



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 26.11.2003
KOM(2003) 728 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET,
EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Förbättring av kvaliteten i arbetet: översikt av de framsteg som gjorts
under den senaste tiden**

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET,
EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA
KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN**

**Förbättring av kvaliteten i arbetet: översikt av de framsteg som gjorts
under den senaste tiden**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | | |
|---------|---|----|
| 1. | Kvalitet i arbetet och målen för den europeiska sysselsättningsstrategin | 6 |
| 1.1. | Kvalitet i arbetet och full sysselsättning | 6 |
| 1.2. | Kvalitet i arbetet och produktivitet | 6 |
| 1.3. | Kvalitet i arbetet, social integration och sammanhållning | 7 |
| 2. | Översikt av de framsteg som gjorts med avseende på de olika dimensionerna av kvalitet..... | 8 |
| 2.1. | Arbetets kvalitet | 8 |
| 2.2. | Kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling | 10 |
| 2.3. | Jämställdhet..... | 11 |
| 2.4. | Hälsa och säkerhet i arbetet..... | 13 |
| 2.5. | Flexibilitet och trygghet | 14 |
| 2.6. | Integration och tillträde till arbetsmarknaden | 15 |
| 2.7. | Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv | 16 |
| 2.8. | Social dialog och arbetstagarnas medbestämmande | 17 |
| 2.9. | Mångfald och icke-diskriminering..... | 19 |
| 2.10. | Övergripande arbetsresultat | 21 |
| Bilagor | | 23 |

Sammanfattning och slutsatser

Att främja kvalitet är en ledande princip för moderniseringen av den europeiska sociala modellen sådan den lanserats i den socialpolitiska dagordningen. Enligt Europeiska rådet i Lissabon och Nice är förbättrad kvalitet och produktivitet i arbetet ett av de tre övergripande målen i riktlinjerna för sysselsättningen för perioden 2003–2005, vid sidan av full sysselsättning och social sammanhållning.

Kvalitet i arbetet går hand i hand med en utveckling mot full sysselsättning, ökad produktivitetstillväxt och bättre social sammanhållning

Det finns ett direkt samband mellan ökad sysselsättning och kvalitet i arbetet. Följande faktorer är alla nödvändiga för att få till stånd en hållbar ökning av sysselsättningen: förbättrad tillgång till sysselsättning i allmänhet, bättre balans mellan flexibilitet och trygghet och reella möjligheter till karriärutveckling för personer med arbeten av låg kvalitet utan att tillträdet till arbetsmarknaden försvåras för utsatta grupper, minskad långtidsarbetslöshet utan att det leder till en situation med återkommande perioder av arbetslöshet eller anställningar av låg kvalitet samt en förbättrad uppåtsträvande dynamik i kvalitetshänseende som hjälper människor med arbeten av låg kvalitet med stor risk för arbetslöshet att få en mer stabil anställning och förbättra sin anställbarhet.

Det finns också ett direkt samband mellan kvalitet i arbetet och produktivitet. För att uppnå produktivitetsvinster måste man förbättra arbetsorganisationen och arbetsförhållandena och öka kvaliteten och effektiviteten i investeringarna i humankapital och yrkesutbildning.

Kvalitet i arbetet är också ett nödvändigt villkor för både social integrering och regional sammanhållning. Hög risk för arbetslöshet, social utslagning och fattigdom går hand i hand med dålig utbildning, lågkvalificerade, lågt betalda och tillfälliga arbeten.

Ojämna framsteg med avseende på de olika dimensionerna av kvalitet

Kvalitet är ett flerdimensionellt begrepp som bestäms av en rad ömsesidigt växelverkande komponenter. Rådet beslutade 2001 om en uppsättning indikatorer på kvalitet för att få en grund för bedömning av framstegen. Dessa indikatorer bygger på de tio dimensioner av kvalitet i arbetet som kommissionen identifierat.

Analysen av aktuella tendenser och resultat inom ramen för dessa tio dimensioner ger i vissa avseenden uppmuntrande resultat. I fråga om utbildning och kvalifikationer har regelbundna framsteg gjorts i EU: utbildningsnivåerna stiger, liksom andelen vuxna som deltar i yrkesutbildning och företagens investeringar i yrkesutbildning. De totala sysselsättningsnivåerna ökar och könsskillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet minskar, även om de fortfarande är betydande. Frekvensen av arbetsolyckor minskar, men i vissa sektorer är den fortfarande mycket hög och nya former av arbetsrelaterade störningar och sjukdomar håller på att växa fram.

Sammantaget finns det utrymme för stora förbättringar inom var och en av de tio kvalitetsdimensionerna. Sysselsättningen för äldre arbetstagare ökar visserligen långsamt, men ligger fortfarande långt under det mål på 50 % som antogs av Europeiska rådet i Stockholm. Arbetslösheten bland unga är i allmänhet dubbelt högre än bland vuxna och i flera medlemsstater blir det allt svårare för unga människor att hitta arbeten med rimliga karriärsutsikter. Medborgare från länder utanför EU är uppenbart mindre gynnade när det

handlar om sysselsättning och arbetslöshet. Integreringen av funktionshindrade personer på arbetsmarknaden förblir ett problem.

I fråga om jämställdhet ökar visserligen sysselsättningen bland kvinnor hela tiden, men bristen på adekvata resurser för barnomsorg och vård av andra anhöriga är fortfarande ett hinder för kvinnor att delta i högre grad i arbetslivet. Dessutom syns det knappast några tecken på att löneskillnaderna mellan könen skulle minska. Det förekommer även fortfarande könsuppdelning med avseende på sektorer och yrken. Till sist kan man konstatera att utvecklingen av produktiviteten är otillfredsställande och att eftersläpningen i förhållande till USA ökar.

Bakom dessa övergripande tendenser döljer sig stora olikheter mellan medlemsstaterna. Medan en del av dem klarar sig bra enligt de flesta kvalitetsindikatorer (DK, NL, SW, AUT), visar en del andra genomgående mindre gynnsamma resultat (I, GR, E, P). De övriga medlemsstaterna visar upp en mer blandad bild.

Bedömning av genomslag och slutsatser för politiken

Under de senaste åren har man på flera politikområden som stödjer kvalitet i arbetet uppnått märkbara framsteg. I enlighet med riktlinjerna för sysselsättningen har politiken för aktivering och förebyggande förstärkts sedan 1997 i syfte att underlätta för personer som är arbetslösa eller står utanför arbetskraften att återgå till sysselsättning.

I de flesta medlemsstaterna har man vidtagit åtgärder för att minska arbetslösheten och fattigdomsfällorna genom ändringar av skatte- och/eller förmånssystemen, särskilt för unga, äldre och lågkvalificerade arbetstagare, som löper större risk att bli arbetslösa eller ställas utanför arbetskraften.

Ökade insatser har gjorts för att främja en kultur av livslångt lärande och för att öka incitamenten för företagen att investera i sina anställdas kvalifikationer.

Man har gjort insatser för att minska skillnaderna mellan könen i fråga om sysselsättning och arbetslöshet genom yrkesutbildning och översyn av skatte-, förmåns- och pensionssystemen i förening med incitament för företagen, främjande av kvinnlig företagsamhet och tillhandahållande av bättre barnomsorg och vård av andra anhöriga. För att minska löneklyftan mellan könen har lagstiftningen mot diskriminering skärpts och deltagandet från arbetsmarknadens parter ökats.

Vissa framsteg har uppnåtts i fråga om en bättre balans mellan flexibilitet och trygghet, framför allt genom att göra fasta anställningsavtal mer flexibla eller avtal om visstidsanställning tryggare. Arbetsmarknadens parter deltar i högre grad för att främja kvaliteten i arbetet med avseende på yrkesutbildning och hälsa och säkerhet i arbetet.

Även om de steg som nämns ovan går i rätt riktning, behövs det beslutsammare politiska åtgärder, särskilt för att uppmuntra investeringar från företagets sida i yrkesutbildning, främjande av ett aktivt åldrande genom bättre anpassning av arbetsförhållandena och ökade ekonomiska incitament för fortsatt arbete, ett ökat utbud av barnomsorg och vård av andra anhöriga och en väsentlig minskning av arbetsolyckor och arbetssjukdomar.

Ett starkt engagemang och deltagande från arbetsmarknadens parter är ett nödvändigt villkor och en nyckelfaktor för att förbättra kvaliteten i arbetet.

INLEDNING

Att främja kvalitet är en ledande princip för moderniseringen av den europeiska sociala modellen sådan den lanserats i den socialpolitiska dagordningen. Mot bakgrund av de djupgående förändringar som påverkar våra samhällen på medellång sikt börjar en sådan modernisering bli en brådskande angelägenhet. En av dessa förändringar är den europeiska befolkningens åldrande, som får konsekvenser för finansieringen av socialskyddssystemen och de behov som en äldre befolkning har i fråga om arbetsförhållanden, hälsa och livskvalitet när det gäller att tillgodose. Övergången till ett kunskapssamhälle innebär en stor och konstant omstrukturering av våra ekonomier och kräver att vi förändrar vår inställning till utbildning, yrkesutbildning och arbetets organisation. I en tid av ökad globalisering och inför den kommande utvidgningen måste de sociala politikområdena stödja människors ständiga anpassning till förändringar.

Efter Europeiska rådet i Lissabon och Nice blev förbättringen av kvaliteten och produktiviteten i arbetet en central prioritering i riktlinjerna för sysselsättningen för 2001 och 2002. Den är även, vid sidan av full sysselsättning och social sammanhållning, ett av de tre övergripande målen i riktlinjerna för sysselsättningen för perioden 2003–2005. Flera av de tio särskilda riktlinjerna till stöd för dessa mål är särskilt relevanta för kvaliteten i arbetet, framför allt de som gäller livslångt lärande, jämställdhet, anpassningsförmåga, att arbete skall löna sig, social integrering och odeklarerat arbete. Den vikt som i sysselsättningsriktlinjerna läggs vid förbättrade styrelseformer har också en stark koppling till kvalitetsförbättringar i utformningen av sysselsättningspolitiken.

I kommissionens meddelande från 2001 ges en gedigen analytisk grund och ett tydligt konkret förfarande föreslås, som bland annat innefattar utarbetandet av indikatorer på kvalitet i arbetet, för att utveckla politikområdena på ett sätt som främjar Europas arbetskraft såväl som den europeiska ekonomin. I meddelandet identifierar kommissionen 10 ”dimensioner” av arbetskvalitet och visar därigenom sin medvetenhet om att kvalitet är ett mångfacetterat begrepp¹. Sysselsättningskommittén har efter diskussion beslutat om en lista över indikatorer på kvalitet i arbetet inom ramen för dessa tio dimensioner. Dessa indikatorer godkändes av rådet och överlämnades till Europeiska rådet i Laeken i december 2001.²

Syftet med detta meddelande är ge en översikt av de pågående åtgärderna för att förbättra kvaliteten i arbetet, och därmed uppfylla en begäran från Europeiska rådets vårmöte i Bryssel 2003. I avsnitt 1 beskrivs den roll som kvalitet i arbetet spelar för att uppnå resultat på området för hållbar sysselsättning, produktivitetsökning och social integration. I avsnitt 2 analyseras kvalitet i arbetet enligt de tio dimensioner som rådet godkänt. Både uppnådda resultat och aktuella utvecklingstendenser på olika politikområden behandlas. I en bilaga ges en detaljerad översikt av de kvalitetsindikatorer som rådet godkänt.

Detta meddelande gäller de femton medlemsstaterna, på grund av svårigheterna att på detta stadium samla in relevant information och utvärderingsdata om de nya medlemsstaterna.

¹ Sysselsättningspolitik och socialpolitik – En ram för investeringar i kvalitet, meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén, KOM(2001) 313 slutlig, 20.6.2001.

² Indikatorer på kvalitet i arbetet, rapport från sysselsättningskommittén till rådet, 14263/01, av den 23.11.2001, se bilaga 1.

1. KVALITET I ARBETET OCH MÅLEN FÖR DEN EUROPEISKA SYSSELSÄTTNINGSTRATEGIN

I överensstämmelse med strategin från Lissabon är en förbättring av arbetskvaliteten viktig för arbetstagarnas välbefinnande och för att främja social integration, liksom för att öka produktiviteten och höja sysselsättningsnivåerna. Den anknyter således till tre övergripande och sammanhängande mål: full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social sammanhållning och integration.

1.1. Kvalitet i arbetet och full sysselsättning

Ett tydligt samband kan konstateras inom EU mellan å ena sidan den övergripande sysselsättningsutvecklingen och å andra sidan kvaliteten i arbetet. Det finns framför allt en negativ korrelation mellan andelen arbeten av låg kvalitet och sysselsättningsintensiteten, särskilt för kvinnor och medel- eller högkvalificerade personer.³ Faktum är att de som övergår från arbetslöshet till lågkvalificerade arbeten – i synnerhet arbeten utan möjligheter till vidareutbildning – löper större risk att bli arbetslösa igen. Nästan en tredjedel av dessa arbetstagare är arbetslösa på nytt efter ett år, jämfört med omkring 10 % av dem som har arbeten av hög kvalitet. Men tillgången på arbeten av låg kvalitet kan trots allt, i vissa fall, innebära ett steg på vägen mot en varaktig anställning. Mer än en tredjedel av de personer som har arbeten av låg kvalitet lyckas faktiskt förbättra sin arbetskvalitet inom två till tre år.

Arbetets kvalitet är också en avgörande faktor för att övertyga äldre personer och personer med vårdansvar om att återvända till arbetsmarknaden. Samtidigt försvinner äldre arbetstagare med arbeten av låg kvalitet från arbetsmarknaden i fyra gånger högre takt än äldre arbetstagare med arbeten av hög kvalitet.

Sambandet mellan kvalitet och kvantitet i sysselsättningen har bekräftats av dynamiska simuleringar, som visat att sysselsättningskapandet inte kommer att uppnå sin fulla potential utan ytterligare kvalitetsförbättringar. Det bästa resultatet får man då kvalitetsförbättringar går hand i hand med underlättande av övergångar på arbetsmarknaden mellan olika arbeten av låg kvalitet. Då stiger sysselsättningsintensiteten och andelen anställda med arbeten av hög kvalitet ökar och stödjer en stark produktivitetsutveckling.⁴

I en del medlemsstater har den senaste tidens ökade sysselsättning åtföljts av förbättringar på arbetsmarknaden vad gäller övergång från arbeten av låg kvalitet, särskilt för kvinnor. Utträdet ur arbetskraften är å andra sidan mer än dubbelt så högt för kvinnor än för män i arbeten av låg kvalitet (10 % under åren 1997–1998, 17 % 1995–1998), medan män och kvinnor i arbeten av hög kvalitet blir kvar i arbetskraften i jämförbar utsträckning.

1.2. Kvalitet i arbetet och produktivitet

En jämförelse mellan olika sektorer i hela EU och i olika medlemsstater visar på ett direkt samband med arbetskvalitet och arbetsproduktivitet.

³ De empiriska resultat som sammanfattas i detta avsnitt grundar sig på klassificeringen av arbeten i *Employment in Europe 2001*. I denna klassificering hänvisas särskilt till en del av de kvalitetsdimensioner som identifieras i detta meddelande: arbetets kvalitet, kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling, integration och tillträde till arbetsmarknaden och övergripande arbetsresultat. För en utförligare beskrivning av den bakomliggande definitionen, se *Employment in Europe 2001*, s. 65–80, och *Employment in Europe 2002*, s. 79–97.

⁴ Se *Employment in Europe 2002*, s. 101–106, för en utförligare beskrivning.

Vidare ger arbetsrelaterade hälsoproblem och olyckor i arbetet upphov till en produktionsförlust på uppskattningsvis 3–4 % av BNP i EU. Utgifterna för hälsovård och kostnaderna för förlorade arbetsdagar i EU uppskattas till 20 miljarder euro per år.

Produktivitetens vinster av investeringar i humankapital och yrkesutbildning

Det finns belägg för att en ökning på 1 % av andelen anställda i yrkesutbildning ökar företagets produktivitet med 0,3 %. I Förenade kungariket leder en ökning av andelen utbildade arbetstagare i en sektor med 5 procentenheter till en ökning av förädlingsvärdet med 4 % per arbetstagare och en löneökning på 1,6 %.⁵

Men mer än hälften av de anställda i Europa har inte tillgång till utbildning på arbetsplatsen eller deltar inte i något yrkesutbildningsprogram. Lågkvalificerade personer tenderar att bli kvar i arbeten med låg produktivitet, med större risk för arbetslöshet och social utslagning.

Produktivitetens ökning beror på humankapitalets nivå, men även på fördelningen av kvalifikationer på olika sektorer i ekonomin⁶. Koncentrationen av högkvalificerade personer i innovativa branscher är positiv i sig och leder dessutom till kunskapsutbredning framför allt i tjänstesektorn. Det finns även belägg för att personer med låga och medelhöga kvalifikationer kan dra fördel av högre utbildades rörlighet mellan olika sektorer.

Effekten av arbetsplatsens organisation på motivation och produktivitet

Kvalitativa och kvantitativa undersökningar visar att nya former av arbetsorganisation, inbegripet nya organisationsstrukturer, mer flexibla och mindre hierarkiska arbetsmetoder, större deltagande från de anställdas sida och nya system för att utdela belöningar och mäta resultat tenderar att öka produktiviteten och sysselsättningen.⁷ Den sociala dialogen och relationerna på arbetsmarknaden kan spela en viktig roll för att förbättra arbetets kvalitet och produktivitet.

1.3. Kvalitet i arbetet, social integration och sammanhållning

Det finns ett starkt samband mellan låg kvalitet i arbetet och social utslagning och fattigdom. Detta beror på att en persons tidigare sysselsättningsstatus – särskilt arbetslöshet – liksom egenskaperna hos det arbete som personen hade ett år tidigare, har stor inverkan på den nuvarande ställningen.⁸ Även om det i vissa fall innebär en möjlighet för sårbara grupper att återgå till arbetslivet, kan tidigare deltids- eller visstidsanställning (jämfört med varaktig heltidsanställning) väsentligt minska sannolikheten för heltidsarbete i nuläget (dubbelt så mycket för män som för kvinnor). Flexibla anställningsförhållanden innebär olyckligtvis ofta att människor tvingas lämna sitt arbete och sannolikheten ökar för, ofta permanent,

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

⁶ Se *Employment in Europe 2003*, kapitel 2.

⁷ Se t.ex. Europeiska kommissionen (1999), *New forms of work organisation and productivity*, study prepared by Business Decisions Ltd., GD sysselsättning och socialpolitik, och Europeiska kommissionen (2002), *New forms of work organisation, The benefits and impact on performance*, CE-V/6-02-001-EN-C, och Thomas K. Bauer (2003), *Flexible workplace practices and labour productivity*, IZA Working Paper No. 700, Bonn.

⁸ För en utförligare beskrivning, se rapporten *Labour market dynamics and social exclusion* utarbetad för Europeiska kommissionen av Mark Taylor vid University of Essex. Hela rapporten finns tillgänglig på Internet på webbplatsen för GD sysselsättning och socialpolitik.

arbetslöshet och utslagning från arbetsmarknaden. Även en tidigare ställning utanför arbetskraften minskar starkt sannolikheten för att komma tillbaka till arbetsmarknaden, särskilt för kvinnor och äldre arbetstagare.

I många medlemsstater löper framför allt lågutbildade kvinnor stor risk att hamna i en ond cirkel av arbetslöshet varvat med tillfälligt, lågavlönat deltidsarbete.

De regioner som har de största andelarna av kvalificerade arbetstagare och deltagande i vidareutbildning har den starkaste produktivitetstillväxten och upprätthåller en hög sysselsättningsnivå. Den grupp av regioner i EU som uppvisar de bästa resultaten har en BNP per capita (enligt köpkraftsparitet) som är dubbelt så hög som de regioner som uppvisar de sämsta resultaten. Den totala sysselsättningsintensiteten ligger på 66,5 % respektive 54 % och sysselsättningsintensiteten för kvinnor ligger på 61,2 % respektive 41,9 %. Denna grupp har även en nästan dubbelt så stor andel personer med höga kvalifikationer i befolkningen (25,4 %) och en relativt liten andel med låga kvalifikationer (27,4 % jämfört med 59,7 % i regionerna med de sämsta resultaten).⁹

Närpå en fjärdedel av alla förvärvsarbetande européer finns fortfarande i arbeten av relativt låg kvalitet. Den ökning av sysselsättningsintensiteten i medlemsstaterna som noterats sedan mitten av 1950-talet har i en del, men inte i alla, medlemsstater åtföljts av kvalitetsförbättringar. Effekterna av dessa divergerande utvecklingsbanor på sysselsättning, produktivitet, social integration och sammanhållning under den senaste ekonomiska nedgången kräver ytterligare undersökningar. Resultaten av dessa bör bidra till att förstå den roll som kvalitet i arbetet kunde spela i den förväntade ekonomiska återhämtningen.

2. ÖVERSIKT AV DE FRAMSTEG SOM GJORTS MED AVSEENDE PÅ DE OLIKA DIMENSIONERNA AV KVALITET

Kvalitet kan inte fångas i en enda parameter. Begreppet kvalitet är flerdimensionellt och bygger på ett brett spektrum av komponenter som växelverkar med varandra. Det är den totala balansen – och den relativa vikten av varje komponent i ett givet läge – som bestämmer graden av kvalitet. Följaktligen är det inte lätt att mäta kvalitet. Å andra sidan gör kvalitetsbegreppets flerdimensionella karaktär att mångfalden i Europeiska unionen kan beaktas fullt ut.

I detta avsnitt analyseras kvalitet i arbetet enligt de tio överenskomna dimensionerna. Analysen inriktas på att bedöma kvaliteten i arbetet i Europeiska unionen och hur den utvecklats på senaste tid på grundval av tillgängliga data och särskilt de överenskomna kvalitetsindikatorerna (bilaga 1). Dessutom granskas de insatser på detta område som gjorts av politiska beslutsfattare, arbetsmarknadens parter och andra aktörer. En del slutsatser för de olika politikområdena dras för varje dimension.

2.1. Arbetets kvalitet

Denna dimension gäller de egenskaper hos ett visst arbete som gör det tillfredsställande för den anställde och förenligt med karriärsutveckling med avseende på lön och status. Även om den inte, främst på grund av sin subjektiva karaktär, är lätt att mäta, är den en viktig faktor för att målen för den europeiska sysselsättningsstrategin skall uppnås. Ett villkor för att öka deltagandet på arbetsmarknaden är att arbetena är lockande. Även om det kan vara nödvändigt

⁹ För en utförligare beskrivning, se *Employment in Europe 2002*, kapitel 5.

för nytillkomna eller personer i ett ogynnsamt läge att acceptera arbeten med låg lön och föga trygghet, är möjligheten till utveckling i yrket nödvändig för att bevara viljan att kvarbli på arbetsmarknaden.

Fakta och tendenser

Trots den starka utvecklingen av sysselsättningen på de europeiska arbetsmarknaderna under den andra hälften av 1990-talet, visar aktuella data om utvecklingen av arbetstillfredsställelsen under denna period såsom den uttrycks av de anställda själva inte på några betydande förändringar. Omkring 20 % av alla anställda i hela EU förklarade år 2000 att de är missnöjda med sina arbeten. Relativt höga nivåer av missnöje i Grekland, Italien, Spanien och Förenade kungariket kontrasterar med mycket höga andelar (90 % eller mer) anställda som är nöjda med sina arbeten i Danmark, Frankrike, Irland, Nederländerna och framför allt Österrike. I Grekland och Portugal kan positiva tendenser noteras, medan utvecklingen i Italien varit negativ.

Vad gäller övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och bland sysselsatta efter lönenivå från 1999 till 2000 (senaste tillgängliga uppgifter), förblev, över hälften av de anställda av de tio procent som tjänade minst i EU, på samma nivå, medan en fjärdedel förbättrade sin relativa situation och resten övergick i arbetslöshet. I Finland, Danmark, Irland, Spanien och Portugal förbättrade mer än 30 % av de anställda i tiondedelen med de lägsta inkomsterna sin relativa inkomstnivå.

Övergångar med avseende på anställningsform visar på betydande skillnader mellan visstidsanställningar och fasta anställningar. Av dem som hade visstidsanställning 1999 blev 22 % arbetslösa ett år senare, 35 % hade fått fast anställning och 39 % hade fortfarande visstidsanställning. Då man jämför med siffrorna för 1997–1998 kan man dock notera en liten förbättring, främst i Belgien, Irland, Österrike, Nederländerna och Spanien.¹⁰ Frekvensen av övergångar från tillfällig anställning varierar kraftigt i EU. I Irland, Nederländerna och Österrike var 1999 mer än hälften av de tillfälligt anställda fast anställda ett år senare, jämfört med mindre än en tredjedel i Italien, Spanien, Frankrike, Grekland, Finland och Portugal.

Pågående åtgärder och slutsatser

Framstegen inom denna dimension är beroende av ett brett spektrum av politikområden. En del av dem granskas i andra delar av denna rapport. Det gäller utbildningspolitik (avsnitt 2.2 nedan) samt förebyggande och aktiv politik (avsnitt 2.6 nedan).

En politik som går ut på att arbete skall löna sig kan ge effektiva incitament för att få människor att återvända till arbetsmarknaden eller övergå från en ställning utanför arbetskraften till sysselsättning. I riktlinjerna för sysselsättningen uppmanas medlemsstaterna att ta fram adekvat politik för att minska antalet arbetande fattiga och avlägsna avskräckande faktorer som härrör från samspelet mellan skatte- och bidragssystem, i syfte att undanröja arbetslöshet och fattigdomsfällor som framför allt drabbar lågutbildade. De flesta medlemsstater har gjort ansträngningar i riktning mot detta mål, framför allt genom sänkningar av socialbidrag, eller genom förmånssystem för sysselsatta. Dessa åtgärder skall ses mot bakgrund av nivåer och täckning när det gäller minimilöner, vilka har höjts avsevärt i Frankrike, Irland och Storbritannien¹¹. Vidare kan en effektivare tillämpning av kriterier för

¹⁰ Av dem som var visstidsanställda 1997 blev 24 % arbetslösa ett år senare, 34 % hade fått fast anställning och 42 % hade fortfarande visstidsanställning.

¹¹ I Frankrike +5 % (mitten av 2003), i Irland + 10 % (2004), i Storbritannien + 7 %, oktober 2003 (+ 14 % för ungdomar, oktober 2004).

berättigande och varaktighet när det gäller sociala förmåner, i förening med en bättre samordning med aktiva åtgärder, bidra till att minska motviljan mot att ta ett arbete och avskaffa arbetslöshetsfällan.

Ett aktivare deltagande och ett starkt engagemang från arbetsmarknadens parter är ett nödvändigt villkor för att den politik som syftar till att förbättra anställdas rörlighet på arbetsmarknaden, särskilt övergång från tillfällig till fast anställning, skall lyckas, och för att inkomst- och yrkesutvecklingen skall förbättras. Att hitta nya flexibla former för arbetsorganisationen inom företagen, som ger arbetstagarna större självständighet i utövandet av sina arbetsuppgifter och bättre karriärsikter, är viktigt i detta sammanhang.

2.2. Kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling

I sysselsättningsriktlinjerna 2003 läggs särskild tonvikt vid nödvändigheten att från alla håll – offentliga myndigheter, enskilda och företag – öka investeringarna i mänskliga resurser, liksom att förbättra kvaliteten och effektiviteten i utbildnings- och yrkesutbildningssystemen i syfte att främja produktiviteten, konkurrenskraften och ett aktivt åldrande. Att vuxna personer deltar i utbildning och yrkesutbildning är en viktig fråga som de flesta medlemsstater måste engagera sig i, men avgörande är att se till att alla har tillgång till utbildning. De grupper som har det största behovet av yrkesutbildning – lågkvalificerade, äldre arbetstagare, tillfälligt anställda och deltidsanställda samt anställda i småföretag – är också just de grupper som har den minsta chansen att få utbildning.

Fakta och tendenser

Sedan 1998 har antalet vuxna som deltar i utbildning och yrkesutbildning i EU ökat kraftigt. På EU-nivå och i de flesta medlemsstater deltar kvinnor i högre grad än män. Det finns dock stora skillnader mellan medlemsstaterna. Andelen som deltog i utbildning 2002 var mindre än 5 % i Grekland, Frankrike, Portugal, Italien och Spanien, men över 16 % i Förenade kungariket, Sverige, Finland och Nederländerna. Medeltalet för hela EU var 8,5 %.

Deltagandet varierar betydligt i enlighet med ålder och utbildningsnivå. Det är lågt för åldersgruppen 45-54 och särskilt för gruppen 55-64 (3,3 %). Endast 2,3 % av gruppen med mindre än gymnasieutbildning deltar i utbildning och yrkesutbildning, jämfört med 9,9 % av dem som genomgått gymnasieutbildning och 15,8 % av dem som har högskoleutbildning.

Kollektivavtal om kontinuerlig yrkesutbildning bidrar till att minska de stora skillnaderna i fråga om tillgång till yrkesutbildning. I företag med kollektivavtal deltog år 2000 över hälften av de anställda i vidareutbildning, jämfört med omkring en tredjedel i företag utan avtal. Deltagarnas genomsnittliga antal timmar i vidareutbildning under året var dubbelt högre i företag med avtal (53 timmar) än i företag utan avtal (35 timmar).

Skillnader i tillhandahållande av yrkesutbildning i förhållande till företagets storlek finns i alla medlemsstater, både i fråga om andelen anställda som deltar i yrkesutbildning och längden av den utbildning som erbjuds. I Italien, Grekland, Spanien och Portugal får mindre än 10 % av de anställda i småföretag utan avtal delta i vidareutbildning jämfört med 40 % i de tre nordiska medlemsstaterna.

Pågående åtgärder och slutsatser

För att öka deltagandet i utbildning och yrkesutbildning måste man främja en kultur med livslångt lärande och öka medvetenheten hos anställda och arbetsgivare om nyttan av utbildning. Detta kräver en betydande ökning av investeringarna i mänskliga resurser, framför

allt genom att skapa incitament för företag och enskilda att betala för mer yrkesutbildning, förbättra informationen och rådgivningen, bättre samordna olika utbildningssystem, och förbättra kvalitetsstyrningen, utvärderingen samt godkännande och certifiering av vidareutbildning.

I riktlinjerna för sysselsättning 2003 uppmanas medlemsstaterna att genomföra en politik för att till 2010 se till att minst 12,5 % av den vuxna befolkningen i arbetsför ålder i EU deltar i livslångt lärande på och att minst 85 % av dem i EU som fyllt 22 år har genomgått gymnasieutbildning. Medlemsstaterna måste visa sitt engagemang för ett livslångt lärande genom att omvandla dessa riktmärken till nationella mål och stödja dem genom lämpliga åtgärder. Det är särskilt viktigt att de medlemsstater som är på efterkälken ställer upp ambitiösa mål.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas äldre arbetstagare och lågkvalificerade och i allmänhet de personer som löper risk att bli arbetslösa och fastna i långvarig arbetslöshet. I detta sammanhang bör företagen uppmuntras att väsentligt öka sina investeringar i yrkesutbildning, särskilt för de grupper som har det största behovet av det. Detta förutsätter att myndigheterna skapar ett klimat som ger arbetsgivarna incitament att investera.

Grundläggande kunskaper i informations- och kommunikationsteknik (IKT) bör bli en integrerad del av förbättringen av anställbarheten, eftersom brist på sådana kunskaper utgör ett grundläggande hinder för att få arbete. I en del medlemsstater har elementära IKT-kunskaper redan blivit ett naturligt inslag i aktiveringsåtgärderna.

Ett närmare partnerskap mellan näringslivet, arbetsmarknadens parter, den offentliga sektorn och privata tjänsteleverantörer är av avgörande vikt för att identifiera yrkesutbildningsbehoven och förbättra tillgången till utbildning för alla grupper.

2.3. Jämställdhet

Jämställdhet är i sig en kvalitetsdimension och är även starkt beroende av framsteg inom andra dimensioner av kvalitet, såsom livslångt lärande, balans mellan arbete och privatliv och flexibilitet och trygghet. I Lissabonstrategin efterlyses en sysselsättningsintensitet på över 60 % för kvinnor till 2010, och 57 % till 2005. Detta innebär inte endast att fler arbetstillfällen måste skapas för kvinnor, utan även bättre arbeten. I EU måste en rad könsbetingade klyftor minskas: sysselsättning, arbetslöshet, löner och fördelningen mellan yrken och sektorer.

Fakta och tendenser

Trots att skillnaderna mellan kvinnor och män med avseende på sysselsättning och arbetslöshet minskat under de senaste åren, är de dock fortfarande betydande. År 2002 var kvinnornas sysselsättningsintensitet fortfarande 17 procentenheter lägre än männens. De största könsskillnaderna (mer än 20 procentenheter) finns i Grekland, Spanien, Italien, Luxemburg och Irland och de minsta i Sverige, Finland och Danmark. Skillnaden i arbetslöshet mellan könen har minskat från 2,5 procentenheter 1998 till 1,8 procentenheter 2002. De största skillnaderna fanns i Grekland, Spanien, Italien och Frankrike. Sysselsättningsintensiteten för kvinnor i EU som helhet ligger fortfarande 4,4 procentenheter under målet på 60 % till 2010.

Kvinnorna är underrepresenterade på höga inkomstnivåer och överrepresenterade på låga. Medan kvinnorna i EU i genomsnitt utgjorde endast 32 % av alla anställda i femtedelen med de högsta inkomsterna, utgjorde de nästan 60 % av alla anställda i femtedelen med de lägsta

inkomsterna. I Österrike och Förenade kungariket var två tredjedelar av de anställda i femtedelen med de lägsta inkomsterna kvinnor. År 2000 (senaste tillgängliga uppgifter) var kvinnornas genomsnittliga bruttotimlön i EU 16 % lägre än männens. Skillnaden var i allmänhet mindre i den offentliga sektorn (11 %) än i den privata (22 %). De minsta löneskillnaderna i både den offentliga och den privata sektorn fanns i Italien och Belgien, medan de största fanns i Förenade kungariket, Österrike, Tyskland och Irland.

Könsuppdelningen med avseende på sektorer och yrken är fortsättningsvis utbredd (18 % respektive 25 %) och det syns ingen tendens till minskning. I länder med hög sysselsättning för kvinnor, som i de nordiska länderna, finns det en stor könsuppdelning.

Pågående åtgärder och slutsatser

Såsom understryks i sysselsättningsriktlinjerna 2003 måste könsskillnaderna (sysselsättning, arbetslöshet och lön) på arbetsmarknaden minskas betydligt genom att jämställdhetsperspektivet integreras i all politik och genom särskilda politiska åtgärder. Medlemsstaterna bör bedriva en politik med målet att till 2010 kraftigt minska löneskillnaderna mellan könen genom ett mångfacetterat tillvägagångssätt som riktar sig mot de bakomliggande orsakerna till löneskillnaderna: könsuppdelningen i fråga om sektorer och yrken, utbildning och yrkesutbildning, arbetsklassificeringar och lönesystem, medvetenhet och öppenhet. I riktlinjerna betonas även att man måste försöka göra arbetsliv och familjeliv förenliga med varandra, särskilt genom att bygga ut barnomsorgen.

Medlemsstaternas insatser för att minska könsskillnaderna i fråga om sysselsättning och arbetslöshet varierar från yrkesutbildning (Irland, Österrike, Nederländerna och Luxemburg) översyn av skatte-, förmåns- och pensionssystem och incitament för företagen (Belgien, Irland, Sverige, Nederländerna, Spanien och Frankrike), uppmuntran av företagsamhet (Grekland, Sverige och Luxemburg) och utbyggd barnomsorg och vård av andra anhöriga (Irland, Grekland, Italien och Förenade kungariket).

En del av dessa åtgärder tycks i någon mån ha minskat könsskillnaderna. Men uppenbart satsar man fortfarande inte tillräckligt på att tillhandahålla adekvat barnomsorg och vård av andra anhöriga för att fullt ut utnyttja i synnerhet kvinnornas utbud på arbetskraft¹². Vidare innehåller skatte- och förmånssystemen fortfarande hinder för kvinnor som vill förvärvsarbeta.

Beträffande löneskillnaderna mellan könen går medlemsstaternas åtgärder främst ut på att skärpa lagstiftningen mot diskriminering (Danmark, Sverige och Förenade kungariket) och i en del fall att öka deltagandet från arbetsmarknadens parter (Danmark, Irland och Spanien). De politiska insatserna har dock inte på ett adekvat sätt riktat sig mot de bakomliggande faktorerna, i första hand könsuppdelningen. I en analys som kommissionen nyligen gjort framgår det att de viktigaste faktorerna bakom löneskillnaderna mellan könen¹³ är skillnaderna mellan männens och kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och mellan deras respektive karriärstrukturer, skillnaderna mellan deras respektive lönestrukturer och könseffekter av avlönings- och befodringsprinciper, den horisontella segregeringen i allmänhet och koncentrationen av kvinnor till låglönesektorer och -yrken i synnerhet.

Alla berörda aktörer, inklusive arbetsmarknadens parter, måste engageras i denna process.

¹² Se Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv (avsnitt 3.7).

¹³ För en utförligare beskrivning, se även kommissionens arbetsdokument *Gender pay gaps in European labour markets*, SEK(2003) 937, av den 4 september 2003.

2.4. Hälsa och säkerhet i arbetet

Den höga frånvaron på grund av arbetsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar och arbetssjukdomar liksom det stora antalet fall av bestående arbetsoförmåga på grund av arbetet är några av de synligaste följderna som dålig hälsa och säkerhet i arbetet kan få på arbetsmarknaden. År 2000 förlorades i Europeiska unionen totalt 158 miljoner arbetsdagar, vilket motsvarar i genomsnitt 20 dagar per olycka. Cirka 350 000 arbetstagare var tvungna att byta arbete på grund av olyckor. Nästan 300 000 arbetstagare har olika grader av bestående arbetsoförmåga och 15 000 är helt utestängda från arbetsmarknaden¹⁴. Med tanke på nödvändigheten att locka fler människor till arbetsmarknaden och behålla dem där tillsammans med en åldrande – och därför mer sårbar – arbetskraft, måste hälsa och säkerhet i arbetet främjas.

Fakta och tendenser

Nästan 5 miljoner olyckor som resulterat i mer än tre dagars frånvaro från arbetet i EU år 2000¹⁵, anser kommissionen vara ett för högt antal, även om olycksfrekvensen (definierad som antalet arbetsolyckor per 100 000 förvärvsarbetande) minskat från 1994 till 2000. Frekvensen av olyckor som resulterade i mer än tre dagars frånvaro från arbetet var år 2000 i genomsnitt 4 016 i EU, jämfört med 4 539 år 1994 och 4 088 år 1999. Under denna period har olycksfrekvensen minskat i alla medlemsstater utom Spanien, Irland och Sverige.

Det finns även viktiga skillnader i fördelningen av antalet olyckor mellan olika sektorer. Den högsta frekvensen finns inom sektorerna byggnadsindustri, jordbruk, fiskeri och hotell och restaurang, särskilt i de sektorer som har ett stort antal tillfälligt anställda.

Arbetssjukdomar och arbetsrelaterade hälsoproblem är bland de främsta följderna av en dålig arbetsmiljö. Enligt arbetskraftsundersökningens ad hoc-modul 1999 om ”Arbetsrelaterade hälsoproblem” och undersökningen av de anställdas och arbetsgivarnas uppfattning om arbetsförhållandena som gjorts av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor lider allt fler arbetstagare av muskel- och skelettbesvär, såsom ryggont och störningar på grund av repetitiva rörelser (52 %), av stress, depression och ångest (18 %), liksom allmän trötthet, hörselrubbingar och hjärt- och kärlsjukdomar.

Pågående åtgärder och slutsatser

I sysselsättningsriktlinjerna 2003 uppmanas medlemsstaterna, i enlighet med gemenskapens nya arbetsmiljöstrategi 2002–2006¹⁶, att vidta lämpliga åtgärder för att förbättra hälsa och säkerhet och att väsentligt minska frekvensen av arbetsolyckor och arbetssjukdomar. Som ett svar på riktlinjerna har fem medlemsstater (Danmark, Grekland, Frankrike, Portugal och Storbritannien) satt upp kvantitativa mål med avseende på minskning av antalet olyckor.

Gemenskapens nya arbetsmiljöstrategi inriktar sig på en konsolidering av det riskförebyggande arbetet, på en kombination av olika politiska instrument (lagstiftning, social dialog, progressiva åtgärder och kartläggning av de bästa lösningarna, företagets sociala ansvar och ekonomiska incitament) och på en uppbyggnad av partnerskap mellan alla berörda

¹⁴ Källa: Eurostat.

¹⁵ Se databasen New Cronos från Eurostat, upprättad på grundval av ESAW (Europeisk statistik över olycksfall i arbetet).

¹⁶ KOM(2002) 118, Anpassning till förändringar i arbetsliv och samhälle: en ny arbetsmiljöstrategi för gemenskapen 2002–2006.

aktörer. Denna strategi tillämpar ett övergripande synsätt på frågan och beaktar förändringar av arbetets organisation och de nya risker som tillkommit som muskel- och skelettrubbningar, stress och andra risker av psykosocial natur.

De olika direktiven om hälsa och säkerhet har gett frågan ökad aktualitet och uppmuntrat till att utveckla hälsa och säkerhet i arbetet med en betydande minskning av antalet arbetsolyckor. Framstegen har dock inte motsvarat förväntningarna. Såsom understryks i strategin bör de insatser som görs för att genomföra bestämmelserna i direktiven om hälsa och säkerhet i arbetet intensifieras för att göra skyddet av hälsa och säkerhet till en påtaglig realitet som bidrar till att höja produktiviteten och kvaliteten i arbetet.

Miljöpolitiken har också en roll att spela när det gäller att förbättra kvaliteten i arbetet, framför allt i fråga om hälsa och säkerhet. Det föreslagna Reach-systemet för kemikalier gör till exempel att åtgärder för riskreducering kan vidtas.

2.5. Flexibilitet och trygghet

Med globaliseringen, den fortgående omstruktureringen av näringslivet och övergången till en kunskapsbaserad ekonomi måste de europeiska arbetsmarknaderna bli öppnare för förändringar. Detta kräver att företagen och arbetstagarna är flexibla med avseende på främst arbetets organisation, arbetstiden, anställningsavtal och nationell eller geografisk rörlighet. Samtidigt kräver kvaliteten tillräcklig trygghet för arbetstagarna för att säkerställa en hållbar integration och framsteg på arbetsmarknaden och för att främja en bredare acceptans av förändringar.

Fakta och tendenser

Deltidsanställning är en form av intern flexibilitet inom företagen. Sedan 2000 har denna anställningsform ökat lite grann (från 18,6 % till 18,9 % 2002). De högsta – och fortfarande växande – andelarna finns i Nederländerna, Förenade kungariket, Tyskland, Danmark och Belgien. I Nederländerna uppger tre fjärdedelar av alla deltidanställda att de inte vill ha heltidsanställning. I Tyskland och Förenade kungariket valde omkring hälften av de deltidanställda denna arbetsform på grund av vård av barn eller andra anhöriga. De lägsta andelarna deltidanställda finns i Grekland, Portugal och Spanien. Det finns fortfarande stora könsskillnader med avseende på deltidarbete: mer än en tredjedel av kvinnorna arbetar deltid, jämfört med 6,3 % av männen.

Sedan 2000 har andelen visstidsanställda stagnerat på en nivå på ca 13 %. Man kan notera viktiga skillnader mellan medlemsstaterna. De högsta andelarna finns i Spanien (31 %), Portugal (22 %) och Finland (16 %). Till skillnad från vad som gäller för deltidanställning, är kvinnornas andel av de tillfälligt anställda endast något större än männens.

Trygghetsdimensionen är svår att mäta. I ett dynamiskt perspektiv avser trygghet en individs förmåga att kvarbli och avancera på arbetsmarknaden. Det innebär en rimlig lön, tillgång till livslångt lärande, bra arbetsförhållanden, tillräckligt skydd mot diskriminering och ogrundad uppsägning, stöd vid arbetslöshet och rätt att ta med sig intjänade sociala rättigheter vid byte av arbetsplats. Medan deltidarbeten och tillfälliga arbeten kan fungera som språngbräden till arbetsmarknaden och underlätta deltagande på arbetsmarknaden för vissa typer av personer, tyder de hittillsvarande erfarenheterna på att anställda i sådana anställningsformer riskerar att bli diskriminerade i fråga om löner och pensioner, att ha mindre möjligheter att delta i vidareutbildning och att förbättra sin karriärsutblick.

Pågående åtgärder och slutsatser

Det finns en uppgift både för offentliga myndigheter att uppmuntra deltidsarbete där det är utvecklat, särskilt genom lagändringar, och för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal förbättra kvaliteten i deltidsarbeten.

För att förbättra visstidsanställningarnas bidrag till arbetsmarknadens funktion, bör medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter undanröja de inslag i anställningsavtalen som kan leda till att det växer fram en tudelad arbetsmarknad, där de som redan har en trygg anställning gynnas av en hög skyddsnivå medan ett växande antal personer blir kvar under osäkra anställningsförhållanden. EU:s direktiv om tillfälliga arbeten och deltidsarbeten måste genomföras för att få till stånd en mer jämlik behandling av arbetstagare med olika anställningsformer. Det bör kompletteras med ett EU-direktiv om personaluthyrning för att främja nya former av flexibilitet för företagen samtidigt som de berörda arbetstagarna garanteras en tillräcklig trygghet.¹⁷

För att främja en bra balans mellan flexibilitet och trygghet är det särskilt viktigt att säkerställa lika tillgång till yrkesutbildning, hälsovård och socialskydds rättigheter för anställda i atypiska anställningsförhållanden.

2.6. Integration och tillträde till arbetsmarknaden

Ett av de övergripande målen för den nya europeiska sysselsättningsstrategin är att främja en integrerad arbetsmarknad. Det innebär att det skall vara möjligt för alla medborgare i arbetsför ålder som har vilja och förmåga att arbeta att gå in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

Fakta och tendenser

År 2002 stod 4,4 % av EU:s befolkning i arbetsför ålder utanför arbetskraften och uppgav att de ville arbeta. Bland skälen till att de inte arbetade fanns framför allt familjeansvar, sjukdom eller arbetsoförmåga, andra anledningar till att de inte kunde ta ett arbete och avskräckande erfarenheter vid arbetssökning.

Långvarig arbetslöshet medför allvarliga risker för utslagning från arbetsmarknaden och utgör ett mått på arbetsmarknadsinstitutionernas förmåga att få människor att återvända till arbetsmarknaden. År 2002 minskade långtidsarbetslösheten en aning, men berörde fortfarande omkring 3 % av arbetskraften i EU. Den är vanligast i Grekland och Italien, där mer än 5 % av arbetskraften är långtidsarbetslös. I EU som helhet är långtidsarbetslösheten högre för kvinnor än för män. Det motsatta gäller dock i Finland, Irland, Sverige och Förenade kungariket.

I många medlemsstater har unga människor stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. År 2002 var ungdomsarbetslösheten fortfarande ungefär dubbelt så hög som den totala arbetslösheten och uppgick till mer än 15 % i EU. Ungdomsarbetslösheten är särskilt hög, 20 % eller mer, i Finland, Frankrike, Grekland, Italien och Spanien.

Tillgängliga data visar på en relativt svag utveckling för övergången från arbetslöshet till sysselsättning. Endast 40 % av dem som var arbetslösa 1999 hade fått ett arbete år 2000.

¹⁷ [Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag – KOM(2002) 149 slutlig – ändrat förslag KOM(2002) 701.

Resten var fortfarande arbetslösa eller hade försvunnit från arbetsmarknaden. De tre länderna med bästa resultat är Portugal (61 %), Österrike (54 %) och Nederländerna (53 %).

Pågående åtgärder och slutsatser

Målet för en politik som bygger på aktivering och förebyggande är att åstadkomma en lämplig övergång från arbetslöshet och en ställning utanför arbetskraften till sysselsättning. Stora framsteg har gjorts på båda dessa fronter till följd av riktlinjerna för sysselsättningen. Men enligt den senaste gemensamma sysselsättningsrapporten hade endast fem medlemsstater uppnått målet för förebyggande verksamhet och fler insatser behövs för att göra de aktiva arbetsmarknadsåtgärderna mer kraftfulla och effektiva. För att främja en hållbar integrering av arbetslösa och personer utanför arbetskraften på arbetsmarknaden uppmanas medlemsstaterna i sysselsättningsriktlinjerna 2003 att erbjuda alla arbetslösa en ny start, innan de varit arbetslösa i sex månader, för unga personer, och tolv månader för äldre, i form av yrkesutbildning, omskolning, arbetspraktik, arbete eller någon annan sysselsättningsåtgärd, och att till 2010 se till att åtminstone 25 % av de långtidsarbetslösa deltar i någon aktiv åtgärd.

Andra verktyg för att främja integrering på arbetsmarknaden är politik för att få arbete att löna sig (se avsnitt 2.1 ovan), livslångt lärande (avsnitt 2.2) och en positiv hantering av omstrukturering av företag. Att göra det lättare för personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden att vara sysselsatta är också en viktig punkt i EU:s integrationsstrategi, som omfattar många andra politikområden, som bostadspolitik, hälsovård och socialskyddssystem. I den gemensamma rapporten om social integration 2003 kommer medlemsstaternas framsteg inom ramen för denna breda dagordning för integration att presenteras och granskas.

2.7. Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv

Arbetsorganisationen och balansen mellan arbete och privatliv beror av ett antal aspekter som behandlas i samband med andra dimensioner av kvalitet i arbetet: införande av mer flexibla arbetsmetoder och –former, inklusive flexibla arbetstider, tillgång på adekvat barnomsorg och vård av andra anhöriga, en mer balanserad syn på förhållandet mellan flexibilitet och trygghet, bättre tillämpning av existerande lagstiftning om hälsa och säkerhet, och anpassning av arbetstagarna till förändringar i arbetet genom livslångt lärande på företagsnivå.

Fakta och tendenser

Föräldraskap har en negativ effekt på kvinnornas sysselsättning. År 2002 var den genomsnittliga sysselsättningen för kvinnor i åldern 20–50 år med ett barn i åldern 0–6 år 12,7 procentenheter lägre än den för kvinnor utan barn. Däremot tenderar sysselsättningen för män att öka då de har barn. År 2002 var den 9,5 procentenheter högre än sysselsättningen för män utan barn.

Skillnaderna i sysselsättning mellan kvinnor med och utan barn var särskilt stora i Irland (16,3 procentenheter), Tyskland (21,4) och Förenade kungariket (22,9). I dessa länder, liksom i andra som Spanien eller Grekland, där skillnaderna är jämförelsevis mindre, är den barnomsorg som erbjuds inte tillräcklig för att klara av efterfrågan. I detta sammanhang kan det noteras att kvinnor i hela EU arbetar deltid i fem gånger högre utsträckning än män (33 % respektive 6 %).

Mer än 10 % av de anställda i alla EU:s medlemsstater, utom Danmark, Irland och de sydliga medlemsstaterna, arbetar övertid. De största andelarna övertidsarbetande finns i Österrike, Nederländerna och Förenade kungariket, där nästan 30 % av alla anställda arbetar övertid. I

det stora flertalet länder, och framför allt i de sydliga medlemsstaterna, är arbetstidsarrangemangen relativt sett föga flexibla.

Pågående åtgärder och slutsatser

Flexibla arbetsförhållanden och tillräcklig barnomsorg och vård av andra anhöriga är nödvändiga för att se till att kvinnor och män kan delta fullt ut på arbetsmarknaden. Åtgärder för att göra arbete och familjeliv förenliga med varandra har genomförts i de flesta medlemsstater. Dessa åtgärder innebär bl.a. mer flexibel organisering av arbete och arbetstid (Tyskland, Belgien och Frankrike), förutsättningar för deltidsarbete (Sverige, Luxemburg och Irland), utveckling av möjligheterna till föräldraledighet (Danmark, Frankrike, Förenade kungariket, Spanien och Nederländerna), nya åtgärder, kvantitativa mål och tidsfrister för tillhandahållande av barnomsorg (Belgien, Frankrike, Förenade kungariket, Irland, Nederländerna, Grekland, Spanien, Portugal och Sverige).

Ändå har tillhandahållandet av barnomsorg inte på långt när uppnått målen från sysselsättningsriktlinjerna 2003: till 2010 bör barnomsorg erbjudas för minst 90 % av barnen mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 % av barnen under tre år. Därför bör man göra större ansträngningar för att tillhandahålla lättare tillgänglig och högkvalitativ barnomsorg och vård av andra anhöriga och för att underlätta valet mellan deltids- och heltidsarbete. Arbetsmarknadsparternas delaktighet är ett nödvändigt villkor för att uppnå detta mål.

Kunskapssamhället öppnar nya perspektiv för kvalitet i arbetet¹⁸: det skapar förutsättningar för förändringar i befintliga arbeten, ger upphov till nya arbetsmetoder och nya sätt att organisera arbetet och möjliggör på så sätt en högre grad av flexibilitet på arbetsplatsen. Distansarbete utgör ett särskilt fall av IKT-betingad flexibilitet, som möjliggör nya former av arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv, undanröjer hinder för rörlighet och på så sätt skapar nya arbetstillfällen för personer som hittills varit uteslutna från arbetsmarknaden.

2.8. Social dialog och arbetstagarnas medbestämmande

Den sociala dialogen är en nyckelfaktor för att förbättra kvaliteten i arbetet och för att säkerställa framgång för den europeiska sysselsättningsstrategin. I synnerhet kollektivavtalen är ett viktigt redskap för arbetsmarknadens parter med vilket de både kan forma relationerna på arbetsmarknaden och förbättra kvaliteten i arbetet. Men andra former för arbetstagarnas medbestämmande, särskilt informations- och samrådsmekanismer, deltagande i företagsråd och andra personalkommittéer, t.ex. de som har tillsyn över hälso- och säkerhetsnormer, bör också stärkas¹⁹.

¹⁸ Se *Information Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment*. Kommissionens arbetsdokument SEK(2202) 372.

¹⁹ Rådet utarbetade 2001 inte gemensamma indikatorer för denna kvalitetsdimension. I stället föreslog man att flera möjligheter skulle undersökas: mätning av arbetstagarnas representation, kollektivavtalens täckning, antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetskonflikter, andelen anställda med erkända arbetstagarrepresentanter, omfattning av företagsråd och andra representationsformer och facklig organisationsgrad. Analysen i detta avsnitt bygger på de aspekter för vilka det finns jämförbara data: kollektivavtal och förlorade arbetsdagar på grund av arbetskonflikter.

Fakta och tendenser

År 2000 (senaste tillgängliga uppgifter) undertecknade arbetsmarknadens parter kollektivavtal som direkt omfattade 70 miljoner anställda. Om man beaktar förfarandena för att utvidga dessa avtal ligger den faktiska täckningsgraden (antal anställda som täcks av ett kollektivavtal i förhållande till det totala antalet anställda) på omkring 80 %. Med undantag för Förenade kungariket (där täckningsgraden ligger på knappt 30 %) är täckningsgraden relativt hög i de andra medlemsstaterna, då mer än två tredjedelar av de anställda omfattas av kollektivavtal. De högsta andelarna (över 90 %) finns i Österrike, Belgien, Sverige, Frankrike och Grekland.

Uppgifterna om förlorade arbetsdagar på grund av arbetskonflikter varierar mellan olika länder och år. Utvecklingen under den senaste tiden visar att år med få arbetskonflikter (1997, 1999 och 2001 med 37, 32 respektive 42 förlorade dagar per 1 000 arbetstagare) föregås av år med många konflikter (54 år 1996, 54 år 1998 och 61 år 2000). De högsta genomsnittliga talen för perioden 1997–2001 fanns i Spanien, Danmark, Frankrike, Irland, Italien och Finland, medan motsvarande tal var mycket låga i Österrike, Luxemburg, Sverige, Tyskland och Nederländerna.²⁰

Pågående åtgärder och slutsatser

Ett positivt faktum är att de kollektiva förhandlingarna kommit att omfatta en bredare uppsättning frågor, varav flera rör kvalitet. Fyra områden bör särskilt framhållas i detta sammanhang: 1) kollektivavtal om livslångt lärande i Belgien, Finland, Tyskland (metallindustrin i Baden-Württemberg), Italien och Portugal, 2) lika möjligheter för att minska löneskillnader mellan könen (Belgien, Finland, Nederländerna och Irland), för att bekämpa rasdiskriminering (Frankrike, Danmark och Irland), för att öka sysselsättningen för funktionshindrade (Belgien, Italien och Irland) och för att förhindra åldersdiskriminering (Danmark och Österrike), 3) kollektivavtal om hälsa och säkerhet i arbetet med inriktning på förebyggande och behandling av stress (Belgien), välbefinnande och psykologisk arbetsmiljö (Danmark) och överstor arbetsbörda (Nederländerna), och 4) kollektivavtal om flexibilitet och balans mellan arbete och privatliv med inriktning på föräldraledighet (Sverige), familjeledighet och familjerelaterade arbetstider (Belgien, Grekland, Italien och Nederländerna), sabbatsår (Finland), barnomsorg (Grekland, Irland och Nederländerna), flexibel arbetstid och distansarbete (Italien, Österrike och Danmark) och personaluthyrning (Italien och Tyskland). Att en stor del av arbetstagarna i de flesta länder omfattas av kollektivavtal är viktigt för kvaliteten i relationerna på arbetsmarknaden, för att modernisera arbetsvillkoren och för att bättre formulera ekonomiska och sociala behov.

Det finns även olika former för att öka arbetstagarnas deltagande i allmänhet, från nationella treparts- eller tvåpartsöverenskommelser i många medlemsstater (t.ex. Belgien, Finland, Irland, Portugal och nyligen även Nederländerna) till samrådsprocesser i Irland och Förenade kungariket om genomförandet av direktivet om information och samråd (2002/14/EG). Partnerskap på arbetsplatsen främjas även i Irland genom *National Center for Partnership and Performance* och i allmänhet är partnerskapsavtal på frammarsch i Förenade kungariket

²⁰

Det bör påpekas att uppgifterna om arbetskonflikter som en indikator på kvaliteten i relationerna på arbetsmarknaden är svåra att bedöma. I en del fall kan en låg nivå av arbetskonflikter ses som ett tecken på goda relationer i förening med en hög facklig organiseringsgrad och bättre fungerande regelverk och relationer på arbetsmarknaden. Men det kan också vara ett tecken på minskat inflytande för fackföreningarna eller på rädsla hos de anställda att förlora sina arbeten då det råder hög arbetslöshet eller otrygghet.

och Irland. I Italien har man skapat nya deltagandestrukturer på olika nivåer genom en rad sektorbaserade avtal.

Arbetsmarknadens parter i Europa har avtalat om ett gemensamt arbetsprogram för perioden 2003–2005. I detta formuleras en rad frågor som skall behandlas, bl.a. stress i arbetet, lika möjligheter och de sociala konsekvenserna av omstrukturering liksom uppföljningen till parternas avtal om distansarbete och åtgärdsramen för livslång utveckling av kvalifikationer och kompetens. Man uppmanar även den europeiska sociala dialogen på sektornivå att ta upp dessa frågor.

2.9. Mångfald och icke-diskriminering

I EU-fördraget och lagstiftningen fastställs principen att alla arbetstagare skall behandlas lika utan diskriminering i fråga om kön, ålder, funktionshinder eller etniskt ursprung. Utöver dessa rättsliga skyldigheter, inser allt fler organisationer att de endast kan fungera väl om de främjar en positiv hantering av mångfald. Detta kan definieras som att uppfylla behoven hos en kulturellt heterogen arbetskraft och att göra arbetstagare och företagsledningarna medvetna om skillnader kopplade till kön, ras, ålder och nationalitet i ett försök att maximera alla anställdas potentiella produktivitet²¹.

Fakta och tendenser

År 2002 hade sysselsättningen för åldersgruppen 55–64 år ökat till 40,1 % från 36,6 % år 1998. Trots detta minskade avståndet till den totala sysselsättningsintensiteten endast marginellt (från 24,8 procentenheter 1998 till 24,2 år 2002). Sysselsättningen för kvinnor i samma åldersgrupp (30,5 %) ligger långt under männens (50,1 %). Det finns tydliga skillnader mellan olika länder.

Medborgare från andra länder än EU har en betydligt sämre ställning på arbetsmarknaden i EU än EU-medborgare²². År 2002 uppgick sysselsättningen för icke-EU-medborgare till nästan 53 %, jämfört med 66 % för EU-medborgare. Skillnaden är till och med ännu större för kvinnor som inte är EU-medborgare (41 % jämfört med 59 %), med särskilt låg sysselsättningen i Belgien (18 %) och Frankrike (29 %). Skillnaderna blir än mer betydande när man beaktar kvalifikationerna: sysselsättningen för högt kvalificerade EU-medborgare var omkring 83 % på EU-nivå, jämfört med endast 66 % för högt kvalificerade icke-EU-medborgare. De största skillnaderna finns i de nordiska länderna, Frankrike och Belgien.

Personer med funktionshinder är jämförelsevis mer utsatta för utestängning från arbetsmarknaden. Endast 39 % av de funktionshindrade är sysselsatta jämfört med nästan 60 % av befolkningen i övrigt²³. Mer än 14 % av befolkningen i arbetsför ålder uppger sig ha någon form av arbetsoförmåga, vilket motsvarar uppskattningsvis 26 miljoner människor i arbetsför ålder²⁴ i den nuvarande unionen. Denna siffra kommer otvivelaktigt att stiga efter

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

²² Det finns inga direkt jämförbara uppgifter på EU-nivå om situationen på arbetsmarknaden för migrerande arbetare eller etniska minoriteter. Medborgarskapskriteriet används som en approximation.

²³ *Disability and social participation in Europe*, Europeiska kommissionen, Eurostat, theme 3 "Population and social conditions", 2001.

²⁴ Exklusive Sverige, eftersom det inte finns några uppgifter om denna medlemsstat i Europeiska gemenskapens hushållspanel.

utvidgningen till 25 medlemsstater²⁵, där en av 25 personer (inte nödvändigtvis i arbetsför ålder, men inkluderande många äldre människor) uppger sig ha någon form av funktionshinder som begränsar deras dagliga aktiviteter. Dessutom kommer antalet personer med funktionshinder i Europeiska unionen att fortsätta att öka till följd av befolkningens åldrande.

Pågående åtgärder och slutsatser

I de flesta medlemsstater betonar man nödvändigheten att fortsätta integrationsinsatserna med större tonvikt på principerna för anställning av mindre gynnade personer i kombination med åtgärder mot diskriminering. I en del medlemsstater (Österrike, Tyskland, Irland och Förenade kungariket) har man ställt upp nationella mål för sysselsättning av funktionshindrade. I allmänhet gör bristen på uppgifter det svårt att bedöma framstegen. De befintliga skillnaderna med avseende på sysselsättning gör det dock nödvändigt att förstärka de förebyggande och aktiva politiska åtgärderna för att främja integreringen av dessa personer på arbetsmarknaden, i kombination med krav på rimliga arbetsvillkor och större mångfald när det gäller anställningsformer.

För att öka sysselsättningen bland personer i åldern 55–64 år har man i en del medlemsstater infört incitament för arbetsgivare att behålla eller anställa äldre arbetstagare och påföljder för att avskräcka från uppsägning av sådana. I de flesta medlemsstater har man även genomfört pensionsreformer och infört skärpta bestämmelser för förtidspensionering. Det behövs emellertid heltäckande nationella strategier och bättre inriktade politiska åtgärder för att öka sysselsättningsintensiteten för äldre personer, som inte endast omfattar ekonomiska incitament utan även strategier för livslångt lärande och anpassade arbetsförhållanden. Utan stora förändringar på olika politikområden kommer man inte att uppnå Lissabonmålet om en sysselsättningsintensitet på 50 % för äldre arbetstagare till 2010 eller lyckas höja den effektiva pensionsåldern med fem år till 2010, som Europeiska rådet i Barcelona krävde.

Beträffande migrerande arbetare är det viktigt att bygga på de erfarenheter och kvalifikationer som de redan fått utanför EU genom att erkänna och korrekt bedöma deras formella och informella kvalifikationer. Trots de insatser som redan gjorts av arbetsmarknadens parter, bör man utveckla effektivare åtgärder för att sätta stopp för diskriminering på arbetsplatserna. En förbättrad integrering av migrerande arbetare är särskilt nödvändig med tanke på de nya immigrationsströmmarna.

Såsom understryks i det meddelande om funktionshinder som kommissionen planerar att anta i slutet av 2003, bör medlemsstaterna öka sina ansträngningar för att göra frågan om funktionshindrade till en permanent del av sin sysselsättningspolitik och på så sätt få till stånd en ökad integration av funktionshindrade personer. I synnerhet bör man inom ramen för en aktiv arbetsmarknadspolitik ta större hänsyn till de funktionshindrades olikartade behov.

För att följa med hur utvecklingen på detta område närmar sig målen, behövs bättre statistik från medlemsstaterna om mindre gynnade personers situation.

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

2.10. Övergripande arbetsresultat

Såsom påpekades ovan kan man observera ett direkt samband mellan kvalitet i arbetet, produktivitet och den övergripande utvecklingen av sysselsättningen²⁶.

Fakta och tendenser

Tillväxtnörens för sysselsättning och produktivitet i EU har under de senaste åren utvecklats på radikalt olika sätt. Jämfört med första hälften av 1990-talet visade perioden 1996–2002 upp en betydande ökning av arbetets bidrag till BNP-tillväxten i EU, men detta upphävdes delvis av en minskning av bidraget från arbetsproduktiviteten. Tillväxten av produktiviteten per anställd, som låg på omkring 2 % på 1980-talet och första hälften av 1990-talet, minskade under perioden 1996–2002 till 1 %. Under denna period låg produktivitetstillväxten per arbetad timme på 1,4 %, en procentenhet lägre än under första hälften av 1990-talet.

Medan tillväxten av produktiviteten på kort sikt tycks variera omvänt proportionellt mot tillväxten av sysselsättningen, t.ex. på grund av upplagring av arbetskraft under recessioner, beror den långsiktiga produktivitetstillväxten på hur snabba de tekniska framstegen är. Att maximera andelen sysselsatta av befolkningen i arbetskraften utan att göra avkall på produktivitetstillväxten är ett tydligt och önskvärt mål: fler människor i arbete, som arbetar mer produktivt. Att driva igenom nödvändiga reformer på arbetsmarknaden kan innebära att produktivitetstillväxten kanske inte når sin fulla potential under en viss tid, men detta bör inte betraktas som en negativ kompromiss. En högre sysselsättningsintensitet innebär otvetydigt en ökning av BNP per capita utan några negativa konsekvenser för den befintliga arbetskraftens produktivitetstillväxt på lång sikt. Vidare hindrar inte framsteg när det gäller arbetsmarknadsreformer att ansträngningar görs för att stimulera investeringar och teknisk utveckling. Det finns alltså ingenting som säger att politiker inte kan agera på bågge fronter samtidigt.

Produktivitetstillväxten i EU i jämförelse med den i USA har varit en besvikelse särskilt inom IKT-tjänster, som ensamma står för 21 % av den totala sysselsättningen. EU klarade sig visserligen bättre i fråga om tillverkningsindustri som använder IKT, men denna står för endast 6 % av den totala sysselsättningen²⁷. De tekniska framstegen påverkas av investeringar (inklusive materiella tillgångar, utbildning, yrkesutbildning och FoU). Organisatoriska förändringar på företagsnivå som möjliggör en bättre kombination av produktionsfaktorer och en bättre utbildad arbetskraft kan öka effektiviteten i kombinationen av kapital och arbete och på så sätt även produktiviteten. Rapporten om sysselsättningen i Europa 2003 visade att fördelningen av kvalifikationer i hela ekonomin kan påverka produktivitetstillväxten. Rapportens rön tyder på att en utbildningspolitik som främjar en bred spridning av kunskaper är viktig.

Beträffande utbildningsmålen har den genomsnittliga andelen av befolkningen i åldern 25–64 år som åtminstone har gymnasieutbildning ökat från 62,2 % år 1999 till 64,6 % år 2002. Det finns betydande skillnader med avseende på kön, ålder och sysselsättningsstatus. Männen andel (66,9 % 2002) är fortfarande högre än kvinnornas (62,4 %). I åldersgruppen 55–64 år är denna andel särskilt låg (49,6 %). Det gäller även arbetslösa (59,3 %) och dem som står utanför arbetskraften (45 %) jämfört med sysselsatta (72,1 %). Det finns tydliga skillnader

²⁶ Se punkt 2.2 ovan. En analys av förhållandet mellan produktivitet och kvalitet i arbetet finns i rapporten *Employment in Europe 2002*.

²⁷ Se *Employment in Europe 2003*, kapitel 2.

mellan medlemsstaterna, med de lägsta andelarna 2002 i Portugal (20,1 %), Spanien (46,1 %) och Italien (49,6 %) och de högsta i Sverige (87,1 %), Förenade kungariket (86,3 %) och Finland (84,4 %).

Pågående åtgärder och slutsatser

I Lissabonstrategin definieras en bred åtgärdsram för att öka den långsiktiga produktivitetstillväxten med användning av alla tillgängliga instrument för att stimulera den tekniska utvecklingen, samtidigt som man stimulerar den arbetsintensiva tillväxt på medellång sikt som behövs för att ekonomin skall närma sig full sysselsättning. I en globaliserad värld kan konkurrenskraften stärkas genom att skapa och sprida kunskaper, som tillsammans med innovationer och kvalifikationer hör till de faktorer som driver på tillväxten.

Dessa faktorer beror på hur väl utvecklade och lockande utbildning, yrkesutbildning, lärande i arbetet och FoU ter sig. En högt kvalificerad arbetskraft bidrar till att minska kostnaderna för att införa ny teknik och hjälper de lägre utbildade att arbeta med den nya tekniken. Kompetenshöjning förbättrar konkurrenskraften direkt genom att öka kompetensinnehållet i produktionsprocesserna och indirekt genom spridning av kunskapen till andra områden. Följaktligen kan investeringar i humankapital och yrkesutbildning bidra till att vända nedgången när det gäller tillväxten av arbetsproduktiviteten.

Livslångt lärande för alla blir ett centralt element i en strategi för produktivitetstillväxt. Kunskapens genomslag är avgörande för att förstärka och sprida användningen av ny teknik genom hela ekonomin och för att förhindra att arbetsmarknaden segmenteras i grupper av arbetstagare med olika typer av utbildning. I detta sammanhang görs i en del medlemsstater en viktig insats för att öka de anställdas utbildningsnivå och uppnå målet från sysselsättningsriktlinjerna att 85 % av alla som fyllt 22 år skall ha genomgått gymnasieutbildning till 2010.

Men även andra dimensioner av kvalitet i arbetet bidrar till att öka produktiviteten: förbättring av den sociala dialogen och relationerna på arbetsplatsen, ökning av flexibiliteten och anpassning till nya former av arbetsorganisation samt en bättre balans mellan flexibilitet och trygghet, säkerställande av bättre karriärutsikter för anställda, och förbättring av hälsa och säkerhet i arbetet. Medlemsstaterna bör i sin politik ta hänsyn till dynamiken i denna ”goda cirkel” och dra nytta av den positiva växelverkan mellan kvalitet och produktivitet.

BILAGA 1. INDIKATORER PÅ KVALITET I ARBETET: LISTA GODKÄND AV RÅDET

BILAGA 2. INDIKATORER PÅ KVALITET I ARBETET

- Senaste tillgängliga uppgifter
- Om inte annat anges, är källan till uppgifterna den som anges i förslaget från Sysselsättningskommittén

1. ARBETETS KVALITET

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

1. Övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och bland **sysselsatta efter lönenivå**

(källa: Europeiska gemenskapens hushållspanel)

| Status vid t Status vid (t-1) | decil 1 | decil 2 | decil 3 | decil 4– 10 | Icke- sysselsättnin g ²⁸ | Totalt |
|----------------------------------|---------|---------|---------|----------------|---|--------|
| decil 1 | | | | | | 100 |
| decil 2 | | | | | | 100 |
| decil 3 | | | | | | 100 |
| decil 4–10 | | | | | | 100 |
| Icke-sysselsättning | | | | | | 100 |

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

2. Övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och bland sysselsatta efter anställningsform

(källa: Europeiska gemenskapens hushållspanel)

| Situation vid t Situation vid (t-1) | Fast anställning | Visstidsanst ällning | Icke- sysselsättnin g | Totalt |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------------|--------|
| Fast anställning | | | | 100 |
| Visstidsanställnin g | | | | 100 |
| Icke- sysselsättning | | | | 100 |

3. Tillfredsställelse med de arbetsuppgifter som ingår i det nuvarande arbetet (källa: Europeiska gemenskapens hushållspanel).

²⁸ "Icke-sysselsättning" omfattar både arbetslöshet och ställning utanför arbetskraften.

2. KVALIFIKATIONER, LIVSLÅNGT LÄRANDE OCH YRKESUTVECKLING

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

4. Andel av den arbetsföra befolkningen som deltar i utbildning och yrkesutbildning (källa: Arbetskraftsundersökningen)²⁹

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

5. Procentandel av den arbetsföra befolkningen som deltar i utbildning och yrkesutbildning efter kön, åldersgrupp (25–34, 35–44, 45–54, 55–64 och 25–64 år), sysselsättningsstatus och utbildningsnivå (källa: Arbetskraftsundersökningen).

6. Procentandel av arbetskraften som deltar i yrkesrelaterad utbildning efter kön, åldersgrupp och ekonomisk verksamhet (källa: *Continuing Vocational Training Survey – CVTS*).

7. Andel av arbetskraften som använder datorer hemma och/eller på arbetsplatsen för arbetsändamål a) med och b) utan arbetsrelaterad datorutbildning (källa: Eurobarometerundersökning om IKT och sysselsättning, november 2000).

3. JÄMSTÄLLDHET

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

8. Skillnaden mellan indexet för kvinnors och mäns timlön för löntagare som arbetar minst 15 timmar (källa: Europeiska gemenskapens hushållspanel).

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

9. Skillnaden mellan indexet för kvinnors och mäns timlön för löntagare som arbetar minst 15 timmar, justerade för sektor, yrke och ålder (källa: Europeiska gemenskapens hushållspanel).

10. Kvinnors sysselsättningsintensitet i jämförelse med mäns (källa: Arbetskraftsundersökningen).

11. Kvinnors arbetslöshet i jämförelse med mäns (källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik).

12. Könsuppdelningen i sektorer: Det nationella genomsnittsvärdet för sysselsatta kvinnor och män tillämpat på varje sektor. Skillnaderna räknas ihop för att visa den totala obalansen mellan könen. Detta resultat presenteras som en andel av den totala sysselsättningen (källa: Arbetskraftsundersökningen).

13. Könsuppdelningen i yrken: Det nationella genomsnittsvärdet för sysselsatta kvinnor och män tillämpat på varje yrke. Skillnaderna räknas ihop för att visa den totala obalansen mellan könen. Detta resultat presenteras som en andel av den totala sysselsättningen (källa: Arbetskraftsundersökningen).

4. HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

14. Utvecklingen av olycksfrekvensen, definierad som antalet olycksfall i arbetet per 100 000 sysselsatta (källa: Europeisk statistik över olycksfall i arbetet – ESAW).

²⁹ Inklusiv inledande utbildning och kontinuerlig yrkesutbildning. Exklusiv utbildning på fritiden.

5. FLEXIBILITET OCH TRYGGHET

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

15. Antal anställda som frivilligt eller ofrivilligt arbetar deltid som procentandel av det totala antalet anställda och antalet anställda med frivillig eller ofrivillig visstidsanställning som procentandel av det totala antalet anställda (källa: Arbetskraftsundersökningen).

Detta bör kompletteras med uppgifter om i vilken utsträckning deltids- och visstidsanställda har likvärdig och proportionerlig rätt till social trygghet och lagstadgade rättigheter på samma sätt som heltidsanställda och fast anställda.

6. INTEGRERING OCH TILLTRÄDE TILL ARBETSMARKNADEN

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

16. Övergångar mellan sysselsättning, arbetslöshet och ställning utanför arbetskraften (källa: Arbetskraftsundersökningen).

| Status vid t Status vid (t-1) | Sysselsättning | Arbetslöshet | Utanför arbetskraften | Totalt |
|----------------------------------|----------------|--------------|--------------------------|--------|
| Sysselsättning | | | | 100 |
| Arbetslöshet | | | | 100 |
| Utanför arbetskraften | | | | 100 |

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

17. Arbetslösa personers övergång till sysselsättning och yrkesutbildning (källa: Arbetskraftsundersökningen).

| Status vid t | Yrkes- utbildning | Icke- svselsättning | Sysselsättning | Totalt (t-1) |
|------------------------|----------------------|------------------------|----------------|--------------|
| Yrkesutbildning | | | | |
| Icke- svselsättning | | | | |
| Sysselsättning | | | | |
| Totalt (t) | | | | |

18. Totalt antal sysselsatta (källa: Arbetskraftsundersökningen).

19. Antalet sysselsatta efter åldersgrupp samt utbildningsnivå (källa: Arbetskraftsundersökningen).

20. Total långtidsarbetslöshet efter kön (källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik).

21. Andel personer i åldersgruppen 18–24 år som har högst grundskoleutbildning (nivå 2 i ISCED) och inte deltar i ytterligare utbildning eller yrkesutbildning, efter kön och sysselsättningsstatus (källa: Arbetskraftsundersökningen).

22. Ungdomsarbetslöshet: arbetslösa 15–24-åringar i procent av befolkningen i denna åldersgrupp (källa: Eurostats harmoniserade arbetslöshetsstatistik).

7. ARBETSORGANISATION OCH BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

23. Absolut skillnad i sysselsättningsintensitet med och utan ett barn i åldern 0–6 år, efter kön (åldersgrupp 20–50) (källa: Arbetskraftsundersökningen).

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

24. Antalet barn som vårdas utanför hemmet som andel av samtliga barn i samma åldersgrupp. Uppgifterna indelas på följande sätt: före frivillig förskola, frivillig eller motsvarande förskola, obligatorisk primärutbildning (källa: nationella källor – för närvarande kan denna indikatorer endast mäta utvecklingstendenser inom de olika medlemsstaterna).

25. Antalet anställda som lämnade sitt senaste arbete på grund av familjeansvar eller för studier för högst tolv månader sedan och som senare skall återvända till arbetet men för närvarande inte står till arbetsmarknadens förfogande (av samma skäl som de lämnade sitt senaste arbete för) i procent av alla anställda efter kön (källa: Arbetskraftsundersökningen).

8. SOCIAL DIALOG OCH ARBETSTAGARNAS MEDBESTÄMMANDE

På grund av de stora skillnaderna mellan medlemsstaterna med avseende på rutiner, praxis och traditioner, anser kommittén att det bästa tillvägagångssättet är att identifiera ett antal indikatorer och föreslår att bl.a. följande möjligheter undersöks omgående:

- Mätning av arbetstagarnas representation och medbestämmande.
- Andelen anställda som omfattas av kollektivavtal.
- Utvecklingen av antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda i arbetskonflikter, enligt näringsverksamhet (NACE), mätning av utvecklingstendenserna i de olika medlemsstaterna.
- Andelen anställda med erkänd arbetstagarrepresentation.
- Täckning för företagsråd och andra former för representation och medbestämmande.
- Facklig organisationsgrad.

9. MÅNGFALD OCH ICKE-DISKRIMINERING

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

26. Sysselsättningsintensitet för åldersgruppen 55–64 jämfört med genomsnittsvärden (Källa: Arbetskraftsundersökningen).

27. Sysselsättning och arbetslöshet bland etniska minoriteter och invandrare, med beaktande av skillnaderna mellan låga och höga kvalifikationsnivåer, jämfört med genomsnittsvärden (källa: för närvarande nationella källor).

28. Sysselsättning och arbetslöshet för personer med funktionshinder, med beaktande av skillnaderna mellan låga och höga kvalifikationsnivåer, jämfört med genomsnittsvärden (källa: för närvarande nationella källor).

10. ÖVERGRIPANDE ARBETSRESULTAT

REKOMMENDERAD NYCKELINDIKATOR

29. Arbetsproduktivitetens tillväxt, beräknad som procentuell förändring av BNP per sysselsatt person och per arbetad timme (källa: Eurostat, GD ECFIN).

REKOMMENDERADE KONTEXTINDIKATORER

30. Total årsproduktion dividerad med antalet sysselsatta personer och arbetade timmar (källa: Eurostat, GD ECFIN, OECD (arbetstid)).

31. Andel av den arbetsföra befolkningen som har minst gymnasieutbildning (nivå 3 i ISCED) efter kön, åldersgrupp (25–34, 35–44, 45–54, 55–64 och 25–64 år) och sysselsättningsstatus (källa: Arbetskraftsundersökningen).

BILAGA 2

| | | AT | BE | DE | DK | ES | FI | FR | GR | IE | IT | LU | NL | PT | SE | UK | EU15 |
|--|---|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|----|-----|-----|----|----|------------|
| 1. Övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och bland sysselsatta efter lönenivå (1999–2000) | Från decil 1 till decil 2–10 | 23 | 17 | 21 | 32 | 27 | 24 | 27 | 23 | 35 | 19 | : | 27 | 32 | : | 24 | 24 |
| | Från decil 1 till icke-sysselsättning | 13 | 24 | 24 | 21 | 39 | 31 | 19 | 16 | 26 | 21 | : | 20 | 21 | : | 20 | 23 |
| | Från decil 2 till decil 3–10 | 29 | 33 | 24 | 35 | 34 | 33 | 34 | 31 | 35 | 35 | : | 32 | 31 | : | 25 | 30 |
| | Från decil 2 till icke-sysselsättning | 6 | 5 | 9 | 17 | 15 | 20 | 12 | 13 | 24 | 11 | : | 10 | 4 | : | 11 | 11 |
| | Från decil 3 till decil 4–10 | 19 | 24 | 23 | 31 | 50 | 28 | 39 | 32 | 43 | 37 | : | 31 | 30 | : | 27 | 32 |
| | Från decil 3 till icke-sysselsättning | 8 | 8 | 9 | 10 | 14 | 6 | 6 | 6 | 12 | 8 | : | 5 | 3 | : | 7 | 8 |
| 2. Övergångar mellan icke-sysselsättning och sysselsättning och bland sysselsatta efter anställningsform (1999–2000) | Från visstidsanställning till fast anställning | 45 | 24 | 41 | 51 | 27 | 22 | 24 | 31 | 45 | 33 | 54 | 50 | : | : | 44 | 35 |
| | Kvar i visstidsanställning | 29 | 39 | 36 | 21 | 49 | 49 | 52 | 45 | 23 | 39 | 34 | 16 | : | : | 28 | 39 |
| | Från visstidsanställning till icke-sysselsättning | 25 | 15 | 20 | 17 | 22 | 28 | 21 | 20 | 26 | 24 | 8 | 28 | : | : | 24 | 22 |
| 3. Arbetstillfredsställelse | 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. Deltagande i utbildning och yrkesutbildning | 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. Andel anställda i vidareutbildning (1999) | Företag med avtal | 44 | 57 | 48 | 56 | 47 | 64 | 63 | 29 | 55 | 52 | 54 | 47 | 50 | 68 | 52 | : |
| | Företag utan avtal | 33 | 37 | 28 | 51 | 16 | 45 | 40 | 12 | 38 | 20 | 30 | 34 | 14 | 54 | 48 | : |
| 7. Andel av den sysselsatta befolkningen över 15 år utbildad i arbetsrelaterad IKT-kompetens | 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. Löneskillnad mellan könen (2000) | Offentlig sektor | 14% | -7% | 20% | 13% | 3% | 25% | : | 9% | 15% | 0% | : | : | -17% | : | 18% | 12% |
| | Privat sektor | 24% | 15% | 24% | 16% | 23% | 15% | : | 22% | 23% | 15% | : | : | 28% | : | 26% | 21% |
| 10 Skillnad i sysselsättningsintensitet mellan kvinnor och män i procentenheter | 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. Skillnad i arbetslöshet mellan kvinnor och män i procentenheter | 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. Könsuppdelning i sektorer | 2001 | 20,3 | 18,1 | 18,2 | 19,0 | 19,3 | 17,7 | 21,9 | 17,4 | 15,5 | 20,7 | 15,2 | 19,6 | 18,1 | 21,3 | 21,2 | 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. Könsuppdelning i yrken | 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. Arbetsolyckor (antal olyckor per 100 000 arbetstagare och trenden) | 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. Deltidsanställda (andel av sysselsatta) | 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. Visstidsanställda (andel av sysselsatta) | 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. Övergångar mellan sysselsättning, arbetslöshet och ställning utanför arbetskraften (1999–2000) | Från arbetslöshet till sysselsättning | 54 | 46 | 49 | 48 | 40 | 43 | 34 | 37 | 42 | 25 | : | 53 | 61 | : | : | 40 |
| | Kvar i arbetslöshet | 26 | 29 | 33 | 15 | 36 | 36 | 36 | 47 | 32 | 50 | : | 18 | 20 | : | : | 36 |
| | Från arbetslöshet till en ställning | 20 | 26 | 19 | 37 | 24 | 21 | 30 | 16 | 26 | 25 | : | 30 | 20 | : | : | 24 |
| 17. Övergångar av arbetslösa till sysselsättning och yrkesutbildning (1999–2000) | Från icke-sysselsättning till | 45 | 27 | 26 | 13 | 30 | 29 | 24 | 21 | 25 | 17 | | 21 | 39 | | | 25 |
| | Från icke-sysselsättning till | 2 | 7 | 5 | 11 | 1 | 5 | 2 | 2 | 16 | 2 | | 7 | 0 | | | 4 |
| | Kvar i icke-sysselsättning | 53 | 66 | 68 | 76 | 69 | 66 | 74 | 76 | 59 | 81 | | 72 | 61 | | | 72 |
| 18. Total sysselsättningsintensitet | 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. Långtidsarbetslöshet efter kön (2002) | Män | 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 |
| | Kvinnor | 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 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21. Andel personer i åldersgruppen 18–24 år som har högst grundskoleutbildning (nivå 2 i ISCED) och inte deltar i ytterligare utbildning eller yrkesutbildning och sysselsättningsstatus (2002) | Män | 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 |
| | Kvinnor | 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. Ungdomsarbetslöshet | 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. Föräldraskaps effekt på sysselsättningen: absolut skillnad i sysselsättning med och utan ett barn i åldern 0–6 år (2002) | Män | -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 |
| | Kvinnor | 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 |
| Andel anställda som omfattas av kollektivavtal | 2001 | 98 | >90 | : | 83 | 81 | : | 90-95 | : | : | : | 58 | 88 | 87 | >90 | : | |
| Utvecklingen av antalet förlorade arbetsdagar per 1 000 anställda i arbetskonflikter | 2001 | | 42 | 1 | 24 | 142 | 29 | 86 | : | 82 | 66 | 0 | 6 | 12 | 3 | 21 | |
| | Genomsnitt 1997–2001 | | 19 | 1 | 297 | 167 | 58 | 74 | : | 85 | 62 | 2 | 2 | 19 | 6 | 15 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| 26. Sysselsättningsintensitet för åldersgruppen 55–64 | 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. Tillväxt av arbetsproduktiviteten per capita | 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 |
| BNP per arbetad timme * (EU=100) | 2002 | 103 | 125 | 108 | 106 | 82 | 96 | 117 | 68 | 117 | 110 | 127 | 115 | 58 | 94 | 87 | 100 |