

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 18.11.2008
KOM(2008) 758 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

Huvudbudskapen från rapporten om sysselsättningen i Europa 2008

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

Huvudbudskapen från rapporten om sysselsättningen i Europa 2008

1. INLEDNING OCH HUVUDSAKLIGA SLUTSATSER FRÅN RAPPORTEN

I detta meddelande redovisas de viktigaste slutsatserna från rapporten om sysselsättningen i Europa. Det är den 20: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.

I rapporten från 2008 dras följande huvudsakliga slutsatser:

- Sysselsättningsutvecklingen i EU har generellt varit god, med 3,5 miljoner fler sysselsatta netto 2007 och en fortsatt ökning av antalet arbetstillfällen, om än i långsammare takt, under första halvåret 2008. Det finns dock betydande risker inom den närmaste framtiden till följd av den fortsatta oron på finansmarknaderna, allt kraftigare prisjusteringar på fastighetsmarknaden och försvagad tillväxt i den internationella handeln.
- Även om sysselsättningstillväxt och produktivitetstillväxt kan stå i motsatsställning till varandra på kort och medellång sikt kan en lämplig kombination av politiska åtgärder mildra denna motsättning.
- Nya migranter¹ har stått för en betydande del av den totala ekonomiska tillväxten och sysselsättningsökningen i EU sedan 2000. Invandringen har bidragit till att åtgärda bristen på arbetskraft och kompetens och till att skapa ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Situationen skiljer sig betydligt mellan EU:s nordliga och sydliga medlemsstater när det gäller integration av invandrare på arbetsmarknaden, tillvaratagande av deras kompetens samt kvaliteten på de arbeten som de får.
- Erfarenheterna sedan utvidgningen 2004 visar att rörligheten inom EU under senare år generellt har fått positiva effekter för ekonomin och att den inte lett till några allvarliga störningar på arbetsmarknaden.
- En översyn av tillgänglig information och forskning visar att det finns utrymme att förbättra EU:s nuvarande begrepp för kvalitet i arbetet genom att det utvidgas till att omfatta även lön och arbetsintensitet. Sysselsättningsutvecklingen, arbetsproduktivitet och kvalitet i arbetet samspelar genom synergieffekter snarare än genom avvägningar som måste göras mellan dem. De medlemsstater som har ett bättre resultat när det gäller kvalitet i arbetet är också de som har hög sysselsättningsgrad och hög produktivitet.

¹ Analysen i rapporten är inriktad på nya migranter, dvs. de som invandrat efter år 2000.

- Olika sätt för arbetstagarna att höja sin kompetens (t.ex. formell utbildning, yrkesutbildning och arbetslivserfarenhet) kombineras med olika sätt att få tillgång till arbete. För att åstadkomma bättre jobbmatchning, underlätta övergångar och förutse förändringar krävs mer omfattande och mer noggrann information om dagens och morgondagens behov av olika yrken och motsvarande kompetensbehov.

2. AVMATTNING PÅ ARBETSMARKNADERNA I EU EFTER GODA RESULTAT 2007

Mot slutet av 2007 började den ekonomiska tillväxten mattas av till följd av den globala oron på finansmarknaderna och stigande råvaru- och energipriser. BNP-tillväxten i EU minskade från ca 3 % under 2006 och 2007 till uppskattningsvis 1,4 % 2008, men **den ekonomiska avmattningens effekter på arbetsmarknaden** föreföll måttliga fram till halvårsskiftet 2008 (enligt tillgängliga uppgifter i början av hösten 2008). Sysselsättningsprognosen ser dock mindre positiv ut framöver.

Sysselsättningstillväxten i EU bromsade in från 1,6 % 2006 och 2007 till mer blygsamma 1,3 % på årsbasis under andra kvartalet 2008. Den kraftiga ökningen under 2007 innebar 3,5 miljoner fler sysselsatta totalt sett, men tydliga **skillnader börjar framträda mellan medlemsstaterna**. Under 2007 var sysselsättningstillväxten positiv i alla medlemsstater utom Ungern. Kring halvårsskiftet 2008 hade dock sysselsättningstillväxten på årsbasis minskat betydligt i flera medlemsstater, särskilt Danmark, Frankrike, Tyskland, Italien, Litauen, Spanien, Sverige och Storbritannien.

Fram till halvårsskiftet 2008 var **arbetslösheten** oförändrad jämfört med 2007, trots att de första tecknen på avmattning i den europeiska ekonomin började uppträda under andra halvåret 2007. Detta tyder på att arbetsmarknaden har en viss motståndskraft mot chocker i ekonomin. Under 2007 var arbetslösheten ensiffrig i alla medlemsstater utom Slovakien. Nederländerna hade den lägsta arbetslösheten med bara 3,2 % och Slovakien den högsta med 11,1 %. Den gynnsamma sysselsättningsutvecklingen vände dock i ett antal medlemsstater, bl.a. Spanien, Italien, Irland och Storbritannien.

Tack vare den goda tillväxten 2007 ökade den totala **sysselsättningsgraden** i EU med nästan en procentenhet till 65,4 % 2007, vilket dock är 4,6 procentenheter under Lissabonmålet. Bland kvinnor var andelen sysselsatta 58,3% och bland äldre arbetstagare 44,7 %, jämfört med målen 60 % respektive 50 % för 2010. Med tanke på den försvagade sysselsättningstillväxten är det således osannolikt att Lissabonmålen för sysselsättningen kommer att ha uppnåtts 2010, utom när det gäller kvinnors sysselsättningsgrad.

Den **totala sysselsättningsgraden** var över 70 % i sju medlemsstater och låg högst tre procentenheter från målet i sex medlemsstater. Rumänien, Italien, Ungern, Polen och Malta befann sig mer än tio procentenheter under målet på 70 %. 15 medlemsstater uppnådde målet 60 % för **kvinnliga arbetstagare**, och två medlemsstater befann sig inom tre procentenheter från målet. Grekland, Italien och Malta låg fortfarande mer än tio procentenheter under målet. Målet 50 % för **äldre arbetstagare** uppnåddes i tolv medlemsstater, men tio andra (bl.a. de stora medlemsstaterna Frankrike, Italien och Polen) låg mer än tio procentenheter från målet.

Arbetsproduktivitetstillväxten (i real BNP per sysselsatt) är fortfarande ett orosmoment och kan försvagas ytterligare om avmattningen under första halvåret 2008 fortsätter eller förvärras.

År 2007 var arbetsproduktivitetstillväxten bara 0,5 % i Danmark, Italien, Luxemburg och Sverige, medan ökningen var stark i de flesta av de nya medlemsstaterna, särskilt Estland, Lettland, Litauen och i synnerhet Slovakien (samtliga med över 6,5 %). Bland de större gamla medlemsstaterna försvagades arbetsproduktivitetstillväxten betydligt i Tyskland och Frankrike, och låg på en oförändrat låg nivå i Spanien och Italien.

För att uppnå de sociala och ekonomiska målen bör EU inrikta sig på att öka både sysselsättningen och arbetsproduktiviteten.

Även om det inte råder någon omvänd korrelation mellan sysselsättning och arbetsproduktivitet på längre sikt kan olika faktorer (bl.a. förändringar i multifaktorproduktiviteten, kapitalintensitet i produktionen, tillgången på humankapital samt den aggregerade efterfrågan) bidra till att sysselsättningstillväxt och produktivitetstillväxt ställs mot varandra på kort och medellång sikt. Denna motsättning kan dock mildras genom en väl utformad politik. Bland annat behövs strukturreformer – inte bara på arbetsmarknaden utan även inom på marknaderna för varor och tjänster och finansmarknaden – och en stabil makroekonomisk miljö.

3. INVANDRING FRÅN TREDJELÄNDER OCH RÖRLIGHETEN INOM EU

Invandringen från tredjeländer till arbetsmarknaderna i EU – ett viktigt stöd för tillväxten men också en stor politisk utmaning

Med tanke på befolkningens åldrande i EU och växande behov på arbetsmarknaden kommer invandringen sannolikt att öka under de kommande årtiondena. Invandringen skapar nya möjligheter – särskilt när det gäller att mildra effekterna av befolkningens åldrande, att bidra till att lösa problemet med brist på arbetskraft och kompetens och, mer generellt, att bidra till ökad ekonomisk tillväxt – men den innebär också nya utmaningar.

När det gäller invandring har medlemsstaterna olika historisk bakgrund och olika aktuella mönster. Den utrikes födda befolkningen är heterogen i fråga om ursprungsregion, kulturell bakgrund, kompetensnivå, socioekonomiska särdrag och invandringsvägar till EU. Allt detta – och det faktum att institutioner och migrationsregler skiljer sig åt mellan medlemsstaterna – påverkar integrationen av invandrare på arbetsmarknaden i de olika länderna.

Invandringen från tredjeländer, som tredubblades mellan mitten av 1990-talet och början av 2000-talet är ett mycket viktigare fenomen än unionsmedborgarnas rörlighet inom EU. Av alla invandrare i arbetsför ålder från tredjeländer utgör de som anlänt under de senaste sju åren nära en tredjedel. Samtidigt har inflödet diversifierats – idag kommer fler invandrare från Latinamerika och invandringen till Sydeuropa är mycket större än tidigare.

Nya migranter har stått för en betydande del av den totala ekonomiska tillväxten och sysselsättningsökningen (omkring en fjärdedel) i EU sedan 2000. Påverkan på inhemska löner och sysselsättningen bland infödda har varit begränsad. Invandringen har helt klart bidragit till att lösa problemet med brist på arbetskraft och kompetens. Invandrarna arbetar ofta inom de sektorer där efterfrågan är som störst, och särskilt i lågkvalificerade arbeten. Det finns uppgifter som visar att migrerande arbetstagare generellt har kompletterat snarare än ersatt inhemsk arbetskraft och att de har bidragit till att skapa ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Fortfarande är det dock främst lågkvalificerade personer som lockas till EU – 48 % av

nyanlända invandrare i arbetsför ålder är lågkvalificerade och endast en av fem är högkvalificerad.

Tillträde till arbetsmarknaden är en viktig faktor för en lyckad integration i det nya landet, men i många medlemsstater har invandrare svårare att hävda sig på arbetsmarknaden än personer födda i EU. Andelen sysselsatta är lägre bland invandrare, som också löper större risk att bli arbetslösa och ofta har arbeten av lägre kvalitet eller arbeten som de är överkvalificerade för.

I de nya invandringsländerna i Sydeuropa, som har tagit emot betydande flöden av arbetskraftsinvandring under de senaste åren, har invandrarna klarat sig bättre på arbetsmarknaden än personer födda i EU. I de övriga gamla medlemsstaterna, där andra invandringsvägar haft större betydelse, har invandrarna svårare att hävda sig på arbetsmarknaden (och har lägre sysselsättningsgrad) än personer födda i EU.

I de flesta medlemsstater tar det lång tid för nya invandrare – särskilt kvinnor och människor från vissa ursprungsregioner – att komma in på arbetsmarknaden. Detta kan påverka deras möjligheter på arbetsmarknaden på längre sikt.

Generellt verkar länderna i Sydeuropa ha lyckats bättre när det gäller att integrera invandrare på arbetsmarknaden, men invandrarna i dessa länder löper större risk att vara överkvalificerade för sitt arbete eller ha otrygga och lågkvalificerade arbeten. I Nordeuropa är det däremot mindre vanligt att invandrarna är överkvalificerade, men klyftan i arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad är större mellan infödda och invandrare samtidigt som arbetslösheten är större bland invandrare.

De viktigaste faktorerna bakom skillnaderna mellan medlemsstaterna när det gäller integrationen av invandrare på arbetsmarknaden är invandringsväg till EU, ursprungsland, kunskaper i värdlandets språk, tillgång till stöd- och integrationsåtgärder vid ankomsten, stelheter på arbetsmarknaden och begränsat tillträde till arbetsmarknaden i värdlandet, ofullständigt erkännande av kvalifikationer som förvärvats utanför EU, brist på information om arbetsmarknaden samt diskriminering. Detta visar vilken inriktning de politiska insatserna bör ha när det gäller att stärka integrationen av invandrare och förbättra deras möjligheter på arbetsmarknaden.

Arbetskraftens rörlighet sedan de senaste utvidgningarna – generellt positiva resultat²

Fyra år efter 2004 års utvidgning och mer än ett år efter Bulgariens och Rumäniens anslutning till EU visar praktiskt taget alla undersökningar att rörligheten inom EU till följd av de senaste utvidgningarna generellt har fått positiva effekter i ekonomin och att den inte lett till några allvarliga störningar på arbetsmarknaden – inte ens i de medlemsstater som har haft ett relativt stort inflöde av migranter från de nya medlemsstaterna.

Tillgängliga uppgifter visar att antalet personer från EU-10 som är bosatta i EU-15 kan ha ökat med över en miljon sedan 2003. Antalet rumäner och bulgarer bosatta i EU-15 har ökat med över 850 000 under samma tid. Det är mycket höga siffror, särskilt med tanke på den relativt korta tidsperioden.

² En mer ingående beskrivning av de viktigaste slutsatserna i detta avseende finns i kommissionens rapport *Konsekvenserna av den fria rörligheten för arbetstagare efter EU:s utvidgningar*, som antogs tillsammans med detta meddelande (KOM(2008) 765 slutlig)

När det gäller flödena från EU-10 efter utvidgningen har de viktigaste mottagarländerna varit Irland och Storbritannien och, i mindre utsträckning, Tyskland och Österrike. Flödena från Bulgarien och Rumänien har främst gått till Spanien och Italien, och gäller främst rumänska medborgare. Denna utveckling startade dock långt före Rumäniens och Bulgariens anslutning till EU 2007.

I förhållande till befolkningens storlek har Rumänien och Bulgarien också varit de viktigaste avsändarländerna, tillsammans med Litauen, Cypern, Polen, Lettland, Slovakien, Estland och Portugal. Utflödet från de övriga nya medlemsstaterna har varit betydligt mindre.

Rörligheten inom EU efter utvidgningen är betydande men har aldrig fått de enorma proportioner som vissa observatörer fruktat. Mellan 2003 och 2007 ökade den genomsnittliga andelen personer från EU-10 bland befolkningen i EU-15 från ca 0,2 % till 0,5 %.

Under samma period ökade andelen rumänska och bulgariska medborgare i EU-15 från 0,1 % till 0,4 %, men denna utveckling startade långt före 2007. Som jämförelse kan sägas att andelen personer från andra EU-15-medlemsstater bland befolkningen i EU-15 ökade från 1,5 % till ca 1,7 %, medan andelen personer från länder utanför EU-27 ökade från 3,6 % till 4,3 %.

Det finns dock ingenting som tyder på att rörligheten inom EU till följd av de senaste utvidgningarna har varit så omfattande att arbetsmarknaden inte skulle kunna absorbera den nya arbetskraften. Lokala arbetstagares löner har fortsatt att stiga och arbetslösheten har minskat sedan utvidgningen i både de huvudsakliga mottagarländerna och avsändarländerna.

Även när det gäller isolerade effekter av migration och rörlighet på löner och arbetslöshet har alla empiriska studier visat att lokala arbetstagares löner och sysselsättning påverkats i mycket liten utsträckning.

Det förefaller osannolikt att det skulle komma en ny våg med arbetskraft från de nya medlemsstaterna. Det finns uppgifter som visar att ökad konvergens i fråga om inkomst och sysselsättning mellan de gamla och nya medlemsstaterna redan har lett till svagare incitament för rörlighet och detta kommer troligen att bidra till att ytterligare minska arbetskraftstillskottet från de nya medlemsstaterna. Eftersom yngre kohorter är betydligt mindre kommer det i framtiden att finnas färre potentiellt rörliga arbetstagare från de central- och östeuropeiska medlemsstaterna, vilket sannolikt kommer att leda till minskad geografisk rörlighet inom EU.

Arbetskraftsflödena till Storbritannien och Irland, som verkar ha nått en topp 2006, minskade betydligt under 2007 och under första kvartalet 2008. Det finns tecken som tyder på att allt fler flyttar tillbaka, främst från Storbritannien. Det faktum att arbetsmarknaderna i de flesta andra EU-15-medlemsstater sedan 2006 har öppnats för arbetstagare från EU-8 kan också ha bidragit till att styra över migrationsflödena till andra medlemsstater i viss utsträckning. Många bulgarer och rumäner har redan flyttat och har arbetat i andra EU-medlemsstater under de senaste åren. Det tyder på att många av de som velat flytta redan har gjort det och att den potentiella invandringen från Bulgarien och Rumänien i framtiden är begränsad.

De stora utflödena av arbetstagare betraktas ofta med blandade känslor i de nya medlemsstaterna, särskilt de med hög rörlighet. Å ena sidan har utflödet bidragit till att minska arbetslösheten. Å andra sidan finns det en risk att utflyttningen av främst unga och högutbildade leder till kompetensflykt och brist på arbetskraft i avsändarländerna. Det finns

dock en rad faktorer som kan bidra till att lösa dessa problem – den betydande ökningen av antalet inskrivna vid högskolor i de flesta nya medlemsstater, rörlighetens ofta tillfälliga natur samt det faktum att de som återvänder ofta har förvärvat ny kompetens och internationella kontakter som kan vara en tillgång för hemlandet.

4. EU:S DEFINITION AV KVALITET I ARBETET

Kvalitet i arbetet ingår i den europeiska sysselsättningsstrategin, vilket avspeglas i uppmaningen att skapa fler och bättre arbetstillfällen. Sysselsättningstillväxten har ökat betydligt i EU under det senaste årtiondet, men det råder också allmän oro över kvaliteten på många arbetstillfällen. Detta kan förklaras av att tillfällig anställning blivit allt vanligare, att konkurrenstrycket har ökat och den rådande uppfattningen att arbetsförhållandena har försämrats och arbetet intensifierats. Det betyder att man behöver finna nya sätt att mäta kvalitet i arbetet och dess utveckling i EU.

På grund av marknadsmisslyckanden som ofullständig information om t.ex. humankapitalet kan kvalitet i arbetet aldrig avspeglas helt och hållet i lönerna. Tillfredsställelse i arbetet beror inte heller bara på resultatet (t.ex. i form av lön) utan även på de villkor och processer som leder fram till det, bl.a. arbetsorganisation, autonomi, arbetsintensitet samt arbetsmiljö.

Sett ur ett livscykelperspektiv är även möjligheten att kombinera arbete och familj, göra smidiga övergångar på arbetsmarknaden och avancera i yrkeslivet viktiga aspekter på kvalitet i arbetet.

Aktuell teoriutveckling och pågående insatser som rör kvalitet i arbetet inom olika internationella institutioner ger möjlighet att se över EU:s nuvarande begrepp för kvalitet i arbetet. Det begrepp som används idag visar att kvalitet i arbetet innefattar en rad olika aspekter, med både objektiva och subjektiva variabler (t.ex. tillfredsställelse i arbetet). Det finns dock utrymme för förbättringar. Viktiga variabler som löner och arbetsintensitet ingår inte alls, och utbildning endast delvis. Däremot ingår aggregerade ekonomiska variabler som inte direkt avser specifika egenskaper hos det berörda arbetet eller den berörda arbetstagaren.

Med dessa överväganden i åtanke har man analyserat uppgifter för EU-27 under 2005–2006 för att identifiera de aspekter som definierar kvalitet i arbetet i hela EU. Följande viktiga aspekter fastställdes:

- i) Socioekonomisk trygghet (inbegripet lönenivå och lönefördelning).
- ii) Utbildning.
- iii) Arbetsförhållanden (inbegripet arbetsintensitet).
- iv) Möjligheterna att kombinera arbete och fritid samt jämställdhet.

En analys av situationen i medlemsstaterna när det gäller dessa aspekter visar att de nordiska, kontinentala, sydliga respektive nya medlemsstaterna står inför olika typer av utmaningar. Situationen i respektive grupp överensstämmer i stort med de fyra ländertyper och utmaningar som fastställts i fråga om flexicurity-strategin, dvs. flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden (se rapporterna om sysselsättningen i Europa 2006 och 2007).

Att ta med löner och arbetsintensitet och plocka bort makroekonomiska indikatorer (som inte direkt har att göra med kvalitet i arbetet) är viktigt för att man bättre ska kunna beskriva det nationella utfallet i fråga om kvalitet i arbetet, jämfört med den ursprungliga definitionen av begreppet.

En dynamisk analys av kvalitet i arbetet på grundval av ett syntetiskt index med en snäv uppsättning variabler tyder på att indelningen av länder i olika grupper efter situationen i fråga om kvalitet i arbetet tenderar att vara relativt stabil över tiden.

En beskrivning av kvalitet i arbetet i termer av indikatorer för ekonomin som helhet visar att arbetsmarknadsutvecklingen, arbetsproduktivitet och kvalitet i arbetet snarare samverkar än motverkar varandra. De medlemsstater som har ett bättre resultat när det gäller kvalitet i arbetet är också de som har hög sysselsättningsgrad och hög produktivitet.

5. UTBILDNING OCH SYSSELSÄTTNING – OLIKA VÄGAR MELLAN OLIKA YRKEN

En återkommande fråga för politiska beslutsfattare inom utbildning och sysselsättning är att arbetstagarnas utbildnings- och kompetensnivå inte anses motsvara kraven på arbetsmarknaden. Globaliseringen, den tekniska utvecklingen, befolkningens åldrande och samhällsförändringar i stort har lett till ökad osäkerhet om framtiden och bidragit till att skapa otrygghet. Byte av både arbetsuppgifter och jobb under yrkeslivet blir allt vanligare och detta gör att arbetstagarna behöver stöd genom en rad olika åtgärder som arbetslöshetsförmåner, utbildningsbidrag, rådgivning och yrkesvägledning.

De politiska beslutsfattarna har agerat genom en rad olika initiativ som syftar till att få fram bättre prognoser för morgondagens behov på arbetsmarknaden och bättre hantera förändringar. Det krävs en integrerad politisk strategi för att höja kompetensen (även övergripande färdigheter), underlätta övergångar och modernisera arbetsmarknadens institutioner. En bedömning av det framtida kompetensbehovet måste göras regelbundet för att man ska kunna utforma lämpliga strategier för livslångt lärande och en effektiv arbetsmarknadspolitik och därigenom bidra till genomförandet av politiken för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden (flexicurity).

Initiativet ”Ny kompetens för nya arbetstillfällen” syftar främst till att få fram bättre och mer tillgänglig information om dagens och morgondagens behov av olika yrkesgrupper och motsvarande kompetensbehov i syfte att höja kvaliteten på jobbmatchningen. Trots de vanliga förbehållen när det gäller sådana prognoser är arbetsmarknadsprognoser ett ovärderligt verktyg för att ge de politiska beslutsfattarna bättre information och åstadkomma bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens.

Utöver prognoser för behovet av olika yrken och kompetens bör också mer kvalitativa undersökningar göras, t.ex. prognosanalyser, arbetsgivarenkäter, fallstudier eller kompetensmodeller. Sådana undersökningar behövs för att kartlägga nya utvecklingstendenser i fråga om kompetensbehov och förändringar av olika yrkens innehåll. En kombination av kvantitativa och kvalitativa metoder, som omfattar olika tidsperioder och uppdateras regelbundet, skulle ge de politiska beslutsfattarna värdefull information och hjälpa dem att bättre matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden i EU och anpassa utbildningssystemen till förändrade behov.

Jobbmatchningen påverkas i särskilt hög grad av marknadsmisslyckanden på grund av bristande information eller felaktiga förväntningar. Arbetstagarna har ofta inte tillgång till information om de bästa sysselsättningsmöjligheterna. Ett sätt att samla in och sprida sådan information är att på grundval av bästa internationell praxis utarbeta ett harmoniserat EU-verktyg för yrkes- och karriärvägledning. Detta verktyg skulle kunna användas av både

individer och organisationer för olika ändamål, t.ex. yrkesrådgivning och arbetsmarknadsprognoser.

Den empiriska analys av förhållandet mellan utbildning och yrken på EU-nivå som redovisas i rapporten möjliggör en mer nyanserad bild som till viss del präglas av företagets personalpolitik. Det finns olika exempel på detta. Olika arbetsgivare fäster olika stor vikt vid utbildning respektive arbetslivserfarenhet. Tillgången till vissa yrken är begränsad till vissa utbildningsnivåer och studieområden, medan andra är öppna bara för arbetstagare med särskild inriktning. Vissa yrken ger bättre möjligheter till fortbildning, vilket gör att arbetstagarna kan komplettera sin grundläggande utbildning. I analysen fastställs preliminärt åtta olika sätt för arbetstagarna att förvärva kompetens under hela livet (t.ex. formell utbildning, yrkesutbildning och arbetslivserfarenhet) som kombineras med olika sätt att få tillgång till arbete. Dessa resultat kan tillsammans med information om institutioner och politiska åtgärder bidra till att bättra kartlägga sysselsättnings- och utbildningsmöjligheterna och därigenom leda till bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på kompetens.

6. SLUTSATSER

Trots allt fler tecken på långsammare ekonomisk tillväxt fortsatte den goda sysselsättningsutvecklingen i EU under 2007, med 3,5 miljoner fler sysselsatta netto.

Den fortsatta försämringen av det ekonomiska läget, och särskilt oron på finansmarknaderna, innebär ökade risker för sysselsättningsutvecklingen inom den närmaste framtiden. Under de senaste åren har de flesta medlemsstaterna genomfört omfattande strukturreformer på arbetsmarknaden, och konjunkturedgången kommer att visa hur stabila dessa reformer är.

Ökande osäkerhet och snabba förändringar håller på att bli normen för arbetsmarknaderna i EU och det politiska beslutsfattandet på detta område. Ett växande inflöde av migrerande arbetstagare från länder utanför EU har, tillsammans med den ökade rörligheten inom EU till följd av de två senaste utvidgningarna, varit de viktigaste faktorerna bakom den ekonomiska tillväxten och sysselsättningen under de senaste åren. Dessa faktorer påverkar även de ekonomiska och sociala förhållandena i EU i vidare mening. I årets sysselsättningsrapport framhålls att denna utveckling fått övervägande positiva effekter men också att den nya situationen har medfört betydande nya utmaningar för politiken.

Flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden (flexicurity) har varit ett viktigt politiskt gensvar när gamla sanningar slutat gälla på arbetsmarknaderna i EU. Tidigare utgåvor av rapporten om sysselsättningen i Europa har bidragit till utvärderingen av flexicurity-strategin. I årets rapport sätts flexicurity-strategin in i ett vidare sammanhang genom att frågan om kvalitet i arbetet åter tas upp. Det konstateras att de två begreppen kompletterar varandra och att det dessutom finns betydande synergier mellan kvalitet i arbetet och den övergripande utvecklingen när det gäller ekonomi och sysselsättning.

Bättre matchning mellan utbud och efterfrågan och smidigare övergångar på arbetsmarknaden är bland de viktigaste målen för flexicurity-strategin. I rapporten framhålls därför hur viktigt det är att förstå kopplingarna mellan utbildning och yrken i detta avseende. Där betonas de offentliga organens roll när det gäller att identifiera dagens och morgondagens behov av olika yrken och kompetens, i linje med initiativet "Ny kompetens för nya arbetstillfällen", och vikten av fortsatta investeringar i kompetensutveckling för både ungdomar och vuxna.

Rapporten om sysselsättningen i Europa 2008 finns på följande webbplats:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>