

# Beschäftigung in Europa 2002

## Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft

### Auszug aus der Zusammenfassung

Die jüngsten Strukturverbesserungen auf den europäischen Arbeitsmärkten bieten eine solide Grundlage für weitere Verbesserungen, die erforderlich sind, um die vom Europäischen Rat in Lissabon bzw. Stockholm festgelegten Ziele zu erreichen. Beim Niveau und dem Tempo der Verbesserungen bestehen zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. Strukturreformen entsprechend der EBS sollten weiterhin in allen Mitgliedstaaten und insbesondere dort durchgeführt werden, wo die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten niedrig sind.

Arbeitsmarktreformen sind notwendig, damit die jüngsten Verbesserungen einen nachhaltigen Charakter annehmen können und mit der an Tempo gewinnenden wirtschaftlichen und sozialen Umstrukturierung Schritt gehalten werden kann. Diese Umstrukturierung steht insbesondere mit Faktoren wie Globalisierung, technischem Fortschritt und Herausbildung einer wissens- und informationsbasierten Gesellschaft und Wirtschaft mit sozialem Zusammenhalt im Zusammenhang. Gleichzeitig ändern sich auch die Arbeitsmarktanforderungen in Hinblick auf die Arbeitsplatzqualität, vor allem für Frauen. Schließlich bringen andere strukturelle Änderungsprozesse wie die Alterung der Bevölkerung, die Bekämpfung regionaler Disparitäten und die Erweiterung der EU neue Herausforderungen mit sich.

### Ein lebenszyklusorientiertes Konzept zur Förderung des aktiven Alterns

Die Alterung der Bevölkerung ist eine der größten Herausforderungen für den europäischen Arbeitsmarkt. Während Veränderungen der Altersstruktur unserer Gesellschaften kurzfristig keine erheblichen Auswirkungen auf die jüngst erreichte gute Arbeitsmarktleistung haben, werden sie im kommenden Jahrzehnt an Bedeutung zunehmen. Auf dem Europäischen Rat von Stockholm wurde als Ziel eine Beschäftigungsquote von 50 % für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen festgelegt. Zwischen 1995 und 2000 erhöhte sich die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe aber nur um 1,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 3,3 Prozentpunkten in der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Im Jahre 2001 betrug die Zunahme 0,8 Prozentpunkte. Trotz dieser jüngsten Verbesserung reichen die Fortschritte nicht aus, um das Ziel von Stockholm zu erreichen.

Es kommt daher darauf an, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen und sie dazu ermutigen, sich länger am Erwerbsleben zu beteiligen. Dies erfordert Reformen der Steuer-, Sozialleistungs- und Rentensysteme sowie grundlegende Veränderungen der Einstellungen in der Gesellschaft, bei den Beschäftigungs- und Ausbildungspraktiken der Arbeitgeber sowie bei der Arbeitsplatzqualität und insbesondere bei der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbedingungen. Die Bemühungen müssen zu einem frühen Zeitpunkt im Lebenszyklus einsetzen und sollten vor allem darauf gerichtet sein, ein langes nachhaltiges Arbeitsleben zu fördern und dabei das lebenslange Lernen für Menschen aller Altersgruppen Realität werden zu lassen. Um das Augenmerk auf diese Herausforderung zu lenken, forderte der Rat in Barcelona, verstärkt Maßnahmen zu ergreifen, um älteren Arbeitnehmern mehr Anreize zu bieten, im Arbeitsleben zu verbleiben, beispielsweise durch flexible und progressive Altersteilzeitregelungen und Gewährleistung eines echten Zugangs zu lebenslangem Lernen, damit das Durchschnittsalter des Eintritts in den Ruhestand bis 2010 allmählich um etwa fünf Jahre ansteigt.

### Investitionen in das Humankapital

Globalisierung und technische Fortschritte führen zu raschen Veränderungen der Struktur der Märkte und der Beschaffenheit der Arbeitsbeziehungen. Zwischen 1995 und 2001 stieg das Beschäftigungs-



wachstum im Hochtechnologie-Sektor mit einer jährlichen Rate von 2,2 %. Die Beschäftigung in wissensintensiven Dienstleistungen nahm jährlich um 2,9 % zu. Auf den erstgenannten Bereich entfallen fast 20 % der im Zeitraum 1995 - 2000 geschaffenen Arbeitsplätze und derzeit etwas über 11 % der Gesamtbeschäftigung. Die wissensintensiven Dienstleistungen hatten im Zeitraum 1995 - 2001 einen Anteil von mehr als 70 % an der Nettoarbeitsplatzschaffung und beschäftigen ein Drittel der Gesamtzahl der Arbeitnehmer.

Fast 30 % der Beschäftigten des Hochtechnologie-Sektors sind hoch qualifiziert (Abschluss der Tertiärstufe), während dieser Anteil in den wissensintensiven Dienstleistungen 42 % beträgt. Die Anhebung des Qualifikationsniveaus der Erwerbsbevölkerung ist entscheidend für die langfristige Beschäftigungsleistung. Seit 1996 ist der Anteil der gering Qualifizierten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stark zurückgegangen. Der Anteil der gering Qualifizierten an der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beträgt aber noch immer fast 40 % und noch mehr als 20 % in der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen. Der Unterschied bei den Beschäftigungsquoten zwischen Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsstand bleibt ferner beträchtlich.

### **Aufbau von Synergien für mehr und bessere Arbeitsplätze: Verbesserung der Produktivität**

Die Arbeitsplatzqualität - einschließlich Faktoren wie Aus- und Weiterbildung, berufliche Entwicklungschancen und die Arbeitsorganisation - trägt in wertvoller Weise zur Erhöhung der Produktivität und Beschäftigung wie auch des sozialen Zusammenhaltes bei. Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität können zur Steigerung der Effizienz von Produktionsprozessen beitragen, indem sie Arbeitgebern ermöglichen, das Potenzial neuer Technologien besser auszuschöpfen. Außerdem führen Verbesserungen der Arbeitsplatzqualität vermutlich zu einer höheren Motivation und Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer. Mit Blick auf die Erreichung des Lissabonner Ziels, mehr und bessere Arbeitsplätze bereitzustellen, sollten Mitgliedstaaten daher ihre Beschäftigungspolitiken unter Berücksichtigung des positiven Zusammenhangs zwischen steigenden Beschäftigungsquoten und besserer Arbeitsplatzqualität konzipieren.

Es lässt sich erkennen, dass Arbeitsplatzqualität und subjektive Arbeitszufriedenheit in einem positiven Zusammenhang zur Beschäftigungsleistung und Erwerbsbeteiligung stehen. Insbesondere unter Frauen nehmen mit steigendem Anteil von Arbeitsplätzen höherer Qualität auch die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung zu. In mehreren Mitgliedstaaten waren die jüngsten Beschäftigungszuwächse überdies mit einer Erhöhung der Arbeitsplatzqualität verbunden, und dies nicht nur für die höher Qualifizierten, sondern auch für Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau. Dies bestätigt die grundlegende Bedeutung der Arbeitsplatzqualität für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (siehe hierzu auch den Gemeinsamen Bericht der Kommission und des Rates über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Förderung des aktiven Alterns).

Eine höhere Produktivität geht sowohl auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wie auch in den einzelnen Sektoren mit einer höheren Arbeitsplatzqualität und subjektiven Arbeitszufriedenheit wie auch verstärkter Weiterbildung einher. Unter den vielfältigen Dimensionen der Arbeitsplatzqualität kann insbesondere für die betriebliche Aus- und Weiterbildung ein bedeutsamer positiver Einfluss auf die Arbeitsproduktivität nachgewiesen werden. Ebenso sind es auch jene Regionen mit den höchsten Anteilen an qualifizierten Arbeitnehmern und an Weiterbildungsmaßnahmen, die bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsniveaus die Produktivität am stärksten anheben konnten.

Bis zu einem Viertel aller vollzeitbeschäftigten Europäer und mehr als zwei Drittel der unfreiwillig in Teilzeit Beschäftigten haben Arbeitsplätze verhältnismäßig geringer Qualität, d. h. schlecht bezahlte Arbeitsplätzen mit geringer Produktivität, die weder Arbeitsplatzsicherheit noch Zugang zu Fortbildungs- oder beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Die Inhaber solcher Arbeitsplätze äußern generell eine starke Unzufriedenheit mit ihrer Arbeit im Allgemeinen und mit den Arbeitsinhalten und -bedingungen im Besonderen.



Während Arbeitsplätze verhältnismäßig geringer Qualität in vielen Fällen den Zugang von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erleichtern können, sehen sich die Beschäftigten in derartigen Arbeitsverhältnissen einem sehr viel größeren Risiko gegenüber, arbeitslos oder nichterwerbstätig zu werden, als die Beschäftigten mit höherwertigen Arbeitsplätzen. In der Tat verbleiben von einem Jahr zum nächsten mehr als die Hälfte der in Arbeitsplätzen geringer Qualität Beschäftigten in diesen Arbeitsplätzen und bis zu 25 % verlieren ihren Arbeitsplatz oder ziehen sich aus dem Erwerbsleben zurück - fünfmal mehr als unter den in höherwertigen Arbeitsplätzen Beschäftigten. Wer jedoch erst einmal arbeitslos geworden ist, hat deutlich geringere Chancen, wieder in ein Beschäftigungsverhältnis im Allgemeinen und auf einen Arbeitsplatz hoher Qualität im Besonderen zurückzukehren. Folglich besteht die Gefahr eines 'Teufelskreises' aus qualitativ geringwertiger Beschäftigung einerseits und Arbeitslosigkeit andererseits.

Dieses belegt die Notwendigkeit, jene Personen, die eine qualitativ geringwertige Beschäftigung aufnehmen, zu unterstützen und ihren Übergang in stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu fördern. Auch wenn die Beschäftigungsperspektiven vormals arbeitsloser Personen mit einem Arbeitsplatz verhältnismäßig geringer Qualität deutlich besser sind als die von Langzeitarbeitslosen, so gibt es zugleich eindeutige Hinweise dafür, dass ihre Beschäftigungsaussichten weit hinter denen von vormals Arbeitslosen zurückbleiben, die an ihrem neuen Arbeitsplatz einen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung oder andere Karriereaussichten haben. Durch Aufnahme einer Tätigkeit, die berufliche Fortbildungschancen bietet, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit erneuter Arbeitslosigkeit um 50 % gegenüber einem Arbeitsplatz ohne Weiterbildungsmöglichkeiten. Zugleich ist die Gefahr erneuter Arbeitslosigkeit für Personen, denen es gelingt, aus Arbeitsverhältnissen geringer Qualität zu einem Arbeitsplatz höherer Qualität zu wechseln viel geringer als für jene, die in qualitativ schlechteren Arbeitsverhältnissen verbleiben, insbesondere wenn die Qualitätsverbesserung durch den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung begründet ist.

Ein angemessenes Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit ist ein wichtiges Element der Arbeitsplatzqualität. Während befristete Tätigkeiten einigen Flexibilität bieten kann, sehen andere in ihnen zuvorderst Tätigkeiten ohne vertragliche Sicherheit. Bei den Übergängen aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre eine Verbesserung eingetreten. Mehr als 45 % der befristet Beschäftigten erhalten innerhalb von drei Jahren eine unbefristete Anstellung. Allerdings sind auch die Übergänge aus befristeten Arbeitsverhältnissen in die Arbeitslosigkeit nach wie vor viermal so hoch wie aus Dauerarbeitsverhältnissen.

Zudem bestehen weiterhin erhebliche Unterschiede in der Arbeitsmarktdynamik verschiedener Gruppen, so dass sich das Alters- und Qualifikationsgefälle auf dem Arbeitsmarkt verstärkt. Mindestens die Hälfte der jungen und der hoch qualifizierten Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen wechselt innerhalb von drei Jahren in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Für viele von ihnen kommt daher der befristeten Beschäftigung die Rolle eines Sprungbretts in höherwertige Beschäftigungsverhältnisse zu. Bei den Älteren und gering Qualifizierten, von denen weniger als ein Drittel bzw. weniger als 40 % innerhalb von drei Jahren in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wechseln, ist dies jedoch nicht notwendigerweise der Fall.

Diese beiden Personengruppen — ältere und gering qualifizierte Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen — tragen auch ein mehr als doppelt so hohes Risiko, arbeitslos zu werden. 20 % der älteren und 15 % der gering qualifizierten Beschäftigten, die sich 1995 in einem befristeten Arbeitsverhältnis befanden, waren drei Jahre später arbeitslos, von den jüngeren Arbeitnehmern und den hoch Qualifizierten mit befristeter Stelle dagegen lediglich 12 % bzw. 7 %. Während es Hinweise dafür gibt, dass befristete Arbeitsverhältnisse die Integration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt erleichtern können, so sind sie doch als Sprungbrett in stabilere Beschäftigungsverhältnisse für Ältere und gering Qualifizierte deutlich weniger geeignet.

Die in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarkts festgestellten Formen des Übergangs könnten sich als Hindernis für weitere Verbesserungen der Beschäftigungsquoten erweisen. Nach wie vor sind nicht nur die Übergangsraten aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung zu gering und insbesondere jene aus Beschäftigungsverhältnissen geringer Qualität in die Arbeitslosigkeit zu hoch. Auch die Übergänge



in qualitativ höherwertige Arbeitsverhältnisse bleiben in vielen Fällen unverhältnismäßig gering. Durch eine verbesserte Dynamik in Richtung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze – einem Ziel in sich selbst – kann sich nicht nur die *Qualität*, sondern auch die *Quantität* der Beschäftigung erhöhen. Hierbei ist nicht nur sicherzustellen, dass sich Maßnahmen mit dem Ziel, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, mit jenen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität ergänzen, sondern auch zu beachten, dass die notwendigen Anreize zur Schaffung und Aufnahme von Beschäftigungsmöglichkeiten fortbestehen. Zusammen mit Anstrengungen zur deutlichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ist die Verbesserung der Arbeitsqualität der Schlüssel zu flexibleren und anpassungsfähigeren Arbeitsmärkten sowie zur vollen Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials und damit zur Nachhaltigkeit von Beschäftigungszuwächsen. In welchem Umfang eine nachhaltige Arbeitsplatzschaffung möglich ist, wird maßgeblich von dem Vermögen abhängen, diese Zusammenhänge zwischen Qualitäts- und Quantitätsverbesserungen zu nutzen.

### **Bewältigung der regionalen Disparitäten**

Wie von den Räten in Lissabon und Nizza festgestellt, ist die regionale Dimension eines der Schlüsselemente für die Nachhaltigkeit von Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt und für den sozialen Zusammenhalt. Es ist die regionale Ebene, auf der die Frage des Alterns der Bevölkerung und das Qualifikations- und Geschlechtergefälle den sozialen Zusammenhalt und das Wirtschaftswachstum behindern.

Im Zeitraum 1995 - 2000 sind die Disparitäten zwischen den Regionen hinsichtlich Einkommen, Produktivitätsniveau und Arbeitslosenquote größer geworden, während die Fortschritte bei der Beschäftigungsquote ein eher ausgeglichenes Bild ergeben. Anhaltend geringe Leistungen bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Produktivität sind kennzeichnend für die leistungsschwächsten Regionen.

Die großen Disparitäten, die bezüglich der regionalen Beschäftigungsleistung zwischen 1995 und 2000 beobachtet werden, sind auf die Unterschiede beim Qualifikationsspektrum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, bei der sektoralen Spezialisierung, dem Pro-Kopf-BIP, der Fähigkeit zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und bei der Beschäftigung im Jahre 1995 zurückzuführen. Der Anteil der hoch Qualifizierten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter differiert zwischen den Regionen um mehr als das Doppelte, und dies trägt zu einem Großteil zu den unterschiedlichen Beschäftigungsquoten bei. Wie in dem Aktionsplan der Kommission zu Qualifikation und Mobilität hervorgehoben, ist der Abbau von qualifikationsbedingten Disparitäten eines der Hauptelemente auf dem Weg zu besser integrierten Arbeitsmärkten und einem Europa mit höherem sozialen Zusammenhalt.

Die Erhöhung der Produktivität ist für die meisten europäischen Regionen eine große Herausforderung, wobei einige für die Aufgabe besser gerüstet sind als andere. Auf dem Gebiet des lebenslangen Lernens gilt es, entschlossene Maßnahmen zu ergreifen. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen, ist eine Aufgabe, die auf regionaler Ebene angepackt werden muss, da der Abstand zwischen den Regionen am oberen bzw. unteren Ende der Skala etwa 20 Prozentpunkte beträgt.

### **Beschäftigung in den Kandidatenländern**

Während sich die Erweiterung auf die Gesamtbeschäftigungsquote nur mäßig auswirken wird und sich etwa eineinhalb Prozentpunkte unter dem derzeitigen Stand einpendeln dürfte, wird die erweiterte EU im Bereich der Beschäftigung vor allem Probleme in struktureller Hinsicht lösen müssen. Aufgrund der schlechteren Konjunkturaussichten auf internationaler Ebene kam es Ende 2001 in den Kandidatenländern zu einer Abschwächung des Wirtschaftswachstums, doch setzt sich der wirtschaftliche und soziale Umbau fort und hinsichtlich der Arbeitsmarktlage wird für 2003 eine Verbesserung vorausgesagt.

Seit 1997 ist die Beschäftigung noch rascher zurückgegangen als die Erwerbsbeteiligung, was einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge hatte. Zwar sind im Dienstleistungssektor zahlreiche neue Ar-



beitsplätze entstanden, doch reicht dies nicht aus, um die aus der Umgestaltung von Landwirtschaft und Industrie resultierenden Arbeitsplatzverluste auszugleichen. Die Beschäftigungsquoten sind in der Regel niedriger als in der EU und die Arbeitslosenquoten haben in Bulgarien, der Slowakei, in Polen und Litauen einen hohen Stand erreicht.

In den Kandidatenländern ist die Bedeutung der Landwirtschaft für die Volkswirtschaft viel größer als in der EU, auch wenn sich die Umstrukturierung auch nach einem Beitritt zur EU fortsetzen wird. Dies ist umso wichtiger, als sich der hohe Anteil landwirtschaftlicher Arbeitskräfte in vielen Kandidatenländern nicht in einem entsprechend höheren Anteil an der Bruttowertschöpfung niederschlägt und das Produktivitätsniveau weit unter dem EU-Durchschnitt liegt. Ungeachtet der Dynamik des verarbeitenden Gewerbes war die Nettoarbeitsplatzschaffung in den meisten mitteleuropäischen Ländern schwach oder negativ. Das verhältnismäßig geringe Beschäftigungswachstum in diesem Sektor ist im Zusammenhang mit den Produktivitätsgewinnen infolge der Umstrukturierungsprozesse und der Einführung neuer Technologie zu sehen. Besonders stark war das Wachstum der Industrieproduktion in den wissensintensiven Sparten des Maschinenbaus, vor allem aufgrund des Zustroms direkter Investitionen aus dem Ausland. Dennoch fiel die Nettoarbeitsplatzschaffung wegen der Schrumpfung der anderen Branchen gering bzw. negativ aus.

Von der vollständigen Integration der neuen Mitgliedstaaten in den Binnenmarkt dürfte der Dienstleistungssektor am stärksten profitieren. Mit zunehmendem Wohlstand steigt die Nachfrage nach Finanz- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, nach Leistungen des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Sozialwesens. Es ist auch davon auszugehen, dass wie in der EU die Nachfrage nach Dienstleistungen durch den Anstieg der Frauenerwerbsquote und das Altern der Bevölkerung befördert wird, was wiederum die Nachfrage nach Betreuungsleistungen, Dienstleistungen für die Freizeit und medizinischer Versorgung ankurbeln dürfte. Es ist darauf zu achten, dass diese Dienstleistungen allen zugänglich sind, einschließlich der gering verdienenden Personen und Familien.

Diese sektoralen Veränderungen werden sich in den Regionen voraussichtlich in unterschiedlichem Maße auswirken. Landwirtschaftlich geprägte Regionen in den Kandidatenländern weisen gemeinsame Merkmale auf, zu denen unter anderem das niedrige Bildungsniveau der Bevölkerung gehört. Da die Arbeitsplätze im Dienstleistungsgewerbe vorwiegend in den Hauptstädten entstehen, könnte sich das Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsgefälle noch verstärken, wobei mittelfristig mit zunehmenden regionalen Ungleichgewichten zu rechnen ist. Ein Anstieg der regionalen Disparitäten bei der Beschäftigung und bei der Arbeitslosenquote sowie beim regionalen Einkommen wird auch in einer erweiterten EU festzustellen sein. Beispielweise würden die untersten 10 % der Bevölkerung in den ärmsten Regionen auf ein Einkommen von nur 31 % des EU-27-Durchschnitts kommen, während der Vergleichswert in der heutigen EU-15 bei 61 % liegt.

Durch den laufenden Prozess der Umstrukturierung haben sich auch beim Erfolg auf dem Arbeitsmarkt größere Diskrepanzen zwischen den Gruppen mit unterschiedlichem Bildungsniveau herausgebildet. Die Beschäftigungsquote der hoch Qualifizierten ist deutlich höher als die der gering Qualifizierten, wobei der Unterschied das in der EU bereits sehr große Gefälle weit übersteigt. Dies zeigt sich auch an den viel höheren Arbeitslosenquoten der gering Qualifizierten. Die erwarteten Veränderungen in der sektoralen Beschäftigungsstruktur deuten darauf hin, dass der Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften weiter zunehmen wird. Die Herausforderungen im Hinblick auf die Beschäftigung in einer erweiterten Union dürften sich durch diese Ungleichgewichte noch vergrößern.

## Fazit

Bei einem Zwischenziel von 67 % für die Gesamtbeschäftigungsquote im Jahre 2005 könnte 2003 ein Wert von 65 % erreicht werden. Die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Beschäftigung sind vielversprechend, doch werden sich Fortschritte wegen der Abschwächung des Wachstums möglicherweise langsamer einstellen als erwartet. Was vor allem die Beschäftigung älterer Menschen anbelangt, so ist das Tempo bislang schleppend. Ein besserer Stand wird darüber hinaus weiterhin durch ein Beschäftigungsgefälle verhindert, das mit dem Geschlecht, der Qualifikation, der Region und der Nati-



onalität in Zusammenhang steht. Um sich auf Veränderungen einstellen bzw. diese fördern zu können, müssen die Anstrengungen beschleunigt und die Reformen fortgesetzt werden. Die Förderung der Frauenerwerbsbeteiligung und des aktiven Alterns, die Hebung des Bildungsstands, die Reduzierung regionaler Disparitäten, der vereinfachte Zugang aller zum Arbeitsmarkt und die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität sind maßgebliche Elemente, um die Beschäftigungsziele zu erreichen, durch Produktivitätssteigerungen zum Wirtschaftswachstum beizutragen und Arbeitsmärkte mit sozialem Zusammenhalt zu schaffen.

Nach: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat A.1 Beschäftigungsanalyse

