



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 20.11.2007
KOM(2007) 733 endelig

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Nøglebudskaber i rapporten om beskæftigelsen i Europa 2007

DA

DA

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Nøglebudskaber i rapporten om beskæftigelsen i Europa 2007

1. INDLEDNING SAMT NØGLERESULTATER I RAPPORTEN

I denne meddelelse gøres der rede for de vigtigste resultater i rapporten om beskæftigelsen i Europa 2007. Det er den 19. udgave af rapporten, som er blevet et af Europa-Kommissionens vigtigste redskaber i støtten til medlemsstaternes analyser, udformning og gennemførelse af deres beskæftigelsespolitikker.

Rapporten om beskæftigelsen i Europa giver traditionelt et overblik over beskæftigelsessituationen i EU og er koncentreret om et begrænset antal emner, som står højt på EU's agenda for beskæftigelsespolitikken. De overordnede emner i dette års udgave vedrører en livscyklustilgang til arbejde, flexicurity og udviklingen i arbejdsindkomsternes andel (dvs. den del af merværdien, som tilskrives arbejdsindkomster). Rapporten er således fortsat med til at præge den brede politiske debat om flexicurity, der mundede ud i en meddelelse fra Kommissionen om fælles principper for flexicurity¹, som blev godkendt den 27. juni 2007, ligesom rapporten bidrager analytisk til Kommissionens meddelelse om unge² fra 4. september 2007.

De vigtigste resultater i rapporten fra 2007 vedrører:

- En markant forbedring af EU's arbejdsmarkeder i 2006 gav en nettostigning i beskæftigelsen på mere end 4 mio. – det bedste resultat siden 2000. Beskæftigelsen øgedes i alle 27 medlemsstater.
- Ungdomsarbejdsløsheden, som er på mere end 17 % i EU, og problemer med at integrere unge på arbejdsmarkedet udgør fortsat en meget stor udfordring.
- Udviklingen i beskæftigelsen af ældre arbejdstagere er mere opmuntrende; deres beskæftigelse er steget med 7 procentpoint siden 2000. Integrerede politiktiltag vedrørende aktiv aldring giver de bedste resultater.
- Avancerede former for fleksible arbejdsordninger inden for virksomheder udgør et vigtigt element i vellykkede flexicurity-ordninger og udgør ligeledes en nøgle til læring og innovation.
- De fortsatte mangler i udbuddet af arbejdsgiverfinansieret efteruddannelse og uligheder i adgangen hertil tyder på, at der er brug for flere offentlige tiltag inden for dette område. Omhyggeligt udarbejdede politikker kan medvirke til større effektivitet i udbuddet af efteruddannelse ved at sikre både investeringer i og udbytte af en sådan efteruddannelse, samtidig med at man sørger for, at de personer, der har de største behov, deltager mere aktivt.

¹ KOM(2007) 359.

² KOM(2007) 498.

- Udviklingen i arbejdsindkomsternes andel bestemmes af et samspil mellem teknologiske fremskridt, arbejdsmarkedsinstitutioner og andre faktorer såsom handelsliberalisering. Disse faktorer har imidlertid ofte en varierende virkning på arbejdsindkomsternes andel i de forskellige kvalifikationskategorier.

2. DE SAMLEDE BESKÆFTIGELSESRISULTATER I EU I 2006

På baggrund af en stigende økonomisk vækst kom der en markant forbedring af arbejdsmarkedet i EU i 2006. Efter beskedne stigninger i de tidligere år øgedes væksten i beskæftigelsen i EU-27 markant i 2006, og med 1,4 % var det den stærkeste stigning siden 2000. Herudover øgedes arbejdsproduktiviteten i sammenligning med 2005 med en højere vækst end i USA, selv om EU's resultater fortsat lå en anelse under tallene i USA med hensyn til vækst i beskæftigelsen.

Med hensyn til fremskridt i retning af målet om en generel erhvervsfrekvens på 70 % og målet for kvinder (60 %) og ældre arbejdstagere (50 %) har man haft de bedste resultater siden 2000. Erhvervsfrekvensen generelt, for kvinder og for ældre arbejdstagere nåede i 2006 op på henholdsvis 64,3 %, 57,1 % og 43,5 %. På trods af disse fremskridt synes målet for den samlede erhvervsfrekvens og målet for ældre arbejdstagere i stigende grad at blive en udfordring for EU inden for de næste 4 år, mens målet for kvinders erhvervsfrekvens synes at være inde for rækkevidde.

For første gang i mindst ti år steg beskæftigelsen i hele EU, idet der var en stigende beskæftigelse i alle 27 medlemsstater. Man konstaterede en særlig høj stigning i beskæftigelsen i en række nye medlemsstater, bl.a. Estland, Letland, Polen, Bulgarien og Slovakiet, men også i Irland, Luxembourg og Spanien. Selv i de medlemsstater, hvor der ikke havde været en stigende beskæftigelse sidste år, nemlig Tyskland, Ungarn, Nederlandene og Portugal, var der i 2006 en markant vækst i beskæftigelsen.

Der var samlet en nettostigning på mere end 4 mio. mennesker i beskæftigelse i EU-27 i 2006, hvor kvinderne bidrog lidt mere til stigningen i beskæftigelsen end mændene. Med hensyn til alder, stod arbejdstagere i hovedaldersgruppen for næsten to tredjedele af stigningen, mens ældre arbejdstagere kun stod for lidt under en tredjedel. På trods af den omfattende stigning i beskæftigelsen er der fortsat store variationer mellem landene. I 2006 udgjorde erhvervsfrekvensen så lidt som 55 % i Polen, mens den var mere end 77 % i Danmark. Samtidig forblev erhvervsfrekvensen for kvinder markant lavere end for mænd i de fleste lande. Der er også meget store forskelle mellem landene med hensyn til ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens.

3. UNGE OG ÆLDRE ARBEJDTAGERE I EU: PÅ VEJ MOD EN LIVSCYKLUSTILGANG TIL ARBEJDE

Unge og ældre arbejdstagere udgør to grupper, som man skal fokusere særligt på i politikken. For at undgå eventuelle negative virkninger for den økonomiske vækst og for at mindske det stigende pres på de sociale sikringsordninger som følge af den demografiske aldring er det nødvendigt at styrke livscyklustilgangen til arbejde, hvilket støttes af Europa-Kommissionen. En passende politisk reaktion må derfor være centreret om en øget integrering af alle aldersgrupper på arbejdsmarkedet og fremme muligheden for overgange på arbejdsmarkedet i løbet af livscyklussen.

Det er nødvendigt med en større indsats, især inden for uddannelsespolitikken, for at forbedre unges chance på arbejdsmarkedet

Ungdomsarbejdsløsheden og problemerne med at integrere unge på arbejdsmarkedet udgør fortsat en vigtig udfordring for mange medlemsstater i EU. På trods af signaler om en vis samlet fremgang i den seneste tid er der endnu ikke sket et rigtigt gennembrud i indsatsen for at mindske ungdomsarbejdsløsheden. Med 17,4 % er den gennemsnitlige ungdomsarbejdsløshed i EU fortsat høj, og i forhold til erhvervsfrekvensen for voksne i hovedaldersgruppen af erhvervsaktive er der ikke sket en forbedring. Som helhed har EU endvidere dårligere resultater i en international sammenligning med væsentligt flere unge arbejdsløse og færre på arbejdsmarkedet end i andre industrialiserede lande, såsom USA, Canada eller Japan.

Unge har ofte problemer med en direkte og hurtig overgang fra uddannelse til arbejde. En lille men trods alt betydelig andel af de unge hænger fast i midlertidige, ofte lavt betalte job, som de har svært ved at komme væk fra. Unge, som har lange perioder uden beskæftigelse, uddannelse eller erhvervsuddannelse, er ligeledes en særligt udsat gruppe. Utilstrækkelige uddannelsesresultater er en af de vigtigste grunde til, at unge klarer sig dårligt på arbejdsmarkedet. For at forbedre unges situation på arbejdsmarkedet er det derfor af afgørende betydning, at der findes programmer, som på et tidligt tidspunkt tager problemet med unge, der har forladt skolen for tidligt, op og gør unge fortrolige med arbejdsmarkedet og forbereder dem på behovet for livslang læring for at tilpasse deres kvalifikationer gennem hele deres arbejdsliv. En bedre integrering af unge, som er ramt af lange perioder med arbejdsløshed eller manglende aktivitet, vil desuden kræve mere effektive aktiveringsstrategier end de hidtil anvendte. Endvidere hører unge til de grupper, der mest sandsynligt berøres negativt af institutionaliserede strukturer, der favoriserer mennesker med fast job på bekostning af nye på arbejdsmarkedet. Problemer, som skyldes segmentering på arbejdsmarkedet, kunne delvist løses ved at gøre det lettere for virksomheder at ansætte unge.

Integrerede politiktiltag kan medvirke til at øge ældres deltagelse på arbejdsmarkedet

En anden vigtig udfordring er at øge ældres deltagelse på arbejdsmarkedet og at udskyde deres tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. I øjeblikket er mere end halvdelen af de 55-64 årige i EU ikke aktive på arbejdsmarkedet, hovedsageligt på grund af pensionering, men også som følge af dårligt helbred, personlige eller familiære forpligtelser, eller fordi de mener, at der ikke findes arbejde til dem.

De nyeste resultater viser, at medlemsstaternes indsats for at gennemføre foranstaltninger til fremme af aktiv aldring er begyndt at give resultater. Beskæftigelse af ældre arbejdstagere har været et af de mest dynamiske elementer på EU's arbejdsmarked inden for de seneste år, hvor ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens er gået op med 7 procentpoint siden 2000.

En stor del af stigningen i ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens skyldes stigningen i ældre kvinders erhvervsfrekvens, der igen hovedsageligt er et resultat af kvinders generelt øgede deltagelse på arbejdsmarkedet igennem årene. Derimod er den stigende erhvervsfrekvens for mænd et resultat af udskydelsen af tilbagetrækningen fra arbejdsmarkedet, og dette skyldes i højere grad faktorer såsom reformer af pensionssystemer og de sociale sikringssystemer samt andre nyere foranstaltninger i forbindelse med aktiv aldring.

Den seneste stigning i beskæftigelsen af ældre arbejdstagere har ikke været ledsaget af en markant forringelse af deres ansættelsessikkerhed og hænger heller ikke sammen med en øget

forekomst af deltidsarbejde eller selvstændig virksomhed. Endvidere har en stor del af stigningen i beskæftigelsen fundet sted inden for relativt højt kvalificerede, videnintensive sektorer og med et skift fra mere manuelt betingede erhverv til ikke-manuelle og mere videnintensive erhverv.

Trods forbedringer på det seneste er det fortsat nødvendigt med en kraftig indsats for at fremme en aktiv aldring. Ældres deltagelse på arbejdsmarkedet i Europa er fortsat lav sammenlignet med internationale standarder, og erhvervsfrekvensen for de 55-64 årige er stadig 6,5 procentpoint lavere end målet fra Stockholm på 50 % i 2010. I øjeblikket findes der forskellige former for fremgangsmåder til fremme af aktiv aldring i de forskellige medlemsstater. Det er karakteristisk for de systemer, som med størst held har fremmet aktiv aldring, at der er et højt niveau med hensyn til ældres helbred generelt og en passende høj generel pensionsalder, effektive foranstaltninger i forbindelse med en aktiv arbejdsmarkedspolitik og deltagelse i livslang læring, fleksibilitet med hensyn til arbejdstid og arbejdsorganisation, og at man i mindre grad lægger finansielt pres på ældre arbejdstagere for at få dem til at forlade arbejdsmarkedet, både med hensyn til finansielle incitamenter for ældre til at trække sig tilbage og med hensyn til arbejdsgivernes omkostninger ved at ansætte unge i stedet for ældre arbejdstagere. Nogle medlemsstater, især de nordiske lande, har gennemført en mere integreret fremgangsmåde for aktiv aldring og har relativt bedre resultater med hensyn til integrering og fastholdelse af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet sammenlignet med andre lande.

En øget deltagelse af ældre arbejdstagere på arbejdsmarkedet vil kræve, at de fortsat eksisterende hindringer og motivationshæmmende forhold, de er konfronteret med ved ansættelse, overvindes. En lang række faktorer skal tages op. Bortset fra finansielle incitamenter i forbindelse med pensionssystemer, førtidspensionsordninger og andre elementer i skatte- og sikringssystemerne og en mere fleksibel lønfastsættelse, som i mindre grad er knyttet til anciennitet, omfatter de generelle udfordringer en ændret holdning til ældre arbejdstagere, bevarelse og styrkelse arbejdstagernes helbred og arbejdsevne, efterhånden som de bliver ældre, og udvikling af ældre arbejdstageres kvalifikationer og ansættelsesmuligheder gennem en effektiv livslang læring. Der skal sikres passende arbejdsforhold, herunder ordninger med mere fleksibel arbejdstid og arbejdsorganisation samtidig med beskæftigelsesmuligheder for en arbejdsstyrke, der bliver ældre. Det er ligeledes nødvendigt at sørge for gunstige rammer generelt for aktiv aldring. Det er også vigtigt at tage spørgsmål vedrørende ligestilling op, og en yderligere indsats for at mindske aktivitetsskølften mellem mænd og kvinder vil blive et afgørende element i enhver strategi, der skal øge de ældres andel af arbejdsstyrken.

Skal udfordringen i den demografiske aldring og dennes virkninger for arbejdsstyrken tages op, vil det kræve en mere omfattende gennemførelse af mere integrerede strategier, end det hidtil har været tilfældet. Det er nødvendigt med foranstaltninger, hvor der lægges vægt på ældre arbejdstageres integration, og hvor deres beskæftigelsesmuligheder forbedres, samtidig med at der lukkes af for muligheden for tidlig tilbagetrækning. Når man fokuserer på aktiv aldring, skal der lægges særlig vægt på bedre adgang til beskæftigelse gennem hele arbejdslivet; en omfattende strategi for aktiv aldring skal fokusere på hele arbejdslivet og på alle aldersgrupper, ikke kun på ældre arbejdstagere.

4. FREMME AF FLEKSIBILITET I VIRKSOMHEDERNE OG SIKRING AF ARBEJSDTAGERNES KARRIEREMULIGHEDER: VIGTIGE ELEMENTER I FLEXICURITY

I den nyligt vedtagne meddelelse fra Kommissionen om flexicurity³ erkender man, at fleksibilitet drejer sig om mere end spørgsmålet om, hvorvidt det er let eller vanskeligt at ansætte og afskedige ansatte (ekstern fleksibilitet), og at der også kan findes fleksibilitet internt i virksomheden, enten via fleksible arbejdstidsordninger (dvs. intern fleksibilitet) og/eller forskellige former for arbejdsorganisation, såsom teamwork og job-rotation (dvs. funktionel fleksibilitet).

Konkurrencepresset og de teknologiske fremskridt har i mere udviklede økonomier fået mange virksomheder til at vedtage mere fleksible former for arbejdsorganisation sammen med en supplerende personalepolitik. Fleksible former for arbejdsorganisation er groft sagt kendetegnet ved en mere flad hierarkisk struktur, en stærkere inddragelse af de ansatte i beslutningstagningen og et større ansvar til arbejdstagerne, når de udfører deres opgaver i forbindelse med et mere spændende jobindhold. Disse innovative former for arbejdspraksis supplerer i udbredt grad hinanden og er mere effektive, når de forbindes med visse former for personalepolitikpraksis, såsom intern uddannelse og præstationsafhængige lønsystemer. Dette indebærer ikke nødvendigvis en tilnærmelse hen imod én enkelt model for en fleksibel arbejdsplads. Virksomheder i EU's medlemsstater har vedtaget klart forskellige nationale strategier for organisatoriske ændringer, fordi de har forskellige institutioner, socio-politiske præferencer, økonomiske strukturer, historiske forhold osv.

I rapporten om beskæftigelsen i Europa 2006 blev der foreslået en typologi for EU's arbejdsmarkeder på grundlag af elementerne fleksibilitet og sikkerhed. Flexibiliteten vedrører imidlertid kun den eksterne komponent, som er registreret med OECD's indikator for lovgivning vedrørende tryghed i beskæftigelsen. I dette års rapport anvendes data fra EU's oversigt over arbejdsforhold for at beregne landespecifikke indikatorer for forskellige former for fleksibilitet internt i virksomhederne med henblik på en ajourføring af den tidligere fremlagte klassificering af EU's flexicurity-systemer.

Det fremgår tydeligt af analysen, at det er af afgørende betydning, at der tages hensyn både til eksterne og interne former for fleksibilitet (herunder også samspillet mellem dem) for at beskrive arbejdsmarkeder og flexicurity-ordninger i hele EU. To ordninger bedømmes som havende relativt gode socio-økonomiske resultater. Den første ordning (hovedsagelig i angelsaksiske lande) kendetegnes ved en høj ekstern fleksibilitet kombineret med et middelmådigt niveau for avancerede former for intern fleksibilitet. Systemet giver en høj arbejdskraftmobilitet, lav segmentering, et beskedent niveau med hensyn til erhvervsuddannelse, lave omkostninger til aktiveringspolitikker, beskedne resultater med hensyn til en mindskelse af fattigdom samt lave budgetudgifter. Den anden ordning (hovedsagelig de nordiske lande plus Nederlandene) er kendetegnet ved avancerede former for intern fleksibilitet (komplekse opgaver, selvstændig beslutningstagning blandt arbejdstagerne, fleksible arbejdstidsordninger), kombineret med et beskedent niveau for ekstern fleksibilitet. Systemet giver også gode økonomiske resultater (arbejdsmarkedet, produktivitet, innovation) og en stærk mindskelse af antallet af fattige, men indebærer højere budgetudgifter. Alt i alt findes der ikke én enkelt kombination af politikker og institutioner, der kan opnå og fastholde gode socio-økonomiske resultater, men der findes nærmere

³ KOM(2007) 359.

forskellige veje til at opnå gode resultater, som i vid udstrækning er resultatet af en specifik historisk udvikling.

Kvaliteten i arbejdsforholdene afhænger af, hvilken form for fleksibel arbejdstilrettelæggelse virksomheden har vedtaget. Den avancerede model for intern fleksibilitet (eller for læring efter eget skøn), som kombinerer større krav til arbejdstagerne i form af ansvar og problemløsningsaktiviteter med øget selvstændighed på arbejdspladsen, kan repræsentere en vind/vind-løsning, som forener både arbejdsgivernes og de ansattes interesser, især når den kombineres med bedre støtte til arbejdstagere, der skifter job og virksomhed. Samtidig er denne model kendetegnet ved bedre resultater i virksomheden og bedre arbejdsforhold sammenlignet med mere traditionelle former for tilrettelæggelse af arbejdet. På den anden side kan mere grundlæggende former for funktionel fleksibilitet, såsom jobrotation, teamwork og strenge produktionsnormer, være skadelige for arbejdsglæde, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt arbejdsrelaterede sundhedsresultater.

Den måde, arbejdet tilrettelægges på, spiller en afgørende rolle for, hvordan viden tilegnes og skabes. Modeller, som er kendetegnet ved selvstændigt skøn på arbejdet kombineret med komplekse problemløsningsaktiviteter giver de bedste resultater med hensyn til udvikling af intern innovation, mens den såkaldte "slanke" model, som er kendetegnet ved et lavt niveau for selvstændigt skøn og hvor der lægges stor vægt på jobrotation og teamwork, forbindes mest med indføring og/eller ændring af eksisterende teknologier. Arbejdstagernes inddragelse i forståelse og løsning af produktionsrelaterede problemer synes derfor at være en afgørende faktor for læring og innovationsaktiviteter som supplement til gennemførelse af en "standard"-uddannelse" (f.eks. gymnasial uddannelse) og/eller deltagelse i erhvervsfaglig efteruddannelse.

Efteruddannelse udgør et vigtigt element i flexicurity, da det styrker job-til-job mobiliteten, både internt i virksomheden og mellem forskellige virksomheder og sikrer arbejdstagerens karriereudvikling

De udviklede økonomier har gennemløbet betydelige langsigtede strukturændringer inden for de seneste årtier. Disse strukturændringer har omfattet en overgang fra en produktionsmodel, der byggede på masseproduktion, til et nyt mønster, som styres af kvalitet og innovation samtidig med store sektorændringer i økonomien og en markant stigning i arbejdsstyrkens uddannelsesniveau. Dette har øget behovet for efteruddannelse for at sikre, at arbejdstagere, som kom ind på arbejdsmarkedet for flere tiår siden, har de kvalifikationer, som kræves for at deltage effektivt i dagens økonomi. Denne udvikling medfører også et stigende pres på nye generationer af arbejdstagere, som konstant skal erhverve de nødvendige kvalifikationer for at kunne lære og gennemføre innovationer i en ny tidsperiode, som er kendetegnet ved hurtige ændringer.

Der er fire vigtige grunde til at styrke efteruddannelsen i forbindelse med Lissabon-strategien. For det første kan efteruddannelsespolitikker mindske den sociale udstødelse og indkomstforskelle, som skyldes utilstrækkelig menneskelig kapital, ved at øge udsatte arbejdstageres kvalifikationsniveau og ved at forbedre deres ansættelsesmuligheder. For det andet kan de bidrage til at fastholde ældre arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet og således medvirke til at støtte de sociale sikringssystemers bæredygtighed. For det tredje er politikker med efteruddannelse som mål en afgørende bestanddel ved gennemførelsen af flexicurity-politikker, fordi de gør de interne arbejdsmarkeder mere dynamiske i forbindelse med økonomiske ændringer og arbejdstagernes kvalifikationer mere brugbare ved skift til en ny arbejdsgiver, samtidig med at de betyder større sikkerhed for arbejdstagernes karriere.

Endelig kan disse politikker medvirke til at sikre, at arbejdstagere erhverver og forbedrer de kvalifikationer, som er nødvendige i en tid, der er kendetegnet ved hurtige ændringer og læring, og gøre europæiske virksomheder mere konkurrencedygtige i en videnbaseret og globaliseret økonomi.

Noget tyder på, at det fri marked ikke kan sikre et effektivt niveau for investeringer i efteruddannelse på grund af risikoen for, at markedet svinger, især når arbejdsgivere kaprer arbejdstagere fra andre. Her tænkes der på muligheden af, at arbejdstagere forlader deres hidtidige arbejdsgiver, som har stået for uddannelsen, for at søge job hos en anden arbejdsgiver, der ikke har betalt for uddannelse, men får del i udbyttet. I mange tilfælde medfører denne situation, at arbejdsgiverne ikke føler sig tilstrækkeligt tilskyndede til at investere i efteruddannelse.

Empiriske resultater viser, at nogle grupper af ansatte er mindre tilbøjelige til at deltage i arbejdsgiversponsorerede uddannelse end andre i EU, dette gælder især ældre arbejdstagere, de dårligt uddannede og de arbejdstagere som har usikre job eller lavtlønjob. Dette har en negativ virkning på disse gruppers ansættelsesmuligheder og øger følgelig risikoen for social udstødelse og indkomstforskelle. Det undergraver også de sociale sikringssystemers bæredygtighed, fordi der er større sandsynlighed for, at arbejdstagere trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet i en ung alder. Endvidere er sandsynligheden for deltagelse i uddannelse fortsat meget lav i de små virksomheder, hvilket har en potentiel negativ virkning for innovationsaktiviteter i dette store erhvervssegment.

Derfor kan det være nødvendigt med indgreb fra det offentlige side i form af tilbud, regulering eller støtte med hensyn til efteruddannelse for at sikre, at der sker fremskridt i retning af de to traditionelle mål for uddannelse og erhvervsuddannelse, nemlig effektivitet og lighed⁴. Når de politiske instrumenter tages i anvendelse, skal det offentlige imidlertid finde den rette balance mellem disse former for indgreb for at opnå både effektivitet og lighed.

Politikker, der er udarbejdet med særligt henblik herpå, kan bidrage til at afhjælpe manglende investeringer i efteruddannelse på initiativ af virksomheder og samtidig under visse forudsætninger give mere lige adgang til uddannelse for alle arbejdstagere. Disse politikker omfatter skatteincitamenter og tilskud, kollektive arbejdsaftaler og obligatoriske aftaler i form af afgiftsbaserede ordninger. Når disse politikker udarbejdes, bør det offentlige ikke desto mindre påse, at de tildelte ressourcer udnyttes rationelt.

Politikker på udbudssiden kan ligeledes medvirke til at sikre fordelene ved efteruddannelse. Reformen, hvis mål er en tilpasning af produktivitet og lønninger, bør bruges med forsigtighed, da de kan mindske de fordele ved efteruddannelse, der opstår for de arbejdsgivere, som tilbyder en sådan uddannelse til de ansatte, også selv om reformerne kan have en positiv virkning på efterspørgselssiden. På den anden side kan politikinstrumenter, hvis mål er at mindske personaleudskiftning, såsom klausuler om tilbagebetaling, være nyttige i en vis udstrækning; de giver arbejdsgiverne mulighed for at sikre udbytte af deres investering i efteruddannelse. Endelig kan politikker, der fremmer kvalitetssikring, godkendelse og certifikater for uddannelse have varierende virkninger. Mens anerkendelse bidrager til en forbedring af informationen om uddannelsens kvalitet og karakter og således hjælper arbejdsgiverne til at træffe beslutning om uddannelse, kan certifikater for efteruddannelse mindske virksomhedernes incitamenter til at tilbyde deres ansatte

⁴ Effektivitet og lige muligheder for alle i de europæiske uddannelsessystemer, KOM 2006 (481).

efteruddannelse, da dette øger muligheden for, at arbejdstagernes kvalifikationer bruges andetsteds. Samlet set er disse politikker dog socialt set ønskelige, da de kan virke fremmende på mobiliteten og således bidrage til gennemførelsen af flexicurity-politikker.

5. ARBEJDSINDKOMSTENS ANDEL: TEKNOLOGISKE ÆNDRINGER, GLOBALISERING OG KVALIFIKATIONER

Arbejdsindkomstens andel, dvs. den del af merværdien, som tilskrives arbejde, begyndte at falde i de fleste EU-medlemsstater kort tid efter det første olieprischok, og det er i øjeblikket under det niveau, man nåede i 1960'erne. De foreliggende data viser også, at den andel, de faglærte tegner sig for, er steget kontinuerligt siden 1980'erne, mens de ufaglærtes andel gradvist er faldet.

Den socioøkonomiske betydning af denne udvikling må ikke undervurderes, da arbejdsindkomstandelen har betydning for indkomstfordelingen og den sociale samhørighed, lønudviklingen og udviklingen i beskæftigelsen samt sammensætningen af den samlede efterspørgsel, og problemstillingen berører således vigtige spørgsmål som lighed, økonomisk effektivitet og makroøkonomisk stabilitet.

Udviklingen i arbejdsindkomstens andel er resultatet af et komplekst samspil mellem teknologiske fremskridt, arbejdsmarkedsinstitutioner og i mindre grad andre drivkræfter såsom handelsliberaliseringer. Afhængigt af omfanget af substitution mellem produktionsfaktorerne kan ændringer i en af disse drivkræfter endvidere have markant varierende virkninger på de forskellige fagkategoriers indkomstandel.

En økonometrisk analyse viser, at det først og fremmest er teknologiske fremskridt, som medvirker til et fald i arbejdsindkomsternes samlede andel inden for de seneste ti år. Dette fald var imidlertid ulige fordelt på de forskellige kvalifikationsgrupper, eftersom højt kvalificerede arbejdstagere øgede deres andel, mens lavt kvalificerede arbejdstageres indkomstandel faldt. Handelsliberaliseringen virkede ligeledes negativt på den samlede arbejdsindkomstandel, men i mindre udstrækning end teknologiske fremskridt.

For at bidrage til en bedre balance i merværdifordelingen mellem kapital og arbejde og mellem de forskellige fagkategorier af arbejdstagere er det nødvendigt, at politikaktører fører en makroøkonomisk politik med vægt på stabilitet og vækst, der skaber økonomiske rammer, som kan bidrage til kapitaltilvækst og teknologiske fremskridt. Men det er en forudsætning for at kunne udnytte dette potentiale, at disse politikker suppleres med arbejdsmarkedspolitikker, hvor der tages hensyn til, at disse drivkræfter påvirker arbejdstagere med forskellige fagkvalifikationer forskelligt, og, hvad der er allervigtigst, at der indføres politikker, som giver lavtkvalificerede muligheder for at nå op på et højere kvalifikationsniveau for at afbøde de skadelige virkninger, der skyldes, at denne gruppe i så høj grad kan substitueres med kapital. En vis grad af fleksibilitet i beskæftigelsen kombineret med sikkerhed burde fremme skabelsen af nye job og nedlæggelse af de job, som er blevet uproduktive, og lette en hurtig overgang af arbejdstagere til mere vellønnede job frem for at holde dem fanget i lavtkvalificerede job, hvis indkomstandel påvirkes negativt af kapitalintensivering og de teknologiske fremskridt.

6. KONKLUSIONER

Den i denne rapport fremlagte analyse viser, hvorledes et strategisk og integreret politisk tiltag med vægt på vigtige prioriterede områder – såsom flexicurity og livscyklustilgang til arbejdet – kan gøre en forskel for medlemsstaternes arbejdsmarkedsresultater. Dette har særlig relevans for både unge og ældre arbejdstagere.

Livslang læring er fortsat en nødvendig ingrediens i en politisk pakkeløsning, og i dette års rapport fremhæves politikstrategier, som både forbedrer effektivitet og lighed i erhvervsuddannelsen. I rapporten gennemgås også det meget omdiskuterede spørgsmål om udviklingen i arbejdsindkomstens andel i EU, og der foreslås nogle politiktiltag, der skal afbøde eventuelle negative virkninger heraf. Overordnet bekræfter resultaterne i rapporten hovedlinjerne i de vigtigste politiktiltag på EU-niveau i forbindelse med beskæftigelsesdelen i den genlancerede Lissabon-agenda.

Det forbedrede økonomiske klima i 2006 bør ikke på nogen måde aflede opmærksomheden fra det presserende behov for yderligere arbejdsmarkedsreformer i hele EU. De forbedrede konjunkturer bør tværtimod udnyttes til udarbejdelse og gennemførelse af de strukturændringer, som er nødvendige for at sikre et gennembrud mod de overordnede mål fra Lissabon om fuld beskæftigelse, kvalitet og produktivitet på arbejdspladsen samt social og territorial samhørighed.

Rapporten om beskæftigelsen i Europa 2007 kan finde på følgende websted:

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm