



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 20.6.2001  
KOM (2001) 313 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN  
TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET  
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG  
OG REGIONSUDVALGET**

**Beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken: investering i kvalitet**

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN  
TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,  
DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG  
OG REGIONSUDVALGET**

**Beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken: investering i kvalitet**

INDLEDNING .....	3
KVALITET I ARBEJDET OG MODERNISERING AF DEN EUROPÆISKE SOCIALE MODEL .....	5
DEFINITION AF KVALITET I ARBEJDET .....	7
KVALITET I ARBEJDET: DOKUMENTATION OG INDIKATORER .....	9
Dimension I - selve jobbets art .....	12
<b>Kvaliteten af jobbets indhold</b> .....	12
<b>Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling</b> .....	12
Dimension II - Arbejdet set i sammenhæng med det overordnede arbejdsmarked .....	13
<b>Ligestilling mellem mænd og kvinder</b> .....	13
<b>Arbejds miljø</b> .....	13
<b>Fleksibilitet og tryghed</b> .....	13
<b>Integration og adgang til arbejdsmarkedet</b> .....	14
<b>Arbejdets organisering og balancen mellem arbejdsliv og privatliv</b> .....	14
<b>Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse</b> .....	15
<b>Diversificering og ikke-forskelsbehandling</b> .....	15
<b>Samlede økonomiske resultater og produktivitet</b> .....	15
KVALITETSVURDERINGER INDEN FOR BESKÆFTIGELSES- OG SOCIALPOLITIK	16
KONKLUSION .....	18
BILAG I – GRAFER .....	19
BILAG II DATA I FORBINDELSE MED KVALITETSINDIKATORER .....	23

## INDLEDNING

Kvalitet udgør selve kernen i den europæiske sociale model. Kvalitet er et nøgleelement i forbindelse med fremme af beskæftigelsen i en konkurrencepræget vidensbaseret økonomi, som ikke udelukker nogen.

Kvalitet afspejler ønsket om ikke kun at overholde minimumskravene, men også at højne standarderne og sikre en mere ligelig fordeling af resultaterne af fremskridtene. Dette vedrører økonomien, arbejdspladsen, hjemmet og samfundet som sådan. Der etableres en bæredygtig forbindelse mellem de to mål konkurrenceevne og samhørighed, og der vil være klare økonomiske fordele i at investere i mennesker og stærke sociale systemer, som støtter borgerne.

### *Den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden*

I sin social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden gjorde Kommissionen det til sit overordnede mål at fremme kvalitet som en drivkraft for en gunstig økonomisk udvikling, flere og bedre job og et samfund, som ikke udelukker nogen: "Hvis begrebet kvalitet - som allerede er velkendt i forretningsverdenen - udvides til at omfatte hele økonomien og samfundet, gør man det muligt at forbedre det indbyrdes forhold mellem økonomiske politikker og social- og arbejdsmarkedspolitikkerne".

I forbindelse med denne meddelelse arbejder man videre på nogle af de vigtigste dimensioner i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden og nogle af målene i Lissabon-strategien, som blev styrket i Nice og Stockholm, og man giver med hensyn til analyser et bredt grundlag og nogle rammer for fremtiden.

I forbindelse med både den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden og Lissabon-strategien lægger man vægt på at sikre en positiv, gensidigt styrkende interaktion mellem vore politikker inden for økonomi, beskæftigelse samt social- og arbejdsmarkedsforhold. Det i Lissabon fastlagte mål vedrører således en konkurrencedygtig, dynamisk og sammenhængende vidensbaseret økonomi. Man besluttede også, at det overordnede mål er at opnå fuld beskæftigelse ved ikke kun at skabe *flere*, men også *bedre* arbejdspladser.

At modernisere den europæiske sociale model og at investere i mennesker er et centralt element i at nå de overordnede økonomiske og sociale mål fra Lissabon. At skabe aktive velfærdsstater udgør et af elementerne i denne forbindelse. Som det blev understreget på Det Europæiske Råds møde i Stockholm bør velfærdssystemer, der er godt udformet og fungerer godt, betragtes som produktionsfremmende faktorer, idet de giver sikkerhed i en verden i forandring. Dette kræver en fortsat modernisering af den europæiske sociale model på baggrund af den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden.

### *Udfordringen*

At man i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden fokuserer på kvalitet, er et middel til at underbygge moderniseringen, at sikre dynamisk, positiv komplementaritet mellem den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken, og således møde de udfordringer, som globaliseringen, udvidelsen og hurtige teknologiske, sociale og demografiske ændringer udgør. Af konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Nice fremgår det, at for at vi kan tage disse nye udfordringer op, bør den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden tjene til at sikre en forbedring af kvaliteten på alle social- og arbejdsmarkedspolitikens områder.

Endvidere fremgår det, at kvaliteten af uddannelserne, af arbejdet, af forholdet mellem ledelsen og arbejdstagerne samt kvaliteten af social- og arbejdsmarkedspolitikken som helhed udgør faktorer, der er af væsentlig betydning for EU's evne til at opfylde de mål, man har sat sig, for så vidt angår konkurrenceevne og fuld beskæftigelse.

Af den socialpolitiske dagsorden fremgår det, at "kvalitet i arbejdet betyder, at man skal skaffe bedre job, og omfatter, at man på en mere velafbalanceret måde kombinerer arbejdslivet med privatlivet. Kvalitet i social- og arbejdsmarkedspolitikken betyder, at der skal findes et højt niveau for den sociale beskyttelse, gode sociale tjenesteydelser for alle i Europa, reelle muligheder for alle samt garanti for, at de fundamentale og sociale rettigheder overholdes. Der er behov for gode beskæftigelsespolitikker og social- og arbejdsmarkedspolitikker for at understøtte produktiviteten og muliggøre tilpasning til forandringerne. De vil også spille en afgørende rolle for den fuldstændige overgang til den vidensbaserede økonomi". Denne tilgangsvinkel er af afgørende betydning i forbindelse med udvidelsen af EU: behovet for en moderniseret og forbedret social model er lige så stort i kandidatlandene som i de eksisterende medlemsstater.

### *Aktionsrammer*

Denne meddelelse giver de overordnede rammer for, hvorledes man behandler begrebet kvalitet i forbindelse med den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, og man fokuserer her på målet vedrørende forbedring af kvaliteten af arbejdet. I konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde i Nice opfordrede man til at fokusere mere på bedre job og strategiens betydning for væksten som et vigtigt element i bestræbelserne på at gøre det attraktivt at arbejde .... (særligt hvad angår arbejdsvilkår, sundhed og sikkerhed, lønforhold, ligestilling mellem kønnene, ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed, sociale relationer). På Det Europæiske Råds møde i Nice understregede man også behovet for, at lønudviklingen afspejler produktivitetsudviklingen og sikrer prisstabilitet.

Kvalitetsdimensionen blev også understreget i konklusionerne fra Stockholm, hvoraf det fremgår, at genskabelse af fuld beskæftigelse indebærer, at man ikke kun fokuserer på flere job, men også på bedre job. Det fremgår også, at man bør fremme lige muligheder for handicappede, ligestilling mellem kønnene, en god og fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, der gør det lettere at forene arbejds- og privatliv, livslang læring, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, medarbejderindflydelse og et varieret arbejdsliv. Endvidere opfordrede man i konklusionerne til, at kvaliteten i arbejdet skal medtages som et generelt mål i retningslinjerne for beskæftigelsen for 2002, og man udtalte derudover, at Rådet sammen med Kommissionen vil udvikle indikatorer for kvaliteten i arbejdet og gøre de kvantitative indikatorer mere nøjagtige; disse indikatorer skal forelægges inden Det Europæiske Råd i Laeken i 2001.

Denne meddelelse har til formål at følge op på forpligtelsen i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden til at fremme kvaliteten i beskæftigelsen og i social- og arbejdsmarkedspolitikken. Den har navnlig til formål at:

- definere en klar tilgangsvinkel til den politiske målsætning vedrørende forbedring af kvaliteten i arbejdet (og til gennemførelsen af politikken)
- udarbejde en række bredt definerede og sammenhængende indikatorer for kvalitet i arbejdet med henblik på at styrke politikken effektivitet, når man arbejder hen mod en forbedret kvalitet i arbejdet. I forbindelse med dette arbejde tager man både udgangspunkt i eksisterende indikatorer og foreslår videreudvikling af indikatorer, som kan anvendes inden for rammerne af den

europæiske beskæftigelsesstrategi. Ligestilling mellem kønnene er et grundlæggende tværgående princip i forbindelse med denne tilgangsvinkel

- at sikre at målet vedrørende forbedring af kvaliteten integreres fuldt ud og sammenhængende i beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken gennem en række regelmæssige kvalitetsvurderinger.

Ved at fremme mål vedrørende højere kvalitet og ved at investere i politikker vedrørende bedre kvalitet har Kommissionen til formål at opfordre og bidrage til, at medlemsstaterne øger den hastighed, hvormed livskvaliteten forbedres i EU både på og uden for arbejdspladsen, og at stille kandidatlandene rimelige forventninger i udsigt.

I meddelelsen behandles først forholdet mellem kvaliteten i arbejdet og moderniseringen af den europæiske sociale model. Dernæst behandles spørgsmål vedrørende definition af kvalitet, og siden behandler man udviklingen af indikatorer for kvalitet i arbejdet. Sluttelig behandler man anvendelsen af definitionerne og indikatorerne gennem en kvalitetsvurderingsproces.

## **KVALITET I ARBEJDET OG MODERNISERING AF DEN EUROPÆISKE SOCIALE MODEL**

Fremme af kvaliteten i beskæftigelsen og social- og arbejdsmarkedspolitikken er et centralt element i forbindelse med at nå målet vedrørende tilvejebringelse af flere og bedre job samt en konkurrencedygtig og sammenhængende vidensbaseret økonomi og at sikre en positiv gensidig interaktion mellem den økonomiske politik, beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken. Kvalitet som sådan kan og skal kombineres med forbedret effektivitet, navnlig hvad angår de offentlige finanser og arbejdsmarkedsmæssige incitament.

Social- og arbejdsmarkedspolitikker<sup>1</sup> er ikke kun et resultat af gode økonomiske resultater og politikker, men de udgør på samme tid et input og nogle rammer. I den forbindelse betyder modernisering af den sociale model, at man udvikler og tilpasser den for at tage hensyn til den ny økonomi og det ny samfund i hastig forandring og for at sikre et positivt og gensidigt støttende forhold mellem den økonomiske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken.

Mange aspekter af moderniseringen af den sociale model kan forventes at få positiv betydning for kvaliteten i arbejdet - herunder både sociale investeringer og sociale overførsler. Derfor kan indsatsen for flere og bedre job samt bedre økonomiske resultater ikke adskilles fra de overordnede mål vedrørende modernisering af den europæiske sociale model, som på forskellig måde i EU har spillet en afgørende rolle med hensyn til at bidrage til at opretholde en fortsat vækst i produktiviteten og levestandarden i hele EU, samtidig med at den har bidraget til at sikre en bred fordeling af goderne.

Borgerne i EU sætter stor pris på den europæiske sociale model, og den beundres meget i resten af verden, herunder i kandidatlandene. Den har tidligere gjort det muligt at tilpasse sig ændringer, på samme måde som den nu gør det lettere for Europa at overgå til den vidensbaserede økonomi. Man bør også bemærke, at borgerne i de kandidatlande, som

---

<sup>1</sup> Omfattende udgifter til politikker vedrørende pensioner, sundhed og invaliditet, arbejdsløshed, boliger og social inddragelse samt uddannelse.

oplever de største ændringer, betragter den europæiske sociale model som den mest effektive måde, hvorpå man kan skabe et moderne samfund, som ikke udelukker nogen.

På nuværende tidspunkt planlægger man en række forskellige moderniseringsprocesser til støtte for og fremme af moderniseringen af den europæiske sociale model, herunder: Luxembourg-processen vedrørende beskæftigelse, den åbne koordineringsproces vedrørende social udstødelse og social beskyttelse, det igangværende arbejde vedrørende lige muligheder samt arbejdet vedrørende sundhed og sikkerhed.

### *Den europæiske sociale models kendetegn*

Det særlige ved den europæiske sociale model er dens rammer og udformning samt politikernes karakter, fokus og fordeling. Modellen adskiller sig ikke fra de sociale systemer i andre lande ved udgifternes omfang, men ved finansieringsformen. De største forskelle med hensyn til sociale udgifter mellem de udviklede lande, navnlig mellem Europa og USA, er, at man hovedsageligt finder offentlig finansiering i Europa og i langt højere grad privat finansiering i USA, selv om en del af de private udgifter i USA rent faktisk er obligatoriske. Goderne synes dog at være langt mere ligeligt fordelt i Europa end i USA, hvor for eksempel 40 % af befolkningen ikke har adgang til grundlæggende sundhedspleje, på trods af at udgifterne pr. person faktisk er højere som andel af BNP, end de er i Europa.

Beregninger af de reelle ressourceomkostninger har ofte været unøjagtige, da man ikke har taget hensyn til faktorer som eventuel beskatning eller obligatoriske private udgifter til forsikring eller sundhedspleje. Resultaterne af en detaljeret analyse af de sociale udgifter<sup>2</sup> foretaget for nylig viser, at de fleste udviklede lande - heriblandt de fleste EU-lande og USA - bruger næsten de samme beløb (ca. 24 % af det reelle BNP) til investeringer, opsparing og overførsler på det sociale område (jf. figur 3) og lidt over 5 % på det uddannelsesmæssige område (jf. figur 6)<sup>3</sup>.

Social- og arbejdsmarkedspolitikkerne har økonomiske samt sociale funktioner, og beskæftigelsen og indtægterne udgør i den forbindelse den væsentlige forbindelse mellem disse. Således har mange af social- og arbejdsmarkedspolitikkerne form af sociale investeringer - navnlig på uddannelses- og sundhedsområdet - som påvirker det økonomiske system og beskæftigelsen direkte. Samtidig er sociale overførsler vigtige, ikke kun med hensyn til at reducere omfanget af social udstødelse og de dermed forbundne udgifter, men også med hensyn til at gøre det lettere at tilpasse sig og reagere på forandringer, dvs. at man tilvejebringer en effektiv kombination af fleksibilitet og sikkerhed på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt. Modernisering af den måde hvorpå man i henhold til den sociale model investerer og giver passiv støtte, kan derfor få positiv betydning for kvaliteten af arbejdet.

Veltilrettelagte sociale investeringer kan i lighed med andre former for investeringer bidrage til øget produktivitet, forbedrede levestandarder og vækst. Det fremgår tydeligt på det makroøkonomiske plan, hvor det er dokumenteret<sup>4</sup>, at der er en positiv sammenhæng mellem investeringer i uddannelse og de generelle økonomiske resultater, og analyser af de faktorer,

---

<sup>2</sup> Rapport om de reelle samlede sociale udgifter, OECD 1999

<sup>3</sup> Graferne i bilag I illustrerer de centrale punkter - se mødeprotokollerne "Social and labour market policies – investing in quality" fra den 22.-23. februar 2001 på Europa-webstedet.

<sup>4</sup> "The Well-being of Nations - the role of human and social capital" - OECD 2001.

der er bestemmende for den økonomiske vækst og en forbedret levestandard generelt, belyser betydningen af investeringer i menneskelige ressourcer og viden<sup>5</sup>.

Grundlæggende og højere kvalifikationer er af afgørende betydning, hvis man vil opnå kvalitet i arbejdet og øget produktivitet, navnlig hvis kvalifikationerne dækker de krav, som stilles af et moderne arbejdsmarked, f.eks. evnen til på en fleksibel måde at udføre komplekse arbejdsopgaver i et moderne arbejdsmiljø, og ikke kun evnen til at udføre rutineprægede opgaver ved en maskine. Nyere undersøgelser af læse- og skrivefærdighederne, dvs. målinger af ovennævnte evner, viser betydelige forskelle mellem OECD-landene, ikke blot i de samlede resultater, men også i spredningen af læse- og skrivefærdighederne i befolkningen<sup>6</sup>; der er en stærk sammenhæng mellem en sådan ulighed med hensyn til spredningen af disse færdigheder og ulighed i fordelingen af indkomsten<sup>7</sup>, hvilket er yderligere et bevis for den tætte sammenhæng mellem færdighedsniveauet og indkomstniveauet (jf. figur 7).

Forholdet mellem få eller ingen kvalifikationer og jobmulighederne, lav løn og fattigdom er af stor betydning. Er der mangel på folk med et højt læse- og skrivefærdighedsniveau, skrues lønningerne op i den øvre ende af indkomstskalaen, mens et overskud af folk med et forholdsvis lavt læse- og skrivefærdighedsniveau får lønningerne til at falde i den nedre ende. Det betyder til gengæld et større behov for overførsel af sociale ydelser for at få indkomsten i husstande med lave lønninger op på minimumsniveauet for det socialt acceptable.

Til trods herfor og til trods for, at der blandt befolkningen fortsat er stor opbakning til Europas sociale systemer, undervurderes fordelene ved Europas social- og arbejdsmarkedspolitikker af høj kvalitet ofte, eller de tages som en selvfølge. Der er generelt tendens til at glemme eller overse den modsatte situation - omkostningerne ved ikke at have sådanne social- og arbejdsmarkedspolitikker. Der er også tendens til at undervurdere behovet for at øge den kortsigtede sociale støtte og investering i perioder præget af hurtige sociale, økonomiske og erhvervsmæssige forandringer for at undgå "spild" og dårlig udnyttelse af de menneskelige ressourcer - hvilket igen understreger de mulige fordele ved at modernisere social- og arbejdsmarkedspolitikkerne.

## DEFINITION AF KVALITET I ARBEJDET

Kvalitet i arbejdet - *bedre job* - betyder, at man ikke kun skal se på eller tage hensyn til, om der findes betalt beskæftigelse, men også hvad der kendetegner beskæftigelsen. Det er et relativt koncept med mange dimensioner. Hvis man vælger den bredeste definition, betyder det, at man skal tage hensyn til følgende:

- beskæftigelsens objektive kendetegn, både det overordnede arbejdsmiljø og jobbet specifikke art
- arbejdstagerens evner og kvalifikationer - de kendetegn som arbejdstageren giver jobbet

---

<sup>5</sup> Som beskrevet i Kommissionens bidrag til Det Europæiske Råd i Lissabon, "En dagsorden for økonomisk og social fornyelse af EU" af 28. februar 2000.

<sup>6</sup> OECD og Statistics Canada (2000). Literacy in the Information Age. Endelig rapport vedrørende "International Adult Literacy Survey".

<sup>7</sup> Spredningen i fordelingen af indkomsterne er meget større i USA end i EU, men der er påvist en større spredning i EU-landene for nylig - konference om socialpolitik og økonomi i Haag, 2001; kommende OECD Employment Outlook, 2001.

- overensstemmelse mellem arbejdstagerens evner og kvalifikationer og de krav, som jobbet stiller
- og den enkelte arbejdstagers subjektive evaluering (jobtilfredshed) af disse kendetegn.

Således omfatter en bred tilgangsvinkel til kvalitet i arbejdet ikke kun løn og minimumskrav, men også en overordnet forbedring af standarderne. Det omfatter både det enkelte jobs art og det overordnede arbejdsmiljøets kendetegn, herunder hvordan arbejdsmarkedet fungerer generelt - navnlig når arbejdstagerne skifter arbejde og kommer ind på eller forlader arbejdsmarkedet. På grund af den relative og multidimensionale karakter findes der ikke kun en målestok eller et index for kvalitet i beskæftigelsen, men mange. Derudover vil den betydning, som forskellige dimensioner tillægges, være forskellig alt efter forholdene og ønskerne.

Der findes ikke nogen fastlagt eller vedtaget definition af kvalitet i arbejdet i den videnskabelige litteratur. Da der ikke kun findes én sammensat målestok, fastlægger og foreslår man i forbindelse med de fleste undersøgelser forskellige kriterier for jobkvalitet. I den forbindelse fokuserer man ofte på både jobbets specifikke art (f.eks. løn, arbejdstid, kvalifikationskrav, jobindhold) og aspekter af det overordnede arbejdsmiljø (f.eks. arbejdsforhold, erhvervsuddannelse, karriereforløb, sygeforsikring, osv.)<sup>8</sup>. I forbindelse med visse undersøgelser fokuserer man udelukkende på jobtilfredshed som en samlet opgørelse af den overordnede jobkvalitet, som arbejdstageren opfatter den<sup>9</sup>.

I både de nationale politikker og EU-politikkerne tager man hensyn til visse elementer af kvalitet i arbejdet. Men i forbindelse med målene i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden og med Lissabon-strategien peger man på behovet for at finde en mere sammenhængende metode og at nå frem til større enighed om de vigtigste elementer af kvalitet i arbejdet. Det kan så give mulighed for at foretage en sammenhængende vurdering af det omfang, hvori både de nationale politikker og EU-politikkerne drejer sig om og bidrager til at nå målene for kvalitet, samt en vurdering af den økonomiske og sociale betydning af at opfylde forskellige betingelser vedrørende målene for kvalitet.

Med henblik på at tilvejebringe rammerne for analyse af kvalitet i arbejdet, at fastlægge klare politiske målsætninger og standarder og at udvikle hensigtsmæssige indikatorer for måling af resultaterne i forhold til målsætningerne foreslår man, at de vigtigste elementer af kvalitet i arbejdet grupperes i henhold til to brede dimensioner:

**Jobbets art:** objektive og indholdsmæssige kendetegn, herunder: jobtilfredshed, aflønning, ikke-lønmæssige goder, kvalifikationer, erhvervsuddannelse og karrieremuligheder, jobindhold, overensstemmelse mellem de krav, som jobbet stiller, og arbejdstagerens evner og kvalifikationer.

**Arbejdet set i sammenhæng med det overordnede arbejdsmarked:** ligestilling mellem kønnene, sundhed og sikkerhed, fleksibilitet og sikkerhed, adgang til job, balance i

---

<sup>8</sup> Clark (1998), Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OECD, Paris.

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

<sup>9</sup> Hamermesh (1999), The changing distribution of job satisfaction, National Bureau of Economic Research.

arbejdslivet, social dialog og involvering af arbejdstagerne, forskelligartethed og ikke-diskrimination.

Mens nogle af disse elementer kan vurderes ret præcist, er der andre, som det er mere komplekst at evaluere. Derudover er det vanskeligt at vægte betydningen af de to dimensioner og de elementer, der indgår i dem. Resultaterne af en opinionsundersøgelse viser dog, at begge dimensioner er vigtige, og denne kategorisering giver mulighed for at tilvejebringe et sæt sammenhængende rammer og en sammenhængende tilgangsvinkel. Den medfører brug af en lang række politikker og deltagelse af en lang række aktører, når man skal nå frem til enighed om rammerne.

Fremme af kvalitet i arbejdet og målet vedrørende bedre job drejer sig ikke kun om at forsøge at udvikle alle ovenstående elementer i positiv retning. Det drejer sig om at forbedre kvaliteten med henblik på at opfylde vore foreløbige og endelige sociale målsætninger. Således kan en forbedring af kvaliteten i arbejdet tilvejebragt ved at forbedre kvalifikationer og/eller ved at øge jobtilfredsheden forbedre produktiviteten. Hvis man forbedrer kvaliteten ved at tilvejebringe en bedre balance i arbejdslivet og ved at gøre det mere attraktivt at arbejde, kan man øge den generelle erhvervsfrekvens samt kvinders og ældre arbejdstageres erhvervsfrekvens. Hvis man forbedrer kvaliteten, kan man bidrage til at forbedre beskæftigelses- og tilpasningsevnen, muliggøre organisatoriske ændringer og øge adgangen til arbejdsmarkedet. På den måde kan forbedret kvalitet i arbejdet blive en del af en god cirkel, som medfører produktivitetstigning, forbedrede levestandarder og bæredygtig økonomisk vækst.

## **KVALITET I ARBEJDET: DOKUMENTATION OG INDIKATORER**

### *Måling af kvalitet*

At man tager hensyn til kvaliteten betyder ikke, at man skal forsømme eller tilsidesætte eksisterende mere konventionelle metoder til måling af succes. Konventionelle økonomiske statistikker - som f.eks. produktivitet pr. time eller indkomst pr. indbygger - anvendes i stort omfang til at måle økonomiske og sociale resultater samt relative resultater, som det afspejles i Fællesskabets strukturelle indikatorer.

Hvis man bekymrer sig om kvaliteten, medfører det dog også en forøgelse af antallet af elementer, som skal tages i betragtning, og generelt skal man om muligt forsøge at kvantificere de mere kvalitative elementer.

Selv om man stadig står over for en række reelle, praktiske vanskeligheder, gør man fremskridt. For eksempel er det nu muligt at ændre de nationale rammer for opgørelsen af indkomsten i en vis grad med henblik på at tage hensyn til de med eksternalitet forbundne udgifter og fordele, navnlig vedrørende bæredygtig udvikling og miljøet, og det er også muligt at tage større hensyn til ændringer i kvaliteten af produkter og tjenesteydelser for at forbedre målingen af produktiviteten.

## *Fremskridt med hensyn til forbedring af kvaliteten i arbejdet*

På baggrund af analyser af arbejdsstyrken og oplysninger fra undersøgelser af husstandene kan man konstatere, at resultaterne på arbejdsmarkedet de senere år har været positive kvantitativt såvel som kvalitativt set<sup>10</sup>.

Forbedringer af kvaliteten af den europæiske arbejdsstyrke er i stort omfang blevet modsvaret af efterspørgsel efter job af en høj kvalitet, som er kendetegnet ved store krav til uddannelse og kvalifikationer, relativt stor jobsikkerhed, bedre balance i arbejdslivet, adgang til erhvervsuddannelse og karriereudvikling, høj produktivitet og relativt høj løn.

Frygten for at tendensen til en stigende beskæftigelse inden for servicesektoren skulle føre til en stor forekomst af job af dårlig kvalitet og med ringe fremtidsudsigter har været grundløs. Som det er tilfældet i USA, kan man konstatere, at der både er blevet skabt job, som kræver personer med en høj uddannelse, og job, som kræver mindre veluddannede personer<sup>11</sup>, og de "ikke-standardiserede" former for beskæftigelse som f.eks. deltidsarbejde eller arbejde i henhold til en tidsbegrænset kontrakt synes - i mange men ikke alle tilfælde - at være resultat af et individuelt valg<sup>12</sup>.

Man er dog stadig bekymret over jobkvaliteten og social udstødelse, og den stigende betydning af nye og fleksible beskæftigelsesmønstre kan være i modstrid med nogle af jobkvalitetens vigtigste dimensioner som f.eks. jobsikkerhed, adgang til videreuddannelse og karrieremuligheder. Udfordringen består i at kombinere fleksibilitet med sikkerhed på en måde, som er til fordel for både arbejdstagerne og virksomhederne. En hensigtsmæssig erhvervsuddannelse, livslang uddannelse og investering i menneskelige ressourcer er af afgørende betydning i den forbindelse. Nye former for arbejde kan også, når de vælges frivilligt af arbejdstagerne, give en positiv og velkommen fleksibilitet, når den enkeltes og familiernes behov og interesser skal tilgodeses. Med hensyn til arbejdsforholdene på arbejdspladsen, navnlig vedrørende sundhed og sikkerhed, kan der dog stadig gennemføres mange forbedringer. Mens de overordnede sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen er blevet reduceret de senere år, er der på grund af ændringer i beskæftigelsesformen og et højere arbejdstempo opstået nye risici<sup>13</sup>.

Der er en stærk sammenhæng mellem bekymringen over jobkvaliteten og bekymringen over segmenteringen af arbejdsmarkedet og social udstødelse. Mens betalt beskæftigelse er den bedste beskyttelse mod fattigdom og social udstødelse, er der en tæt sammenhæng mellem jobkvaliteten og social udstødelse. Arbejdstagere med få eller ingen kvalifikationer, som er ansat under et midlertidigt eller usikkert ansættelsesforhold og ikke har mulighed for karriereudvikling, er også meget mere udsat for arbejdsløshed eller for at måtte forlade arbejdsstyrken. Sammen med den fortsatte nedgang i antallet af job, hvor produktiviteten er lav, og hvor der kræves kvalifikationer af et begrænset omfang, fører dette til større og større vanskeligheder med overhovedet at integrere personer med begrænsede kvalifikationer på arbejdsmarkedet.

---

<sup>10</sup> Den kommende: [Employment in Europe 2001, Low-wage and high –wage employment, earnings, mobility and job quality report. LoWER Network 2001](#)

<sup>11</sup> Jævnfør de seneste (årlige) "Economic Reports of the President (US)", "Employment in Europe", den kommende "Employment in Europe 2001" og den kommende "OECD, Employment Outlook, 2001"

<sup>12</sup> Rapporten "Employment in Europe", som offentliggøres i 2001.

<sup>13</sup> Den europæiske undersøgelse af arbejdsbetingelser (1990, 1995, 2000).

Størstedelen af europæerne siger, at de i høj grad er tilfredse med deres generelle arbejdsaktivitetsstatus, på trods af at næsten en fjerdedel af den europæiske arbejdsstyrke mener, at den har et job af en dårlig kvalitet. Der er dog en høj grad af mobilitet i både opad- og nedadgående retning, hvad angår jobbenes kvalitet, og gennemsnitligt en tredjedel af alle de personer, som er ansat i et job af dårlig kvalitet, får et bedre job i løbet af et år, på trods af at næsten en fjerdedel også bliver arbejdsløse eller forlader arbejdsstyrken.

På den anden side synes ny teknologi at have bidraget til, at jobbenes indhold bliver mere interessant og tilfredsstillende og giver en højere grad af autonomi, og der er også nogen dokumentation for, at kvinder begynder at få bedre adgang til job, som kræver flere kvalifikationer, og f.eks. i næsten samme omfang som mænd deltager i relevant erhvervsuddannelse<sup>14</sup>.

### *Indikatorer for kvalitet i arbejdet*

Den europæiske beskæftigelsesstrategi omfatter allerede forskellige kvalitetselementer, og en række indikatorer, som kunne anvendes til at måle kvalitet med, findes allerede. For at kunne behandle emnet kvalitet i arbejdet udtømmende, sammenhængende og struktureret er det dog nødvendigt at fastlægge nogle hensigtsmæssige indikatorer inden for nogle rammer, som er baseret på enighed om vore mål for kvalitet i arbejdet. Det indebærer, at man skal kombinere eksisterende indikatorer med en række andre indikatorer, som skal (videre)udvikles. Det vil gøre det muligt at vurdere, i hvor høj grad man har haft held til at opfylde de politiske målsætninger vedrørende kvalitet, og at vurdere hvordan og om politikken skal ændres eller udvikles.

Kommissionen foreslår derfor en række indikatorer, som dækker 10 af de vigtigste elementer af kvalitet inden for to brede dimensioner - selve jobbet samt arbejdet set i sammenhæng med det overordnede arbejdsmarked.

Disse indikatorers funktion er at gøre det muligt at vurdere, i hvor høj grad medlemsstaterne og EU med deres politikker har været i stand til at opfylde målene vedrørende kvalitet i arbejdet inden for de 10 områder. Da det overordnede formål er at tilvejebringe en mere sammenhængende tilgangsvinkel til inkorporering af kvalitet i beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikkerne gennem eksisterende instrumenter og processer, beskriver man også i dette afsnit sammen med indikatorerne de eksisterende politikker, som er bedst egnede til at opfylde kvalitetsmålene. Det sikrer en struktureret, systematisk tilgangsvinkel til de politiske målsætninger, instrumenter og indikatorer.

Mens nogle af indikatorerne allerede findes - både som strukturelle indikatorer og eksisterende indikatorer i retningslinjerne for beskæftigelsen - må andre udvikles på grundlag af eksisterende datakilder (se bilag). Kommissionen understreger, at det er vigtigt, at man undgår en alt for simpel fortolkning<sup>15</sup> af indikatorerne, og at indikatorerne klart forbindes med de politiske målsætninger og standarder samt de forskellige politiske værktøjer.

Bortset fra disse foranstaltninger er makroøkonomiske data dog stadig vigtige, da den fortsatte forbedring af kvaliteten i arbejdet bidrager til at forbedre Europas økonomiske resultater, produktivitet og dynamik. Det afspejles derfor også i kvaliteten af de varer og tjenesteydelser, som produceres i EU. Gennem den traditionelle opgørelse af

---

<sup>14</sup> Oplysninger fra Eurobarometer, 1996 og Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel

<sup>15</sup> Strukturelle indikatorer, KOM(2000) 594 endelig, afsnit 8.

nationalindkomsten kommer således forbedringer i kvaliteten i arbejdet parallelt med stigninger i antallet af personer i beskæftigelse til udtryk som en del af stigningen i BNP.

Det afspejler den positive, dynamiske indbyrdes sammenhæng mellem økonomiske politikker samt beskæftigelses-, social- og arbejdsmarkedspolitikken - den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsordens "gode cirkel".

Under alle omstændigheder bør opdeling på køn samt, hvor det er relevant, regional opdeling være et fællestræk for alle indikatorerne, navnlig hvad angår social inddragelse og adgang til arbejdsmarkedet samt de overordnede økonomiske resultater og produktivitet.

## **Dimension I - selve jobbets art**

### ***Kvaliteten af jobbets indhold***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: At sikre, at jobbets indhold er tilfredsstillende, kompatibelt med personens færdigheder og evner, og giver en tilstrækkelig høj indkomst.

Vigtigste værktøjer: EU's og medlemsstaternes økonomi- og socialpolitik i al almindelighed; Brede retningslinjer for den økonomiske politik, retningslinjer for beskæftigelsen, arbejdsmarkedets parter.

#### Potentielle indikatorer:

- Tilfredshed med jobbet blandt arbejdstagerne under hensyntagen til jobbets art, kontrakttypen, den præsterede arbejdstid og kvalifikationsniveauet set i forhold til jobkravene
- andelen af arbejdstagere, der over en længere periode flytter til bedre lønnet arbejde
- lavtlønnede personer - arbejdende fattige og indkomstfordelingen.

### ***Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at hjælpe den enkelte med at udvikle sine potentielle evner til fulde gennem hensigtsmæssig støtte til livslang uddannelse.

Vigtigste værktøjer: uddannelse og livslang uddannelse, lovrammer, herunder gensidig anerkendelse af eksamensbeviser.

#### Potentielle indikatorer:

- Andelen af arbejdstagere med en uddannelse på mellemhøjt og højt niveau
- andelen af arbejdstagere, der deltager i erhvervsuddannelse eller andre former for livslang uddannelse
- andelen af arbejdstagere med IT-færdigheder på mellemhøjt og højt niveau.

## **Dimension II - Arbejdet set i sammenhæng med det overordnede arbejdsmarked**

### ***Ligestilling mellem mænd og kvinder***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder for så vidt angår arbejde af samme værdi og med hensyn til livslange karrierer.

Vigtigste værktøjer: den europæiske beskæftigelsesstrategi, lovgivning, arbejdsmarkedets parter, ESF, handlingsprogrammer.

Potentielle indikatorer:

- Lønforskelle mellem kønnene, behørigt justeret for faktorer som branche, erhverv og alder
- kønsfordelingen på arbejdspladsen - hvorvidt mænd og kvinder er over- eller underrepræsenteret i forskellige erhverv og brancher
- andelen af mænd og kvinder med ansvar på forskellige niveauer i de samme erhverv og brancher under hensyntagen til faktorer som alder og uddannelse.

### ***Arbejds miljø***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt - både ud fra et fysisk og psykologisk synspunkt.

Vigtigste værktøjer: en ny arbejdsmiljøstrategi, herunder lovgivning bakket op af overvågning og benchmarking, arbejdsmarkedets parter.

Potentielle indikatorer:

- Sammensatte indikatorer for arbejdsulykker, det være sig ulykker med dødelig udgang og andre alvorlige ulykker, samt omkostningerne heraf
- frekvensen af erhvervsbetingede lidelser, herunder nye risici, f.eks. ensidigt gentagearbejde
- stressniveauet og andre problemer i forholdet mellem arbejdstagerne indbyrdes og mellem arbejdstagerne og arbejdsgiverne.

### ***Fleksibilitet og tryghed***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at fremme en positiv holdning til forandringer på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet generelt og sikre, at personer, som mister deres job eller søger nyt arbejde, får passende støtte. At fremme fuld udnyttelse af evner og muligheden for fleksible karrierer ved på passende vis at støtte den beskæftigelsesmæssige og geografiske mobilitet, også på de nye europæiske arbejdsmarkeder.

Vigtigste værktøjer: den åbne koordinationsmetode, beskatning, lovgivning, arbejdsmarkedets parter, mulighed for overførsel af supplerende pensionsrettigheder, information og støtte fra institutioner.

### Potentielle indikatorer:

Socialsikringsystemernes faktiske dækning - med hensyn til spektret af sikrede og socialsikringens omfang for såvel beskæftigede som for jobsøgende personer.

- Andelen af arbejdstagere med fleksible arbejdsordninger - set fra arbejdsgivernes og arbejdstagernes synsvinkel
- jobtab - andelen af arbejdstagere, der mister deres arbejde ved afskedigelse, og andelen af arbejdstagere, der finder alternativ beskæftigelse inden for en bestemt periode
- andelen af arbejdstagere, der geografisk skifter arbejdssted.

### ***Integration og adgang til arbejdsmarkedet***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at gøre det lettere at komme ud på og forblive på arbejdsmarkedet, at vende tilbage til det efter en fraværperiode eller at benytte det til at finde alternativ beskæftigelse.

Vigtigste værktøjer: den europæiske beskæftigelsesstrategi, offentlige arbejdsformidlinger på EU-plan, Den Europæiske Socialfond (ESF), meddelelsen om virksomhedernes ansvar og arbejdet vedrørende lokaludvikling.

### Potentielle indikatorer:

- Hvor effektiv er unge menneskers overgang til det erhvervsaktive liv?
- erhvervsfrekvensen og langtidsledighedsprocenten fordelt på alder, uddannelsesniveau og region
- flaskehalse på arbejdsmarkedet og mobilitet mellem brancher og erhverv.

### ***Arbejdets organisering og balancen mellem arbejdsliv og privatliv***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at sikre, at arbejdsordningerne, især med hensyn til arbejdstiden, giver mulighed for at forene arbejdslivet og tilværelsen uden for arbejdspladsen på en fornuftig måde; i den forbindelse spiller også pasningsordningerne en vigtig rolle.

Vigtigste værktøjer: arbejdsmarkedets parter, lovgivning, den europæiske beskæftigelsesstrategi.

### Potentielle indikatorer:

- Andelen af arbejdstagere, der har en fleksibel arbejdsordning
- mulighederne for barselsorlov og forældreorlov, og antallet af personer, der benytter sig af disse tilbud
- omfanget af pasningsfaciliteter for børn i vuggestue-, børnehave- og underskolealderen.

### ***Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at sikre, at alle arbejdstagere orienteres om og inddrages i udviklingen af deres virksomhed og arbejdsliv.

Vigtigste værktøjer: samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, lovgivning.

Potentielle indikatorer:

- De kollektive overenskomsters dækning og antallet af EU-dækkende virksomheder med europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanter
- andelen af arbejdstagere, der har en økonomisk interesse eller en ordning for overskudsdeling i de virksomheder, hvor de er ansat
- arbejdsdage tabt under arbejdsconflikter.

### ***Diversificering og ikke-forskelsbehandling***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at sikre, at alle arbejdstagere behandles lige uden forskelsbehandling på grund af alder, handicap, etnisk oprindelse, religion og seksuel orientering.

Vigtigste redskaber: Den europæiske beskæftigelsesstrategi, arbejdsmarkedets parter, handlingsprogrammer, ESF (Equal).

Potentielle indikatorer:

- Erhvervsfrekvensen og lønforskellene hos ældre arbejdstagere sammenlignet med gennemsnittet
- erhvervsfrekvensen og lønforskellene hos handicappede personer og hos personer fra etniske mindretalsgrupper sammenlignet med gennemsnittet
- information om klageprocedurer vedrørende arbejdsmarkedsspørgsmål og om resultaterne heraf.

### ***Samlede økonomiske resultater og produktivitet***

Vigtigste politiske målsætninger og standarder: at opnå høj produktivitet og høje levestandarder i alle Fællesskabets regioner.

Vigtigste redskaber: økonomisk politik og strukturpolitik

Potentielle indikatorer:

- Gennemsnitlig produktivitet pr. time pr. arbejdstager
- gennemsnitlig årlig produktion pr. arbejdstager
- gennemsnitlig årlig levestandard pr. indbygger under hensyntagen til erhvervsfrekvensen og forsørgerbyrden.

De vigtigste datakilder fra Eurostat er harmoniserede og standardiserede i alle medlemsstaterne.

- Den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse
- Det Europæiske Fællesskabs husholdningspanel (European Community Household Panel)
- andre ad hoc-undersøgelser om arbejdsmiljø, arbejdsvilkår osv., herunder også Eurobarometer-undersøgelserne.

I en række tilfælde benyttes de ovenfor beskrevne indikatorer allerede i forbindelse med igangværende procedurer i samme eller lignende sammenhæng, mens det præcise valg af statistikker i andre tilfælde stadig er åbent, og det vil i nogen grad være nødvendigt at anvende nationale data (se bilaget for nærmere oplysninger om datakilder). Ved udviklingen af disse indikatorer bør det undgås at pålægge medlemsstaterne og især ansøgerlandene yderligere administrative eller finansielle byrder.

## **KVALITETSVURDERINGER INDEN FOR BESKÆFTIGELSES- OG SOCIALPOLITIK**

Mål, redskaber og indikatorer for kvalitet er allerede i et vist omfang og på forskellig vis indarbejdet i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Dette er især tilfældet i forbindelse med retningslinjerne for beskæftigelsen. Fremme af den enkeltes beskæftigelsesegnethed (søjle 1 i retningslinjerne) handler om at forbedre udsigterne til at finde et job og om at forbedre kvalifikationer, mens fremme af tilpasningsevnen (søjle 3) fokuserer på modernisering af arbejdets tilrettelæggelse gennem en dialog mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen. Desuden har fremme af lige muligheder (bekæmpelse af uligheder mellem mænd og kvinder) siden starten på Luxembourg-processen været en af de fire nøgledimensioner (søjle 4).

En styrkelse af kvalitetsdimensionen indebærer ikke nye processer eller nogen markant anderledes politisk tilgang på europæisk plan. Til gengæld er det nødvendigt at gøre udviklingen af politikker bredere og dybere, så der ikke blot fokuseres på de enkelte politiske instrumenters effektivitet i forbindelse med at nå målene, men på en *sammenhæng* inden for hvert politikområde mellem *målene*, de tilgængelige *instrumenter* og de *indikatorer*, der anvendes til at vurdere, om de overordnede politiske målsætninger har været vellykkede.

For fortsat at forbedre de politiske resultater inden for beskæftigelses- og socialpolitik, er det nødvendigt at behandle en række fundamentale spørgsmål:

- Giver hele rækken af beskæftigelses- og socialpolitikker den rette kombination af politiske virkemidler?
- Stemmer alle disse foranstaltninger overens med hinanden?
- Er ressourcerne korrekt fordelt på de forskellige politikområder?
- Er ressourcerne anvendt så effektivt som muligt inden for hvert politikområde?
- Tages problemerne op på det mest hensigtsmæssige plan - god forvaltningsskik?

En sådan systematisk cost-benefit-betinget tilgang til beskæftigelses- og socialpolitik kan hjælpe med at holde den politiske debat på rette spor ved at måle omkostninger og følger i

forbindelse med de forskellige politiske udfordringer - f.eks. når det drejer sig om at løse problemer som lavindkomst og social udstødelse, at sikre lige muligheder for kvinder og mænd i et økonomisk, socialt og demografisk miljø under hastig forandring - og ved at finde bedre metoder til at styrke det politiske samarbejde mellem de forskellige offentlige myndigheder på alle niveauer og mellem myndighederne og andre interesserede parter.

Den nuværende analyse af kvalitet i arbejdets dimensioner og af indikatorer gør det muligt at opstille de overordnede rammer og redskaber, hvormed der kan foretages en fuldstændig og sammenhængende evaluering af, i hvilket omfang der i beskæftigelsespolitikken fokuseres på kvalitet. Således vil også målsætningerne fra Stockholm-topmødet blive efterlevet, herunder det generelle mål i retningslinjerne for beskæftigelsen for 2002 om at opretholde og forbedre kvaliteten i arbejdet. Denne tilgang, som omfatter mål, instrumenter og indikatorer for kvalitet, giver mulighed for at forfølge hovedmålene fra den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden om kvalitet i alle aspekter af beskæftigelses- og socialpolitikken.

Kommissionen agter derfor at følge op på disse ved efterhånden at gennemføre "kvalitetsvurderinger" (med passende pilotforsøg) af hele spektret af socialpolitiske områder, som tages op i den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, under behørig hensyntagen til lignende initiativer i forbindelse med reformen af EU-institutionerne - og at indarbejde konklusionerne i sine bidrag til de eksisterende EU-dækkende moderniseringsprocesser.

Dette arbejde vil hjælpe EU i bestræbelserne på at nå målene for konkurrenceevnen og samhørigheden inden for rammerne af en bæredygtig udvikling og god forvaltningsskik, idet der tages særligt hensyn til den lokale og regionale dimension, hvor livskvaliteten helt generelt og de egentlige forskelle mellem områderne er mest synlige.

Det bliver nødvendigt at tage alle hensigtsmæssige politiske værktøjer op til overvejelse. Dette omfatter også identificering af god praksis, benchmarking, lovgivningens rolle, overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, bidrag fra ngo'er og specifikke incitament. På denne måde vil kvalitetsvurderingerne, der omfatter *sammenhængen* mellem målsætninger og standarder for politikområderne, spille en central rolle i definitionen og gennemførelsen af de mange forskellige aktioner, der er omfattet af den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden.

For at støtte dette arbejde agter Kommissionen at fremme og koordinere yderligere vidtspændende forskning inden for måling af kvalitetsfaktorerne på det sociale og beskæftigelsesmæssige område med særlig fokus på de dynamiske fordele ved et positivt samspil mellem socialpolitik, økonomisk politik og beskæftigelsespolitik.

En sådan horisontal "tilgang til kvalitet" vil sikre, at alle interesserede parter - især regeringer og offentlige myndigheder på alle niveauer, men også arbejdsmarkedets parter og ngo'er - kan spille en aktiv rolle og blive fuldt involveret i udviklingen af dette arbejde. Dette bør være en afgørende dimension i nye og forbedrede styreformer i Den Europæiske Union.

#### *De næste skridt i arbejdet*

Kommissionens forslag til indikatorer for kvalitet i arbejdet vil danne grundlag for en diskussion og debat med Europa-Parlamentet, Rådet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, ligesom arbejdsmarkedets parter, ngo'er og andre interesserede parter også vil blive indraget, således at fremlæggelsen af indikatorer for kvalitet i arbejdet kan indgå i Kommissionens bidrag til Det Europæiske Råd i Leaken.

Kommissionen vil medtage opretholdelse og forbedring af arbejdets kvalitet i udkastet til retningslinjer for beskæftigelsen for 2002 på baggrund af den i denne meddelelse præsenterede analyse af rammerne for kvalitet.

For så vidt angår evalueringen af kvalitetsdimensionen i socialpolitikker generelt, vil Kommissionen indarbejde sine resultater i bidragene til de forskellige moderniseringsprocesser, der foregår på europæisk niveau - herunder Luxembourg-processen vedrørende beskæftigelse, den åbne koordinationsmetode vedrørende social sikring, det igangværende arbejde vedrørende ligestilling og arbejdet vedrørende arbejdsmiljø.

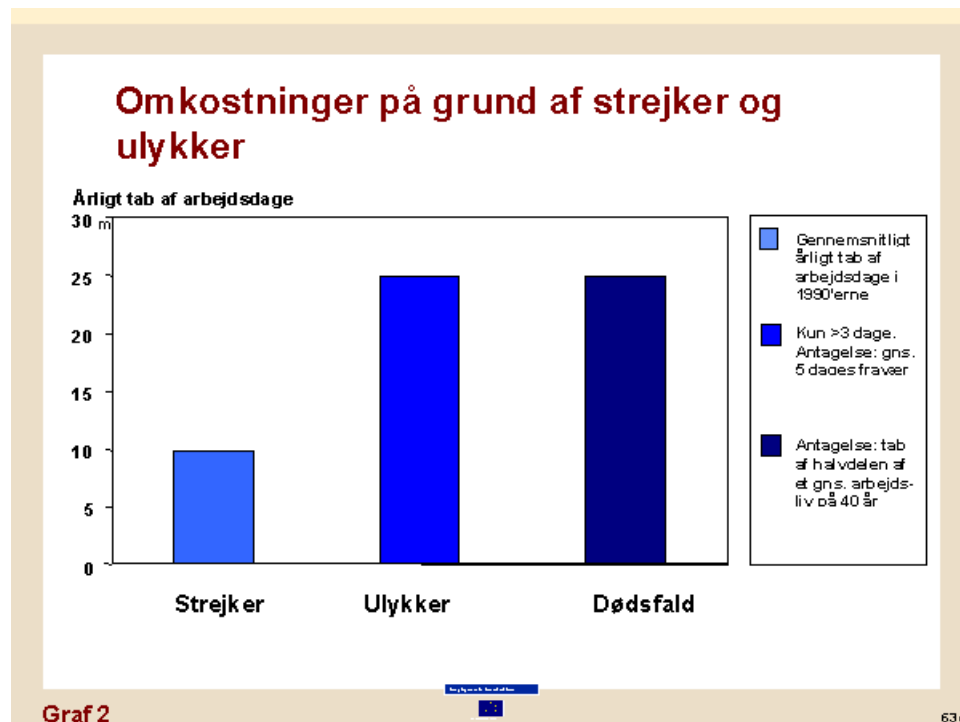
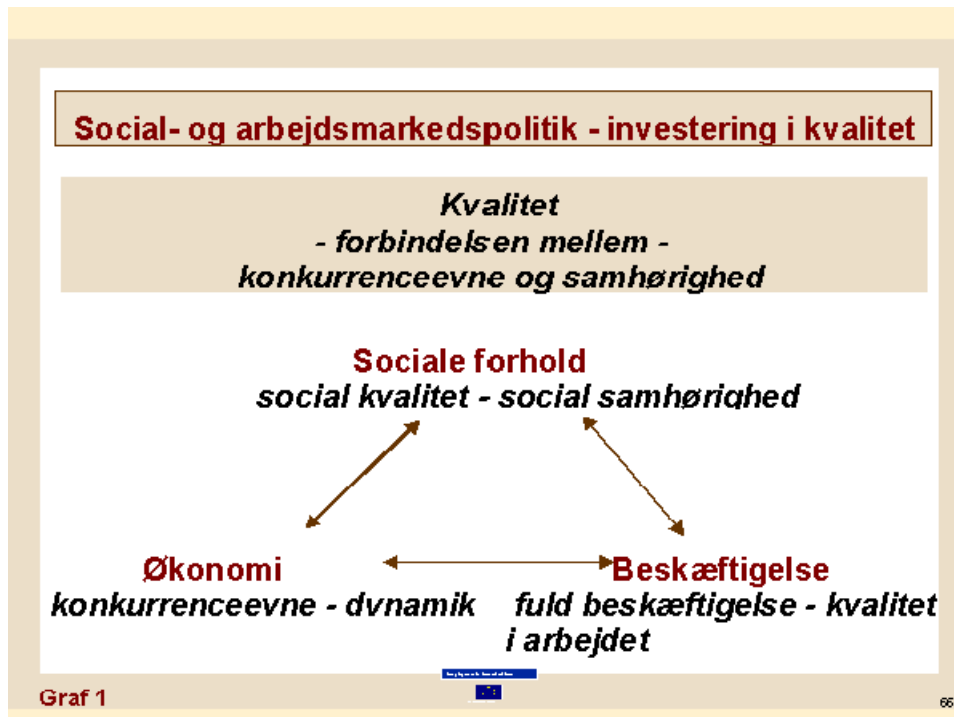
## **KONKLUSION**

Set i lyset af den nye økonomiske og sociale dagsorden i Europa med fokus på flere og bedre job og på modernisering af den europæiske sociale model, vil Kommissionen:

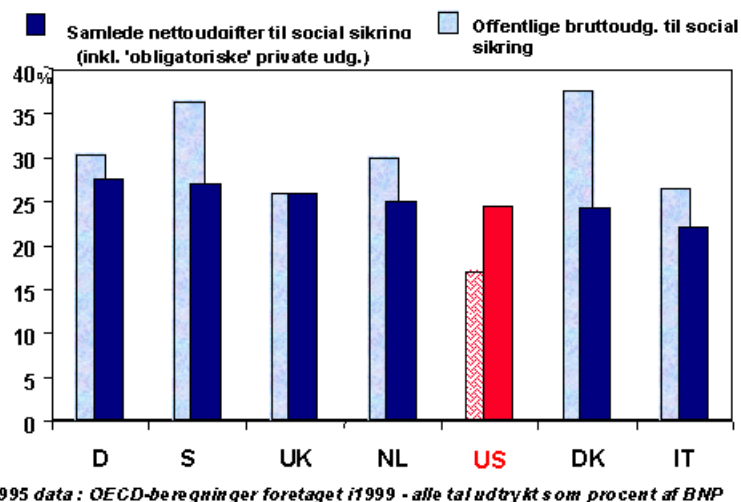
- foreslå et sæt af rammer til fremme af målet om forbedret kvalitet i arbejdet, især gennem etablering af en række sammenhængende og brede indikatorer for kvalitet i arbejdet, som kan anvendes med henblik på at styrke sammenhængen mellem målsætningerne om kvalitet i arbejdet og de politiske instrumenter i forbindelse med den europæiske beskæftigelsesstrategi.
- arbejde på at sikre, at målet om at forbedre kvaliteten fuldtstændigt integreres i beskæftigelses- og socialpolitikken via en stigende række kvalitetsevalueringer, hvortil Kommissionen, når tiden er inde, vil fremlægge initiativer.

Kommissionen agter at sikre, at arbejdet om kvalitetsindikatorer på beskæftigelsesområdet og det sociale område fortsat vil blive udviklet og videreført fremover ved i fuldt omfang at trække på de relevante europæiske agenturers kapacitet og ved at samarbejde med de andre institutioner.

## BILAG I – GRAFER



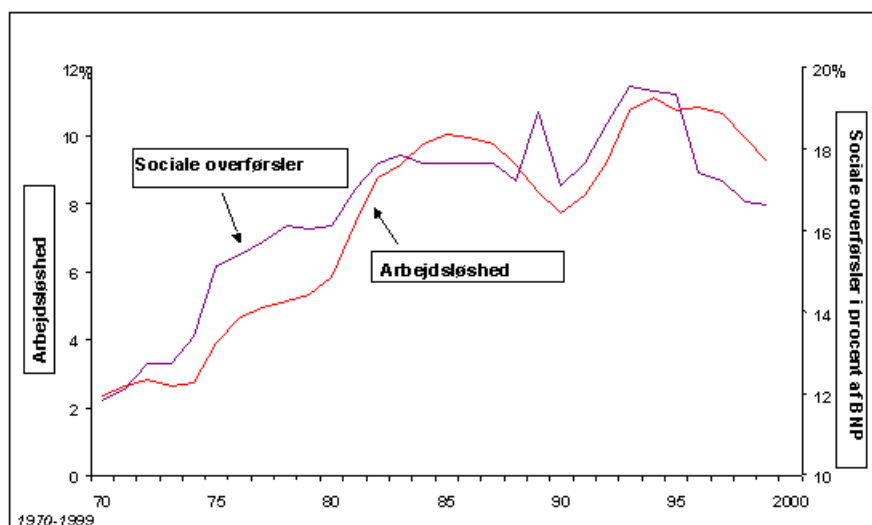
## Nettoudgifter til social sikring i Europa og USA



Graf 3

637

## Sociale overførsler og arbejdsløshed

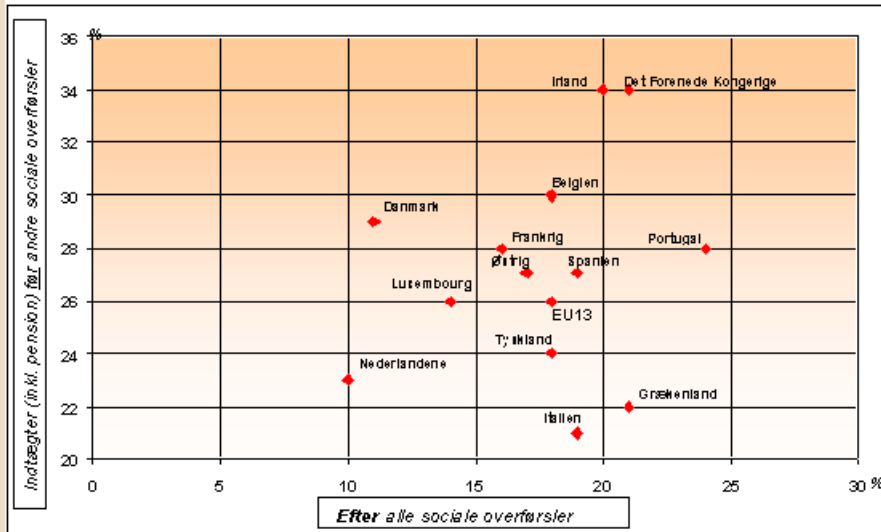


Graf 4

Kilde: Eurostat

640

## Effekt af sociale overførsler



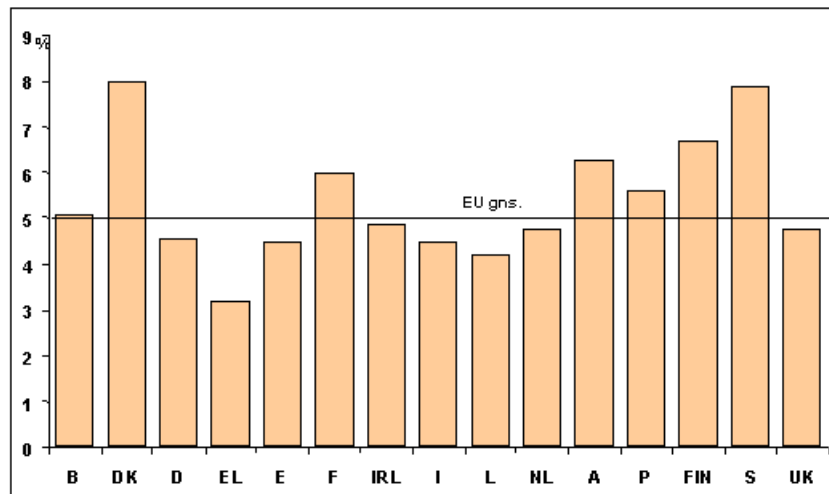
Procentdel af befolkningen med indtægter (inkl. pension) på 60% eller derunder, af gns. for hele landet

Kilde: Eurostat

Graf 5

639

## Offentlige udgifter til uddannelse



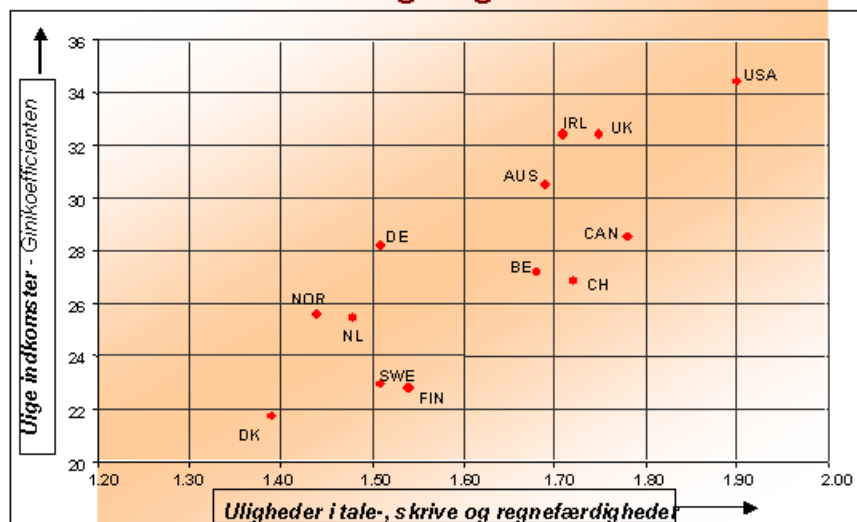
Samlede offentlige udgifter til uddannelse i procent af BNP 1997

Kilde: Eurostat-UEO (Unesco, OECD og Eurostat)

Graf 6

850

## Alfabetisme og ulige indkomster

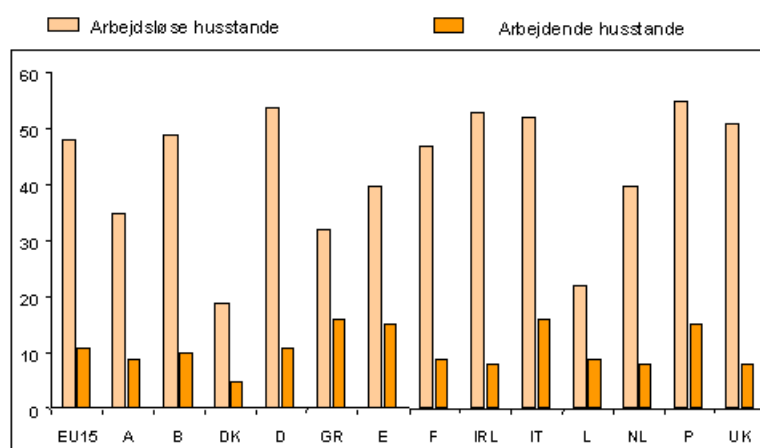


Kilde: International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD, Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

Graf 7

672

## Fattigdomsfrekvens i arbejdsløse og arbejdende husstande



Kilde: Eurostat Community Households Panel - 1996

Graf 8

687

## BILAG II DATA I FORBINDELSE MED KVALITETSINDIKATORER

DIMENSION	SÆRLIGE STATISTISKE SERIER	KILDE, PERIODE, STATUS
<b><u>1. Kvaliteten af jobbets indhold</u></b>		
• Tilfredshed med jobbet blandt arbejdstagerne under hensyntagen til jobbets art, kontrakttypen, den præsterede arbejdstid og kvalifikationsniveauet set i forhold til jobkravene	- Tilfredshed med arbejdets art i det nuværende job (PE033)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
	- Nødvendige færdigheder i nuværende job i form af formel uddannelse (PE021)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
	- Færdigheder eller kvalifikationer til at udføre et mere krævende job end det nuværende (overkvalificeret) (PE016)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
• Andelen af arbejdstagere, der over en længere periode flytter til bedre lønnet arbejde	- Nuværende nettomånedsløn (PI 211M)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
• Lavtlønnede personer, arbejdende fattige og indkomstfordelingen	- Andelen af ansatte med en løn på under 60 % af medianindkomsten <sup>16</sup>	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
	- Kan husstanden få økonomien til at hænge sammen (HF002)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
	- Indkomstfordelingen beskrevet via kvoten mellem fraktilerne S80/SS20	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
<b><u>2. Færdigheder, livslang uddannelse og karriereudvikling</u></b>		

<sup>16</sup> Skal udvikles i overensstemmelse med Eurostats analyser.

- 
- Andelen af arbejdstagere med en uddannelse på mellemhøjt og højt niveau
    - Personer i beskæftigelse med en uddannelse på mellem- eller højt niveau (ISCED) i procent af den erhvervsaktive del af befolkningen
    - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken
  - Andelen af arbejdstagere, der deltager i erhvervsuddannelse eller andre former for livslang uddannelse
    - Deltagelse i uddannelse udtrykt som den procentdel af befolkningen, der deltager i uddannelse, fordelt på køn, aldersgrupper (25-34, 35-44 og 45-64) og arbejdsstatus (beskæftiget, ubeskæftiget, ikke erhvervsaktiv)
    - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken, godkendt af beskæftigelsesudvalgets gruppe "indikatorer"
    - Procentdel af befolkningen i alderen 25-64, som deltager i uddannelse, fordelt på køn
    - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken anvendt både i den sammenfattende rapport og i den fælles rapport om beskæftigelsen
    - Procentdel af arbejdsstyrken, der deltager i jobrelateret efteruddannelse, fordelt på køn
    - *Ad Hoc Module on Continuing Vocational Training in Enterprises*, sidste udgave 1993, næste ventes i efteråret 2001, foreslået af DG EMPL
  - Andelen af arbejdstagere med IT-færdigheder på mellemhøjt og højt niveau
    - er endnu ikke fuldt tilgængelig
    - OECD-data, nationale data, Eurobarometer-undersøgelser. Skal udvikles yderligere

### **3. Ligestilling mellem mænd og kvinder**

- Lønforskelle mellem kønnene, behørigt justeret for faktorer som branche, erhverv og alder
  - Forholdet mellem kvinders mænds timelønsindeks for lønnede erhvervsaktive med en arbejdstid på 15 timer og derover, fordelt på jobindhold og uddannelse
  - Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97, anvendt som indikatorer i den fælles rapport om beskæftigelsen
- Kønsfordelingen på arbejdspladsen - hvorvidt mænd og kvinder er over- eller underrepræsenteret i forskellige erhverv og brancher
  - Gennemsnitlig nationale beskæftigelsesandel for mænd og kvinder, fordelt på beskæftigelse/erhverv. Forskellene adderes og sættes i forhold til den samlede beskæftigelse for at få et tal for kønsskævheden
  - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken, NACE/ISCO-klassifikationer, anvendt som indikator i den fælles rapport om beskæftigelsen
- Andelen af mænd og kvinder med ansvar på forskellige niveauer i de samme erhverv og brancher under hensyntagen til faktorer som alder og uddannelse
  - Andelen af hhv. mænd og kvinder med ansvar på forskellige niveauer i virksomhederne, fordelt på sektorer (justeret for alder og uddannelse)
  - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken
  - Jobstatus (ledelsesfunktion, mellemlider, ingen ledelsesfunktion), fordelt på erhverv eller industri (PE010)
  - Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97

### **4. Arbejds miljø**

- Sammensatte indikatorer for arbejdsulykker, det være sig ulykker med dødelig udgang og andre alvorlige ulykker, samt omkostningerne heraf
    - Ulykkesfrekvensen defineret som antallet af arbejdsulykker pr. 100 000 arbejdstagere, fordelt på køn, beregnet som [antal ulykker (med dødelig eller ikke-dødelig udgang) / antallet af arbejdstagere i den pågældende befolkning] x 100 000 (HSW1)
    - Europæiske arbejdsulykkestatistikker (ESAW), årlig Kommissionen forslår at HSW1 anvendes.
    - LFS (undersøgelse af arbejdsstyrken) 'Ad Hoc' Module on Accidents at Work and Occupational Diseases; Kommissionen
-

---

	- Det samlede og gennemsnitlige antal arbejdsdage, som er gået tabt som følge af arbejdsulykker, fordelt på køn (HSW2)	forslår at HSW2 anvendes.
	- Arbejdssygdomme, fordelt på køn	- LFS (undersøgelse af arbejdsstyrken) 'Ad Hoc' Module on Accidents at Work and Occupational Diseases, ventes medio 2001.
• Frekvensen af erhvervsbetingede lidelser, herunder nye risici, f.eks. ensidigt gentagearbejde	- Helbredsproblemer, som skyldes gentagearbejde (tabel 1)	- EIRO Foundation, skal udarbejdes årligt
	- Meget højt arbejdstempo og heraf følgende påvirkninger af helbredet (tabel 5.4)	- EIRO Foundation, skal udarbejdes årligt
• Stressniveauet og andre problemer i forholdet mellem arbejdstagerne indbyrdes og mellem arbejdstagerne og arbejdsgiverne.	- Arbejde med korte frister og heraf følgende påvirkninger af helbredet (tabel 5.5)	- EIRO Foundation, skal udarbejdes årligt

## **5. Flexibilitet og tryghed**

• Socialsikringsystemernes faktiske dækning - hvad angår spektret af sikrede og socialsikringens omfang - for såvel beskæftigede som for jobsøgende personer	- Arbejdstageres dækning af sociale sikringsordninger, målt som samlede sociale nettobidrag/socialt bidrag modtaget i året forud for undersøgelsen (som del af indkomsten) (PI 139)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
• Andelen af arbejdstagere med fleksible arbejdsordninger - set fra arbejdsgivernes og arbejdstagernes synsvinkel	- Tilfredshed med arbejdstiderne i det nuværende job (PE035) - Ansættelseskontraktens art, i kategorier: permanent, fastsat eller kortvarig periode, dag-til-dag-arbejde uden kontrakt, andre arbejdsaftaler (PE024) - Fuldtid/deltid (PE005C)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97 - Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97 - Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97
• Jobtab - andelen af arbejdstagere, der mister deres arbejde ved afskedigelse, og andelen af arbejdstagere, der finder alternativ beskæftigelse inden for en bestemt periode	- Grund til ophør af forrige job (PJ004) - Hovedgrunden til at afbryde sidste job eller stilling (Col. 71)	- Det Europæiske Fællesskabs Husholdningspanel, dog kun for 1994-97 - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken

---

- 
- Andelen af arbejdstagere, der geografisk skifter arbejdssted - Data er tilgængelige fra Eurostat, men skal analyseres og bearbejdes Nationale data indsamlet af Eurostat fra nationale, administrative kilder

## **6. Integration og adgang til arbejdsmarkedet**

- Hvor effektiv er unge menneskers overgang til det erhvervsaktive liv? - De 15-24-åriges erhvervsfrekvens udtrykt i procent af resten af befolkningen - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken, godkendt af beskæftigelsesudvalgets ad-hocgruppe og anvendt i den fælles beskæftigelsesrapport  
 - Ungdomsarbejdsløshed: arbejdsløse i alderen 15-24 som procent af samme aldersgruppe i hele befolkningen - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken, godkendt af beskæftigelsesudvalgets ad-hocgruppe og anvendt i den fælles beskæftigelsesrapport
- Erhvervsfrekvensen og langtidsledighedsprocenten fordelt på alder, uddannelsesniveau og region - Beskæftigelsesfrekvens, fordelt på aldersgruppe (15-24, 25-54, 55-64, 15-64) og uddannelsesniveau (ISCED højt, mellem, lavt) - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken  
 - Samlet langtidsledighed i procent - Eurostats harmoniserede serie, årlig, anvendes i den sammenfattende rapport
- Flaskehalse på arbejdsmarkedet og mobilitet mellem brancher og erhverv - På nuværende tidspunkt ingen tilgængelige - Skal udvikles yderligere Nationale data er tilgængelige for visse lande Eurostatundersøgelse om ledige stillinger (Vacancy Survey) ventes iværksat i 2002  
 - Hvilket erhverv hører nuværende og det tidligere job under (PE006, PJ007)  
 - Hvilken sektor hører nuværende og det tidligere job under (PE007, PJ008) - Vedr. mobilitet: arbejdet iværksat i Eurostat

## **7. Arbejdets organisering og balancen mellem arbejdslivet og privatlivet**

- Andelen af arbejdstagere, der har en fleksibel arbejdsordning - Andelen af arbejdstagere med fleksible arbejdstidsordninger (flekstid, årlige arbejdstimekontrakter, tilkaldearbejde) i forhold til samtlige arbejdstagere, fordelt på køn (WT2) - LFS (undersøgelse af arbejdsstyrken) 'Ad Hoc'-modul om arbejdstid Kommissionen forslår, at WT2 anvendes  
 - Antallet af arbejdstagere, der ufrivilligt arbejder på deltid, i % af det samlede antal arbejdstagere - Den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken
  - Mulighederne for barselsorlov og forældreorlov, og antallet af personer, der benytter sig af disse tilbud - Erhvervsaktive mænd og kvinder på forældreorlov (betalt og ikke-betalt) i forhold til alle erhvervsaktive forældre. Fordelingen af forældreorlov mellem erhvervsaktive mænd og kvinder i forhold til det samlede antal personer på - Forskellige nationale kilder, indikatoren blev udviklet under det franske formandskab
-

---

forældreorlov

- Omfanget af pasningsfaciliteter for børn i vuggestue-, børnehave- og underskolealderen - Børn i pasningsordninger i forhold til det samlede antal børn i samme aldersgruppe. Oplysningerne inddeles på følgende måde: før frivillig førskole, frivillig eller tilsvarende førskole, obligatorisk primæruddannelse - Forskellige nationale kilder, indikatoren blev udviklet under det franske formandskab

**8. Dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og arbejdstagernes medbestemmelse**

- De kollektive overenskomsters dækning - På nuværende tidspunkt ingen tilgængelige - Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation, de nationale handlingsplaner for beskæftigelsen, undersøgelse af lønstrukturen, skal udvikles yderligere
- Andelen af arbejdstagere, der har en økonomisk interesse eller en ordning for overskudsdeling i de virksomheder, hvor de er ansat - Procentdel af virksomhedsenheder med over 200 ansatte i hvert land, og som har indført ordninger for overskudsdeling - Dublinfondens undersøgelse af overskudsdeling i Europa. Skal udvikles yderligere
- Arbejdsdage tabt under arbejdsconflikter. - Antal tabte arbejdsdage (1000) - Eurostat, Population and Social Conditions, statistik om arbejdsconflikter

**9. Diversificering og ikke-forskelsbehandling**

- Erhvervsfrekvensen og lønforskellene hos ældre arbejdstagere sammenlignet med gennemsnittet - Samlede nettomånedsløn (PI 211M) - Kan udarbejdes ved at anvende den årlige EF-undersøgelse af arbejdsstyrken til beskæftigelsestal og EF's husholdningspanelundersøgelse (for 1994-97) til lønforskelle
  - Erhvervsfrekvensen og lønforskellene hos handicappede personer og hos personer fra etniske mindretalsgrupper sammenlignet med gennemsnittet - For tiden ingen tilgængelige, men visse der foreligger visse data vedrørende beskæftigelsen for ikke-statsborgere - Skal udvikles yderligere. Ikke tilgængelig i EF-undersøgelsen af arbejdsstyrken, nationale data
  - Information om klageprocedurer vedrørende arbejdsmarkedsspørgsmål og om resultaterne heraf. - På nuværende tidspunkt ingen tilgængelige - Skal udvikles yderligere, nationale data
-

---

## **10. Samlede økonomiske resultater og produktivitet**

- Gennemsnitlig produktivitet pr. time pr. arbejdstager - Gennemsnitlig produktivitet pr. arbejdstime, udregnet som BNP divideret med det samlede antal arbejdstimer pr. år - OECD
  - Gennemsnitlig årlig produktion pr. arbejdstager - Årlig produktivitet, beregnet som BNP pr. beskæftiget person - Eurostat, Ameco-databasen (DG ECFIN), to gange om året  
- BNP pr. indbygger i købekraftspariteter - Eurostat, årligt eller Ameco-databasen (DG ECFIN), to gange om året
  - Gennemsnitlig årlig levestandard pr. indbygger under hensyntagen til erhvervsfrekvensen og forsørgerbyrden - Forsørgerbyrden beregnet som ikke-beskæftigede i alderen 15 år og over i procent af samlede beskæftigelse - Eurostat, årlig
-