



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 26.11.2003  
COM(2003) 728 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου**

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου**

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

1.	Ποιότητα της εργασίας και στόχοι της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση	7
1.1.	Ποιότητα της εργασίας και πλήρης απασχόληση .....	7
1.2.	Ποιότητα της εργασίας και παραγωγικότητα.....	8
1.3.	Ποιότητα της εργασίας, κοινωνική ένταξη και συνοχή.....	9
2.	Επισκόπηση της προόδου που επιτεύχθηκε στις διάφορες συνιστώσες της ποιότητας της εργασίας .....	10
2.1.	Εγγενής ποιότητα της εργασίας .....	10
2.2.	Δεξιότητες, δια βίου μάθηση και εξέλιξη σταδιοδρομίας.....	12
2.3.	Ισότητα των φύλων .....	13
2.4.	Υγεία και ασφάλεια στην εργασία .....	15
2.5.	Ευελιξία και ασφάλεια .....	17
2.6.	Ενσωμάτωση και πρόσβαση στην αγορά εργασίας .....	18
2.7.	Οργάνωση της εργασίας και ισόρροπος συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.....	19
2.8.	Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων .....	21
2.9.	Ποικιλομορφία και μη διακριτική μεταχείριση .....	22
2.10.	Η συνολική επίδοση της εργασίας .....	24
	Παραρτήματα .....	27

## Περίληψη και συμπεράσματα

Η προώθηση της ποιότητας της εργασίας αποτελεί κατευθυντήρια αρχή για τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, όπως αυτό ορίστηκε στην Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής. Μετά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Λισσαβόνας και της Νίκαιας, η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας της εργασίας αποτελεί πλέον, με την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική συνοχή, έναν από τους τρεις πρωταρχικούς στόχους των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση στην περίοδο 2003-2005.

*Η ποιότητα της εργασίας συμβαδίζει με την πρόοδο προς την πλήρη απασχόληση, την αύξηση της παραγωγικότητας και την κοινωνική συνοχή.*

Η αύξηση της απασχόλησης συνδέεται στενά με την ποιότητα της εργασίας. Μια διατηρήσιμη αύξηση της απασχόλησης δεν είναι δυνατή χωρίς τους ακόλουθους παράγοντες: βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση γενικά· βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και δημιουργία πραγματικών προοπτικών επαγγελματικής προόδου για τους εργαζομένους σε θέσεις χαμηλής ποιότητας, χωρίς να δυσχεραίνεται όμως η ενσωμάτωση των ατόμων που βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας· μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας, αποφεύγοντας ταυτόχρονα τις καταστάσεις διαδοχικών περιόδων ανεργίας και εργασίας σε θέσεις χαμηλής ποιότητας· ενίσχυση της ανοδικής δυναμικής της ποιότητας της εργασίας, η οποία επιτρέπει στους εργαζομένους σε θέσεις χαμηλής ποιότητας να αποκτούν σταθερή απασχόληση και να βελτιώνουν την απασχολησιμότητά τους.

Θετική είναι επίσης η συσχέτιση μεταξύ ποιότητας της εργασίας και παραγωγικότητας. Ειδικότερα, οι βελτιώσεις στην οργάνωση και στις συνθήκες της εργασίας, καθώς και η αύξηση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και σε κατάρτιση, έχουν ουσιώδη σημασία για τη βελτίωση της παραγωγικότητας.

Η ποιότητα της εργασίας συμβάλλει επίσης με ουσιαστικό τρόπο στην κοινωνική ένταξη και την περιφερειακή συνοχή. Ο υψηλός κίνδυνος ανεργίας, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η φτώχεια συμβαδίζουν πάντα με χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης και με χαμηλόμισθες και προσωρινές θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης.

*Η πρόοδος στις διάφορες συνιστώσες της ποιότητας της εργασίας είναι άνιση*

Η ποιότητα της εργασίας είναι πολυδιάστατη έννοια και εξαρτάται από πολλές συνιστώσες που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Το 2001, το Συμβούλιο ενέκρινε μια σειρά δεικτών ποιότητας με βάση τα δέκα κριτήρια ποιότητας που προσδιόρισε η Επιτροπή, στους οποίους πρέπει να βασίζεται εφεξής η αξιολόγηση της προόδου στον τομέα αυτό.

Η ανάλυση των πρόσφατων τάσεων και επιδόσεων σε σχέση με αυτά τα δέκα κριτήρια ποιότητας είναι ενθαρρυντική. Στην εκπαίδευση και τα επαγγελματικά προσόντα, η πρόοδος στην ΕΕ είναι σταθερή: το επίπεδο εκπαίδευσης είναι ολοένα υψηλότερο, όπως και το ποσοστό συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα κατάρτισης και οι επενδύσεις των επιχειρήσεων στην κατάρτιση. Τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης αυξάνονται και οι ακόμα σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση και την ανεργία μειώνονται. Παρά τη συνεχή μείωσή της, η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων παραμένει ακόμα πολύ υψηλή σε ορισμένους τομείς και συνοδεύεται από την εμφάνιση νέων μορφών επαγγελματικών παθήσεων και ασθενειών.

Συνολικά ωστόσο, τα περιθώρια για περαιτέρω βελτίωση σε καθεμία από τις δέκα διαστάσεις της ποιότητας είναι ακόμα σημαντικά. Έτσι, το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αυξάνεται με βραδείς ρυθμούς, αλλά απέχει ακόμα πολύ από το στόχο του 50% που καθορίστηκε στη Στοκχόλμη. Η ανεργία των νέων είναι γενικά δύο φορές υψηλότερη από εκείνη των ενηλίκων και σε πολλά κράτη μέλη οι νέοι αντιμετωπίζουν όλο και περισσότερες δυσχέρειες να βρουν εργασία με ικανοποιητικές προοπτικές σταδιοδρομίας. Οι κάτοικοι χωρών που δεν είναι μέλη της ΕΕ βρίσκονται αναμφισβήτητα σε μειονεκτική θέση από την άποψη της απασχόλησης και της ανεργίας. Η ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας παραμένει προβληματική.

Όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών βελτιώνονται συνεχώς αλλά η έλλειψη κατάλληλων υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων ατόμων αποτελεί εμπόδιο στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών, ενώ περιορισμένες παραμένουν και οι τάσεις για τη μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Επίσης, ο κλαδικός και επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων δεν έχει ακόμα εξαλειφθεί. Τέλος, ο ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας είναι απογοητευτικός και η απόκλιση με τις ΗΠΑ αυξάνεται.

Οι συνολικές αυτές τάσεις συγκαλύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών μελών. Ενώ σε μερικά από αυτά οι επιδόσεις είναι καλές στους περισσότερους δείκτες ποιότητας (DK, NL, SW, AUT), σε άλλα τα αποτελέσματα είναι λιγότερο ικανοποιητικά σε όλα τα μέτωπα (I, GR, E, P). Οι επιδόσεις των χωρών που δεν ανήκουν στις δύο αυτές ομάδες είναι πιο άνισες.

#### *Αξιολόγηση των σημερινών πολιτικών και συμπεράσματα για το μέλλον*

Τα τελευταία χρόνια, πολλές πολιτικές για τη στήριξη της ποιότητας της εργασίας σημείωσαν αξιόλογη πρόοδο. Από το 1997 ενισχύθηκαν ιδίως οι πολιτικές ενεργοποίησης και πρόληψης που έχουν ως σκοπό να διευκολύνουν τη μετάβαση από την ανεργία και την αεργία στην απασχόληση, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.

Τα περισσότερα κράτη έλαβαν μέτρα για τη μείωση της ανεργίας και των παγίδων φτώχειας με κατάλληλες προσαρμογές στα συστήματα φορολογίας και παροχών, ιδίως για τους νέους, εργαζομένους, τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και τους εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης, οι οποίοι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας ή αεργίας.

Ενισχύθηκαν επίσης οι προσπάθειες για την προώθηση μιας παράδοσης διά βίου μάθησης και για τη βελτίωση των κινήτρων για τις επενδύσεις των επιχειρήσεων στην κατάρτιση του εργατικού τους δυναμικού.

Καταβλήθηκαν προσπάθειες για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την απασχόληση και την ανεργία, με μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και με την αναθεώρηση των συστημάτων φορολογίας, παροχών και συντάξεων σε συνδυασμό με την παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις, με την προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών και με τη βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων ατόμων. Για να μειωθούν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενισχύθηκε η νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και επεκτάθηκε ακόμα περισσότερο ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων.

Επιτεύχθηκε επίσης πρόοδος στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, με την αύξηση της ευελιξίας στις συμβάσεις αορίστου χρόνου και της ασφάλειας στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην προώθηση της ποιότητας της εργασίας επεκτάθηκε, ιδίως όσον αφορά την κατάρτιση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Τα μέτρα αυτά βαίνουν στην επιθυμητή κατεύθυνση. Απαιτούνται ωστόσο πιο αποφασιστικές πολιτικές για να ενθαρρυνθούν οι επιχειρήσεις να επενδύσουν περισσότερο στην κατάρτιση, να προωθηθεί η παράταση του ενεργού επαγγελματικού βίου με μια κατάλληλη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας και με χρηματικά κίνητρα για την παραμονή στην εργασία, να διευκολυνθεί η πρόσβαση των εργαζομένων στις υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων και να επιτευχθεί μια ουσιαστική μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

Η ενεργός συμμετοχή και η αποφασιστική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση και καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχία των πολιτικών για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προώθηση της ποιότητας της εργασίας αποτελεί κατευθυντήρια αρχή για τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, όπως αυτό ορίστηκε στην Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής. Οι βαθιές αλλαγές που συντελούνται σε μεσοπρόθεσμη βάση στις κοινωνίες μας προσδίδουν επείγοντα χαρακτήρα στον εκσυγχρονισμό αυτό. Μεταξύ αυτών των αλλαγών πρέπει ιδίως να αναφερθεί η γήρανση του πληθυσμού της Ευρώπης, η οποία επηρεάζει σημαντικά τη χρηματοδότηση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και την ικανότητα κάλυψης των αναγκών αυτού του μεγαλύτερης ηλικίας πληθυσμού όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την υγεία και την ποιότητα ζωής. Η μετάβαση σε μια κοινωνία της γνώσης συνοδεύεται από μια ριζική και συνεχή αναδιάρθρωση των οικονομιών και μας επιβάλλει νέες κατευθύνσεις στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την οργάνωση της εργασίας. Σε ένα πλαίσιο αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης, και ενόψει της προσεχούς διεύρυνσης, οι κοινωνικές πολιτικές πρέπει να στηρίζουν τη συνεχή προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού σε αυτές τις αλλαγές.

Μετά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλιο της Λισσαβόνας και της Νίκαιας, η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας της εργασίας αποτέλεσε κεντρική προτεραιότητα των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση το 2001 και το 2002 και πρωταρχικό στόχο των κατευθυντήριων γραμμών για την περίοδο 2003-2005, μαζί με την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Μεταξύ των δέκα κατευθυντήριων γραμμών για την υποστήριξη των στόχων αυτών, ορισμένες αφορούν άμεσα την ποιότητα της εργασίας, όπως εκείνες για την δια βίου μάθηση, την ισότητα των φύλων, την προσαρμοστικότητα, την καλύτερη ανταμοιβή της εργασίας, την ενσωμάτωση και την αδήλωτη εργασία. Η έμφαση που δίνεται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση στη βελτίωση της διακυβέρνησης σχετίζεται επίσης άμεσα με τις ποιοτικές βελτιώσεις κατά τη χάραξη των πολιτικών για την απασχόληση.

Η ανακοίνωση που παρουσίασε το 2001 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή περιέχει μια ισχυρή αναλυτική βάση και μια σαφή λειτουργική διαδικασία, που περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεικτών ποιότητας της εργασίας, για τον προσανατολισμό των πολιτικών ώστε αυτές να αποβαίνουν προς όφελος του εργατικού δυναμικού και της ευρωπαϊκής οικονομίας. Στην ανακοίνωσή της, η Επιτροπή προσδιόρισε τις 10 "διαστάσεις" της ποιότητας της εργασίας, αναγνωρίζοντας έτσι ότι η ποιότητα είναι μια πολυδιάστατη έννοια<sup>1</sup>. Βάσει αυτών των 10 κριτηρίων, η Επιτροπή Απασχόλησης κατάρτισε και ενέκρινε μια σειρά δεικτών για την ποιότητα της εργασίας. Οι δείκτες αυτοί εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο και ανακοινώθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν το Δεκέμβριο του 2001<sup>2</sup>.

Η παρούσα ανακοίνωση εξετάζει τις προσπάθειες που καταβάλλονται για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, σύμφωνα με το αίτημα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που συνήλθε στις Βρυξέλλες στην άνοιξη του 2003. Στο Τμήμα 1 εξετάζεται η συμβολή της ποιότητας της εργασίας στη διατήρηση υψηλών επιπέδων απασχόλησης, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην κοινωνική ένταξη. Στο Τμήμα 2, η ποιότητα της εργασίας αναλύεται με βάση τα 10 κριτήρια που υιοθέτησε το Συμβούλιο, τόσο από την άποψη των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων όσο και από εκείνη των πρόσφατων εξελίξεων των πολιτικών. Στο

---

<sup>1</sup> "Πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική - ένα πλαίσιο για την επένδυση στην ποιότητα", ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM(2001) 313 τελικό, 20.06.2001.

<sup>2</sup> Δείκτες ποιότητας της εργασίας, έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης στο Συμβούλιο, 14263/01, 23.11.2001, βλέπε παράρτημα 1.

παράρτημα παρουσιάζονται λεπτομερώς οι δείκτες ποιότητας που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο.

Λαμβανομένων υπόψη των δυσχερειών για τη συγκέντρωση κατάλληλων πληροφοριών και εκτιμήσεων για τα νέα κράτη μέλη στο παρόν στάδιο, η παρούσα ανακοίνωση καλύπτει μόνο την EU-15.

## **1. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισσαβόνας, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας έχει ουσιώδη σημασία τόσο για την ευημερία των εργαζομένων και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης, όσο και την αύξηση της παραγωγικότητας και των επιπέδων απασχόλησης. Συνδέεται συνεπώς άμεσα με τους τρεις πρωταρχικούς και αλληλένδετους στόχους της πλήρους απασχόλησης, της ποιότητας και παραγωγικότητας στην εργασία και της κοινωνικής συνοχής και ένταξης.

### **1.1. Ποιότητα της εργασίας και πλήρης απασχόληση**

Στην ΕΕ υπάρχει μια σαφής θετική συσχέτιση μεταξύ επιπέδου συνολικής απασχόλησης και ποιότητας της εργασίας. Παρατηρείται ιδίως μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της αναλογίας θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας και του ποσοστού απασχόλησης, ιδίως για τις γυναίκες και τους εργαζομένους με μέση και υψηλή ειδίκευση<sup>3</sup>. Είναι αναμφισβήτητο ότι τα άτομα που μεταβαίνουν από την ανεργία σε θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας - και ιδίως σε θέσεις χωρίς δυνατότητα κατάρτισης - αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο επιστροφής στην ανεργία. Το ένα τρίτο σχεδόν αυτών των εργαζομένων επιστρέφει στην ανεργία μετά από ένα έτος, έναντι 10% των εργαζομένων που κατέχουν θέσεις υψηλής ποιότητας. Ωστόσο, οι θέσεις χαμηλής ποιότητας μπορούν, σε ορισμένες περιπτώσεις, να αποτελέσουν ενδιάμεσο στάδιο προς τη σταθερή απασχόληση. Στην πραγματικότητα, περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων σε θέσεις χαμηλής ποιότητας κατορθώνουν να βελτιώσουν την ποιότητα της θέσης εργασίας τους σε 2 έως 3 έτη.

Η ποιότητα της εργασίας έχει επίσης καθοριστική σημασία για την προσέλκυση στην αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και ατόμων με ευθύνες οικιακής ή οικογενειακής φροντίδας. Ταυτόχρονα, το ποσοστό αποχώρησης από την αγορά εργασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας που κατέχουν θέσεις χαμηλής ποιότητας είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερο από εκείνο των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε θέσεις υψηλής ποιότητας.

Η συσχέτιση μεταξύ της ποιοτικής και της ποσοτικής διάστασης της εργασίας επιβεβαιώνεται από δυναμικές προσομοιώσεις που δείχνουν ότι χωρίς ουσιαστική βελτίωση της ποιότητας, η δημιουργία θέσεων απασχόλησης παραμένει κάτω από τα δυνητικά της επίπεδα. Το καλύτερο αποτέλεσμα επιτυγχάνεται όταν οι βελτιώσεις στην ποιότητα συμβαδίζουν με αύξηση των μεταβάσεων σε και από θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας στην αγορά εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές, αυξάνεται τόσο το ποσοστό απασχόλησης όσο και η αναλογία των

---

<sup>3</sup> Τα εμπειρικά δεδομένα που συνοψίζονται στο παρόν τμήμα βασίζονται στην κατάταξη των θέσεων εργασίας που προτείνεται στην έκθεση *Απασχόληση στην Ευρώπη 2001*. Η κατάταξη αυτή λαμβάνει ιδίως υπόψη ορισμένες από τις ποιοτικές διαστάσεις που εξετάζονται στην παρούσα ανακοίνωση: εγγενής ποιότητα της θέσης εργασίας, απαιτούμενες δεξιότητες, δια βίου μάθηση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, ένταξη και πρόσβαση στην αγορά εργασίας και συνολική επίδοση της εργασίας. Για περισσότερες λεπτομέρειες για τους βασικούς ορισμούς, βλέπε *Απασχόληση στην Ευρώπη 2001*, σσ. 65-80, και *Απασχόληση στην Ευρώπη 2002*, σσ. 79-97.

απασχολούμενων σε θέσεις υψηλής ποιότητας και δημιουργούνται έτσι προϋποθέσεις για άνοδο του επιπέδου της παραγωγικότητας<sup>4</sup>.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι πρόσφατες αυξήσεις στα ποσοστά απασχόλησης συνοδεύτηκαν από βελτιώσεις στην έξοδο από θέσεις χαμηλής ποιότητας, ιδίως για τις γυναίκες. Το ποσοστό αποχώρησης από την αγορά εργασίας, αντίθετα, είναι δύο φορές υψηλότερο για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες που κατέχουν θέσεις χαμηλής ποιότητας (10% το 1997-98, 17% το 1995-98), ενώ το ποσοστό παραμονής σε θέσεις υψηλής ποιότητας είναι το ίδιο για τις γυναίκες και για τους άνδρες.

## **1.2. Ποιότητα της εργασίας και παραγωγικότητα**

Μια διατομεακή σύγκριση στο σύνολο της ΕΕ και σε διάφορα κράτη μέλη καταδεικνύει τη θετική συσχέτιση μεταξύ ποιότητας της εργασίας και παραγωγικότητας.

Επιπλέον, τα προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία και τα εργατικά ατυχήματα προκαλούν μια απώλεια παραγωγής που εκτιμάται σε 3-4% του ακαθάριστου εθνικού προϊόντος της ΕΕ. Στην ΕΕ, οι δαπάνες για υγεία και τα άλλα κόστη λόγω της απώλειας ημερών εργασίας στην ΕΕ εκτιμώνται σε 20 δισεκατ. ευρώ ετησίως.

### Κέρδη παραγωγικότητας από τις επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό και σε κατάρτιση

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, μια αύξηση κατά 1% του αριθμού των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης αυξάνει κατά 0,3% την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μια αύξηση κατά 5% του αριθμού των εργαζομένων σε κατάρτιση σε ένα δεδομένο τομέα θα αύξανε την προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο κατά 4% και τους μισθούς κατά 1,6%<sup>5</sup>.

Ωστόσο, περισσότερο από το ήμισυ των απασχολούμενων στην Ευρώπη δεν έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση στο χώρο εργασίας ή δεν συμμετέχουν σε πρόγραμμα κατάρτισης. Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι παραμένουν συνήθως σε θέσεις χαμηλής παραγωγικότητας και αντιμετωπίζουν έτσι υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Η αύξηση της παραγωγικότητας δεν εξαρτάται μόνο από το επίπεδο των ανθρώπινων πόρων, αλλά επίσης από την τομεακή κατανομή των επαγγελματικών προσόντων στην οικονομία<sup>6</sup>. Η συγκέντρωση ατόμων με υψηλή ειδίκευση σε καινοτόμους τομείς είναι επωφελής αυτή καθαυτή, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών λόγω των θετικών τεχνολογικών επιπτώσεων. Υπάρχουν επίσης ενδείξεις ότι τα άτομα με χαμηλό και μέσο επίπεδο ειδίκευσης μπορούν να επωφεληθούν από τη διατομεακή κινητικότητα των εργαζομένων με υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης.

### Επίπτωση της οργάνωσης του χώρου εργασίας στα κίνητρα και την παραγωγικότητα

Διάφορες ποιοτικές και ποσοτικές μελέτες δείχνουν ότι ορισμένες νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται ιδίως από νέες οργανωτικές δομές, πιο ευέλικτες και λιγότερο ιεραρχικές μεθόδους εργασίας, ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων και νέα

<sup>4</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλέπε Απασχόληση στην Ευρώπη 2002, σσ. 101-106.

<sup>5</sup> Lorraine Dearden, Howard Reed και John Van Reenen (2000), "Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries", Institute for Fiscal Studies, Έγγραφο εργασίας αριθ. 00/04, Λονδίνο.

<sup>6</sup> Βλέπε Απασχόληση στην Ευρώπη 2003, κεφάλαιο 2.



συστήματα ανταμοιβής και μέτρησης των επιδόσεων, τείνουν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και την απασχόληση<sup>7</sup>. Ο κοινωνικός διάλογος και οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας.

### 1.3. Ποιότητα της εργασίας, κοινωνική ένταξη και συνοχή

Υπάρχει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ χαμηλής ποιότητας της εργασίας και κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η προηγούμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας – και ιδίως η ανεργία – και τα χαρακτηριστικά της προηγούμενης θέσης εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την τρέχουσα εργασιακή κατάσταση<sup>8</sup>. Η προηγούμενη εργασία με μερική απασχόληση ή με σύμβαση ορισμένου χρόνου (εάν η πλήρης απασχόληση ή η σύμβαση αορίστου χρόνου δεν είναι δυνατή) παρέχει πράγματι σε ορισμένες περιπτώσεις μια δυνατότητα επανένταξης ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας. Συνήθως όμως μειώνει σημαντικά την πιθανότητα πρόσβασης σε εργασία πλήρους απασχόλησης (δύο φορές περισσότερο για τους άνδρες από ό,τι για τις γυναίκες). Αυξάνει επίσης την πιθανότητα ανεργίας, η οποία είναι συχνά μόνιμη, και αποκλεισμού από την αγορά εργασίας εάν η έξοδος από μια θέση με ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις γίνεται με δυσμενείς όρους. Η πιθανότητα επιστροφής στην αγορά εργασίας μειώνεται επίσης σημαντικά, ιδίως για τις γυναίκες και τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας σε περίπτωση προηγούμενης ανεργίας.

Σε πολλά κράτη μέλη, οι γυναίκες με χαμηλή ειδίκευση είναι εκείνες που αντιμετωπίζουν περισσότερο ενδεχόμενο εμπλοκής σε μια αλυσίδα διαδοχικών καταστάσεων ανεργίας και προσωρινής χαμηλόμισθης εργασίας με μερική απασχόληση.

Οι περιοχές με την υψηλότερη αναλογία ειδικευμένων εργατών και ποσοστών συμμετοχής σε συνεχή κατάρτιση είναι επίσης εκείνες με την ισχυρότερη αύξηση παραγωγικότητας και τη μεγαλύτερη διατηρησιμότητα υψηλών επιπέδων απασχόλησης. Στις περιοχές της ΕΕ με τις καλύτερες επιδόσεις, το κατά κεφαλήν ακαθάριστο εγχώριο προϊόν είναι (σε μονάδες αγοραστικής δύναμης) υπερδιπλάσιο εκείνου των περιοχών με τις χαμηλότερες επιδόσεις, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης φθάνει το 66,5% έναντι 54% και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών το 61,2% έναντι 41,9%. Επίσης, στις περιοχές αυτές η αναλογία των εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση (25,4%) στο σύνολο του πληθυσμού είναι δύο φορές μεγαλύτερη, ενώ η αναλογία εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση είναι σχετικά μικρή (27,4% έναντι 59,7% στις περιοχές με τις χειρότερες επιδόσεις)<sup>9</sup>.

Το ένα τέταρτο σχεδόν των ευρωπαϊών εργαζομένων απασχολείται σε θέσεις εργασίας χαμηλής σχετικά ποιότητας. Η αύξηση των εθνικών ποσοστών απασχόλησης από τα μέσα της δεκαετίας του 50 συνοδεύτηκε από τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας σε ορισμένα κράτη μέλη, αλλά όχι σε όλα. Η επίπτωση των αποκλίσεων στην εξέλιξη της συνολικής απασχόλησης, της παραγωγικότητας, της κοινωνικής ένταξης και συνοχής στη διάρκεια της πρόσφατης επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο

---

<sup>7</sup> Βλέπε για παράδειγμα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1999), "Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και παραγωγικότητα", μελέτη της Business Decisions Ltd.· ΓΔ Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις, και Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2002), "Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, πλεονεκτήματα και επιπτώσεις στην απόδοση" (CE-V/6-02-001-EN-C)· και Thomas K. Bauer (2003), "Ευέλικτες πρακτικές στο χώρο εργασίας και παραγωγικότητα της εργασίας", έγγραφο εργασίας αριθ. 700 του IZA, Βόννη.

<sup>8</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλέπε την έκθεση "Labour market dynamics and social exclusion", την οποία συνέταξε Mark Taylor, Πανεπιστήμιο του Έσεξ, για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η πλήρης έκθεση είναι διαθέσιμη στο δικτυακό τόπο της ΓΔ Απασχόληση και Κοινωνικές Υποθέσεις.

<sup>9</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε την έκθεση "Απασχόληση στην Ευρώπη 2002", κεφάλαιο 5.

διεξοδικής μελέτης, τα αποτελέσματα της οποίας θα επιτρέψουν μια καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η ποιότητα της εργασίας μπορεί να ενισχύσει την αναμενόμενη οικονομική ανάκαμψη.

## **2. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΟΔΟΥ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΥΧΘΗΚΕ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η ποιότητα δεν μπορεί να εκφραστεί με μία μόνο παράμετρο. Η έννοια της ποιότητας είναι πολυδιάστατη και προσδιορίζεται από ένα ευρύ φάσμα συνιστωσών που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Η τελική ισορροπία μεταξύ αυτών των συνιστωσών και το βάρος καθεμίας από αυτές σε μια δεδομένη κατάσταση διαμορφώνουν το συνολικό επίπεδο της ποιότητας. Συνεπώς, η μέτρηση της ποιότητας της εργασίας δεν είναι εύκολη. Αφετέρου όμως, η πολυδιάστατη φύση της έννοιας αυτής εξασφαλίζει ότι λαμβάνεται πλήρως υπόψη η ποικιλία των καταστάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο παρόν τμήμα, η ποιότητα της εργασίας αναλύεται με βάση τις δέκα διαστάσεις που έχουν προσδιοριστεί. Η ανάλυση επικεντρώνεται στην αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην πρόσφατη εξέλιξή της, όπως αυτή προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία και την πορεία των επιλεγέντων δεικτών ποιότητας (Παράρτημα 1). Παρουσιάζονται επίσης οι πρωτοβουλίες των φορέων που είναι αρμόδιοι για τις πολιτικές στον τομέα αυτό, των κοινωνικών εταίρων και των άλλων ενδιαφερόμενων μερών. Για κάθε ποιοτική διάσταση αντλούνται τα κυριότερα πορίσματα για τη μελλοντική πολιτική.

### **2.1. Εγγενής ποιότητα της εργασίας**

Η διάσταση αυτή αντικατοπτρίζει τα χαρακτηριστικά μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας, τα οποία την καθιστούν ικανοποιητική για τον εργαζόμενο και συμβατή με τις επιθυμητές προοπτικές σταδιοδρομίας από πλευράς μισθού και θέσης. Παρόλο που δεν μπορεί να μετρηθεί εύκολα, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Η ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Παρόλο που οι νεοεισερχόμενοι ή τα άτομα σε μειονεκτική θέση υποχρεούνται συχνά να αποδεχθούν χαμηλόμισθες και προσωρινές θέσεις εργασίας, η ύπαρξη δυνατοτήτων προόδου στη σταδιοδρομία έχει ουσιώδη σημασία για την παραμονή στην αγορά εργασίας.

#### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Παρά τις ιδιαίτερα ικανοποιητικές επιδόσεις στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας στο δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 90, τα πρόσφατα στοιχεία για την εξέλιξη της ικανοποίησης στην εργασία, όπως την αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, δεν δείχνουν καμία σημαντική μεταβολή στην περίοδο αυτή. Το 2000, το 20% περίπου του συνόλου των εργαζομένων στην ΕΕ δήλωσαν ότι δεν ήταν ικανοποιημένοι από τη θέση εργασίας τους. Τα επίπεδα δυσαρέσκειας είναι σχετικά υψηλά στην Ελλάδα, την Ιταλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ αντίθετα στη Δανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και, κυρίως, την Αυστρία, η αναλογία των εργαζομένων που δηλώνουν ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους είναι ιδιαίτερα σημαντική (90% ή περισσότερο). Στην Ελλάδα και την Πορτογαλία η τάση είναι θετική, ενώ αντίθετα στην Ιταλία παρατηρείται επιδείνωση.

Όσον αφορά τη μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και μεταξύ διαφορετικών επιπέδων αποδοχών στο πλαίσιο της απασχόλησης στην περίοδο 1999-2000 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία), περισσότερο από το ήμισυ των εργαζομένων στο κατώτερο

δεκατημόριο αποδοχών παρέμειναν στο ίδιο επίπεδο, το ένα τέταρτο βελτίωσε την σχετική του κατάσταση και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι έγιναν άνεργοι. Στη Φινλανδία, τη Δανία, την Ιρλανδία, την Ισπανία και την Πορτογαλία, περισσότερο από το 30% των εργαζομένων στο κατώτερο δεκατημόριο αποδοχών βελτίωσαν τη μισθολογική τους κατάσταση.

Οι μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων εργασιακών καταστάσεων ανά είδος σύμβασης εμφανίζουν σημαντικές διαφορές μεταξύ συμβάσεων ορισμένου χρόνου και συμβάσεων αορίστου χρόνου. Ειδικότερα, το 22% των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου το 1999 ήταν άνεργοι ένα έτος αργότερα, το 35% είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου και το 39% είχαν ακόμα σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, σε σύγκριση με τα στοιχεία της περιόδου 1997-1998 παρατηρείται ελαφρά βελτίωση, ιδίως στο Βέλγιο, την Ιρλανδία, την Αυστρία, τις Κάτω Χώρες και την Ισπανία<sup>10</sup>. Οι μεταβάσεις σε και από προσωρινή απασχόληση ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Περισσότερο από το ήμισυ των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση το 1999 κατείχαν μόνιμη θέση εργασίας ένα χρόνο αργότερα στην Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και την Αυστρία, αλλά λιγότερο από το ένα τρίτο στην Ιταλία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, τη Φινλανδία και την Πορτογαλία.

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Η πρόοδος σε αυτό τον τομέα εξαρτάται από ένα ευρύ φάσμα πολιτικών, ορισμένες από τις οποίες εξετάζονται σε άλλα τμήματα της παρούσας έκθεσης, όπως ιδίως οι πολιτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση (σημείο 2.2 κατωτέρω) και οι προληπτικές και ενεργητικές πολιτικές (σημείο 2.6 κατωτέρω).

Οι πολιτικές για την καλύτερη ανταμοιβή της εργασίας μπορούν να περιλαμβάνουν κίνητρα για την επιστροφή στην απασχόληση και για τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση καλούν τα κράτη μέλη να αναπτύξουν κατάλληλες πολιτικές για να μειώσουν τον αριθμό των φτωχών εργαζομένων και να εξαλείψουν τα αντικίνητρα από την αλληλεπίδραση φόρων-παροχών, μειώνοντας έτσι την ανεργία και την παγίδα της φτώχειας, ιδίως για τους εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση. Τα περισσότερα κράτη μέλη επιδιώκουν ενεργά το στόχο αυτό, κυρίως με μειώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης ή με καθεστώτα παροχών σε εργαζομένους. Τα μέτρα αυτά πρέπει να εξετάζονται σε συνδυασμό με την πολιτική για το επίπεδο και την έκταση εφαρμογής των ελάχιστων μισθών, οι οποίοι αυξήθηκαν σημαντικά στη Γαλλία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο<sup>11</sup>. Επιπλέον, μια πιο αποτελεσματική εφαρμογή των κριτηρίων επιλεξιμότητας και διάρκειας χορήγησης των κοινωνικών παροχών, και ιδίως η καλύτερη αλληλεπίδρασή τους με τις ενεργητικές πολιτικές, θα μπορούσε να συμβάλει στη μείωση των αντικινήτρων στην εργασία και στην εξάλειψη της παγίδας της ανεργίας.

Η ενεργός συμμετοχή και η αποφασιστική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την επιτυχία των πολιτικών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση των μεταβάσεων των εργαζομένων μεταξύ διαφόρων καταστάσεων στην αγορά εργασίας, ιδίως από συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, και για τη βελτίωση των αποδοχών και των προοπτικών της σταδιοδρομίας τους. Καθοριστική είναι από την άποψη αυτή η σημασία των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις, οι οποίες παρέχουν στους εργαζομένους μεγαλύτερη αυτονομία στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και προοπτικές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους.

<sup>10</sup> Το 24% των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου το 1997 ήταν άνεργοι μετά από ένα έτος, το 34% είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου και το 42% εργάζονταν ακόμα με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

<sup>11</sup> +5% στη Γαλλία (μέσα 2003)· + 10 % στην Ιρλανδία (το 2004)· + 7 % στο Ηνωμένο Βασίλειο τον Οκτώβριο 2003 (+ 14 % για τους νέους τον Οκτώβριο 2004).

## 2.2. Δεξιότητες, δια βίου μάθηση και εξέλιξη σταδιοδρομίας

Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2003 για την απασχόληση δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη να αυξηθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους, όποια και εάν είναι η πηγή τους (δημόσιες αρχές, ιδιώτες και επιχειρήσεις), και να βελτιωθεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, προκειμένου να προωθηθεί η παραγωγικότητα, η ανταγωνιστικότητα και η παράταση του επαγγελματικού βίου. Η εκπαίδευση και κατάρτιση των ενηλίκων είναι ένα σημαντικό θέμα που δημιουργεί ανησυχίες στα περισσότερα κράτη μέλη, αλλά πολύ μεγαλύτερη σημασία έχει η εξασφάλιση πρόσβασης στην κατάρτιση για όλους τους εργαζομένους. Οι πληθυσμιακές ομάδες που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης – εργαζόμενοι με χαμηλή ειδίκευση, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή με εργασία μερικής απασχόλησης και οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις – είναι επίσης οι ομάδες που έχουν τις λιγότερες δυνατότητες να συμμετάσχουν σε ενέργειες κατάρτισης.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Από το 1998, η συμμετοχή των ενηλίκων στην εκπαίδευση και κατάρτιση αυξήθηκε σημαντικά στην ΕΕ. Η συμμετοχή των γυναικών είναι υψηλότερη από εκείνη των ανδρών στο επίπεδο της ΕΕ και στα περισσότερα κράτη μέλη. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών μελών. Το 2002, το ποσοστό συμμετοχής ήταν χαμηλότερο από το 5% στην Ελλάδα, τη Γαλλία, την Πορτογαλία, την Ιταλία και την Ισπανία, αλλά υπερέβαινε το 16% στο Ηνωμένο Βασίλειο, τη Δανία, τη Σουηδία, τη Φινλανδία και τις Κάτω Χώρες, έναντι μέσου όρου 8,5% στο σύνολο της ΕΕ.

Τα ποσοστά συμμετοχής ποικίλλουν σημαντικά ανάλογα με την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Είναι χαμηλά για την ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών και ιδίως για την ηλικιακή ομάδα των 55-64 ετών (3,3%). Μόνον το 2,3% των ατόμων με εκπαίδευση κάτω της ανώτερης δευτεροβάθμιας συμμετείχαν σε εκπαίδευση και κατάρτιση, σε σύγκριση με το 9,9% των ατόμων που είχαν ολοκληρώσει το δεύτερο κύκλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 15,8% των ατόμων με πλήρη τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Οι συλλογικές συμβάσεις για συνεχή επαγγελματική κατάρτιση συμβάλλουν στη μείωση των μεγάλων αποκλίσεων στην κατάρτιση. Στις επιχειρήσεις που έχουν υπογράψει παρόμοιες συμβάσεις, περισσότερο από το ήμισυ των εργαζομένων συμμετείχαν σε προγράμματα συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης το 2000, ενώ στις επιχειρήσεις στις οποίες δεν υπάρχουν τέτοιες συμβάσεις η αναλογία αυτή μειώνεται στο ένα τρίτο. Ο μέσος ετήσιος αριθμός ωρών συμμετοχής σε μαθήματα συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης σε ένα έτος ήταν δύο φορές μεγαλύτερος στις επιχειρήσεις με συμβάσεις (53 ώρες) από ό,τι στις επιχειρήσεις χωρίς συμβάσεις (35 ώρες).

Σε όλα τα κράτη μέλη υπάρχουν επίσης διαφορές στην κατάρτιση σε συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο όσον αφορά την αναλογία των συμμετεχόντων εργαζομένων όσο και τη διάρκεια της παρεχόμενης κατάρτισης. Στην Ιταλία, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία, λιγότερο από το 10% των εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις χωρίς συμβάσεις συμμετέχουν σε συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, έναντι 40% στα τρία Βόρεια κράτη μέλη.

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Η αύξηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και κατάρτιση απαιτεί τη δημιουργία παράδοσης διά βίου μάθησης και μεγαλύτερη συνειδητοποίηση από τους εργαζομένους και τους εργοδότες των πλεονεκτημάτων που τους παρέχει η απόκτηση γνώσεων. Αυτό προϋποθέτει

με τη σειρά του μια ουσιαστική αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους, ιδίως με την παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις και ιδιώτες να διαθέσουν πόρους για περισσότερη κατάρτιση, με τη βελτίωση της πληροφόρησης και της παροχής υπηρεσιών συμβουλών και προσανατολισμού, με τον καλύτερο συντονισμό των συστημάτων απόκτησης γνώσεων και, τέλος, με τη βελτίωση της διαχείρισης, αξιολόγησης και πιστοποίησης της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2003 για την απασχόληση καλούν τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πολιτικές που να εξασφαλίζουν ότι έως το 2010 στην ΕΕ το 12,5% τουλάχιστον του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας θα συμμετέχει σε προγράμματα διά βίου μάθησης και ότι το 85% τουλάχιστον των νέων ηλικίας 22 ετών στην ΕΕ θα έχουν ολοκληρώσει το δεύτερο κύκλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για να επιβεβαιώσουν τη δέσμευσή τους να προωθήσουν τη δια βίου μάθηση, τα κράτη μέλη πρέπει να θέσουν αυτά τα όρια αναφοράς ως εθνικούς στόχους και να τους υποστηρίξουν με κατάλληλα μέτρα. Τα κράτη μέλη ιδίως στα οποία υπάρχει υστέρηση στους τομείς αυτούς, πρέπει να καθορίσουν φιλόδοξους στόχους.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλής ειδίκευσης και, γενικότερα, στα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο ανεργίας, ιδίως μακροχρόνιας. Στο πλαίσιο αυτό, οι επιχειρήσεις πρέπει να ενθαρρυνθούν να αυξήσουν σημαντικά τις επενδύσεις τους στην κατάρτιση, ιδίως για τις ομάδες που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη. Αυτό προϋποθέτει ότι οι κυβερνήσεις θα δημιουργήσουν ένα κατάλληλο περιβάλλον, παρέχοντας ιδίως κίνητρα στις επιχειρήσεις για τις επενδύσεις αυτές.

Η απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών πρέπει να αποτελέσει βασικό στοιχείο κάθε μέτρου για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας, εφόσον η έλλειψη επαρκών γνώσεων στον τομέα αυτό αποτελεί ανυπέρβλητο εμπόδιο στην επαγγελματική ένταξη ή επανένταξη. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η απόκτηση βασικών γνώσεων στις τεχνολογίες των πληροφοριών και των επικοινωνιών αποτελεί ήδη κεντρική συνιστώσα των ενεργητικών μέτρων.

Η στενότερη συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, δημόσιου τομέα και ιδιωτικών φορέων κατάρτισης έχει καθοριστική σημασία για τον εντοπισμό των αναγκών κατάρτισης και τη βελτίωση της πρόσβασης στην κατάρτιση για όλες τις πληθυσμιακές ομάδες.

### **2.3. Ισότητα των φύλων**

Η ισότητα των φύλων αποτελεί αυτοτελή συνιστώσα της ποιότητας της εργασίας, αλλά εξαρτάται επίσης σε σημαντικό βαθμό από την πρόοδο στις άλλες διαστάσεις της ποιότητας, όπως η διά βίου μάθηση, ο ισόρροπος συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ή η ευελιξία και ασφάλεια της εργασίας. Η στρατηγική της Λισσαβόνας έθεσε ως στόχο για τις γυναίκες ποσοστό απασχόλησης υψηλότερο από το 60% έως το 2010 και το 57% έως το 2005. Αυτό απαιτεί τη δημιουργία όχι μόνο περισσότερων, αλλά και καλύτερων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες. Πολλές από τις σημερινές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση, την ανεργία, τις αποδοχές και την κατανομή τους ανά επάγγελμα και κλάδο πρέπει να καταργηθούν στην ΕΕ.

#### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Παρά τη σύγκλιση των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας γυναικών και ανδρών τα τελευταία χρόνια, οι διαφορές παραμένουν σημαντικές. Το 2002, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν ακόμα κατά 17 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από εκείνο των

ανδρών. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις μεταξύ των δύο φύλων (περισσότερο από 20 εκατοστιαίες μονάδες) παρατηρούνται στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και την Ιρλανδία, και οι μικρότερες στη Σουηδία, τη Φινλανδία και τη Δανία. Όσον αφορά την ανεργία, η απόκλιση μεταξύ των δύο φύλων μειώθηκε από 2,5 εκατοστιαίες μονάδες το 1998 σε 1,8 εκατοστιαία μονάδα το 2002. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις παρατηρούνται στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία και τη Γαλλία. Στο σύνολο της ΕΕ, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι ακόμα κατά 4,4 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το στόχο του 60% που έχει τεθεί για το 2010.

Η αναλογία των γυναικών είναι μικρότερη στα υψηλά επίπεδα αποδοχών και μεγαλύτερη στα χαμηλά επίπεδα αποδοχών. Ενώ στην ΕΕ, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σε μέσο όρο μόνο το 32% του συνόλου των εργαζομένων στο ανώτερο πεμπτημόριο αποδοχών, η αναλογία τους φθάνει το 60% του συνόλου των απασχολούμενων στο κατώτερο πεμπτημόριο. Στην Αυστρία και το Ηνωμένο Βασίλειο ιδίως, τα δύο τρίτα των απασχολούμενων στο κατώτερο πεμπτημόριο αποδοχών ήταν γυναίκες. Το 2000 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία), οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών στην ΕΕ ήταν κατά 16% χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών. Η διαφορά είναι γενικά μικρότερη στο δημόσιο τομέα (11%) από ό,τι στον ιδιωτικό τομέα (22%). Οι μικρότερες διαφορές αποδοχών, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, παρατηρούνται στην Ιταλία και το Βέλγιο και οι μεγαλύτερες στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Αυστρία, τη Γερμανία και την Ιρλανδία.

Ο κλαδικός και επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων παραμένει υψηλός (18% και 25% αντίστοιχα) και δεν παρατηρείται καμία τάση μείωσης. Γενικά, το ποσοστό διαχωρισμού των δύο φύλων είναι υψηλό στις χώρες με υψηλό ποσοστό απασχόλησης γυναικών, όπως οι Βόρειες χώρες.

#### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Όπως υπογραμμίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές του 2003 για την απασχόληση, οι αποκλίσεις μεταξύ των δύο φύλων (απασχόληση, ανεργία και αποδοχές) στην αγορά εργασίας πρέπει να μειωθούν σημαντικά με την ένταξη των πολιτικών ισότητας στις άλλες πολιτικές και με ειδικά μέτρα. Οι πολιτικές των κρατών μελών πρέπει να αποβλέπουν σε μια ουσιαστική μείωση έως το 2010 των μισθολογικών αποκλίσεων μεταξύ των δύο φύλων, μέσω μιας πολύπλευρης προσέγγισης που θα εστιάζεται στους παράγοντες που προκαλούν αυτές τις αποκλίσεις, όπως ιδίως ο κλαδικός και επαγγελματικός διαχωρισμός, η εκπαίδευση και κατάρτιση, η κατάταξη των καθηκόντων και τα συστήματα αποδοχών, η ευαισθητοποίηση και η διαφάνεια. Στις κατευθυντήριες γραμμές υπογραμμίζεται επίσης ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στον ισόρροπο συνδυασμό επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου και ιδίως στην ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά.

Στα κράτη μέλη, οι προσπάθειες για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στην απασχόληση και την ανεργία εστιάζονται στην κατάρτιση (Ιρλανδία, Αυστρία, Κάτω Χώρες και Λουξεμβούργο), στην προσαρμογή των συστημάτων φορολογίας, παροχών και συντάξεων και στα κίνητρα στις επιχειρήσεις (Βέλγιο, Ιρλανδία, Σουηδία και Γαλλία), στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας (Ελλάδα, Σουηδία και Λουξεμβούργο) και στη βελτίωση των υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα εξαρτώμενα άτομα (Ιρλανδία, Ελλάδα, Ιταλία και Ηνωμένο Βασίλειο).

Χάρη σε ορισμένες από τις προσπάθειες αυτές επιτεύχθηκε πράγματι κάποια μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Είναι ωστόσο σαφές ότι η προσοχή που δίδεται στην παροχή κατάλληλων υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και τα εξαρτώμενα άτομα είναι ακόμα ανεπαρκής και δεν επιτρέπει να αξιοποιηθεί πλήρως η προσφορά εργασίας των

γυναικών<sup>12</sup>. Επιπλέον, τα συστήματα φορολογίας και παροχών εξακολουθούν να περιλαμβάνουν αντικίνητρα για τις γυναίκες που επιθυμούν να εργαστούν.

Όσον αφορά τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, οι προσπάθειες των κρατών μελών επικεντρώνονται στην ενίσχυση της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων (Δανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) και, σε ορισμένες περιπτώσεις, στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (Δανία, Ιρλανδία και Ισπανία). Ωστόσο, οι προσπάθειες αυτές δεν επέτρεψαν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι εγγενείς παράγοντες των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως ιδίως ο διαχωρισμός των δύο φύλων. Μια πρόσφατη ανάλυση των υπηρεσιών της Επιτροπής έδειξε ότι οι κυριότεροι παράγοντες που δημιουργούν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων είναι οι ακόλουθοι<sup>13</sup>: διαφορές στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και διαφορές στην εξέλιξη των σταδιοδρομιών τους· διαφορές στη διάρθρωση των αποδοχών των γυναικών και των ανδρών και διαφοροποιημένη επίπτωση του φύλου στη μισθολογική εξέλιξη και τη σταδιοδρομία· οριζόντιος διαχωρισμός γενικά και, ειδικότερα, συγκέντρωση γυναικών σε κλάδους και επαγγέλματα με χαμηλούς μισθούς.

Όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς, περιλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, πρέπει να συμμετέχουν σε αυτή τη διαδικασία.

#### **2.4. Υγεία και ασφάλεια στην εργασία**

Οι πολύ συχνές απουσίες εργαζομένων λόγω εργατικών ατυχημάτων, παθήσεων που σχετίζονται με την εργασία και επαγγελματικών ασθενειών, καθώς και ο υψηλός αριθμός περιπτώσεων μόνιμης ανικανότητας από επαγγελματική δραστηριότητα, είναι μερικές από τις πλέον ορατές συνέπειες που έχει στην αγορά εργασίας η ανεπαρκής υγεία και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας. Το 2000, στην Ευρωπαϊκή Ένωση απωλέσθησαν 158 εκατομμύρια ημέρες εργασίας, δηλαδή 20 ημέρες ανά ατύχημα σε μέσο όρο. Περίπου 350.000 εργαζόμενοι υποχρεώθηκαν να αλλάξουν θέση εργασίας μετά από εργατικό ατύχημα. Σχεδόν 300.000 εργαζόμενοι πάσχουν, σε διάφορους βαθμούς, από μόνιμη ανικανότητα και 15.0000 αποκλείστηκαν εντελώς από την αγορά εργασίας<sup>14</sup>. Η βελτίωση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία έχει ουσιώδη σημασία, λαμβανομένης υπόψη της ανάγκης για προσέλκυση και διατήρηση περισσότερων δυνητικών εργαζομένων στην αγορά εργασίας και της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, το οποίο είναι συνεπώς πιο ευάλωτο.

#### Κύρια δεδομένα και τάσεις

Το 2000<sup>15</sup> στην ΕΕ σημειώθηκαν σχεδόν 5 εκατομμύρια εργατικά ατυχήματα με απουσία από την εργασία μεγαλύτερη των 3 ημερών. Η Επιτροπή θεωρεί ότι ο αριθμός των ατυχημάτων είναι πολύ υψηλός, παρόλο που η συχνότητά εμφάνισής τους (αριθμός εργατικών ατυχημάτων ανά 100.000 απασχολούμενους) μειώθηκε μεταξύ 1994 και 2000. Στην ΕΕ, η μέση συχνότητα εργατικών ατυχημάτων με απουσία από την εργασία μεγαλύτερη των 3 ημερών ήταν 4016 το 2000, έναντι 4539 το 1994 και 4088 το 1999. Στην περίοδο αυτή, η

---

<sup>12</sup> Βλέπε σημείο 3.7, Οργάνωση της εργασίας και ισόρροπος συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.

<sup>13</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε επίσης το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής για τις "Διαφορές αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας", SEC (2003)937 της 4.9.2003.

<sup>14</sup> Πηγή: Ευρωστάτ.

<sup>15</sup> Βλέπε τα στοιχεία της βάσης δεδομένων New Cronos της Ευρωστάτ, τα οποία συλλέγονται με τη μεθοδολογία ESAW (ευρωπαϊκές στατιστικές για τα εργατικά ατυχήματα).

συχνότητα των ατυχημάτων μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από την Ισπανία, την Ιρλανδία και τη Σουηδία.

Παρατηρούνται επίσης σημαντικές τομεακές διαφορές στην κατανομή των ατυχημάτων. Η μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης παρατηρείται στους τομείς των κατασκευών, της αλιείας και των ξενοδοχείων και εστιατορίων, και ιδίως σε τομείς που απασχολούν μεγάλο αριθμό προσωρινών ή εποχικών εργαζομένων.

Οι επαγγελματικές ασθένειες και παθήσεις είναι μερικές από τις σημαντικότερες συνέπειες των κακών συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Σύμφωνα με την ειδική ενότητα του 1999 για τα "προβλήματα υγείας που συνδέονται με την εργασία" της έρευνας εργατικού δυναμικού και με την έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες αντιλαμβάνονται τις συνθήκες εργασίας, ολοένα περισσότεροι εργαζόμενοι πάσχουν από μυοσκελετικές διαταραχές (πόννοι στη πλάτη και διαταραχές από επαναληπτικές κινήσεις (52%), ψυχολογική ένταση, κατάθλιψη και άγχος (18%)), γενική κούραση, προβλήματα ακοής και καρδιοαγγειακές παθήσεις.

#### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Σύμφωνα με τη νέα κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2002-2006<sup>16</sup>, οι κατευθυντήριες γραμμές του 2003 για την απασχόληση καλούν τα κράτη μέλη να λάβουν κατάλληλα μέτρα για τη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας και να επιτύχουν μια ουσιαστική μείωση της συχνότητας των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών. Ανταποκρινόμενα στις κατευθυντήριες αυτές γραμμές, πέντε κράτη μέλη (Δανία, Ελλάδα, Γαλλία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο) καθόρισαν ποσοτικούς στόχους για τη μείωση των ατυχημάτων.

Η νέα στρατηγική της Κοινότητας για την υγεία και στην ασφάλεια στην εργασία βασίζεται στην εδραίωση μιας παράδοσης πρόληψης των κινδύνων, στο συνδυασμό ποικίλων μέσων πολιτικής (νομοθεσία, κοινωνικός διάλογος, μέτρα σταδιακής προσαρμογής και βέλτιστες πρακτικές, κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και οικονομικά κίνητρα) και στην ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων φορέων. Η στρατηγική αυτή υιοθετεί μια συνολική προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας και τους νεοεμφανιζόμενους κινδύνους όπως οι μυοσκελετικές διαταραχές, το στρες και οι άλλοι κίνδυνοι ψυχοκοινωνικού χαρακτήρα.

Οι ευρωπαϊκές οδηγίες για την υγεία και την ασφάλεια έδωσαν νέα ώθηση και ενθάρρυναν την ανάπτυξη συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία που να μπορούν μειώσουν ουσιαστικά τα εργατικά ατυχήματα. Ωστόσο, η πρόοδος δεν ήταν τόσο σημαντική όσο αναμενόταν. Όπως τονίζεται στη νέα κοινοτική στρατηγική, οι προσπάθειες που καταβλήθηκαν για την εφαρμογή των διατάξεων των οδηγιών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία πρέπει να ενταθούν προκειμένου να καταστεί η προστασία της υγείας και ασφάλειας μια απτή πραγματικότητα που θα συμβάλλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας της εργασίας.

Οι περιβαλλοντικές πολιτικές μπορούν επίσης να συμβάλουν στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, ιδίως όσον αφορά την υγεία και ασφάλεια. Για παράδειγμα, η πρόταση REACH για

---

<sup>16</sup> COM(2002) 118, "Προσαρμογή στις αλλαγές της εργασίας και της κοινωνίας: μια νέα κοινοτική στρατηγική υγείας και ασφάλειας 2002-2006"



τη διαχείριση των χημικών προϊόντων επιτρέπει την εφαρμογή μέτρων για τη μείωση των κινδύνων.

## **2.5. Ευελιξία και ασφάλεια**

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, των διαρκών αναδιαρθρώσεων και της δημιουργίας μιας οικονομίας περισσότερο προσανατολισμένης στη γνώση, οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας θα πρέπει να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται καλύτερα στις αλλαγές. Αυτό απαιτεί μεγαλύτερη ευελιξία εκ μέρους των επιχειρήσεων και των εργαζομένων όσον αφορά ιδίως την οργάνωση της εργασίας, το χρόνο εργασίας, τις συμβατικές ρυθμίσεις και την κινητικότητα σε εθνικό ή γεωγραφικό επίπεδο. Συγχρόνως, η ποιότητα της εργασίας απαιτεί την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών ασφάλειας για τους εργαζομένους που να εγγυώνται τη διατηρήσιμη ενσωμάτωση και την πρόοδό τους στην αγορά εργασίας και να διευκολύνουν την αποδοχή των αλλαγών.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Η μερική απασχόληση είναι μια μορφή ευελιξίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. Παρουσίασε μικρή αύξηση από το 2000 (από 18,6% σε 18,9% το 2002). Τα υψηλότερα ποσοστά, με ανοδική ακόμη τάση, παρατηρούνται στις Κάτω Χώρες, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία, τη Δανία και το Βέλγιο. Στις Κάτω Χώρες, τρία τέταρτα του συνόλου των εργαζομένων με μερική απασχόληση δηλώνουν ότι δεν επιθυμούν θέση πλήρους απασχόλησης. Στη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, περίπου το ήμισυ των εργαζομένων με μερική απασχόληση επιλέγουν αυτή τη μορφή εργασίας γιατί διευκολύνει τη φροντίδα των παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων. Τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης παρατηρούνται στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης εξακολουθούν να διαφέρουν σε σημαντικό βαθμό ανάλογα με το φύλο: περισσότερο από το ένα τρίτο των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανέρχεται σε 6,3%.

Το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου παραμένει στάσιμο από το 2000 και ανέρχεται σε περίπου 13%. Πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην Ισπανία (31%), την Πορτογαλία (22%) και την Φινλανδία (16%). Σε αντίθεση με τη μερική απασχόληση, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με προσωρινή απασχόληση είναι ελαφρά μόνο υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.

Η διάσταση της ασφάλειας είναι δύσκολο να μετρηθεί. Σε μια δυναμική προοπτική, η ασφάλεια αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να παραμείνει και να προοδεύσει στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει εύλογες αποδοχές, πρόσβαση στη δια βίου μάθηση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας, κατάλληλη προστασία κατά των διακρίσεων ή των καταχρηστικών απολύσεων, υποστήριξη σε περίπτωση απώλειας της θέσης εργασίας και δικαίωμα μεταφοράς των κεκτημένων κοινωνικών δικαιωμάτων σε περίπτωση αλλαγής θέσης εργασίας. Ενώ οι θέσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης μπορούν να αποτελέσουν ένα μέσο για τη βελτίωση της κατάστασης του εργαζομένου στην αγορά εργασίας και να διευκολύνουν τη συμμετοχή ορισμένων κατηγοριών ατόμων στην αγορά εργασίας, τα μέχρι στιγμής στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με αυτές τις μορφές συμβάσεων κινδυνεύουν να υποστούν διακρίσεις όσον αφορά τις αποδοχές και τις συντάξεις τους και έχουν λιγότερες δυνατότητες συμμετοχής σε συνεχή κατάρτιση και βελτίωσης των προοπτικών της σταδιοδρομίας τους.

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Στον τομέα αυτό, οι δημόσιες αρχές μπορούν να ενθαρρύνουν τη μερική απασχόληση όπου δεν είναι αρκετά αναπτυγμένη, ιδίως με την κατάλληλη προσαρμογή της νομοθεσίας, αλλά και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα των θέσεων μερικής απασχόλησης με συλλογικές συμβάσεις.

Για να αυξηθεί η συμβολή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας, τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να εξαλείψουν τα στοιχεία του συμβατικού πλαισίου που μπορούν να οδηγήσουν στη δημιουργία μιας αγοράς εργασίας δύο ταχυτήτων, στην οποία οι εργαζόμενοι που κατέχουν ήδη θέση εργασίας επωφελούνται από υψηλό επίπεδο προστασίας, ενώ ένας αυξανόμενος αριθμός ατόμων στο περιθώριο της αγοράς εργασίας υποχρεούνται να αποδεχθεί επισφαλείς συνθήκες απασχόλησης. Η εφαρμογή των οδηγιών της ΕΕ σχετικά με την προσωρινή και τη μερική απασχόληση έχει πρωταρχική σημασία για μια πιο ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων με διαφορετικά εργασιακά καθεστάτα. Τα κείμενα αυτά θα συμπληρωθούν από την οδηγία της ΕΕ για τις εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, ώστε να προωθηθούν νέες μορφές ευελιξίας για τις επιχειρήσεις εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα επαρκή βαθμό ασφάλειας για όσους εργάζονται με αυτά τα εργασιακά καθεστάτα<sup>17</sup>.

Η εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην κατάρτιση, στην ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και στα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας για όσους εργάζονται με άτυπες μορφές συμβάσεων είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

## **2.6. Ενσωμάτωση και πρόσβαση στην αγορά εργασίας**

Η προώθηση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς είναι ένας από τους τρεις βασικούς στόχους της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Μια αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς σημαίνει ότι όλοι οι πολίτες σε ηλικία εργασίας που επιθυμούν και είναι σε θέση να εργαστούν έχουν τη δυνατότητα να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Το 2002, 4,4% του πληθυσμού της ΕΕ σε ηλικία εργασίας ήταν άεργοι και δήλωναν ότι επιθυμούσαν να εργαστούν. Μεταξύ των λόγων για τους οποίους δεν εργάζονταν τα άτομα αυτά αναφέρονται ιδίως οι οικογενειακές ευθύνες, ασθένειες ή αναπηρίες, άλλοι λόγοι για μη διαθεσιμότητα προς εργασία και η αποθάρρυνση κατά την αναζήτηση εργασίας.

Η μακροχρόνια ανεργία συνεπάγεται σοβαρούς κινδύνους αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και παρέχει ένα μέτρο της ικανότητας των οργανισμών της αγοράς εργασίας να επιτυγχάνουν την επανενσωμάτωση των εργαζομένων. Το 2002, η μακροχρόνια ανεργία μειώθηκε ελαφρά, αλλά εξακολουθεί να πλήττει περίπου το 3% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Είναι σημαντικότερη στην Ελλάδα και την Ιταλία, όπου άνω του 5% του εργατικού δυναμικού είναι μακροχρόνια άεργοι. Στην ΕΕ συνολικά, τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας είναι υψηλότερα για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες, αλλά το αντίθετο παρατηρείται στην Φινλανδία, την Ιρλανδία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Σε πολλά κράτη μέλη, οι νέοι αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Το 2002, το ποσοστό ανεργίας των νέων εξακολούθησε να είναι δύο φορές

---

<sup>17</sup> [Πρόταση της Επιτροπής για οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης - COM(2002) 149 τελικό - και τροποποιημένη πρόταση COM(2002)701]

υψηλότερο από το συνολικό ποσοστό ανεργίας και υπερέβη το 15% στην ΕΕ. Η ανεργία των νέων ήταν ιδιαίτερα υψηλή, φθάνοντας ή υπερβαίνοντας το 20% στη Φινλανδία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία.

Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι η μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση δεν ήταν ικανοποιητική. Μόνο 40% των ανέργων το 1999 μπόρεσαν να απασχοληθούν το 2000. Οι υπόλοιποι παρέμειναν άνεργοι ή αποσύρθηκαν από την αγορά εργασίας. Οι τρεις χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις στον τομέα αυτό είναι η Πορτογαλία (61%), η Αυστρία (54%) και οι Κάτω Χώρες (53%).

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Η εξασφάλιση ομαλής μετάβασης από την ανεργία και την αεργία στην απασχόληση είναι ο στόχος που επιδιώκουν οι ενεργητικές και προληπτικές πολιτικές. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση επέτρεψαν την επίτευξη σημαντικής προόδου και στα δύο μέτωπα. Ωστόσο, σύμφωνα με την τελευταία κοινή έκθεση για την απασχόληση, μόνο πέντε κράτη μέλη κατόρθωσαν να επιτύχουν το στόχο σχετικά με την πρόληψη, ενώ απαιτούνται περισσότερες προσπάθειες για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των ενεργητικών μέτρων για την αγορά εργασίας. Για να προωθηθεί η διατηρήσιμη ενσωμάτωση των ανέργων και των άεργων στην αγορά εργασίας, οι κατευθυντήριες γραμμές του 2003 καλούν τα κράτη μέλη να προσφέρουν σε κάθε άνεργο ένα νέο ξεκίνημα πριν ολοκληρώσει 6 μήνες ανεργίας, για τους νέους, ή 12 μήνες ανεργίας για τους ενήλικες, με τη μορφή κατάρτισης, επανακατάρτισης, εργασιακής πρακτικής, θέσης εργασίας, ή με άλλο μέτρο υπέρ της απασχόλησης, και να εξασφαλίσουν ότι μέχρι το 2010 τουλάχιστον το 25% των μακροχρόνια ανέργων θα συμμετέχουν σε κάποιο ενεργητικό μέτρο.

Άλλα μέσα για την προώθηση της ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας είναι οι πολιτικές για την καλύτερη ανταμοιβή της εργασίας (βλ. σημείο 2.1 ανωτέρω), η δια βίου μάθηση (2.2) ή η θετική διαχείριση της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων. Η διευκόλυνση της συμμετοχής στην απασχόληση των ατόμων που είναι απομακρυσμένα από την αγορά εργασίας αποτελεί επίσης μια βασική συνιστώσα της στρατηγικής ενσωμάτωσης της ΕΕ που καλύπτει πολλούς άλλους τομείς όπως η στέγαση, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Στην κοινή έκθεση του 2003 για την ενσωμάτωση θα εξεταστεί και θα αξιολογηθεί η πρόοδος που επιτεύχθηκε στα κράτη μέλη στο πλαίσιο αυτής της ευρείας πολιτικής για την ενσωμάτωση.

### **2.7. Οργάνωση της εργασίας και ισόρροπος συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου**

Η οργάνωση της εργασίας και ο ισόρροπος συνδυασμός του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου εξαρτώνται από διάφορους παράγοντες που εξετάζονται στις αντίστοιχες παραγράφους για τις άλλες διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας: θέσπιση πιο ευέλικτων μεθόδων και μορφών εργασίας, όπως το ευέλικτο ωράριο, εξασφάλιση κατάλληλων υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων ατόμων, πιο ισόρροπη προσέγγιση στην ευελιξία και ασφάλεια, καλύτερη εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια και προσαρμογή των εργαζομένων στις αλλαγές στην εργασία μέσω της δια βίου μάθησης σε επίπεδο επιχείρησης.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Η απόκτηση παιδιών έχει αρνητικές επιπτώσεις στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών. Το 2002, το μέσο ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες ηλικίας από 20 έως 50 ετών με ένα

παιδί 0 έως 6 ετών ήταν κατά 12,7 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από εκείνο των γυναικών χωρίς παιδιά. Αντίθετα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παρουσιάζει τάση αύξησης με την παρουσία των παιδιών και το 2002 ήταν κατά 9,5 εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών χωρίς παιδιά.

Οι διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών με και χωρίς παιδιά ήταν ιδιαίτερα υψηλές στην Ιρλανδία (16,3%), τη Γερμανία (21,4%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (22,9%). Στις χώρες αυτές, καθώς και σε άλλες όπως στην Ισπανία ή την Ελλάδα όπου οι διαφορές είναι σχετικά μικρότερες, οι παρεχόμενες υπηρεσίες φροντίδας δεν επαρκούν για την κάλυψη της ζήτησης. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι σε όλη την ΕΕ οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση πέντε φορές συχνότερα από ό,τι οι άνδρες (33% και 6% αντίστοιχα).

Άνω του 10% των απασχολουμένων σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός από τη Δανία, την Ιρλανδία και τα νότια κράτη μέλη της Ένωσης, εργάζονται υπερωριακά. Το μερίδιο των εργαζομένων που εργάζονται υπερωριακά είναι υψηλότερο στην Αυστρία, τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου σχεδόν το 30% των εργαζομένων εργάζονται υπερωριακά. Στη συντριπτική πλειοψηφία των χωρών, και ιδίως τα νότια κράτη μέλη της ΕΕ, υπάρχει συγκριτικά μικρή ευελιξία όσον αφορά ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας.

#### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και οι επαρκείς υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων ατόμων αποτελούν παράγοντες καθοριστικής σημασίας για την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας. Στα περισσότερα κράτη μέλη καταβλήθηκαν κάποιες προσπάθειες για έναν πιο ισόρροπο συνδυασμό επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου. Μεταξύ των πρωτοβουλιών αυτών πρέπει ιδίως να αναφερθούν οι εξής: πιο ευέλικτη οργάνωση των συνθηκών και του χρόνου εργασίας (Γερμανία, Βέλγιο και Γαλλία): δυνατότητες μερικής απασχόλησης (Σουηδία, Λουξεμβούργο και Ιρλανδία), ανάπτυξη της γονικής άδειας (Δανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία και Κάτω Χώρες), νέα μέτρα, ποσοτικοί στόχοι και προθεσμίες για την πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών (Βέλγιο, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες, Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία και Σουηδία).

Ωστόσο, η πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών εξακολουθεί να απέχει πολύ από τους στόχους των κατευθυντηρίων γραμμών του 2003 για την απασχόληση: μέχρι το 2010, οι διευκολύνσεις για τη φροντίδα των παιδιών πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον το 90% των παιδιών άνω των 3 ετών και έως την ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης και το 33% τουλάχιστον των παιδιών κάτω των 3 ετών. Συνεπώς, πρέπει να καταβληθούν μεγαλύτερες προσπάθειες για να αυξηθεί η προσφορά και να βελτιωθεί η ποιότητα των υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των άλλων εξαρτώμενων ατόμων και να διευκολυνθεί η επιλογή μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Η κοινωνία της γνώσης ανοίγει νέες προοπτικές για την ποιότητα της εργασίας<sup>18</sup>: δημιουργία προϋποθέσεων για τη βελτίωση υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ανάπτυξη νέων μεθόδων εργασίας και νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας, εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στον χώρο εργασίας. Η τηλεργασία αντιπροσωπεύει ειδική περίπτωση ευελιξίας χάρη στις ΤΠΕ, στο βαθμό που επιτρέπει νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και νέες ισορροπίες μεταξύ

---

<sup>18</sup> Βλ. το έγγραφο εργασίας της Επιτροπής SEC(2002)372: Η απασχόληση στην κοινωνία της πληροφορίας - ποιότητα για αλλαγή - Αξιοποίηση της συνεισφοράς της κοινωνίας της πληροφορίας για τη διαχείριση των αλλαγών και τη βελτίωση της ποιότητας στην απασχόληση.

εργασίας και οικογενειακής ζωής, καταργεί τους φραγμούς στην κινητικότητα και δημιουργεί νέες ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που ήταν μέχρι τώρα αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας.

## **2.8. Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων**

Ο κοινωνικός διάλογος έχει αποφασιστική σημασία για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και την εξασφάλιση της επιτυχίας της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Ειδικότερα, οι συλλογικές συμβάσεις είναι ένα σημαντικό εργαλείο με το οποίο οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αναμορφώσουν τις εργασιακές σχέσεις και να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας. Ωστόσο, πρέπει επίσης να προωθηθούν και άλλες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων, και ιδίως οι μηχανισμοί ενημέρωσης και διαβούλευσης, η συμμετοχή σε εργασιακά συμβούλια και άλλες επιτροπές προσωπικού, όπως εκείνες για τη διασφάλιση των προτύπων υγείας και ασφάλειας<sup>19</sup>.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

\*Το 2000 (τελευταία πρόσφατα στοιχεία) οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν άμεσα 70 εκατ. εργαζόμενους. Λαμβάνοντας υπόψη τις διαδικασίες για την επέκταση των συμβάσεων αυτών, το ποσοστό κάλυψης (αριθμός εργαζομένων που καλύπτονται από μία συλλογική σύμβαση ως ποσοστό του αριθμού των εργαζομένων) ανέρχεται σε περίπου 80%. Με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο (όπου το ποσοστό κάλυψης δεν υπερβαίνει το 30%), το ποσοστό αυτό είναι σχετικά υψηλό στα άλλα κράτη μέλη, δεδομένου ότι περισσότερα από τα δύο τρίτα των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις. Τα υψηλότερα ποσοστά (άνω του 90%) συναντώνται στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Σουηδία, τη Γαλλία και την Ελλάδα.

Όσον αφορά τη απώλεια ημερών εργασίας λόγω εργασιακών διαφορών, τα στοιχεία διαφέρουν από χώρα σε χώρα και ανάλογα με τα έτη. Οι πρόσφατες εξελίξεις δείχνουν ότι τα έτη στα οποία υπήρχε υψηλό επίπεδο συγκρούσεων (54 απώλειες ημερών το 1996, 54 το 1998 και 61 το 2000 ανά 1000 εργαζόμενους) ακολουθούνται από έτη με χαμηλό επίπεδο συγκρούσεων (1997, 1999 και 2001 με αντίστοιχα 37, 32 και 42 απώλειες ημερών). Τα υψηλότερα μέσα ποσοστά για την περίοδο 1997-2001 συναντώνται στην Ισπανία, τη Δανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία και τη Φινλανδία, ενώ πολύ υψηλά ποσοστά παρατηρήθηκαν στην Αυστρία, το Λουξεμβούργο, τη Σουηδία, τη Γερμανία και τις Κάτω Χώρες<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Το Συμβούλιο δεν ολοκλήρωσε τους κοινούς δείκτες στο πλαίσιο αυτής της διάστασης ποιότητας το 2001. Αντ' αυτού, πρότεινε να εξεταστούν διάφορες δυνατότητες : μέτρηση της αντιπροσώπευσης των εργαζομένων, ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, απώλεια ημερών εργασίας λόγω εργασιακών διαφορών, ποσοστό των εργαζομένων με αναγνωρισμένη συνδικαλιστική αντιπροσώπευση, κάλυψη όσον αφορά τα εργασιακά συμβούλια και άλλες μορφές αντιπροσώπευσης και πυκνότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων. Η ανάλυση του παρόντος τμήματος στηρίζεται σε διάφορα έγγραφα στα οποία παρέχονται συγκρίσιμα στοιχεία : συλλογικές συμφωνίες και απώλεια ημερών εργασίας λόγω εργασιακών διαφορών.

<sup>20</sup> Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα στοιχεία για τις εργασιακές διαφορές δεν είναι πάντοτε ενδεικτικά της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το χαμηλό επίπεδο των εργασιακών διαφορών μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη καλής ποιότητας εργασιακών σχέσεων που συνδέεται με το υψηλό επίπεδο συνδικαλισμού και την ύπαρξη ενός καταλληλότερου κανονιστικού και νομοθετικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων. Μπορεί όμως επίσης να δείχνει την απώλεια της επιρροής των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τον φόβο των εργαζομένων για ενδεχόμενη απώλεια της θέσης τους όταν επικρατεί υψηλή ανεργία ή μεγάλη ανασφάλεια.

## Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Κατά τα τελευταία χρόνια, θετική εξέλιξη αποτελεί η επέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε νέους τομείς πολιτικής, πολλοί από τους οποίους αφορούν την ποιότητα. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να σημειωθούν τέσσερις τομείς: 1) συλλογικές συμβάσεις δια βίου μάθησης στο Βέλγιο, τη Φινλανδία, τη Γερμανία (βιομηχανία μετάλλων στη Βάδη-Βυρτεμβέργη), την Ιταλία και την Πορτογαλία· 2) ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών με σκοπό τη μείωση των ανισοτήτων στις αποδοχές λόγω φύλου (Βέλγιο, Φινλανδία, Κάτω Χώρες και Ιρλανδία), την καταπολέμηση των φυλετικών διακρίσεων (Γαλλία, Δανία και Ιρλανδία), την αύξηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία (Βέλγιο, Ιταλία και Ιρλανδία) και την πρόληψη των ηλικιακών διακρίσεων (Δανία και Αυστρία)· 3) συλλογικές συμβάσεις στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του στρες (Βέλγιο), την ευημερία και το ψυχολογικό εργασιακό περιβάλλον (Δανία) και την καταπολέμηση του υπερβολικού φόρου εργασίας (Κάτω Χώρες)· 4) συλλογικές συμβάσεις για την προώθηση της ευελιξίας και του πιο ισόρροπου συνδυασμού επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου σχετικά με τη γονική άδεια (Σουηδία), την άδεια για οικογενειακές υποχρεώσεις και την προσαρμογή των ωραρίων στις οικογενειακές ανάγκες (Βέλγιο, Ελλάδα, Ιταλία, και Κάτω Χώρες), τις σαββατικές άδειες (Φινλανδία), τις ρυθμίσεις για τη φροντίδα των παιδιών (Ελλάδα, Ιρλανδία και Κάτω Χώρες), το ευέλικτο ωράριο και την τηλεργασία (Ιταλία, Αυστρία, και Δανία) και για εργαζόμενους μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης (Ιταλία και Γερμανία). Η εκτεταμένη και αποτελεσματική κάλυψη των εργαζομένων που προσφέρουν οι συλλογικές συμβάσεις στις περισσότερες χώρες αποτελεί ένα σημαντικό στοιχείο ποιότητας των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό των συνθηκών εργασίας και στη σαφέστερη διατύπωση των οικονομικών και κοινωνικών αναγκών.

Η αύξηση της συνολικής συμμετοχής των εργαζομένων προωθείται επίσης και με διάφορες άλλες πρωτοβουλίες όπως με τη σύναψη τριμερών και διμερών εθνικών συμφώνων σε μεγάλο αριθμό χωρών (όπως το Βέλγιο, τη Φινλανδία, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, και πιο πρόσφατα τις Κάτω Χώρες) ή την εφαρμογή διαδικασιών διαβούλευσης στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο για την εφαρμογή της οδηγίας της ΕΕ σχετικά με την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων (2002/14/ΕΚ). Επίσης στην Ιρλανδία προωθείται η εταιρική σχέση στο χώρο εργασίας μέσω του Εθνικού Κέντρου Εταιρικής Σχέσης και Επιδόσεων, ενώ παρατηρείται μία γενική αύξηση των συμφωνιών εταιρικής σχέσης στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία. Στην Ιταλία δημιουργήθηκαν νέα συμμετοχικά σχήματα σε διάφορα επίπεδα μέσω διαφόρων τομεακών συμφωνιών.

Οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν σχετικά με ένα κοινό πρόγραμμα εργασίας για την περίοδο 2003-2005 στο οποίο προσδιορίζονται διάφορα θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, όπως το στρες στην εργασία, οι ίσες ευκαιρίες και ο επαγγελματικός προσανατολισμός για την αντιμετώπιση των κοινωνικών επιπτώσεων των αναδιαρθρώσεων καθώς και η συνέχεια που δίνεται στη συμφωνία σχετικά με την τηλεργασία και το πλαίσιο των ενεργειών σχετικά με την δια βίου ανάπτυξη προσόντων και δεξιοτήτων. Τα θέματα αυτά θα πρέπει επίσης να εξεταστούν στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού και τομεακού κοινωνικού διαλόγου.

### **2.9. Ποικιλομορφία και μη διακριτική μεταχείριση**

Στη συνθήκη ΕΕ και την κοινοτική νομοθεσία θεσπίζεται η αρχή ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να αντιμετωπίζονται ισότιμα χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας ή εθνικής καταγωγής. Πέρα από αυτή τη νομική υποχρέωση, όλο και περισσότεροι οργανισμοί

αναγνωρίζουν ότι δεν θα είναι σε θέση να λειτουργούν αποτελεσματικά εάν δεν δώσουν την απαιτούμενη σημασία στη διαχείριση της ποικιλομορφίας. Η διαχείριση της ποικιλομορφίας μπορεί να οριστεί ως η αντιμετώπιση των αναγκών ενός πολιτιστικά πολύμορφου εργατικού δυναμικού και η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών στις διαφορές που συνδέονται με το φύλο, τη φυλή, την ηλικία και την εθνικότητα σε μία προσπάθεια μεγιστοποίησης της δυναμικής παραγωγικότητας όλων των εργαζομένων<sup>21</sup>.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών έφθασε σε 40,1% το 2002, από 36,6% το 1998. Εντούτοις, η απόκλιση σε σχέση με το συνολικό ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε οριακά μόνο από το 1998 (από 24,8% το 1998 σε 24,2% το 2002). Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών για αυτή την ομάδα ηλικίας (30,5%) είναι πολύ χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών (50,1%). Υπάρχουν σαφείς διαφορές μεταξύ των επιμέρους χωρών.

Η θέση των υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας της ΕΕ είναι αισθητά χειρότερη από τη θέση των υπηκόων της ΕΕ<sup>22</sup>. Το 2002, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των υπηκόων τρίτων χωρών ήταν σχεδόν 53% έναντι 66% για υπηκόους της ΕΕ. Για τις γυναίκες τρίτων χωρών, οι διαφορές είναι ακόμη μεγαλύτερες (41% έναντι 59%), με ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στο Βέλγιο (18%) και στη Γαλλία (29%). Οι διαφορές είναι σημαντικότερες εάν ληφθούν υπόψη οι δεξιότητες : το ποσοστό απασχόλησης για υπηκόους της ΕΕ με υψηλή εξειδίκευση ήταν περίπου 83% σε επίπεδο ΕΕ, έναντι μόλις 66% για υπηκόους τρίτων χωρών με υψηλή εξειδίκευση. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις παρατηρούνται στις βόρειες χώρες, τη Γαλλία και το Βέλγιο.

Τα άτομα με αναπηρία είναι σχετικά πιο ευάλωτα σε φαινόμενα αποκλεισμού από την εργασία. Μόνο το 39% των ατόμων με αναπηρία έχουν απασχόληση έναντι σχεδόν 60% του μέσου πληθυσμού<sup>23</sup>. Άνω του 14% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας αναφέρει ότι πάσχει από κάποια μορφή αναπηρίας, πράγμα που αντιστοιχεί σε περίπου 26 εκατ. άτομα σε ηλικία εργασίας<sup>24</sup> στη σημερινή Ευρωπαϊκή Ένωση. Το ποσό αυτό είναι βέβαιο ότι θα αυξηθεί μετά τη διεύρυνση σε 25 κράτη μέλη<sup>25</sup>, όπου 1 άτομο στα 25 (όχι απαραίτητα σε ηλικία εργασίας αλλά συμπεριλαμβανομένων πολλών ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας) αναφέρει ότι πάσχει από κάποια μορφή αναπηρίας που περιορίζει τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής του. Επιπλέον, ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα εξακολουθήσει να αυξάνεται λόγω της γήρανσης του πληθυσμού.

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Τα περισσότερα κράτη μέλη τονίζουν την ανάγκη να συνεχιστούν οι προσπάθειες ενσωμάτωσης με μεγαλύτερη έμφαση στις πολιτικές πρόσληψης των ατόμων που είναι σε μειονεκτική θέση σε συνδυασμό με πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ορισμένα κράτη μέλη (Αυστρία, Γερμανία, Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο) έχουν θέσει εθνικούς στόχους για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Εν γένει, η έλλειψη

<sup>21</sup> Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994) 'Diverse Approaches to Managing Diversity', Human Resource Management, τόμος 3, αριθ. 1, σ. 79-109.

<sup>22</sup> Δεν υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία σε επίπεδο ΕΕ για την κατάσταση της αγοράς εργασίας των διακινούμενων εργαζομένων ή των εθνικών μειονοτήτων. Αντ'αυτών, γίνεται χρήση των κριτηρίων της ιθαγένειας.

<sup>23</sup> "Disability and social participation in Europe", Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurostat, θέμα 3 : "Πληθυσμός και κοινωνικές συνθήκες", 2001.

<sup>24</sup> Εκτός της Σουηδίας, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν στοιχεία για τη χώρα αυτή στο ECHP.

<sup>25</sup> Βλέπε ΕΥΡΩΒΑΡΟΜΕΤΡΟ Υποψήφιων Χωρών 2002.1: Κοινωνική κατάσταση στις υποψήφιες χώρες.

στοιχείων καθιστά δυσχερή την εκτίμηση της προόδου που έχει συντελεστεί. Ωστόσο, οι υπάρχουσες αποκλίσεις στην απασχόληση καθιστούν απαραίτητη την ενίσχυση των μέτρων προληπτικής και ενεργητικής πολιτικής για την προώθηση της ενσωμάτωσης των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με κατάλληλες εργασιακές συνθήκες και μεγαλύτερη ποικιλία συμβατικών σχέσεων.

Για να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών, ορισμένα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει κίνητρα για τους εργοδότες να διατηρήσουν ή να προσλάβουν εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και κυρώσεις για την αποθάρρυνση της απόλυσής τους. Τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν επίσης εφαρμόσει μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος και έχουν θεσπίσει αυστηρότερους όρους για την πρόωρη συνταξιοδότηση. Ωστόσο, για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας απαιτούνται σφαιρικές εθνικές στρατηγικές και καλύτερα στοχοθετημένες ενέργειες, που θα περιλαμβάνουν όχι μόνο χρηματοοικονομικά κίνητρα, αλλά και στρατηγικές δια βίου μάθησης και κατάλληλα προσαρμοσμένες εργασιακές συνθήκες. Ο στόχος της Λισσαβόνας για την επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 50% για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας μέχρι το 2010 και η αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας κατά 5 έτη μέχρι το 2010, όπως ζητήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, δεν θα μπορέσουν να επιτευχθούν χωρίς σημαντικές μεταβολές της πολιτικής.

Όσον αφορά τις διακινούμενους εργαζόμενους, είναι σημαντικό να αξιοποιηθούν η προϋπηρεσία και τα προσόντα που έχουν ήδη αποκτηθεί εκτός της ΕΕ με την αναγνώριση και την κατάλληλη αξιολόγηση της επίσημης και ανεπίσημης προϋπηρεσίας των διακινούμενων εργαζόμενων. Παρά τις προσπάθειες που ήδη καταβλήθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους, θα πρέπει να οργανωθούν πιο αποτελεσματικές ενέργειες για να σταματήσει η άσκηση διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Η καλύτερη ενσωμάτωση των διακινούμενων εργαζόμενων είναι ιδιαίτερα επιτακτική ενόψει των νέων μεταναστευτικών ροών.

Όπως υπογραμμίζεται στην ανακοίνωση σχετικά με την αναπηρία που αναμένεται να εκδοθεί από την Επιτροπή μέχρι τα τέλη του 2003, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εντατικοποιήσουν τις προσπάθειές τους να ενσωματώσουν τη διάσταση της αναπηρίας στις πολιτικές τους για την απασχόληση έτσι ώστε να επιτευχθεί καλύτερη ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας θα πρέπει να λαμβάνουν καλύτερα υπόψη τις ετερογενείς ανάγκες των ατόμων με αναπηρία.

Για την παρακολούθηση της προόδου που συντελείται για την επίτευξη του στόχου αυτού, απαιτούνται καλύτερες στατιστικές για την κατάσταση των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση από τα κράτη μέλη.

## **2.10. Η συνολική επίδοση της εργασίας**

Όπως τονίστηκε ανωτέρω, παρατηρείται μία θετική συσχέτιση μεταξύ της ποιότητας της εργασίας, της παραγωγικότητας και της συνολικής επίδοσης της απασχόλησης<sup>26</sup>.

### Κυριότερα δεδομένα και τάσεις

Ο τρόπος ανάπτυξης της απασχόλησης και της παραγωγικότητας στην ΕΕ παρουσίασε σημαντικές αποκλίσεις κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών. Σε σύγκριση με το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας του 1990, κατά την περίοδο 1996-2002 η συμβολή της εργασίας στην

---

<sup>26</sup> Βλ. παράγραφο 2.2. ανωτέρω. Ανάλυση της σχέσης μεταξύ της παραγωγικότητας και της ποιότητας στην εργασία υπάρχει στην έκθεση "Employment in Europe", 2002".



αύξηση του ΑΕΠ της ΕΕ παρουσίασε σημαντική άνοδο, αλλά αυτό αντισταθμίστηκε εν μέρει από την μείωση που σημείωσε η συμβολή της παραγωγικότητας της εργασίας. Η αύξηση της παραγωγικότητας ανά απασχολούμενο, που ήταν περίπου 2% στη δεκαετία του 1980 και κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990, μειώθηκε σε 1% κατά την περίοδο 1996-2002. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, η αύξηση της ωριαίας παραγωγικότητας ήταν 1,4%, δηλαδή μία εκατοστιαία μονάδα χαμηλότερη από εκείνη της πρώτης πενταετίας του 1990.

Ενώ η βραχυπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας φαίνεται να είναι αντιστρόφως ανάλογη της αύξησης της απασχόλησης, παραδείγματος χάρη λόγω του σχηματισμού αποθεμάτων εργασίας κατά τη διάρκεια περιόδων ύφεσης, μακροπρόθεσμα η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται από το βαθμό της τεχνολογικής προόδου. Η μεγιστοποίηση του τμήματος του ενεργού πληθυσμού που απασχολείται χωρίς να θυσιάζεται η αύξηση της παραγωγικότητας είναι ένας σαφής και επιθυμητός στόχος : εργασία για περισσότερα άτομα, με μεγαλύτερη παραγωγικότητα. Η συνέχιση των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας μπορεί να συνεπάγεται μία περίοδο κατά την οποία η αύξηση της παραγωγικότητας θα είναι χαμηλότερη από την πλήρη δυναμικότητα, αλλά αυτό δεν θα πρέπει να θεωρηθεί κατά κανένα τρόπο ως συμβιβασμός. Ένα υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης συνεπάγεται μία αναμφίβολη αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ χωρίς αρνητικές επιπτώσεις στην μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού. Επιπλέον, η πρόοδος που συντελείται στο μέτωπο των μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας δεν εμποδίζει σε τίποτα τις προσπάθειες για την τόνωση των επενδύσεων και της τεχνολογικής προόδου. Έτσι, δεν υπάρχει λόγος οι φορείς χάραξης της πολιτικής να μην αναλάβουν δράση ταυτόχρονα και στα δύο μέτωπα.

Η αύξηση της παραγωγικότητας στην ΕΕ σε σύγκριση με τις ΗΠΑ ήταν απογοητευτική ιδίως στις υπηρεσίες όπου γίνεται χρήση των ΤΠΕ, οι οποίες αντιπροσωπεύουν 21% της συνολικής απασχόλησης. Ενώ η ΕΕ είχε καλύτερες επιδόσεις στον μεταποιητικό τομέα που κάνει χρήση των ΤΠΕ, ο κλάδος αυτός αντιπροσωπεύει μόνο 6% της συνολικής απασχόλησης<sup>27</sup>. Η τεχνολογική πρόοδος επηρεάζεται από τις επενδύσεις (υλικά στοιχεία ενεργητικού, εκπαίδευση, κατάρτιση και E&A). Οι οργανωτικές μεταβολές σε επίπεδο επιχείρησης που επιτρέπουν τον καλύτερο συνδυασμό των εισροών και τη χρησιμοποίηση προσωπικού υψηλότερης κατάρτισης μπορεί να αυξήσουν την αποτελεσματικότητα της αντιστοίχισης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, και συνεπώς να βελτιώσουν την παραγωγικότητα. Η έκθεση για την απασχόληση στην Ευρώπη το 2003 έδειξε ότι η κατανομή των δεξιοτήτων στο σύνολο της οικονομίας μπορεί να επηρεάσει την αύξηση της παραγωγικότητας. Τα πορίσματα της έκθεσης προβάλλουν τη σημασία των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης που προωθούν την ευρεία διάδοση της γνώσης.

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, το μέσο ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών που έχει ολοκληρώσει τον ανώτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έφθανε σε 64,6% το 2002, έναντι 62,2 το 1999. Σημαντικές διαφορές υπάρχουν ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και την επαγγελματική δραστηριότητα. Το ποσοστό για τους άνδρες (66,9% το 2002) εξακολουθεί να είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των γυναικών (62,4%). Το ποσοστό για την ομάδα ηλικίας 55-64 ετών είναι ιδιαίτερα χαμηλό (49,6%). Αυτό ισχύει επίσης και για τους ανέργους (59,3%) και τους άεργους (45%) σε σύγκριση με τους απασχολούμενους (72,1%). Υπάρχουν σαφείς διαφορές μεταξύ των κρατών μελών: τα χαμηλότερα ποσοστά το 2002 παρατηρήθηκαν στην Πορτογαλία (20,1%), στην Ισπανία (46,1%) και την Ιταλία

---

<sup>27</sup> Βλ. κεφάλαιο 2 της *Απασχόλησης στην Ευρώπη*, 2003.

(49,6%), ενώ τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στη Σουηδία (87,1%), το Ηνωμένο Βασίλειο (86,3%) και στη Φινλανδία (84,4%).

### Εφαρμοζόμενες πολιτικές και συμπεράσματα

Η στρατηγική της Λισσαβόνας προσδιόρισε ένα ευρύ πλαίσιο για την αύξηση της μακροχρόνιας παραγωγικότητας με τη χρησιμοποίηση όλων των διαθέσιμων εργαλείων για την τόνωση της τεχνολογικής προόδου, ενθαρρύνοντας συγχρόνως την ανάπτυξη εντάσεως εργασίας σε μεσοπρόθεσμη βάση που είναι απαραίτητη για την μετάβαση στην πλήρη απασχόληση. Σε μία παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, η ανταγωνιστικότητα μπορεί να ενισχυθεί μέσω της δημιουργίας και της διάδοσης της γνώσης, η οποία σε συνδυασμό με την καινοτομία και τις δεξιότητες συγκαταλέγεται στους παράγοντες που προωθούν την ανάπτυξη.

Οι παράγοντες αυτοί εξαρτώνται από το επίπεδο και την καταλληλότητα της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της μάθησης στο χώρο εργασίας καθώς και από το επίπεδο της E&A. Ένα εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης συμβάλλει στη μείωση του κόστους της εφαρμογής νέων τεχνολογιών και βοηθά τα άτομα με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο να εργάζονται με τις νέες τεχνολογίες. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα άμεσα μέσω της αύξησης του βαθμού εξειδίκευσης των διαδικασιών παραγωγής και έμμεσα μέσω της διάδοσης γνώσεων. Συνεπώς, η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και κατάρτιση μπορεί να συμβάλλει έτσι ώστε να αντιστραφεί η επιβράδυνση που παρουσιάζει η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Η δια βίου μάθηση για όλους καθίσταται βασικό στοιχείο της στρατηγικής για την αύξηση της παραγωγικότητας. Η διείσδυση της γνώσης έχει αποφασιστική σημασία για την προώθηση και τη διάδοση σε όλη την οικονομία της χρήσης των νέων τεχνολογιών και την αποφυγή του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικά είδη εκπαίδευσης. Σε αυτό το πλαίσιο, ορισμένα κράτη μέλη πρέπει να καταβάλουν σημαντικές προσπάθειες έτσι ώστε να βελτιώσουν το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων και να επιτύχουν τον στόχο των κατευθυντηρίων γραμμών για την απασχόληση σύμφωνα με τον οποίο το 85% των ατόμων ηλικίας 22 ετών θα πρέπει να έχει ολοκληρώσει τον ανώτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι το 2010.

Ωστόσο, και άλλες διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας συμβάλλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας : η βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου και των σχέσεων στην εργασία· η αύξηση της ευελιξίας, η προσαρμογή σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και ο καλύτερος συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας· η εξασφάλιση καλύτερων προοπτικών σταδιοδρομίας για τους εργαζομένους· η βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Οι πολιτικές των κρατών μελών θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη δυναμική λειτουργία αυτού του ενάρετου κύκλου και να αξιοποιούν τις θετικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ ποιότητας και παραγωγικότητας.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΟΥ ΕΓΚΡΙΘΗΚΕ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

- Παρέχονται τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία
- Εάν δεν διευκρινίζεται διαφορετικά, η πηγή των στοιχείων είναι εκείνη που αναφέρεται στην πρόταση της Επιτροπής Απασχόλησης (EMCO).

## **1. ΕΓΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

1. Μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και μεταξύ διαφορετικών καταστάσεων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ανά επίπεδο αποδοχών.

(πηγή: Ευρωπαϊκό Πάνελ Νοικοκυριών – ECHP).

Κατάσταση στο χρόνο t Κατάσταση στο χρόνο (t-1)	1ο δεκατημόριο	2ο δεκατημόριο	3ο δεκατημόριο	4ο -10ο δεκατημόριο	Μη απασχόληση <sup>28</sup>	Σύνολο
1° δεκατημόριο						100
2° δεκατημόριο						100
3° δεκατημόριο						100
4ο -10ο δεκατημόριο						100
Μη απασχόληση						100

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

2. Μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και μεταξύ διαφορετικών καταστάσεων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ανά είδος σύμβασης (πηγή: ECHP)

Κατάσταση στο χρόνο t Κατάσταση στο χρόνο (t-1)	Σύμβαση αορίστου χρόνου	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	Μη απασχόληση	Σύνολο
Σύμβαση αορίστου χρόνου				100
Σύμβαση ορισμένου χρόνου				100
Μη απασχόληση				100

3. Ικανοποίηση με την ασκούμενη εργασία στην παρούσα απασχόληση (πηγή: ECHP).

<sup>28</sup>

Η κατηγορία "μη απασχόληση" καλύπτει τόσο την ανεργία όσο και την αεργία.

## **2. ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

**4. Ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας που συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (πηγή: Έρευνα εργατικού δυναμικού – ΕΕΔ)<sup>29</sup>.**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

5. Ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας που συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 και 25-64 ετών), εργασιακή κατάσταση και επίπεδο εκπαίδευσης (πηγή: ΕΕΔ).

6. Ποσοστό του εργατικού δυναμικού που συμμετέχει σε κατάρτιση σχετιζόμενη με τη θέση εργασίας, ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα και οικονομική δραστηριότητα (πηγή: Έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση - CVTS).

7. Ποσοστό του εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιεί ηλεκτρονικούς υπολογιστές κατ' οίκον ή/και στο χώρο εργασίας για τους σκοπούς της ασκούμενης εργασίας α) με, και β) χωρίς κατάρτιση στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές σχετιζόμενη με τη θέση εργασίας (πηγή: Έρευνα Ευρωβαρομέτρου για τις ΤΠΕ και την απασχόληση, Νοέμβριος 2000).

## **3. ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

**8. Λόγος του δείκτη ωριαίων αποδοχών γυναικών προς εκείνον των ανδρών, για μισθωτούς που απασχολούνται 15 ώρες ή περισσότερο εβδομαδιαίως (πηγή: ECHP).**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

9. Λόγος του δείκτη ωριαίων αποδοχών γυναικών προς εκείνον των ανδρών, για εργαζομένους που απασχολούνται 15 ώρες ή περισσότερο εβδομαδιαίως, ανά τομέα, επάγγελμα και ηλικία (πηγή: ECHP).

10. Διαφορά ποσοστών απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών (πηγή: ΕΕΔ).

11. Διαφορά ποσοστών ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών (πηγή: Εναρμονισμένες σειρές της Ευρωστάτ για την ανεργία).

12. Κλαδικός διαχωρισμός των δύο φύλων: μέσο εθνικό ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών σε κάθε τομέα. Οι διαφορές προστίθενται ώστε να προκύψει μια γενική εικόνα των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Ο δείκτης εκφράζεται ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (πηγή: ΕΕΔ).

13. Επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων: μέσο εθνικό ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Οι διαφορές προστίθενται ώστε να προκύψει μια γενική εικόνα των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Ο δείκτης εκφράζεται ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (πηγή: ΕΕΔ).

## **4. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

---

<sup>29</sup> Περιλαμβάνεται η αρχική εκπαίδευση και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση. Εξαιρείται η κατάρτιση για λόγους ψυχαγωγίας.

14. Εξέλιξη της συχνότητας εμφάνισης εργατικών ατυχημάτων, υπολογιζόμενη ως αριθμός εργατικών ατυχημάτων ανά 100.000 άτομα (πηγή: Ευρωπαϊκές στατιστικές για τα εργατικά ατυχήματα – ESAW).

## **5. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

15. Αριθμός εργαζομένων που εργάζονται, εθελούσια ή μη, με μερική απασχόληση, ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων και αριθμός εργαζομένων που εργάζονται, εθελούσια ή μη, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων (πηγή: ΕΕΔ).

Πρέπει επίσης να παρέχονται πληροφορίες για το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση και με σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουν ισοδύναμα και ανάλογα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης και νομικά δικαιώματα με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση και με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

## **6. ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

16. Μετάβαση μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας (πηγή: ΕΕΔ).

Κατάσταση στο χρόνο t	Απασχόληση	Ανεργία	Αεργία	Σύνολο
Κατάσταση στο χρόνο (t-1)				
Απασχόληση				100
Ανεργία				100
Αεργία				100

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

17. Μετάβαση ανέργων στην απασχόληση και την κατάρτιση (πηγή: ΕΕΔ).

Κατάσταση στο χρόνο t	Κατάρτιση	Μη απασχόληση	Απασχόληση	Σύνολο (t-1)
Κατάρτιση				
Μη Απασχόληση				
Απασχόληση				
Σύνολο (t)				

18. Συνολικό ποσοστό απασχόλησης (πηγή: ΕΕΔ).

19. Ποσοστό απασχόλησης ανά κύρια ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης (πηγή: ΕΕΔ).

20. Συνολικό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανά φύλο (πηγή: εναρμονισμένες σειρές της Ευρωστάτ για την ανεργία).

21. Ποσοστό των νέων 18-24 ετών που έχουν ολοκληρώσει τον πρώτο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδο 2 της κωδικοποίησης ISCED) ή κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης και δεν συνεχίζουν την εκπαίδευση ή κατάρτισή τους, ανά φύλο και ανά εργασιακή κατάσταση (πηγή ΕΕΔ).

22. Ποσοστό ανεργίας των νέων: άνεργοι 15-24 ετών ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού 15-24 ετών (πηγή: εναρμονισμένες σειρές της Ευρωστάτ για την ανεργία).

## **7. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΟΡΡΟΠΟΣ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΒΙΟΥ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

**23. Απόλυτη διαφορά ποσοστών απασχόλησης χωρίς παιδιά και με παιδιά 0-6 ετών, ανά φύλο (ηλικιακή ομάδα 20-50 ετών) (πηγή: ΕΕΔ).**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

24. Παιδιά στα οποία παρέχεται φροντίδα (εκτός οικογενείας) ως ποσοστό του συνόλου των παιδιών στην ίδια ηλικιακή ομάδα, με την ακόλουθη κατανομή: πριν το μη υποχρεωτικό προσχολικό σύστημα, κατά το μη υποχρεωτικό προσχολικό σύστημα ή άλλο ισοδύναμο προσχολικό σύστημα και κατά την υποχρεωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση (πηγή: εθνικές πηγές: προς το παρόν, ο δείκτης αυτός μετρά μόνο τις τάσεις σε κάθε κράτος μέλος).

25. Αριθμός εργαζομένων που εγκατέλειψαν την τελευταία θέση εργασίας τους για να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες ή για εκπαιδευτικούς σκοπούς στη διάρκεια των 12 τελευταίων μηνών και θα επιστρέψουν στην εργασία, αλλά δεν είναι επί του παρόντος διαθέσιμοι για εργασία (για τους λόγους για τους οποίους εγκατέλειψαν την τελευταία εργασία τους), ως ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων ανά φύλο (πηγή: ΕΕΔ).

## **8. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Αναγνωρίζοντας τις σημαντικές διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ρυθμίσεων, των πρακτικών και των παραδόσεων των κρατών μελών, η Επιτροπή Απασχόλησης εκτιμά ότι η καλύτερη προσέγγιση είναι η κατάρτιση φάσματος ή καταλόγου δεικτών και προτείνει να εξεταστούν επειγόντως, μεταξύ άλλων, οι ακόλουθες δυνατότητες:

- μέτρηση της εκπροσώπησης και της συμμετοχής των εργαζομένων·
- ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις·
- εξέλιξη του αριθμού των απολεσθεισών ημερών εργασίας ανά 1000 εργαζομένους λόγω εργασιακών διαφορών ανά οικονομική δραστηριότητα (NACE), κατά τρόπο που να αντικατοπτρίζει τις τάσεις σε κάθε κράτος μέλος·
- αναλογία των εργαζομένων με αναγνωρισμένη συνδικαλιστική εκπροσώπηση·
- βαθμός συμμετοχής σε εργασιακά συμβούλια και άλλες μορφές εκπροσώπησης και συμμετοχής· και
- πυκνότητα συνδικαλιστικής κάλυψης.

## **9. ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΚΑΙ ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

26. Απόκλιση των ποσοστών απασχόλησης των ατόμων 55-64 ετών (πηγή: ΕΕΔ).

27. Απόκλιση των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας των εθνικών μειονοτήτων και των μεταναστών, λαμβανομένης υπόψη της διάκρισης μεταξύ χαμηλών και υψηλών επαγγελματικών προσόντων, σε σύγκριση με τα συνολικά ποσοστά (πηγή: εθνικές πηγές).

28. Απόκλιση των ποσοστών απασχόλησης και ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, λαμβανομένης υπόψη της διάκρισης μεταξύ χαμηλής και υψηλής ειδίκευσης, σε σύγκριση με τα συνολικά ποσοστά (πηγή: εθνικές πηγές).

## **10. ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ**

29. Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, υπολογιζόμενη ως μεταβολή των επιπέδων του ΑΕγχΠ ανά απασχολούμενο και ανά ώρα εργασίας σε % (πηγή: Ευρωστάτ, ΓΔ ECFIN).

### **ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**

30. Συνολική ετήσια παραγωγή διαιρούμενη με τον αριθμό των απασχολούμενων και με τον αριθμό των ωρών εργασίας (πηγή: Ευρωστάτ, ΓΔ ECFIN, ΟΟΣΑ (χρόνος εργασίας)).

31. Ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας που έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον το δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδο 3 της κωδικοποίησης ISCED), ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 και 25-64 ετών) και εργασιακή κατάσταση (πηγή: LFS).



**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2**

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και μεταξύ διαφορετικών καταστάσεων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ανά επίπεδο αποδοχών (1999-2000)	Από το 1ο δεκατημόριο στο 2ο-10ο δεκατημόριο	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	<b>24</b>
	Από το 1ο δεκατημόριο στη μη απασχόληση	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	<b>23</b>
	Από το 2ο δεκατημόριο στο 3ο-10ο δεκατημόριο	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	<b>30</b>
	Από το 2ο δεκατημόριο στη μη απασχόληση	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	<b>11</b>
	Από το 3ο δεκατημόριο στο 4ο-10ο δεκατημόριο	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	<b>32</b>
	Από το 3ο δεκατημόριο στη μη απασχόληση	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	<b>8</b>
2. Μετάβαση μεταξύ μη απασχόλησης και απασχόλησης και μεταξύ διαφορετικών καταστάσεων στο πλαίσιο της απασχόλησης ανά είδος σύμβασης (1999-2000)	Από σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	<b>35</b>
	Παραμένει με σύμβαση ορισμένου χρόνου	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	<b>39</b>
	Από σύμβαση ορισμένου χρόνου σε μη απασχόληση	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	<b>22</b>
3. Ικανοποίηση στην εργασία	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. Συμμετοχή σε μέτρα εκπαίδευσης και κατάρτισης	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. Ποσοστό εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνεχή επαγγελματική κατάρτιση (1999)	Επιχειρήσεις με συμβάσεις κατάρτισης	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Επιχειρήσεις χωρίς συμβάσεις κατάρτισης	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. Ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας και άνω των 15 ετών με κατάρτιση σε ΤΠΕ σχετική με τη θέση εργασίας %	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. Διαφορά μεταξύ των αποδοχών γυναικών και ανδρών (2000)	Δημόσιος τομέας	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	<b>12%</b>
	Ιδιωτικός τομέας	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	<b>21%</b>
10. Διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης γυναικών και ανδρών, σε %	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. Διαφορά μεταξύ των ποσοστών ανεργίας γυναικών και ανδρών, σε %	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. Κλαδικός διαχωρισμός των δύο φύλων	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. Επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων	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. Εργατικά ατυχήματα (αριθμός ατυχημάτων ανά 100.000 εργαζομένους και τάση)	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. Θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης (σε % της απασχόλησης)	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. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (σε % της απασχόλησης)	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. Μετάβαση μεταξύ απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας (1999-2000)	Από ανεργία σε απασχόληση	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	<b>40</b>
	Παραμένει σε ανεργία	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	<b>36</b>
	Από ανεργία σε αεργία	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	<b>24</b>
17. Μετάβαση ανέργων στην απασχόληση και στην κατάρτιση (1999-2000)	Από μη απασχόληση σε απασχόληση	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			<b>25</b>
	Από μη απασχόληση σε κατάρτιση	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			<b>4</b>
	Παραμένει σε μη απασχόληση	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			<b>72</b>
18. Συνολικό ποσοστό απασχόλησης	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>

20. Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανά φύλο (2002)	Άνδρες	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>
	Γυναίκες	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. Ποσοστό νέων 18-24 ετών που έχουν ολοκληρώσει τον πρώτο κύκλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (επίπεδο 2 της ISCED) ή κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης και δεν συνεχίζουν την εκπαίδευση ή την κατάρτισή τους, ανά φύλο και ανά εργασιακή κατάσταση (2002)	Άνδρες	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>
	Γυναίκες	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. Ποσοστό ανεργίας νέων	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. Επίπτωση οικογενειακής κατάστασης στην απασχόληση: απόλυτη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης όταν δεν υπάρχει παιδί και όταν υπάρχουν παιδιά 0 έως 6 ετών (2002)	Άνδρες	-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>
	Γυναίκες	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>
24. Ποσοστό απασχολούμενων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
25. Εξέλιξη του αριθμού απολεσθεισών ημερών εργασίας ανά 1000 εργαζομένους λόγω εργασιακών διαφορών	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997-2001 μέσος όρος		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Ποσοστό απασχόλησης των ατόμων 55-64 ετών	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>

30. Αύξηση παραγωγικότητας της εργασίας κατά κεφαλή	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>
ΑΕγχΠ ανά ώρα εργασίας* (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	<b>100</b>