



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 26.11.2003  
KOM(2003) 728 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,  
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG  
REGIONSUDVALGET**

**Forbedring af kvaliteten i arbejdet: en gennemgang af den seneste udvikling**

**INDHOLDSFORTEGNELSE**

1.	Kvalitet i arbejdet og målene i den europæiske beskæftigelsesstrategi .....	7
1.1.	Kvalitet i arbejdet og fuld beskæftigelse.....	7
1.2.	Kvalitet i arbejdet og produktivitet .....	7
1.3.	Kvalitet i arbejdet, social integration og samhørighed.....	8
2.	Gennemgang af de fremskridt, der er opnået som led i de forskellige kvalitetsdimensioner .....	9
2.1.	Kvaliteten af jobbet indhold .....	9
2.2.	Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling .....	11
2.3.	Ligestilling .....	12
2.4.	Arbejds miljø.....	14
2.5.	Fleksibilitet og tryghed .....	15
2.6.	Integration og adgang til arbejdsmarkedet.....	16
2.7.	Arbejdets tilrettelæggelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv .....	17
2.8.	Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse .....	18
2.9.	Mangfoldighed og ikke-forskelsbehandling .....	20
2.10.	Samlede økonomiske resultater og produktivitet.....	22
Bilag	.....	24

## Resumé og konklusioner

Fremme af kvalitet er et retningsgivende princip i moderniseringen af Europas sociale model, der er iværksat som led i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden. Efter Det Europæiske Råd i Lissabon og Nice står øget kvalitet og produktivitet i arbejdet som et af de tre overordnede mål i retningslinierne for beskæftigelsespolitikken i perioden 2003-2005 sammen med fuld beskæftigelse og social samhørighed.

*Kvalitet i arbejdet går hånd i hånd med udviklingen mod fuld beskæftigelse, øget vækst i produktiviteten og større social samhørighed.*

Der er en positiv sammenhæng mellem vækst i beskæftigelsen og kvalitet i arbejdet. For at sikre bæredygtig vækst i beskæftigelsen skal samtlige af følgende elementer være til stede: bedre adgang til beskæftigelse generelt, et mere afbalanceret forhold mellem fleksibilitet og tryghed og reelle muligheder for opadgående erhvervsmæssig mobilitet for personer i job af dårlig kvalitet, uden at adgangen til arbejdsmarkedet gøres mere besværlig for marginaliserede personer, et fald i langtidsledigheden, uden at der skabes en situation, der er baseret på gentagne perioder med arbejdsløshed og beskæftigelse af dårlig kvalitet, samt forbedrede opadgående kvalitetsdynamikker, der skal hjælpe personer i job af dårlig kvalitet, som er i særlig risiko for arbejdsløshed, med at opnå beskæftigelsesstabilitet og øge deres ansættelsesmuligheder.

Der er desuden en positiv sammenhæng mellem kvalitet i arbejdet og produktivitet. De vigtigste elementer for at sikre øget produktivitet er bedre organisering af arbejdet og arbejdsforhold samt forbedret kvalitet og effektivitet i investeringerne i menneskelig kapital og uddannelse.

Kvalitet i arbejdet er også vigtig i forhold til social integration og regional samhørighed. Høj risiko for arbejdsløshed, social udstødelse og fattigdom går hånd i hånd med dårlig uddannelse og dårligt betalte job, som er midlertidige og ikke kræver veluddannet arbejdskraft.

*Fremgangen inden for de forskellige kvalitetsdimensioner er ulige*

Kvalitet er et multidimensioneret koncept, som er afhængig af en række elementer, der indgår i et samspil med hinanden. Rådet fastlagde i 2001 en række kvalitetsindikatorer til vurdering af fremgangen, der er baseret på de ti dimensioner for kvalitet i arbejdet, som Kommissionen har fastsat.

Analysen af den seneste udvikling og resultaterne i forbindelse med disse ti dimensioner er på nogle områder opmuntrende. Uddannelse og kvalifikationer forbedres konstant inden for EU: uddannelsesniveaue er stigende, ligesom antallet af voksne, der tager en uddannelse, og virksomhedernes investeringer i uddannelse er også på vej op. Den generelle beskæftigelse er stigende, og forskellene mellem kønnene inden for beskæftigelse og arbejdsløshed bliver færre, selv om de stadigvæk er betydelige. Frekvensen for arbejdsulykker er faldende, men ligger stadigvæk højt inden for særlige aktivitetssektorer, og nye former for arbejdsbetingede lidelser og sygdomme er på vej frem.

Generelt er der dog rigelig med plads til forbedringer under hver af de ti kvalitetsdimensioner. Skønt beskæftigelsen for ældre er svagt stigende, ligger den stadig langt fra målet på 50 %, som blev fastsat i Stockholm. Arbejdsløsheden blandt unge er generelt dobbelt så høj som blandt voksne, og i en lang række medlemsstater har de unge stadig sværere ved at finde arbejde med ordentlige karrieremuligheder. Personer, der ikke er statsborgere i et EU-land, står særligt dårligt i forhold til beskæftigelse og arbejdsløshed. Integrationen af handicappede på arbejdsmarkedet er stadigvæk problematisk.

For så vidt angår ligestilling, er manglen på tilstrækkelige muligheder for børnepasning og pleje af andre pårørende en hindring for, at kvinder kan opnå en højere erhvervsfrekvens, på trods af at kvinders beskæftigelse er i konstant stigning, og lønforskelle mellem kønnene har kun vist en lille tendens til at blive mindre. Den kønsmæssige opdeling i sektorer og erhverv gør sig stadigvæk gældende. Udviklingen med hensyn til produktivitetsvækst er skuffende, og forskellen i forhold til USA er stigende.

Den overordnede udvikling skjuler væsentlige forskelle mellem de enkelte medlemsstater. Mens nogle medlemsstater klarer sig godt i forhold til de fleste kvalitetsindikatorer (DK, NL, SW, AUT), udviser andre konsekvent mindre gode resultater (I, GR, E, P). Billedet er mere varieret for de øvrige medlemsstater.

#### *Vurdering af de politiske reaktioner og resultater*

I de senere år er der sket betydelige fremskridt inden for en lang række politikker, der fremmer kvalitet i arbejdet. Aktiverings- og forebyggelsespolitikkerne er blevet styrket siden 1997 som reaktion på retningslinierne for beskæftigelsespolitikken og søger at lette overgangen fra arbejdsløshed og inaktivitet til beskæftigelse.

De fleste medlemsstater har truffet foranstaltninger for at reducere arbejdsløsheden og fattigdomsfælder via ændringer i skatte-/ydelsesordninger for især unge, ældre og arbejdere med få faglige kvalifikationer, som er i større risiko for at blive arbejdsløse eller inaktive.

Bestræbelserne for at fremme en livslang uddannelseskultur og øge virksomhedernes incitament for at investere i deres ansattes kvalifikationer er blevet styrket.

Der er blevet gjort bestræbelser for at reducere de kønsmæssige forskelle inden for beskæftigelse og arbejdsløshed gennem uddannelse, gennemgang af skatte-, ydelses- og pensionsordninger, som kombineres med incitament for virksomhederne, støtte til kvindelige iværksættere og sikring af bedre pasnings- og plejeordninger for børn og andre pårørende. For at sikre en højere grad af ligeløn er antidiskriminationslovgivningen blevet strammet op, og arbejdsmarkedets parter er blevet yderligere involveret.

Der er sket fremgang i indsatsen for at sikre fleksibilitet og tryghed, som er mere afbalanceret, især med indførelsen af fleksibilitet i fastansættelseskontrakterne eller øget tryghed i tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Inddragelse af arbejdsmarkedets parter i indsatsen for at fremme kvalitet i arbejdet inden for uddannelse og arbejdsmiljø er øget.

Skønt de ovennævnte tiltag går i den rigtige retning, er der behov for en mere målrettet politik, især når det drejer sig om at opfordre virksomhederne til at investere i uddannelse, fremme aktiv alderdom gennem bedre tilpassede arbejdsforhold og flere økonomiske incitamentter til at blive på arbejdsmarkedet, sikre øget adgang til pasnings- og plejeordninger for børn og andre pårørende samt at reducere antallet af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

For at sikre en forbedring af kvaliteten i arbejdet, er det nødvendigt, at arbejdsmarkedets parter inddrages og udviser et stærkt engagement.

## INDLEDNING

Fremme af kvalitet er et retningsgivende princip i moderniseringen af Europas sociale model, der er iværksat som led i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden. En sådan modernisering er presserende, hvis man ser på de betydelige ændringer, der på mellemlang sigt vil påvirke vores samfund. Disse ændringer omfatter den aldrende europæiske befolkning og har konsekvenser i forhold til finansieringen af ordningerne for social beskyttelse og håndteringen af den aldrende befolknings behov inden for arbejdsforhold, sundhed og livskvalitet. Udviklingen mod et videnssamfund medfører en vigtig og konstant omstrukturering af vores økonomier og nødvendiggør ændringer i vores tilgang til uddannelse og arbejdets tilrettelæggelse. I forbindelse med den øgede globalisering og i lyset af den kommende udvidelse er det nødvendigt, at de sociale politikker understøtter folks muligheder for konstant at kunne tilpasse sig ændringer.

Efter Det Europæiske Råd i Lissabon og Nice fremstod øget kvalitet og produktivitet i arbejdet som en nøgleprioritet i retningslinierne for beskæftigelsespolitikken for 2001 og 2002. Kvalitet og produktivitet i arbejdet er desuden et af de tre overordnede mål i retningslinierne for beskæftigelsespolitikken i perioden 2003-2005 sammen med fuld beskæftigelse og social samhørighed. De ti konkrete retningslinier, der understøtter disse mål, omfatter bl.a. en lang række, som er særligt relevante for kvalitet i arbejdet, især dem, der vedrører livslang uddannelse, ligestilling, tilpasningsevne, målsætningen om, at arbejde skal kunne betale sig, integration og sort arbejde. Retningsliniernes fokusering på bedre styreformer er også tæt forbundet med kvalitetsforbedringer i udformningen af beskæftigelsespolitikker.

Kommissionens meddelelse fra 2001 præsenterer et solidt analytisk grundlag samt en klar operationel fremgangsmåde, herunder udviklingen af indikatorer for kvalitet i arbejdet, som skal være med til at justere politikkerne på områder, hvor det vil være til gavn for den europæiske arbejdsstyrke og økonomi. I Kommissionens meddelelse fra 2001 udpeges 10 "dimensioner" for kvalitet i arbejdet, og kvalitet anerkendes således som et mangesidet koncept<sup>1</sup>. Beskæftigelsesudvalget diskuterede og vedtog en liste over indikatorer for kvalitet i arbejdet som led i de ti dimensioner. Disse indikatorer blev godkendt af Rådet og meddelt Det Europæiske Råd i Laeken i december 2001.<sup>2</sup>

Denne meddelelse har til formål at gennemgå de igangværende bestræbelser for at forbedre kvaliteten i arbejdet i forlængelse af Det Europæiske Råds forårsmøde i Bruxelles i 2003. Afsnit 1 gennemgår den rolle, som kvalitet i arbejdet spiller i forhold til en bæredygtig beskæftigelsesmæssig indsats, vækst i produktiviteten og social integration. I afsnit 2 analyseres kvalitet i arbejdet sammen med de ti dimensioner, som Rådet har fastsat, idet der ses på såvel resultater og den seneste politiske udvikling. Bilaget indeholder en detaljeret oversigt over de kvalitetsindikatorer, som Rådet har godkendt.

Denne meddelelse fokuserer på de 15 medlemsstater, da det er svært at indsamle relevante informationer og evalueringsdata fra de nye medlemsstater på nuværende tidspunkt.

---

<sup>1</sup> Beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken: investering i kvalitet, Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, KOM(2001) 313 endelig udg., 20.06.2001.

<sup>2</sup> Indikatorer for kvalitet i arbejdet, rapport fra Beskæftigelsesudvalget til Rådet, 14263/01, 23.11.2001, jf. bilag 1.

## 1. KVALITET I ARBEJDET OG MÅLENE I DEN EUROPÆISKE BESKÆFTIGELSESTRATEGI

I overensstemmelse med Lissabonstrategien er øget jobkvalitet vigtig for de ansattes trivsel, fremme af social integration og en stigning i produktiviteten og beskæftigelsesniveauet. Øget jobkvalitet er således forbundet med de tre overordnede og indbyrdes forbundne mål: fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet i arbejdet og social samhørighed og integration.

### 1.1. Kvalitet i arbejdet og fuld beskæftigelse

Inden for EU er der en positiv sammenhæng mellem den generelle beskæftigelsesindsats og jobkvalitet. Der er især en negativ sammenhæng mellem andelen af job af dårlig kvalitet og beskæftigelsen, især i forhold til kvinder og personer med en mellemlang og lang uddannelse.<sup>3</sup> Det er et faktum, at de, som går fra arbejdsløshed til job af dårlig kvalitet – især job uden uddannelsesmuligheder – ofte har en høj risiko for at blive arbejdsløse igen. Næsten en tredjedel af disse personer er arbejdsløse igen efter et år sammenlignet med omkring 10 % af dem, der har et job af høj kvalitet. Tilstedeværelsen af job af dårlig kvalitet kan dog i nogle tilfælde fungere som et springbræt til mere stabil beskæftigelse. Mere end en tredjedel af dem, som har et job af dårlig kvalitet, formår faktisk at forbedre jobkvaliteten i løbet af 2-3 år.

Jobkvalitet er også vigtig for at kunne trække ældre mennesker og personer med plejansvar tilbage på arbejdsmarkedet. Samtidig er tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet blandt ældre arbejdere med job af dårlig kvalitet op til fire gange højere end blandt ældre arbejdere med job af høj kvalitet.

Samspillet mellem beskæftigelses kvaliteten og kvantiteten blev bekræftet af dynamiske simuleringer, som viste, at fremskaffelsen af nye arbejdspladser ikke ville leve op til potentialet uden yderligere kvalitetsforbedringer. Det bedste resultat opnås, når kvalitetsforbedringer følges af bedre adgang til at bevæge sig til og fra job af dårlig kvalitet. Det vil få beskæftigelsen til at stige og give en større andel af personer med job af høj kvalitet, hvilket sikrer et stærkt produktivetsniveau.<sup>4</sup>

I en række medlemsstater har de seneste stigninger i beskæftigelsen betydet øget mulighed for overgang fra job af dårlig kvalitet, især for kvinder. På den anden side er tilbagetrækning fra arbejdsstyrken mere end dobbelt så høj for kvinder som for mænd med job af dårlig kvalitet (10 % i 1997-98, 17 % i 1995-98), hvorimod tilknytningen til arbejdsstyrken for mænd og kvinder med job af høj kvalitet er ens.

### 1.2. Kvalitet i arbejdet og produktivitet

En sammenligning af sektorer i EU og i forskellige medlemsstater viser en positiv sammenhæng mellem jobkvalitet og produktivitet.

Arbejdsrelaterede sundhedsproblemer og arbejdsulykker er desuden medvirkende til et produktionstab på ca. 3-4 % af EU's BNP. Udgifterne til sundhedspleje og de omkostninger, der er forbundet med tab af arbejdsdage, er på EU-plan vurderet til 20 mia. EUR om året.

---

<sup>3</sup> De empiriske resultater, der er opsummeret i dette afsnit er baseret på den jobklassifikation, der er foreslået i *Employment in Europe 2001*. Denne klassifikation henviser især til nogle af de kvalitetsdimensioner, der fremgår af denne meddelelse: kvaliteten af jobbet indhold, livslang uddannelse og karriereudvikling, integration og adgang til arbejdsmarkedet og den samlede arbejdsindsats. For yderligere oplysninger om den bagvedliggende definition henvises til *Employment in Europe 2001*, s. 65-80 og *Employment in Europe 2002*, s. 79-97.

<sup>4</sup> Yderligere informationer fås i *Employment in Europe 2002*, s. 101-106.

## Produktivitetsfremgang som følge af investeringer i menneskelig kapital og uddannelse.

Der er tegn på, at en stigning på 1 % i andelen af ansatte under uddannelse medfører en stigning på 0,3 % i virksomhedens produktivitet. I Det Forenede Kongerige vil en stigning på 5 procentpoint af andelen af arbejdere under uddannelse i en given sektor skabe en værditilvækst på 4 % pr. arbejder og en lønstigning på 1,6 %.<sup>5</sup>

Mere end halvdelen af de europæiske arbejdere har dog ikke adgang til uddannelse på arbejdspladsen eller deltager ikke i nogen form for uddannelse. Lavtuddannede personer har en tendens til at blive i job med lav produktivitet, hvor der er højere risiko for arbejdsløshed og social udstødelse.

Øget produktivitet afhænger af niveauet af menneskelig kapital, men også af sektorfordelingen af kvalifikationer i den enkelte økonomi<sup>6</sup>. Koncentrationen af højtuddannede personer i innovative industrier er i sig selv fordelagtigt og især i servicesektoren som følge af videnoverførsel. Der er desuden tegn på, at personer med en kort og mellemlang uddannelse kan nyde godt af den mobilitet, der finder sted på tværs af sektorerne blandt de højtuddannede.

## Effekten af tilrettelæggelse af arbejdet set i forhold til motivation og produktivitet

Kvalitative og kvantitative undersøgelser viser, at nye former for tilrettelæggelse af arbejdet, herunder nye organisationsstrukturer, mere fleksible og mindre hierarkiske arbejdsmetoder, øget medbestemmelse og nye belønnings- og præstationsmålingssystemer typisk er med til at øge produktiviteten og beskæftigelsen.<sup>7</sup> Social dialog og arbejdsmarkedsforhold kan spille en vigtig rolle i forbedringen af kvaliteten i arbejdet og produktiviteten.

### **1.3. Kvalitet i arbejdet, social integration og samhørighed**

Der er en klar sammenhæng mellem arbejde af dårlig kvalitet og social udstødelse og fattigdom. Årsagen til dette er den betydelige indflydelse, som den tidligere arbejdsmarkedsstatus – især arbejdsløshed – og arten af det job, som man havde et år tilbage, har på den nuværende jobstatus.<sup>8</sup> Selv om tidligere ansættelse i deltidsarbejde eller under en tidsbegrænset kontrakt (modsat et fast fuldtidsjob) i nogle tilfælde gør det muligt for udsatte grupper at blive genintegreret på arbejdsmarkedet, reducerer det også sandsynligheden for, at man i dag befinder sig i fuldtidsarbejde (dobbel så meget for mænd som for kvinder). Som følge af en ufordelagtig overgang fra fleksible ansættelsesordninger øges sandsynligheden for ofte permanent arbejdsløshed og udstødelse fra arbejdsmarkedet. Tidligere inaktivitet

---

<sup>5</sup> Lorraine Dearden, Howard Reed og John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, Institute for Fiscal Studies, Working Paper No. 00/04, London.

<sup>6</sup> Jf. *Employment in Europe 2003*, kapitel 2.

<sup>7</sup> Jf. f.eks. Europa-Kommissionen (1999), New forms of work organisation and productivity, undersøgelse udarbejdet af Business Decisions Ltd., Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold og Europa Kommissionen (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C, og Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, IZA Working Paper No. 700, Bonn.

<sup>8</sup> For flere oplysninger henvises til rapporten "Labour market dynamics and social exclusion", der er udarbejdet for Europa-Kommissionen af Mark Taylor fra University of Essex. Den fulde rapport er tilgængelig på hjemmesiden for Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold.



reducerer også sandsynligheden for at vende tilbage til arbejdsmarkedet, især blandt kvinder og ældre arbejdstagere.

I en lang række medlemsstater er det primært lavtuddannede kvinder, der har en relativ høj risiko for at blive fanget i arbejdsløshed efterfulgt af midlertidig, lavtlønnet deltidsbeskæftigelse.

De regioner, der har den største andel af faglærte arbejdere og deltagelse i erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse, er samtidig de regioner med de største produktivitetstigninger, samtidig med at de opretholder en høj beskæftigelse. Den gruppe af regioner, der klarer sig bedst i EU, har et BNP pr. indbygger (KKS), som er mere end dobbelt så højt i forhold til de regioner, der klarer sig dårligst, herunder en samlet beskæftigelse på 66,5 % sammenlignet med 54 % og en beskæftigelse blandt kvinder på 61,2 % mod 41,9 %. Disse regioners andel af højtuddannede i befolkningen er desuden næsten dobbelt så høj (25,4 %), hvorimod andelen af lavtuddannede er relativt lille (27,4 % i forhold til 59,7 % i de regioner, der klarer sig dårligst).<sup>9</sup>

Op til en fjerdedel af europæerne på arbejdsmarkedet befinder sig i et job af relativt dårlig kvalitet. Den stigning, der er set i de enkelte landes beskæftigelse siden midten af 1950'erne, har ikke medført kvalitetsforbedringer i alle medlemsstater. Effekten af den forskellige udvikling på den samlede beskæftigelsesindsats, produktiviteten, social integration og samhørighed i forbindelse med den seneste økonomiske opbremsning bør undersøges nærmere. Undersøgelsen bør fremme forståelsen for, hvilken rolle kvalitet i arbejdet har i det forventede økonomiske opsving.

## **2. GENNEMGANG AF DE FREMSKRIDT, DER ER OPNÅET SOM LED I DE FORSKELLIGE KVALITETSDIMENSIONER**

Kvalitet lader sig ikke udtrykke med et enkelt parameter. Kvalitetsbegrebet er meget bredt og bygger på en lang række komponenter, som indgår i et indbyrdes samspil. Det er den balance – og den relative vægtning af hver komponent i en given situation – der er bestemmende for graden af kvalitet. Kvalitet er således ikke nem at måle. På den anden side er dens multidimensionelle karakter med til at sikre, at der tages fuldt højde for den forskellighed, der findes i EU.

I dette afsnit analyseres kvalitet i arbejde inden for rammerne af de ti vedtagne dimensioner. Afsnittet fokuserer primært på at vurdere kvalitet i arbejdet i EU og den seneste udvikling på grundlag af de tilgængelige data og især de vedtagne kvalitetsindikatorer (Bilag 1) og gennemgår de politiske tiltag, der gennemføres af politikerne, arbejdsmarkedets parter og andre involverede parter. Afsnittet gennemgår nogle af de politiske resultater for hver enkelt dimension.

### **2.1. Kvaliteten af jobbet indhold**

Denne dimension henviser til de karakteristika ved et givent job, som gør, at det er tilfredsstillende for den ansatte og i overensstemmelse med karriereønsker med hensyn til løn og status. Selv om denne dimension ikke er nem at måle på grund af dens subjektive karakter, er den en vigtig faktor i opfyldelsen af målene for EØS. Det, at et job er attraktivt, er en betingelse for at opnå øget deltagelse på arbejdsmarkedet. Selv om det kan være nødvendigt

---

<sup>9</sup> Yderligere oplysninger kan findes i Employment in Europe 2002, kapitel 5.

for nye på arbejdsmarkedet eller ressourcetsvage mennesker at acceptere job med lav løn og tryghed, er muligheden for karriereudvikling vigtig for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

### Fakta og tendenser

På trods af den stærke beskæftigelsesindsats på de europæiske arbejdsmarkeder i den sidste halvdel af 1990'erne viser de seneste data om udviklingen af selvrapporteret jobtilfredshed i denne periode ikke nogen betydelige ændringer. I 2000 erklærede omkring 20 % af samtlige ansatte i hele EU sig utilfredse med deres job. Den relativt store utilfredshed i Grækenland, Italien, Spanien og Det Forenede Kongerige står i kontrast til det store antal ansatte (90 % eller højere), som erklærer sig tilfredse med deres job i Danmark, Frankrig, Irland, Nederlandene og ikke mindst Østrig. Det er muligt at spore en positiv udvikling i Grækenland og Portugal, mens der var tale om en forværring i Italien.

For så vidt angår overgangen mellem ikke-beskæftigelse og beskæftigelse og inden for beskæftigelse efter lønniveau i perioden 1999-2000 (seneste tilgængelige data) forblev mere end halvdelen af de ansatte i den laveste indkomstdecil i EU på samme niveau, mens en fjerdedel forbedrede deres relative situation, og resten blev arbejdsløse. I Finland, Danmark, Irland, Spanien og Portugal forbedrede mere end 30 % af de ansatte i den laveste indkomstdecil deres relative indkomstforhold.

Overgang opdelt efter kontrakttype viser store forskelle mellem tidsbegrænsede kontrakter og fastansættelseskontrakter. 22 % af dem, der var ansat på en tidsbegrænset kontrakt i 1999, var arbejdsløse efter et år, 35 % havde indgået en fastansættelseskontrakt, og 39 % arbejdede stadig på en tidsbegrænset kontrakt. Sammenlignet med tallene fra 1997-1998 bør det dog bemærkes, at der især i Belgien, Irland, Østrig, Nederlandene og Spanien var en svag fremgang.<sup>10</sup> Overgangen fra midlertidig beskæftigelse varierer meget i EU. I Irland, Nederlandene og Østrig befandt mere end halvdelen af dem, der var i midlertidig beskæftigelse i 1999, sig i et fast job efter et år sammenlignet med mindre end en tredjedel i Italien, Spanien, Frankrig, Grækenland, Finland og Portugal.

### Igangværende initiativer og resultater

Fremskridt under denne dimension er afhængig af et bredt spektrum af politikker, hvoraf en række vil blive gennemgået under andre afsnit i denne rapport. Disse omfatter uddannelsespolitikker (2.2) samt forebyggende og aktive politikker (2.6).

Politikker, der har til hensigt at sikre, at arbejde skal kunne betale sig, kan skabe effektive arbejdsmæssige incitamenter, der mobiliserer folk til at vende tilbage til beskæftigelse eller gå fra inaktivitet til beskæftigelse. Retningslinierne for beskæftigelsespolitikken tilskynder medlemsstaterne til at udvikle passende politikker, der skal reducere antallet af fattige arbejdere og fjerne de motivationshæmmende faktorer, som skyldes samspillet mellem skat og ydelser, og således sikre et fald i arbejdsløsheden og de fattigdomsfælder, der primært berører de lavtuddannede. De fleste medlemsstater udviser vilje til at opfylde dette mål, primært gennem nedsættelse af de sociale bidrag eller gennem arbejdsrelaterede ydelsesordninger. Disse foranstaltninger bør ses i sammenhæng med mindstelønsniveauet og -dækningen, som er i voldsom stigning i Frankrig, Irland og Det Forenede Kongerige<sup>11</sup>. En

---

<sup>10</sup> 24% af dem der var ansat på en tidsbegrænset kontrakt i 1997 var arbejdsløse efter et år, 34% havde indgået en fastansættelseskontrakt, og 42% arbejdede stadig på en tidsbegrænset kontrakt.

<sup>11</sup> + 5 % i Frankrig (medio 2003), +10 % i Irland (pr. 2004), +7 % i Det Forenede Kongerige i oktober 2003 (+14 % for unge i oktober 2004).

mere effektiv håndhævelse af berettigelses- og varighedskriterier for sociale ydelser, herunder bedre samspil med aktive politikker, kan være med til at reducere de motivationshæmmende faktorer og eliminere arbejdsløshedsfælden.

Øget deltagelse og engagement fra arbejdsmarkedets parter er en betingelse for, at de politikker, der skal forbedre overgang på arbejdsmarkedet, især ved overgang fra tidsbegrænsede til permanente ansættelseskontrakter, skal blive en succes og for, at der sikres en bedre indkomst- og karriereudvikling. Nye fleksible former for organisering af arbejdet i virksomhederne, som giver de ansatte mulighed for selvbestemmelse i forbindelse med udførelsen af deres opgaver og et bedre syn på deres fremtidige karriere, er vigtige elementer i denne forbindelse.

## **2.2. Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling**

Retningslinierne for beskæftigelsespolitikken i 2003 lægger særlig vægt på behovet for at øge investeringen i menneskelige ressourcer fra alle parter – offentlige myndigheder, enkeltpersoner og virksomheder – samt at forbedre kvaliteten og effektiviteten i uddannelsessystemerne for at sikre, at produktiviteten, konkurrenceevnen og en aktiv alderdom fremmes. Voksnes deltagelse i uddannelse er et vigtigt anliggende for de fleste medlemsstater, men det springende punkt er at sikre, at alle har adgang til uddannelse. De grupper, der har mest behov for uddannelse – lavtuddannede, ældre arbejdstagere, folk i tidsbegrænsede ansættelsesforhold eller deltidsansatte samt ansatte i små virksomheder – er netop de grupper, hvor sandsynligheden for at få et uddannelses tilbud er mindst.

### Fakta og tendenser

Siden 1998 har der været en betydelig stigning i antallet af voksne under uddannelse i EU. På EU-plan og i de fleste medlemsstater er kvindernes deltagelse højere end mændenes. Der er dog væsentlige forskelle mellem medlemsstaterne. I Grækenland, Frankrig, Portugal, Italien og Spanien lå deltagelsen under 5 % i 2002, mens den var over 16 % i Det Forenede Kongerige, Danmark, Sverige, Finland og Nederlandene. EU-gennemsnittet lå på 8,5 %.

Deltagelsen varierer meget alt efter alder og uddannelsesniveau. Deltagelsen er lav for gruppen af 45-54-årige og især for 55-64-årige (3,3 %). Blot 2,3 % af folk med mindre end en gymnasial uddannelse deltager i uddannelses tilbud sammenlignet med 9,9 % af dem med en gymnasial uddannelse og 15,8 % af dem, der har gennemført en videregående uddannelse.

Kollektive overenskomster om tilbud af erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse er med til at reducere de store forskelle inden for uddannelses tilbud. I 2000 deltog mere end halvdelen af de ansatte i virksomheder, der havde indgået overenskomst, i erhvervsmæssige efter- og videreuddannelsesforløb sammenlignet med omkring en tredjedel i de virksomheder, der ikke havde indgået en overenskomst. Det gennemsnitlige antal timer, der blev brugt på disse uddannelsesforløb i løbet af året var dobbelt så højt i virksomheder, der havde indgået en overenskomst (53 timer), sammenlignet med virksomheder uden overenskomst (35 timer).

Forskelle i uddannelses tilbud alt efter virksomhedens størrelse gør sig gældende i samtlige medlemsstater i forhold til såvel andelen af ansatte, der er under uddannelse, som varigheden af den tilbudte uddannelse. I Italien, Grækenland, Spanien og Portugal modtager mindre end 10 % af de ansatte i små virksomheder uden overenskomst erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse mod 40 % i de tre nordiske medlemsstater.

### Igangværende initiativer og resultater

For at øge uddannelsesdeltagelsen er det nødvendigt at fremme en livslang uddannelseskultur og øge bevidstheden blandt private og arbejdsgivere om fordelene ved uddannelse. Dette vil kræve en betydelig stigning i investeringen i menneskelige ressourcer, særligt gennem skabelsen af incitament, der skal få virksomheder og private til at betale for mere uddannelse, bedre information, rådgivning og vejledning, bedre koordinering af uddannelsessystemer og bedre kvalitetsstyring, -evaluering, -godkendelse og -certificering af den erhvervsmæssige efter- og videreuddannelse.

Retningslinierne for beskæftigelsespolitikken i 2003 tilskynder medlemsstaterne til at implementere politikker, der på EU-plan skal sikre et deltagelsesniveau inden for livslang uddannelse på mindst 12,5 % af personer i den erhvervsaktive alder samt sikre, at mindst 85% af de 22-årige i EU skal have gennemført en gymnasial uddannelse inden 2010. Medlemsstaterne skal udvise engagement i forhold til livslang uddannelse ved at omsætte disse standarder til nationale mål og ved at bakke dem op med passende tiltag. Det er særligt vigtigt, at de medlemsstater, der står langt tilbage, opstiller ambitiøse mål.

Der bør lægges særlig vægt på ældre arbejdere og lavtuddannede samt mere generelt på folk, der har risiko for arbejdsløshed og langtidsledighed. I denne sammenhæng bør virksomhederne opfordres til at øge investeringerne i uddannelse betydeligt, især for de grupper, hvor behovet for uddannelse er størst. Dette kræver, at regeringerne skaber et klima, der giver arbejdsgiverne de rette incitament til at foretage disse investeringer.

Sikring af grundlæggende færdigheder inden for informations- og kommunikationsteknologi bør indgå som en integreret del i forbedringen af ansættelsesmulighederne, da manglen på sådanne færdigheder udgør en væsentlig barriere for beskæftigelse. I en række medlemsstater er grundlæggende færdigheder i informations- og kommunikationsteknologi allerede indført i de forskellige aktiveringstiltag.

Tættere samarbejde mellem virksomheder, arbejdsmarkedets parter, den offentlige sektor og private udbydere er vigtigt for at kunne bestemme uddannelsesbehovene og forbedre adgangen til uddannelse for alle.

### **2.3. Ligestilling**

Ligestilling er i sig selv en kvalitetsdimension og er også stærkt afhængig af fremskridt inden for andre kvalitetsdimensioner som livslang uddannelse, balancen mellem arbejdsliv og privatliv eller fleksibilitet og tryghed. Lissabonstrategien kræver, at beskæftigelsen for kvinder skal være højere end 60 % i 2010 og 57 % i 2005. Dette kræver ikke blot flere job til kvinder, men også bedre job. En række af forskellene mellem kønnene skal reduceres inden for EU, hvad enten det er inden for beskæftigelse, arbejdsløshed, løn eller erhvervsmæssig og sektorvis fordeling.

#### Fakta og tendenser

Selv om forskellene i beskæftigelsen og arbejdsløsheden mellem kvinder og mænd er faldet i de seneste år, er de stadigvæk betydelige. I 2002 lå beskæftigelsen for kvinder stadigvæk 17 procentpoint under mændenes. De største forskelle (over 20 procentpoint) ses i Grækenland, Spanien, Italien, Luxembourg og Irland, mens de mindste forskelle ses i Sverige, Finland og Danmark. Hvad angår arbejdsløshed faldt forskellen mellem kønnene fra 2,5 procentpoint i 1998 til 1,8 procentpoint i 2002. De største forskelle findes i Grækenland, Spanien, Italien og Frankrig. I EU som helhed ligger kvinders beskæftigelse stadigvæk 4,4 procentpoint under 2010-målet på 60 %.

Kvinder er underrepræsenterede i højindkomstgrupperne og overrepræsenterede i lavindkomstgrupperne. Mens kvinder i gennemsnit udgjorde blot 32 % af lønmodtagerne i den højeste indkomstkvintil i EU, udgjorde de næsten 60 % af lønmodtagerne i den laveste indkomstkvintil. I Østrig og Det Forenede Kongerige udgjorde kvinderne hele to tredjedele af de lønmodtagere, der var blandt de 20 % lavest lønnede. I 2000 (senest tilgængelige data) lå kvindernes gennemsnitlige bruttotimeløn i EU 16 % under mændenes. Denne forskel var generelt lavere i den offentlige sektor (11 %) end i den private sektor (22 %). De mindste lønforskelle inden for både den offentlige og private sektor skulle findes i Italien og Belgien, hvorimod de største skulle findes i Det Forenede Kongerige, Østrig, Tyskland og Irland.

Kønsopdelingen på sektorer og erhverv er fortsat høj (henholdsvis 18 % og 25 %), og udviklingen er ikke nedadgående. I lande med høj beskæftigelse blandt kvinder, som i de nordiske lande, ses der typisk et højt kønsopdelingsniveau.

### Igangværende initiativer og resultater

Som pointeret i retningslinierne for beskæftigelsespolitikken i 2003 skal kønsforskelle (inden for beskæftigelse, arbejdsløshed og løn) på arbejdsmarkedet reduceres væsentligt gennem integreret mainstreaming og konkrete politiske tiltag. Medlemsstaterne bør gennemføre politikker, der har som målsætning at opnå en væsentlig reduktion i lønforskellen mellem kønnene inden 2010 gennem en vidtfavnende tilgang, der tager fat om de faktorer, som ligger bag lønforskellene, herunder kønsopdeling på sektorer og erhverv, uddannelse, jobklassifikationer og lønsystemer, øget bevidsthed og åbenhed. I retningslinierne pointeres det desuden, at opmærksomheden skal rettes mod at afstemme arbejds- og privatliv, herunder især mod tilbud om børnepasning.

Medlemsstaternes indsats for at reducere forskelle mellem kønnene inden for beskæftigelse og arbejdsløshed varierer fra uddannelse (Irland, Østrig, Nederlandene og Luxembourg), gennemgang af skatte-, ydelses- og pensionssystemer og incitamenter for virksomhederne (Belgien, Irland, Sverige, Nederlandene, Spanien og Frankrig), hjælp til iværksættere (Grækenland, Sverige og Luxembourg) til bedre pasnings- og plejeservice for børn og andre pårørende (Irland, Grækenland, Italien og Det Forenede Kongerige).

Nogle af disse initiativer ser ud til at medføre et fald i kønsforskellene. Der fokuseres dog stadigvæk for lidt på tilstrækkelige pasnings- og plejetilbud for børn og andre pårørende til, at især kvindernes udbud af arbejdskraft kan udnyttes fuldt ud<sup>12</sup>. Skatte- og ydelsesordningerne omfatter ydermere stadigvæk forhindringer for kvinder, der ønsker at komme i arbejde.

Med hensyn til lønforskellene mellem kønnene er medlemsstaternes initiativer primært rettet mod at styrke antidiskriminationslovgivningen (Danmark, Sverige og Det Forenede Kongerige) og i nogle tilfælde inddragelsen af arbejdsmarkedets parter (Danmark, Irland og Spanien). De politiske tiltag har imidlertid ikke været i stand til i tilstrækkelig grad at imødegå de underliggende faktorer, herunder især kønsopdelingen. I en ny analyse fra Kommissionen fremgår det, at de primære faktorer, hvad angår lønforskelle mellem kønnene, er:<sup>13</sup> forskellene i mænds og kvinders erhvervsfrekvens og karrierestrukturer, forskellene i mænds og kvinders lønstruktur og løn- og forfremmelsespolitikernes indflydelse på ligestillingen, den horisontale opdeling generelt og især koncentrationen af kvinder i lavtlønnede sektorer og erhverv.

---

<sup>12</sup> Jf. Arbejdets tilrettelæggelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv (punkt 3.7).

<sup>13</sup> Yderligere detaljer kan ses i Working Paper of the Commission Services "Gender pay gaps in European labour markets" SEC (2003)937 af 4.9.2003.

Samtlige relevante aktører, herunder arbejdsmarkedets parter, bør involveres i denne proces.

## 2.4. Arbejdsmiljø

Det høje fravær forårsaget af arbejdsulykker, arbejdsrelaterede sygdomme og erhvervssygdomme samt det høje antal tilfælde af permanent invaliditet som følge af erhvervsarbejde giver en indikation af de mest synlige konsekvenser, som dårligt arbejdsmiljø kan have på arbejdsmarkedet. I 2000 var der samlet set 158 millioner tabte arbejdsdage i EU, hvilket svarer til et gennemsnit på 20 dage pr. ulykke. Omkring 350 000 arbejdere måtte skifte job som følge af en ulykke. Næsten 300 000 arbejdere lider under forskellige grader af permanent invaliditet, og 15 000 er fuldstændigt udelukket fra arbejdsmarkedet<sup>14</sup>. I betragtning af behovet for at tiltrække og fastholde flere personer på arbejdsmarkedet og i lyset af den aldrende – og derfor mere sårbare – arbejdsstyrke er det nødvendigt at fremme et bedre arbejdsmiljø.

### Fakta og tendenser

Med næsten 5 millioner ulykker i 2000<sup>15</sup>, som resulterede i mere end 3 fraværsdage inden for EU, er Kommissionen af den opfattelse, at antallet af ulykker er for højt, selv om ulykkesfrekvensen (defineret som antallet af arbejdsulykker pr. 100 000 personer i beskæftigelse) er faldet i perioden 1994-2000. I 2000 var den gennemsnitlige ulykkesfrekvens i EU 4016 for ulykker, som medførte mere end 3 fraværsdage, i forhold til 4539 i 1994 og 4088 i 1999. I den samme periode er ulykkesfrekvensen faldet i alle medlemsstater med undtagelse af Spanien, Irland og Sverige.

Der findes desuden betydelige sektorforskelle i fordelingen af ulykker, idet den højeste ulykkesfrekvens kan ses inden for byggeri-, landbrugs-, fiskeri- og hotel- og restaurationssektorerne og især i sektorer med mange midlertidige ansatte eller uregelmæssige ansættelsesforhold.

Erhvervssygdomme og arbejdsrelaterede sygdomme er blandt de væsentligste følgevirkninger af et dårligt arbejdsmiljø. Ifølge ad hoc-modulet om "arbejdsrelaterede sundhedsproblemer" fra arbejdsstyrkeundersøgelsen fra 1999 og undersøgelsen om de ansattes og arbejdsgivernes opfattelse af arbejdsforholdene fra det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene lider flere og flere arbejdere af sygdomme i bevægeapparatet som ondt i ryggen og sygdomme som følge af gentagne bevægelser (52 %), stress, depression og angst (18 %) samt generel træthed, hørelidelser og hjertekarsygdomme.

### Igangværende initiativer og resultater

Retningslinierne for beskæftigelsespolitikken for 2003 opfordrer i lighed med den nye fællesskabsstrategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2002-2006<sup>16</sup> medlemsstaterne til at iværksætte de nødvendige foranstaltninger for at forbedre arbejdsmiljøet og opnå en væsentlig reduktion i frekvensen for arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Som reaktion på retningslinierne har fem medlemsstater (Danmark, Grækenland, Frankrig, Portugal og Det Forenede Kongerige) fastsat kvantitative mål for reduktion af arbejdsulykker.

---

<sup>14</sup> Kilde Eurostat.

<sup>15</sup> Se New Cronos database fra EUROSTAT, som er indsamlet på basis af ESAWs metode (European Statistics on Accidents at Work).

<sup>16</sup> KOM(2002) 118, "Tilpasning til ændringerne i arbejdslivet og i samfundet: en ny fællesskabsstrategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2002-2006".

Den nye fællesskabsstrategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen fokuserer på behovet for at styrke en risikoforebyggelseskultur, kombinere et bredt udvalg af politiske instrumenter (lovgivning, social dialog, progressive foranstaltninger og bedste praksis, virksomhedens sociale ansvar og økonomiske incitamenter) samt at udvikle samarbejde mellem de involverede aktører. Denne strategi gør brug af en global tilgang, hvor ændringerne i tilrettelæggelsen af arbejdet og de nye risici som sygdomme i bevægeapparatet, stress og andre risici af psykosocial karakter tages i betragtning.

De europæiske arbejdsmiljødirektiver har sat nyt skub i og opfordret til udvikling af arbejdsmiljøet gennem en betydelig reduktion af arbejdsulykker. Udviklingen har dog ikke været så markant som ventet. Som det fremgår af strategien, bør indsatsen for at implementere reglerne i arbejdsmiljødirektiverne intensiveres, så sikringen af arbejdsmiljøet bliver en realitet, der er med til at øge produktiviteten og kvaliteten i arbejdet.

Miljøpolitikkerne spiller også en rolle i forbedringen af kvaliteten i arbejdet, især i relation til arbejdsmiljø. Eksempelvis REACH-forslaget om kemikalier, der muliggør implementering af risikonedsettende foranstaltninger.

## **2.5. Flexibilitet og tryghed**

I lyset af globaliseringen, den løbende omstrukturering og udviklingen i retning af en videnbaseret økonomi skal de europæiske arbejdsmarkeder være mere åbne over for forandringer. Dette kræver fleksibilitet af virksomheder og medarbejdere, navnlig i forhold til arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstid, kontrakter og national eller geografisk mobilitet. Samtidig forudsætter kvalitet tilstrækkelig tryghed for medarbejderne til at sikre bæredygtig integration og fremskridt på arbejdsmarkedet og fremme omstillingsevnen.

### Fakta og tendenser

Deltidsansættelse er en måde at skabe intern fleksibilitet i virksomhederne på. Der er sket en moderat stigning heri siden 2000 (fra 18,6 % til 18,9 % i 2002). De højeste (stadig stigende) andele finder man i Nederlandene, Det Forenede Kongerige, Tyskland, Danmark og Belgien. I Nederlandene udtaler tre fjerdedele af alle deltidsansatte, at de ikke ønsker et fuldtidsjob. I Tyskland og Det Forenede Kongerige vælger ca. halvdelen af de deltidsansatte denne form for beskæftigelse for at kunne tage sig af børn eller andre familiemedlemmer. Deltidsarbejde er mindst udbredt i Grækenland, Portugal og Spanien. Der er stadig vigtige kønsforskelle i forbindelse med deltidsarbejde. Over en tredjedel af alle kvinder arbejder på deltid i forhold til 6,3 % af mændene.

Andelen af beskæftigede med tidsbegrænset ansættelse er stagneret omkring 13 % siden 2000. Der er store forskelle mellem medlemsstaterne imellem. Andelen var højest i Spanien (31 %), Portugal (22 %) og Finland (16 %). I modsætning til, hvad der gør sig gældende for deltidsansatte, udgør kvinder kun en lidt større andel af arbejdsstyrken med midlertidige ansættelsesforhold end mænd.

Tryghedsdimensionen er vanskelig at måle. I et dynamisk perspektiv refererer tryghed til en persons evne til at forblive og udvikle sig på arbejdsmarkedet. Det omfatter en ordentlig løn, adgang til livslang uddannelse, gode arbejdsbetingelser, tilstrækkelig beskyttelse mod forskelsbehandling eller uberettiget afskedigelse, støtte i forbindelse med jobtab og retten til at overføre opnåede sociale rettigheder i forbindelse med jobmobilitet. Mens deltidsjob og midlertidige job kan fungere som springbræt til arbejdsmarkedet og gøre det lettere for visse typer personer at komme ud på arbejdsmarkedet, viser erfaringerne, at arbejdstagere med

disse ansættelsesforhold risikerer forskelsbehandling med hensyn til løn og pension og har færre muligheder for efter- og videreuddannelse og færre advancementsmuligheder.

### Igangværende initiativer og resultater

De offentlige myndigheder bør navnlig gennem lovændringer være med til at fremme deltidsarbejde, hvor det har for ringe udbredelse, ligesom arbejdsmarkedets parter bør fremme kvaliteten af deltidsjob gennem kollektive overenskomster.

For at forbedre de tidsbegrænsede ansættelsesforhold bør medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter fjerne de elementer i kontrakterne, som kan være med til at skabe et todelt arbejdsmarked, hvor "insidere" nyder en høj grad af beskyttelse, og et stigende antal "outsidere" stadig er underlagt usikre ansættelsesforhold. Gennemførelse af EU's direktiver om midlertidigt arbejde og deltidsarbejde er afgørende for at sikre en mere lige behandling af medarbejdere med forskellige kontraktforhold. Det bør suppleres af et EU-direktiv om vikararbejde for at fremme nye former for fleksibilitet i virksomhederne, samtidig med at de berørte medarbejdere sikres tryghed.<sup>17</sup>

Det er særligt vigtigt at sikre lige adgang til uddannelse, ret til sundhedspleje og social sikring for arbejdstagere med atypiske kontraktforhold for at fremme en god balance mellem fleksibilitet og tryghed.

## **2.6. Integration og adgang til arbejdsmarkedet**

Fremme af det rummelige arbejdsmarked er en af de tre overordnede målsætninger for den nye europæiske beskæftigelsesstrategi. På det rummelige arbejdsmarked er der plads til alle borgere i den erhvervsaktive alder, som vil og kan arbejde.

### Fakta og tendenser

I 2002 var 4,4 % af EU's befolkning i den erhvervsaktive alder inaktive og erklærede, at de gerne ville arbejde. Grunden til, at de ikke arbejdede, var især særlige forsørgerbyrder, sygdom eller invaliditet, andre grunde til, at de ikke stod til rådighed for arbejdsmarkedet, samt at de var blevet afskrækket fra at søge arbejde.

Langtidsledighed indebærer en alvorlig risiko for at blive udelukket fra arbejdsmarkedet og er et mål for arbejdsmarkedsinstitutionernes evne til at genintegrere medarbejdere. I 2002 faldt langtidsledigheden en smule, men berørte stadig omkring 3 % af EU's arbejdsstyrke. Udbredelsen er størst i Grækenland og Italien, hvor over 5 % af arbejdsstyrken er berørt. I EU som helhed er langtidsledighedsprocenten højere for kvinder end for mænd, mens det modsatte gør sig gældende i Finland, Irland, Sverige og Det Forenede Kongerige.

I mange medlemsstater har de unge særligt svært ved at komme ud på arbejdsmarkedet. I 2002 var ungdomsarbejdsløsheden stadig omkring dobbelt så høj som den generelle ledighed og nåede op over 15 % i EU. Ungdomsarbejdsløsheden er specielt høj (20 % eller derover) i Finland, Frankrig, Grækenland, Italien og Spanien.

---

<sup>17</sup> Kommissionens forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold - KOM(2002) 149 endelig - og ændret forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om vikaransattes arbejdsforhold - KOM(2002) 701.



De tilgængelige data viser relativt dårlige resultater, hvad angår overgangen fra arbejdsløshed til beskæftigelse. Kun 40 % af de arbejdsløse i 1999 var i beskæftigelse i 2000. Resten var stadig arbejdsløse eller havde trukket sig ud af arbejdsmarkedet. De bedste resultater er opnået i Portugal (61 %), Østrig (54 %) og Nederlandene (53 %).

### Igangværende initiativer og resultater

Gennem aktiverings- og forebyggelsespolitikker søges det at sikre en hensigtsmæssig overgang fra arbejdsløshed og inaktivitet til beskæftigelse. Der er sket store fremskridt på begge fronter som en reaktion på retningslinjerne for beskæftigelsen. Ifølge den seneste fælles rapport om beskæftigelsen var det dog kun fem medlemsstater, der opfyldte målet for forebyggelse, og der er behov for en større indsats for at gøre den aktive arbejdsmarkedspolitik mere effektiv. Med henblik på at fremme bæredygtig integration på arbejdsmarkedet af arbejdsløse og inaktive personer lægger retningslinjerne for beskæftigelsen for 2003 op til, at medlemsstaterne skal tilbyde alle unge arbejdsløse en ny start inden 6 måneders ledighed og alle voksne arbejdsløse en ny start inden 12 måneders ledighed i form af tilbud om uddannelse, omskoling, arbejdspraktik, et job eller andre beskæftigelsesforanstaltninger, og for at sikre dette, at mindst 25 % af de langtidsledige inden 2010 er i gang med en aktiveringsforanstaltning.

Andre integrationsfremmende arbejdsmarkedsværktøjer omfatter politikker, der har til hensigt at sikre, at arbejde skal kunne betale sig (se punkt 2.1 ovenfor), livslang uddannelse (2.2) og positiv styring af virksomhedsomlægninger. At gøre det lettere for personer uden for arbejdsmarkedet at komme i beskæftigelse er også et vigtigt punkt i EU's strategi for social integration, som omfatter mange andre områder såsom boliger, sundhedspleje og socialsikringsystemer. I den fælles rapport om social integration for 2003 gøres der status over udviklingen i medlemsstaterne i forbindelse med dette omfattende integrationsprogram.

## **2.7. Arbejdets tilrettelæggelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv**

Arbejdets tilrettelæggelse og balancen mellem arbejdsliv og privatliv afhænger af en række aspekter, der er behandlet under andre aspekter af kvalitet i arbejdet: indførelse af mere fleksible arbejdsmetoder og -former, herunder fleksibel arbejdstid, tilstrækkelige pasnings- og plejemuligheder for børn og andre pårørende, et mere afbalanceret forhold mellem fleksibilitet og tryghed, bedre anvendelse af eksisterende arbejdsmiljølovgivning samt medarbejdernes omstillingsparathed gennem livslang uddannelse på virksomhedsniveau.

### Fakta og tendenser

At der er børn i familien har negativ indvirkning på kvinders beskæftigelse. Den gennemsnitlige beskæftigelse for kvinder i alderen mellem 20 og 50 med et barn i alderen 0-6 var 12,7 procentpoint lavere end for kvinder uden børn i 2002. Til sammenligning er der en tendens til, at mænds beskæftigelse stiger med tilstedeværelsen af børn. I 2002 var den 9,5 procentpoint højere end for mænd uden børn.

Forskellene i beskæftigelsen for kvinder med og uden børn var særligt høj i Irland (16,3 procentpoint), Tyskland (21,4 procentpoint) og Det Forenede Kongerige (22,9 procentpoint). I disse lande samt andre lande som Spanien og Grækenland, hvor forskellene er relativt mindre, er pasningsordningerne ikke tilstrækkelige til at håndtere efterspørgslen. I denne sammenhæng er det bemærkelsesværdigt, at kvinder i hele EU arbejder på deltid fem gange så ofte som mænd (henholdsvis 33 % og 6 %).

Mere end 10 % af de beskæftigede i EU's medlemsstater, undtagen Danmark, Irland og medlemsstaterne i den sydlige del af EU, har overarbejde. Andelen af de beskæftigede, der har overarbejde, er højest i Østrig, Nederlandene og Det Forenede Kongerige, og næsten 30 % af alle beskæftigede har overarbejde. I langt de fleste lande, især i den sydlige del af EU, er arbejdstidsaftalerne relativt ufleksible.

### Igangværende initiativer og resultater

Fleksible arbejdstidsaftaler og tilstrækkelige pasningsordninger for børn og andre familiemedlemmer er afgørende for at sikre kvinder og mænd fuld adgang til arbejdsmarkedet. Der er gennemført en del foranstaltninger for at skabe bedre overensstemmelse mellem arbejde og familieliv i de fleste medlemsstater. Det drejer sig bl.a. om: mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet og arbejdstiden (Tyskland, Belgien og Frankrig), mulighed for deltidsarbejde (Sverige, Luxembourg og Irland), udvikling af mulighederne for forældreorlov (Danmark, Frankrig, Det Forenede Kongerige, Spanien og Nederlandene), nye foranstaltninger, kvantitative mål og tidsfrister for børnepasningsordninger (Belgien, Frankrig, Det Forenede Kongerige, Irland, Nederlandene, Grækenland, Spanien, Portugal og Sverige).

Alligevel opfylder børnepasningsordningerne langt fra målene i beskæftigelsesretningslinjerne for 2003, som går ud på, at mindst 90 % af børn mellem 3 år og den obligatoriske skolealder og mindst 33 % af børn under 3 år inden 2010 skal have adgang til børnepasning. Der skal derfor gøres en større indsats for at sikre flere tilgængelige pasnings- og plejeordninger af høj kvalitet for børn og andre pårørende og for at lette valget mellem deltids- og fuldtidsarbejde. Det er nødvendigt at inddrage arbejdsmarkedets parter for at opfylde denne målsætning.

Vidensamfundet åbner nye perspektiver for kvalitet i arbejdet<sup>18</sup>: tilvejebringelse af betingelser for forandring i eksisterende job, udvikling af nye arbejdsmetoder og måder at tilrettelægge arbejdet på, mulighed for øget fleksibilitet på arbejdspladsen. Distancearbejde er et specifikt eksempel på ikt-baseret fleksibilitet, der gør det muligt at tilrettelægge arbejdet på nye måder og skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, hvorved der åbnes nye jobmuligheder for personer, der hidtil har været udelukket fra arbejdsmarkedet.

## **2.8. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse**

Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle for øget kvalitet i arbejdet og for gennemførelsen af den europæiske beskæftigelsesstrategi. Kollektive overenskomster er særligt vigtige midler, som arbejdsmarkedets parter både kan benytte til at regulere forholdene på arbejdsmarkedet og til at forbedre kvaliteten i arbejdet. Der bør dog også lægges vægt på at fremme andre former for medbestemmelse blandt arbejdstagerne, navnlig med henblik på information og konsultation, deltagelse i samarbejdsudvalg og andre personaleudvalg, f.eks. arbejdsmiljøudvalg<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Jf. Information Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment. Kommissionens arbejdsdokument SEK(2002)372.

<sup>19</sup> Rådet færdiggjorde ikke arbejdet med at definere fælles indikatorer i forbindelse med dette kvalitetsaspekt i 2001. I stedet foreslog man en undersøgelse af flere muligheder: måling af medarbejderrepræsentation, arbejdstageres dækning af kollektive overenskomster, tab af arbejdsdage i forbindelse med arbejdskonflikter, andel af arbejdstagere med anerkendt medarbejderrepræsentation, deltagelse i samarbejdsudvalg og andre former for repræsentation samt organiseringsgrad. Analysen i

## Fakta og tendenser

I 2000 (seneste tilgængelige data) indgik arbejdsmarkedets parter i EU kollektive overenskomster, der direkte dækkede 70 millioner ansatte. Hvis der tages højde for procedurerne til udvidelse af disse overenskomster, udgør overenskomstdækningen (antal arbejdstagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, i forhold til det samlede antal arbejdstagere) faktisk ca. 80 %. Med undtagelse af Det Forenede Kongerige (hvor overenskomstdækningen er knap 30 %) er denne dækning relativt høj i de øvrige medlemsstater, idet over to tredjedele er omfattet af kollektive overenskomster. Den højeste overenskomstdækning (over 90 %) findes i Østrig, Belgien, Sverige, Frankrig og Grækenland.

Hvad angår tabte arbejdsdage i forbindelse med arbejdsconflikter, varierer tallene fra land til land og år til år. Udviklingen i de seneste år viser, at der forud for år med et lavt antal tabte arbejdsdage i forbindelse med arbejdsconflikter (1997, 1999 og 2001 med henholdsvis 37, 32 og 42 tabte arbejdsdage pr. 1.000 medarbejdere) er gået år med et højt antal tabte arbejdsdage i forbindelse med arbejdsconflikter (54 i 1996, 54 i 1998 og 61 i 2000). De højeste gennemsnitstal i perioden 1997-2001 forekom i Spanien, Danmark, Frankrig, Irland, Italien og Finland, mens de laveste tal forekom i Østrig, Luxembourg, Sverige, Tyskland og Nederlandene.<sup>20</sup>

## Igangværende initiativer og resultater

Som et positivt træk ved de kollektive overenskomster er disse i de senere år blevet udvidet til at omfatte flere kvalitetsrelaterede områder. Fire områder skal fremhæves her: 1) Kollektive overenskomster om livslang uddannelse i Belgien, Finland, Tyskland (metalindustrien i Baden-Württemberg), Italien og Portugal. 2) Lige muligheder med henblik på at reducere kønsbestemte uligheder på lønområdet (Belgien, Finland, Nederlandene og Irland), at bekæmpe racediskrimination (Frankrig, Danmark og Irland), at øge beskæftigelsen for handicappede (Belgien, Italien og Irland) og at forhindre aldersdiskrimination (Danmark og Østrig). 3) Kollektive overenskomster om arbejdsmiljø, herunder forebyggelse og behandling af stress (Belgien), trivsel og psykisk arbejdsmiljø (Danmark) og begrænsning af for store arbejdsbyrder (Nederlandene). 4) Kollektive overenskomster om fleksibilitet og balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder forældreorlov (Sverige), familieorlov og familierelaterede arbejdstidsmønstre (Belgien, Grækenland, Italien og Nederlandene), sabbatperioder (Finland), børnepasningsordninger (Grækenland, Irland og Nederlandene), flekstid og distancearbejde (Italien, Østrig og Danmark) samt vikaransatte (Italien og Tyskland). Den omfattende overenskomstdækning i de fleste lande spiller en vigtig rolle for kvaliteten af forholdene på arbejdsmarkedet, modernisering af arbejdsbetingelserne samt en mere præcis formulering af økonomiske og sociale behov.

Der findes ligeledes en række forskellige metoder til at styrke arbejdstagernes generelle medbestemmelse fra nationale treparts- og topartsaftaler i et stort antal medlemsstater (såsom Belgien, Finland, Irland, Portugal og senest Nederlandene) samt konsultationsprocesser i Irland og Det Forenede Kongerige vedrørende gennemførelse af EU's direktiv om information

---

dette afsnit understøttes af områder, hvor der er sammenlignelige data til rådighed: kollektive overenskomster og tabte arbejdsdage i forbindelse med arbejdsconflikter.

<sup>20</sup>

Det skal understreges, at det er vanskeligt at vurdere dataene om arbejdsconflikter som indikator for kvaliteten af forholdene på arbejdsmarkedet. I nogle tilfælde kan et lavt arbejdsconfliktniveau opfattes som et tegn på gode forhold på arbejdsmarkedet, der hænger sammen med en høj organiseringsgrad og bedre rammer for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter, hvad angår funktion og regulering. Det kan dog også være et tegn på, at fagbevægelsen mister indflydelse, eller at arbejdstagerne er bange for at miste deres arbejde på baggrund af høj arbejdsløshed eller stor utryghed.

og høring af arbejdstagerne (2002/14/EF). Arbejdspladspartnerskab fremmes også i Irland via det nationale center for partnerskab og præstationer (*National Center for Partnership and Performance*), og der sker en generel stigning i partnerskabsaftalerne i Det Forenede Kongerige og Irland. I Italien er der skabt nye medbestemmelsesstrukturer på forskellige niveauer gennem en række sektoraftaler.

Arbejdsmarkedets parter i EU har aftalt et fælles arbejdsprogram for perioden 2003-2005, som fastlægger en række problemstillinger, der skal tages op, f.eks. stress på arbejdspladsen, lige muligheder og tiltag i forbindelse med de sociale konsekvenser af omstruktureringer samt opfølgning på aftalen om distancearbejde og rammerne for indsatsen for livslang udvikling af kvalifikationer og kompetencer. Der opfordres ligeledes til at forsøge at løse disse problemstillinger via dialogen mellem arbejdsmarkedets parter i EU.

## 2.9. Mangfoldighed og ikke-forskelsbehandling

Ifølge EU-traktaten og -lovgivningen skal alle medarbejdere behandles lige uanset køn, alder, handicap eller etnisk oprindelse. Ud over denne retlige forpligtelse anerkender flere og flere organisationer, at de kun kan fungere ordentligt, hvis de går ind for mangfoldighedsledelse (*diversity management*). Mangfoldighedsledelse kan defineres som opfyldelse af behovet for en kulturelt mangfoldig arbejdsstyrke og for at gøre medarbejdere og ledere bevidste om forskellene vedrørende køn, alder og nationalitet i et forsøg på at maksimere alle arbejdstageres produktivitet<sup>21</sup>.

### Fakta og tendenser

Beskæftigelsen for de 55-64-årige nåede op på 40,1 % i 2002 i forhold til 36,6 % i 1998. Alligevel betød det kun en marginal nedgang i den generelle beskæftigelse i forhold til 1998 (fra 24,8 procentpoint i 1998 til 24,2 procentpoint i 2002). For kvinder i denne aldersgruppe ligger beskæftigelsen (30,5 %) langt under mændenes (50,1 %). Der er tydelige forskellige landene imellem.

Personer, der ikke er statsborgere i et EU-land, er betydeligt dårligere stillet end EU-statsborgere<sup>22</sup>. I 2002 var den generelle beskæftigelse for personer, der ikke er statsborgere i et EU-land, på næsten 53 % sammenlignet med 66 % for EU-statsborgere. For kvinder, der ikke er statsborgere i et EU-land, er forskellen endnu større (41 % i forhold til 59 %), med særligt lave beskæftigelsesgrader i Belgien (18 %) og Frankrig (29 %). Forskellene er mere markante, når der tages højde for kvalifikationer: Beskæftigelsen for højtuddannede EU-statsborgere var på ca. 83 % på EU-plan mod kun 66 % for højtuddannede personer, der ikke er statsborgere i et EU-land. De største forskelle findes i de nordiske lande, Frankrig og Belgien.

Handicappede er relativt mere udsatte for at blive udelukket fra arbejdsmarkedet. Kun 39 % handicappede er i beskæftigelse mod næsten 60 % af gennemsnitsbefolkningen<sup>23</sup>. Over 14 % af befolkningen i den erhvervsaktive alder melder om en eller anden form for handicap,

---

<sup>21</sup> Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994) 'Diverse Approaches to Managing Diversity', *Human Resource Management*, Vol.3, No.1, s.79-109.

<sup>22</sup> Der findes ingen sammenlignelige EU-data om indvandreres og etniske minoriteters situation på arbejdsmarkedet. I stedet anvendes statsborgerskab som kriterium.

<sup>23</sup> "Disability and social participation in Europe", Europa-Kommissionen, Eurostat, tema 3, "Population and social conditions", 2001.

svarende til ca. 26 millioner mennesker i den erhvervsaktive alder<sup>24</sup> i den nuværende Europæiske Union. Dette tal vil uden tvivl stige som følge af udvidelsen til 25 medlemsstater<sup>25</sup>, hvor en ud af 25 personer (ikke nødvendigvis i den erhvervsaktive alder, men inklusive mange ældre mennesker) melder om en form for handicap, der begrænser deres aktiviteter i dagligdagen. Endvidere vil antallet af handicappede i Den Europæiske Union fortsat stige som følge af, at befolkningen bliver ældre.

### Igangværende initiativer og resultater

De fleste medlemsstater understreger behovet for at fortsætte integrationsbestræbelserne med yderligere vægt på politikker for rekruttering af dårligt stillede personer kombineret med antidiskriminationspolitikker. Nogle medlemsstater (Østrig, Tyskland, Irland og Det Forenede Kongerige) har opstillet nationale mål for beskæftigelse af handicappede. Generelt er det vanskeligt at gøre status på grund af datamangel. De eksisterende beskæftigelsesforskelle gør det dog nødvendigt at styrke forebyggelses- og aktivitetsforanstaltningerne for at fremme disse personers integration på arbejdsmarkedet, kombineret med passende arbejdsbetingelser og større mangfoldighed i kontraktforhold.

For at øge beskæftigelsen for de 55-64-årige har nogle medlemsstater indført arbejdsgiverincitamentter med henblik på at beholde eller rekruttere ældre medarbejdere samt bøder for at modvirke, at de afskediges. De fleste medlemsstater har også gennemført pensionsreformer og indført strengere betingelser for efterløn. Der er dog behov for omfattende nationale strategier og en mere målrettet indsats for at øge beskæftigelsen for ældre mennesker, herunder ikke blot økonomiske incitamentter, men også strategier for livslang uddannelse og tilpassede arbejdsbetingelser. Målet fra Lissabon om en beskæftigelse på 50 % for ældre medarbejdere inden 2010 samt en hævnning af den gennemsnitlige effektive pensionsalder med 5 år inden 2010 som krævet på Det Europæiske Råds møde i Barcelona kan ikke nås uden omfattende politiske ændringer.

Hvad angår vandrende arbejdstagere, er det vigtigt at bygge på de erfaringer og kvalifikationer, der allerede er opnået uden for EU, gennem anerkendelse og passende vurdering af de vandrende arbejdstageres formelle og uformelle erfaring. Uanset de tiltag, der allerede er iværksat af arbejdsmarkedets parter, bør der træffes mere effektive foranstaltninger for at stoppe diskrimination på arbejdspladsen. Det er især nødvendigt at styrke integrationen af vandrende arbejdstagere på baggrund af strømmen af nye indvandrere.

Som understreget i meddelelsen om handicappede, der forventes vedtaget af Kommissionen inden udgangen af 2003, bør medlemsstaterne øge deres bestræbelser på at integrere handicapaspektet i deres beskæftigelsespolitik for at sikre bedre integration af handicappede. Navnlig bør en aktiv arbejdsmarkedspolitik i højere grad tage hensyn til de handicappedes forskelligartede behov.

Med henblik på bedre at kunne overvåge udviklingen på dette område er der behov for bedre statistiske oplysninger fra medlemsstaterne om udsatte personers forhold.

---

<sup>24</sup> Ekskl. Sverige, da der ikke findes data for denne medlemsstat i ECHP.

<sup>25</sup> Jf. Kandidatlandene Eurobarometer 2002.1: Den sociale situation i de lande, der ansøger om medlemskab i Den Europæiske Union.

## 2.10. Samlede økonomiske resultater og produktivitet

Som tidligere anført kan der påvises en positiv sammenhæng mellem arbejdets kvalitet, produktiviteten og de samlede økonomiske resultater<sup>26</sup>.

### Fakta og tendenser

Beskæftigelsessituationen og produktivitetsstigningen i EU er gået i meget forskellige retninger i de senere år. Sammenlignet med første halvdel af 1990'erne er der i perioden 1996-2002 sket en væsentlig stigning i arbejdskraftens bidrag til væksten i EU's bruttonationalprodukt, men dette er til dels blevet modvirket af et fald i arbejdsproduktiviteten. Væksten i produktiviteten pr. person i beskæftigelse, som var på ca. 2 % i 1980'erne og første halvdel af 1990'erne, faldt til 1 % i perioden 1996-2002. I denne periode var produktivitetsvæksten pr. time på 1,4 % eller et procentpoint lavere end i første halvdel af 1990'erne.

Mens væksten i produktiviteten på kort sigt lader til at variere omvendt proportionalt med væksten i beskæftigelsen, bl.a. på grund af overbeskæftigelse i perioder med nedgangskonjunktur, afhænger produktivitetsvæksten på langt sigt af den teknologiske udvikling. Det er en klar og ønskelig målsætning at maksimere den erhvervsaktive del af befolkningen, uden at det går ud over væksten i produktiviteten: det vil sige flere i arbejde, som arbejder mere produktivt. Gennemførelse af de nødvendige arbejdsmarkedsreformer kan medføre en periode med en produktivitetsvækst, som ikke udnytter potentialet fuldstændigt, men dette bør ikke på nogen måde betragtes som en afvejning. En højere beskæftigelse forudsætter en utvetydig stigning i BNP pr. indbygger uden nogen form for negative konsekvenser for den eksisterende arbejdsstyrkes langsigtede produktivitetsvækst. Endvidere er gennemførelsen af arbejdsmarkedsreformer på ingen måde med til at dæmpe bestræbelserne for at øge investeringslysten og den tekniske udvikling. Der er derfor ingen grund til, at de politiske beslutningstagere ikke kan arbejde på begge fronter samtidig.

Produktivitetsvæksten i EU sammenlignet med USA har været skuffende, især inden for serviceerhverv, der bruger informations- og kommunikationsteknologi, og som i sig selv udgør 21 % af den samlede beskæftigelse. Mens EU klarede sig bedre inden for industrierhverv, der bruger informations- og kommunikationsteknologi, udgør disse kun 6 % af den samlede beskæftigelse<sup>27</sup>. Den teknologiske udvikling påvirkes af investeringer (herunder fysiske aktiver, uddannelse samt forskning og udvikling). Organisationsmæssige ændringer på virksomhedsniveau, der muliggør en bedre sammensætning af produktionsfaktorer og en bedre uddannet arbejdsstyrke, kan være med til mere effektivt at afpasse kapital og arbejdskraft og dermed produktiviteten. Ifølge *Employment in Europe 2003* kan fordelingen af kvalifikationer i hele økonomien påvirke produktivitetsvæksten. Rapporten understreger vigtigheden af en uddannelsespolitik, der fremmer videnudbredelse.

Hvad angår uddannelsesniveaet, steg den gennemsnitlige andel af befolkningen i aldersgruppen 25-64 år, som mindst har en gymnasial uddannelse, fra 62,2 % i 1999 til 64,6 % i 2002. Der er væsentlige forskelle alt efter køn, alder og arbejdsstatus. Mændenes andel (66,9 % in 2002) er stadig højere end kvindernes (62,4 %). For de 55-64-årige er andelen særligt lav (49,6 %). Det gælder også arbejdsløse (59,3 %) og inaktive (45 %) sammenlignet med personer i beskæftigelse (72,1 %). Der er tydelige forskelle på tværs af medlemsstater

---

<sup>26</sup> Jf. punkt 2.2 ovenfor. Rapporten *Employment in Europe, 2002* indeholder en analyse af forholdet mellem produktivitet og arbejdets kvalitet.

<sup>27</sup> Jf. *Employment in Europe 2003*, kapitel 2.

med de laveste andele i 2002 i Portugal (20,1 %), Spanien (46,1 %) og Italien (49,6 %) og de højeste i Sverige (87,1 %), Det Forenede Kongerige (86,3 %) og Finland (84,4 %).

### Igangværende initiativer og resultater

Lissabonstrategien har defineret brede rammer for langsigtet vækst i produktiviteten ved hjælp af alle tilgængelige midler til at stimulere den tekniske udvikling, samtidig med at der på mellemlangt sigt tilskyndes til vækst i arbejdskraftintensiteten, som er nødvendig for at opnå fuld beskæftigelse. I en globaliseret verden kan konkurrenceevnen styrkes gennem skabelse og udbredelse af viden, som sammen med nyskabelse og kvalifikationer er blandt de faktorer, der skaber vækst.

Disse faktorer er afhængige af niveau og gennemslagskraft, hvad angår uddannelse, jobtræning samt forskning og udvikling. En højtuddannet arbejdsstyrke er med til at reducere omkostningerne til gennemførelse af de nye teknologier og hjælper personer med et lavere uddannelsesniveau til at arbejde med ny teknologi. Omskoling forbedrer konkurrenceevnen direkte gennem øget kvalifikationsindhold i produktionsprocesserne og indirekte gennem vidensafsmittning. Investering i menneskelig kapital og uddannelse kan således bidrage til at vende opbremsningen i arbejdsproduktivtetsvæksten.

Livslang uddannelse for alle er et centralt element i en strategi for produktivitetsvækst. Udbredelsen af viden er afgørende for at styrke og fremme brugen af nye teknologier i hele økonomien og forhindre en opdeling af arbejdsmarkedet i medarbejdere med forskellige typer uddannelse. I denne forbindelse kræves der i nogle medlemsstater en stor indsats for at hæve arbejdstagernes uddannelsesniveau og opfylde målet i retningslinjerne for beskæftigelsen, som går ud på, at 85 % af alle 22-årige skal have afsluttet en gymnasial uddannelse inden 2010.

Andre aspekter af arbejdets kvalitet bidrager dog også til at forbedre produktiviteten: forbedring af dialogen og samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, øget fleksibilitet, tilpasning til nye måder at organisere arbejdet på og bedre balance mellem fleksibilitet og tryghed, sikring af bedre karrieremuligheder for arbejdstagerne samt forbedring af arbejdsmiljøet. Medlemsstaternes politik bør tage højde for dynamikken i denne gode udvikling og udnytte det positive samspil mellem kvalitet og produktivitet.

**BILAG 1. INDIKATOR FOR KVALITET I ARBEJDET: LISTE GODKENDT AF RÅDET**

**BILAG 2. INDIKATORER FOR KVALITET I ARBEJDET**

- Seneste tilgængelige data
- Medmindre andet er angivet, er datakilden angivet i beskæftigelsesudvalgets forslag



## **1. KVALITETEN AF JOBBETS INDHOLD**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

1. Overgangen mellem ikke-beskæftigelse og beskæftigelse og inden for beskæftigelse efter lønniveau (kilde: den europæiske husholdningsundersøgelse – ECHP).

Status ved t Status ved (t-1)	Decil 1	Decil 2	Decil 3	Decil 4-10	Ikke- beskæftigelse <sup>28</sup>	I alt
Decil 1						100
Decil 2						100
Decil 3						100
Decil 4-10						100
Ikke-beskæftigelse						100

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

2. Overgangen mellem ikke-beskæftigelse og beskæftigelse og inden for beskæftigelse efter kontrakttype (kilde: ECHP)

Situation ved t Situation ved (t-1)	Tidsbe- grænset kontrakt	Tidsbegrænset kontrakt	Ikke- beskæftigelse	I alt
Tidsbegrænset kontrakt				100
Tidsbegrænset kontrakt				100
Ikke- beskæftigelse				100

3. Jobtilfredshed i nuværende job (kilde: ECHP).

---

<sup>28</sup>

Ikke-beskæftigelse dækker både arbejdsløshed og inaktivitet.

## **2. FÆRDIGHEDER, LIVSLANG UDDANNELSE OG KARRIEREUDVIKLING**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**4. Procentdel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der er under uddannelse (kilde: *Labour Force Survey – LFS*).<sup>29</sup>**

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

5. Procentdel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, der deltager i uddannelse, opdelt efter køn, aldersgruppe (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 og 25-64 år), arbejdsstatus og uddannelsesniveau (kilde: LFS).

6. Procentdel af arbejdsstyrken, der deltager i jobrelateret uddannelse, opdelt efter køn, aldersgruppe og økonomisk aktivitet (kilde: *Continuing Vocational Training Survey – CVTS*).

7. Andel af arbejdsstyrken, der anvender computere hjemme og/eller på arbejdspladsen til arbejdsformål a) med og b) uden jobrelateret computeruddannelse (kilde: Eurobarometer-undersøgelse om it og beskæftigelse, november 2000).

## **3. LIGESTILLING**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**8. Forholdet mellem timelønsindekset for kvinder og mænd for lønnede arbejdstagere, der arbejder 15 timer eller derover (kilde: ECHP).**

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

9. Forholdet mellem timelønsindekset for kvinder og mænd for lønnede arbejdstagere, der arbejder 15 timer eller derover, korrigeret for sektor, erhverv og alder (kilde: ECHP).

10. Forskellen mellem beskæftigelsen for kvinder og mænd (kilde: LFS).

11. Forskellen mellem arbejdsløshedsprocenten for kvinder og mænd (kilde: Eurostats harmoniserede arbejdsløshedsserie).

12. Kønsforskelle i sektorer: Den gennemsnitlige nationale beskæftigelsesandel for kvinder og mænd pr. sektor. Forskellene lægges sammen og giver derved den samlede kønsbestemte ulighed. Tallet vises som en forholdsmæssig andel af den samlede beskæftigelse (kilde: LFS).

13. Kønsforskelle i erhverv: Den gennemsnitlige nationale beskæftigelsesandel for kvinder og mænd pr. erhverv. Forskellene lægges sammen og giver derved den samlede kønsbestemte ulighed. Tallet vises som en forholdsmæssig andel af den samlede beskæftigelse (kilde: LFS).

## **4. ARBEJDSMILJØ**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**14. Udviklingen i ulykkesfrekvensen defineret som antallet af arbejdsulykker pr. 100.000 beskæftigede (kilde: *European Statistics on Accidents at Work – ESAW*).**

---

<sup>29</sup> Inklusive grunduddannelse og erhvervsmæssig efter- og videreuddannelse. Eksklusive fritidsundervisning.

## **5. FLEKSIBILITET OG TRYGHED**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**15. Antallet af arbejdstagere, der frivilligt eller ufrivilligt arbejder på deltid, i % af det samlede antal arbejdstagere og af arbejdstagere, der frivilligt eller ufrivilligt arbejder på tidsbegrænsede kontrakter, i % af det samlede antal arbejdstagere (kilde: LFS).**

Dette bør suppleres med oplysninger om, i hvilken udstrækning medarbejdere på deltid og tidsbegrænsede kontrakter har de samme eller tilsvarende rettigheder til social sikring samt juridiske rettigheder som fuldtidsbeskæftigede og fastansatte medarbejdere.

## **6. INTEGRATION OG ADGANG TIL ARBEJDSMARKEDET**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

16. Overgang mellem beskæftigelse, arbejdsløshed og inaktivitet (kilde: LFS).

Status ved t Status ved (t-1)	Beskæftigelse	Arbejdsløshed	Inaktivitet	I alt
Beskæftigelse				100
Arbejdsløshed				100
Inaktivitet				100

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

17. Arbejdsløses overgang til beskæftigelse og uddannelse (kilde: LFS).

Status ved t	Uddannelse	Ikke- beskæftigelse	Beskæftigelse	I alt (t-1)
Uddannelse				
Ikke- beskæftigelse				
Beskæftigelse				
I alt (t)				

18. Samlet beskæftigelse (kilde: LFS).

19. Beskæftigelse opdelt efter hovedaldersgruppe og uddannelsesniveau (kilde: LFS).

20. Samlet langtidsledighedsprocent efter køn (kilde: Eurostats harmoniserede arbejdsløshedsserie).

21. Procentdel af de 18-24-årige, der har en grundskoleuddannelse (ISCED-niveau 2) eller lavere og ikke er under videreuddannelse, efter køn og arbejdsstatus (kilde: LFS).

22. Ungdomsarbejdsløshedsprocent: arbejdsløse i alderen 15-24 som procent af befolkningen i alderen 15-24 (kilde: Eurostats harmoniserede arbejdsløshedsserie).

## **7. ARBEJDETS TILRETTELÆGGELSE OG BALANCEN MELLEM ARBEJDSLIV OG PRIVATLIV**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**23. Absolut forskel i beskæftigelsen for personer uden børn og for personer med et barn i alderen 0-6, efter køn (aldersgruppen 20-50 år) (kilde: LFS).**

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

24. Børn i pasningsordninger (uden for familien) som en andel af alle børn i samme aldersgruppe. Opdelt efter før det ikke-obligatoriske førskolesystem, det ikke-obligatoriske eller tilsvarende førskolesystem og obligatorisk uddannelse på primærtrinnet (kilde: nationale kilder – i øjeblikket kan man med denne indikator kun måle tendenser i de enkelte medlemsstater).

25. Antal arbejdstagere, som inden for de sidste 12 måneder er holdt op med at arbejde af hensyn til forsørgerbyrder eller for at tage en uddannelse, og som senere vender tilbage til arbejdsmarkedet, men som i øjeblikket ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet (af samme grunde som de holdt op med at arbejde), i % af alle arbejdstagere efter køn (kilde: LFS).

## **8. DIALOGEN MELLEM ARBEJDSMARKEDETS PARTER OG ARBEJDSSTAGERNES MEDBESTEMMELSE**

På baggrund af de store forskelle i ordninger, praksis og traditioner medlemsstaterne imellem mener udvalget, at den bedste tilgang er at identificere en række indikatorer, og foreslår, at det hurtigst muligt undersøger bl.a. følgende muligheder:

- måling af medarbejderrepræsentation og -medbestemmelse
- den procentvise andel af arbejdstagerne, der er omfattet af kollektive overenskomster
- udviklingen i antallet af tabte arbejdsdage pr. 1.000 arbejdstagere som følge af arbejdskonflikter efter økonomisk aktivitet (NACE), herunder måling af tendenser i de enkelte medlemsstater
- andelen af arbejdstagere med anerkendt medarbejderrepræsentation
- dækningen af samarbejdsudvalg og andre former for repræsentation og medbestemmelse samt
- organiseringsgraden.

## **9. MANGFOLDIGHED OG IKKE-FORSKELSBEHANDLING**

### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

26. Forskellen mellem beskæftigelsen for de 55-64-årige (kilde: LFS).

27. Forskellen mellem beskæftigelsen og arbejdsløshedsprocenten for etniske minoriteter og indvandrere under hensyntagen til sondringen mellem lavt- og højtuddannede sammenlignet med de samlede tal (kilde: i øjeblikket nationale kilder).

28. Forskellen mellem beskæftigelsen og arbejdsløshedsprocenten for handicappede under hensyntagen til sondringen mellem lavt- og højtuddannede sammenlignet med de samlede tal (kilde: i øjeblikket nationale kilder).

## **10. SAMLEDE ØKONOMISKE RESULTATER OG PRODUKTIVITET**

### **ANBEFALET NØGLEINDIKATOR**

**29. Væksten i arbejdsproduktiviteten målt som ændringer i bruttonationalproduktet pr. indbygger i den erhvervsaktive befolkning og pr. arbejdstime i % (kilde: Eurostat, Generaldirektoratet for Økonomiske og Finansielle Anliggender).**

#### **ANBEFALEDE KONTEKSTINDIKATORER**

30. Samlet årlig produktion divideret med antal beskæftigede og antal arbejdstimer (kilde: Eurostat, Generaldirektoratet for Økonomiske og Finansielle Anliggender, OECD (arbejdstid)).

31. Procentdel af befolkningen i den erhvervsaktive alder, som mindst har en gymnasial uddannelse, (ISCED-niveau 3) efter køn, aldersgruppe (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 og 25-64 år) og arbejdsstatus (kilde: LFS).

**BILAG 2**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Overgangen mellem ikke-beskæftigelse og beskæftigelse og inden for beskæftigelse efter lønniveau (1999-2000)	Fra decil 1 til decil 2-10	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	<b>24</b>
	Fra decil 1 til ikke-beskæftigelse	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	<b>23</b>
	Fra decil 2 til decil 3-10	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	<b>30</b>
	Fra decil 2 til ikke-beskæftigelse	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	<b>11</b>
	Fra decil 3 til decil 4-10	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	<b>32</b>
	Fra decil 3 til ikke-beskæftigelse	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	<b>8</b>
2. Overgangen mellem ikke-beskæftigelse og beskæftigelse og inden for beskæftigelse efter kontrakttype (1999-2000)	Fra tidsbegrænset til tidsubegrænset	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	<b>35</b>
	Fortsat i tidsbegrænset ansættelse	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	<b>39</b>
	Fra tidsbegrænset ansættelse til ikke-beskæftigelse	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	<b>22</b>
3. Jobtilfredshed	1999	5,1	4,7		4,9	4,3	4,5	4,6	3,9	:	4,3		4,8	4,2		:	<b>4,4</b>
	2000	5,2	4,6		4,9	4,3	4,4	4,7	4	:	4,2		4,8	4,2		:	<b>4,4</b>

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4. Deltagelse i uddannelse	1998	:	4,4	5,3	19,8	4,3	16,1	2,7	1,0	:	4,8	5,1	12,9	3,0	:	:	<b>5,2</b>
	2002	7,5	6,5	5,8	18,4	5,0	18,9	2,7	1,2	7,7	4,6	7,7	16,4	2,9	18,4	22,3	<b>8,5</b>
6. % af arbejdstagere, der deltager i erhvervmæssig efter- og videreuddannelse (1999)	Virksomheder med overenskomst	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Virksomheder uden overenskomst	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. % af den erhvervsaktive befolkning i alderen >15 med jobrelaterede ikt-kvalifikationer	2001	35,5	17,7	35,6	53,2	19,5	45,4	25,3	17,6	28	20	39,2	39,5	11,6	45,5	33,8	<b>29,1</b>
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	<b>27</b>
8. Lønforskelle mellem kønnene (2000)	Den offentlige sektor	14 %	-7 %	20 %	13 %	3 %	25 %	:	9 %	15 %	0 %	:	:	-17 %	:	18 %	<b>12 %</b>
	Den private sektor	24 %	15 %	24 %	16 %	23 %	15 %	:	22 %	23 %	15 %	:	:	28 %	:	26 %	<b>21 %</b>
10. Forskel i beskæftigelsen for kvinder og mænd i procentpoint	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	<b>-18</b>
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	<b>-17</b>
11. Forskel i arbejdsløshedsprocenten for kvinder og mænd i procentpoint	2001	1	1,6	0,1	1	7,9	1,1	3,3	8,6	-0,2	5,6	1	0,9	1,9	-0,7	-1,1	<b>2,1</b>
	2002	0,4	1,6	-0,4	0,2	8,4	0	2,1	8,4	-0,6	5,2	1,8	0,5	1,9	-0,8	-1,1	<b>1,8</b>
12. Kønsforskelle i sektorer	2001	20,3	18,1	18,2	19,0	19,3	17,7	21,9	17,4	15,5	20,7	15,2	19,6	18,1	21,3	21,2	<b>18,7</b>
	2002	20,3	18,2	18,1	18,5	19,4	17,7	21,6	17,5	15,5	21,0	15,4	19,7	16,7	22,1	21,5	<b>18,8</b>
13. Kønsforskelle i erhverv	2001	27,2	26,1	27,0	28,1	24,9	25,1	29,6	26,6	21,7	26,7	21,9	26,8	25,0	26,3	28,0	<b>26,7</b>
	2002	27,7	25,3	26,9	28,3	25,2	25,1	29,4	26,3	21,8	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,8	<b>26,4</b>

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Arbejdsulykker (antal ulykker pr. 100 000 medarbejdere samt tendens)	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	<b>4094</b>
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	<b>4021</b>
15. Deltidsbeskæftigelse (i % af beskæftigelsen)	2001	18,2	18,5	20,9	20,2	7,9	12,2	16,3	4,0	16,4	8,4	10,4	42,2	11,0	21,1	24,6	<b>17,8</b>
	2002	20,2	19,1	21,4	20,0	7,9	12,8	16,1	4,5	16,5	8,6	10,6	43,9	11,2	21,5	24,9	<b>18,1</b>
15. Tidsbegrænsede kontrakter (i % af beskæftigelsen)	2001	7,8	8,8	12,4	9,2	31,7	16,4	14,6	12,6	5,2	9,8	5,6	14,3	20,4	15,2	6,7	<b>13,3</b>
	2002	7,1	8,1	11,9	9,1	31,0	16,0	13,9	11,2	5,4	9,9	5,1	14,4	21,7	15,2	6,3	<b>13,0</b>
16. Overgangen mellem beskæftigelse, arbejdsløshed og inaktivitet	Fra arbejdsløshed til beskæftigelse	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	<b>40</b>
	Fortsat arbejdsløshed	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	<b>36</b>
	Fra arbejdsløshed til inaktivitet	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	<b>24</b>
17. Overgangen fra arbejdsløshed til beskæftigelse og uddannelse (1999-2000)	Fra ikke-beskæftigelse til beskæftigelse	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			<b>25</b>
	Fra ikke-beskæftigelse til uddannelse	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			<b>4</b>
	Fortsat ikke-beskæftigelse	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			<b>72</b>
18. Samlet beskæftigelse	2001	68,5	59,9	65,8	76,2	57,7	68,1	62,8	55,4	65,7	54,8	63,1	74,1	68,7	74,0	71,7	<b>64,1</b>
	2002	69,3	59,9	65,3	75,9	58,4	68,1	63,0	56,7	65,3	55,5	63,7	74,4	68,2	73,6	71,7	<b>64,3</b>



		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
20. Langtidsledighedsprocent efter køn (2002)	Mænd	0,6	3,1	3,9	0,8	2,3	2,5	2,3	3,0	1,7	4,1	0,6	0,6	1,4	1,2	1,4	<b>2,6</b>
	Kvinder	1,1	4,1	4,1	1,0	6,3	2,0	3,3	8,3	0,7	7,2	1,0	0,8	2,2	0,8	0,7	<b>3,6</b>
21. Procentdel af de 18-24-årige, som har en grundskoleuddannelse (ISCED-niveau 2) eller lavere, og som ikke er under videreuddannelse, samt arbejdsstatus (2002)	Mænd	8,8	14,9	12,6	13,8	35,4	12,6	14,9	20,1	18,5	27,9	14,4	15,7	52,9	11,4	:	<b>21,4</b>
	Kvinder	10,3	9,9	12,6	17	22,3	7,3	11,9	12,3	10,8	20,7	19,6	14,3	38,1	9,3	:	<b>16,2</b>
22. Ungdomsarbejdsløshedsprocent	2001	3,2	6,1	4,2	5,7	9,1	10,3	7,0	10,1	3,3	10,2	2,6	4,0	4,6	5,9	7,7	<b>7,0</b>
	2002	3,7	6,3	4,9	5,2	9,5	10,8	7,4	9,6	3,9	9,7	2,8	3,9	5,5	6,4	7,8	<b>7,2</b>
23. Forældrestillingens indvirkning på beskæftigelsen: absolut forskel mellem beskæftigelsen for personer uden børn og personer med et barn på under et år (2002)	Mænd	-5,4	-10,6	-7,9	:	-13,1	:	-9,9	-14,3	-6,5	-14,2	-8,3	-4,7	-10,6	:	-4,8	<b>-9,5</b>
	Kvinder	8,9	3,1	21,4	:	8,8	:	11,5	5,2	16,3	4,9	5,4	11,5	-1,4	:	22,9	<b>12,7</b>
Procentdel af de beskæftigede, som er omfattet en kollektiv overenskomst	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Udviklingen i antallet af tabte arbejdsdage pr. 1 000 arbejdstagere grundet arbejds-konflikter	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997-2001 gennemsnit		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Beskæftigelse blandt de 55-64-årige	1998	28,4	22,9	37,7	52,0	35,1	36,2	28,3	39,0	41,7	27,7	25,1	33,9	50,0	63,0	49,0	<b>36,6</b>
	2002	30,0	26,7	38,4	57,8	39,7	47,8	34,8	39,7	48,1	28,9	28,3	42,3	50,9	68,0	53,5	<b>40,1</b>

		<b>AT</b>	<b>BE</b>	<b>DE</b>	<b>DK</b>	<b>ES</b>	<b>FI</b>	<b>FR</b>	<b>GR</b>	<b>IE</b>	<b>IT</b>	<b>LU</b>	<b>NL</b>	<b>PT</b>	<b>SE</b>	<b>UK</b>	<b>EU15</b>
30. Vækst i arbejds- produktiviteten pr. indbygger	2001	0,2	-0,6	0,1	1,1	0,3	-0,6	0,3	4,5	2,6	0,1	-4,1	-0,5	0,3	-0,8	1,5	<b>0,4</b>
	2002	1,4	0,9	0,8	2,3	0,7	1,3	0,5	4,2	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	0,3	1,7	1,1	<b>0,7</b>
BNP pr. arbejdstime * (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	<b>100</b>