dienstleistungssektoren sowie Industriesektoren mit traditionell hohem Anteil an Frauenbeschäftigung. Frauen können ihre Bildungsabschlüsse im Hinblick auf die berufliche Stellung deutlich schlechter verwerten. Die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ist nach wie vor unvergleichlich schwerer herzustellen als für Männer.
- 8.2 Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist in allen Altersgruppen weit höher als bei Männern. Die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung, die bei freier Entscheidung und unter Bedingungen, die zu keiner Sackgasse hinsichtlich der Einkommens- und Arbeitsmarktchancen führen, an sich zu begrüßen ist, stellt in den meisten Mitgliedstaaten weiterhin einen Hauptfaktor geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentierung dar.

14

Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 15.12.2004 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: "Anhebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte und des Erwerbsalters", Berichterstatter: Herr DANTIN (ABl. C 157 vom 28.6.2005).

- 8.3 Die Einkommensdifferenzen von Frauen und Männern sind nach wie vor in fast allen Berufsgruppen und unabhängig vom Status am Arbeitsmarkt groß. Besonders negativ wirken sich längerfristige Berufsunterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten und Pflegetätigkeiten auf Aufstiegschancen, Einkommen und soziale Ansprüche aus. Während Männer weiterhin mit progressiven Steigerungen mit zunehmendem Alter rechnen können, stagnieren Fraueneinkommen genau in jenen Altersgruppen, in denen sie aufgrund von Kindern ihren Beruf unterbrechen oder auf Teilzeitbeschäftigung umsteigen.
- 8.4 Dass dies auch anders geht und "*Gender Mainstreaming*" in der Arbeitsmarktpolitik mehr als ein Schlagwort sein kann, ist insbesondere an Dänemark oder Schweden zu studieren. Hier sind die Einkommensunterschiede weit geringer, die Erwerbsquoten von Frauen und der Deckungsgrad bei Kinderbetreuungsplätzen - insbesondere für Kinder unter 2 Jahren - weit höher als in anderen Mitgliedstaaten der EU. Ein anderes positives Beispiel stellen die Niederlande dar. Hier existieren hohe Frauenerwerbsquoten bei sehr hoher Teilzeitbeschäftigung, die größtenteils freiwillig ausgeübt wird.
- 8.5 Eckpunkte zur Lösung von Strukturproblemen der Frauenbeschäftigung¹⁵:
- Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Diskriminierungen am Arbeitsmarkt und struktureller Ursachen geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede, insbesondere Förderung der eigenständigen sozialen Absicherung von Frauen, v.a. über Maßnahmen zum Abbau geringfügiger, nicht abgesicherter Teilzeitbeschäftigung sowie zur verbesserten Regulierung von Teilzeitbeschäftigung (etwa Ausdehnung des Rechtes auf Teilzeit für Eltern mit Anspruch auf Rückkehr zu Vollzeit, Abbau der mangelnden Integration in innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme);
 - massiver Ausbau flächendeckender Versorgung mit qualitativ hochwertigen und erwerbsfreundlichen außerhäuslichen Betreuungsmöglichkeiten von Klein- und Schulkindern, die auch allgemein bezahlbar sind; Beiträge zur effektiven Förderung partnerschaftlicher Teilung von Betreuungspflichten (v.a. Anreize zur Erhöhung der Väterbeteiligung);
 - Beseitigung familienpolitischer Maßnahmen mit starken Anreizen zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben bzw. zur längeren Unterbrechung mit nachfolgend erschwerten Chancen zum adäquaten Wiedereinstieg; "Karenzfinanzierung" darf sich nicht nachteilig auf den Einkommensverlauf auswirken, keinen zusätzlichen Anreiz zum Berufsausstieg von Frauen liefern und keine neuen Hemmnisse für eine partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung aufbauen;
 - arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit (u.a. auch Unterstützungen von Initiativen zur Selbständigkeit) sowie Maßnahmen

15

Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 13.9.2006 zu der "*Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010*", Berichterstatterin: Frau ATTARD (ABl. C 318 vom 23.12.2006) sowie die EWSA-Stellungnahme vom 29.9.2005 zur "*Armut unter Frauen in Europa*", Berichterstatterin: Frau KING (ABl. C 24 vom 31.1.2006).

gegen Dequalifizierung und Einkommensverlust (u.a. flexible Modelle der Weiterbildung während der Elternzeit bzw. der Weiterbeschäftigung mit geringerer Stundenzahl);

- familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit (u.a. Möglichkeiten zur Mitgestaltung der Arbeitszeit durch Eltern von Klein- und Schulkindern, Vereinbarungen zu Teleworking, sowie Rechtsansprüche zur variablen Arbeitszeitgestaltung von Personen mit Pflegeverpflichtungen).

9. Förderung der Chancen Behinderter am Arbeitsmarkt

9.1 Behinderte gehören weiterhin in hohem Maß zur Gruppe der vom Arbeitsmarkt Ausgeschlossenen. Arbeitnehmer mit Behinderungen müssen mit größerer Wahrscheinlichkeit mit Niedriglohnarbeitsplätzen vorlieb nehmen und werden oft hinsichtlich des Zugangs zu Schulungsmöglichkeiten und des beruflichen Aufstiegs diskriminiert. Angesichts der Tatsache, dass 15% der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Behinderung irgendeiner Art haben, sowie der niedrigen Beschäftigungsquote dieser Gruppe würde eine Erhöhung der Beschäftigungsquote behinderter Menschen maßgeblich dazu beitragen, die Ziele der Lissabon-Strategie zu erreichen.

9.2 In diesem Zusammenhang begrüßt der EWSA das Kommissionsdokument "Einbeziehung der Behindertenthematik in die Europäische Beschäftigungsstrategie"¹⁶, das einen positiven Ausgangspunkt darstellt, um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt voranzubringen, und darauf aufmerksam macht, dass die Integration in den Arbeitsmarkt das beste Mittel zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung ist. Der Ausschuss verweist darauf, dass die meisten dieser Menschen die Behinderung während ihres Berufslebens erleiden, jedoch nur wenigen die Möglichkeit geboten wird, zu einer entsprechend ihrer Behinderung angepassten Beschäftigung zurückzukehren. Positiv herauszustellen sind in diesem Bereich beispielsweise die in Großbritannien existierende strenge Anti-Diskriminierungsgesetzgebung, die mit Beschwerdemechanismen gekoppelt ist und das dänische Beispiel, das Arbeitsmarktflexibilität mit gleichzeitig ausreichender sozialer Sicherung sowie einem hohen Grad an Aus- und Weiterbildung verknüpft.

9.3 Vorrangige Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung für Menschen mit Behinderung¹⁷:

- Anpassung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, so dass eine Beschäftigung und der Wechsel in eine Erwerbstätigkeit attraktiv werden, z.B. durch erwerbsabhängige Sozialleistungen (In-Work-Benefits); zusätzlich sollte jedoch nach einer Versuchsperiode der Berufstätigkeit eine Rückkehr zur Inanspruchnahme der Behindertenrente möglich sein;

16 EMCO/II/290605.

17 Siehe dazu die EWSA-Stellungnahme vom 20.4.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Situation behinderter Menschen in der erweiterten Europäischen Union: Europäischer Aktionsplan 2006-2007", Berichterstatterin: Frau GREIF (ABl. C 185 vom 8.8.2006) sowie die EWSA-Sondierungsstimmung vom 17.1.2007 zur "Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen", Berichterstatter: Herr JOOST (CESE 91/2007).

- Entwicklung, Umsetzung und Unterstützung aktiver Arbeitsmarktprogramme (insbesondere Rehabilitationsmaßnahmen) speziell für Menschen mit Behinderungen sowie Maßnahmen zur Erleichterung des Wechsels von geschützter Beschäftigung zum regulären Arbeitsmarkt (z.B. Zuschneiden von Informations- und Mitteilungsaktionen auf behinderte Arbeitsuchende);
- angemessene Gestaltung der Arbeitsstellen für behinderte Menschen und Förderung positiver Maßnahmen speziell für Arbeitnehmer, die ihre Behinderung während ihres Berufslebens erlitten haben; ferner sollten die Gewährung von Freistellungszeiten kombiniert mit beruflicher Fortbildung, die Anpassung der Arbeitsstellenbeschreibungen oder alternative Aufgaben in Betracht gezogen werden;
- Gewährung zusätzlicher Unterstützung für Arbeitnehmer mit Behinderungen sowie Fürsorgeleistungen für behinderte Menschen, damit Arbeitnehmer, die ein behindertes Familienmitglied haben, ihrer Beschäftigung weiter nachgehen können.

Brüssel, den 12. Juli 2007

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Der Generalsekretär
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Dimitris DIMITRIADIS

Patrick VENTURINI

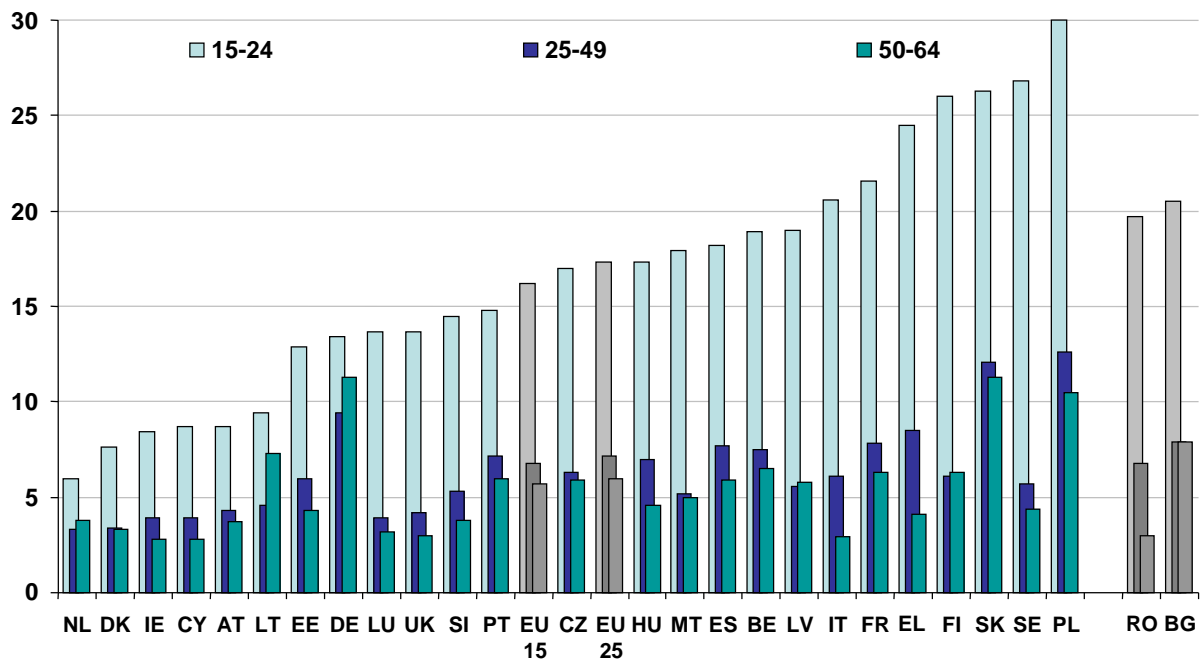
*

* *

NB: Anhänge auf den folgenden Seiten.

ANHANG I¹⁸
zu der Initiativstellungnahme des EWSA

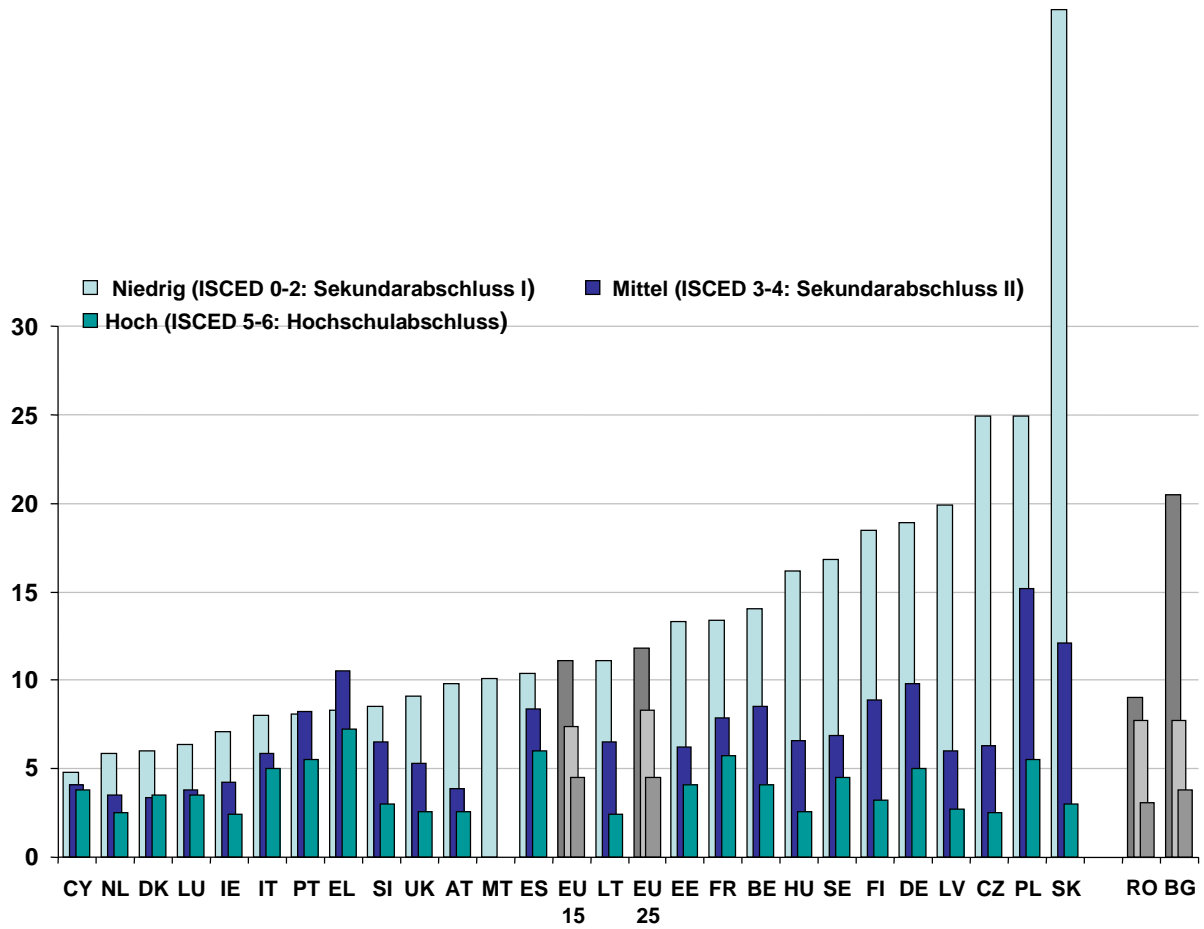
Arbeitslosenquoten nach Alter, 2006, 2. Quartal
(Prozentualer Anteil der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren)



18 Die Abbildungen basieren auf Daten aus Eurostat (2006) Labour Force Survey, New Cronos database.

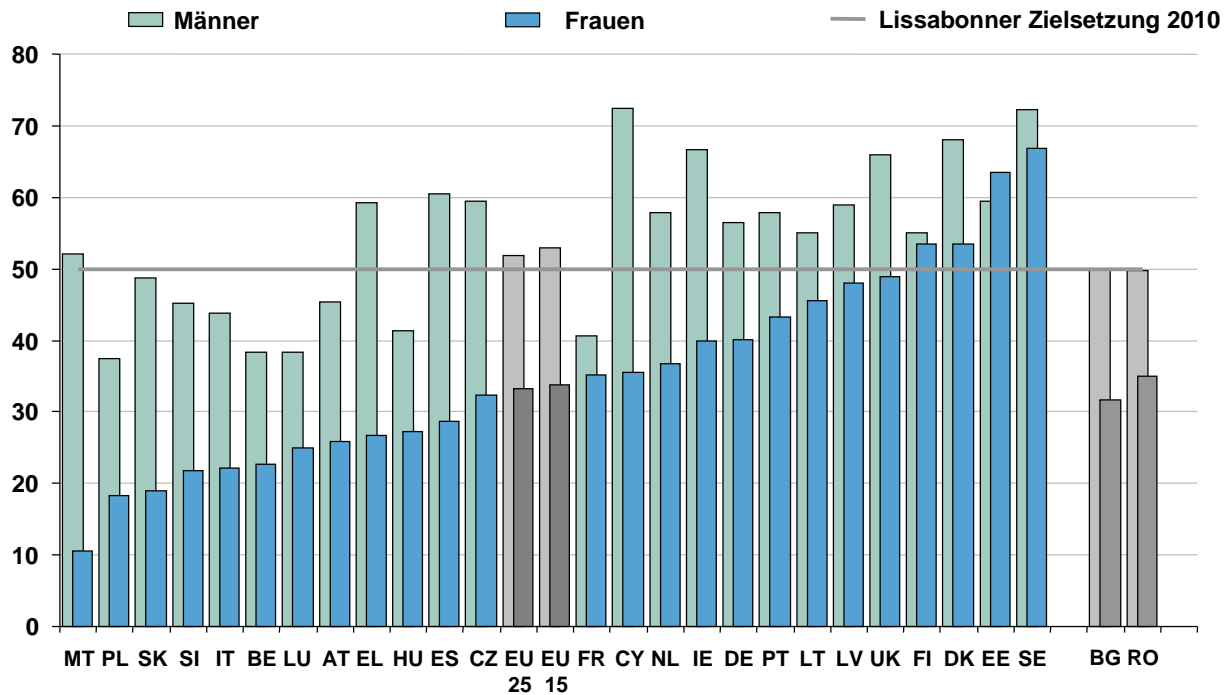
Arbeitslosenquoten nach Bildungsstand, 2006, 2. Quartal

(Prozentualer Anteil der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren)



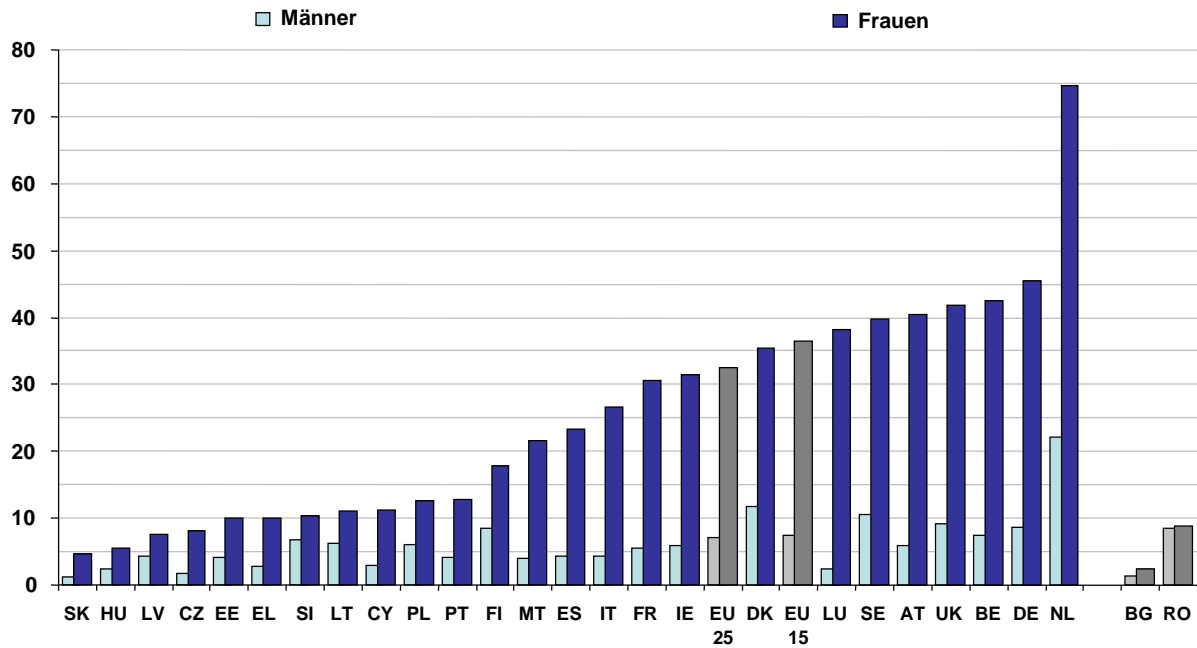
Beschäftigungsquoten älterer Arbeitskräfte nach Geschlecht, 2006, 2. Quartal

(Prozentualer Anteil der Bevölkerung im Alter von 55-64 Jahren)



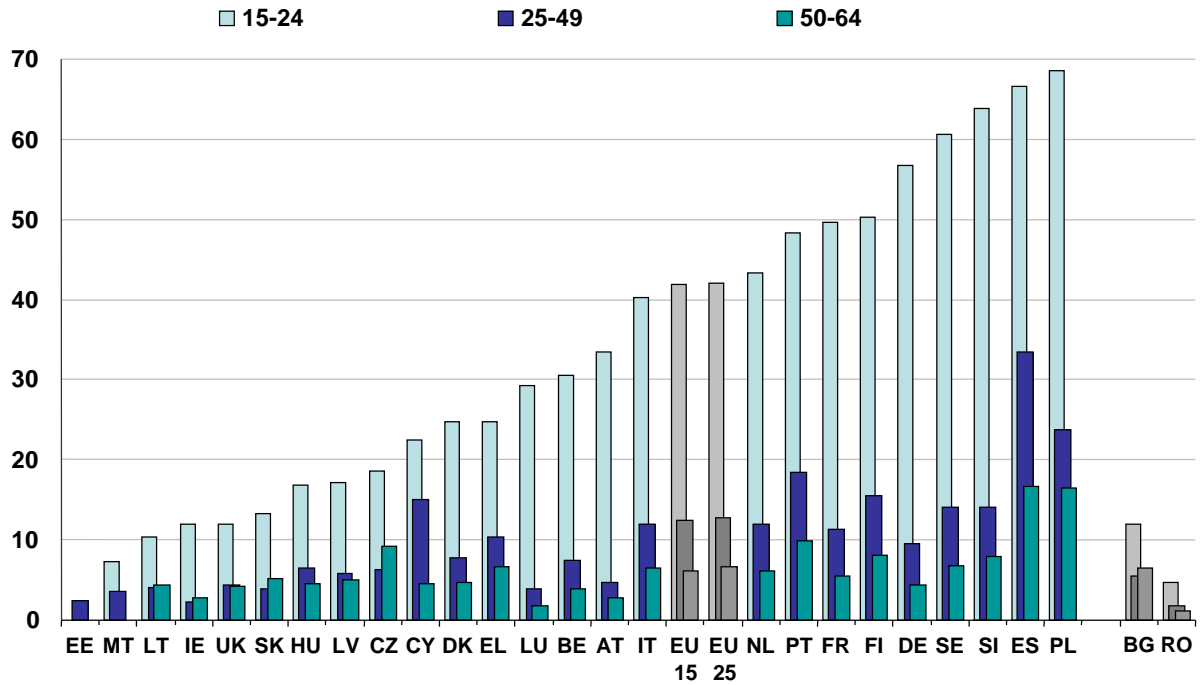
Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht, 2006, 2. Quartal

(Prozentualer Anteil der Gesamtbeschäftigtenzahl im Alter von 15-64 Jahren nach Geschlecht)



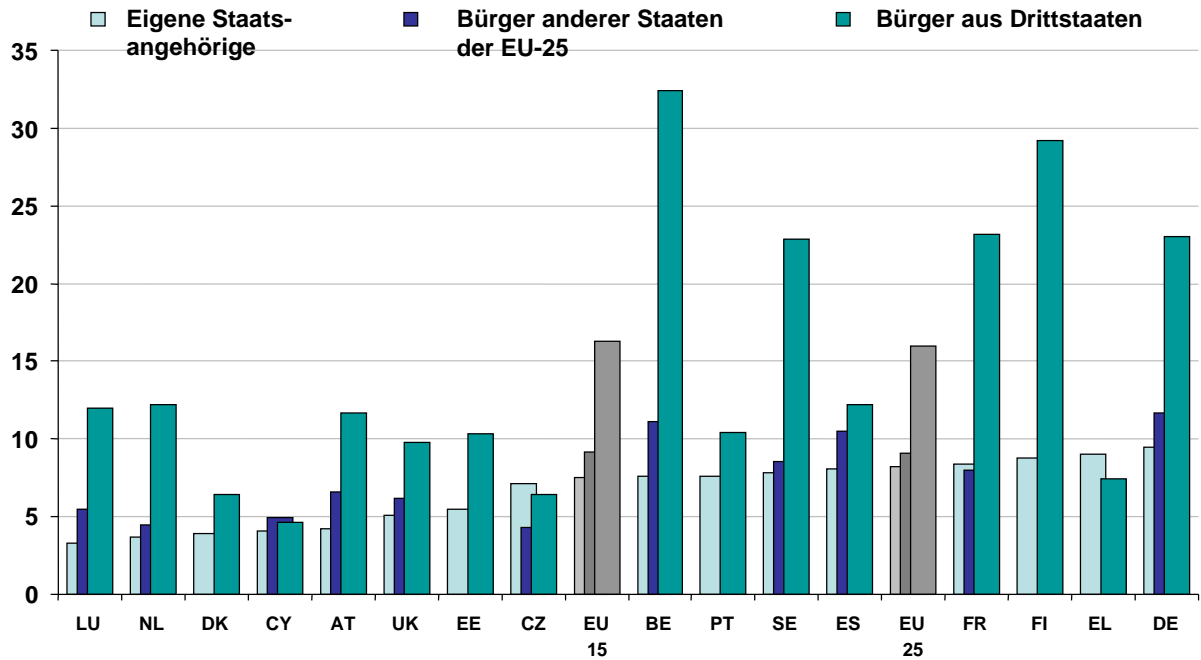
Zeitarbeitsverträge nach Altersgruppen, 2006, 2. Quartal

(Prozentualer Anteil der Gesamtbeschäftigtenzahl nach Altersgruppen)



Arbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit, 2006, 2. Quartal

(Prozentualer Anteil der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren)



ANHANG II zu der Initiativstellungnahme des EWSA

Beitrag des belgischen Zentralen Wirtschaftsrates (CCE) zum nationalen Reformplan Belgiens (2005-2008)

Innerhalb des Zentralen Wirtschaftsrates (CCE) prüfen die Sozialpartner einige Schwerpunktthemen der Lissabon-Strategie. Seit dem Gesetz zur Beschäftigungsförderung und zum Schutz der Wettbewerbsfähigkeit aus dem Jahr 1996 bemühen sich die Sozialpartner um eine detaillierte Analyse der Schlüsselemente der Lohnbildung und der Faktoren für die strukturelle Wettbewerbsfähigkeit der belgischen Wirtschaft. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind in dem technischen Bericht zu den größtmöglichen Margen für die Lohnkostenentwicklung enthalten, der als Grundlage für die alle zwei Jahre stattfindenden branchenübergreifenden Verhandlungen dient.

Der CCE macht darauf aufmerksam, dass bei der Festlegung der "*marge salariale*" im Rahmen der aufeinander folgenden branchenübergreifende Vereinbarungen jedes Mal die einzelnen wirtschaftlichen Schocks, denen Belgien ausgesetzt war, sowie die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen in den Nachbarländern berücksichtigt werden. Die jüngste branchenübergreifende Vereinbarung trägt den Titel "Für eine innovative Wirtschaft und für Beschäftigung". Sie schließt sich an zwei vorangehende Vereinbarungen an: die Anpassung des Indexes (01/2006), die Erklärung zur Wettbewerbsfähigkeit (03/2006) und die Vereinbarung über die Senkung des Arbeitgeberanteils und die Anpassung der Sozialleistungen an den gestiegenen Wohlstand (09/2006).

Die Sozialpartner sind sich einig und bekräftigen ihre Bereitschaft, das Gesetz zum Schutz der Wettbewerbsfähigkeit und zur Beschäftigungsförderung aus dem Jahr 1996 strikter durchzusetzen. Sie empfehlen den Branchen, die dies noch nicht getan haben, im Rahmen der branchenübergreifenden Vereinbarung 2007/2008 einen Korrekturmechanismus auszuhandeln, um eine potenzielle Lohndrift zu vermeiden und die Verringerung der Abgaben nicht in Lohnerhöhungen umzuwandeln. Die branchenübergreifenden Sozialpartner einigen sich darauf, dass Ausgewogenheit zwischen der Steuerung der Lohnkostenentwicklung und der Kaufkraft der Arbeitnehmer herrschen sollte.

Offiziell seit der branchenübergreifenden Vereinbarung von 1998 haben die Sozialpartner der ständigen Fort- und Weiterbildung besondere Aufmerksamkeit gewidmet und sich das Ziel von 1,9% des Lohn- und Gehaltsaufkommens für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gesetzt. Seitdem ist ein Kapitel des technischen Berichts des Zentralen Wirtschaftsrates der Bewertung der Fort- und Weiterbildungsbemühungen gewidmet. Die Sozialpartner haben im Rahmen der gemeinsam von CNT und CCE durchgeführten Arbeiten ein Messinstrument für diese Bemühungen entwickelt. Ihnen zufolge muss die berufliche Bildung ein zentrales Thema der branchenspezifischen Verhandlungen 2007/2008 sein. Sie fordern die Arbeitgeber und Gewerkschaften der einzelnen Branchen auf, geeignete Initiativen zu ergreifen, um Belgiens diesbezüglichen Rückstand aufzuholen.

Seit mehreren Jahren bekunden die Sozialpartner ihren Willen, der strukturellen Wettbewerbsfähigkeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen. In der jüngsten branchenübergreifenden Vereinbarung wird dem CCE das Mandat erteilt, eine diesbezügliche Analyse zu erstellen. In Zusammenarbeit mit dem Föderalen Dienst für Wissenschaftspolitik, dem Föderalen Planungsbüro und einigen Wissenschaftlern werden im Rahmen eines Netzes, an dem verschiedene föderale und regionale Akteure beteiligt sind, umfangreiche Arbeiten durchgeführt. Diese Arbeiten sind in Form einer an die Regierung gerichteten Stellungnahme in einer Beurteilung des belgischen nationalen Innovationssystems gemündet.

Als Teil der Umsetzung ihrer gemeinsamen Erklärung vom 27. März 2006 hat der CCE eine Konferenz veranstaltet, um festzustellen, welche Ursachen das Innovationsdefizit hat und welche Lösungen es gibt. In Anlehnung an die Beschlüsse dieser Konferenz wollen die Sozialpartner Maßnahmen durchführen, um sowohl in den Unternehmen als auch im öffentlichen Sektor sowie in der gesamten Gesellschaft zu einer Innovationskultur zu gelangen. Für sie stellt die Einbindung aller Akteure eine wichtige Grundvoraussetzung für das Gelingen dieses Unterfangens dar, und somit auch die Einbindung aller Sozialpartner in die Gestaltung der Innovationspolitik. In innovationsstarken Ländern hat ein nationaler Konsens über die Bedeutung einer durchsetzungsfähigen Innovationspolitik dazu beigetragen, eine Strategie und ein effizientes Innovationssystem zu entwickeln. Sie betonen, dass eine Kultur der Innovation nicht nur von der Höhe der F+E-Ausgaben abhängt, sondern von zahlreichen weiteren Elementen: der Ausbildung der Arbeitnehmer, der Arbeitsorganisation, der Humanressourcenpolitik, der Einbindung und Unterstützung aller Arbeitnehmer, den Lohnkosten, der Mobilität und den Karriereaussichten von Forschern, der Erlangung von Patenten, den Kontakten zu Forschungseinrichtungen. Ferner wurde der CCE um die Aufstellung einer Bilanz der Innovationsbemühungen der einzelnen Branchen und der aufgetretenen Probleme sowie um die Aufstellung nützlicher Indikatoren ersucht. Derzeit erarbeiten die Sozialpartner eine zweite Stellungnahme zu den Politiken, die das belgische nationale Innovationssystem verbessern könnten. In diesem Rahmen hat der CCE vier Arbeitsgruppen eingerichtet, die mit einer Analyse zur Problematik der Patente und Normierung, des Wissensaustauschs zwischen Unternehmen bzw. zwischen Hochschulen und der Industrie, des Unternehmertums und des steuerlichen Rahmens für F+E und des Policy-Mix beauftragt sind. Auf Ersuchen der Sozialpartner haben der CCE und die regionalen Wirtschafts- und Sozialräte beschlossen, den Informationsaustausch über bewährte Verfahren zwischen den Regionen, der föderalen und der europäischen Ebene anzuregen. 2008 werden der Zentrale Wirtschaftsrat, SPF Economie-Energie und der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss ein gemeinsames Kolloquium zum Thema "Energiepolitik, strukturelle Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltige Entwicklung: Energietechnologien und -innovationen" veranstalten.

Daneben haben die Sozialpartner im Dezember 2005¹⁹ und im April 2006 eine Stellungnahme²⁰ und eine ergänzende Stellungnahme zur Energieeffizienz von Wohngebäuden vorgelegt, im Anschluss an die Stellungnahme aus dem Jahr 2004 zu dem Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Energieeffizienz

¹⁹ CCE 2005-1391 Stellungnahme zur Energieeffizienz des belgischen Wohnungsbestands (21.12.2005).

²⁰ CCE 2006-422 Ergänzende Stellungnahme zu der Stellungnahme zur Energieeffizienz des belgischen Wohnungsbestands (19.4.2006).

und zu Energiedienstleistungen. Es geht darum, die Energieverbrauchsmuster der Haushaltungen besser zu verstehen und das Verständnis der wirtschaftlichen und sozialen Faktoren und Techniken zu steigern, die Änderungen bzw. Verweigerungshaltung gegenüber Änderungen beim Energieverbrauch im Wohnbereich erklären. Derzeit sind der CCE und die regionalen Wirtschafts- und Sozialräte mit der Einrichtung eines Diskussionsforums zu diesem Thema beschäftigt.

Vor einigen Monaten hat der CCE seine Arbeit im Rahmen der Steigerung der Energieeffizienz im Verkehr aufgenommen. Eine analysierende Stellungnahme²¹ zum Berufspendelverkehr wurde 2007 angenommen. Besondere Aufmerksamkeit wird der Herausstellung bewährter Verfahren für eine Verbesserung des Berufspendelverkehrs gewidmet, die von den Sozialpartnern ausgehandelt oder unterstützt werden.

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Föderalen Planungsbüro hat der CCE eine Studienreihe und ein Kolloquium zur Reform der Netzindustrien durchgeführt. Diese Studien fallen in den Arbeitsbereich der Unterausschüsse "Energie" und "Verkehr" des CCE. Der CCE hat sein eigenes Energie-Arbeitsprogramm aufgestellt, das sich auf vier Themen erstreckt: die Energieversorgung, den Beitrag des Energiesektors zur Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, die Liberalisierung des Energiemarkts in der EU und in Belgien, das Potenzial in den Bereichen Innovation, Forschung und Entwicklung. Der CCE nahm eine Stellungnahme zu dem vorläufigen Bericht der "*Commission Energie 2030*"²² an.

Die Sozialpartner haben im Rahmen der Verhandlungen über den Generationenpakt eine Verknüpfung zwischen der langfristigen Verbesserung der öffentlichen Finanzen, der Beschäftigungsquote und den Anpassungen der Sozialleistungen an den Wohlstand eingeführt. Im Zuge der Umsetzung einer Vereinbarung vom September 2006 der "*Groupe des Dix*", des CCE und des CNT wurde eine gemeinsame Stellungnahme²³ zum Mechanismus für die Anpassung der Sozialleistungen an den Wohlstand angenommen.

Schließlich gibt es innerhalb des CCE seit einigen Jahren ein Referat zur Verfolgung der aktuellen Entwicklung in der EU. Die Sozialpartner können hier für sie interessante Dossiers auswählen und sich über die wichtigsten Entwicklungen der Lissabon-Strategie auf dem neuesten Stand halten. Das Referat baut ein Netzwerk zur Zusammenarbeit mit einigen belgischen Vertretern in den EU-Institutionen und -Organen auf, sowohl in Institutionen, die politische Entscheidungen treffen, als auch in beratenden Organen. Im CCE finden regelmäßig Anhörungen mit der Vertretung Belgiens bei der Europäischen Union sowie mit den belgischen Vertretern im Ausschuss für Wirtschaftspolitik und im Wirtschafts- und Finanzausschuss statt.

21 CCE 2007-127 Analysierende Stellungnahme zum Berufspendelverkehr (30.1.2007).

22 CCE 2007-357 Stellungnahme zu dem vorläufigen Bericht der "Commission ENERGIE 2030", "BELGIUM'S ENERGY CHALLENGES TOWARDS 2030" (1.3.2007).

23 CCE 2006-1022 Anpassung an den Wohlstand - jährlicher wohlstandsgekoppelter Rentenbonus - Senkung der Arbeitgeberbeiträge - Umsetzung des generationenübergreifenden Solidarpakts (21.9.2006).

Beitrag des bulgarischen Wirtschafts- und Sozialrats

Die Situation in Bulgarien

Der Beschäftigungsanstieg ist eines der wichtigsten Ziele der gegenwärtigen und geplanten Arbeitsmarktpolitik Bulgariens, wobei im Mittelpunkt eine bessere Qualität des Humankapitals als Voraussetzung für höhere Einkommen sowie die wirksame Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt stehen. Dies soll durch Koordinierungsmaßnahmen sowie stetige Bemühungen der staatlichen Institutionen, Sozialpartner und der Zivilgesellschaft erreicht werden.

Bulgarien hat sich zum Ziel gesetzt, dass die Beschäftigungsrate bis 2009 61% (gegenüber 55,8% im Jahr 2005) beträgt. Dies soll durch koordinierte und stetige Bemühungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -qualität sowie der Kapazität regulierender Behörden, um steigende Flexibilität am Arbeitsmarkt und bessere Anreize für junge Menschen, Frauen und ältere Menschen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt erreicht werden.

Altersbezogene Angaben zur Beschäftigung deuten darauf hin, dass Langzeitarbeitslose, junge Menschen unter 29 Jahren ohne Berufserfahrung oder angemessene Ausbildung und Qualifikation, Menschen mit Behinderungen sowie Arbeitslose der älteren Generation über 55 Jahre zu den schwächsten Gruppen des bulgarischen Arbeitsmarkts gehören.

Die größte Herausforderung für Bulgarien ist die Eingliederung junger und älterer Menschen in den Arbeitsmarkt; bei diesen Bevölkerungsgruppen ist der Beschäftigungskoeffizient etwa halb so hoch wie in der EU-25, und zudem steigt er unter diesen Zielgruppen am langsamsten. Ein anderes wesentliches Merkmal besteht darin, dass der prozentuale Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Bulgarien mit 2,1% im Vergleich zur EU (18,4%) zu niedrig ist. Zur Förderung der Selbstverwirklichung junger Menschen sollen Maßnahmen unternommen werden, die auf bessere Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich IT sowie einen besseren Übergang von der Schule in die Berufstätigkeit abzielen. Da das Rentenalter allmählich angehoben wird, müssen Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung der Wiedereingliederung von Beschäftigungslosen im Alter über 50 Jahre in den modernen Arbeitsmarkt ergriffen werden. Für eine höhere Beschäftigungsrate von Frauen sind Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie entscheidend, durch die das Bildungs- und Qualifikationsniveau von Frauen verbessert und die Gleichstellung von Frau und Mann in der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gewährleistet wird. Dies alles soll folgendermaßen erreicht werden:

- Unterstützung junger Menschen in ihrem beruflichen Werdegang und während des Übergangs von der Schule in das Berufsleben im Rahmen des bereits bestehenden Programms "Start ins Berufsleben", damit junge Menschen in den Arbeitsmarkt integriert und diesem erhalten bleiben;

- Bereitstellen zugänglicher Dienste und Einrichtungen für die Kinderbetreuung und breitere Anwendung flexibler Formen der Beschäftigung, die auf die Förderung einer höheren Erwerbsquote der Frauen gerichtet sind;
- Durchführung eines neuen Beschäftigungsprogramms zur Unterstützung während der Mutterschaft, so dass Mütter eher in das Berufsleben zurückkehren können und gleichzeitig arbeitslose Frauen im Bereich Kinderbetreuung bis zum Alter von 2 Jahren beschäftigt werden.

Das Gesetz über die Eingliederung behinderter Menschen beinhaltet aktive Maßnahmen für die Beschäftigung und berufliche Umschulung von Menschen mit Behinderungen. Eine mögliche Form der Berufstätigkeit ist die Beschäftigung in Genossenschaften oder speziellen Unternehmen, die Menschen mit sensorischen oder anderen Arten von Behinderungen beschäftigen. Zur Unterstützung dieser Behindertengenossenschaften und -unternehmen gewährt der Staat jährlich Finanzierungen auf der Grundlage von Projekten, die diese durchführen. Trotz begrenzter finanzieller Mittel bieten die Behindertenunternehmen und -genossenschaften Hilfe für Menschen mit dauerhaften Behinderungen. Sie tragen zur Eingliederung von Menschen mit bestimmten Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt bei und sind gleichzeitig ein gutes Modell für unternehmerisches Engagement in der Sozialwirtschaft. Zurzeit sind 115 Behindertenunternehmen und -genossenschaften gemeldet. Die Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich der sozialen Eingliederung behinderter Menschen stehen im Einklang mit dem europäischen Anspruch der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, wie es in der Nationalen Strategie für Menschen mit Behinderungen verlangt wird. Die Agentur für behinderte Menschen fördert verschiedene Initiativen zu deren Eingliederung und fördert in erster Linie Programme zur Ermöglichung von Beschäftigung für behinderte Menschen durch Erhöhung ihrer Qualifikation und die berufliche Ausbildung unter Berücksichtigung ihrer Behinderungen sowie durch Schaffung neuer Berufe entsprechend der Marktsituation. Folgende Programme sollen zur Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen umgesetzt werden:

- Nationales Programm zur Förderung von Menschen mit Behinderungen;
- Nationales Programm für die Beschäftigung und berufliche Ausbildung von Menschen mit dauerhaften Behinderungen.

Eine Priorität der Politik der sozialen Unterstützung ist die Gewährleistung von sozialer Sicherheit für schwache Gruppen durch bessere Zuweisung sozialer Vergünstigungen, Schaffung von Bedingungen zur Entwicklung und Verbesserung des Systems sozialer Leistungen und Schaffung von Möglichkeiten für die soziale Integration dieser Menschen. Die Zielgruppen für praktische Maßnahmen zur Vermeidung und Überwindung von Armut sind Beschäftigungslose, Alleinerziehende und Alleinstehende, Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten und ältere Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Es handelt sich um folgende spezielle Maßnahmen:

- bessere Zuweisung sozialer Vergünstigungen, bessere Kontrolle der Vergünstigungen und verstärkte Sanktionen gegen den Missbrauch der Sozialhilfesysteme;

- Verringerung der Zahl der passiven Nutznießer sozialer Vergünstigungen und Schaffung von Möglichkeiten für die Ressourcenverteilung zugunsten der bedürftigsten Menschen;
- optimale Koordinierung des Sozialhilfesystems und der subventionierten Beschäftigungs- und Schulungsprogramme für die soziale Wiedereingliederung von Personen, die soziale Vergünstigungen erhalten;
- Gewährung alternativer Formen der Familienunterstützung: Übernahme von Gebühren für Kinderbetreuungseinrichtungen, Übernahme der Kosten für die Schulspeisung, Erstattung von Schulsachen (Schulbücher, Kleidung usw.).

Schwerpunkte für die Überwindung sozialer Isolation und der Beschäftigungsprobleme von Minderheiten sind die Fähigkeit des Lesens und Schreibens damit sie eine Ausbildung machen können, die für den Erwerb einer beruflichen Qualifikation erforderlich ist, sowie die Verbesserung der Infrastruktur in Dörfern und Gebieten, in denen Minderheiten leben. Bemühungen in diesem Bereich werden auch durch Maßnahmen unterstützt, die auf eine Verbesserung der Gesundheit von Minderheiten (einschließlich Beratungen mit speziell ausgebildeten Vermittlern, die Minderheiten angehören) und auf die Lösung von Wohnungsproblemen gerichtet sind. Zu den Maßnahmen in diesem Bereich gehören folgende:

- Einbindung der Leitlinien "Spezielle individuelle Beratungen zur Lösung spezifischer Probleme der ethnischen Gemeinschaft der Roma" in das Beschäftigungssystem;
- das Projekt JOBS (einschließlich "Beschäftigung von Roma") wird Leistungen für Minderheiten, darunter auch Ausbildung, Beratungen, Internetdienste, Unterstützung bei der Finanzierung (u.a. der unmittelbare Zugang zur Mikrofinanzierung in Form von Finanzleasing und Zugang zu Zuschussprogrammen) bieten;
- Entwicklung und Einführung eines nationalen Informationssystems über die Wohnbedingungen von schwachen Minderheiten;
- Umsetzung des Nationalen Programms zur Förderung der Fähigkeit des Lesens und Schreibens und der beruflichen Bildung von Roma für deren tatsächliche Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Vorschläge des bulgarischen Wirtschafts- und Sozialrats

Nach Ansicht des WSR ist für ein stärkeres Wirtschaftswachstum eine wirksamere Beschäftigungspolitik äußerst wichtig. Deshalb ist der WSR überzeugt, dass der in den EU-Ländern allgemein anerkannte Grundsatz der Sicherheit und Flexibilität in Bulgarien angewendet werden sollte. Es muss deutlicher auf die Reihenfolge der wichtigsten Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses von Sicherheit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und die Verbindung zwischen diesen hingewiesen werden. Solch eine Umstrukturierung würde das Verständnis und

die Unterstützung für die Ziele und Maßnahmen in den Reihen der Unternehmer und Arbeitnehmer verbessern.

Gleichzeitig schlägt der WSR vor, dass in der Politik des Staates größeres Augenmerk auf entschiedeneren Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungsniveaus und der Qualität des Humankapitals in Bulgarien gelegt werden sollte. Weitere Maßnahmen sind zur Durchsetzung des Grundsatzes der Förderung und Nichtdiskriminierung erforderlich, damit jeder Jugendliche eine Anstellung finden kann. Der WSR empfiehlt, wirksame Maßnahmen anzuwenden, damit auf alle Arbeitslosen, die eine vom Arbeitsamt angebotene angemessene Arbeit ablehnen, mehr Druck zur Annahme einer Beschäftigung ausgeübt wird.

Der WSR spricht sich nachdrücklich für die Schaffung eines Investitionsfonds für junge Menschen aus, über den zusätzliche Finanzen für die Bildung junger Menschen ab einem bestimmten Alter bereitgestellt werden könnten.

Nach Überzeugung des WSR sollte die Nationalversammlung eine Zukunftsvision hinsichtlich des Humankapitals Bulgariens verabschieden, an deren Erarbeitung sich alle Interessengruppen aktiv beteiligen und in der die entscheidende Bedeutung von Bildung für den künftigen Wohlstand Bulgariens hervorgehoben wird. Auf der Grundlage dieser Vision sollte eine langfristige nationale Strategie für die Entwicklung des Bildungswesens in Bulgarien verfolgt werden, in der klare Prioritäten für die Entwicklung aller Bildungsebenen gesetzt werden. Die nationale Strategie für berufliche Bildung sollte auf der Grundlage mittelfristiger nationaler Aktionspläne umgesetzt werden, die vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft in Zusammenarbeit mit allen betroffenen Ministerien nach der Koordinierung mit Vertretern der Zivilgesellschaft zu erarbeiten sind. Im Rahmen der nationalen Aktionspläne sollten den staatlichen Institutionen und Sozialpartnern spezielle Aufgaben und Verpflichtungen übertragen werden.

Der WSR setzt sich nachdrücklich für die Erarbeitung und Umsetzung einer Politik zur Förderung der Rückkehr bulgarischer Bürger ein, die das Land während der Übergangszeit aus finanziellen Gründen verlassen haben. Der WSR ist überzeugt, dass die neu erworbenen Erfahrungen, Qualifikationen und finanziellen Ressourcen dieser Arbeitskräfte im Falle ihrer Rückkehr ein entscheidender Faktor bei der Überwindung des strukturellen Arbeitskräftedefizits sein und ein zusätzliches Potenzial für wirtschaftliches Wachstum sein könnten. Der WSR spricht sich dafür aus, dass Konzepte und Maßnahmen für die Förderung der Rückkehr im Ausland lebender Bulgaren erarbeitet werden. Der WSR empfiehlt, das Thema Migration in dem nationalen Reformprogramm (NRP) zu berücksichtigen und deren Ziele, Maßnahmen und Ressourcen klar zu definieren.

Der WSR hat folgende Vorschläge im Bereich Förderung der Beschäftigung bestimmter Bevölkerungsgruppen unterbreitet:

- Schaffung eines flexiblen Arbeitsmarkts für einen besseren sozialen Zusammenhalt. Grundvoraussetzungen für einen flexibleren Arbeitsmarkt sind Motivation zum Unternehmertum sowie Stimulierung kleiner und mittelständischer Unternehmen durch Abbau von Verwaltungshürden;

- Verlängerung des Arbeitslebens und Stärkung der Politik des aktiven Alterns durch Schulung älterer Arbeitnehmer in neuen Technologien, Anheben des Rentenalters und die Möglichkeit der Umwandlung von Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeitbeschäftigung;
 - wachsende Anpassungsfähigkeit an die sich ändernden Bedingungen des Arbeitsmarkts: Gleitarbeitszeit, Regulierung der Überstunden, Flexibilität bei Tarifverhandlungen;
 - Verbesserung der Qualität des Humankapitals durch lebenslanges Lernen:
 - Bildung sollte modern sein und auf die künftigen Bedürfnisse der Arbeitgeber abzielen;
 - bei Schulungen von Arbeitslosen sollten die Qualität der Bildung und das von den Teilnehmern erworbene Wissen Hauptkriterien sein;
 - branchenbezogene Berufsqualifikationszentren für KMU müssen auf institutioneller Ebene unterstützt werden;
 - Überwindung regionaler Unterschiede;
 - Anpassung der Hochschulbildung an die Erfordernisse des Arbeitsmarkts;
 - erforderlich sind aktive Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und Steigerung der Erwerbsquote durch Umwandlung vorübergehender Beschäftigungsformen in längerfristige Beschäftigung und Verbindung sozialer Ziele mit wirtschaftlicher Effizienz;
 - es sollte eine Migrationstrategie festgelegt und ein Migrationsamt eingerichtet werden;
 - außerdem sollten Maßnahmen zur Förderung eines längeren Arbeitslebens und aktiven Alterns getroffen werden.
-

Beitrag des französischen Wirtschafts- und Sozialrats
(Fachgruppe Arbeit)

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Französischen Republik hat sich mehrmals mit den Problemen bestimmter Bevölkerungsgruppen beschäftigt, für die die Eingliederung bzw. der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt besonders schwierig ist.

Zur Beschäftigung von jungen Menschen, von Frauen, von älteren Menschen, von Behinderten und von Einwanderern hat er zahlreiche Überlegungen angestellt und betont, dass geeignete Lösungen gefunden werden müssen, um die festgestellten Ungleichbehandlungen und Schwierigkeiten zu beseitigen. Darüber hinaus hält er es für wesentlich, der Situation niedrigqualifizierter oder ungelerner Personen besondere Aufmerksamkeit zu schenken, denn die Bewältigung der derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen Entwicklung erfordert eine Verbesserung des Qualifikationsniveaus. Die Ziele der europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung machen die Auseinandersetzung mit dieser Problematik in einer globalisierten Wirtschaft, die für Unternehmen und Beschäftigte Unwägbarkeiten mit sich bringt, umso wichtiger.

In seinen jüngsten Arbeiten zur Sicherung der Berufswege hat der Wirtschafts- und Sozialrat diesen Sorgen mit einem ambitionierten Ansatz Rechnung getragen und Vorschläge ausgearbeitet, die einen Zugang zur lebenslangen Beschäftigung unter den bestmöglichen Bedingungen und bei gleichen Rechten für alle ermöglichen, sei es am Anfang, im Verlauf oder am Ende der Berufslaufbahn.

• **Förderung der beruflichen Eingliederung Jugendlicher**

Unserer Auffassung nach muss an die Eingliederung Jugendlicher mit einer anderen Philosophie herangegangen und die Arbeit in den Augen der jungen Generationen aufgewertet werden. Daher sollte die Verwendung spezieller Verträge, bei denen das Hauptkriterium die Altersgruppe ist, eingeschränkt werden, da diese bedeuten, dass Jugendliche letztendlich keine Arbeitnehmer wie andere auch sind. Die hohe Jugendarbeitslosigkeit macht zwar ein angemessenes politisches Eingreifen erforderlich, doch sollten dabei die problematischsten Situationen stärker berücksichtigt und die Verwendung von Sonderverträgen eingeschränkt werden.

Ferner muss es den Jugendlichen möglich gemacht werden, den Arbeitsmarkt zu erkunden und sich auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Hierzu ist es notwendig, die Art und Weise zu überdenken, wie junge Menschen informiert werden, insbesondere über die einzelnen Berufe, die Ausbildungsmöglichkeiten und den Arbeitsmarkt, und zwar in allen Etappen von der Grundschule über die weiterführende Schule bis zur Hochschule und sowohl im schulischen als auch im außerschulischen Umfeld. Dementsprechend muss die Anleitung zur Berufswahl grundlegend überdacht werden, um den Jugendlichen und ihren Familien mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und unter anderem zu vermeiden, dass sie einen Weg wählen, der nicht weit führt. Auch geht es darum, die berufliche

Perspektive bereits im ersten Bildungsabschnitt zu stärken, insbesondere indem man zu Ausbildungen mit Praxiskomponenten und Lehrlingsausbildungen ermutigt und im Schulsystem eine berufsbezogene Komponente als "Karrieresprungbrett" einbaut. Allgemein kommt es bei dem Berufseinstieg der Jugendlichen darauf an, die Welt der Schule und die Welt der Arbeit stärker miteinander zu verzahnen.

- **Mehr Beschäftigung und bessere Arbeitsbedingungen von Frauen**

Die Arbeit der Frauen ist nicht nur nützlich, sondern für die Zukunft unserer Gesellschaft unabdingbar, zum einen aus wirtschaftlicher Sicht und zum anderen unter dem Aspekt eines Mentalitätswandels hinsichtlich der Aufteilung der Lebenszeit zwischen Mann und Frau. Der Wirtschafts- und Sozialrat spricht sich für die Hebung des Niveaus der Grund- und der weiterführenden Bildung für alle Frauen aus. Das Recht auf lebenslange Bildung soll zum Erreichen dieses Ziels beitragen, wobei mit Blick auf die kommenden Generationen bei der Berufswahl im Sinne der konkreten Sicherstellung der Chancengleichheit vermieden werden muss, dass Frauen in einer Reihe von Ausbildungsrichtungen unterrepräsentiert sind.

Im Übrigen verdient das Problem der unfreiwilligen Teilzeitarbeit, das vor allem Frauen betrifft und das mit einem unzureichenden Einkommen einhergeht, sowohl auf politischer Ebene als auch bei Tarifverhandlungen Beachtung, denn es müssen Wege gefunden werden, den Beschäftigten mehr Sicherheit zu geben.

Ein Muss ist schließlich auch der Ausbau der Dienstleistungen rund um die Kleinkinderbetreuung, damit Frauen eine echte freie Wahl zwischen Arbeit und familiären Verpflichtungen haben und Beruf und Familie miteinander vereinbaren können.

- **Hebung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer und neue Ansätze für das Ausscheiden aus dem Beruf**

Das Ausscheiden aus dem Berufsleben ist eine Frage von wesentlicher gesellschaftlicher Relevanz. Die Politik sollte darauf hinarbeiten, dass nicht mehr das Alter die bestimmende Variable für die Beschäftigung ist, sondern die Wertschätzung der Fertigkeiten in allen Altersstufen. Auch wenn die Hebung der Beschäftigungsquote der über 55-Jährigen eine Priorität ist und spezielle Maßnahmen erfordert, könnten Empfehlungen, die einzig auf das Alter der Beschäftigten abheben, zu einer Stigmatisierung dieser Gruppe führen, indem Barrieren perpetuiert und eine flexiblere Karrieregestaltung vereitelt wird.

Eine Kampagne, mit der die Anstellung älterer Mitarbeiter in einem positiven Licht dargestellt wird, sollte bei den Arbeitgebern ein stärkeres Bewusstsein dafür schaffen, dass es von Nutzen ist, ältere Arbeitnehmer in Arbeit zu halten. Ohne die unlängst geschaffene Lösung der speziellen Verträge herunterspielen zu wollen, spricht sich der WSR für eine Hebung der Beschäftigungsquote älterer Menschen mit den Mitteln des allgemeinen Rechts aus. Neue Praktiken zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der mittleren Laufbahnentwicklung, der Fortbildung und des Berufsendes, die

heute noch zu wenig genutzt werden, müssen in den Unternehmen, den Branchen und den Wirtschaftsregionen angewendet werden. Dies alles gehört zu einer vorausschauenden Beschäftigungs- und Qualifikationspolitik, die dem Verbleib älterer Arbeitnehmer im Arbeitsleben dient.

- **Förderung der Beschäftigung behinderter Menschen**

Der Wirtschafts- und Sozialrat hat die Herausforderungen hervorgehoben, die sich aus der Notwendigkeit ergeben, behinderten Mitbürgern eine vollumfängliche und vollwertige gesellschaftliche Teilhabe zu sichern. Gestützt auf zahlreiche Empfehlungen des WSR wurde am 11. Februar 2005 per Gesetz insbesondere das Prinzip der Nichtdiskriminierung bestätigt. Vorgeschrieben wird, dass alle Arbeitsplätze potenziell als behindertentaugliche Arbeitsplätze anzusehen sind; Arbeitgebern, die nicht der Verpflichtung nachkommen, in ihrer Belegschaft 6% behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen, drohen finanzielle Sanktionen. Das Gesetz enthält wichtige Bestimmungen über die Arbeitsplatzgestaltung, die Ausbildung sowie über die Vereinbarkeit von Behindertenunterstützung und Gehalt. Diese Maßnahmen erfordern eine energische Umsetzung, sollen die festgeschriebenen Prinzipien, gerade auch was die berufliche Eingliederung behinderter Menschen anbelangt, erfolgreich im Alltag verwirklicht werden. Diese Aufgabe ist von grundlegender Bedeutung, denn Arbeit zu haben, ist gerade für diese Menschen ein wesentlicher Bestandteil ihrer Unabhängigkeit und ihrer persönlichen Entfaltung.

- **Berufliche Eingliederung von Zuwanderern**

Die künftigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt können, insbesondere mit Blick auf die Demografie, zwar zu einem kurzfristigen Absinken der Arbeitslosigkeit führen, jedoch dürften sie in bestimmten Arbeitsmarktgebieten oder Berufen von starken Spannungen begleitet sein.

Der Wirtschafts- und Sozialrat vertritt die Auffassung, dass eine gelenkte und organisierte Zuwanderung in den kommenden Jahrzehnten dazu beitragen kann, die Beschäftigungsquote der Menschen im erwerbsfähigen Alter und das Wirtschaftswachstum zu heben, die Entwicklung der Beschäftigung zu fördern sowie die Finanzierung der Pensionskassen und die soziale Sicherheit zu gewährleisten. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sind Anstrengungen zu unternehmen, um Zuwanderer in "gute" Arbeit zu bringen und jegliche Form der Ausbeutung oder Diskriminierung zu bekämpfen.

*

* *

Nach Auffassung des Wirtschafts- und Sozialrates sind mit Blick auf die Beschäftigung dieser einzelnen Personenkreise spezifische Antworten zu finden, die indes maßgeschneidert sein und punktuell bleiben müssen, denn es darf keine Abschottung des Arbeitsmarkts in undurchlässige Segmente entstehen.

Unbestritten ist das lebenslange Lernen ein Kernstück einer probaten Politik, die den Zielen des nachhaltigen Wirtschaftswachstums, der quantitativen und qualitativen Verbesserung der Beschäftigung und einem größeren sozialen Zusammenhalt verpflichtet ist.

Deshalb unterstreichen wir die Bedeutung neuer Mittel zur Förderung der beruflichen Bildung aller Arbeitnehmer, wobei das besondere Augenmerk denen zu gelten hat, deren schulische Grundbildung sehr kurz ist, die auf dem Arbeitsmarkt höheren Risiken ausgesetzt sind (gering- oder nicht qualifizierte Arbeitnehmer, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer ...) oder die dem Anpassungsdruck durch die technische Entwicklung unterliegen. So sollte etwa über die Einführung einer Verpflichtung zu einer Weiterbildung mindestens alle fünf Jahre nachgedacht werden, die in der gemeinsamen Verantwortung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber liegt. Im Übrigen stellt die Validierung der beruflichen Erfahrung einen wesentlichen Fortschritt dar, denn sie bedeutet das Recht jedes Bürgers, seine Erfahrung durch geregelte Berufsbefähigungsnachweise anerkannt zu bekommen; sie sollte daher quantitativ und qualitativ verbessert und vereinfacht werden.

Abschließend sei die besondere Bedeutung einer entschlossenen, aktiven Herangehensweise betont, bei der die Sozialpartner und die staatlichen Organe gleichermaßen eingebunden werden und der Weg der Verhandlungen und des konstruktiven sozialen Dialogs beschränkt wird.

Beitrag des italienischen Nationalrats für Wirtschaft und Arbeit (CNEL)

(Kommission für Politik im Bereich Beschäftigung und produzierendes Gewerbe (II))

I. Der europäische Bezugsrahmen

Obwohl die Beschäftigungsquote im Jahr 2006 gestiegen ist und - erstmals seit 2001 - ein leichter Rückgang der Arbeitslosenquote zu verzeichnen ist, sind einige grundlegende Strukturprobleme in der Europäischen Union immer noch nicht behoben:

- anhaltend große Diskrepanz zwischen den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten aufgrund des Geschlechts, des Alters und der Qualifizierung auf Kosten der schwächsten Bevölkerungsgruppen;
- Zuwachs der Beschäftigung, der fast ausschließlich auf die Verbreitung von rechtlich und sozial wenig abgesicherten Beschäftigungsformen zurückgeht, die hauptsächlich und in unverhältnismäßiger Weise von Frauen und jungen Menschen wahrgenommen werden.

Die EU-25 hat im Laufe des Jahres 2006 die in Lissabon und Stockholm festgelegten Ziele nicht erreicht. Dies gilt sowohl für die Gesamtbeschäftigungsquote (die in der EU-25 durchschnittlich bei 64,7% lag) als auch für die Frauenbeschäftigung (57,3%)²⁴. Es erscheint immer wahrscheinlicher, dass in vielen Mitgliedstaaten ebenso wie in der EU insgesamt die für 2010 gesetzten Zielvorgaben (70% für die allgemeine Beschäftigungsquote und 60% für die Erwerbsquote von Frauen) nicht erfüllt werden.

Hinzu kommt, dass Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Wanderarbeitnehmer immer noch vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind: in der EU ist die Arbeitslosenquote von jungen Menschen rund doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote (16,7% in der EU-25 für das Jahr 2006), während lediglich 40% der Menschen mit Behinderungen in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

Deshalb muss ein Rahmen geschaffen werden, der förderlich ist für die Erhöhung der Beschäftigungsqualität, indem aktive Beschäftigungspolitiken zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit bei gleichzeitiger Beseitigung der Unterschiede und Lücken bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer und Förderung der Beschäftigung der benachteiligten Bevölkerungsgruppen entwickelt werden.

II. Die Lage in Italien

Mit Blick auf den italienischen Arbeitsmarkt sind trotz der positiven Ergebnisse im letzten Jahr einige wichtige kritische Anmerkungen zu machen:

²⁴

Eurostat, Employment rates (total and females) - provisional, 2007.

1. die Beschäftigungsquote von Frauen ist noch zu weit von den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie entfernt;
2. hohe Jugendarbeitslosenquote im Süden des Landes;
3. hoher Anteil an Schattenwirtschaft;
4. Schwierigkeiten bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

1. **Beschäftigung von Frauen**

Trotz des Wachstums der letzten Jahrzehnte (über 60% des Gesamtanstiegs der Beschäftigung in Italien betraf die Frauen)²⁵, liegen die Beschäftigungsquoten von Frauen in jeder Altersgruppe unterhalb des Unionsdurchschnitts (auch im Vergleich zu den jüngsten Beitrittsländern). Gegenwärtig ist Italien nach Malta das Land mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten von Frauen in der gesamten Union: während die Gesamtbeschäftigungsquote im Jahr 2006 bei 58,9% lag (6 Prozentpunkte weniger als in der EU-25)²⁶, liegt die Frauenbeschäftigungsquote bei 46,7%; das sind fast 12 Prozentpunkte weniger als im EU-25-Durchschnitt (57,3%).

Der mühsame Zugang zum Arbeitsmarkt hängt sicherlich mit dem Mangel an Betreuungsdiensten für Kinder und ältere Menschen und der Schwierigkeit zusammen, Familie und Arbeit miteinander zu vereinbaren. Obwohl diesbezüglich wichtige Rechtsvorschriften erlassen worden sind - u.a. das Gesetz Nr. 53/00 und der Einheitstext Nr. 151/01 - sind Kinder in der Praxis immer noch ein Hemmnis für den Zugang zur Beschäftigung oder zur Fortführung der Berufstätigkeit. Die Beschäftigungsquote für unverheiratete und kinderlose Frauen im Alter zwischen 35 und 44 Jahren liegt bei 84,6% gegenüber 37,4% bei Frauen derselben Altersgruppe aber mit drei oder mehr Kindern. Hinzu kommen die 564 000 Frauen, die eine Arbeit suchen würden, wenn sie Unterstützung durch soziale Dienste erhielten. Unter denselben Voraussetzungen wären 159 000 Frauen bereit, von einer Voll- auf eine Teilzeitbeschäftigung umzustellen²⁷.

In zehn Jahren hat der Anteil an teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen um über 70% zugenommen (9% bei den Männern) und ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen ist von 20 auf 26% gestiegen²⁸. Der Zuwachs konzentrierte sich vor allem auf erwachsene Frauen, was ein Zeichen dafür ist, dass das vorherrschende Partizipationsmodell nicht mehr nach dem Prinzip "entweder/oder" (eine klare Entscheidung zwischen Arbeit und Familie), sondern "sowohl als auch" funktioniert: die Rollen als Mutter und Arbeitnehmerin werden miteinander in Einklang gebracht, aber die Last dieser Kombination liegt fast ausschließlich auf den Schultern der Frauen und behindert in jedem Fall die Ausdehnung der Partizipation. In diesem Sinne und obwohl der Gesetzgeber mit dem Gesetz 53/00 eine größere Ausgewogenheit zwischen den Zeiten für Arbeit, Betreuung, Beziehungen und Ausbildung fördern und Anreize für die Umverteilung der Betreuungsarbeit auf beide Geschlechter bieten

25 ISTAT, Jahresbericht 2006, 2007.

26 ISTAT, cit.

27 Siehe Dokument des CNEL mit Bemerkungen und Vorschlägen zur Familienpolitik: soziale Bedürfnisse, innovative Dienste, Unterstützungsmodelle, Versammlung vom 30. Mai 2007.

28 Jahresbericht 2006, cit.

wollte, wird der Elternurlaub vor allem von Frauen in Anspruch genommen: 74,4% der Mütter gegenüber 8% der Väter für im Jahr 2003 geborene Kinder und stärker im Norden als im Süden²⁹.

Um Berufs- und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen, sind also entsprechende innovative vereinbarkeitsorientierte Politiken erforderlich, die auf das Angebot neuer und effizienter Dienste zurückgreifen können - und zwar nicht nur in Italien, sondern auch mit Blick auf die EU-Strategie für die Förderung der Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund sollte die "auf Familien zugeschnittene" Vereinbarkeit durch ein konkretes Instrumentarium Gestalt annehmen, das das Verhältnis zwischen Familie und Beruf zufrieden stellend macht. In diesem Sinne kann viel getan werden: so könnte man z.B. die Nutzung eines informatisierten Zugangs zu den öffentlichen territorialen Diensten steigern, die Tarifpartner mit in die Pflicht nehmen und die verschiedenen Anreizformen (für die Unternehmen und die öffentliche Verwaltung) umsetzen mit dem Ziel, bewährte Vereinbarungspraktiken zu fördern. Außerdem müssen auch die bereits im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie existierenden Instrumente dahingehend überarbeitet werden, dass sie von den Betrieben und ihren Angestellten leichter genutzt werden können.

2. **Jugendbeschäftigung**

Der allgemeine wirtschaftliche Aufschwung in Italien und der leichte Rückgang der Arbeitslosenquote, die laut ISTAT im Jahr 2006 auf 6,8% gegenüber 7,7% im Vorjahr gefallen ist, hat sich auch positiv auf die Jugendbeschäftigung (15-24 Jahre) ausgewirkt und die diesbezügliche Arbeitslosenquote auf 21,6% gesenkt (24,0% in 2005); der EU-25-Durchschnitt liegt bei 16,7%. Der höchste Prozentsatz wurde im Süden (34,3%) gegenüber 12,4% im Norden und 19,0% in Mittelitalien erreicht. Hingegen konzentriert sich die Arbeitslosigkeit junger Menschen in den städtischen Ballungszentren.

Aufgrund der Alterung der Bevölkerung (setzt sich die derzeitige Entwicklung fort, dann haben wir im Jahr 2050 4,8 Millionen mehr Menschen über 80 Jahre und 12 Millionen Menschen weniger unter 80) liegt die Hauptlast dieses Wandels auf den Schultern der jungen Menschen. Und so werden die Jugendlichen, denen es häufig auch an persönlicher Autonomie fehlt, denen der Mut zur Arbeitssuche genommen wurde und die weit über die Regelstudienzeit hinaus an der Uni bleiben, zu einer regelrechten offenen Frage, der sich Europa und Italien annehmen müssen.

Wer sich ernsthaft mit dem Thema Jugendbeschäftigung auseinandersetzen möchte, darf - wie auch bei der Frauenbeschäftigung - nicht nur die quantitativen, sondern muss auch und vor allem die qualitativen Aspekte betrachten.

Vor diesem Hintergrund und trotz der positiven Ergebnisse in einigen Bereichen sind die Fortschritte der europäischen Bildungs- und Ausbildungssysteme als unverzichtbare Grundlage für Qualität im Hinblick auf die volle Erreichung der Lissabon-Ziele (höchstens 10% Schulabbrecher und 85% junge Menschen, die die Sekundarstufe II abschließen) immer noch dürftig. In Italien schließen 21% der

²⁹

Die Familienpolitik ..., cit.

jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahren die Sekundarstufe II nicht ab, im EU-25-Durchschnitt sind es 15%.

Weitere Investitions- und Entwicklungsanstrengungen im Bereich der Bildung und Ausbildung sind somit notwendig, andernfalls wird die Wettbewerbsfähigkeit Europas stagnieren.

Um die erforderlichen "mehr und besseren Arbeitsplätze" zu verwirklichen, ist es schließlich unverzichtbar, Szenarien zu überwachen bzw. ihnen vorzubeugen, in denen der Anstieg der Jugendbeschäftigung einhergeht mit der Konzentration auf flexible Beschäftigungsverhältnisse, die häufig gleichbedeutend sind mit Prekarität am Arbeitsplatz.

In Europa leben unzählige junge Menschen mit dieser Perspektive: von denjenigen, die heute mit Zeitverträgen ins Berufsleben eintreten (mittlerweile die Hälfte aller Ersteinstellungen), wird in Italien knapp über die Hälfte und in Frankreich knapp weniger als 40% voraussichtlich nicht mal nach 2010 einen sicheren Arbeitsplatz haben. Angaben der Banca d'Italia zufolge liegt in Italien die Quote der befristeten Ersteinstellungen von Menschen im Alter von 15-29 Jahren bei 49,8% für das Jahr 2006 (gegenüber 46,4% im Vorjahr) im Vergleich zu 40,5% der Ersteinstellungen in allen Altersstufen.

Insbesondere in Süditalien scheinen flexible Arbeitsverhältnisse mittlerweile die ausschließliche Methode für die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu sein, wodurch die standardisierten Arbeitsverhältnisse allmählich ersetzt werden.

Wenn es auch stimmen mag, dass Flexibilität nicht immer gleichbedeutend ist mit Prekarität, so ist doch Dringlichkeit geboten, die Arbeit wieder als einen Wert darzustellen und ihre Stabilität ebenso wie ihre berufliche und soziale Bereicherung neu zu definieren.

3. Schwarzarbeit

In diesem Zusammenhang sollte das Ausmaß der Schwarzarbeit näher betrachtet werden, das in Italien noch besorgniserregend groß ist. Für das Jahr 2005³⁰ wird die Zahl der Schwarzarbeitsplätze auf beinahe 3 Millionen geschätzt. Der gegenüber 2001 verzeichnete Rückgang ist vor allem auf die Abnahme der ausländischen Arbeitnehmer ohne Wohnsitz zurückzuführen. Die Schwarzarbeitsquote ist von 13,8% im Jahr 2001 auf 12,1% im Jahr 2005 gefallen. Im Süden ist sie indes sehr viel höher und liegt bei knapp 20%.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Gesetze erlassen, die - mal mehr, mal weniger erfolgreich - dieses Phänomen eindämmen sollten.

Das Haushaltsgesetz 2007 (Nr. 297 vom 27. Dezember 2006) zielt auf die Beseitigung der Schwarzarbeit im Zuge eines Verfahrens nach Maßgabe der Absätze 1192-1201 ab, das sich auf Arbeitnehmer bezieht, die in den Unternehmensabschlüssen oder in anderen obligatorischen Unterlagen nicht ausge-

30
Jahresbericht 2006, idem.

wiesen werden. Die Strategie besteht darin, die legalen Unternehmen zu prämiieren bzw. jene Unternehmen durch Anreize und Erleichterungen beim Zugang zu Aufträgen, öffentlichen Ausschreibungen u.a. zu unterstützen, welche die geltenden Bestimmungen in den Bereichen Arbeit, Sozialversicherung und Sicherheit einhalten. Man möchte erreichen, dass die legale Arbeit unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen interessanter wird als die teilweise oder gänzlich illegale Arbeit, bei der die Bestimmungen missachtet oder diese erst gar nicht eingehalten werden.

Von den für 2006 veranschlagten 3,5 Millionen illegalen Arbeitnehmern sind in den vergangenen 6 Monaten 45 000 aufgefliegen, und zwar vor allem in Sektoren wie dem Baugewerbe, auf das sich die Regierung in besonderem Maße konzentriert hatte.

Es ist folglich von grundlegender Bedeutung, in dieser Richtung weiter zu gehen und auf der einen Seite denjenigen Entschlossenheit zu signalisieren, die gegen die Bestimmungen verstoßen, und auf der anderen Seite Weitsicht denen gegenüber, die sich an die Vorschriften halten. Ein Signal, das nicht nur auf die Verfolgung von Verstößen, sondern auch auf Vorbeugung, Information und Schulung mit dem Ziel ausgerichtet ist, gemeinsam - d.h. Institutionen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen - eine positive Arbeitskultur mit regulären Beschäftigungsformen zu entwickeln.

4. **Behindertenarbeit**

Die politischen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind mittlerweile auch für Familien, in denen Menschen mit Behinderungen leben, vordringlich geworden. Ihre Nachfrage nach Pflegepersonal ist in den letzten Jahren besonders besorgniserregend gestiegen, was sich natürlich auch auf das Familienbudget auswirkt.

Dem jüngsten ISTAT-Jahresbericht 2006 für Italien zufolge gibt es rund 2,6 Millionen Menschen mit Behinderungen in diesem Land, von denen mehr als Zweidrittel über 65 Jahre alt sind. Die Problematik wird auch mit Bezug auf den Arbeitsmarkt deutlich, da die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen noch eher niedrig ist. Sie liegt bei 21% und beträgt somit weniger als die Hälfte der Beschäftigungsquote für nicht behinderte Menschen. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass 27% der Menschen mit Behinderungen im erwerbstätigen Alter ganz und gar arbeitsunfähig sind. Frauen mit Behinderungen sind gegenüber den Männern deutlich benachteiligt, nämlich 11% gegenüber 29% bei den Männern. Diese Benachteiligung besteht natürlich auch bei den Nichtbehinderten, wenn auch in geringerem Maße. In der übrigen Europäischen Union sieht es nicht viel anders aus, wie die Schätzungen der IAO für 2007 zeigen. Eine Person im Alter zwischen 16 und 64 Jahren findet mit einer Wahrscheinlichkeit von 66% eine Arbeit; bei Menschen mit leichten Behinderungen liegt die Wahrscheinlichkeit bei 47% und reduziert sich auf 25% für Menschen mit starken Behinderungen. Das Internationale Arbeitsamt weist in seinem Bericht über Diskriminierung bei der Arbeit mit Sorge darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen weiterhin diskriminiert werden, auch in Anbetracht der Tatsache, dass es weltweit 470 Millionen Menschen mit Behinderungen im erwerbstätigen Alter gibt. In Europa gehen 52% der Menschen mit Behinderungen keiner Erwerbstätigkeit nach, und im Jahr 2005 lag die Beschäftigungsquote weltweit bei 38% gegenüber dem allgemeinen Durchschnitt von 78%. Nach Ansicht der IAO sind der Ausschluss oder die Benachteiligung von Menschen mit

Behinderungen bei der Suche nach Arbeit und am Arbeitsplatz durch das immer noch weit verbreitete Vorurteil bedingt, dass Behinderte weniger produktiv bzw. unfähig seien, einer Arbeit nachzugehen oder sich an den Arbeitsplatz zu begeben. Und diese Vorurteile verhärten sich proportional zur Schwere der Behinderung.

Gleichwohl sind einige Fortschritte zu verzeichnen (im Laufe des Jahres 2005 haben 30 865 Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigung gefunden gegenüber 25 337 im Vorjahr), die in Italien den gesetzlichen Neuerungen zur Arbeitseinstellung (Gesetz Nr. 68/1999) und den zahlreichen Initiativen zu verdanken sind, die mit Hilfe europäischer Projekte und Gelder gestartet wurden.

Das Gesetz hat die obligatorische Einstellung von Menschen mit Behinderungen von Grund auf geändert (die zuvor durch das Gesetz Nr. 482/1968 geregelt war) und den Begriff der differenzierten Vermittlung eingeführt. Dabei wird ausgehend von dem Leistungsprofil der behinderten Person (Artikel 1, Absatz 4, Gesetz Nr. 68/99) die Vermittlung eines qualifizierten Arbeitsplatzes angestrebt, und zwar durch personalisierte Beratungsdienste, Ausbildung und Praktika im Unternehmen (Artikel 11, Gesetz 68/1999).

Zu diesem Zweck sollen jene Arbeitgeber finanziell unterstützt werden, die bereit sind, Menschen mit besonders schweren Behinderungen einzustellen; außerdem soll die regionale Selbstverwaltung ausgebaut werden (sie ist im Gesetzesdekret Nr. 469 vom 23. Dezember 1997 festgeschrieben, das den Regionen die Zuständigkeit für die Verwaltung des Arbeitsmarktes und somit auch die Einstellung von Menschen mit Behinderungen überträgt).

In jedem Fall hat dieses Phänomen noch zu besorgniserregende Ausmaße und kann nur bewältigt werden, wenn die Regierungen tatsächlich wirkungsvolle Maßnahmen ergreifen.

Beitrag des rumänischen Wirtschafts- und Sozialrats

Der rumänische Arbeitsmarkt hat sich im Zuge der Wirtschaftsreformen tief greifend gewandelt. Die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung weist eine starke Tendenz zur Alterung auf. Personen im Alter über 35 Jahren machen den Hauptteil der Erwerbsbevölkerung aus. Die Erwerbs- und Beschäftigungsquote für Personen im Erwerbsalter (15-64 Jahre) war schwankend und lag im Jahr 2005 bei 62,4% bzw. 57,7% und somit 7,8% bzw. 6,1% unter dem EU-25-Durchschnitt. Während die Gesamterwerbsbevölkerung durch die Abnahme der Bevölkerungsgruppe der Über-65-Jährigen zurückgehen dürfte, dürfte die Erwerbsbevölkerung der zwischen 15 und 64-Jährigen zunehmen und im Jahr 2010 eine Erwerbsquote von 67,6% erzielen.

Die Umstrukturierung der Wirtschaft und die Privatisierung haben eine Welle der Migration der entlassenen Arbeitnehmer von der Stadt aufs Land ausgelöst. Der Agrarsektor ist als Arbeitgeber der letzte Zufluchtsort geworden, weshalb die Beschäftigungsquote in den ländlichen Gebieten höher ist als im städtischen Raum. Kurzfristig rechnet man damit, dass sich die aktive Bevölkerung im ländlichen Raum auf den Sektor der Agrardienstleistungen konzentrieren wird. Dieser Trend ist auf die Entwicklung einer wettbewerbsfähigen Landwirtschaft zurückzuführen, in der vorwiegend mittelgroße Agrarbetriebe tätig sind. Es sind Maßnahmen geplant, um die in der Subsistenzlandwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer in den Sektor der nichtlandwirtschaftlichen Dienstleistungen zu führen. In diesem Zusammenhang geht man davon aus, dass im Jahr 2008 ein Gleichgewicht zwischen den Beschäftigungsquoten im ländlichen und städtischen Raum erreicht sein wird (58,5% und 58,2%³¹).

Der Arbeitsmarkt in Rumänien zeichnet sich durch eine relativ hohe Nichterwerbstätigenquote, hohe Arbeitslosenquoten in den Altersgruppen 15-19 und 20-24 Jahren, einen beträchtlichen Anteil vorzeitiger Aussteiger aus dem formellen Arbeitsmarkt und einer signifikanten Beschäftigungsquote im Agrarsektor aus, der von steuerfreien Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist.

Im Jahr 2005 lag die Gesamtarbeitslosenquote nach IAO-Kriterien bei 7,2% - 7,7% bei den Männern und 6,4% bei den Frauen. Man rechnet mit einem Rückgang dieser Zahlen bis auf eine Gesamtquote von 6,47% im Jahr 2010. Die Kluft zwischen dem städtischen und ländlichen Raum in Bezug auf die IAO-Arbeitslosenquote vergrößert sich. Im Jahr 2005 lag sie bei 3,6% zu Lasten des städtischen Raums, der auch in Zukunft höhere Arbeitslosenquoten aufweisen dürfte als der ländliche Raum. Der derzeitige Trend dürfte sich in den Städten und auf dem Lande fortsetzen, auch wenn er in den Städten nach unten und auf dem Lande nach oben weist, bis er im Jahr 2010 sein Gleichgewicht gefunden haben wird.

Im Bereich der Sozialpolitik wird Rumänien seine Bemühungen auf drei Prioritäten bündeln, die in der überarbeiteten Lissabon-Agenda vorgegeben sind: möglichst viele Menschen auf den Arbeitsmarkt zu bringen und dort zu halten, die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitskräften zu steigern und mehr in Humankapital zu investieren, um die Qualifikation zu verbessern. Diese

31

Schätzung der Nationalen Statistikkommission.

verschiedenen Elemente werden die Konvergenz mit den Prognosen in den Strategiezielen für nachhaltige Entwicklung gewährleisten in Bezug auf demografische Probleme und Migration, soziale Ausgrenzung und damit zusammenhängende Aspekte wie Gesundheitswesen.

Die rumänische Regierung hat im Hinblick auf die Anpassung an die EU-Beschäftigungsstrategie und die Umsetzung des gemeinsamen Memorandums zur sozialen Eingliederung die nationale Beschäftigungsstrategie 2004-2010, den nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 2006, den Strategieplan für soziale Eingliederung und den nationalen Strategiebericht für Sozialschutz und soziale Eingliederung, den nationalen Entwicklungsplan, den nationalen strategischen Bezugsrahmen 2007-2013 und das operationelle Branchenprogramm "Entwicklung der Humanressourcen" (POS DRU) angenommen.

Die in Rumänien im Zeitraum 2007-2013 umzusetzenden Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds zielen auf die Erreichung der Lissabonziele ab und konzentrieren sich auf die Modernisierung der Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungssysteme, den verbesserten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsdiensten, die Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen, die Modernisierung der staatlichen Arbeitsämter und die Förderung aktiver Beschäftigungsmaßnahmen und Vorschriften zur Stärkung der sozialen Eingliederung.

Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsmarkt und Steigerung der Beschäftigungsqualität

Wichtigste Prioritäten:

- Gewährleistung eines funktionstüchtigen Arbeitsmarktes, der die Schaffung von Arbeitsplätzen, den Abbau von Schwarzarbeit und eine angemessene Steuerung des Wandels auf Ebene der Unternehmen und Arbeitnehmer fördert;
- Verbesserung des Zugangs schwächerer Gruppen zum Arbeitsmarkt;
- Förderung der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere durch Gewährleistung einer besseren Entsprechung zwischen Bildungs- und Ausbildungssystem auf der einen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite.

1. Förderung eines integrierten Ansatzes für Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt

Hauptziel der von Rumänien verfolgten Wirtschaftspolitik ist es, die Arbeitslosenquote niedrig zu halten und gleichzeitig die industrielle Umstrukturierung fortzuführen.

Zu diesem Zweck wird die Regierung folgende Maßnahmen durchführen:

- Verbesserung der Beschäftigungsqualität und der Arbeitsplatzsicherheit durch Reduzierung der Besteuerung von Arbeit bei gleichzeitigem Angebot von Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen,

- Einführung von unternehmensfreundlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Steigerung der Produktivität und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt,
- kurz- und mittelfristige Priorität für jene Anstrengungen, die unternommen werden müssen, damit auf dem Arbeitsmarkt die Schaffung von Arbeitsplätzen, der Abbau von Schwarzarbeit und eine angemessene Steuerung des Wandels auf Ebene der Unternehmen und Arbeitnehmer gefördert wird.

Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt

Die in den Jahren 2005 und 2006 erfolgten Nachbesserungen der Rechtsvorschriften zielen im Wesentlichen darauf ab, in den Arbeitsbeziehungen mehr Flexibilität zu ermöglichen und den Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber zu reduzieren:

- Lockerung der für den Abschluss von individuellen befristeten Arbeitsverträgen geltenden Beschränkungen,
- Einführung neuer Einstellungsformen mit Hilfe von Teilzeitarbeitsverträgen, Zeitarbeitskräften oder Heimarbeit,
- Vereinfachung der Verfahren zur Registrierung von Arbeitnehmern durch Schaffung eines allgemeinen Registers,
- Lockerung der Verfahren für Einzel- und Massentlassungen und Gewährleistung der Wahrung der Arbeitnehmerrechte in diesen Situationen.

Reduzierung der Besteuerung von Arbeit und des Phänomens der Schwarzarbeit

Aus ökonomischer Sicht war die Einführung eines einheitlichen Steuersatzes die wichtigste von der Regierung im Jahr 2005 ergriffene Maßnahme. Dadurch soll der Anteil der Arbeitnehmer, die einer nicht angemeldeten Tätigkeit nachgehen, gesenkt werden (im Laufe des Jahres 2006 wurden rund 150 000 Arbeitnehmer regularisiert³²).

2. Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt

Im Zuge des generellen Wandels auf dem Arbeitsmarkt und der demografischen Probleme bemüht sich Rumänien, die Gruppen auf den Arbeitsmarkt zu bringen und dort zu halten, die dort wenig vertreten sind: junge Menschen (15-24 Jahre), ältere Arbeitnehmer (55-64 Jahre) und Personen, die im ländlichen Raum leben, zur Volksgruppe der Roma gehören oder eine Behinderung haben.

³² Schätzung der Nationalen Statistikkommission.

a) *Entwicklung einer angemessenen Steuerung des Wandels auf Ebene der Unternehmen und Arbeitnehmer*

Der Prozess der wirtschaftlichen Umstrukturierung und der Anpassung an die neuen Technologien und die Sachzwänge im Zuge der Einbindung in die EU-Wirtschaft geben einen neuen prioritären Handlungsbereich vor: die Instrumente zur Steuerung des Wandels.

b) *Steigerung der Qualität der Beschäftigungsdienste und der Teilnahme an den aktiven Beschäftigungsmaßnahmen*

Die Steigerung der Qualität der Beschäftigungsdienste und ihre Anpassung an die Bedürfnisse der Zielgruppen sind vorrangige Anliegen des staatlichen Arbeitsamtes. Mittelfristig wird sich das Arbeitsamt vorrangig um die Anpassung der aktiven Beschäftigungsmaßnahmen an die individuellen Bedürfnisse (personalisierte Dienste) kümmern.

3. **Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt**

Laut IAO-Angaben lag die Jugendarbeitslosenquote im Jahr 2005 bei 19,7%. Von den 210 300 Menschen ohne Beschäftigung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren hatten 162 100 noch nie gearbeitet. Die Langzeitarbeitslosenrate von Jugendlichen lag bei 13,1%. Im städtischen Raum war sie mit 18,2% höher als im ländlichen Raum (8,7%).

In diesem Zusammenhang hat die Regierung folgende kurz- und mittelfristigen Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von jungen Menschen zum Arbeitsmarkt ergriffen:

- Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf durch Ausbau der Informations- und Berufsberatungsdienste und Umsetzung des staatlichen Programms zur Information von Schul- und Hochschulabsolventen über die Chancen und Risiken des Arbeitsmarktes,
- Förderung des *learning by doing* am Arbeitsplatz als Ersatzlösung für junge Menschen mit geringem Bildungsniveau oder ohne Qualifikation,
- Umsetzung von Anreizmaßnahmen für die Beschäftigung junger Menschen, die mit dem staatlichen Arbeitsamt vereinbart wurden (Einstellungsprämien, geringere Arbeitslosenversicherungsbeiträge, Lohnsubventionen, Umschulungsprogramme, Gewährung von günstigen Darlehen für Studenten, die ein Unternehmen gründen möchten),
- Bündelung der Anstrengungen auf die Lage von jungen Menschen aus Unterbringungsstätten durch ein Sonderprogramm für die soziale und berufliche Eingliederung.

Die Regierung wird in den Jahren 2008-2010 das staatliche Programm zur Förderung der Beschäftigung von jungen Menschen umsetzen. Ziel dieses Programms ist es einerseits, die Verwaltungsfähigkeit der öffentlichen Akteure und der Sozialpartner im Hinblick auf den Start von

Beschäftigungsfördermaßnahmen für junge Menschen zu verbessern und andererseits die Wirksamkeit der Maßnahmen zu erhöhen, mit denen junge Menschen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen und mit denen die öffentliche Meinung stärker sensibilisiert werden soll für die Herausforderungen, die durch ihre prekäre Lage auf dem Arbeitsmarkt erwachsen.

4. Verlängerung des Arbeitslebens

In Rumänien zielen die Maßnahmen zur Verlängerung des Arbeitslebens darauf ab, das Renteneintrittsalter für Männer (65 Jahre) und Frauen (60 Jahre) schrittweise anzuheben, die Hindernisse zu beseitigen, die der Fortsetzung der Beschäftigung von Personen im rentenfähigen Alter im Wege stehen (das Arbeitsrecht wurde unlängst entsprechend geändert), und Fördermaßnahmen für die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern umzusetzen (geringere Arbeitslosenversicherungsbeiträge, Lohnsubventionen).

Die Regierung möchte dem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand durch eine Überarbeitung der Vorruhestands- und Invaliditätskriterien und durch aktive Instrumente zugunsten der Verlängerung der Erwerbstätigkeit im Alter vorbeugen.

5. Stärkung des Potenzials vor Ort zur Umsetzung der Fördermaßnahmen für Beschäftigung und soziale Eingliederung

Die regionalen Aktionspläne zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Eingliederung werden seit 2005 auf regionaler Ebene umgesetzt. In diesem Rahmen wurden 43 regionale und lokale Pakte für Beschäftigung und soziale Eingliederung ins Leben gerufen. Mit ihnen soll das lokale Beschäftigungspotenzial angekurbelt, die Fähigkeiten der Arbeitskräfte verbessert, die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt bekämpft und die soziale Eingliederung schwächerer Bevölkerungsgruppen gefördert werden.

Die Beschäftigungsqualität im ländlichen Raum

Die Rechtsvorschriften im Bereich der Förderung von Beschäftigung wurden so nachgebessert, dass der Bevölkerung in ländlichen Gebieten zusätzliche Möglichkeiten für den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Beschäftigung eingeräumt wurden.

Der Abbau der Arbeitsplätze in der Subsistenzlandwirtschaft bei gleichzeitiger Gewährleistung des Übergangs der betroffenen Personen hin zu einer offiziellen Präsenz auf dem Arbeitsmarkt setzt ein integriertes Vorgehen in mehreren Bereichen voraus:

- In den ländlichen Gebieten müssen die Menschen dazu ermutigt werden, Änderungen an den Wirtschaftsstrukturen und den Produktions- und Vertriebsmethoden für die Agrarerzeugnisse vorzunehmen (Gründung und Ausbau moderner landwirtschaftlicher Betriebe),
- Verbesserung der Beschäftigungsperspektiven im Dienstleistungssektor,

- Verbesserung der schulischen und materiellen Infrastrukturen zur Steigerung der geographischen Mobilität der Arbeitskräfte,
- Gewährung von finanzieller Unterstützung für berufliche Weiterbildungsprogramme und Vermehrung der Möglichkeiten auf Schulbildung für Erwachsene im ländlichen Raum.

Prävention von Landflucht durch Ankurbelung der Wirtschaftstätigkeit

Im Rahmen des Schwerpunktbereichs 3 des nationalen Programms für ländliche Entwicklung für den Zeitraum 2007-2013 wird Rumänien der Unterstützung von Semisubsistenz-Betrieben besondere Aufmerksamkeit widmen. Ziel dieser Unterstützung ist es zu gewährleisten, dass der Übergang in wettbewerbsfähige Betriebe erfolgreich verläuft. Zu diesem Zweck sollen eine Reihe individueller Maßnahmen ergriffen werden, mit denen in erster Linie die Einkünfte in den Semisubsistenz-Bauernhöfen gesteigert und der Agrarsektor für junge Menschen attraktiv werden soll, indem ihnen bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen sichergestellt werden.

6. Verstärkte Umsetzung von Initiativen zur Förderung der Beschäftigung der von sozialer Ausgrenzung bedrohten Bevölkerungsgruppen

Die Verwirklichung eines flexiblen und integrierenden Arbeitsmarktes setzt voraus, dass benachteiligten Gruppen verstärkt Instrumente zur Verfügung stehen, mit denen ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz gesteigert werden; gleichzeitig impliziert sie auch, dass der Zugang zu angemessenen Sozialdiensten und zu Schul- und Weiterbildungssystemen gewährleistet wird.

Die Eingliederung von benachteiligten Personen auf dem Arbeitsmarkt ist in Rumänien sehr dürftig.

Im Jahr 2005 wurde die "nationale Strategie für Schutz, Integration und soziale Eingliederung benachteiligter Menschen 2006-2013 - gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen, für eine Gesellschaft ohne Diskriminierung" gestartet. Um diese Strategie umsetzen zu können, mussten Berufsbildungsmaßnahmen ergriffen werden, mit denen benachteiligte Personen in die Arbeitswelt integriert werden konnten. Mit diesen Maßnahmen sollten einerseits die Arbeitsplätze an die ergonomischen Bedürfnisse dieser Menschen angepasst, und andererseits ihre Fähigkeiten und ihre Eingliederung in das Berufsleben durch ein Programm "zweite Chance" verbessert werden.

Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen

Die rumänische Regierung hat die nationale Strategie für Chancengleichheit von Männern und Frauen und einen diesbezüglichen allgemeinen Aktionsplan zum Abbau der Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf den Weg gebracht. Der Aktionsplan umfasst Ziele und begleitende Maßnahmen, mit denen Frauen, die von Ausgrenzung betroffen oder bedroht sind, in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Außerdem sollen sie ermutigt werden, Wirtschaftstätigkeiten aufzunehmen, in denen

sie nur schwach vertreten sind und es soll ihr gleichberechtigter Zugang zu Bildung, Aus- und Weiterbildung gefördert werden.

Die Regierung ergreift Maßnahmen, um den Übergang vom Nichterwerbsleben zum Erwerbsleben zu gewährleisten: dementsprechend liefert sie kostenfreie Aus- und Weiterbildungsdienste, um den Eintritt ins Arbeitsleben nach einem Mutterschaftsurlaub zu erleichtern und sie bietet Anreize für die Verkürzung dieses Urlaubs (nach rumänischem Recht bis das Kind 2 Jahre alt ist), nämlich: Gewährung von Betreuungsgutscheinen und eines Lohnzuschlags, Entwicklung von Sozialdiensten für die Betreuung von Kindern und anderen pflegebedürftigen Familienangehörigen.
