



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 20.11.2007  
KOM(2007) 733 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN**

**Huvudbudskapen från rapporten om sysselsättningen i Europa 2007**

## MEDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

### Huvudbudskapen från rapporten om sysselsättningen i Europa 2007

#### 1. INLEDNING OCH HUVUDSAKLIGA SLUTSATSER FRÅN RAPPORTEN

I detta meddelande redovisas de viktigaste slutsatserna från rapporten om sysselsättningen i Europa 2007. Det är den 19:e rapporten, som har blivit ett av Europeiska kommissionens viktigaste verktyg för att hjälpa medlemsstaterna att analysera, utarbeta och genomföra sin sysselsättningspolitik.

Rapporten ger en översikt över sysselsättningssituationen i EU och är inriktad på ett begränsat antal teman som prioriteras högt på EU:s sysselsättningsagenda. Årets övergripande teman är en livscykelinriktad syn på arbete, balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden ("flexicurity") och utvecklingen av arbetsinkomstens andel av förädlingsvärdet. Årets rapport bidrar alltså till den breda politiska debatten om "flexicurity", som föranledde kommissionen att utarbeta ett meddelande om gemensamma principer för "flexicurity"<sup>1</sup>, som antogs den 27 juni 2007. Rapporten ligger också till grund för analysen i kommissionens meddelande om att främja unga människors fulla deltagande i utbildning, arbetsliv och samhälle<sup>2</sup> av den 4 september 2007.

I rapporten från 2007 dras följande huvudsakliga slutsatser:

- Under 2006 skedde en stark återhämtning på arbetsmarknaden i EU som ledde till en nettoökning av antalet sysselsatta på fyra miljoner – den högsta siffran sedan 2000. Sysselsättningen ökade i alla 27 medlemsstater.
- Ungdomsarbetslösheten på över 17 % och svårigheten att integrera ungdomar på arbetsmarknaden är fortfarande några av EU:s största utmaningar.
- Utvecklingen har varit mer positiv när det gäller sysselsättningen för äldre arbetstagare, som har ökat med 7 procentenheter sedan 2000. Här ger en integrerad strategi för ett aktivt åldrande det bästa resultatet.
- Avancerade former av flexibla arbetsförhållanden på företagen är viktiga för att man ska kunna skapa balans mellan flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och även för att främja lärande och innovation.
- Ineffektivitet och ojämlik tillgång kännetecknar fortfarande den arbetsgivarfinansierade fortbildningen, vilket tyder på att det behövs bättre offentliga åtgärder på detta område. Omsorgsfullt utformade åtgärder kan bidra till att öka effektiviteten genom att de stimulerar investeringar i och ökar nyttan med fortbildning, samtidigt som de leder till ett ökat deltagande bland dem som har störst behov av sådan utbildning.

---

<sup>1</sup> KOM(2007) 359.

<sup>2</sup> KOM(2007) 498.

- Hur arbetsinkomstens andel utvecklas bestäms av samspelet mellan den tekniska utvecklingen, arbetsmarknadsinstitutionerna och andra faktorer som t.ex. öppenhet för handel. Dessa faktorer har ofta en varierande inverkan på arbetsinkomstens andel på olika kvalifikationsnivåer.

## 2. SYSSELSÄTTNINGEN I EU 2006

Tack vare ökad ekonomisk tillväxt skedde en stark återhämtning på arbetsmarknaden i EU under 2006. Efter några års måttliga ökningar gick sysselsättningen i EU-27 starkt framåt 2006, då den ökade med 1,4 % – toppnoteringen sedan 2000. Arbetsproduktiviteten var också högre än 2005 och ökade snabbare än i USA. EU hade dock fortfarande ett något sämre resultat än USA i fråga om sysselsättningstillväxt.

De bästa resultaten sedan 2000 uppnåddes när det gäller de mål som fastställts för den totala sysselsättningen (70 %), kvinnliga arbetstagare (60 %) och äldre arbetstagare (50 %). 2006 låg dessa andelar på 64,3 %, 57,1 % respektive 43,5 %. Trots dessa framsteg förefaller det allt mindre sannolikt att EU inom fyra år uppnår målet för befolkningen som helhet och för äldre arbetstagare. Målet för kvinnliga arbetstagare verkar dock vara inom räckhåll.

För första gången på minst ett årtionde ökade sysselsättningen i hela EU, dvs. i alla 27 medlemsstaterna. Ökningen var särskilt stor i flera nya medlemsstater – Estland, Lettland, Polen, Bulgarien och Slovakien – samt i Irland, Luxemburg och Spanien. Även i de medlemsstater som inte uppvisade någon ökning året innan – Tyskland, Ungern, Nederländerna och Portugal – ökade sysselsättningen betydligt under 2006.

Totalt ökade antalet sysselsatta med fyra miljoner i EU-27 under 2006, med något fler kvinnor än män. Arbetstagare i den aktivaste åldersgruppen stod för nära två tredjedelar av ökningen, och äldre arbetstagare för knappt en tredjedel. Trots den generella ökningen är skillnaderna stora mellan länderna. Sysselsättningen varierade från 55 % i Polen till över 77 % i Danmark 2006. Samtidigt är en betydligt lägre andel kvinnor än män sysselsatta i de flesta länder. Situationen varierar också kraftigt när det gäller sysselsättningen för äldre arbetstagare.

## 3. UNGDOMAR OCH ÄLDRE ARBETSTAGARE I EU: MOT EN LIVSCYKELINRIKTAD SYN PÅ ARBETE

Ungdomar och äldre arbetstagare är två grupper som behöver ägnas särskild uppmärksamhet. För att undvika negativa effekter på ekonomins tillväxt och minska trycket på de sociala trygghetssystemen, som ökar på grund av befolkningens åldrande, måste den livscykelinriktade syn på arbete som Europeiska kommissionen förespråkar stärkas. Det krävs lämpliga åtgärder för att se till att alla åldersgrupper integreras bättre på arbetsmarknaden och för att underlätta övergångar under hela livet.

### *Det krävs ökade utbildningspolitiska satsningar för att förbättra arbetsmarknadssituationen för ungdomar*

Ungdomsarbetslösheten och svårigheten att integrera ungdomar på arbetsmarknaden är fortfarande ett stort problem i många EU-medlemsstater. Det finns vissa tecken på förbättringar, men något riktigt genombrott har inte skett när det gäller att lösa problemet med ungdomsarbetslösheten. Den genomsnittliga ungdomsarbetslösheten i EU är fortfarande hög (17,4 %) och har inte sjunkit i förhållande till den mest aktiva åldersgruppen. EU står sig

ganska dåligt vid en internationell jämförelse, med betydligt högre ungdomsarbetslöshet och färre arbetande ungdomar än andra industrialiserade länder som USA, Kanada och Japan.

Det är ofta svårt för ungdomar att snabbt och smidigt gå över från skola till arbete. En liten men betydande andel ungdomar fastnar i tillfälliga, ofta lågbetalda jobb och har svårt att ändra sin situation. Särskilt utsatta är också ungdomar som haft långa perioder utan arbete eller utbildning. Otillräckliga kvalifikationer är en av de främsta orsakerna till ungdomars svaga anknytning till arbetsmarknaden. För att förbättra arbetsmarknadssituationen för ungdomar behövs program som sätter in tidiga insatser mot dåliga skolresultat, ger ungdomar en inblick i arbetslivet och får dem att förstå att livslångt lärande är nödvändigt för att de ska kunna anpassa sina kvalifikationer under hela yrkeslivet. Bättre integrering av ungdomar som länge varit arbetslösa eller stått utanför arbetskraften kräver också effektivare aktiveringsstrategier. Ungdomar är också bland de mest utsatta grupperna när den institutionella miljön gynnar dem som har fast arbete framför nykomlingar på arbetsmarknaden. Att göra det lättare för företagen att anställa ungdomar kan vara en delösning på problemet med en segmenterad arbetsmarknad.

### ***En integrerad strategi kan bidra till ökat arbetsmarknadsdeltagande bland äldre människor***

Ett ökat arbetsmarknadsdeltagande bland äldre och ett senare utträde från arbetsmarknaden är en annan viktig utmaning. Idag står över hälften i åldersgruppen 55–64 år i EU utanför arbetskraften. De flesta av dem har gått i pension, för andra är skälet vacklande hälsa, personliga skäl eller familjeansvar. Det kan också bero på att man tror att det inte finns något arbete att få.

Det finns tecken som tyder på att medlemsstaternas insatser för ett aktivt åldrande börjar ge resultat. Äldre arbetstagares sysselsättning har varit ett av de mest dynamiska inslagen på arbetsmarknaden i EU under de senaste åren. Andelen sysselsatta i den kategorin har ökat med 7 procentenheter sedan 2000.

Den ökade sysselsättningen bland äldre arbetstagare beror till stor del på att fler äldre kvinnor förvärvsarbetar, och detta beror i sin tur på att arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor i alla åldrar ökat med tiden. Den ökade sysselsättningen bland män beror däremot på ett senare utträde från arbetsmarknaden, vilket hänger samman med faktorer som reformer av pensionssystemen och de sociala trygghetssystemen och andra nya åtgärder för ett aktivt åldrande.

Att sysselsättningen under senare år ökat bland äldre arbetstagare har inte satts i samband med någon märkbar ökad förekomst av otrygga anställningsformer, och inte heller med ökat deltidsarbete eller egenföretagande. Sysselsättningstillväxten har dessutom till stor del skett inom högkvalificerade, kunskapsintensiva sektorer och det har skett en övergång från mer manuella yrken till icke-manuella och mer kunskapsintensiva yrken.

Trots de förbättringar som skett den senaste tiden krävs fortsatta kraftfulla åtgärder för att främja ett aktivt åldrande. Arbetsmarknadsdeltagandet bland äldre européer är fortfarande lågt internationellt sett, och sysselsättningen i åldersgruppen 55–64 år är fortfarande 6,5 procentenheter lägre än det mål som fastställdes vid toppmötet i Stockholm, dvs. 50 % senast 2010. I medlemsstaterna finns idag en rad olika strategier för ett aktivt åldrande. De system som fungerar bra när det gäller att stödja ett aktivt åldrande kännetecknas av generellt god hälsa bland äldre människor och en relativt hög normal pensionsålder, effektiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder och deltagande i livslångt lärande, flexibla arbetstider och

en flexibel arbetsorganisation samt svagare ekonomiska incitament för äldre arbetstagare att lämna arbetsmarknaden och ett kostnadsläge som inte innebär ett tryck på arbetsgivarna att anställa yngre snarare än äldre arbetstagare. Vissa grupper av medlemsstater, särskilt de nordiska länderna, har infört en mer integrerad strategi för aktivt åldrande och har lyckats bättre med att integrera och behålla äldre arbetstagare på arbetsmarknaden.

För att man ska kunna öka arbetsmarknadsdeltagandet bland äldre arbetstagare måste kvarstående hinder och negativa incitament undanröjas. I samband med detta bör en rad olika faktorer beaktas. Utöver de ekonomiska incitamenten med anknytning till pensionssystemen, förtidspensionering och andra inslag i skatte- och förmånssystemen samt en mer flexibel lönesättning med en svagare koppling till tjänsteålder, är de viktigaste utmaningarna att ändra attityderna till äldre arbetstagare, att främja bibehållen hälsa och arbetsförmåga för äldre arbetstagare samt att utveckla äldre arbetstagares kompetens och anställbarhet genom effektiva insatser för livslångt lärande. Det krävs lämpliga arbetsvillkor – t.ex. mer flexibla arbetstider och en mer flexibel arbetsorganisation – och fler anställningsmöjligheter för den åldrande arbetskraften. Man måste också skapa en miljö som stöder ett aktivt åldrande. Jämställdhetsfrågorna måste också beaktas, och ytterligare insatser för att minska skillnaderna i sysselsättning mellan män och kvinnor kommer att vara ett viktigt inslag i alla strategier för att öka tillgången till äldre arbetskraft.

För att vi ska lyckas lösa problemet med befolkningens åldrande och dess inverkan på arbetskraften krävs ett bredare genomförande av mer integrerade strategier än tidigare. Det behövs åtgärder för att integrera äldre arbetstagare och förbättra deras anställbarhet och för att minska möjligheterna till ett tidigt utträde från arbetsmarknaden. I arbetet med att främja ett aktivt åldrande är frågan om arbetstagarnas tillgång till arbete under hela yrkeslivet något som bör ägnas särskild uppmärksamhet. En heltäckande strategi för aktivt åldrande måste vara livscykelinriktad och innefatta alla åldersgrupper, inte bara äldre arbetstagare.

#### **4. FRÄMJA FLEXIBILITET INOM FÖRETAGET OCH GE ARBETSTAGARNA MÖJLIGHETER ATT AVANCERA: VIKTIGA INSLAG I ”FLEXICURITY”**

I kommissionens meddelande om ”flexicurity”<sup>3</sup> som nyligen antogs konstateras det att flexibilitet inte bara handlar om hur lätt eller svårt det är att anställa och säga upp anställda (extern flexibilitet), utan att det också är något som kan finnas inom företaget, antingen via flexibla arbetstider (intern flexibilitet) eller olika former av arbetsorganisation som arbete i lag eller arbetsrotation (funktionell flexibilitet).

Konkurrenstrycket och den tekniska utvecklingen har fått många företag i avancerade ekonomier att införa mer flexibla former av arbetsorganisation och andra typer av personalförvaltning. En flexibel arbetsorganisation kännetecknas generellt av en plattare hierarki, ett ökat arbetstagarinflytande i beslutsfattandet samt större handlingsfrihet för arbetstagarna och ett rikare arbetsinnehåll. Dessa innovativa arbetsmetoder kompletterar varandra i hög grad och är mer verkningsfulla när de kombineras med vissa personalförvaltningsmetoder som utbildning på arbetsplatsen och särskilda avlöningssystem. Det innebär dock inte nödvändigtvis att utvecklingen ska gå i riktning mot en enhetlig modell för flexibla arbetsplatser. Företagen i EU:s medlemsstater använder olika nationella strategier

---

<sup>3</sup> KOM(2007) 359.

för organisatoriska förändringar eftersom de har olika institutioner, sociala och politiska preferenser, ekonomiska strukturer och historisk bakgrund osv.

I rapporten om sysselsättningen i EU 2006 ges en typologisk beskrivning av arbetsmarknaderna i EU med avseende på flexibilitet och trygghet. Med flexibilitet avses där dock enbart den externa aspekten som mäts genom OECD:s indikator för anställningstrygghetslagstiftning. I årets rapport används uppgifter från den europeiska undersökningen om arbetsvillkor för att beräkna landsspecifika indikatorer för olika former av flexibilitet inom företaget för att uppdatera den kategorisering av EU:s ”flexicurity”-system som tidigare gjorts.

Analysen tyder starkt på att både extern och intern flexibilitet (och samspelet mellan dessa) måste beaktas i beskrivningen av arbetsmarknaderna och ”flexicurity”-systemen i EU. Två system har konstaterats leda till relativt goda resultat i socioekonomiskt hänseende. Det första (som används mest i anglosaxiska länder) kännetecknas av hög extern flexibilitet i kombination med genomsnittligt avancerade former av intern flexibilitet. Det innebär också hög rörlighet för arbetstagarna, låg segmentering, en måttlig satsning på yrkesutbildning, låga utgifter för aktiveringsåtgärder, viss framgång när det gäller fattigdomsbekämpning samt låga budgetutgifter. Det andra systemet (som främst används i de nordiska länderna och Nederländerna) kännetecknas av avancerade former av intern flexibilitet (komplexa arbetsuppgifter, självständighet för arbetstagarna och flexibla arbetstider) i kombination med en viss extern flexibilitet. Det innebär också goda ekonomiska resultat (när det gäller arbetsmarknad, produktivitet och innovation) och en starkt minskad fattigdom, men även högre budgetutgifter. Det finns således ingen specifik kombination av politiska åtgärder och institutioner som måste införas för att man ska kunna uppnå goda socioekonomiska resultat, utan snarare olika vägar som ofta bygger på olika historiska traditioner.

Hur goda arbetsvillkoren är beror på vilka former av flexibel arbetsorganisation som företaget använder. Modellen med avancerade former av intern flexibilitet (eller självständigt lärande), som ställer större krav på arbetstagarna när det gäller att ta ansvar och lösa problem och innebär större självständighet för arbetstagarna, kan vara en lösning som alla vinner på eftersom både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov tillgodoses – särskilt i kombination med bättre stödåtgärder för arbetstagarna när de byter jobb och arbetsgivare. Modellen kännetecknas både av ett förbättrat resultat för företagen och bättre arbetsvillkor för arbetstagarna, jämfört med mer traditionella former av arbetsorganisation. Mer grundläggande former av funktionell flexibilitet, som t.ex. arbetsrotation, arbete i lag och stränga produktionsnormer, kan däremot ha en negativ inverkan på tillfredsställelsen i arbetet, balansen mellan arbete och fritid och den arbetsrelaterade hälsan.

Det sätt på vilket arbetet organiseras påverkar starkt arbetstagarnas möjligheter att tillgodogöra sig kunskap och skapandet av kunskap. Modeller som kännetecknas av självständighet i arbetet och komplex problemlösning ger de bästa resultaten för utveckling av innovation inom företaget, medan den ”magra” modellen, som kännetecknas av en låg grad av självständighet och stark betoning på arbetsrotation och lagarbete, ofta har anknytning till införande och/eller ändring av befintlig teknik. Arbetstagarnas medverkan när det gäller att förstå och lösa produktionsrelaterade problem verkar alltså vara en viktig faktor för lärande och innovation, liksom en avslutad grundutbildning (dvs. på sekundärnivå) och/eller deltagande i fortbildning.

## ***Fortbildning är ett viktigt inslag i "flexicurity" eftersom det innebär ökad rörlighet inom och mellan företagen och bättre karriärmöjligheter för arbetstagarna***

De utvecklade ekonomierna har genomgått omfattande långsiktiga strukturförändringar under de senaste årtiondena. De har övergått från en produktionsmodell med massproduktion till ett nytt paradigm som grundar sig på kvalitet och innovation, samtidigt som det har skett stora förändringar på sektorsnivå i ekonomin och arbetskraftens kunskapsnivå har höjts betydligt. Det har lett till ett ökat behov av fortbildning för att de arbetstagare som varit i arbetslivet i flera årtionden ska kunna bibehålla den kompetensnivå som krävs för att delta effektivt i dagens ekonomi. Denna utveckling innebär också ett ökat tryck på kommande generationer, eftersom arbetstagarna hela tiden måste tillägna sig den kompetens som behövs för lärande och innovation i en ny era som kännetecknas av snabba förändringar.

Det finns fyra huvudsakliga skäl till att stärka fortbildningen med tanke på Lissabonstrategin. Fortbildning kan minska social utestängning och inkomstklyftor som beror på otillräckligt humankapital genom att åtgärder vidtas för att höja kompetensen och anställbarheten hos arbetstagare som befinner sig i riskzonen. Fortbildning kan också bidra till att äldre arbetstagare stannar kvar längre på arbetsmarknaden och därigenom stödja de sociala trygghetssystemens ekonomiska stabilitet. Fortbildning är också viktig i samband med genomförandet av "flexicurity"-strategin, eftersom den interna arbetsmarknaden blir mer dynamisk i förhållande till ekonomiska förändringar och eftersom arbetstagarnas kompetens lättare kan överföras mellan olika arbetsgivare samtidigt som deras trygghet ökar. Fortbildning kan dessutom bidra till att arbetstagarna förvärvar och uppgraderar sin kompetens på det sätt som behövs i en era som kännetecknas av snabba förändringar och snabb kompetensutveckling. På så sätt blir EU-företagen mer konkurrenskraftiga i en kunskapsbaserad och globaliserad ekonomi.

Det finns tecken som tyder på att den fria marknaden inte kan ge effektiva investeringar i fortbildning på grund av risken för marknadsmisslyckanden – särskilt risken att en annan arbetsgivare "stjäl" arbetstagare som företaget investerat i och alltså drar nytta av deras kompetens utan att ha betalat för fortbildningen. Sådana marknadsmisslyckanden resulterar ofta i otillräckliga incitament för arbetsgivarna att investera i fortbildning.

Empiriska studier visar att vissa grupper av arbetstagare deltar i företagssponsrad utbildning mindre ofta än andra i EU. Det gäller särskilt äldre arbetstagare, lågutbildade, arbetstagare med otrygga anställningsformer och de som befinner sig lägst på inkomstskalan. Detta får negativa konsekvenser för dessa arbetstagares anställbarhet och ökar risken för social utestängning och större inkomstklyftor. Det undergräver också de sociala trygghetssystemens långsiktiga stabilitet genom att sannolikheten för tidig pensionering ökar. Även bland anställda vid små och medelstora företag är deltagandet i sådan utbildning lågt, vilket kan hämma innovation inom detta viktiga företagssegment.

Allt detta innebär att det kan krävas att den offentliga sektorn anordnar, reglerar och finansierar fortbildning för att man ska komma närmare de två traditionella målen på utbildningsområdet, dvs. effektivitet och rättvisa<sup>4</sup>. Vid genomförandet av politiska insatser måste regeringarna dock hitta rätt balans mellan dessa åtgärder för att skapa både effektivitet och rättvisa.

---

<sup>4</sup> Effektiva och rättvisa utbildningssystem i Europa, KOM(2006) 481.

Särskilt utformade politiska åtgärder kan bidra till att få företagen att investera mer i fortbildning och i vissa fall förbättra villkoren när det gäller lika tillgång till utbildning för alla arbetstagare. Sådana åtgärder kan omfatta skatteincitament och skattelättnader, kollektivavtal och obligatoriska avtal genom avgiftsbaserade system. När dessa åtgärder utarbetas är det viktigt att regeringarna ser till att de inte leder till en mindre effektiv resursfördelning.

Åtgärder på utbudssidan kan också bidra till att öka nyttan med fortbildning. Man bör vara försiktig med reformer som syftar till att knyta löneutvecklingen till produktivitetsutvecklingen, eftersom de kan minska nyttan för de arbetsgivare som anordnar sådan utbildning för arbetstagarna (även om de kan ha positiva effekter på efterfrågesidan). Åtgärder för att minska personalomsättningen – t.ex. återbetalningsklausuler – kan vara lämpliga eftersom de ger arbetsgivarna vissa möjligheter att dra nytta av sina investeringar i fortbildning. Åtgärder för att främja kvalitetssäkring, ackreditering och certifiering när det gäller utbildning kan dock få varierande effekter. Ackreditering bidrar till att ge bättre information om utbildningens innehåll och kvalitet, vilket gör det lättare för arbetsgivarna att fatta beslut om utbildning. Certifiering kan däremot försvaga arbetsgivarnas incitament att anordna fortbildning för arbetstagarna, eftersom kompetensens överförbarhet ökar. Sammantaget är sådana åtgärder dock önskvärda för samhället, eftersom de kan underlätta övergången mellan olika arbeten och därigenom bidra till genomförandet av ”flexicurity”-strategin.

## **5. ARBETSINKOMSTENS ANDEL: DEN TEKNISKA UTVECKLINGEN, GLOBALISERINGEN OCH OLIKA KVALIFIKATIONSNIVÅER**

Arbetsinkomstens andel av förädlingsvärdet började minska i de flesta EU-medlemsstater strax efter den första oljekrisen och ligger idag under 1960-talets nivå. Tillgängliga uppgifter visar också att högkvalificerade arbetstagares andel har ökat stadigt sedan 1980-talet, medan lågkvalificerade arbetstagares andel successivt minskat.

Den socioekonomiska betydelsen av dessa utvecklingstendenser bör inte underskattas, eftersom arbetsinkomstens andel påverkar inkomstfördelningen och den sociala sammanhållningen, löne- och sysselsättningsutvecklingen och den samlade efterfrågans sammansättning och således knyter an till viktiga frågor som rör rättvisa, ekonomisk effektivitet och makroekonomisk stabilitet.

Hur arbetsinkomstens andel utvecklas bestäms genom ett komplicerat samspel mellan den tekniska utvecklingen, arbetsmarknadsinstitutionerna och, i mindre grad, andra faktorer som t.ex. öppenhet för handel. Beroende på substituitionsgraden mellan olika produktionsfaktorer kan förändringar som rör en av dessa faktorer få betydande konsekvenser för inkomstfördelningen mellan olika kvalifikationsnivåer.

Ekonometriska analyser visar att den tekniska utvecklingen varit den viktigaste faktorn bakom nedgången i den samlade arbetsinkomstens andel under de senaste årtiondena. Minskningen var dock ojämnt fördelad, eftersom de högkvalificerade arbetstagarnas andel ökade medan de lågkvalificerade arbetstagarnas andel minskade. Öppenheten för handel påverkade också den samlade arbetsinkomstens andel negativt, men i mindre utsträckning än den tekniska utvecklingen.

För att åter balansera förädlingsvärdets fördelning mellan kapital och arbete och mellan olika kvalifikationsnivåer måste de politiska beslutsfattarna föra en makroekonomisk politik som



främjar stabilitet och tillväxt och skapa en ekonomisk miljö som bidrar till ytterligare framsteg i fråga om kapital och teknik. För att denna potential ska kunna förverkligas måste åtgärderna dock kompletteras med en arbetsmarknadspolitik som tar hänsyn till att dessa faktorer påverkar arbetstagare med olika kvalifikationsnivåer på olika sätt och, allra viktigast, med åtgärder som syftar till att höja lågkvalificerade arbetstagares kompetens för att mildra de negativa effekterna av den höga substitutionsgraden med kapital. En viss flexibilitet på arbetsmarknaden inom trygga ramar bör underlätta skapandet av nya jobb och leda till att arbeten som blivit improduktiva försvinner. Det bör också göra det lättare för arbetstagarna att snabbt gå vidare till mer givande arbeten, istället för att fastna i lågkvalificerade arbeten där arbetsinkomstens andel påverkas särskilt negativt av en ökad kapitalintensitet och den tekniska utvecklingen.

## 6. SLUTSATSER

Analysen i denna rapport visar hur en strategisk och integrerad politik för viktiga prioriterade områden – t.ex. ”flexicurity” och livscykelinriktad syn på arbete – kan förbättra arbetsmarknadsläget i medlemsstaterna. Detta är särskilt viktigt när det gäller ungdomar och äldre arbetstagare.

Livslångt lärande är fortfarande ett viktigt inslag för att de politiska åtgärderna ska lyckas, och årets rapport visar på politiska lösningar som leder till både ökad effektivitet och ökad rättvisa på utbildningsområdet. Rapporten behandlar också den omdiskuterade frågan om hur arbetsinkomstens andel utvecklats i EU och ger förslag på olika politiska åtgärder som kan vidtas för att minska eventuella negativa effekter av dessa utvecklingstendenser. De slutsatser som dras i rapporten stöder på det stora hela den linje som drivs genom de centrala politiska initiativen på EU-nivå, som ingår i sysselsättningsdelen av den nylanserade Lissabonagendan.

Det förbättrade ekonomiska klimatet 2006 får inte leda till att man bortser från det trängande behovet av en fortsatt arbetsmarknadsreform i hela EU. Tvärtemot bör denna konjunkturuppgång ge möjlighet att utforma och genomföra de strukturella förändringar som behövs för att man ska kunna nå ett genombrott när det gäller att uppnå det övergripande Lissabonmålet om full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social och regional sammanhållning.

Rapporten om sysselsättningen i Europa 2007 finns på:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2007\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm)