



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 26.11.2003
KOM(2003) 728 lopullinen

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

Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen

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

Työn laadun parantaminen: katsaus viimeaikaiseen edistykseen

SISÄLLYSLUETTELO

1.	Työn laatu ja Euroopan työllisyysstrategian tavoitteet	6
1.1.	Työn laatu ja täystyöllisyys.....	6
1.2.	Työn laatu ja tuottavuus	6
1.3.	Työn laatu sekä sosiaalinen osallisuus ja yhteenkuuluvuus.....	7
2.	Katsaus laatu-ulottuvuuksissa saavutettuun edistymiseen	8
2.1.	Työn sisäinen laatu.....	8
2.2.	Taidot, elinikäinen oppiminen ja urakehitys.....	10
2.3.	Sukupuolten tasa-arvo	11
2.4.	Työterveys ja -turvallisuus	13
2.5.	Joustavuus ja turvallisuus.....	14
2.6.	Osallisuus ja pääsy työmarkkinoille.....	15
2.7.	Työn organisointi sekä työn ja yksityiselämän tasapaino	16
2.8.	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen	17
2.9.	Moninaisuus ja syrjinnän torjuminen.....	19
2.10.	Yleinen työsuoritus	20
Liitteet	23

Tiivistelmä ja päätelmät

Laadun edistäminen on johtoajatus eurooppalaisen yhteiskuntamallin uudistamisessa, joka käynnistettiin sosiaalipoliittisella ohjelmalla. Lissabonin ja Nizzan Eurooppa-neuvostojen myötä työn laadun ja tuottavuuden parantamisesta tuli yksi vuosien 2003–2005 työllisyyden suuntaviivojen kolmesta yleisestä tavoitteesta täystyöllisyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ohella.

Työn laatu on kytköksissä täystyöllisyyteen, parempaan tuottavuuden kasvuun ja sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen

Työllisyyskasvun ja työn laadun välillä on suora yhteys. Kestävä työllisyyden koheneminen edellyttää kaikkia seuraavia tekijöitä: parempi mahdollisuus päästä työmarkkinoille yleensä, parempi joustavuuden ja turvan tasapaino, heikkolaatuisissa työpaikoissa työskentelevien todelliset mahdollisuudet urakehitykseen, ilman että marginaalistuneiden työmarkkinoille tulo vaikeutuu, pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen ajautumatta työttömyyskausien ja heikkolaatuisten työpaikkojen vaihteluun, yhä vahvempi liike kohti laadukkaampia työpaikkoja, mikä parantaa työttömyysvaarassa heikkolaatuisissa työpaikoissa työskentelevien henkilöiden työpaikkojen pysyvyyttä ja heidän työllistyvyyttään.

Myös työn laadun ja tuottavuuden välillä on selvä yhteys. Varsinkin työn organisointiin ja työoloihin liittyvät parannukset sekä osaamispääomaan ja koulutukseen tehtävien investointien laadun ja tehokkuuden lisääminen ovat välttämättömiä tuottavuuden kohentamiseksi.

Työn laatu on myös välttämätön sosiaalisen osallisuuden ja alueellisen koheesion osatekijä. Korkea työttömyyden, sosiaalisen syrjäytymisen ja köyhyyden riski kulkee käsi kädessä heikon koulutuksen ja vähän ammattitaitoa vaativien, matalapalkkaisten, tilapäisten työpaikkojen kanssa.

Edistyminen eri osatekijöissä on epätasaista

Laatu on moniulotteinen käsite ja koostuu useista vuorovaikutuksessa olevista osatekijöistä. Neuvosto sopi vuonna 2001 komission yksilöimän 10 laatutekijän pohjalta joukon laatuindikaattoreita, joiden perusteella edistymistä arvioidaan.

Viimeaikainen kehitys ja kyseisen 10 laatutekijän suhteen tapahtunut edistyminen on joissain suhteissa rohkaisevaa. Koulutus ja taidot paranevat tasaisesti EU:ssa – koulutustaso kohoaa ja aikuiset osallistuvat ja yritykset investoivat enemmän koulutukseen. Yleinen työllisyysaste on nousussa, ja sukupuolten erot työllisyys- ja työttömyysasteessa ovat kutistumassa, vaikka erot ovatkin yhä huomattavia. Työtapaturmien esiintyvyys harvenee, mutta se on joillain toimialoilla edelleen hyvin suuri, ja kehittymässä on uusia työperäisten sairauksien ja ammattitautien muotoja.

Yleisesti ottaen kuitenkin jokaisen kymmenen ulottuvuuden suhteen on reippaasti parantamisen varaa. Iäkkäiden työntekijöiden työllisyysaste, vaikkakin hitaasti kohoamassa, on yhä kaukana Tukholman 50 prosentin tavoitteesta. Nuorten työttömyysaste on yleensä kaksinkertainen aikuisiin verrattuna, ja nuorten on monissa jäsenvaltioissa yhä vaikeampi löytää työpaikkoja, joissa on kohtuulliset uranäkymät. Muut kuin EU-kansalaiset ovat selvästi alakynnessä työllisyyden suhteen. Vammaisten pääsy työmarkkinoille on yhä ongelmallista.

Sukupuolten tasa-arvosta voidaan todeta, että naisten työllisyysaste kohoaa koko ajan tasaisesti mutta lasten ja muiden huollettavien hoitojärjestelyiden riittämättömyys estää naisia menemästä työelämään eivätkä palkkaerot juurikaan näytä pienenevän. Lisäksi esiintyy yhä alojen ja ammattien eriytymistä. Tuottavuuden kasvun kehittyminen ei myöskään vastaa odotuksia ja ero Yhdysvaltoihin on kasvamassa.

Nämä yleiset suuntaukset kätkevät alleen merkittäviä eroja jäsenvaltioiden välillä. Muutamat niistä (Tanska, Alankomaat, Ruotsi, Itävalta) pärjäävät hyvin useimmilla laatuindikaattoreilla mitattuna, kun taas toisilla (Italia, Kreikka, Espanja, Portugali) tulokset ovat säännöllisesti vähemmän mairittelevia. Muiden jäsenvaltioiden tilanne on vaihtelevampi.

Poliittisten toimien ja niiden vaikutusten arviointi

Viime vuosina on edistytty huomattavasti useimmilla työn laatua tukevilla toimintalinjoilla. Aktivointi- ja ehkäisytoimia on vuodesta 1997 lähtien vahvistettu työllisyyden suuntaviivojen mukaisesti, jotta helpotetaan työttömien ja työvoimaan kuulumattomien siirtymistä työelämään.

Useimmissa jäsenvaltioissa on ryhdytty toimenpiteisiin työttömyyden pienentämiseksi ja köyhyysloukkujen vähentämiseksi vero- ja etuusjärjestelmiin tehtävillä muutoksilla varsinkin nuorten, iäkkäiden ja heikosti koulutettujen työntekijöiden osalta, koska he ovat suuremmissa vaarassa joutua työttömäksi tai ajautua työvoiman ulkopuolelle.

Entistä voimakkaammin on pyritty edistämään elinikäisen oppimisen kulttuuria ja tarjoamaan lisää kannustimia yrityksille, jotta ne investoisivat työvoimansa osaamiseen.

Työllisyys- ja työttömyysasteessa vallitsevien sukupuolierojen pienentämiseen on pyritty koulutuksella sekä vero-, etuus- ja eläkejärjestelmien tarkistuksella, joihin liittyvät yrityksille tarjottavat kannustimet, naisten yrittäjyyden edistäminen sekä lasten ja muiden huollettavien hoitojärjestelyiden parantaminen. Sukupuolten palkkaerojen pienentämiseksi on parannettu syrjinnänvastaista lainsäädäntöä ja lisätty työmarkkinaosapuolien vaikutusmahdollisuuksia.

Jonkin verran on edistytty joustavuuden ja työsuhdeturvan tasapainottamisessa lisäämällä pysyvien työpaikkojen joustavuutta tai määräaikaisten työsuhteiden turvaa. Työmarkkinaosapuolet osallistuvat entistä enemmän työn laadun edistämiseen koulutuksen ja työturvallisuuden kannalta.

Vaikka edellä kuvatut toimet ovat oikeansuuntaisia, lisää määrätietoista toimintaa tarvitaan varsinkin seuraavilla aloilla: yritysten kannustaminen investoimaan koulutukseen, aktiivisena ikääntymisen edistäminen mukauttamalla työoloja ja tarjoamalla rahallisia kannustimia työssä pysymiselle, lapsille ja muille huollettaville tarkoitettujen hoitopalveluiden saannin parantaminen sekä työtapaturmien ja ammattitautien merkittävä vähentäminen.

Työmarkkinaosapuolten vahva osallistuminen ja sitoutuminen on työn laadun menestyksekkään parantamisen välttämätön ehto ja keskeinen tekijä.

JOHDANTO

Laadun edistäminen on johtoajatus eurooppalaisen yhteiskuntamallin uudistamisessa, joka käynnistettiin sosiaalipoliittisella ohjelmalla. Uudistaminen on käymässä yhä kiireellisemmäksi, koska yhteiskunnassamme tapahtuu keskipitkällä aikavälillä syvällisiä muutoksia. Näihin kuuluu Euroopan väestön ikääntyminen, jolla on vaikutuksia sosiaalisen suojelun järjestelmien rahoitukseen ja joka edellyttää iäkkäämmän väestön työoloihin, terveyteen ja elämänlaatuun liittyvien tarpeiden ottamista huomioon. Osaamisyhteiskuntaan siirtyminen aiheuttaa Euroopan talouksissa tuntuva ja jatkuvan rakenneuudistuksen ja vaatii muutoksia tapaan, jolla koulutusta ja työn organisointia lähestytään. Lisääntyvän globalisaation ja lähestyvän laajentumisen vuoksi sosiaalipolitiikan on tuettava ihmisten jatkuvaa sopeutumista muutokseen.

Lissabonin ja Nizzan Eurooppa-neuvostojen jälkeen työn laadun ja tuottavuuden parantamisesta tuli keskeinen prioriteetti vuosien 2001 ja 2002 työllisyyspolitiikan suuntaviivoihin, ja se on täystyöllisyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden ohella yksi kolmesta yleistavoitteesta vuosien 2003–2005 työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa. Näitä tavoitteita tukevasta kymmenestä erityissuuntaviivasta useat ovat työn laadun kannalta erityisen relevantteja, varsinkin elinikäinen oppiminen, sukupuolten tasa-arvo, sopeutumiskyky, työnteon tekeminen kannattavaksi, sosiaalinen osallisuus ja pimeä työ. Työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa korostettu hyvä hallintotapa liittyy myös läheisesti laadun parantamiseen työllisyyspolitiikan suunnittelussa.

Komission vuonna 2001 antama tiedonanto tarjoaa vahvan analyttisen pohjan ja selkeän toimintamenettelyn – siinä kehitetään myös työn laatua ilmaisevat indikaattorit – jotta toimintalinjoja voidaan hioa tavoilla, jotka hyödyttävät Euroopan työvoimaa ja taloutta. Komissio yksilöi vuoden 2001 tiedonannossaan¹ kymmenen työn laadun ulottuvuutta ja totesi, että laatu on monisyinen käsite. Työllisyyskomitea keskusteli ja sopi kymmenen ulottuvuuden pohjalta työn laatua ilmaisevien indikaattoreiden luettelosta. Neuvosto hyväksyi indikaattorit, ja ne annettiin tiedoksi Laekenin Eurooppa-neuvostolle joulukuussa 2001.²

Tämän tiedonannon tarkoituksena on luoda katsaus käynnissä oleviin toimiin työn laadun parantamiseksi vastauksena keväällä 2003 Brysselissä kokoontuneen Eurooppa-neuvoston kehoitukseen. Jaksossa 1 tarkastellaan työn laadun vaikutusta kestäväan työllisyyteen, tuottavuuden kasvuun ja sosiaaliseen integraatioon. Jaksossa 2 työn laatua analysoidaan neuvoston hyväksymän kymmenen ulottuvuuden kannalta keskittyen sekä saavutuksiin että viimeaikaiseen politiikan kehitykseen. Liitteessä on yksityiskohtainen katsaus neuvoston hyväksymiin laatuindikaattoreihin.

Tässä tiedonannossa käsitellään EU:n 15:tä jäsenvaltiota, koska uusia jäsenvaltioita koskevan tiedon kerääminen ja arviointi on tässä vaiheessa vielä vaikeaa.

¹ ”Työllisyys- ja sosiaalipolitiikka: investoiminen laatuun”, komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, KOM(2001) 313 lopullinen, 20.6.2001.

² ”Työn laatua koskevat indikaattorit”, työllisyyskomitean raportti neuvostolle, 14263/01, 23.11.2001, ks. liite 1.

1. TYÖN LAATU JA EUROOPAN TYÖLLISYYSSTRATEGIAN TAVOITTEET

Lissabonin strategian mukaisesti työn laadun parantaminen on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin ja sosiaalisen osallisuuden edistämisen sekä tuottavuuden ja työllisyyden kohentamisen kannalta. Työn laatu liittyy täten kaikkiin kolmeen toisiinsa nivoutuvaan yleistavoitteeseen, joita ovat täystyöllisyys, työn laatu ja tuottavuus sekä sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja osallisuus.

1.1. Työn laatu ja täystyöllisyys

EU:ssa on todettavissa selvä yhteys yleisen työsuorituksen ja työn laadun välillä. Erityisesti heikkolaatuisten työpaikkojen osuuden ja työllisyysasteen välillä on käänteinen suhde, varsinkin naisten ja keskitasoisesti tai hyvin koulutettujen työntekijöiden osalta.³ On tosiseikka, että työttömyydestä heikkolaatuisiin, varsinkin vailla koulutusmahdollisuuksia oleviin, työpaikkoihin siirtyvillä henkilöillä on usein suuri vaara joutua uudelleen työttömiksi. Lähes kolmannes näistä työntekijöistä on vuoden kuluttua uudelleen työttöminä, kun laadukkaissa työpaikoissa vastaava osuus on noin 10 prosenttia. Heikkolaatuisten työpaikkojen saatavuus voi kuitenkin olla ponnahduslauta pysyvään työpaikkaan. Itse asiassa yli kolmannes heikkolaatuisissa työpaikoissa olevista onnistuu kohentamaan työn laatua kahden–kolmen vuoden sisällä.

Työn laatu on ratkaiseva tekijä, jotta myös iäkkäämmät ja henkilöt, joilla on hoidettavia, saadaan houkutelua takaisin työmarkkinoille. Lisäksi heikkolaatuisista työpaikoista lähtee jopa nelinkertainen määrä iäkkäitä työntekijöitä laadukkaisiin työpaikkoihin verrattuna.

Työn laadun ja määrän keskinäisen yhteyden vahvistivat dynaamiset simulaatiot, jotka osoittivat, että ilman laadun paranemista työpaikkoja ei luoda potentiaalia vastaavasti. Paras tulos saavutetaan parantamalla laatua samalla, kun työmarkkinoilla parannetaan siirtymistä heikkolaatuisiin työpaikkoihin ja niistä eteenpäin. Työllisyysaste kohoaa ja laadukkaissa työpaikoissa olevien työntekijöiden osuus kasvaa ja tukee korkeaa tuottavuuden tasoa.⁴

Joissain jäsenvaltioissa työllisyysasteen äskettäiseen kohoamiseen liittyi varsinkin naisten parempi pääsy heikkolaatuisista työpaikoista eteenpäin. Toisaalta työvoiman ulkopuolelle jättäytyminen oli yli kaksi kertaa yleisempää naisilla kuin miehillä heikkolaatuisissa työpaikoissa (10 prosenttia vuosina 1997–98, 17 prosenttia vuosina 1995–98), sen sijaan naisten ja miesten pysyminen laadukkaissa työpaikoissa oli samalla tasolla.

1.2. Työn laatu ja tuottavuus

Sektoreiden vertailu EU:ssa ja eri jäsenvaltioissa osoittaa selvän yhteyden työn laadun ja työn tuottavuuden välillä.

Lisäksi työperäiset terveysongelmat ja työtapaturmat aiheuttavat tuotannon menetyksiä, joiden arvioidaan olevan 3–4 prosenttia EU:n BKT:stä. Terveystenhoitokulujen ja työpäivien menetyksestä koituvien kulujen arvioidaan olevan EU:ssa 20 miljardia euroa vuodessa.

³ Tässä jaksossa tiivistetyt esitetyt empiiriset tulokset perustuvat luokitukseen, joka esitettiin asiakirjassa ”Employment in Europe 2001”. Luokittelussa viitattiin erityisesti joihinkin tässä tiedonannossa mainittuihin laatu-ulottuvuuksiin: työn sisäinen laatu; taidot, elinikäinen oppiminen ja urakehitys; sosiaalinen osallisuus ja työmarkkinoille pääsy sekä yleinen työsuoritus. Lisätietoja määritelmistä on seuraavissa julkaisuissa: ”Employment in Europe 2001”, s. 65–80 ja ”Employment in Europe 2002”, s. 79–97.

⁴ Lisätietoja asiakirjassa ”Employment in Europe 2002”, s. 101–106.

Tuottavuuden paraneminen osaamispääomaan ja koulutukseen investoimalla

On merkkejä siitä, että kun koulutuksessa olevien työntekijöiden osuus kasvaa 1 prosenttia, yrityksen tuottavuus lisääntyy 0,3 prosenttia. Yhdistyneessä kuningaskunnassa tietyllä alalla koulutettavien työntekijöiden 5 prosenttiyksikön kasvu lisää työntekijäkohtaista lisäarvoa 4 prosenttia ja kohottaa palkkoja 1,6 prosenttia.⁵

Yli puolet Euroopan työntekijöistä ei kuitenkaan saa koulutusta työpaikalla eikä osallistu koulutusohjelmiin. Heikosti koulutetut työntekijät jäävät yleensä tuottavuudeltaan heikkoihin työpaikkoihin, joissa on suurempi työttömyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen vaara.

Tuottavuuden kasvu riippuu sekä henkilöresurssien tasosta että taitojen alakohtaisesta jakautumisesta taloudessa.⁶ Korkeasti koulutettujen henkilöiden keskittyminen innovatiivisiin elinkeinoihin on hyödyllistä paitsi sinänsä myös osaamisen leviämisen vuoksi varsinkin palvelualalla. On myös näyttöä siitä, että heikosti tai keskitasoisesti koulutetut henkilöt saattavat hyötyä korkeasti koulutettujen liikkumisesta alalta toiselle.

Työn organisoinnin vaikutus motivaatioon ja tuottavuuteen

Laadulliset ja määrälliset tutkimukset osoittavat, että uusilla työn organisoinnin muodoilla, muun muassa uusilla organisaatorakenteilla, joustavammilla ja vähemmän hierarkkisilla työtavoilla, työntekijöiden aktiivisemmalla osallistumisella sekä uusilla palkkio- ja tulostenarviointijärjestelmillä, parannetaan yleensä tuottavuutta ja työllisyyttä.⁷ Työmarkkinaosapuolten yhteydenpidolla ja työmarkkinasuhteilla voi olla tärkeä merkitys työn laadun ja tuottavuuden parantamisessa.

1.3. Työn laatu sekä sosiaalinen osallisuus ja yhteenkuuluvuus

Heikkolaatuisen työn ja sosiaalisen syrjäytymisen ja köyhyyden välillä on vahva yhteys. Tämä johtuu siitä, että henkilön aiempi asema työmarkkinoilla – varsinkin työttömyys – ja työpaikka vuotta aiemmin vaikuttavat voimakkaasti nykyiseen asemaan työmarkkinoilla.⁸ Vaikka se joissain tapauksissa tarjoaa muita heikommassa asemassa oleville ryhmille mahdollisuuden palata työmarkkinoille, aiempi osa-aikainen työ tai määräaikainen työsuhte (toisin kuin pysyvä täysipäiväinen työ) vähentää tuntuvasti todennäköisyyttä saada täysipäiväistä työtä (kaksi kertaa enemmän miehillä kuin naisilla). Kun siirtyminen pois joustavista työjärjestelyistä on samalla epäedullista, se lisää todennäköisyyttä joutua – usein pysyvästi – työttömäksi tai työmarkkinoiden ulkopuolelle. Aiempi työmarkkinoiden ulkopuolella vietetty aika vähentää myös selvästi varsinkin naisten ja iäkkäiden työntekijöiden mahdollisuutta siirtyä takaisin työmarkkinoille.

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

⁶ Ks. ”Employment in Europe 2003”, luku 2.

⁷ Ks. esim. Euroopan komissio (1999), ”New forms of work organisation and productivity”, Business Decisions Ltd:n tekemä tutkimus, työllisyyden ja sosiaaliasioiden pääosasto, ja Euroopan komissio (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C, ja Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, IZA Working Paper No. 700, Bonn.

⁸ Lisätietoja raportissa ”Labour market dynamics and social exclusion”, jonka laati Euroopan komissiolle Mark Taylor, Essexin yliopisto. Koko raportti on verkossa työllisyyden ja sosiaaliasioiden pääosaston www-sivustolla.

Monissa jäsenvaltioissa lähinnä heikosti koulutetut naiset ovat varsin suuressa vaarassa jäädä työttömyyden ja tilapäisten, matalapalkkaisten, osa-aikaisten työsuhteiden ja uusien työttömyyskausien noidankehään.

Alueilla, joilla on ammattitaitoista työvoimaa suhteessa eniten ja täydennyskoulutukseen osallistuminen yleisintä, on myös voimakkain tuottavuuden kasvu ja säännöllisesti korkeampi työllisyysaste. EU:n parhaiten menestyvillä alueilla henkeä kohti laskettu BKT (OVS) on yli kaksinkertainen heikoiten menestyviin alueisiin verrattuna, yleinen työllisyysaste on 66,5 prosenttia, kun se heikoimmilla alueilla on 54 prosenttia, ja naisten työllisyysaste on 61,2 prosenttia, kun se heikoimmilla alueilla on 41,9 prosenttia. Parhaiten menestyvillä alueilla korkeasti koulutettujen osuus väestöstä on myös lähes kaksinkertainen (25,4 prosenttia) ja heikosti koulutettujen osuus on suhteellisen pieni (27,4 prosenttia, kun vastaava osuus on 59,7 prosenttia heikoiten menestyvillä alueilla).⁹

Jopa neljännes työssäkäyvistä eurooppalaisista on yhä melko heikkotasoisessa työpaikassa. 1950-luvun puolivälistä lähtien tapahtuneeseen jäsenvaltioiden työllisyysasteen kohoamiseen on liittynyt laadun paraneminen joissain jäsenvaltioissa mutta ei kaikissa. Erilaisen kehityksen vaikutusta yleiseen työllisyyskehitykseen, tuottavuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja yhteenkuuluvuuteen äskettäisen taantuman aikana on vielä tutkittava. Tutkimustulosten avulla voitaneen ymmärtää työn laadun merkityksen odotettavissa olevalle talouden elpymiselle.

2. KATSAUS LAATU-ULOTTUVUUKSISSA SAAVUTETTUUN EDISTYMISEEN

Laatua ei voi ilmaista yhdellä muuttujalla. Laatu on moniulotteinen käsite, joka koostuu monista erilaisista toisiinsa vaikuttavista osatekijöistä. Laadun asteen määrää tasapaino ja kulloisenkin osatekijän suhteellinen paino tietyssä tilanteessa. Siksi laatua ei ole helppo mitata. Moniulotteisuus toisaalta takaa sen, että Euroopan unionin monimuotoisuus voidaan ottaa täysimääräisesti huomioon.

Tässä jaksossa työn laatua analysoidaan sovittujen kymmenen ulottuvuuden kannalta. Jaksossa keskitytään arvioimaan työn laatua ja sen viimeaikaista kehitystä Euroopan unionissa saatavilla olevien tietojen ja etenkin sovittujen laatuindikaattoreiden (liite 1) pohjalta sekä tarkastellaan päättäjien, työmarkkinaosapuolten ja muiden asiaan liittyvien tahojen toimenpiteitä. Kullekin ulottuvuudelle hahmotellaan toimintalinjoja koskevia johtopäätöksiä.

2.1. Työn sisäinen laatu

Tämä ulottuvuus tarkoittaa tietyn työn ominaispiirteitä, joiden ansiosta se on työntekijän kannalta antoisa ja uranäkymien mukainen palkan ja aseman kannalta. Vaikka ulottuvuutta ei ole helppo mitata erityisesti sen subjektiivisuuden vuoksi, se on tärkeä tekijä Euroopan työllisyysstrategian tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Työn houkuttelevuus on edellytys työvoimaosuuden lisäämiselle. Vaikka työmarkkinoille saapuvien uusien henkilöiden ja muita heikommassa asemassa olevien onkin otettava vastaan matalapalkkaisia ja epävarmoja työpaikkoja, on tärkeää tarjota urakehitysmahdollisuuksia, jotta työmarkkinat säilyisivät houkuttelevina.

⁹ Lisätietoja asiakirjassa ”Employment in Europe 2002”, luku 5.

Pääkohdat ja -suuntaukset

Huolimatta Euroopan työmarkkinoiden voimakkaasta työllisyyskehityksestä 1990-luvun jälkipuoliskolla äskettäinen aineisto oman ilmoituksen mukaisen tyytyväisyyden kehittymisestä tänä ajanjaksona ei osoita merkittäviä muutoksia. Vuonna 2000 koko EU:ssa noin 20 prosenttia kaikista työntekijöistä ilmoitti olevansa tyytymätön työhönsä. Tyytymättömyys oli verraten suurta Kreikassa, Italiassa, Espanjassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa, sitä vastoin hyvin suuri osa työntekijöistä (90 prosenttia tai enemmän) oli tyytyväisiä työhönsä Tanskassa, Ranskassa, Irlannissa, Alankomaissa ja varsinkin Itävallassa. Kreikan ja Portugalin kehitys oli myönteistä, mutta Italiassa tyytyväisyys väheni.

Tarkasteltaessa siirtymistä työvoimaan ja työvoiman ulkopuolelle sekä siirtymistä työvoimassa ansiotasojen välillä, vuosina 1999–2000 (tuoreimmat tiedot) yli puolet alimman desiilin työntekijöistä EU:ssa jäi samalle tasolle, neljännes kohensi asemiaan ja loput siirtyivät työttömiksi. Suomessa, Tanskassa, Irlannissa, Espanjassa ja Portugalissa yli 30 prosenttia matalapalkkaisimman desiilin työntekijöistä kohensi suhteellista ansioasemaansa.

Siirtymiset eri tyyppisten työ sopimusten välillä osoittavat merkittäviä eroja määräaikaisten ja pysyvien työsuhteiden välillä. 22 prosenttia vuonna 1999 määräaikaista työsuhteesta olleista oli vuotta myöhemmin työttömänä, 35 prosenttia oli pysyvässä työsuhteesta ja 39 prosenttia oli yhä määräaikaista työsuhteesta. Vuosiin 1997–1998 verrattuna tapahtui kuitenkin lievää parannusta varsinkin Belgiassa, Irlannissa, Itävallassa, Alankomaissa ja Espanjassa.¹⁰ Siirtyminen pois tilapäisestä työsuhteesta vaihteli suuresti eri EU-maissa. Vuonna 1999 tilapäisessä työsuhteesta olleista työntekijöistä oli vuotta myöhemmin pysyvässä työsuhteesta Irlannissa, Alankomaissa ja Itävallassa yli puolet mutta Italiassa, Espanjassa, Ranskassa, Kreikassa, Suomessa ja Portugalissa alle kolmannes.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Edistyminen tässä osatekijässä riippuu hyvin monen tyyppisistä toimintalinjoista, joista muutamia tarkastellaan tämän raportin muissa osissa. Näitä ovat koulutuspolitiikka (jakso 2.2) sekä ehkäisevä ja aktiivinen politiikka (jakso 2.6).

Työnteon kannattavuutta lisäävä politiikka voi tarjota tehokkaita kannustimia, joilla ihmiset saadaan palaamaan töihin tai siirtymään työvoiman ulkopuolelta työvoimaan. Työllisyyden suuntaviivoissa jäsenvaltioita kehoitetaan kehittämään sopivia toimintalinjoja työtätekevien köyhien lukumäärän vähentämiseksi ja verojen ja etuuksien vuorovaikutuksesta johtuvien työllistymisjärjelyjen poistamiseksi ja näin vähentämään työttömyyttä ja purkamaan köyhyysloukkuja, joista kärsivät lähinnä heikosti koulutetut. Useimmat jäsenvaltiot osoittavat pyrkivänsä tähän tavoitteeseen, lähinnä sosiaaliturvaetuksia vähentämällä tai tarjoamalla etuuksia työssäkäyville. Toimenpiteitä olisi tarkasteltava yhdessä vähimmäispalkan tason ja kattavuuden kanssa; vähimmäispalkkaa on korotettu tuntuvasti Ranskassa, Irlannissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa.¹¹ Lisäksi sosiaalietuuksien saamisedellytysten ja myöntämisaikojen tehokkaampi valvonta ja muun muassa näiden nivominen paremmin aktiivisiin toimenpiteisiin voi auttaa vähentämään työllistymishalukkuutta tukahduttavia tekijöitä ja poistamaan työttömyysloukkuja.

¹⁰ Vuonna 1997 määräaikaista työsuhteesta olleista oli vuosi myöhemmin 24 prosenttia työttöminä, 34 prosentilla oli pysyvä työsuhteesta ja 42 prosenttia oli edelleen määräaikaista työsuhteesta.

¹¹ +5 prosenttia Ranskassa (2003 puolivälissä), +10 prosenttia Irlannissa (2004), +7 prosenttia Yhdistyneessä kuningaskunnassa (lokakuussa 2003, +14 prosenttia nuorten osalta lokakuussa 2004).

Työmarkkinaosapuolten tiiviimpi osallistuminen ja vakaa sitoutuminen on välttämätön ehto yhtä lailla niiden toimenpiteiden onnistumiselle, joilla pyritään parantamaan työntekijöiden siirtymistä työmarkkinoilla ja erityisesti heidän siirtymistään tilapäisistä pisyviin työsuhteisiin, kuin paremmalle ansiotasolle ja urakehitykselle. Yritysten uudet, joustavat työn organisoinnin muodot, joilla työntekijöille tarjotaan enemmän vapautta tehtäviensä hoidossa ja paremmat uranäkymät, ovat tässä suhteessa keskeisiä elementtejä.

2.2. Taidot, elinikäinen oppiminen ja urakehitys

Vuoden 2003 työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa tähdennetään erityisesti, kuinka on lisättävä investointeja henkilöresursseihin kaikilta tahoilta – viranomaisilta, yksityishenkilöiltä ja yrityksiltä – ja parannettava koulutusjärjestelmien laatua ja tehokkuutta tuottavuuden, kilpailukyvyn ja aktiivisena ikääntymisen edistämiseksi. Aikuisten osallistuminen koulutukseen on tärkeä kysymys ja useimpien jäsenvaltioiden huolenaihe, mutta keskeistä on varmistaa, että kaikilla on mahdollisuus kouluttautua. Koulutusta eniten tarvitsevat ryhmät – heikosti koulutetut, iäkkäät, tilapäisissä työsuhteissa olevat ja osa-aikaiset sekä pienyritysten työntekijät – ovat myös juuri niitä ryhmiä, jotka todennäköisimmin jäävät ilman koulutusta.

Päähkohdat ja -suuntaukset

Vuodesta 1998 lähtien aikuisten osallistuminen koulutukseen on EU:ssa lisääntynyt merkittävästi. Naiset osallistuvat koulutukseen miehiä enemmän koko EU:ssa ja useimmissa jäsenvaltioissa. Jäsenvaltioiden välillä on kuitenkin huomattavia eroja: osallistumisaste oli vuonna 2002 alle 5 prosenttia Kreikassa, Ranskassa, Portugalissa, Italiassa ja Espanjassa mutta yli 16 prosenttia Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Tanskassa, Ruotsissa, Suomessa ja Alankomaissa; EU:n keskiarvo oli 8,5 prosenttia.

Osallistumisaste vaihtelee tuntuvasti iän ja koulutuksen mukaan. Osallistuminen on vähäistä 45–54-vuotiaiden ryhmässä ja varsinkin 55–64-vuotiailla (3,3 prosenttia). Vain 2,3 prosenttia henkilöistä, joilla ei ole ylemmän keskiasteen koulutusta, osallistuu koulutukseen, kun osallistumisaste ylemmän keskiasteen suorittaneilla on 9,9 prosenttia ja korkea-asteen suorittaneilla 15,8 prosenttia.

Ammatillista täydennyskoulutusta koskevat työehtosopimukset vähentävät osaltaan suuria eroja koulutustarjonnassa. Työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä yli puolet kaikista työntekijöistä osallistui ammatilliseen täydennyskoulutukseen vuonna 2000, kun osuus työehtosopimukseen kuulumattomissa yrityksissä oli noin kolmannes. Keskimääräinen ammatillisessa täydennyskoulutuksessa vuoden aikana vietetty tuntimäärä oli työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa yrityksissä kaksinkertainen (53 tuntia) työehtosopimuksen piiriin kuulumattomiin yrityksiin verrattuna (35 tuntia).

Kaikissa jäsenvaltioissa esiintyy yrityksen koosta johtuvia eroja koulutuksen tarjonnassa, niin koulutukseen osallistuvien työntekijöiden osuudessa kuin koulutuksen pituudessa. Italiassa, Kreikassa, Espanjassa ja Portugalissa alle 10 prosenttia sopimuksen piiriin kuulumattomien pienten yritysten työntekijöistä sai ammatillista täydennyskoulutusta, kun Pohjoismaissa osuus oli 40 prosenttia.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Jotta koulutukseen osallistumista voidaan lisätä, on vaalittava elinikäisen oppimisen kulttuuria ja valistettava työntekijöitä ja työnantajia koulutuksen eduista. Tämä edellyttää merkittäviä lisäinvestointeja henkilöresursseihin varsinkin luomalla yrityksille ja työntekijöille kannustimia, jotta ne maksaisivat lisäkoulutuksesta, parantamalla valistusta, neuvontaa ja

ohjausta, koordinoimalla paremmin oppimisjärjestelmiä sekä parantamalla ammatillisen täydennyskoulutuksen laadunhallintaa, arviointia, akkreditointia ja sertifiointia.

Vuoden 2003 työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa jäsenvaltioita kehoitetaan toteuttamaan toimintalinjoja, jotta varmistetaan, että vuoteen 2010 mennessä elinikäiseen oppimiseen osallistuu EU:ssa vähintään 12,5 prosenttia työikäisestä aikuisväestöstä, ja jotta varmistetaan, että vähintään 85 prosenttia 22-vuotiaista EU:ssa on suorittanut ylemmän keskiasteen tutkinnon. Jäsenvaltioiden on osoitettava sitoutumisensa elinikäiseen oppimiseen muuntamalla nämä vertailuarvot kansallisiksi tavoitteiksi ja tukemalla niitä sopivilla toimenpiteillä. Erityisen tärkeää on, että selvästi perässä laahaavat jäsenvaltiot asettavat kunnianhimoiset tavoitteet.

Erytishuomiota olisi kiinnitettävä iäkkäisiin ja heikosti koulutettuihin työntekijöihin sekä yleisemmin niihin, jotka ovat lyhyt- tai pitkäaikaisen työttömyyden vaarassa. Tässä yhteydessä yrityksiä olisi kannustettava lisäämään merkittävästi koulutusinvestointejaan erityisesti koulutusta eniten kaipaaviin ryhmiin. Tämä edellyttää, että hallitus luo ilmapiirin, jossa työnantajille tarjotaan sopivia investointikannustimia.

Tieto- ja viestintätekniikan perustaitojen tarjoamisesta pitäisi tulla olennainen osa työllistymisen parantamista, sillä tieto- ja viestintätekniikkataitojen puute on ratkaiseva este (uudelleen)työllistymiselle. Joissain jäsenvaltioissa tieto- ja viestintätekniikan perustaidot on jo sisällytetty työllistämistoimenpiteisiin.

Liike-elämän, työmarkkinajärjestöjen, julkisen sektorin ja yksityisten koulutuksen tarjoajien tiiviimpi yhteistyö on välttämätöntä koulutustarpeiden määrittämiseksi ja kaikkien ryhmien koulutusmahdollisuuksien parantamiseksi.

2.3. Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo on itsessään laatu-ulottuvuus, ja se riippuu pitkälti myös edistymisestä muissa ulottuvuuksissa, kuten elinikäisessä oppimisessa, työn ja yksityiselämän tasapainossa tai joustavuudessa ja turvallisuudessa. Lissabonin strategiassa asetettiin naisten työllisyysasteen tavoitteeksi yli 60 prosenttia vuoteen 2010 ja 57 prosenttia vuoteen 2005 mennessä. Tämä edellyttää sekä uusien että parempien työpaikkojen luomista naisille. Sukupuolieroja EU:ssa on pienennettävä niin työllisyydessä, työttömyydessä, palkkauksessa kuin ammattien ja alojen eriytymisessä.

Pääkohdat ja -suuntaukset

Vaikka erot miesten ja naisten työllisyys- ja työttömyysasteessa ovat kaventuneet viime vuosina, ne ovat yhä merkittäviä. Vuonna 2002 naisten työllisyysaste oli 17 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin miehillä. Sukupuolierot ovat suurimmat (yli 20 prosenttiyksikköä) Kreikassa, Espanjassa, Italiassa, Luxemburgissa ja Irlannissa ja pienimmät Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa. Sukupuolten välinen työttömyysasteen ero pieneni 2,5 prosenttiyksiköstä vuonna 1998 1,8 prosenttiyksikköön vuonna 2002. Erot ovat suurimmat Kreikassa, Espanjassa, Italiassa ja Ranskassa. Naisten työllisyysaste koko EU:ssa on yhä 4,4 prosenttiyksikköä alle vuodeksi 2010 asetetun 60 prosentin tavoitteen.

Naiset ovat aliedustettuja ylemmillä palkkatasoilla ja yliedustettuja alemmilla palkkatasoilla. Naisia oli EU:ssa keskimäärin vain 32 prosenttia eniten ansaitsevan viidenneksen työntekijöistä mutta lähes 60 prosenttia alimman viidenneksen työntekijöistä. Itävallassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa kaksi kolmasosaa vähiten ansaitsevasta 20 prosentista oli

naisia. Naisten keskimääräinen bruttotuntiansio oli vuonna 2000 (tuoreimmat tiedot) 16 prosenttia alhaisempi kuin miesten. Ero oli yleensä pienempi julkisella sektorilla (11 prosenttia) kuin yksityisellä sektorilla (22 prosenttia). Palkkaerot niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla olivat pienimmät Italiassa ja Belgiassa ja suurimmat Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Itävallassa, Saksassa ja Irlannissa.

Sukupuolen mukainen eriytyminen on yhä suurta sekä toimialoittain (18 prosenttia) että ammateittain (25 prosenttia), eikä se ole vähenemässä. Maissa, joissa naisten työllisyysaste on korkea, kuten Pohjoismaissa, sukupuolen mukainen eriytyminen on tyypillisesti suurta.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Kuten vuoden 2003 työllisyyden suuntaviivoissa korostetaan, työmarkkinoiden sukupuolieroja (työllisyydessä, työttömyydessä ja palkkauksessa) on merkittävästi pienennettävä integroidulla valtavirtaistamisella ja poliittisilla erityistoimilla. Jäsenvaltioiden olisi politiikassaan pyrittävä vähentämään vuoteen 2010 mennessä tuntuvasti sukupuolten palkkaeroja monipuolisella lähestymistavalla, jossa otetaan huomioon sukupuolten välisen palkkaeron taustalla olevat tekijät, kuten alojen tai ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan, yleissivistävä ja ammatillinen koulutus, työpaikkaluokitukset ja palkkajärjestelmät, tietoisuuden lisääminen ja avoimuus. Suuntaviivoissa korostetaan myös, että on kiinnitettävä huomiota työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja erityisesti lastenhoitopalveluiden tarjonnan parantamiseen.

Jäsenvaltioiden toimia sukupuolierojen pienentämiseksi työllisyydessä ja työttömyydessä ovat koulutus (Irlanti, Itävalta, Alankomaat ja Luxemburg) vero-, etuus- ja eläkejärjestelmien tarkistaminen ja kannustimet yrityksille (Belgia, Irlanti, Ruotsi, Alankomaat, Espanja ja Ranska), yrittäjyyden edistäminen (Kreikka, Ruotsi ja Luxemburg) ja paremmat lasten ja huollettavien hoitopalvelut (Irlanti, Kreikka, Italia ja Yhdistynyt kuningaskunta).

Jotkin toimet näyttävät hieman kaventaneen sukupuolieroja. Edelleen kuitenkin kiinnitetään selvästi liian vähän huomiota lasten ja muiden huollettavien hoitopalveluiden riittävyyteen, jotta etenkin naisten työvoimatarjonta hyödynnettäisiin täysimääräisesti.¹² Lisäksi vero- ja etuusjärjestelmissä on yhä naisten työllistymishalukkuutta tukahduttavia tekijöitä.

Sukupuolten palkkaerojen pienentämiseen jäsenvaltiot pyrkivät lähinnä vahvistamalla syrjinnän vastaista lainsäädäntöään (Tanska, Ruotsi ja Yhdistynyt kuningaskunta) ja joissain tapauksissa työmarkkinaosapuolten osallistumisella (Tanska, Irlanti ja Espanja). Toimilla ei kuitenkaan ole kyetty riittävästi puuttumaan perustekijöihin, lähinnä ammattien sukupuolen mukaiseen eriytymiseen. Komission äskettäisessä analyysissä¹³ ilmeni, että sukupuolten palkkaeroihin liittyvät päätekijät ovat seuraavat: erot miesten ja naisten urarakenteissa ja osallistumisessa työmarkkinoille, erot miesten ja naisten palkkarakenteissa sekä palkka- ja ylennyspolitiikan sukupuolivaikutukset, horisontaalinen eriytyminen yleensä ja naisten keskittyminen matalapalkka-aloille ja -ammatteihin erityisesti.

Kaikkien asianomaisten toimijoiden, myös työmarkkinaosapuolten, on tuettava prosessia.

¹² Ks. työn organisointi ja työ- ja yksityiselämän tasapaino (jakso 3.7).

¹³ Lisätietoja myös komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa, ”Gender pay gaps in European labour markets”, SEK(2003)937, 4.9.2003.

2.4. Työterveys ja -turvallisuus

Työtapaturmista sekä työperäisistä sairauksista ja ammattitaudeista johtuvat runsaat poissaolot sekä pysyvien työperäisten vammojen suuri lukumäärä ovat huonon työterveyden ja -turvallisuuden näkyvimpiä vaikutuksia työmarkkinoihin. Euroopan unionissa menetettiin vuonna 2000 yhteensä 158 miljoonaa työpäivää eli keskimäärin 20 päivää tapaturmaa kohti. Noin 350 000 työntekijää joutui vaihtamaan työpaikkaa tapaturman vuoksi. Lähes 300 000 työntekijällä on eriasteisia pysyviä vammoja ja 15 000 on täysin syrjässä työmarkkinoilta.¹⁴ Parempaa työterveyttä ja -turvallisuutta on edistettävä, koska työmarkkinoille on houkuteltava ja siellä on saatava pysymään enemmän ihmisiä ja koska työvoima ikääntyy ja tulee siksi terveysongelmille alttiimmaksi.

Pääkohdat ja -suuntaukset

EU:ssa tapahtui vuonna 2000 lähes 5 miljoonaa yli kolmen päivän poissaoloon johtanutta työtapaturmaa,¹⁵ mikä on komission mielestä liikaa, vaikka esiintyvyys (joka määritellään työtapaturmien lukumääränä 100 000 työllistä kohti) laskikin vuosina 1994–2000. Yli kolmen päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien esiintyvyys oli EU:ssa keskimäärin 4016 vuonna 2000, kun se oli 4539 vuonna 1994 ja 4088 vuonna 1999. Kyseisenä ajanjaksona esiintyvyys väheni kaikissa muissa jäsenvaltioissa paitsi Espanjassa, Irlannissa ja Ruotsissa.

Työtapaturmien esiintymisessä on myös merkittäviä alakohtaisia eroja. Esiintyvyys on suurin rakennusalalla, maataloudessa, kalastuksessa sekä hotelli- ja ravintola-alalla, varsinkin niillä aloilla, joilla on paljon tilapäisiä työntekijöitä ja epätyypillisiä työsopimuksia.

Ammattitaudit ja työperäiset sairaudet ovat huonojen työterveys- ja työturvallisuusolojen tärkeimpiä seurauksia. Työvoimatutkimukseen vuonna 1999 kuuluneen tilapäisen työperäisiä terveysongelmia koskeneen osan sekä työoloja koskevia työntekijöiden ja työnantajien käsityksiä käsitelleen Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksen mukaan yhä useammat työntekijät kärsivät tuki- ja liikuntaelinten vaivoista, kuten selkäkivusta ja toistuvien liikkeiden aiheuttamista vaivoista (52 prosenttia), stressistä ja ahdistuneisuudesta (18 prosenttia) sekä yleisestä väsymyksestä, kuulovaivoista ja sydän- ja verisuonitaudeista.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Vuoden 2003 työllisyyden suuntaviivoissa kehoitettiin jäsenvaltioita yhteisön uuden työterveys- ja työturvallisuusstrategian 2002–2006¹⁶ mukaisesti toteuttamaan asianmukaisia toimenpiteitä työterveyden ja -turvallisuuden parantamiseksi ja työtapaturmien ja ammattitautien vähentämiseksi tuntuvasti. Vastauksena tähän viisi jäsenvaltiota (Tanska, Kreikka, Ranska, Portugali ja Yhdistynyt kuningaskunta) on asettanut määrällisiä tavoitteita työtapaturmien vähentämiseksi.

Yhteisön uudessa työterveys- ja työturvallisuusstrategiassa painotetaan tarvetta vahvistaa riskien ehkäisyä, yhdistää eri poliittisia keinoja (lainsäädäntö, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, edistämistoimet, parhaat toimintatavat, yritysten sosiaalinen vastuu sekä taloudelliset kannustimet) ja luoda eri toimijoiden yhteistyökumppanuuksia. Strategiassa asiaa

¹⁴ Lähde: Eurostat.

¹⁵ Ks. Eurostatin New Cronos -tietokanta, jonka tiedot on kerätty Euroopan työtapaturmatilastojen (ESAW) laatimisessa käytettävien menetelmien perusteella.

¹⁶ KOM(2002) 118, ”Työn ja yhteiskunnan muutoksiin sopeutuminen: Yhteisön uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia vuosiksi 2002–2006”.

lähestytään kokonaisvaltaisesti ja otetaan huomioon muutokset työn organisoinnissa sekä uudet riskit, kuten tuki- ja liikuntaelinten vaivat, stressi ja muut psykososiaaliset riskit.

Yhteisön työterveys- ja työturvallisuudirektiivit ovat antaneet uutta vauhtia ja taustatukea työterveyden ja -turvallisuuden kehittämiseksi ja vähentäneet merkittävästi työtapaturmia. Edistys ei kuitenkaan ole ollut odotettua. Kuten strategiassa korostetaan, toimia työterveys- ja työturvallisuudirektiivien säännösten täytäntöönpanemiseksi olisi tehostettava, jotta terveyden ja turvallisuuden suojelusta tulisi konkreettinen tuottavuutta ja työn laatua parantava tekijä.

Myös ympäristöpolitiikalla on asemansa työn laadun parantamisessa, varsinkin työterveyden ja -turvallisuuden suhteen. Esimerkiksi kemikaaleihin liittyvässä Reach-aloitteessa mahdollistetaan riskien vähentämiseen tähtäävien toimenpiteiden täytäntöönpano.

2.5. Joustavuus ja turvallisuus

Globalisaation, jatkuvan rakennemuutoksen ja osaamistalouteen siirtymisen yhteydessä Euroopan työmarkkinoiden on mukauduttava paremmin muutokseen. Tämä edellyttää yrityksiltä ja työntekijöiltä joustavuutta muun muassa työn organisoinnin, työajan, sopimusjärjestelyiden ja liikkumishalukkuuden suhteen. Samalla laatu edellyttää riittävää turvaa työntekijöille, jotta varmistetaan kestävä integroituminen ja edistyminen työmarkkinoilla ja edistetään muutoksen yleisempää hyväksymistä.

Pääkohdat ja -suuntaukset

Osa-aikatyö on yksi sisäisen joustavuuden muoto yrityksissä. Se on kehittynyt kohtalaisesti vuodesta 2000 (18,6 prosentista 18,9 prosenttiin vuonna 2002). Suurimmat ja yhä kasvavat osuudet ovat Alankomaissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Saksassa, Tanskassa ja Belgiassa. Kolme neljäsosaa osa-aikatyöntekijöistä Alankomaissa ilmoittaa, etteivät he halua täysipäiväistä työtä. Saksassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa noin puolet osa-aikatyöntekijöistä päätyy tähän työmuotoon lasten tai muiden huollettavien hoidon vuoksi. Osa-aikatyö on vähäisintä Kreikassa, Portugalissa ja Espanjassa. Osa-aikatyön osuudessa on merkittäviä eroja sukupuolten välillä: yli kolmasosa naisista mutta 6,3 prosenttia miehistä työskentelee osa-aikaisesti.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden osuus on ollut ennallaan, noin 13 prosenttia, vuodesta 2000. Erot jäsenvaltioiden välillä ovat merkittäviä: osuus oli suurin Espanjassa (31 prosenttia), Portugalissa (22 prosenttia) ja Suomessa (16 prosenttia). Osa-aikatyöstä poiketen naisten osuus määräaikaisesti työskentelevistä on vain hieman suurempi kuin miesten osuus.

Turvallisuutta on vaikea mitata. Dynaamiselta kannalta turvallisuudella tarkoitetaan henkilön kykyä pysyä työmarkkinoilla ja edetä niillä. Siihen kuuluu kohtuullinen palkka, mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen, hyvät työolot, asianmukainen suoja syrjinnältä ja perusteettomalta irtisanomiselta, tuki työpaikan menetyksen yhteydessä ja oikeus siirtää saavutetut sosiaaliset etuudet työpaikan vaihdoksen yhteydessä. Vaikka osa- ja määräaikaistyöt voivatkin olla ponnahduslauta työmarkkinoille ja helpottaa tietyn tyyppisten henkilöiden työelämään menoa, tällaisissa työsuhteissa olevat työntekijät ovat tähänastisen näytön valossa vaarassa tulla syrjityiksi palkan ja eläkkeiden suhteen ja heillä on vähemmän mahdollisuuksia osallistua täydennyskoulutukseen ja parantaa uranäkymiään.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Viranomaisten tehtävänä on edistää erityisesti lainsäädäntöön tehtävillä muutoksilla osa-aikatyötä siellä, missä se on alikehittynyttä, ja työmarkkinaosapuolten tehtävänä edistää osa-aikaisten työpaikkojen laatua työehtosopimuksilla.

Jotta määräaikaiset työsopimukset tukisivat paremmin työmarkkinoiden toimintaa, jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi poistettava sopimusjärjestelyistä tekijät, jotka voivat johtaa eriarvoisiin työmarkkinoihin, joilla ydinjoukko nauttii paremmasta suojasta mutta yhä suuremmalla ulkopuolisten joukolla on epävarmat työolot. Määräaikaista ja osa-aikatyötä koskevien EU-direktiivien täytäntöönpano on välttämätöntä erilaisilla työsopimuksilla työskentelevien henkilöiden yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Niitä olisi täydennettävä vuokratyötä koskevalla EU-direktiivillä, jotta yrityksille voidaan tarjota uusia joustavuuden muotoja mutta samalla varmistaa työntekijöiden riittävä turva.¹⁷

Yhtäläisten koulutusmahdollisuuksien, terveydenhuollon ja sosiaalisen suojelun oikeuksien varmistaminen epätyypillisillä työsopimuksilla työskenteleville työntekijöille on erityisen tärkeää oikeaan joustavuuden ja turvan väliseen tasapainoon pääsemiseksi.

2.6. Osallisuus ja pääsy työmarkkinoille

Sosiaalista osallisuutta edistävien työmarkkinoiden tukeminen on yksi Euroopan uuden työllisyysstrategian kolmesta kattavasta tavoitteesta. Sosiaalista osallisuutta edistävät työmarkkinat ovat sellaiset, joille kaikki työtä haluavat ja työhön kykenevät työkäiset kansalaiset voivat päästä ja joilla he voivat pysyä.

Pääkohdat ja -suuntauokset

4,4 prosenttia EU:n työkäisestä väestöstä oli vuonna 2002 työvoiman ulkopuolella ja ilmoitti haluavansa töitä. Syitä työskentelemättömyyteen olivat etenkin perhevelvollisuudet, sairaus tai työkyvyttömyys, muut syyt olla työmarkkinoiden ulkopuolella sekä lannistuminen työnhauussa.

Pitkäaikaistyöttömyys tietää merkittävää työmarkkinoilta syrjäytymisen vaaraa, ja sen avulla voidaan mitata työmarkkinainstituutioiden kykyä saada työntekijät palaamaan työvoimaan. Vuonna 2002 pitkäaikaistyöttömyys väheni hieman mutta pitkäaikaistyöttömiä oli silti 3 prosenttia EU:n työvoimasta. Se on yhä yleisintä Kreikassa ja Italiassa, joissa yli 5 prosenttia työvoimasta on pitkäaikaistyöttömiä. Koko EU:ssa naisten pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää kuin miesten, joskin tilanne on päinvastainen Suomessa, Irlannissa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

Nuorilla on monissa jäsenvaltioissa erittäin suuria vaikeuksia päästä työmarkkinoille. Vuonna 2002 nuorisotyöttömyysaste oli EU:ssa yli 15 prosenttia ja edelleen noin kaksinkertainen yleiseen työttömyyteen verrattuna. Nuorisotyöttömyysaste on erityisen korkea, yli 20 prosenttia, Suomessa, Ranskassa, Kreikassa, Italiassa ja Espanjassa.

Käytettävissä olevat tiedot osoittavat, että siirtyminen työttömästä työlliseksi onnistuu verraten heikosti. Vain 40 prosenttia vuonna 1999 työttömistä olleista oli töissä vuonna 2000. Loput olivat edelleen työttöminä tai siirtyneet työvoiman ulkopuolelle. Parhaita tuloksia saavuttivat Portugali (61 prosenttia), Itävalta (54 prosenttia) ja Alankomaat (53 prosenttia).

¹⁷ Komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista, KOM(2002) 149 lopullinen, muutettu ehdotus KOM(2002) 701.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Aktivointi- ja ehkäisytoimenpiteillä pyritään saamaan aikaan siirtyminen työttömyydestä tai työvoiman ulkopuolella olemisesta työhön. Molemmilla toimenpiteillä on saavutettu runsaasti edistystä työllisyyden suuntaviivojen kannustamana. Viimeisimmän yhteisen työllisyysraportin mukaan kuitenkin vain viisi jäsenvaltiota oli saavuttanut ennaltaehkäisy tavoitteen, ja lisätoimia tarvitaan aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden tehokkuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi. Jotta voidaan edistää työttömien ja työvoimaan kuulumattomien kestävä työhönpaluuta, vuoden 2003 työllisyyden suuntaviivoissa jäsenvaltioita kehoitetaan tarjoamaan jokaiselle nuorelle työttömälle ennen kuuden työttömyyskuukauden täyttymistä ja jokaiselle aikuiselle työttömälle ennen 12 työttömyyskuukauden täyttymistä uusi tilaisuus koulutuksen, uudelleen koulutuksen, työharjoittelun, työpaikan tai muun työllistämistoimen muodossa ja varmistamaan, että vuoteen 2010 mennessä ainakin 25 prosenttia pitkäaikaistyöttömistä osallistuu johonkin aktiiviseen työllistämistöimeen.

Muita sosiaalista osallisuutta edistäviä työmarkkinavälineitä ovat työn kannattavuutta tukevat toimintalinjat (ks. 2.1), elinikäinen oppiminen (2.2) ja hallitut yritysten uudelleenjärjestelyt. Työmarkkinoilta etäännyneiden henkilöiden työmarkkinoille tulon helpottaminen on myös keskeinen osa EU:n sosiaalista osallisuutta koskevaa strategiaa, joka käsittää monia muita politiikan aloja, asuntokysymykset, terveydenhuollon ja sosiaalisen suojelun järjestelmät. Vuoden 2003 sosiaalista osallisuutta käsittelevässä raportissa tarkastellaan ja arvioidaan jäsenvaltioiden edistymistä näissä moninaisissa sosiaaliseen osallisuuteen liittyvissä kysymyksissä.

2.7. Työn organisointi sekä työn ja yksityiselämän tasapaino

Työn organisoinnilla sekä työn ja yksityiselämän tasapainolla on yhteyksiä joihinkin työn laadun muiden ulottuvuuksien yhteydessä käsiteltyihin seikkoihin, jollaisia ovat joustavammat työmenetelmät ja -muodot, myös työaikajärjestelyt, riittävät hoitomahdollisuudet lapsille ja muille huollettaville, parempi joustavuuden ja turvan tasapaino, työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön parempi soveltaminen sekä työntekijöiden valmistaminen työelämän muutoksiin yritysten tarjoaman elinikäisen oppimisen avulla.

Pääkohdat ja -suuntaukset

Lasten saanti alentaa naisten työllisyysastetta. 20–50-vuotiaiden naisten, joilla on 0–6-vuotias lapsi, keskimääräinen työllisyysaste vuonna 2002 oli 12,7 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin lapsettomien naisten. Sitä vastoin miesten työllisyysastetta lasten saanti yleensä kohottaa – vuonna 2002 se oli 9,5 prosenttiyksikköä korkeampi kuin lapsettomilla miehillä.

Erot lapsettomien ja muiden naisten työllisyysasteessa olivat erityisen suuria Irlannissa (16,3 prosenttiyksikköä), Saksassa (21,4 prosenttiyksikköä) ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa (22,9 prosenttiyksikköä). Näissä maissa, samoin kuin Espanjan ja Kreikan kaltaisissa muissa maissa, joissa erot ovat suhteellisesti pienempiä, lastenhoitopalveluiden tarjonta ei vastaa kysyntää. Tässä yhteydessä on merkillepantavaa, että naiset työskentelevät EU:ssa viisi kertaa yleisemmin osa-aikaisina kuin miehet (33 prosenttia ja 6 prosenttia).

Yli 10 prosenttia EU-jäsenvaltioiden työntekijöistä Tanskaa, Irlantia ja EU:n eteläisiä jäsenvaltioita lukuun ottamatta tekee ylitöitä. Ylityötä tekevien osuus on suurin Itävallassa, Alankomaissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa, joissa lähes 30 prosenttia kaikista

työntekijöistä tekee ylitöitä. Useimmissa maissa, varsinkin eteläisissä jäsenvaltioissa, työaikajärjestelyissä on varsin vähän joustoa.

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Joustavat työjärjestelyt ja riittävät hoitomahdollisuudet lapsia ja muita huollettavia varten ovat välttämättömiä naisten ja miesten täysimääräisen työmarkkinoille osallistumisen kannalta. Toimia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi on toteutettu useimmissa jäsenvaltioissa. Niitä ovat muun muassa joustavampi työn ja työajan organisointi (Saksa, Belgia ja Ranska), osa-aikajärjestelyt (Ruotsi, Luxemburg ja Irlanti), vanhempainloman kehittäminen (Tanska, Ranska, Yhdistynyt kuningaskunta, Espanja ja Alankomaat), uudet lastenhoidon tarjontaa koskevat toimenpiteet, määrälliset tavoitteet ja määrääjat (Belgia, Ranska, Yhdistynyt kuningaskunta, Irlanti, Alankomaat, Kreikka, Espanja, Portugali ja Ruotsi).

Lastenhoidon tarjonta on silti vielä kaukana vuoden 2003 työllisyyden suuntaviivoissa asetetusta tavoitteesta, joka oli tarjota hoitopaikka vuoteen 2010 mennessä ainakin 90 prosentille vähintään kolmivuotiaista mutta alle oppivelvollisuusikäisistä lapsista ja ainakin 33 prosentille alle kolmevuotiaista. Siksi olisi voimakkaammin pyrittävä tarjoamaan helposti saatavia ja laadukkaita hoitopalveluita lapsille ja muille huollettaville ja helpottamaan valintaa kokopäivätyön ja osa-aikatyön välillä. Työmarkkinaosapuolten osallistuminen työhön on välttämätön ehto tavoitteen saavuttamiselle.

Osaamisyhteiskunta avaa työn laadun kannalta uusia näkymiä.¹⁸ Se luo edellytykset muutokselle nykyisissä työpaikoissa, tuottaa uusia työmenetelmiä ja uusia työn organisoinnin muotoja sekä sallii enemmän joustoa työpaikoilla. Etätyö on erikoistapaus tieto- ja viestintätekniikan synnyttämästä joustosta: se mahdollistaa uudet tavat organisoida työtä ja sovittaa yhteen työ ja yksityiselämä, se poistaa esteitä liikkumiselta ja avaa näin uusia työmahdollisuuksia niille, jotka ovat tähän asti olleet työmarkkinoiden ulkopuolella.

2.8. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on keskeinen tekijä parannettaessa työn laatua ja varmistettaessa Euroopan työllisyysstrategian onnistuminen. Etenkin työehtosopimukset ovat työmarkkinaosapuolille merkittävä keino muovata työmarkkinasuhteita ja parantaa työn laatua. Mutta parannettava olisi myös muita työntekijöiden osallistumisen muotoja, kuten tiedotus- ja kuulemismenettelyitä sekä osallistumista työpaikkaneuvostoihin ja muihin, esimerkiksi terveys- ja turvallisuusnormeja käsitteleviin henkilöstökomiteoihin.¹⁹

Pääkohdat ja suuntaukset

Vuonna 2000 (tuoreimmat tiedot) Euroopan työmarkkinaosapuolet tekivät työehtosopimuksia, jotka koskivat suoraan 70 miljoonaa työntekijää. Kun otetaan huomioon menettelyt näiden sopimusten laajentamiseksi, sopimusten kattavuus (työehtosopimuksen piirissä olevien

¹⁸ Ks. ”Information Society jobs – quality for change. Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment”, komission yksiköiden valmisteluasiakirja SEK(2002) 372.

¹⁹ Neuvosto ei vahvistanut tähän laatu-ulottuvuuteen liittyviä yhteisiä indikaattoreita vuonna 2001. Sen sijaan se ehdotti tutkittavaksi vaihtoehtoja: työntekijöiden edustuksen mittaaminen, työehtosopimusten kattavuus, työmarkkinakiistoissa menetetyt päivät, niiden työntekijöiden osuus, joilla on tunnustettu edustus, työpaikkaneuvostojen ja muiden työntekijöiden edustusmuotojen kattavuus ja ammattiliittojen tiheys. Tämän jakson analyysiä tukevat seikat, joista on vertailukelpoisia tietoja: työehtosopimukset ja työmarkkinakiistoissa menetetyt päivät.

työntekijöiden osuus kaikista työntekijöistä) on itse asiassa noin 80 prosenttia. Lukuun ottamatta Yhdistynyttä kuningaskuntaa (jossa kattavuus on hieman alle 30 prosenttia) kattavuus on jäsenvaltioissa varsin korkea, sillä yli kaksi kolmasosaa työntekijöistä on työehtosopimuksen piirissä. Osuudet ovat suurimpia (yli 90 prosenttia) Itävallassa, Belgiassa, Ruotsissa, Ranskassa ja Kreikassa.

Työmarkkinakiistoissa menetettyjen työpäivien määrä vaihtelee maittain ja vuosittain. Äskettäinen kehitys osoittaa, että vähäisten työtaisteluiden vuosia (1997, 1999 ja 2001, joina menetettiin 37, 32 ja 42 päivää 1000:ta työntekijää kohti) edeltävät runsaiden työtaisteluiden vuodet (54 vuonna 1996, 54 vuonna 1998 ja 61 vuonna 2000). Määrät olivat vuosina 1997–2001 keskimäärin suurimpia Espanjassa, Tanskassa, Ranskassa, Irlannissa, Italiassa ja Suomessa mutta hyvin vähäisiä Itävallassa, Luxemburgissa, Ruotsissa, Saksassa ja Alankomaissa.²⁰

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Myönteinen piirre työehtosopimuksissa viime vuosina on ollut niiden ulottaminen uusille politiikan aloille, joista monet liittyvät laatuun. Tässä yhteydessä on syytä mainita neljä alaa: 1) elinikäistä oppimista koskevat sopimukset Belgiassa, Suomessa, Saksassa (metalliteollisuus Baden-Württembergissä), Italiassa ja Portugalissa; 2) yhtäläiset mahdollisuudet, joilla pyritään sukupuolten palkkaerojen pienentämiseen (Belgia, Suomi, Alankomaat ja Irlanti), rotusyrjinnän torjumiseen (Ranska, Tanska ja Irlanti), vammaisten parempaan työllistämiseen (Belgia, Italia ja Irlanti) sekä ikäsyrynnän estämiseen (Tanska ja Itävalta); 3) työterveyttä ja -turvallisuutta koskevat sopimukset, jotka liittyvät stressin ehkäisyyn ja hoitamiseen (Belgia), hyvinvointiin ja psykologiseen työympäristöön (Tanska) sekä liialliseen työtaakkaan (Alankomaat); 4) joustavuutta sekä työn ja yksityiselämän tasapainoa koskevat sopimukset jotka liittyvät vanhempainlomaan (Ruotsi), hoitovapaisiin ja perhekeskeisiin työaikajärjestelyihin (Belgia, Kreikka, Italia ja Alankomaat), sapattivapaisiin (Suomi), lastenhoitojärjestelyihin (Kreikka, Irlanti ja Alankomaat), joustavaan työaikaan ja etätööhön (Italia, Itävalta ja Tanska) sekä työvoimanvuokrausyritysten työntekijöihin (Italia ja Saksa). Työehtosopimusten laaja ja tehokas kattavuus useimmissa maissa on merkittävä osa työmarkkinasuhteiden laatua, työolojen uudistamista sekä taloudellisten ja sosiaalisten tarpeiden parempaa yhteensovittamista.

Työntekijöiden yleistä osallistumista on myös pyritty lisäämään eri tavoin, muun muassa monissa jäsenvaltioissa valtakunnallisina kaksi- ja kolmikantasopimuksin (kuten Belgiassa, Suomessa, Irlannissa, Portugalissa ja viimeksi Alankomaissa) sekä työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevan EU-direktiivin (2002/14/EY) täytäntöönpanoon liittyvillä kuulemisilla Irlannissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Työpaikan kumppanuussuhteita edistää Irlannissa lisäksi National Center for Partnership and Performance, ja yleisestikin kumppanuussopimukset ovat Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Irlannissa lisääntymässä. Italiassa on luotu uusia rakenteita osallistumista varten eri tasoille alakohtaisilla sopimuksilla.

Yhteisön tason työmarkkinaosapuolet ovat sopineet vuosiksi 2003–2005 yhteisestä työohjelmasta, jossa luetellaan käsiteltäviä asioita, kuten työstressi, yhdenvertaiset

²⁰ On huomattava, että työmarkkinakiistoja koskevia tietoja on vaikea arvioida työmarkkinasuhteiden laadun indikaattorina. Joissain tapauksissa työmarkkinakiistojen vähäisyyttä voidaan pitää merkinä hyvistä työmarkkinasuhteista, joka liittyy korkeaan järjestäytymisasteeseen ja toimivampaan työmarkkinasuhteita säätelevään lainsäädäntöön. Mutta se voi myös olla merkki ammattiliittojen vaikutuksen vähenemisestä tai työntekijöiden pelosta työpaikan menetystä kohtaan korkean työttömyyden tai epävarmuuden vallitessa.

mahdollisuudet, ohjeet uudelleenjärjestelyiden sosiaalisten seurausten hoitamiseksi sekä etätyösopimuksen ja elinikäistä pätevyysien ja ammattitaidon kehittämistä koskevien toimintapuitteiden seuranta. Alakohtaisessa yhteisön tason työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa kehoitetaan käsittelemään myös näitä kysymyksiä.

2.9. Moninaisuus ja syrjinnän torjuminen

EU:n perustamissopimuksessa ja lainsäädännössä vahvistetaan periaate, jonka mukaan kaikkia työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja sukupuolen, iän tai etnisen alkuperän perusteella syrjimättä. Tämän lakisääteisen velvoitteen lisäksi yhä useammat organisaatiot hyväksyvät sen periaatteen, että ne voivat toimia hyvin ainoastaan monimuotoisen johtamisen avulla. Monimuotoinen johtaminen voidaan määritellä johtamiseksi, jossa otetaan huomioon kulttuuritaustaltaan monimuotoisen henkilöstön tarpeet ja tarve valveuttaa työntekijät ja johtajat sukupuoleen, rotuun, ikään ja kansallisuuteen liittyville eroille pyrittäessä maksimoimaan kaikkien työntekijöiden potentiaalinen tuottavuus.²¹

Pääkohdat ja -suuntaukset

55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli 40,1 prosenttia vuonna 2002, kun se vuonna 1998 oli 36,6 prosenttia. Tästä huolimatta ero yleiseen työllisyysasteeseen kapeni vuodesta 1998 vain marginaalisesti (24,8 prosenttiyksiköstä vuonna 1998 24,2 prosenttiyksikköön vuonna 2002). Tämän ikäryhmän naisten työllisyysaste (30,5 prosenttia) oli selvästi miesten työllisyysastetta (50,1 prosenttia) alhaisempi. Maiden välillä on selviä eroja.

Muiden kuin EU-kansalaisten asema EU:n työmarkkinoilla on huomattavasti huonompi kuin EU-kansalaisten.²² Muiden kuin EU-kansalaisten yleinen työllisyysaste oli vuonna 2002 vajaa 53 prosenttia, kun se EU-kansalaisilla oli 66 prosenttia. Naispuolisilla muiden maiden kansalaisilla erot olivat vieläkin suurempia (41 prosenttia ja 59 prosenttia), ja työllisyysaste oli erityisen alhainen Belgiassa (18 prosenttia) ja Ranskassa (29 prosenttia). Erot ovat merkittävämpiä, kun ammattitaito otetaan huomioon: korkeasti koulutettujen EU-kansalaisten työllisyysaste oli noin 83 prosenttia koko EU:ssa, kun korkeasti koulutettujen muiden maiden kansalaisten työllisyysaste oli vain 66 prosenttia. Erot ovat suurimmat Pohjoismaissa, Ranskassa ja Belgiassa.

Vammaiset ovat suhteessa alttiimpia työelämästä syrjäytymiselle. Vain 39 prosenttia vammaisista on työllisiä, kun väestöstä keskimäärin osuus on lähes 60 prosenttia.²³ Yli 14 prosentilla työikäisestä väestöstä eli noin 26 miljoonalla työikäisellä nykyisessä Euroopan unionissa on jonkinlainen vamma.²⁴ Luku kasvaa eittämättä, kun unioni laajenee 25 jäsenvaltioon,²⁵ sillä liittymässä olevissa maissa joka 25. henkilö (ei välttämättä työikäinen vaan myös vaan myös moni iäkkäämpi) ilmoittaa, että heillä on jokapäiväistä elämää rajoittava vamma. Sitä paitsi vammaisten määrä jatkaa Euroopan unionissa yhä kasvuaan väestön ikääntymisen vuoksi.

²¹ Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994), "Diverse Approaches to Managing Diversity", Human Resource Management, Vol.3, No.1, s.79–109.

²² Maahanmuuttajien tai etnisten vähemmistöjen työmarkkinatilanteesta sinänsä ei ole vertailukelpoisia EU:n laajuisia tietoja. Kansalaisuutta käytetään edustamaan tätä muuttujaa.

²³ "Disability and social participation in Europe", Euroopan komissio, Eurostat – Theme 3, Population and social conditions, 2001.

²⁴ Lukuun ottamatta Ruotsia, jota koskevia tietoja ei ole Euroopan yhteisön kotitaloustutkimuksessa.

²⁵ Ks. "Candidate Countries EUROBAROMETER 2002.1: Social Situation in the Countries Applying for EU Membership".

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Useimmat jäsenvaltiot korostavat tarvetta jatkaa integrointipyrkimyksiä painottamalla enemmän heikommassa asemassa olevien työllistämiseen tähtäviä toimintalinjoja yhdessä syrjinnän vastaisten toimintalinjojen kanssa. Jotkin jäsenvaltiot (Itävalta, Saksa, Irlanti ja Yhdistynyt kuningaskunta) ovat asettaneet kansalliset tavoitteet vammaisten työllistämiseksi. Tietojen puute vaikeuttaa yleisesti ottaen edistymisen seuranta. Vallitsevat erot työllisyydessä tekevät kuitenkin tarpeelliseksi ennaltaehkäisevien ja aktivoivien toimenpiteiden vahvistamisen, jotta voidaan edistää näiden henkilöiden osallistumista työmarkkinoille, ja tähän on liitettävä asianmukaiset työolot ja enemmän mahdollisuuksia erityyppisiin työsopimuksiin.

Kohottaakseen 55–64-vuotiaiden työllisyysastetta jotkin jäsenvaltiot ovat ottaneet käyttöön työnantajille suunnattuja kannustimia, joilla pyritään pitämään iäkkäät työntekijät työssä tai rekrytoimaan heitä, ja rangaistuksia, joilla pyritään jarruttamaan heidän irtisanomistaan. Useimmat jäsenvaltiot ovat myös toteuttaneet eläkeuudistuksia ja asettaneet tiukempia ehtoja varhaiseläkkeelle siirtymiselle. Iäkkäiden työllisyysasteen kohottamiseksi tarvitaan kuitenkin perusteellisia kansallisia strategioita ja paremmin suunnattuja poliittisia toimia, joihin sisältyvät paitsi rahalliset kannustimet myös elinikäisen oppimisen strategiat ja työolojen mukauttaminen. Ilman merkittäviä toimintalinjojen muutoksia jää saavuttamatta Lissabonin tavoite iäkkäiden työntekijöiden työllisyysasteen kohottamisesta 50 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä ja todellisen työmarkkinoilta poistumisiensa nostaminen viidellä vuodella vuoteen 2010 mennessä, kuten Barcelonan Eurooppa-neuvosto toivoi.

Maahanmuuttajien osalta on tärkeää hyödyntää EU:n ulkopuolella hankittua kokemusta ja pätevyyttä tunnustamalla ja arvioimalla asianmukaisesti maahanmuuttajien muodollinen ja epämuodollinen kokemus. Työmarkkinaosapuolten jo toteuttamista toimista huolimatta olisi järjestettävä tehokkaampia toimia syrjinnän torjumiseksi työpaikalla. Maahanmuuttajien integroinnin parantaminen on erityisen tarpeellista uusien muuttovirtojen vuoksi.

Kuten tähdennetään vammaisuutta koskevassa komission tiedonannossa, jonka komissio hyväksyy vuoden 2003 lopussa, jäsenvaltioiden olisi lisättävä pyrkimyksiään toteuttaakseen työllisyyspolitiikassaan vammaisuuden tehokas valtavirtaistaminen, jotta vammaiset saadaan integroitua paremmin työelämään. Erityisesti aktiivisessa työmarkkinapolitiikassa olisi otettava paremmin huomioon vammaisten moninaiset tarpeet.

Jotta tässä tavoitteessa edistymistä voitaisiin seurata, jäsenvaltioilta on saatava parempia tilastotietoja muita heikommassa asemassa olevien tilanteesta.

2.10. Yleinen työsuoritus

Kuten edellä todettiin, työn laadun, tuottavuuden ja yleisen työllisyyden välillä on selvä yhteys.²⁶

Pääkohdat ja -suuntaukset

EU:n työllisyyden ja tuottavuuden kasvun suuntaukset ovat poikenneet toisistaan jyrkästi viime vuosina. 1990-luvun ensimmäiseen puoliskoon verrattuna työvoiman vaikutus EU:n BKT:n kasvuun lisääntyi merkittävästi vuosina 1996–2002, mutta tämän kumosi osittain työn

²⁶ Ks. jakso 2.2. Analyysi tuottavuuden ja työn laadun välisestä suhteesta on asiakirjassa ”Employment in Europe, 2002”.

tuottavuuden vaikutuksen väheneminen. Tuottavuuden kasvu työllistä kohti oli noin 2 prosenttia 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuoliskolla, mutta se putosi 1 prosenttiin vuosina 1996–2002. Tuona ajanjaksona tuottavuuden kasvu työtuntia kohti oli 1,4 prosenttia, mikä on yksi prosenttiyksikkö vähemmän kuin 1990-luvun ensimmäisellä puoliskolla.

Vaikka tuottavuuden kasvu vaikuttaa lyhyellä aikavälillä muuttuvan käänteisesti työllisyyden kasvuun nähden, esimerkiksi laman aikana esiintyvän työvoiman hamstrauksen vuoksi, pitkällä aikavälillä tuottavuuden kasvu riippuu teknologian kehittymisvauhdista. Työmarkkinoiden käytössä olevan väestön työllisen osan maksimointi tuottavuuden kasvua uhraamatta on selvä ja suotava tavoite: enemmän ihmisiä töissä tuottavasti työskentelemässä. Välttämättömien työmarkkinauudistusten ajaminen voi merkitä tuottavuuden kasvua jonkin aikaa alle täyden potentiaalın, mutta näitä ei pidä nähdä millään lailla vastakkaisina. Työllisyysasteen kohoaminen kohottaa yksiselitteisesti BKT:ta henkeä kohti ilman kielteisiä vaikutuksia nykyisen työvoiman pitkän aikavälin tuottavuuden kasvuun. Työmarkkinauudistusten eteneminen ei myöskään haittaa toimia investointien ja tekniikan kehityksen piristämiseksi. Siksi ei olekaan mitään syytä, miksi päättäjät eivät voi edetä samalla molemmilla rintamilla.

EU:n tuottavuuden kasvu on ollut Yhdysvaltoihin verrattuna heikkoa erityisesti tieto- ja viestintätekniikkaa käyttävissä palveluissa, joiden osuus yksin on 21 prosenttia kaikista työpaikoista. EU pärjäsi paremmin tieto- ja viestintätekniikkaa käyttävässä teollisuudessa, mutta sen osuus on vain 6 prosenttia kaikista työpaikoista.²⁷ Tekniikan kehitykseen vaikuttavat investoinnit (fyysiset varat, koulutus sekä tutkimus ja kehitys). Yrityksen tasolla tehtävät organisaation muutokset, joiden avulla voidaan yhdistää paremmin tuotantohyödykkeet ja koulutetumpi työvoima, voivat lisätä pääoman ja työvoiman yhteensaattamisen tehokkuutta ja näin tuottavuutta. ”Employment in Europe 2003” -raportissa todettiin, että taitojen jakautuminen koko talouteen voi vaikuttaa tuottavuuden kasvuun. Raportin löydökset antavat ymmärtää, että laajaan osaamisen levittämiseen tähtäävä koulutustoimenpiteet ovat tärkeitä.

Koulutuksessa vähintään ylemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneiden 25–64-vuotiaiden keskimääräinen osuus vuonna 2002 oli 64,6 prosenttia, kun se vuonna 1999 oli 62,2 prosenttia. Sukupuolten, iän ja työaseman mukaisesti on merkittäviä eroja. Miehillä tämä osuus (66,9 prosenttia vuonna 2002) on yhä suurempi kuin naisilla (62,4 prosenttia). Osuus on erityisen alhainen (49,6 prosenttia) 55–64-vuotiaiden ryhmässä. Samoin työttömillä (59,3 prosenttia) ja työvoiman ulkopuolella olevilla (45 prosenttia) osuus on alhainen työllisiin verrattuna (72,1 prosenttia). Jäsenvaltioiden välillä on selviä eroja: osuudet olivat vuonna 2002 alhaisimmat Portugalissa (20,1 prosenttia), Espanjassa (46,1 prosenttia) ja Italiassa (49,6 prosenttia) ja korkeimmat Ruotsissa (87,1 prosenttia), Yhdistyneessä kuningaskunnassa (86,3 prosenttia) ja Suomessa (84,4 prosenttia).

Käynnissä olevat toimet ja johtopäätökset

Lissabonin strategiassa määritellään väljät puitteet tuottavuuden kasvun parantamiseksi pitkällä aikavälillä hyödyntämällä kaikkia käytettävissä olevia keinoja teknologian kehityksen stimuloimiseksi; samalla edistetään keskipitkällä aikavälillä työvoimavaltaista kasvua, joka on tarpeen täystyöllisyyden saavuttamiseksi. Globalistuneessa maailmassa kilpailukykyä voidaan vahvistaa tuottamalla ja levittämällä osaamista, joka innovaatioiden ja taitojen ohella kuuluu kasvu luoviin tekijöihin.

²⁷ Ks. ”Employment in Europe 2003”, luku 2.

Nämä tekijät riippuvat koulutuksen, työssä oppimisen sekä tutkimuksen ja kehityksen tasosta ja vakuuttavuudesta. Ammattitaitoinen työvoima vähentää osaltaan uuden teknologian käyttöönoton kustannuksia ja auttaa heikommin koulutettuja työskentelemään uuden teknologian kanssa. Taitojen kohentaminen parantaa kilpailukykyä suoraan lisäämällä tuotantoprosessien taitopitoisuutta ja välillisesti osaamisen leviämisen kautta. Investoiminen osaamispääomaan voi näin osaltaan auttaa palauttamaan työn tuottavuuden kasvun jälleen nousu-uralle.

Kaikille avoimesta elinikäisestä oppimisesta tulee keskeinen osatekijä tuottavuuden kasvun strategiassa. Osaamisen ulottaminen kaikkialle on ratkaisevan tärkeää parannettaessa uuden teknologian käyttöä ja levittämistä koko talouteen ja estettäessä työmarkkinoiden pirstoutumista eri tavoin koulutettujen työntekijöiden mukaisesti. Tässä yhteydessä joissain jäsenvaltioissa toteutetaan merkittäviä toimia, jotta saataisiin parannettua työntekijöiden koulutusta ja saavutettaisiin työllisyyden suuntaviivojen tavoite, jonka mukaan vuoteen 2010 mennessä 85 prosenttia 22-vuotiaista olisi suorittanut ylemmän keskiasteen tutkinnon.

Työn tuottavuutta auttavat kuitenkin lisäämään myös muut työn laadun ulottuvuudet: työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelun ja työmarkkinasuhteiden parantaminen; joustavuuden lisääminen ja sopeutuminen työn organisoinnin uusiin muotoihin sekä joustavuuden ja turvan parempi tasapainottaminen; työntekijöiden parempien uranäkymien varmistaminen; työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen. Jäsenvaltioiden politiikassa olisi otettava huomioon tämän toisiaan tukevista tekijöistä koostuvan kokonaisuuden toiminta ja hyödynnettävä laadun ja tuottavuuden positiivista vuorovaikutusta.

LIITE 1: TYÖN LAATUA KOSKEVAT INDIKAATTORIT: NEUVOSTON HYVÄKSYMÄ LUETTELO

LIITE 2: TYÖN LAATUA KOSKEVAT INDIKAATTORIT

- Tuoreimmat tiedot annettu.
- Ellei toisin ilmoiteta, lähde on sama kuin työllisyyskomitean ehdotuksessa ilmoitettu lähde.

1. TYÖN SISÄINEN LAATU

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

1. Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä sekä työelämän sisällä **palkkatason mukaan**

(lähde: Euroopan yhteisön kotitaloustutkimus – ECHP).

Asema ajankohtana t Asema ajankohtana (t-1)	1. desiili	2. desiili	3. desiili	4.–10. desiili	Ei-työlliset ²⁸	Yhteensä
1. desiili						100
2. desiili						100
3. desiili						100
4.–10. desiili						100
Ei-työlliset						100

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

2. Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä sekä työelämän sisällä sopimustyyppin mukaan
(lähde: ECHP)

Asema ajankohtana t Asema ajankohtana (t-1)	Pysyvä sopimus	Määräaikainen sopimus	Ei-työlliset	Yht.
Pysyvä sopimus				100
Määräaikainen sopimus				100
Ei-työlliset				100

3. Tyytyväisyys työtehtäviin nykyisessä työpaikassa (lähde: ECHP).

²⁸ Ei-työlliset kattavat sekä työttömät että työvoimaan kuulumattomat.

2. AMMATTITAITO, ELINIKÄINEN OPPIMINEN JA URAKEHITYS

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

4. Koulutukseen osallistuvien prosentuaalinen osuus työikäisestä väestöstä (lähden: työvoimatutkimus – LFS).²⁹

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

5. Koulutukseen osallistuvien prosentuaalinen osuus työikäisestä väestöstä sukupuolen, ikäryhmän (25–34-, 35–44-, 45–54-, 55–64- ja 25–64-vuotiaat), työllisyysaseman sekä koulutustason mukaan (lähde: LFS).

6. Työhön liittyvään koulutukseen osallistuvien prosentuaalinen osuus työvoimasta sukupuolen, ikäryhmien sekä taloudellisen toiminnan mukaan (lähde: ammatillisen jatkokoulutuksen tutkimus – CVTS).

7. Niiden henkilöiden osuus työvoimasta, jotka käyttävät työtarkoituksiin tietokonetta kotona ja/tai työpaikalla ja a) jotka ovat b) eivät ole saaneet työhön liittyvää tietokonekoulutusta (lähde: Eurobarometri-tutkimus tieto- ja viestintätekniikasta ja työllisyydestä, marraskuu 2000).

3. SUKUPUOLTEN TASA-ARVO

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

8. Naisten tuntiansioiden suhde miesten ansioihin yli 15 tuntia palkkatyössä olevien osalta (lähde: ECHP).

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

9. Naisten tuntiansioiden suhde miesten ansioihin yli 15 tuntia palkkatyössä olevien osalta alan, ammatin ja iän mukaan (lähde: ECHP).

10. Naisten ja miesten työllisyysasteen erot (lähde: LFS).

11. Naisten ja miesten työttömyysasteen erot (lähde: Eurostat – harmonised series on unemployment).

12. Sukupuolen mukainen jakautuminen toimialakohtaisesti: Naisten ja miesten keskimääräinen kansallinen osuus kunkin alan työllisyydestä. Erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisluku. Luku annetaan suhteessa kokonaistyöllisyyteen. (lähde: LFS).

13. Sukupuolen mukainen jakautuminen ammattiteittain: Naisten ja miesten keskimääräinen kansallinen osuus kunkin ammatin työllisyydestä. Erot lasketaan yhteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava kokonaisluku. Luku annetaan suhteessa kokonaistyöllisyyteen. (lähde: LFS).

4. TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

14. Esiintymisasteen kehittyminen määriteltynä työtapaturmien määränä 100 000 työssäkäyvää kohti (lähde: Euroopan työtapaturmatilastot – ESAW).

²⁹ Käsittää perustason koulutuksen sekä ammatillisen jatkokoulutuksen mutta ei vapaa-ajan koulutusta.

5. JOUSTAVUUS JA TURVALLISUUS

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

15. Vapaaehtoisesti tai tahtomattaan osa-aikaisesti työskentelevien prosentuaalinen osuus työntekijöiden kokonaismäärästä ja vapaaehtoisesti tai tahtomattaan määräaikaisessa työsuhteessa olevien prosentuaalinen osuus työntekijöiden kokonaismäärästä (lähde: LFS).

Tähän olisi liitettävä tiedot siitä, missä määrin osa-aikaisilla ja määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä on yhteismitalliset ja vastaavat oikeudet sosiaaliseen ja oikeudelliseen suojeluun kuin kokoaikaisilla ja pysyvässä työsuhteessa olevilla työntekijöillä.

6. PÄÄSY JA INTEGROITUMINEN TYÖMARKKINOILLE

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

16. Siirtyminen työllisyyden, työttömyyden ja työvoimaan kuulumattomuuden välillä (lähde: LFS).

Asema ajankohtana t Asema ajankohtana (t-1)	Työllinen	Työtön	Työ- voimaan kuulu- maton	Yht.
Työllinen				100
Työtön				100
Työvoimaan kuulumaton				100

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

17. Työttömien siirtyminen työllisiksi ja koulutukseen (lähde: LFS).

Asema ajan- kohtana t	Koulu- tuksessa	Ei-työllinen	Työllinen	Yht. (t-1)
Koulu- tuksessa				
Ei-työllinen				
Työllinen				
Yhteensä (t)				

18. Kokonaistyöllisyysaste (lähde: LFS).

19. Työllisyysaste karkean ikäryhmäjaon ja saavutetun koulutusasteen mukaan (lähde: LFS).

20. Pitkäaikaistyöttömyyden kokonaisaste sukupuolen mukaan (lähde: Eurostat harmonised series u/e).

21. Alemman toisen asteen (ISCED 2) tai sitä alemman tutkinnon suorittaneiden ja tällä hetkellä yleissivistävään tai ammatilliseen koulutukseen osallistumattomien 18–24-vuotiaiden prosenttiosuus kaikista 18–24-vuotiaista sukupuolen ja työllisyysaseman mukaan (lähde: LFS).

22. Nuorisotyöttömyysaste: 15–24-vuotiaiden työttömien prosenttiosuus kaikista 15–24-vuotiaista (lähde: Eurostat harmonised series u/e).

7. TYÖN ORGANISOINTI SEKÄ TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN VÄLINEN TASAPAINO

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

23. Lapsettomien ja 0–6-vuotiaiden lasten vanhempien työllisyysasteiden ero absoluuttisina lukuina sukupuolen mukaan (20–50-vuotiaat) (lähde: LFS).

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

24. Hoidossa (muualla kuin kotona) olevien lasten osuus kaikista saman ikäryhmän lapsista; eritelty seuraavien ryhmien mukaan: ennen vapaaehtoista esiopetusta, vapaaehtoisen tai vastaavan esiopetuksen aikana ja pakollisessa perusopetuksessa (lähde: kansalliset lähteet – tällä hetkellä kyseisellä indikaattorilla voidaan mitata vain kehityssuuntia kussakin jäsenvaltiossa).

25. Niiden työntekijöiden, jotka ovat lähteneet viimeisimmästä työpaikastaan perhevelvollisuuksien takia tai koulutukseen liittyvistä syistä viimeisten 12 kuukauden aikana ja jotka palaavat myöhemmin työhön, mutta eivät ole tällä hetkellä työmarkkinoiden käytettävissä (samoista syistä, joista lähtivät viimeisimmästä työpaikastaan), prosenttiosuus kaikista työntekijöistä sukupuolen mukaan (lähde: LFS).

8. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN VUOROPUHELU JA TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTUMINEN

Jäsenvaltioiden järjestelmissä, käytännöissä ja perinteissä on suuria eroja, ja komitea uskoo, että paras lähestymistapa on määrittää joukko indikaattoreita, ja ehdottaa muun muassa seuraavien mahdollisuuksien pikaista tutkimista:

- henkilöstöedustuksen ja työntekijöiden osallistumisen mittaaminen,
- työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden prosenttiosuus,
- työriitoihin kuluneiden työpäivien määrän kehitys 1000 työntekijää kohti talouden toiminta-alan mukaan (NACE), joka mittaa kehityssuuntia kussakin jäsenvaltiossa,
- sellaisten työntekijöiden osuus, joilla on tunnustettu henkilöstöedustus,
- yritysneuvostojen ja muiden edustuksen muotojen kattavuus ja
- ammattijärjestötiheys.

9. MONIMUOTOISUUS JA SYRJIMÄTTÖMYYS

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

26. Erot 55–64-vuotiaiden työllisyysasteissa (lähde: LFS).

27. Erot etnisten vähemmistöjen ja siirtolaisten työllisyys- ja työttömyysasteissa suhteessa kokonaisasteisiin ottaen huomioon erottelu alemman ja korkean pätevyystason välillä. (lähde: ajankohtaiset kansalliset lähteet).

28. Erot vajaakuntoisten työllisyys- ja työttömyysasteissa suhteessa kokonaisasteisiin ottaen huomioon erottelu alemman ja korkean pätevyystason välillä. (lähde: ajankohtaiset kansalliset lähteet).

10. YLEINEN TYÖSUORITUS

SUOSITELTU AVAININDIKAATTORI

29. Työn tuottavuuden kasvu mitattuna työllisen väestön henkeä ja tehtyä työtuntia kohti lasketun bruttokansantuotteen tason prosentuaalisina muutoksina (lähde: Eurostat, DG ECFIN).

SUOSITELLUT KONTEKSTI-INDIKAATTORIT

30. Kokonaisvuosituotanto jaettuna työssä olevan väestön ja tehtyjen työtuntien määrällä (lähde: Eurostat, DG ECFIN, OECD (työaika)).

31. Niiden henkilöiden prosentuaalinen osuus työikäisestä väestöstä, joilla on vähintään keskiasteen koulutus (ISCED taso 3), sukupuolen, iän (ikäryhmät 25–34-, 35–44-, 45–54-, 55–64- ja 25–64-vuotiaat) ja työllisyysaseman mukaan (lähde: LFS).

LIITE 2

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä sekä työelämän sisällä palkkatason mukaan (1999–2000)	1. desiiilistä 2.–10. desiiiliin	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	24
	1. desiiilistä ei-työlliseksi	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	23
	2. desiiilistä 3.–10. desiiiliin	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	30
	2. desiiilistä ei-työlliseksi	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	11
	3. desiiilistä 4.–10. desiiiliin	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	32
	3. desiiilistä ei-työlliseksi	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	8
2. Siirtyminen ei-työllisyyden ja työllisyyden välillä sekä työelämän sisällä sopimustyyppin mukaan (1999-2000)	Määräaikaisesta pysyvään sopimukseen	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	35
	Edelleen määräaikaisessa sopimuksessa	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	39
	Määräaikaisesta sopimuksesta ei-työlliseksi	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	22
3. Työtyytyväisyys	1999	5,1	4,7		4,9	4,3	4,5	4,6	3,9	:	4,3		4,8	4,2		:	4,4
	2000	5,2	4,6		4,9	4,3	4,4	4,7	4	:	4,2		4,8	4,2		:	4,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4. Osallistuminen koulutukseen	1998	:	4,4	5,3	19,8	4,3	16,1	2,7	1,0	:	4,8	5,1	12,9	3,0	:	:	5,2
	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	8,5
6. Ammatilliseen jatkokoulutukseen osallistuvien työntekijöiden prosenttiosuus (1999)	Yritykset, joilla sopimus	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Yritykset ilman sopimusta	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. Yli 15-vuotiaan työväestön prosenttiosuus, joka on saanut työhön liittyvää tietokonekoulutusta	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	29,1
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	27
8. Sukupuolten palkkaerot (2000)	Julkinen sektori	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	12%
	Yksityinen sektori	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	21%
10. Naisten ja miesten työllisyysasteen ero prosenttiyksikköinä	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	-18
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	-17
11. Naisten ja miesten työttömyysasteen ero prosenttiyksikköinä	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	2,1
	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	1,8
12. Toimialojen eriytyminen sukupuolen mukaan	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	18,7
	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	18,8
13. Ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan	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	26,7
	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	26,4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Työtaturmat (lukumäärä 100 000 työntekijää kohti ja suuntaus)	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	4094
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	4021
15. Osa-aikatyö (prosenttia työvoimasta)	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	17,8
	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	18,1
15. Määräaikaiset työsuhteet (prosenttia työvoimasta)	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	13,3
	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	13,0
16. Siirtyminen työllisyyden, työttömyyden ja työvoimaan kuulumattomuuden välillä (1999–2000)	Työttömästä työlliseksi	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	40
	Työttömänä pysyminen	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	36
	Työttömästä työvoiman ulkopuolelle	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	24
17. Työttömien siirtyminen työllisiksi ja koulutukseen (1999–2000)	Ei-työllisestä työlliseksi	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			25
	Ei-työllisestä koulutukseen	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			4
	Ei-työllisenä pysyminen	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			72
18. Kokonaistyöllisyysaste	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	64,1
	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	64,3
20. Pitkäaikaistyöttömyysaste sukupuolen mukaan (2002)	Miehet	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	2,6
	Naiset	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	3,6

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
21. Enintään keskiasteen tutkinnon (ISCED 2) suorittaneiden ja tällä hetkellä yleissivistävään tai ammatilliseen koulutukseen osallistumattomien 18–24-vuotiaiden prosenttiosuus 18–24-vuotiaista (2002)	Miehet	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	:	21,4
	Naiset	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	:	16,2
22. Nuorisotyöttömyysaste	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	7,0
	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	7,2
23. Lasten saannin vaikutukset työllisyyteen: absoluuttiset erot työllisyysasteessa lapsettomien ja alle 1-vuotiaan lapsen vanhempien välillä (2002)	Miehet	-5,4	-10,6	-7,9	:	-13,1	:	-9,9	-14,3	-6,5	-14,2	-8,3	-4,7	-10,6	:	-4,8	-9,5
	Naiset	8,9	3,1	21,4	:	8,8	:	11,5	5,2	16,3	4,9	5,4	11,5	-1,4	:	22,9	12,7
Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät (%)	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Työriidoissa 1000 työntekijää kohti menetettyjen päivien lukumäärän kehitys	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	1997–2001 keskim.		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Työllisyysaste, 55–64-vuotiaat	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	36,6
	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	40,1
30. Työn tuottavuuden kasvu henkeä kohti	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	0,4
	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	0,7
BKT työtuntia kohti * (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	100