



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 20.6.2001
COM(2001) 313 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE
AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,
HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE
EN HET COMITE VAN DE REGIO'S**

Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE
AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,
HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE
EN HET COMITE VAN DE REGIO'S**

Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit

INLEIDING.....	3
DE KWALITEIT VAN WERK EN DE MODERNISERING VAN HET EUROPEES SOCIAAL MODEL.....	5
DEFINITIE VAN DE KWALITEIT VAN WERK.....	7
DE KWALITEIT VAN WERK: TOETSING EN INDICATOREN	9
Dimensie I – Kenmerken van de functie zelf	12
De intrinsieke kwaliteit van de functie	12
Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling.....	12
Dimensie II – Het werk en de arbeidsmarkt in ruimere zin	12
Gelijke behandeling van vrouwen en mannen	12
Gezondheid en veiligheid op het werk.....	13
Flexibiliteit en zekerheid.....	13
Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt.....	14
Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privéleven	14
Sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers	14
Diversiteit en non-discriminatie.....	15
Algemene economische prestaties en productiviteit	15
KWALITEITSONDERZOEKEN IN HET WERKGELEGENHEIDS- EN SOCIAAL BELEID	16
CONCLUSIE.....	18
BIJLAGE I - GRAFIEKEN.....	19
BIJLAGE II GEGEVENS VOOR KWALITEITSINDICATOREN.....	23

INLEIDING

Kwaliteit is een essentieel streven van de Europese Unie, waarin alle lidstaten zich kunnen verenigen – het ligt aan de basis van ons concept van Europa en het Europees sociaal model. Het is een belangrijke factor voor het stimuleren van de werkgelegenheid in een concurrerende kenniseconomie zonder uitsluiting.

Kwaliteit weerspiegelt de wens om niet alleen de minimumnormen te beschermen, maar om te streven naar hogere normen en een betere verdeling van de vooruitgang te garanderen.

Kwaliteit levert ook resultaten op – ze komt de economie, de werkplek, het gezin en de maatschappij in haar geheel ten goede. Ze combineert op een duurzame manier de twee doelstellingen concurrentie en cohesie, waarbij duidelijke economische voordelen voortvloeien uit het investeren in mensen en sterke, ondersteunende sociale stelsels.

Agenda voor het sociaal beleid

In de agenda voor het sociaal beleid legde de Commissie de algemene nadruk op de bevordering van kwaliteit als de stuwende kracht achter een bloeiende economie, meer en betere banen en een samenleving zonder uitsluiting: 'Uitbreiding van het begrip kwaliteit – in de zakenwereld al een begrip – tot de hele economie en maatschappij zal verbetering van de correlatie tussen economisch en sociaal beleid bevorderen'.

Deze mededeling bouwt voort op een aantal van de belangrijkste elementen van de agenda voor het sociaal beleid, en bepaalde doelstellingen van de strategie van Lissabon die door Nice en Stockholm zijn bevestigd, en verschaft een brede analytische basis en een kader voor de toekomst.

Zowel de agenda voor het sociaal beleid als de strategie van Lissabon benadrukken het belang van een positieve, wederzijds versterkende interactie tussen ons economisch, werkgelegenheids- en sociaal beleid. Het doel van Lissabon is een concurrerende, dynamische en samenhangende kenniseconomie op te bouwen. Ook is in Lissabon besloten dat het algemene doel, namelijk volledige werkgelegenheid, niet alleen via *meer* maar ook via *betere* banen moet worden bereikt.

De modernisering van het Europees sociaal model en het investeren in mensen is cruciaal om de algemene economische en sociale doelstellingen van Lissabon te bereiken. Het creëren van actieve welvaartsstaten is hierin één element. De conclusies van de Raad van Stockholm benadrukten dat 'goed doordachte en functionerende socialezekerheidsstelsels moeten worden beschouwd als productieve factoren doordat zij veiligheid bieden in tijden van verandering. Dit vergt een voortdurende modernisering van het Europees sociaal model op basis van de (...) Europese sociale agenda'.

De uitdaging aangaan

Door het accent in de agenda voor het sociaal beleid op kwaliteit te leggen, wordt deze modernisering ondersteund om de dynamische positieve complementariteit van het economisch en het sociaal beleid te waarborgen en zo de uitdagingen van de globalisering, de uitbreiding en de snelle technologische, sociale en demografische ontwikkelingen het hoofd te bieden. De conclusies van de Raad van Nice stelden: 'Om deze nieuwe taken te kunnen volbrengen, moet (...) op alle terreinen van het sociaal beleid de nadruk gelegd worden op

kwaliteitsbevordering. De kwaliteit van de opleiding, de kwaliteit van het werk, de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen en de kwaliteit van het sociaal beleid in zijn geheel zijn essentiële factoren voor de Europese Unie om de gestelde doelen inzake concurrentievermogen en volledige werkgelegenheid te bereiken'.

In de agenda voor het sociaal beleid staat: 'Arbeidskwaliteit omvat betere banen en een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Kwaliteit van het sociaal beleid betekent een hoog niveau van sociale bescherming, een goede sociale dienstverlening aan iedereen in Europa, reële mogelijkheden voor iedereen en waarborging van de sociale en de grondrechten. Een goed werkgelegenheids- en sociaal beleid is nodig voor productiviteit en een gemakkelijkere aanpassing aan veranderingen. Verder speelt het een essentiële rol bij de volledige overgang naar de kenniseconomie'. Deze benadering is essentieel voor de uitbreiding van de Unie: een gemoderniseerd, verbeterd sociaal model is minstens zo belangrijk in de kandidaat-landen als in de huidige lidstaten.

Actiekader

Deze mededeling biedt een breed kader voor een kwaliteitsaanpak in het kader van de agenda voor het sociaal beleid en concentreert zich op het bevorderen van de kwaliteit van werk. In de conclusies van de Raad van Nice werd gevraagd om meer aandacht voor 'de doelstellingen die verband houden met de kwaliteit van de arbeid en het belang daarvan voor de groei als belangrijk element voor de aantrekkelijkheid van en het aanzetten tot werken (...) (met name arbeidsvoorwaarden, gezondheid en veiligheid, beloning, gelijke behandeling van mannen en vrouwen, evenwicht flexibiliteit/zekerheid, sociale betrekkingen)'. De Europese Raad van Nice benadrukte eveneens dat de loonontwikkelingen de productiviteitsontwikkelingen moeten weerspiegelen en overeen moeten komen met de prijsstabiliteit.

Het aspect kwaliteit werd ook onderstreept door de conclusies van Stockholm: 'Het opnieuw bereiken van volledige werkgelegenheid betekent niet alleen aandacht voor meer banen, maar ook voor betere banen (...) met inbegrip van gelijke kansen voor gehandicapten, gendergelijkwaardigheid, een goede en soepele arbeidsorganisatie die het mogelijk maakt werk en gezin beter met elkaar te verzoenen, levenslang leren, gezondheid en veiligheid op het werk, de rol van de werknemers en de diversiteit van het beroepsleven'. Verder stelden de conclusies dat de kwaliteit van werk 'als algemene doelstelling in de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 moet worden opgenomen' en dat 'de Raad samen met de Commissie indicatoren voor de kwaliteit van het werk [zal] ontwikkelen die tijdig vóór de Europese Raad van Laken (...) moeten worden gepresenteerd'.

Deze mededeling wil het doel van de agenda voor het sociaal beleid, namelijk de bevordering van kwaliteit in het werkgelegenheids- en sociaal beleid, verder uitwerken. Het doel is met name:

- Een duidelijke aanpak te bepalen van de beleidsdoelstelling van verbetering van de kwaliteit van werk (en de uitvoering van dit beleid).
- Een aantal ruime, coherente indicatoren voor de kwaliteit van werk te definiëren, voor een effectiever en efficiënter beleid ter verbetering van de kwaliteit van werk. Hierbij zal niet alleen gebruik worden gemaakt van bestaande indicatoren, maar ook van nog uit te werken indicatoren, die in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie kunnen worden toegepast. Gendergelijkheid geldt in deze aanpak als een horizontaal basisprincipe.

- Te garanderen dat het doel van kwaliteitsverbetering volledig en op coherente wijze in het werkgelegenheids- en sociaal beleid wordt geïntegreerd, door middel van een reeks kwaliteitsbeoordelingen.

Door de lidstaten aan te moedigen hun doelstellingen op het gebied van kwaliteit te verhogen en door te investeren in een op kwaliteitsverbetering gericht beleid, wil de Commissie de lidstaten stimuleren en helpen het tempo waarin de kwaliteit van het leven in de EU vooruitgaat – zowel op het werk als daarbuiten – langzaam maar zeker op te voeren en een goede referentie te vormen voor de doelstellingen van de kandidaat-landen.

De mededeling bespreekt eerst de relatie tussen de kwaliteit van werk en de modernisering van het Europees sociaal model. Vervolgens wordt ingegaan op de definitie van kwaliteit en komt de ontwikkeling van indicatoren voor de kwaliteit van werk aan bod. Tot slot wordt besproken hoe deze definities en indicatoren kunnen worden toegepast door middel van kwaliteitsbeoordelingen.

DE KWALITEIT VAN WERK EN DE MODERNISERING VAN HET EUROPEES SOCIAAL MODEL

Het bevorderen van kwaliteit in het werkgelegenheids- en sociaal beleid is essentieel in het streven naar meer en betere banen, een concurrerende, coherente kenniseconomie en een positieve interactie tussen het economisch, werkgelegenheids- en sociaal beleid. Kwaliteit kan en moet dan ook gepaard gaan met meer efficiëntie, vooral wat betreft de overheidsfinanciën en stimulerende maatregelen voor de arbeidsmarkt.

Sociaal beleid¹ is niet simpelweg de optelsom van gezonde economische groei en een goed economisch beleid, maar vormt daar ook een bijdrage en een kader voor. Om het sociale model te moderniseren moet het worden ontwikkeld en aangepast zodat het voldoet aan de behoeften van de snel veranderende nieuwe economie en maatschappij, en de positieve, wederzijds ondersteunende rol van het economisch en het sociaal beleid gewaarborgd blijft.

Veel aspecten van de modernisering van het sociaal model zullen naar verwachting een positief effect hebben op de kwaliteit van werk – waaronder zowel de sociale investeringen als de sociale uitkeringen. Daarom kan het streven naar meer en betere werkgelegenheid en betere economische resultaten niet los worden gezien van de algemene doelstellingen van de modernisering van het Europees sociaal model. Dit model, dat in de EU-landen in verschillende vormen wordt toegepast, is essentieel geweest voor de constante stijging van de productiviteit en de levensstandaard in alle EU-landen en heeft ervoor gezorgd dat iedereen daarvan mee kon profiteren.

Het Europees sociaal model staat in hoog aanzien bij de Europese burgers en oogst het bewondering in de rest van de wereld, waaronder de kandidaat-landen. In het verleden heeft het Europa geholpen in te spelen op veranderingen en nu helpt het Europa bij de overgang naar de kenniseconomie. In de kandidaat-landen die momenteel een moeilijk overgangsproces doormaken, neemt men een voorbeeld aan de Europese sociale aanpak als de meest efficiënte manier om een moderne maatschappij zonder uitsluiting op te bouwen.

¹ Sociaal beleid heeft betrekking op de uitgaven voor pensioenen, gezondheidszorg en handicaps, gezinnen, werkloosheid, huisvestings- en integratiebeleid en onderwijs en opleiding.

Momenteel lopen er verschillende moderniseringsprocessen die de modernisering van het Europees sociaal model ondersteunen en bevorderen, zoals het werkgelegenheidsproces van Luxemburg, de open-coördinatieprocessen met betrekking tot sociale uitsluiting en sociale zekerheid, de constante inspanningen voor gelijke kansen en de werkzaamheden voor de gezondheid en veiligheid.

Kenmerken van het Europees sociaal model

Het Europees sociaal model onderscheidt zich van andere modellen in kader en ontwerp en in de aard, het accent en de verdeling van het beleid. Het verschilt niet van de sociale stelsels van andere landen in de kosten, maar in de wijze van financiering. Het grootste verschil tussen de sociale uitgaven van de ontwikkelde landen – met name Europa en de VS – is dat de financiering in Europa voornamelijk van de overheid komt en in de VS veel meer van de privésector, hoewel een gedeelte van de privé-uitgaven in de VS ook verplicht is. De voordelen ervan lijken echter in Europa veel evenrediger over de bevolking verdeeld te zijn dan in de VS, waar bijvoorbeeld 40% van de bevolking geen toegang heeft tot primaire gezondheidszorg, hoewel de uitgaven per hoofd van de bevolking uitgedrukt in procenten van het BBP hoger liggen dan in Europa.

Schattingen van de reële kosten van het sociaal beleid qua hulpbronnen zijn vaak vertekend doordat bepaalde factoren buiten beschouwing zijn gelaten, zoals de belastbaarheid van uitkeringen of de verplichte financieringen van verzekeringen en gezondheidszorg door de privésector. Uit een recente uitgebreide studie over sociale uitgaven² bleek dat de meeste ontwikkelde landen – waaronder de meeste EU-landen en de VS – bijna evenveel (netto ongeveer 24% van het BBP) uitgeven aan sociale investeringen, besparingen en uitkeringen (zie grafiek 3) en iets meer dan 5% aan onderwijs (zie grafiek 6).³

Het sociaal beleid heeft niet alleen een sociale, maar ook een economische functie: deze komen vooral samen in het werkgelegenheids- en inkomensbeleid. Veel onderdelen van het sociaal beleid hebben dan ook de vorm van sociale investeringen – met name onderwijs en gezondheidszorg – die direct invloed uitoefenen op en een bijdrage leveren aan het economische systeem en de werkgelegenheid. Tegelijk is passief sociaal beleid – met name de sociale uitkeringen – belangrijk om niet alleen de sociale uitsluiting en de daaraan verbonden kosten terug te dringen, maar ook te bewerkstelligen dat mensen zich gemakkelijker aanpassen en beter kunnen inspelen op veranderingen, en wel door een effectieve combinatie van flexibiliteit en zekerheid op de werkplek en op de arbeidsmarkt in het algemeen mogelijk te maken. Modernisering van de vorm van investeringen en passieve steun in het sociaal model kan daarom een positief effect hebben op de kwaliteit van werk.

Net als andere investeringen kunnen verantwoorde sociale investeringen bijdragen tot een stijging van de productiviteit, de levensstandaard en de groei. Dit is duidelijk zichtbaar op macro-economisch niveau, waar zoals algemeen bekend een positief verband bestaat tussen investeringen in onderwijs en algemene economische resultaten⁴ en uit onderzoek naar de factoren die bepalend zijn voor economische groei en een stijgend levenspeil blijkt meestal dat investeringen in human resources en kennis steeds belangrijker worden⁵.

² Rapport over totale netto sociale uitgaven, OESO 1999.

³ De grafieken in bijlage I laten de belangrijkste punten zien – conferentieverlagen 'Sociaal en arbeidsmarktbeleid – investeren in kwaliteit', 22-23 februari 2001, Europawebsite.

⁴ The Well-Being of Nations – the role of human and social capital – OESO 2001.

⁵ Dit komt tevens naar voren uit de bijdrage van de Commissie aan de Europese Raad van Lissabon - Agenda voor de Economische en Sociale Vernieuwing - 28 februari 2000.

Voor de kwaliteit van werk en voor de groei van de productiviteit zijn basis- en gespecialiseerde vaardigheden essentieel, met name als het gaat om vaardigheden waar de moderne arbeidsmarkt behoefte aan heeft, zoals het vermogen op flexibele wijze complexe taken uit te voeren in een moderne werkomgeving, en niet alleen het vermogen om routineuze, machinale taken uit te voeren. Uit recente studies naar alfabetisme – waarin op verschillende manieren werd geprobeerd deze vaardigheden te meten – blijken er grote verschillen te bestaan tussen de OESO-landen, niet alleen in het algemene niveau maar ook in de spreiding van het alfabetisme onder de bevolking⁶ en bleek dat een ongelijke spreiding van deze vaardigheden sterk samenhangt met een ongelijke inkomensverdeling⁷ – hetgeen opnieuw bewijst dat er een nauw verband bestaat tussen vaardigheden en beloning (zie grafiek 7).

Het beschikken over weinig of geen vaardigheden hangt sterk samen met slechte arbeidskansen, slechte betaling en armoede. Een tekort aan hoogopgeleiden leidt vaak tot loonstijgingen bovenaan de inkomensschaal, terwijl een overschot aan on- of laaggekwalificeerde werknemers de lonen onderaan de inkomensschaal juist verder doet dalen. Als gevolg hiervan moet er meer worden uitgegeven aan de sociale uitkeringen die nodig zijn om gezinnen met een laag inkomen toch een sociaal aanvaard minimuminkomen te garanderen.

Ondanks de bovengenoemde feiten en de niet-aflatende publieke steun voor de Europese sociale stelsels, worden de voordelen van het kwalitatief goede sociale beleid van Europa en de gevolgen daarvan voor de kwaliteit van werk vaak als vanzelfsprekend gezien of ondergewaardeerd. Meestal denkt men niet na over wat de gevolgen van de omgekeerde situatie zouden zijn, oftewel de kosten van het ontbreken van dergelijk sociaal beleid. Ook is men vaak geneigd te vergeten dat er in tijden van snelle sociale, economische en industriële verandering behoefte aan meer kortdurende sociale steun en investeringen ontstaat, om te voorkomen dat de capaciteiten van human resources worden 'verspild' of onvolledig worden benut – dit onderstreept nog eens de potentiële voordelen van de modernisering van het sociaal beleid.

DEFINITIE VAN DE KWALITEIT VAN WERK

De kwaliteit van werk – *betere banen* – betekent niet alleen kijken naar het aantal beschikbare banen maar ook naar de kenmerken van die banen. Het is een relatief, multidimensionaal begrip. In de breedste definitie moet rekening worden gehouden met:

- de objectieve kenmerken van het werk, zowel de werkomgeving in ruimere zin als de specifieke kenmerken van de baan;
- eigenschappen van de werknemer – de eigenschappen van de werknemer die de functie vervult;
- de wijze waarop de eigenschappen van de werknemer en de functie-eisen op elkaar aansluiten;

⁶ OECD and Statistics Canada (2000). Literacy in the Information Age. Final report of the International Adult Literacy Survey.

⁷ De inkomensongelijkheid in de VS is veel groter dan in de EU, hoewel er tekenen zijn dat deze in bepaalde EU-landen stijgt – De economische relevantie van sociaal beleid, Den Haag, 2000; Employment Outlook, OESO, binnenkort te publiceren.

- de subjectieve beoordeling (arbeidssatisfactie) van deze eigenschappen/kenmerken door de individuele werknemer.

Een brede benadering van de kwaliteit van werk heeft dan ook niet alleen betrekking op beloning en minimumnormen, maar op hogere normen in het algemeen. Dit heeft betrekking op de kenmerken van zowel afzonderlijke functies als van de werkomgeving in ruimere zin, waaronder de werking van de arbeidsmarkt in het algemeen – vooral als het gaat om van baan veranderen of in en uit het arbeidsproces stappen. Gezien het relatieve en multidimensionale karakter van de kwaliteit van werk kan er niet één enkele maatstaf of index voor worden gebruikt. Bovendien zal het van de omstandigheden en doelstellingen afhangen hoeveel belang aan elk aspect wordt gehecht.

In de wetenschappelijke of specialistische literatuur is geen standaard- of afgesproken definitie van de kwaliteit van werk te vinden. Bij gebrek aan een samengestelde maatstaf hanteren de meeste studies verschillende aspecten van de kwaliteit van werk. Vaak ligt daarbij de nadruk op zowel de specifieke kenmerken van een baan (bijv. loon, werktijden, functie-eisen, functie-inhoud) als aspecten van de werkomgeving in ruimere zin (bijv. arbeidsomstandigheden, opleiding, loopbaanvooruitzichten, dekking van de ziektekostenverzekering enz.)⁸. Sommige studies richten zich volledig op subjectieve arbeidssatisfactie als een allesomvattende maatstaf van de algemene kwaliteit van het werk zoals de werknemer deze ervaart⁹.

In zowel het nationaal als het EU-beleid wordt al rekening gehouden met bepaalde elementen van de kwaliteit van werk. De doelstellingen van de agenda voor het sociaal beleid en van de strategie van Lissabon duiden er echter op dat naar een meer coherente aanpak moet worden gezocht en dat er behoefte is aan meer consensus over de belangrijkste elementen van de kwaliteit van werk. Daarmee kan een coherente beoordeling worden gemaakt van de mate waarin het nationaal en het EU-beleid zich bezighouden met en bijdragen tot de verwezenlijking van de kwaliteitsdoelstellingen, alsmede een beoordeling van de economische en sociale gevolgen van de verwezenlijking van verschillende aspecten van deze doelstellingen.

Om een kader voor het analyseren van de kwaliteit van werk te creëren, duidelijke beleidsdoelstellingen en -normen te formuleren en bruikbare indicatoren te ontwikkelen om de resultaten tegen deze doelstellingen af te zetten, wordt voorgesteld de belangrijkste elementen van de kwaliteit van werk in twee dimensies onder te brengen:

Functiekenmerken: objectieve en inhoudelijke kenmerken, waaronder: arbeidssatisfactie, salariëring, beloningen in natura, arbeidstijden, vaardigheden, opleiding en loopbaankansen, functie-inhoud, de manier waarop de functiekenmerken en de eigenschappen van de werknemer op elkaar aansluiten;

Het werk en de arbeidsmarkt in ruimere zin: gendergelijkheid, gezondheid en veiligheid, flexibiliteit en zekerheid, arbeidskansen, evenwicht tussen werk en privéleven, sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers, diversiteit en non-discriminatie.

⁸ Clark (1998), Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OESO, Parijs.

Leontaridi and Sloane (2000), Measuring the quality of jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen.

⁹ Hamermesh (1999): The changing distribution of job satisfaction, National Bureau of Economic Research.

Sommige van deze elementen kunnen zeer exact worden gemeten, terwijl andere moeilijker te beoordelen zijn. Ook is het lastig het belang van de twee dimensies en de elementen daarvan tegen elkaar af te wegen. Uit opiniepeilingen blijkt echter dat beide dimensies belangrijk zijn. Het voordeel van deze indeling is dat deze voorziet in een coherent kader en aanpak. Dit betekent dat een groot aantal beleidsinstrumenten moet worden ingezet en een groot aantal actoren moet meewerken om overeenstemming over deze aanpak te bereiken.

De bevordering van de kwaliteit van werk, het doel van betere banen, betekent niet simpelweg dat alle bovengenoemde elementen moeten worden verbeterd. Het gaat erom de kwaliteit te verbeteren om onze economische en sociale doelstellingen op de middellange en lange termijn te bereiken. Het verbeteren van de kwaliteit van werk door vaardigheden te verbeteren en/of de arbeidssatisfactie te vergroten kan de productiviteit verhogen. Het verbeteren van kwaliteit door een betere balans tussen werk en privéleven te bieden en werk aantrekkelijker te maken, kan leiden tot een hoger werkgelegenheidspercentage in het algemeen en van vrouwen en ouderen in het bijzonder. Het verbeteren van kwaliteit kan bijdragen tot een betere inzetbaarheid en aanpassingsvermogen en kan organisatorische veranderingen en intreding vergemakkelijken. Zo kan verbetering van de kwaliteit van werk deel uitmaken van een "opwaartse spiraal" van een stijging van de productiviteit, de levensstandaard en duurzame economische groei.

DE KWALITEIT VAN WERK: TOETSING EN INDICATOREN

Het meten van kwaliteit

Rekening houden met kwaliteit betekent niet dat meer traditionele methoden voor het meten van succes buiten beschouwing moeten worden gelaten. Vaak worden traditionele economische statistieken – zoals productiviteit per uur en inkomen per hoofd van de bevolking – toegepast om de economische en sociale resultaten en de relatieve resultaten te meten, zoals in de structurele indicatoren van de Gemeenschap.

De zorg voor kwaliteit betekent echter dat er ook naar andere aspecten wordt gekeken – meestal probeert men waar mogelijk de meer kwalitatieve aspecten te kwantificeren.

Ondanks een aantal reële praktische problemen wordt er vooruitgang geboekt. Het is bijvoorbeeld al mogelijk de berekeningsmethoden voor het nationaal inkomen enigszins aan te passen om rekening te houden met de externe kosten en baten, met name met betrekking tot duurzame ontwikkeling en het milieu, en het is ook mogelijk meer rekening te houden met kwaliteitsveranderingen in producten en diensten om productiviteit beter te kunnen meten.

Voortgang in de verbetering van de kwaliteit van het werk

De afgelopen jaren heeft de arbeidsmarkt een positieve ontwikkeling doorgemaakt, niet alleen in kwantitatieve maar ook in kwalitatieve zin, zoals blijkt uit studies van de beroepsbevolking en de uitkomsten van gezinsenquête¹⁰.

Verbeteringen in de kwaliteit van de Europese arbeidskrachten zijn voor een groot deel te danken aan een grotere vraag naar hoogwaardige banen waarvoor een hoge opleiding en hoge kwalificaties worden gevraagd en die betrekkelijke zekerheid, een betere balans tussen werk

¹⁰ Nog te publiceren verslag Werkgelegenheid in Europa 2001. Low-wage and high-wage employment, earnings, mobility and job quality report. LoWER Network 2001.

en privéleven, opleidings- en loopbaankansen, een hoge productiviteit en relatief goede beloning bieden.

De angst dat de groeiende werkgelegenheid in de dienstensector zou leiden tot een groter aantal "slechte" banen zonder vooruitzichten is ongefundeerd gebleken. Net als in de VS blijken er zowel "goede" als "slechte" banen bij te komen¹¹. "Afwijkende" arbeidsvormen zoals deeltijdwerk of tijdelijk werk lijken in veel, maar niet alle gevallen het resultaat van een persoonlijke keuze¹².

Toch blijft er bezorgdheid over de kwaliteit van de werkgelegenheid en sociale uitsluiting bestaan. Het groeiende aantal nieuwe en flexibele werkgelegenheidspatronen kan conflicteren met bepaalde aspecten van de kwaliteit van werk, zoals zekerheid, bijscholingsmogelijkheden en loopbaanvooruitzichten. De uitdaging is om flexibiliteit en zekerheid te combineren op een manier waar zowel werknemers als bedrijven beter van worden. Relevante opleiding, levenslang leren en het investeren in mensen staan hierin centraal. Nieuwe arbeidsvormen kunnen, indien werknemers hier vrijwillig voor kiezen, ook een positieve en welkome flexibiliteit bieden waardoor aan de persoonlijke behoeften en interesses en aan de behoeften van het gezin kan worden voldaan. Op het gebied van de arbeidsomstandigheden, met name de gezondheid en veiligheid, is er nog ruimte voor verbetering. Hoewel het gevaar voor de gezondheid en veiligheid op het werk in het algemeen de laatste jaren is afgenomen, hebben nieuwe arbeidsvormen en steeds strakkere werkritmes geleid tot nieuwe risico's en werkdruk¹³.

De bezorgdheid om de kwaliteit van werk hangt sterk samen met bezorgdheid om de segmentatie van de arbeidsmarkt en sociale uitsluiting. Hoewel betaald werk de beste bescherming is tegen armoede en sociale uitsluiting, is er een nauw verband tussen de kwaliteit van het werk en sociale uitsluiting. Werknemers met een baan waarvoor weinig of geen kwalificaties vereist zijn, tijdelijk of gevaarlijk werk en werk zonder carrièremogelijkheden, lopen een veel groter risico om werkloos te worden of buiten het arbeidsproces terecht te komen. Nu er ook veel laaggekwalificeerde banen met een lage productiviteit verdwijnen, betekent dit dat het steeds moeilijker wordt laaggekwalificeerde mensen überhaupt bij het arbeidsproces te betrekken.

De meerderheid van de Europeanen verklaart zeer tevreden te zijn met de status van hun werkzaamheid in het algemeen, hoewel bijna een op de vier Europese werknemers meent een baan van lage kwaliteit te hebben. De kwaliteit van het werk kan echter aanzienlijke pieken en dalen vertonen: gemiddeld krijgt eenderde van de mensen met een laaggekwalificeerde baan binnen een jaar een betere baan, hoewel anderzijds een op de vier werkloos raakt of uit het arbeidsproces stapt.

Van de andere kant lijken banen, mede door de nieuwe technologie, inhoudelijk interessanter te worden, meer voldoening te geven en meer zelfstandigheid te bieden; in deze sectoren van de economie blijken vrouwen wel een evenredig deel van de beterbetaalde, hogeregekwalificeerde banen op zich te nemen.¹⁴

¹¹ Zie de Economische Verslagen van de Amerikaanse president van de afgelopen jaren, *Werkgelegenheid in Europa en de binnenkort te publiceren verslagen Werkgelegenheid in Europa 2001 en Employment Outlook*, OESO 2001.

¹² Nog te publiceren verslag *Werkgelegenheid in Europa 2001*.

¹³ Europees onderzoek inzake arbeidsomstandigheden (1990, 1995, 2000).

¹⁴ Gegevens van de Eurobarometerenquête van 1996 en van het Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap.

Indicatoren voor de kwaliteit van werk

Verschillende aspecten van kwaliteit maken al deel uit van de Europese werkgelegenheidsstrategie en er bestaat al een aantal indicatoren dat kan worden gebruikt om kwaliteit te meten. Om de kwaliteit van werk op integrale, coherente en gestructureerde wijze aan te pakken, moet echter een reeks bruikbare indicatoren worden ontwikkeld, voor die doelstellingen op het gebied van de kwaliteit van werk waarover overeenstemming bestaat. Dit betekent dat bestaande indicatoren moeten worden gecombineerd met andere indicatoren die nog (verder) moeten worden ontwikkeld. Op deze manier kan worden bepaald in hoeverre de beleidsdoelstellingen met betrekking tot kwaliteit worden behaald en of er behoefte is aan nieuw of aangepast beleid.

Daarom stelt de Commissie een reeks indicatoren voor die betrekking hebben op de tien belangrijkste aspecten van kwaliteit onderverdeeld in twee brede dimensies: de kenmerken van de baan zelf en de arbeidsmarkt in ruimere zin.

De indicatoren moeten het mogelijk maken te beoordelen hoe succesvol het nationaal en EU-beleid is in de verwezenlijking van de kwaliteitsdoelstellingen op deze tien gebieden. Aangezien het algemene doel is een meer coherente manier te vinden om kwaliteit in het werkgelegenheids- en sociaal beleid te integreren met behulp van bestaande instrumenten en processen, wordt in dit deel naast de indicatoren ook uitgelegd wat de meest geschikte beleidsinstrumenten zijn om de kwaliteitsdoelstellingen te bereiken. Dit garandeert tevens een gestructureerde, systematische aanpak van de beleidsdoelstellingen, -instrumenten en indicatoren.

Sommige van de indicatoren bestaan al – zowel de structurele indicatoren als de bestaande indicatoren voor de werkgelegenheidsrichtsnoeren – terwijl andere nog moeten worden ontwikkeld op basis van bestaande gegevensbronnen (zie bijlage). De Commissie benadrukt dat indicatoren niet simplistisch moeten worden geïnterpreteerd¹⁵ en duidelijk moeten worden gekoppeld aan beleidsdoelstellingen en -normen en aan beleidsinstrumenten.

Naast deze maatregelen blijven macro-economische gegevens belangrijk, aangezien een constante verbetering van de kwaliteit van werk bijdraagt tot een hogere economische groei, productiviteit en dynamiek in Europa. Dit komt tot uiting in de kwaliteit van de in de EU geproduceerde goederen en diensten. Daarom zullen verbeteringen in kwaliteit worden afgezet tegen de stijgingen in het aantal werknemers, door middel van de traditionele berekening van het nationaal inkomen als onderdeel van stijgingen in het BBP.

Dit weerspiegelt het positieve, dynamische verband tussen het economisch, werkgelegenheids- en sociaal beleid – de 'driehoek' van de agenda voor het sociaal beleid.

In alle gevallen moet een uitsplitsing naar geslacht een standaardkenmerk van de indicatoren zijn evenals, waar van toepassing, een uitsplitsing naar regio, met name wat betreft integratie en betrokkenheid bij het arbeidsproces, en algemene economische resultaten en productiviteit.

¹⁵ Structurele indicatoren, Commissie 2000 (594 def.) punt 8.

Dimensie I – Kenmerken van de functie zelf

De intrinsieke kwaliteit van de functie

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Ernaar streven dat banen intrinsiek voldoening geven, overeenkomen met de vaardigheden en capaciteiten van de betrokkene en voldoende inkomen verschaffen.

Belangrijkste instrumenten: Economisch en sociaal beleid van de lidstaten en de EU in het algemeen; globale richtsnoeren voor het economisch beleid; werkgelegenheidsrichtsnoeren; sociale partners.

Mogelijke indicatoren:

- Arbeidssatisfactie van werknemers, rekening houdend met de functiekenmerken, het soort arbeidsovereenkomst en arbeidstijden, en het kwalificatieniveau ten opzichte van de functie-eisen.
- Percentage werknemers dat in de loop van de tijd doorstroomt naar een beter betaalde baan.
- Laagbetaalde werknemers – percentage werknemers dat minder dan een bepaald uurloon verdient – en arme werknemers.

Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Mensen helpen hun potentieel volledig te benutten door waar nodig steun te geven voor levenslang leren.

Belangrijkste instrumenten: Onderwijs en levenslang leren, rechtskader voor o.a. de wederzijdse erkenning van kwalificaties.

Mogelijke indicatoren:

- Percentage werknemers met een middelbare of hogere opleiding.
- Percentage werknemers dat een opleiding volgt of aan levenslang leren deelneemt.
- Percentage werknemers met elementaire of gevorderde computervaardigheden.

Dimensie II – Het werk en de arbeidsmarkt in ruimere zin

Gelijke behandeling van vrouwen en mannen

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Gelijke kansen voor vrouwen en mannen bevorderen met betrekking tot gelijkwaardige banen en loopbaanontwikkeling.

Belangrijkste instrumenten: Europese werkgelegenheidsstrategie, wetgeving, sociale partners, ESF, actieprogramma's

Mogelijke indicatoren:

- Loonverschillen tussen vrouwen en mannen, na correctie voor factoren als sector, beroep en leeftijd.
- Gendersegregatie – de mate waarin vrouwen en mannen over- of ondervertegenwoordigd zijn in bepaalde beroepen en sectoren.
- Percentage vrouwen en mannen met verschillende verantwoordelijkheidsniveaus binnen bepaalde beroepen en sectoren, na correctie voor factoren als leeftijd en opleiding.

Gezondheid en veiligheid op het werk

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Veilige, gezonde en gunstige arbeidsomstandigheden garanderen – in zowel fysiek als psychologisch opzicht.

Belangrijkste instrumenten: een nieuwe strategie voor gezondheid en veiligheid, waaronder door toezicht en benchmarking ondersteunde wetgeving, sociale partners.

Mogelijke indicatoren:

- Samengestelde indicatoren van – ernstige en dodelijke – arbeidsongevallen, inclusief kosten.
- Percentage beroepsziekten, waaronder nieuwe risico's zoals RSI.
- Stressniveaus en andere problemen die verband houden met de arbeidsverhoudingen.

Flexibiliteit en zekerheid

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Een positieve houding ten aanzien van verandering op de werkplek en op de arbeidsmarkt in het algemeen stimuleren en zorgen voor voldoende steun voor mensen die hun baan verliezen of van baan willen veranderen. Verder de volledige ontplooiing van de capaciteiten en flexibele loopbaankeuzen stimuleren door passende steun te geven voor professionele en geografische mobiliteit, ook binnen de nieuwe Europese arbeidsmarkten.

Belangrijkste instrumenten: open coördinatiemethode, belasting, wetgeving, sociale partners; overdraagbaarheid van aanvullende pensioenrechten, informatie en ondersteuning door agentschappen.

Mogelijke indicatoren:

Het effectieve niveau van de stelsels voor sociale bescherming – wat betreft de voorwaarden voor toetreding en de hoogte van de uitkeringen – voor mensen die werken of werk zoeken.

- Percentage werknemers met flexibele arbeidsregelingen – naar het oordeel van werkgevers en werknemers.
- Banenverlies – percentage werknemers dat hun baan kwijtraakt door afvloeieregelingen en percentage daarvan dat binnen een bepaalde termijn een nieuwe baan vindt.
- Percentage werknemers dat in een andere plaats gaat werken.

Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: De toegang tot en integratie op de arbeidsmarkt verbeteren, d.w.z. het gemak waarmee men bij het arbeidsproces betrokken kan worden en blijven, na een periode van afwezigheid kan herintreden of ander werk kan vinden.

Belangrijkste instrumenten: Europese werkgelegenheidsstrategie, openbare diensten voor arbeidsvoorziening op EU-niveau, Europees Sociaal Fonds (ESF), mededeling over maatschappelijk verantwoord ondernemen en werken aan ontwikkeling op lokaal niveau.

Mogelijke indicatoren:

- Effectieve overgang van jongeren naar het beroepsleven.
- Werkgelegenheidspercentage en percentage langdurig werklozen per leeftijdsgroep, onderwijsniveau en regio.
- Knelpunten op de arbeidsmarkt en mobiliteit tussen sectoren en beroepen.

Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privéleven

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: Streven naar arbeidsregelingen – met name op het gebied van werktijden – en ondersteunende diensten die het mogelijk maken werk en privéleven goed te combineren.

Belangrijkste instrumenten: sociale partners, wetgeving, Europese werkgelegenheidsstrategie.

Mogelijke indicatoren:

- Percentage werknemers met flexibele arbeidsregelingen.
- Mogelijkheden voor moeder- en ouderschapsverlof, en aantal personen dat daarvan gebruik maakt.
- Capaciteit van de kinderopvangfaciliteiten voor peuters, kleuters en kinderen in de basisschoolleeftijd.

Sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: ervoor zorgen dat alle werknemers op de hoogte zijn van en betrokken worden bij de ontwikkeling van hun bedrijf en hun beroepsleven

Belangrijkste instrumenten: samenwerking tussen de sociale partners, wetgeving

Mogelijke indicatoren:

- Toepassingsgebied van collectieve overeenkomsten en aantal bedrijven op EU-schaal met een Europese ondernemingsraad met vertegenwoordigers van de werknemers
- Percentage werknemers met financiële belangen/participatie in het bedrijf waarvoor ze werken
- Aantal werkdagen dat verloren gaat door sociale conflicten

Diversiteit en non-discriminatie

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: gelijke behandeling van alle werknemers garanderen, zonder discriminatie op grond van leeftijd, handicap, etnische afkomst, godsdienst of seksuele geaardheid

Belangrijkste instrumenten: Europese werkgelegenheidsstrategie, sociale partners, actieprogramma's, ESF (Equal)

Mogelijke indicatoren:

- Arbeidsdeelname en loonkloof van oudere werknemers in vergelijking met het gemiddelde
- Arbeidsdeelname en loonkloof van mensen met een handicap en etnische minderheden in vergelijking met het gemiddelde
- Informatie over het bestaan van klachtenprocedures in verband met de arbeidsmarkt en de resultaten daarvan

Algemene economische prestaties en productiviteit

Voornaamste beleidsdoelstellingen en -normen: in alle regio's van de Gemeenschap een hoge arbeidsproductiviteit en een hoge levensstandaard bereiken

Belangrijkste instrumenten: economisch beleid en structuurbeleid

Mogelijke indicatoren:

- Gemiddelde productiviteit per uur en per werknemer
- Gemiddelde jaarlijkse productie per werknemer
- Gemiddelde jaarlijkse levensstandaard per hoofd van de bevolking, rekening houdend met de arbeidsdeelname en de afhankelijkheidsratio

De voornaamste gegevensbronnen van Eurostat zijn in alle lidstaten geharmoniseerd of gestandaardiseerd.

- Europese arbeidskrachtenenquête
- Huishoudpanel van de Europese Gemeenschap
- Andere ad-hoc-enquêtes over veiligheid en gezondheid, arbeidsomstandigheden, enz., waaronder Eurobarometerenquêtes.

In sommige gevallen worden de hierboven vermelde indicatoren reeds in hetzelfde of een soortgelijk formaat in bestaande processen gebruikt, maar de keuze van de statistieken is nog vrij en er moet ook een beroep worden gedaan op nationale gegevens (zie bijlage met nadere gegevens over de gegevensbronnen). Bij de ontwikkeling van deze indicatoren moet er mee rekening worden gehouden dat de lidstaten, en met name de kandidaat-lidstaten, geen bijkomende administratieve of financiële lasten mogen worden opgelegd.

KWALITEITSONDERZOEKEN IN HET WERKGELEGENHEIDS- EN SOCIAAL BELEID

De Europese Werkgelegenheidsstrategie omvat al enigszins en in verschillende vormen kwaliteitsdoelstellingen, -instrumenten en -indicatoren, vooral met betrekking tot de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Bij de bevordering van de inzetbaarheid (pijler 1 van de richtsnoeren) gaat het erom, mensen meer kansen te geven om een baan te vinden en hun vaardigheden te verbeteren; bij de bevordering van het aanpassingsvermogen (pijler 3) ligt de nadruk op de modernisering van de werkorganisatie door een dialoog tussen de sociale partners en de overheid; de bevordering van gelijke kansen (het aanpakken van de genderkloof) is bovendien al vanaf het begin van het proces van Luxemburg een van de voornaamste onderdelen (pijler 4).

De versterking van de kwaliteitsdimensie houdt op Europees niveau geen nieuwe processen of een wezenlijk nieuwe beleidsbenadering in. Wel is een bredere en meer diepgaande beleidsontwikkeling nodig, die niet alleen de doeltreffendheid van de afzonderlijke beleidsinstrumenten omvat, maar ook de *coherentie* van de *beleidsdoelstellingen* op de verschillende beleidsgebieden, de beschikbare *instrumenten* en de *indicatoren* waarmee wordt beoordeeld of de algemene beleidsdoelstellingen zijn verwezenlijkt.

Om de doeltreffendheid van het werkgelegenheids- en sociaal beleid te blijven verbeteren, moet een reeks vragen worden beantwoord:

- Is in het werkgelegenheids- en sociaal beleid over de gehele lijn voor de juiste beleidsmix gekozen?
- Zijn alle beleidslijnen op elkaar afgestemd?
- Worden de middelen naar behoren over de verschillende beleidsgebieden verdeeld?
- Worden de middelen op elk beleidsgebied zo efficiënt mogelijk gebruikt?
- Worden de zaken op het juiste niveau behandeld (de *governance*-kwestie)?

Door een dergelijke systematische kosten-batenbenadering van het werkgelegenheids- en sociaal beleid kunnen de kosten en de gevolgen van de verschillende beleidsuitdagingen (bijvoorbeeld de aanpak van problemen zoals lage lonen en integratie, de bevordering van gelijke kansen in een snel veranderende economische, sociale en demografische omgeving) beter worden gemeten en kan worden vastgesteld hoe de beleidssamenwerking tussen verschillende overheidsdiensten op alle niveaus en tussen overheden en andere betrokken partijen kan worden versterkt. Daardoor kunnen de beleidsdiscussies beter worden gestuurd.

De huidige analyse van de kwaliteitsdimensie en de kwaliteitsindicatoren maakt het mogelijk een algemeen kader en een reeks instrumenten vast te stellen om het kwaliteitsaspect in het werkgelegenheidsbeleid aan een grondig en coherent onderzoek te onderwerpen. Dit beantwoordt ook aan de doelstelling van Stockholm om de handhaving en de verbetering van de kwaliteit van het werk als een algemene doelstelling in de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 2002 op te nemen. Deze benadering, die kwaliteitsdoelstellingen, -instrumenten en -indicatoren omvat, vormt een algemeen instrument om, in overeenstemming met de Agenda voor het sociaal beleid, kwaliteit centraal te stellen in alle onderdelen van het werkgelegenheids- en sociaal beleid.

Daarom is de Commissie van plan deze kwesties verder te behandelen door geleidelijk (met de nodige proefprojecten) een reeks “kwaliteitsonderzoeken” uit te voeren op alle gebieden die in de Agenda voor het sociaal beleid aan bod komen. Daarbij zal rekening worden gehouden met soortgelijke onderzoeken in verband met andere communautaire hervormingsinitiatieven, met name op het gebied van de interne markt, de kwaliteit van de openbare financiën en de economie. De Commissie zal de resultaten van dit onderzoek opnemen in haar bijdragen aan de lopende moderniseringsprocessen in heel Europa.

Deze werkzaamheden zullen de Unie helpen om haar doelstellingen op het gebied van concurrentievermogen en cohesie na te streven in een kader van duurzame ontwikkeling en goed bestuur. Daarbij moet met name rekening worden gehouden met het lokale en regionale niveau, waar de algemene levenskwaliteit en de reële verschillen tussen gebieden het meest zichtbaar zijn.

Alle geschikte beleidsinstrumenten moeten in overweging worden genomen, onder andere de vaststelling van goede praktijkvoorbeelden, benchmarking, wetgeving, overeenkomsten met de sociale partners, bijdragen van de NGO's en specifieke stimuleringsmaatregelen. Zo zullen de kwaliteitsonderzoeken – naar de *samenhang* tussen de beleidsdoelstellingen en -normen, de indicatoren en de instrumenten – een waardevolle bijdrage leveren aan de vaststelling en de tenuitvoerlegging van een hele reeks in de Agenda voor het sociaal beleid vastgestelde maatregelen.

Ter ondersteuning van deze werkzaamheden wil de Commissie verder, breed opgezet onderzoek naar de meting van kwaliteitsfactoren op werkgelegenheids- en sociaal gebied aanmoedigen en coördineren. Daarbij zal bijzondere aandacht worden besteed aan de dynamische voordelen van een positieve wisselwerking tussen sociaal beleid, economisch beleid en werkgelegenheidsbeleid.

Door een dergelijke horizontale “kwaliteitsbenadering” kunnen alle betrokken partijen – met name de regeringen en overheden op alle niveaus, maar ook de sociale partners en de NGO's – een actieve rol spelen en ten volle bij de uitvoering van deze werkzaamheden worden betrokken. Dit moet een kernpunt van een nieuw en beter bestuur in de Europese Unie zijn.

Verdere werkzaamheden

De door de Commissie voorgestelde indicatoren voor de kwaliteit van het werk zullen de basis vormen voor de discussies met het Europees Parlement, de Raad, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de regio's, alsook met de sociale partners, NGO's en andere betrokken partijen, opdat de Commissie haar presentatie van de indicatoren voor de kwaliteit van het werk kan afronden en opnemen in haar bijdrage aan de Europese Raad van Laken.

Op basis van de in deze mededeling gepresenteerde algemene analyse van de kwaliteit zal de Commissie de handhaving en de verbetering van de kwaliteit van het werk opnemen in de ontwerp-werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002.

Wat het onderzoek van de kwaliteitsdimensie in het sociaal beleid in het algemeen betreft, zal de Commissie de resultaten opnemen in haar bijdragen aan de verschillende moderniseringsprocessen op Europees niveau, zoals het proces van Luxemburg (werkgelegenheid), de open coördinatiemethode (sociale bescherming) en de lopende werkzaamheden in verband met gelijke kansen en veiligheid en gezondheid.

CONCLUSIE

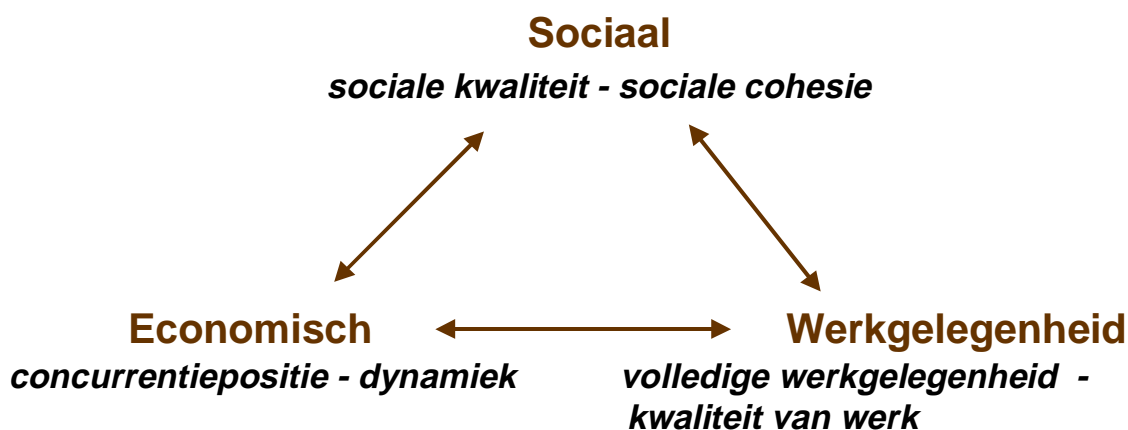
In de context van de nieuwe economische en sociale agenda in Europa, waarin de nadruk ligt op meer en betere banen en de modernisering van het Europese sociale model

- stelt de Commissie een kader voor om de doelstelling van een hogere kwaliteit van het werk te helpen verwezenlijken. Zij wil een coherente en brede reeks kwaliteitsindicatoren vaststellen om de samenhang tussen de doelstellingen met betrekking tot de kwaliteit van het werk en de beleidsinstrumenten in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie te versterken;
- wil de Commissie ervoor zorgen dat de doelstelling van een hogere kwaliteit volledig en op coherente wijze in het werkgelegenheids- en sociaal beleid wordt opgenomen door middel van een reeks geleidelijk uit te voeren kwaliteitsonderzoeken, waarvoor de Commissie te gelegener tijd initiatieven zal presenteren.

De Commissie wil ervoor zorgen dat de werkzaamheden in verband met de kwaliteitsindicatoren op werkgelegenheids- en sociaal gebied in de toekomst worden voortgezet, voortbouwend op de capaciteiten van de Europese agentschappen die op deze gebieden werkzaam zijn en in samenwerking met de andere instellingen.

Sociaal en arbeidsmarktbeleid: Investeren in kwaliteit

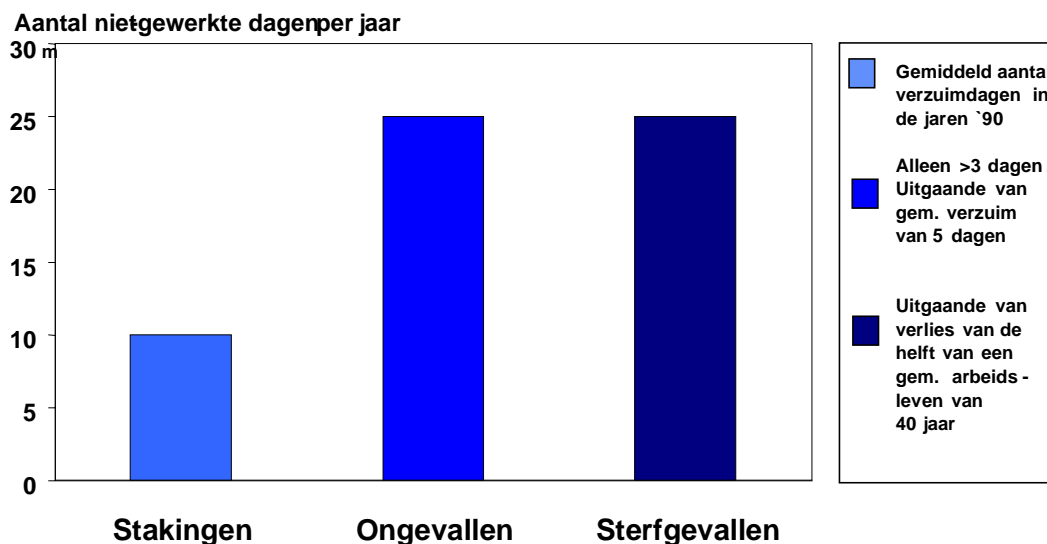
Kwaliteit
- de schakel tussen concurrentiepositie en cohesie



Grafiek 1

667

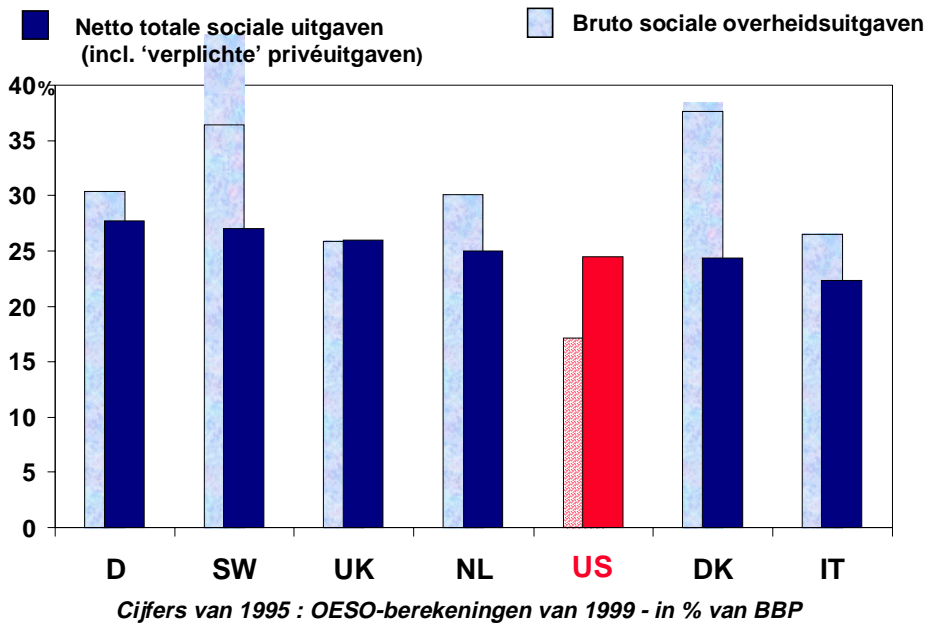
Kosten van stakingen en ongevallen



Grafiek 2

634

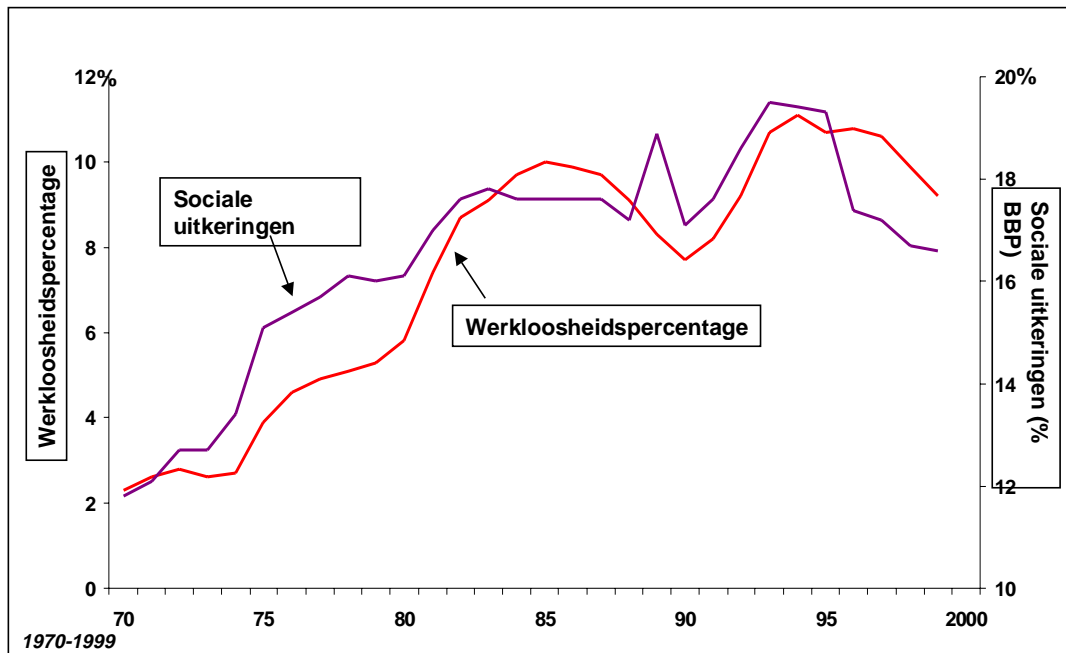
Netto sociale uitgaven in Europa en de VS



Grafiek 3

637

Sociale uitkeringen en werkloosheid

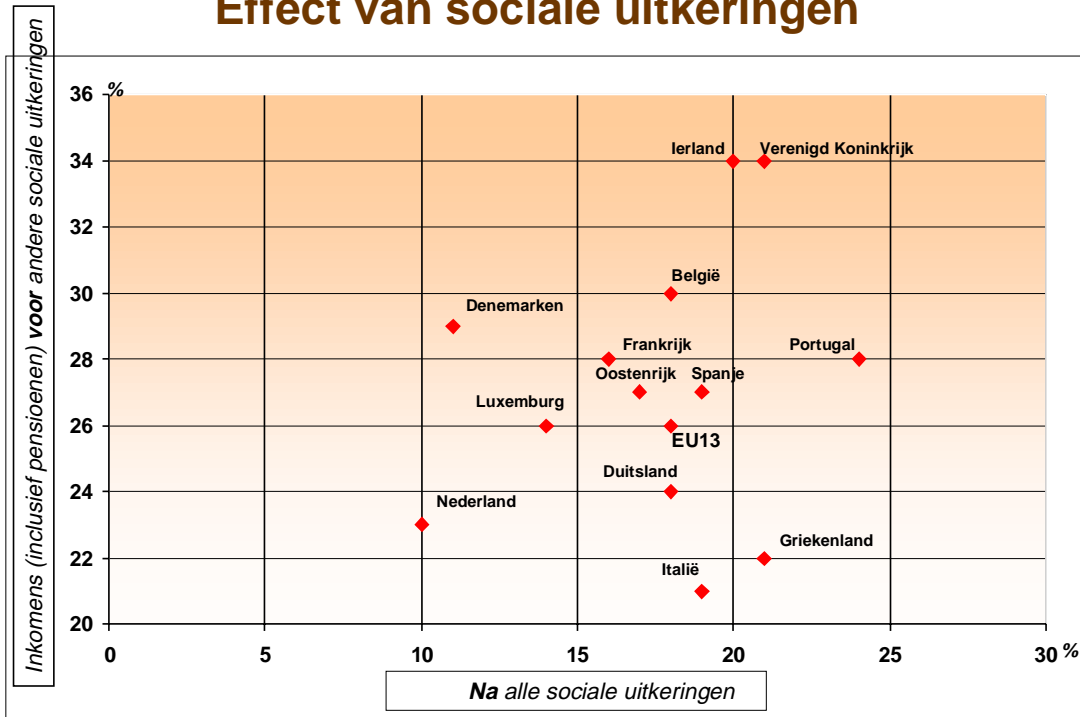


Grafiek 4

Source: Eurostat

640

Effect van sociale uitkeringen



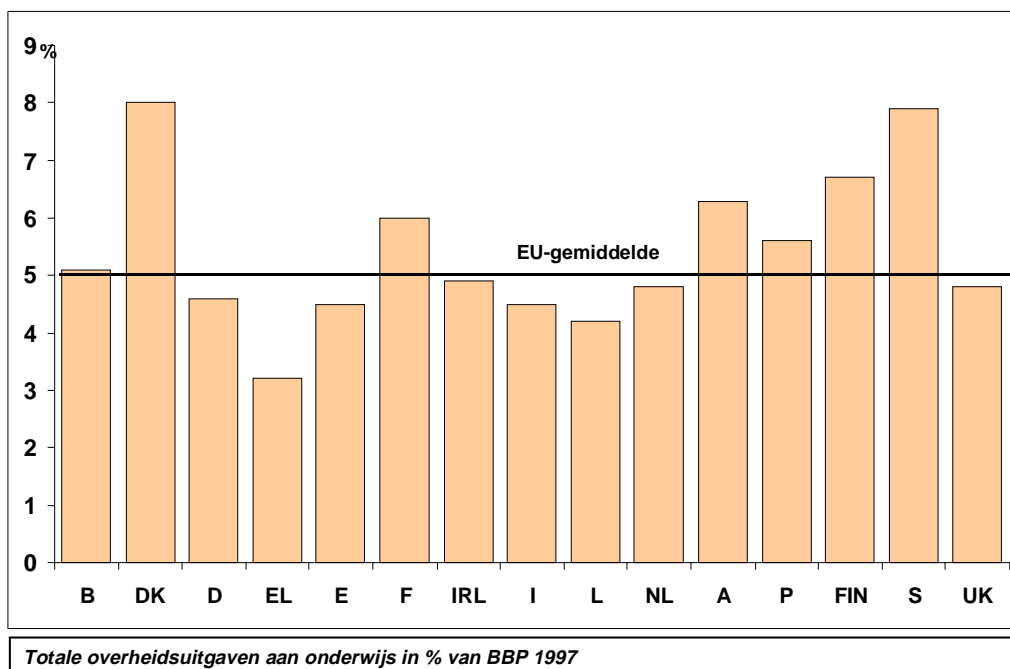
Percentage van bevolking met inkomen (inclusief pensioen) 60% of minder van het nationale gemiddelde

Bron: Eurostat

Grafiek 5

639

Overheidsuitgaven aan onderwijs



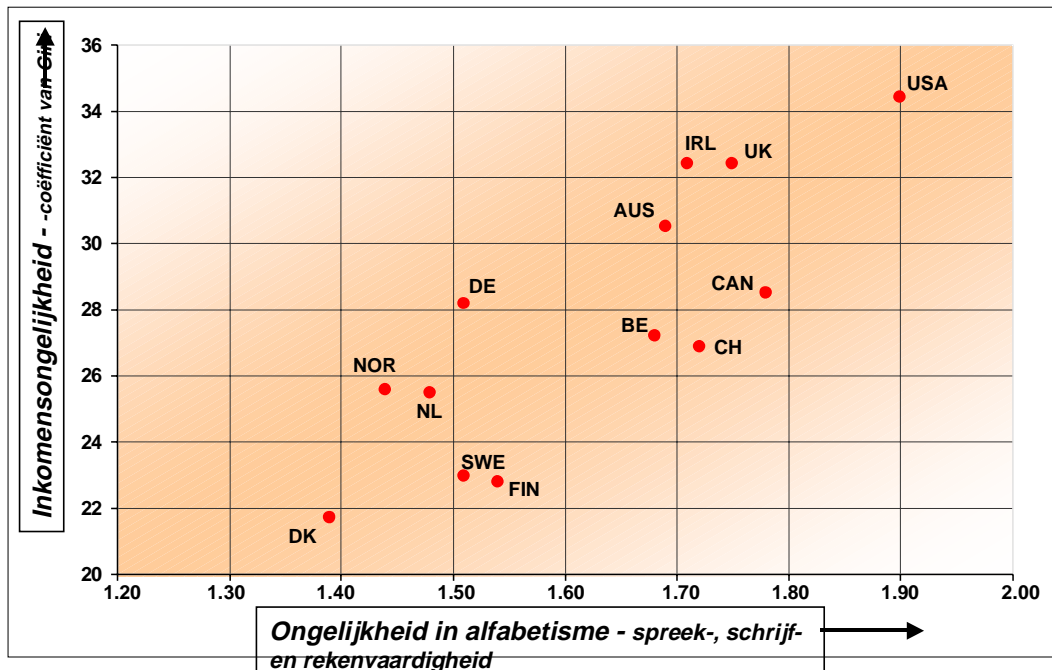
Totale overheidsuitgaven aan onderwijs in % van BBP 1997

Bron: Eurostat-UEO (Unesco, OESO en Eurostat)

Grafiek 6

850

Alfabetisme en inkomensongelijkheid

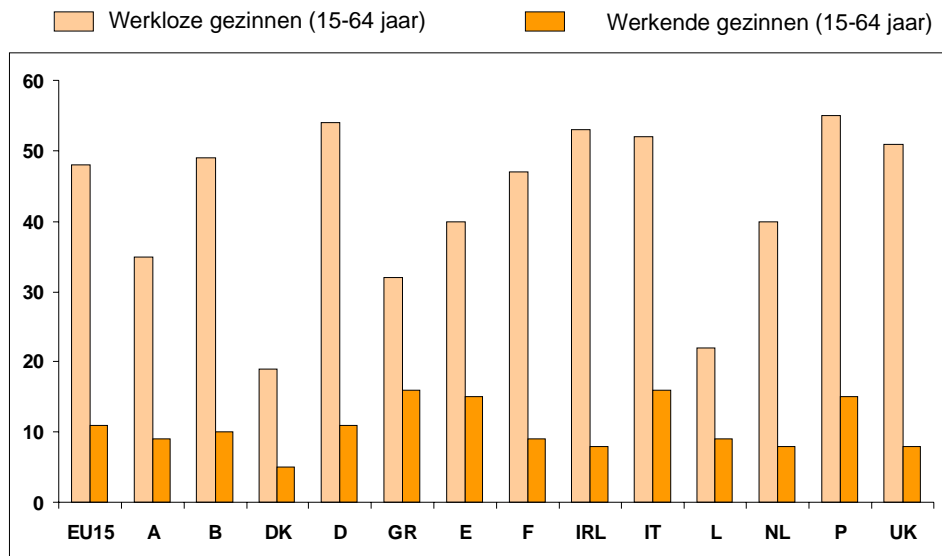


Bron : International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

Grafiek 7

672

Armoede in werkloze en werkende gezinnen



Bron: Eurostat Community Households Panel - 1996

Grafiek 8

687

BIJLAGE II GEGEVENS VOOR KWALITEITSINDICATOREN

DIMENSIE	SPECIFIEKE STATISTISCHE REEKSEN	BRON, PERIODICITEIT, STATUS
<u>1. Intrinsieke kwaliteit van de functie</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeidssatisfactie van werknemers, rekening houdend met de functiekenmerken, het soort arbeidsovereenkomst en arbeidstijden, en het kwalificatieniveau ten opzichte van de functie-eisen 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheid met het soort werk in de huidige baan (PE033) Vereiste bekwaamheden voor de huidige baan, verworven via een formele opleiding of formeel onderwijs (PE021) Bekwaamheden of kwalificaties om veeleisender werk uit te voeren dan in de huidige baan (overgekwalificeerd)(PE016) 	<ul style="list-style-type: none"> Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<ul style="list-style-type: none"> Het percentage werknemers dat in de loop van de tijd doorstroomt naar een beter betaalde baan 	<ul style="list-style-type: none"> Huidig netto maandloon (PI 211M) 	<ul style="list-style-type: none"> Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<ul style="list-style-type: none"> Laagbetaalde werknemers, arme werknemers, en de inkomensverdeling 	<ul style="list-style-type: none"> Percentage werknemers dat minder dan 60% van het gemiddelde loon¹⁶ verdient Slaagt het gezin erin de eindjes aan elkaar te knopen? (HF002) Inkomensverdeling zoals gemeten door het inkomenskwantiel S80/SS20 	<ul style="list-style-type: none"> Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<u>2. Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Percentage werknemers met een middelbare of hogere opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Werknemers met een middelbare of hogere opleiding (ISCED-<i>International Standard Classification of Education</i>) in percentage van de beroepsbevolking 	<ul style="list-style-type: none"> Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks
<ul style="list-style-type: none"> Percentage werknemers dat een opleiding volgt of 	<ul style="list-style-type: none"> Participatie aan onderwijs en opleiding uitgedrukt in percentage van de 	<ul style="list-style-type: none"> Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks, goedgekeurd door

¹⁶ Moet nog worden uitgewerkt overeenkomstig de definities van Eurostat en het gebruik in het syntheseverslag.

aan levenslang leren deelneemt	bevolking die deelneemt aan onderwijs en opleiding per geslacht, leeftijdsgroep (25-34, 35-44, en 45-64 jaar) en beroepsstatus (werkend, werkloos, niet beroepsactief)	de indicatoren groep van EMCO
	- Percentage van de bevolking tussen de 25 en de 64 jaar dat deelneemt aan onderwijs en opleiding per geslacht	- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks, zowel gebruikt in de synthese als in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid
	- Percentage van de beroepsbevolking die deelneemt aan opleiding in verband met het werk, per geslacht. Er bestaat onzekerheid over het begrip "beroepsbevolking"	- Ad-hocmodule inzake voortgezette beroepsopleiding in ondernemingen; laatste: 1993; volgende: najaar 2001, voorgesteld door DG EMPL
• Percentage werknemers met elementaire of gevorderde computervaardigheden	- momenteel niet volledig beschikbaar	OESO-gegevens, nationale gegevens, Eurobarometerenquêtes. Moet nog verder worden uitgewerkt
<u>3. Gelijke behandeling van vrouwen en mannen</u>		
• Loonverschillen tussen vrouwen en mannen, na correctie voor factoren als sector, beroep en leeftijd	- Verhouding tussen het uurloon van vrouwen en mannen voor werknemers die meer dan 15 uur werken naar gelang van functie-inhoud en opleiding	- Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997, gebruikt als indicator in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid
• Gendersegregatie – de mate waarin vrouwen en mannen over- of ondervetegenwoordigd zijn in bepaalde beroepen en sectoren.	- Het verschil tussen de gemiddelde arbeidsdeelname van vrouwen en mannen per sector/beroep. De verschillen worden opgeteld en vergeleken met de totale arbeidsdeelname om het genderspecifieke verschil te berekenen	- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks, NACE/ISCO-classificaties, gebruikt als indicator in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid
• Percentage vrouwen en mannen met verschillende verantwoordelijkheidsniveaus binnen bepaalde beroepen en sectoren, na correctie voor factoren als leeftijd en opleiding	- Percentage vrouwen en mannen per verantwoordelijkheidsniveau in bedrijven en per sector (na correctie voor leeftijd en opleiding)	- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks
	- Soort werk (leidinggevend, middenkader, niet-leidinggevend) per beroep of sector (PE010)	- Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<u>4. Gezondheid en veiligheid op het werk</u>		
• Samengestelde indicatoren van – ernstige en dodelijke – arbeidsongevallen, inclusief kosten	- De incidentie, uitgedrukt in aantal arbeidsongevallen per 100 000 werknemers, per geslacht. Berekening: [aantal ongevallen (dodelijke en niet-dodelijke ongevallen) / aantal werknemers in de bestudeerde populatie] x 100 000 (HSW1)	- Europese statistieken inzake arbeidsongevallen (ESAW - European Statistics on Accidents at Work), jaarlijks; de Commissie stelt voor HSW1 te gebruiken.
	- Totaal en gemiddeld aantal dagen ziekteverzuim ingevolge arbeidsongevallen, per geslacht (HSW2)	- Europese arbeidskrachtenenquête, ad-hocmodule inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten; de Commissie stelt voor HSW2 te gebruiken.
	- Beroepsziekten, per geslacht	- Europese arbeidskrachtenenquête, ad-hocmodule inzake

		arbeidsongevallen en beroepsziekten, verwacht midden 2001.
<ul style="list-style-type: none"> Percentage beroepsziekten, waaronder nieuwe risico's zoals RSI 	<ul style="list-style-type: none"> - Gezondheidsproblemen die verband houden met het maken van repetitieve bewegingen (tabel 1) - Werken tegen zeer hoge snelheid en de gevolgen daarvan voor de gezondheid (tabel 5.4) 	<ul style="list-style-type: none"> - de Europese waarnemingspost voor arbeidsverhoudingen (EIRO); moet jaarlijks worden opgesteld - de Europese waarnemingspost voor arbeidsverhoudingen (EIRO); moet jaarlijks worden opgesteld
<ul style="list-style-type: none"> Stressniveaus en andere problemen die verband houden met de arbeidsverhoudingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Werken met strikte termijnen en de gevolgen daarvan voor de gezondheid (tabel 5.5) 	<ul style="list-style-type: none"> - de Europese waarnemingspost voor arbeidsverhoudingen (EIRO); moet jaarlijks worden opgesteld

5. Flexibiliteit en zekerheid

<ul style="list-style-type: none"> Het effectieve niveau van de stelsels voor sociale bescherming – wat betreft de voorwaarden voor toetreding en de hoogte van de uitkeringen – voor mensen die werken of werk zoeken 	<ul style="list-style-type: none"> - Dekking van de werknemers door de sociale zekerheid, uitgedrukt in totale netto sociale/socialezekerheidsverstrekkingen in het jaar dat aan het onderzoek voorafgaat (als deel van het inkomen) (PI 130) 	<ul style="list-style-type: none"> - Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<ul style="list-style-type: none"> Percentage werknemers met flexibele arbeidsregelingen – naar het oordeel van werkgevers en werknemers 	<ul style="list-style-type: none"> - Tevredenheid met de arbeidstijd in de huidige baan (PE035) - Soort arbeidsovereenkomst, per categorie: permanent, voor bepaalde tijd of voor korte tijd, tijdelijk werk zonder contract of een andere arbeidsovereenkomst (PE024) - Voltijds/deeltijds (PE005C) 	<ul style="list-style-type: none"> – Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 – Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 – Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997
<ul style="list-style-type: none"> Banenverlies – percentage werknemers dat hun baan kwijtraakt door afvloeieregelingen en percentage daarvan dat binnen een bepaalde termijn een nieuwe baan vindt 	<ul style="list-style-type: none"> - Reden waarom uit de vorige baan is gestapt (PJ004) - Belangrijkste reden waarom de laatste baan of het laatste bedrijf werd verlaten (Col. 71) 	<ul style="list-style-type: none"> – Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap, maar uitsluitend voor 1994-1997 – Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks
<ul style="list-style-type: none"> Percentage werknemers dat in een andere plaats gaat werken 	<ul style="list-style-type: none"> - De gegevens zijn beschikbaar via Eurostat, maar moeten nog worden geanalyseerd en gepresenteerd 	<ul style="list-style-type: none"> Nationale gegevens verzameld door Eurostat bij de nationale administratieve bronnen

6. Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt

- Effectieve overgang van jongeren naar het beroepsleven
 - Bruto arbeidsdeelname bij de 15- tot 24-jarigen in % van deze leeftijdsgroep
 - Jeugdwerkloosheidsgraad: werklozen van 15 tot 24 jaar in percentage van deze leeftijdsgroep.
 - Werkgelegenheidspercentage en percentage langdurig werklozen per leeftijdsgroep, opleidingsniveau en regio
 - Netto arbeidsdeelname per leeftijdsgroep (15-24, 25-54, 55-64, 15-64) en opleidingsniveau (ISCED-norm (*International Standard Classification of Education*) voor hogere, middelbare en lagere opleiding).
 - Totale langdurige-werkloosheidsgraad
 - Knelpunten op de arbeidsmarkt en mobiliteit tussen sectoren en beroepen
 - Momenteel niet beschikbaar
 - Werk in de huidige en de vorige baan (PE006, PJ007))
 - Sector van de huidige en de vorige baan (PE007, PJ008)
- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks, goedgekeurd door de ad-hocgroep van EMCO en gebruikt in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.
- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks, goedgekeurd door de ad-hocgroep van EMCO en gebruikt in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.
- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks
- EUROSTAT geharmoniseerde reeksen, jaarlijks, gebruikt in het syntheseverslag
- Moet nog worden ontwikkeld. Voor bepaalde landen zijn nationale gegevens beschikbaar. Eurostat vacature-enquête zal in 2002 worden gelanceerd.
- Over mobiliteit: de werkzaamheden bij Eurostat zijn aan de gang

7. Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven

- Percentage werknemers met flexibele arbeidsregelingen
 - Percentage werknemers met flexibele arbeidsregelingen (flexibele uren, contract met arbeidstijden op jaarbasis, oproepwerk) in verhouding tot het totale aantal werknemers, per geslacht (WT2)
 - Aantal werknemers dat onvrijwillig deeltijds werkt in % van het totale aantal werknemers
 - Mogelijkheden voor moeder- en ouderschapsverlof, en aantal personen dat daarvan gebruik maakt
 - Werkende mannen en vrouwen met (betaald of onbetaald) ouderschapsverlof in percentage van alle werkende ouders. Het aandeel werkende mannen en werkende vrouwen dat ouderschapsverlof neemt in het totale aantal ouderschapsverloven.
 - Capaciteit van de kinderopvangfaciliteiten voor peuters, kleuters en kinderen in de
 - Aantal kinderen in kinderopvang (niet in de familie) als percentage van alle kinderen in dezelfde leeftijdsgroep. Opgesplitst in de leeftijd vóór het niet
- Europese arbeidskrachtenenquête - ad-hocmodule inzake arbeidstijd; de Commissie stelt voor WT2 te gebruiken
- Europese arbeidskrachtenenquête, jaarlijks
- Verschillende nationale bronnen, indicator ontwikkeld tijdens het Franse voorzitterschap
- Verschillende nationale bronnen, indicator ontwikkeld tijdens het Franse voorzitterschap

basisschoolleeftijd

verplichte kleuteronderwijs, de leeftijd van het niet-verplichte kleuteronderwijs of een equivalent daarvan, en de leeftijd van het verplichte basisonderwijs.

8. Sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers

- Toepassingsgebied van collectieve overeenkomsten - Momenteel niet beschikbaar. - EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen), NAP's, inkomensstructuur-enquête, moet nog verder worden uitgewerkt.
 - Percentage werknemers met financiële belangen/participatie in het bedrijf waarvoor ze werken - Percentage bedrijfseenheden met meer dan 200 werknemers in elk land waar financiële participatieregelingen worden toegepast - Studie van de stichting van Dublin over financiële participatie in Europa. Moet nog verder worden uitgewerkt.
 - Aantal werkdagen dat verloren gaat door sociale conflicten - Aantal verloren werkdagen (1000) - Eurostat, *population and social conditions*, statistieken inzake arbeidsconflicten
 - **9. Diversiteit en non-discriminatie**
 - Arbeidsdeelname en loonkloof van oudere werknemers in vergelijking met het gemiddelde - Totale netto maandlonen (PI 211M) - Kan worden berekend door voor de arbeidsdeelname de jaarlijkse Europese arbeidskrachtenenquête te gebruiken en voor de loonverschillen het Europees huishoudpanelonderzoek (voor 1994-97)
 - Arbeidsdeelname en loonkloof van mensen met een handicap en etnische minderheden in vergelijking met het gemiddelde - Momenteel niet beschikbaar, maar er zijn wel gegevens inzake werkgelegenheid beschikbaar voor niet-ingezetenen. - Moet nog worden uitgewerkt. Niet beschikbaar in de Europese arbeidskrachtenenquête; nationale gegevens.
 - Informatie over het bestaan van klachtenprocedures in verband met de arbeidsmarkt en de resultaten daarvan - Momenteel niet beschikbaar. - Moet worden uitgewerkt; nationale gegevens.
 - **10. Algemene economische prestaties**
 - Gemiddelde productiviteit per uur en per werknemer - Gemiddelde productiviteit per gewerkt uur, uitgedrukt als het BBP gedeeld door het totaal aantal gewerkte uren tijdens het jaar - OESO
-

-
- Gemiddelde jaarlijkse productie per werknemer
 - Jaarlijkse productiviteit, uitgedrukt als BBP per werknemer - Eurostat; AMECO-gegevensbank (DG ECFIN), halfjaarlijks
 - BBP per hoofd van de bevolking in koopkrachtpariteiten - EUROSTAT, jaarlijks, of AMECO-gegevensbank (DG ECFIN), halfjaarlijks
 - Gemiddelde jaarlijkse levensstandaard per hoofd van de bevolking, rekening houdend met de arbeidsdeelname en de afhankelijkheidsratio
 - Economische afhankelijkheidsratio, berekend als niet-werkenden ouder dan 15 jaar in percentage van het totale aantal werkenden - EUROSTAT, jaarlijks
-
- _____