



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel, 20.6.2001
KOM(2001) 313 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, TALOUS- JA
SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE**

Työllisyys- ja sosiaalipolitiikka: investoiminen laatuun

**KOMISSIION TIEDONANTO
NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE, TALOUS- JA
SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE**

Työllisyys- ja sosiaalipolitiikka: investoiminen laatuun

Johdanto	3
Työn laatu ja Euroopan yhteiskuntamallin nykyaikaistaminen.....	5
Työn laadun määrittely.....	7
Työn laatu: todisteet ja indikaattorit	9
Ulottuvuus I – Työn ominaisuudet	12
Työn laatu	12
Ammattitaito, elinikäinen oppiminen ja urakehitys	12
Ulottuvuus II – Työ ja laajempi työmarkkinayhteys	12
Sukupuolten tasa-arvo	12
Työterveys ja työturvallisuus	13
Joustavuus ja turvallisuus	13
Yhteiskuntaan integroituminen ja työmarkkinoille pääsy	13
Työn organisointi ja työ- ja yksityiselämän tasapaino	14
Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen	14
Monimuotoisuus ja syrjimättömyys	14
Yleinen talouden suorituskyky ja tuottavuus	15
Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan laatutarkastukset	15
Päätelmät	17
Liite I - Kaaviot	18
Liite II Laatuindikaattoreita koskevat tiedot	22

JOHDANTO

Laatu on keskeinen osa eurooppalaista yhteiskuntamallia. Se on avaintekijänä pyrittäessä lisäämään työllisyyttä kilpailukykyisessä ja osallisuutta edistävässä osaamisyhteiskunnassa.

Laadussa näkyy halu edistää vähimmäisstandardien puolustamisen lisäksi standardien kohottamista ja taata edistyksen tasapuolisempi jakaantuminen. Se myös tuottaa tuloksia, jotka koskevat talouselämää, työpaikkoja, koteja ja koko yhteiskuntaa. Se yhdistää kilpailukykyyn ja yhteenkuuluvuuteen liittyvät tavoitteet kestäväällä tavalla niin, että ihmisiin ja vahvaan ja tukevaan yhteiskuntajärjestelmään investoinnista saadaan selviä taloudellisia etuja.

Sosiaalipoliittinen ohjelma

Sosiaalipoliittista ohjelmaa koskevassa komission tiedonannossa pidettiin yleistavoitteena laadun parantamista menestyvän talouden, entistä useampien ja parempien työpaikkojen sekä osallisuuteen kannustavan yhteiskunnan edistämiseksi: "Liike-elämästä tutun laatukäsitteen laajentaminen kaikkialle talouteen ja yhteiskuntaan kehittää talous- ja sosiaalipolitiikan välistä suhdetta".

Tässä tiedonannossa kehitetään edelleen joitakin sosiaalipoliittisen ohjelman avainkohtia sekä Nizzassa ja Tukholmassa vahvistettuja Lissabonin strategian tavoitteita ja tarjotaan laaja analyttinen pohja ja puitteet tulevaisuutta varten.

Sekä sosiaalipoliittisessa ohjelmassa että Lissabonin strategiassa korostetaan, miten tärkeää on taata talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan välinen positiivinen vuorovaikutus. Lissabonin tavoitteissa keskitytään rakentamaan kilpailukykyistä ja dynaamista tietopohjaista taloutta, joka lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Siinä myös asetetaan yleistavoitteeksi täystyöllisyys luomalla *uusia* ja *parempia* työpaikkoja.

Eurooppalaisen yhteiskuntamallin uudistaminen ja ihmisiin investointi ovat keskeisellä sijalla Lissabonin yleisten taloudellisten ja sosiaalisten tavoitteiden saavuttamisessa. Aktiivisten hyvinvointivaltiodien luominen on yksi osa näitä tavoitteita. Kuten Tukholmassa kokoontuneen neuvoston päätelmissä korostettiin: "Hyvin suunnitellut ja toimivat hyvinvointijärjestelmät olisi nähtävä tuottavina tekijöinä, jotka luovat turvallisuutta muuttuvissa olosuhteissa. Tämä edellyttää Euroopan sosiaalisen mallin jatkuvaa uudistamista Nizzassa hyväksytyn Euroopan sosiaalisen toimintaohjelman pohjalta".

Haasteeseen vastaaminen

Laatuun keskittyminen sosiaalipoliittisessa ohjelmassa on keino tukea uudenaikaistamista, taata talous- ja sosiaalipolitiikan dynaaminen ja myönteinen vuorovaikutus ja vastata näin globaalistumisen, laajentumisen ja nopeiden teknisten, yhteiskunnallisten ja väestörakenteellisten muutosten asettamiin haasteisiin. Nizzan Eurooppa-neuvoston päätelmissä todettiin, että "näiden uusien haasteiden edessä (sosiaalipoliittisen) ohjelman tehtävänä on [---] korostaa laadun edistämistä kaikilla sosiaalipolitiikan aloilla. Koulutuksen laatu, työn laatu, työelämän suhteiden laatu ja sosiaalipolitiikan laatu kokonaisuudessaan ovat merkittäviä seikkoja, joiden avulla Euroopan unioni voi saavuttaa itselleen asettamansa kilpailukykyyn ja täystyöllisyyteen liittyvät tavoitteet."

Lisäksi sosiaalipoliittisessa ohjelmassa todetaan: "Laadukas työ tarkoittaa parempia työpaikkoja ja entistä tasapainoisempaa työelämän ja yksityiselämän yhdistämistä [---]. Laadukas sosiaalipoliittikka edellyttää korkeatasoista sosiaalista suojelua, hyviä sosiaalipalveluja kaikille ihmisille Euroopassa, todellisia mahdollisuuksia kaikille sekä perusoikeuksien ja sosiaalisten oikeuksien takaamista. Hyvää työllisyys- ja sosiaalipoliittikkaa tarvitaan tukemaan tuottavuutta ja edistämään sopeutumista muutokseen. Lisäksi niillä on keskeinen asema siirryttäessä osaamiseen perustuvaan talouteen." Tämä lähestymistapa on keskeinen unionin laajentumisen yhteydessä: yhteiskuntamallin nykyaikaistaminen ja parantaminen on yhtä tärkeää ehdokasvaltioille kuin nykyisille jäsenvaltioillekin.

Toimintapuitteet

Tässä tiedonannossa esitetään laajat puitteet laadun käsittelemiseksi niin, että otetaan huomioon sosiaalipoliittinen toimintaohjelma ja keskitytään työn laadun edistämiseen. Nizzassa kokoontuneen Eurooppa-neuvoston päätelmissä kehoitettiin ottamaan "paremmin huomioon tavoitteet, jotka koskevat työn laatua ja sen tärkeyttä kasvua ajatellen, koska se on merkittävä seikka työn kiinnostavuuden ja houkuttelevuuden kannalta [---] (mm. työolot, terveys ja turvallisuus, palkkaus, sukupuolten välinen tasa-arvo, tasapaino joustavuuden ja turvallisuuden välillä, työmarkkinaosapuolten suhteet)." Nizzassa kokoontunut Eurooppa-neuvosto myös korosti, että palkkojen kehityksen on vastattava tuottavuuden kehitystä eivätkä ne saa horjuttaa hintavakautta.

Laatu-ulottuvuutta korostettiin myös Tukholman Eurooppa-neuvoston päätelmissä: "Täystyöllisyyden saavuttamiseen kuuluu uusien työpaikkojen luomisen lisäksi myös työpaikkojen laadun parantaminen [---] edistämällä vajaakuntoisten yhtäläisiä mahdollisuuksia, sukupuolten tasa-arvoa, hyvää ja joustavaa työn organisointia, joka mahdollistaa työ- ja yksityiselämän paremman yhteensovittamisen, elinikäistä oppimista, työturvallisuutta ja -terveyttä sekä henkilöstöedustusta ja työelämän monimuotoisuutta" Päätelmissä myös kehoitettiin ottamaan työn laatu "yleistavoitteena mukaan vuoden 2002 työllisyyden suuntaviivoihin" ja todettiin, että "neuvosto laatii yhdessä komission kanssa työn laadun indikaattoreita ja kehittää määrällisiä indikaattoreita täsmällisemmiksi; indikaattorit esitetään hyvissä ajoin vuonna 2001 pidettävää Laekenin Eurooppa-neuvostoa varten".

Tämän tiedonannon tavoitteena on viedä eteenpäin sosiaalisen toimintaohjelman sitoumusta edistää laatua työllisyys- ja sosiaalipoliitikassa. Sillä on erityisesti seuraavat tavoitteet:

- Määritellään selkeä tapa, jolla lähestytään poliittista tavoitetta työn laadun parantamiseksi ja (politiikan täytäntöönpanemiseksi).
- Laaditaan yhtenäinen ja laaja joukko työn laatua mittaavia indikaattoreita politiikan tehokkuuden ja toimivuuden vahvistamiseksi pyrittäessä työn laadun kohottamista koskevaan tavoitteeseen. Tässä hyödynnetään nykyisiä indikaattoreita ja ehdotetaan kehitettäväksi indikaattoreita, joita voidaan käyttää Euroopan työllisyysstrategian puitteissa. Sukupuolten tasa-arvo sisältyy lähestymistapaan laaja-alaisena peruseriaatteena.
- Varmistetaan, että laadun parantamiseen tähtäävä tavoite sisällytetään täysimääräisesti ja johdonmukaisesti työllisyys- ja sosiaalipoliittikkaan säännöllisillä laaduntarkastuksilla.

Edistämällä korkeampia laatutavoitteita ja investoimalla laadukkaampaan politiikkaan komissio pyrkii kannustamaan ja avustamaan jäsenvaltioita nopeuttamaan tahtia, jolla elämän

laatua parannetaan unionissa, työssä ja sen ulkopuolella, ja tukemaan ehdokasmaiden pyrkimyksiä.

Tiedonannossa tarkastellaan ensin työn laadun ja eurooppalaisen yhteiskuntamallin nykyaikaistamisen välistä suhdetta. Sen jälkeen pohditaan, miten laatu voitaisiin määritellä ja työn laatua mittaavat indikaattorit kehittää. Lopuksi tarkastellaan määritelmien ja indikaattoreiden soveltamista ja käyttämistä laaduntarkastusprosessien kautta.

TYÖN LAATU JA EUROOPAN YHTEISKUNTAMALLIN NYKYAIKAISTAMINEN

Työllisyys- ja sosiaalipolitiikan laadun parantaminen on näin ollen avainasemassa pyrittäessä perustamaan uusia ja parempia työpaikkoja, luomaan kilpailukykyinen osaamisyhteiskunta, joka edistää yhteenkuuluvuutta, ja varmistamaan talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan positiivinen vuorovaikutus. Laatu voi ja sen on voitava kulkea käsi kädessä tehokkuuden parantamisen kanssa, erityisesti kun ajatellaan julkista rahoitusta ja työmarkkinakannustimia.

Sosiaalipolitiikka¹ ei ole vain tulosta hyvästä taloudellisesta suorituskyvystä ja talouspolitiikasta, vaan se toimii samalla niiden tuotantopanoksena ja asettaa niille puitteet. Tässä yhteydessä yhteiskuntamallin nykyaikaistaminen merkitsee sen kehittämistä ja muuttamista niin, että siinä otetaan huomioon nopeasti kehittyvä uusi talous ja yhteiskunta ja varmistetaan talous- ja sosiaalipolitiikan positiivinen vuorovaikutus.

Monien yhteiskuntamallin nykyaikaistamiseen liittyvien tekijöiden voidaan odottaa vaikuttavan myönteisesti työn laatuun – myös sosiaalisten investointien ja tulonsiirtojen. Pyrkimyksiä uusien ja parempien työpaikkojen luomiseksi ja talouden suorituskyvyn tason kohottamiseksi ei voida erottaa yleisestä eurooppalaisen yhteiskuntamallin nykyaikaistamistavoitteesta. Mallilla on eri muodoissaan ollut unionissa ratkaiseva asema, ja se on auttanut lisäämään tuottavuutta ja kohottamaan elintasoja jatkuvasti kaikkialla unionissa ja varmistanut samalla etujen tasaisen jakautumisen.

EU:n kansalaiset ja muu maailma, ehdokasmaat mukaan lukien, arvostavat suuresti eurooppalaista yhteiskuntamallia. Se on helpottanut mukautumista muutoksiin ja tukee nyt Eurooppaa siirryttäessä osaamisyhteiskuntaan. On myös huomattava, että ehdokasmaiden kansalaiset, jotka ovat keskellä vaikeaa siirtymisprosessia, pitävät eurooppalaista mallia tehokkaimpana tapana rakentaa nykyaikainen ja osallisuutta edistävä yhteiskunta.

Tällä hetkellä on käynnissä useita prosesseja, joilla tuetaan ja edistetään eurooppalaisen yhteiskuntamallin nykyaikaistamista. Tällaisia ovat esimerkiksi työllisyyttä koskeva Luxemburgin prosessi, yhteiskunnallisen syrjäytymisen torjuntaa ja sosiaalista suojelua koskevat avoimet koordinoitimenettelyt, tasa-arvoa koskevat toimet sekä työterveyttä ja työturvallisuutta koskevat toimet.

Eurooppalaisen yhteiskuntamallin ominaisuuksia

Eurooppalainen yhteiskuntamalli eroaa muista yhteiskuntamalleista puitteiltaan ja suunnittelultaan sekä politiikan luonteen, painotuksen ja toteuttamisen perusteella. Se ei eroa muiden maiden järjestelmistä niinkään rahoituksen määrän kuin rahoitusmenetelmien osalta. Tärkeimmät erot teollisuusmaiden, eritoten Euroopan maiden ja Yhdysvaltojen,

¹ Kattaen eläkkeistä, terveydenhuollosta ja työkyvyttömyydestä, perhe-etuuksista, työttömyydestä, asunto- ja integrointipolitiikasta sekä yleissivistävästä ja ammatillisesta koulutuksesta aiheutuvat kustannukset.

sosiaalimenoissa ovat siinä, että Euroopassa rahoitus tulee pääosin julkiselta sektorilta kun taas Yhdysvalloissa yksityissektorilta tulee suurempi osuus, joskin osa tästä yksityisrahoituksesta Yhdysvalloissa on pakollista. Etuudet vaikuttavat kuitenkin jakautuvan paljon tasaisemmin Euroopassa kuin Yhdysvalloissa, jossa esimerkiksi 40 %:lla väestöstä ei ole oikeutta perusterveydenhuoltoon, vaikka menot henkeä kohden suhteessa BKT:hen ovat itse asiassa korkeammat kuin Euroopassa.

Arviot sosiaalipolitiikan todellisista kustannuksista ovat usein vääristyneet siksi, että niissä ei ole otettu huomioon esimerkiksi sitä, verotetaanko tulonsiirtoja tai onko vakuutusten ja terveydenhuollon yksityisrahoitus pakollista. Hiljattain tehdyssä sosiaalimenoja koskevassa yksityiskohtaisessa analyysissä² kävi ilmi, että useimmissa teollisuusmaissa, joihin useimmat EU:n jäsenvaltiot ja Yhdysvallat kuuluvat, käytetään samansuuruiset summat (noin 24 % BKT:stä nettona) sosiaalisiin investointeihin, säästöihin ja tulonsiirtoihin (ks. kaavio 3) ja noin 5 % koulutukseen (ks. kaavio 6).³

Sosiaalipolitiikalla on taloudellisia samoin kuin yhteiskunnallisia tehtäviä, jotka ovat merkittäviä linkkejä työllisyyden ja tulojen välillä. Näin ollen moni sosiaalipolitiikan osa-alue toimii – pääosin koulutukseen ja terveydenhuoltoon tehtävinä – sosiaalisina investointeina, joilla on välitöntä vaikutusta talousjärjestelmään ja työllisyyteen. Samalla varsinkin tulonsiirrot ovat merkittäviä sosiaalisen syrjäytymisen ja siitä aiheutuvien kustannusten vähentämisessä mutta myös sopeutumiskyvyn ja muutoksiin reagoinnin helpottamisessa esimerkiksi niin, että niiden avulla joustavuus ja turvallisuus voidaan tehokkaasti yhdistää työpaikoilla ja yleisesti työmarkkinoilla. Yhteiskunnan tekemien investointien ja passiivisen tukipolitiikan nykyaikaistaminen voi näin ollen vaikuttaa myönteisesti työn laatuun.

Hyvinsuunnitellut sosiaaliset investoinnit voivat muiden investointien tavoin edistää tuottavuutta, elintason kohoamista ja talouskasvua. Tämä on ilmeistä makrotasolla, jolla positiivinen korrelaatio koulutukseen tehtyjen investointien ja yleisen taloudellisen suorituskyvyn välillä on vakiintunut⁴. Analyttisissä tutkimuksissa talouskasvun ja elintason muuttujista on yleisesti tullut esiin henkilöresurssien ja tietoon investoimisen kasvava merkitys⁵.

Perustaidot ja erityisosaaminen ovat keskeisiä pyrittäessä työn laatuun ja tuottavuuden kasvuun, etenkin silloin, kun ne vastaavat nykyaikaisten työmarkkinoiden tarpeisiin kuten kykyyn hoitaa monimutkaisia tehtäviä joustavalla tavalla nykyaikaisessa työympäristössä eikä vain kykyyn suorittaa rutiinitehtäviä. Hiljattaisissa lukutaitoa koskevissa tutkimuksissa, joilla on pyritty mittaamaan tällaisia kykyjä eri tavoin, on käynyt ilmi, että OECD-maiden välillä on huomattavia eroja yleisen suoritustason lisäksi myös lukutaitoasteen epätasaisessa jakautumisessa⁶ ja että taitojen epätasainen jakautuminen korreloi voimakkaasti tulojen

² Net total social expenditure report, OECD, 1999.

³ Liitteessä I olevat kaaviot osoittavat tärkeimmät seikat, ks. Conference proceedings, 'Social and labour market policies – investing in quality', 22.–23. helmikuuta 2001, Europa www-sivu.

⁴ The Well-being of Nations – the role of human and social capital, OECD, 2001.

⁵ Tämä tuodaan esiin komission puheenvuorossa Eurooppa-neuvoston ylimääräisessä kokouksessa Lissabonissa: "Talouden ja yhteiskunnan uudistaminen Euroopassa", 28. helmikuuta 2000.

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

epätasaisen jakautumisen⁷ kanssa. Tämä vahvistaa edelleen käsitystä siitä, että taito- ja palkkataso ovat tiiviissä yhteydessä toisiinsa (ks. kaavio 7).

Suhde heikon ammattitaidon tai ammattitaidon puutteen ja työnäkymien, matalapalkkaisuuden ja köyhyyden välillä on merkittävä. Erittäin ammattitaitoisten henkilöiden puute aiheuttaa yleensä palkkojen nousua tuloasteikon yläpäässä, kun taas suhteellisen ammattitaidottomien henkilöiden liikatarjonta aiheuttaa yleensä palkkojen alenemista asteikon alapäässä. Tällöin syntyy tarve lisätä sosiaalisia tulonsiirtoja, jotta matalapalkkaisten kotitalouksien tulot saataisiin sosiaalisesti hyväksytylle vähimmäistasolle.

Edellä esitetyistä todisteista ja Euroopan yhteiskuntajärjestelmien yleisesti ja laajasti saamasta tuesta huolimatta Euroopan korkealaatuisen sosiaalipolitiikan etuja ja niiden suhdetta työn laatuun pidetään usein itsestään selvyyttenä tai aliarvioidaan. Usein unohdetaan vastakkainen vaihtoehto – kustannukset, joita aiheutuisi, ellei tällaista sosiaalipolitiikkaa olisi käytössä. Usein myös aliarvioidaan tarve lyhytaikaisten sosiaaliturvien ja -investointien lisäämiseen nopeiden yhteiskunnallisten, taloudellisten ja teollisten muutosten aikana, jotta vältettäisiin "tuhlaus" ja henkilöresurssien vajaakäyttö. Tässä on jälleen korostettava sosiaalipolitiikan nykyaikaistamisesta mahdollisesti saatavia etuja.

TYÖN LAADUN MÄÄRITTELY

Työn laatu – *parempia työpaikkoja* – merkitsee sitä, että palkatun työn tarjonnan tarkastelun lisäksi on tarkasteltava myös tämän työn ominaisuuksia. Kyseessä on suhteellinen ja moniulotteinen käsite. Laajimmassa merkityksessään siinä on otettava huomioon seuraavat seikat:

- työhön liittyvät objektiiviset ominaisuudet sekä laajemmin työympäristön että yksityiskohtaisemmin tietyn työn erityisominaisuudet
- työntekijän ominaisuudet – ominaisuudet, jotka työntekijä tuo työhön
- työntekijän ominaisuuksien ja työn vaatimusten yhteensopivuus
- yksittäisen työntekijän subjektiivinen arvio näistä ominaisuuksista (työtyytyväisyys).

Työn laadun tarkasteleminen laajasti merkitsee palkan ja vähimmäisstandardien tarkastelun lisäksi myös standardien yleistä kohottamista. Tähän sisältyvät sekä yksittäisten työpaikkojen ominaisuudet että laajemman työympäristön ominaisuudet, myös se, miten työmarkkinat kokonaisuudessaan toimivat, ja varsinkin, onko liikkuvuutta työpaikkojen välillä ja liikkuvuutta työmarkkinoille ja sieltä pois. Kun otetaan huomioon työn laadun suhteellinen ja moniulotteinen luonne, sen mittaamiseksi ei voi olla yhtä ainoaa tapaa tai indeksiä. Eri ulottuvuuksille annettu merkitys lisäksi vaihtelee olosuhteiden ja pyrkimysten mukaan.

Työn laadulle ei ole olemassa standardoitua tai sovittua määritelmää tieteellisessä ja asiaa koskevassa kirjallisuudessa. Koska ei ole olemassa yhtä ainoaa yhdistettyä mittaustapaa, useimmissa tutkimuksissa käytetään ja ehdotetaan erilaisia keskeisiä ulottuvuuksia työn

⁷ Tulot jakautuvat paljon epätasaisemmin Yhdysvalloissa kuin EU:ssa, mutta useissa EU-maissa on viime aikoina havaittu aiempaa epätasaisempaa jakautumista; Social Policy and Economic performance, Haag, 2000; tuleva OECD:n työllisyyskatsaus, 2001.

laadulle. Näihin sisältyvät usein sekä työn erityisominaisuudet (esim. palkka, työtunnit, taitovaatimukset, työn sisältö) että laajempaa työympäristöä koskevat näkökohdat (esim. työolot, koulutus, uranäkymät, sairausvakuutuksen kattavuus)⁸. Joissakin tutkimuksissa keskitytään pelkästään subjektiiviseen työtyytyväisyyteen, joka on yhteenveto työntekijän kokemasta yleisestä työn laadusta⁹.

Sekä jäsenvaltioiden että EU:n politiikassa otetaan jo huomioon työn laatuun liittyviä tekijöitä. Sosiaalipoliittisen ohjelman ja Lissabonin strategian tavoitteet kuitenkin osoittavat, että on tarvetta etsiä yhtenäisempää lähestymistapaa ja pyrkiä suurempaan yksimielisyyteen työn laadun tärkeimmistä tekijöistä. Näin voidaan sitten arvioida yhdenmukaisesti, missä määrin sekä jäsenvaltioiden että EU:n politiikassa keskitytään laatutavoitteiden saavuttamiseen ja edistetään sitä, samalla kun arvioidaan laatutavoitteiden eri osa-alueiden saavuttamisen taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia.

Jotta saataisiin luotua työn laatua koskevat analysointipuitteet, kartoitettua selvät poliittiset tavoitteet ja standardit sekä kehitettyä asianmukaiset indikaattorit suorituskyvyn mittaamiseksi tavoitteiden pohjalta, ehdotetaan, että työn laatua koskevat tärkeimmät tekijät ryhmitellään seuraavien kahden laajan ulottuvuuden perusteella:

Työn ominaisuudet: objektiiviset ja työhön olennaisena osana kuuluvat ominaisuudet, mukaan lukien työtyytyväisyys, palkka, muut kannustimet, työaika, ammattitaito, koulutus ja uranäkymät, työn sisältö sekä työn ja työntekijän ominaisuuksien yhteen sopiminen.

Työ ja laajempi työmarkkinayhteys: sukupuolten tasa-arvo, työterveys ja työturvallisuus, joustavuus ja turvallisuus, työnsaanti, työ- ja yksityiselämän tasapaino, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen, monimuotoisuus ja syrjimättömyys.

Joitakin näistä tekijöistä voidaan arvioida varsin tarkasti, kun taas toisten arviointi on monimutkaisempaa. Lisäksi on vaikea painottaa tai tasapainottaa näiden kahden ulottuvuuden ja niihin sisältyvien tekijöiden merkitystä. Mielenpidetiedusteluiden tulokset kuitenkin osoittavat, että molemmat ulottuvuudet ovat tärkeitä. Luokittelun avulla saadaan luotua yhtenäiset puitteet ja lähestymistapa. Se edellyttää monenlaisten poliittisten välineiden käyttöä ja monenlaisten toimijoiden osallistumista, jotta puitteista päästään yksimielisyyteen.

Työn laadun edistäminen ja parempien työpaikkojen tavoittelu eivät merkitse vain sitä, että pyritään parantamaan kaikkia edellä mainittuja tekijöitä. Tarkoituksena on parantaa laatua, jotta voidaan päästä taloudellisiin ja sosiaalisiin väli- ja lopputavoitteisiin. Työn laadun parantaminen ammattitaitoa ja/tai työtyytyväisyyttä lisäämällä saattaa näin ollen lisätä tuottavuutta. Laadun parantaminen parantamalla työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja työn houkuttavuutta saattaa osaltaan kohottaa yleistä työllisyysastetta ja varsinkin naisten ja ikääntyneiden työllisyysastetta. Laadun parantaminen saattaa lisätä työllistettävyyttä ja sopeutumiskykyä, helpottaa organisaatiomuutoksia ja parantaa työhönpääsyä. Näin työn laadun parantaminen saattaa muodostaa itseään vahvistavan myönteisen kehityssuunnan, joka lisää tuottavuutta ja kohottaa elintasoa ja kestäväää talouskasvua.

⁸ Measures of job satisfaction, What makes a good job? Evidence from OECD countries, OECD, Paris, Clark, 1998. Measuring the quality of jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen, Leontaridi and Sloane, 2000.

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

TYÖN LAATU: TODISTEET JA INDIKAATTORIT

Laadun mittaaminen

Laadun huomioon ottaminen ei merkitse nykyisten perinteisten menestyksen mittausten menetelmien hylkäämistä. Perinteiset taloustilastot, joissa esitetään esimerkiksi tuottavuus tuntia kohti tai tulot henkeä kohti, ovat laajasti käytössä taloudellisten ja sosiaalisten tulosten sekä suhteellisen suorituskyvyn mittaamisessa, kuten käy ilmi yhteisön rakenneindikaattoreista.

Laatuun liittyvät kysymykset merkitsevät kuitenkin huomioon otettavien tekijöiden määrän lisäämistä ja yleisesti pyrkimystä mitata – mahdollisuuksien mukaan – laatuun liittyviä tekijöitä.

Vaikka edelleen on todellisia käytännön ongelmia, edistystä on tapahtunut. Nyt on esimerkiksi mahdollista muuttaa kansantulon laskentatapoja jossakin määrin niin, että niissä otetaan huomioon ulkoisvaikutuksesta aiheutuvat haitat ja hyödyt, erityisesti suhteessa kestäväan kehitykseen ja ympäristöön. On myös mahdollista ottaa paremmin huomioon laatumuutokset tuotteissa ja palveluissa, ja siten kehittää tuottavuuden mittaamista.

Edistys työn laadun parantamisessa

Työmarkkinoiden toimivuudessa on viime vuosina tapahtunut positiivista kehitystä sekä määrällisesti että laadullisesti mitattuna, kuten työvoimatutkimus ja kotitalouksien seurantatutkimus osoittavat¹⁰.

Laadukkaan työvoiman tarjonnan lisääntyminen on lisännyt korkealaatuisten työpaikkojen kysyntää. Tällaisille työpaikoille ovat ominaisia korkeat koulutus- ja taitovaatimukset, suhteellisen turvattu työsuhte, parempi työ- ja yksityiselämän tasapaino, koulutus- ja urakehitysmahdollisuudet, korkea tuottavuus ja suhteellisen korkea palkka.

Pelot siitä, että työpaikkojen lisääminen palvelualalla johtaisi huonolaatuisten ja vailla ylenemismahdollisuuksia olevien työpaikkojen yleistymiseen, eivät ole osoittautuneet todeksi. On havaittu, että työmarkkinoille on syntynyt sekä paljon että vähän ammattitaitoa vaativia työpaikkoja¹¹, kuten Yhdysvalloissakin, ja että epätyypilliset työmuodot, kuten osa-aikainen tai määräaikainen työ, vaikuttavat olevan monissa – mutta ei kaikissa – tapauksissa henkilökohtainen valinta¹².

Työn laatuun ja yhteiskunnalliseen syrjäytymiseen liittyvät huolenaiheet sen sijaan ovat edelleen esillä. Uusien ja joustavien työmuotojen kasvava merkitys saattaa olla ristiriidassa joidenkin työn laatuun liittyvien tärkeimpien ulottuvuuksien kuten turvatun työsuhteen, jatkokoulutusmahdollisuuksien ja uralla etenemismahdollisuuksien kanssa. Haasteena on yhdistää joustavuus turvallisuuteen niin, että se hyödyttää sekä työntekijöitä että yrityksiä. Tässä ovat keskeisellä sijalla asianmukainen koulutus, elinikäinen oppiminen ja investoinnit henkilöresursseihin. Uudet työmuodot voivat – työntekijöiden vapaan valinnan tuloksena – tarjota myös myönteistä ja tervetullutta joustavuutta henkilökohtaisten ja perheen tarpeiden ja

¹⁰ Employment in Europe 2001, ei vielä julkaistu; Low-wage and high-wage employment, earnings, mobility and job quality report. LoWER Network 2001.

¹¹ Ks. seuraavat hiljattaiset (vuosittain julkaistavat) julkaisut: Economic Reports of the President (US), Työllisyys Euroopassa, sekä vielä julkaisemattomat Employment in Europe 2001 ja OECD:n työllisyyskatsaus 2001.

¹² Employment in Europe 2001, ei vielä julkaistu.

etujen tyydyttämiseen. Työpaikan työolojen ja erityisesti työterveyden ja -turvallisuuden osalta on kuitenkin vielä parantamisen varaa. Työterveys- ja työturvallisuusriskit ovat vähentyneet viime vuosina, mutta muuttuvien työmuotojen ja tiukemman työtahdin myötä on syntynyt uusia riskejä ja paineita¹³.

Työn laatua koskevat kysymykset liittyvät tiiviisti työmarkkinoiden eriytymistä ja yhteiskunnallista syrjäytymistä koskeviin kysymyksiin. Palkkatyö on paras tae köyhyyttä ja syrjäytymistä vastaan, mutta työn laadun ja yhteiskunnallisen syrjäytymisen välillä on tiivis yhteys. Henkilöillä, jotka työskentelevät vähän tai ei lainkaan ammattitaitoa vaativissa tehtävissä, tilapäisessä tai epävarmassa työsuhteessa ja ilman urakehitysmahdollisuuksia, on paljon suurempi riski joutua työttömäksi tai jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Kun tämä yhdistyy vähän ammattitaitoa vaativien ja tuottavuudeltaan heikkojen työpaikkojen jatkuvaan vähenemiseen, heikosti koulutettujen työntekijöiden integroituminen työmarkkinoille on yhä vaikeampaa.

Suurin osa eurooppalaisista ilmoittaa olevansa yleisesti erittäin tyytyväinen ammatilliseen asemaansa, vaikkakin lähes neljännes työvoimasta katsoo olevansa heikkolaatuaisessa työssä. Työpaikkojen laatuasteikolla on kuitenkin merkittävää liikettä sekä ylös- että alaspäin niin, että keskimäärin joka kolmas heikkolaatuaisessa työssä oleva vaihtaa parempaan työhön vuodesta toiseen, joskin myös joka neljäs jää työttömäksi tai jättää työvoiman kokonaan.

Uusi teknologia vaikuttaa toisaalta lisänneen työpaikkojen kiinnostavuutta ja työtyytyväisyyttä lisääntyneen itsenäisyyden vuoksi, ja vaikuttaa siltä, että naiset alkavat päästä paremmin enemmän ammattitaitoa vaativiin tehtäviin ja osallistuvat asianmukaiseen koulutukseen yhtä paljon kuin miehetkin¹⁴.

Työn laatua koskevat indikaattorit

Euroopan työllisyysstrategiaan sisältyy useita laatuun liittyviä tekijöitä, ja useita indikaattoreita, joita voitaisiin käyttää laadun mittaamiseen, on jo olemassa. Jotta kuitenkin voitaisiin käsitellä työn laatua kokonaisvaltaisesti, johdonmukaisesti ja jäsennetysti, on vahvistettava asianmukainen joukko indikaattoreita puitteissa, jotka perustuvat yksimielisyyteen työn laatua koskevista tavoitteista. Tämä edellyttää nykyisten indikaattoreiden yhdistämistä joidenkin vielä (edelleen) kehitettävien indikaattoreiden kanssa. Näin voidaan arvioida, miten hyvin tällä hetkellä on onnistuttu laatuun liittyvien poliittisten tavoitteiden saavuttamisessa ja miten – jos lainkaan – politiikkaa olisi muutettava tai kehitettävä.

Komissio ehdottaa näin ollen joukkoa indikaattoreita, jotka kattavat 10 tärkeintä laatutekijää kahden laajan ulottuvuuden – itse työn laadun sekä työn ja laajemman työmarkkinayhteyden puitteissa.

Indikaattoreilla olisi voitava arvioida, miten jäsenvaltioiden ja EU:n politiikka on onnistunut työn laatuun liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa näillä 10 alalla. Koska yleistavoitteena on tarjota yhtenäisempi lähestymistapa laadun sisällyttämiseksi työllisyys- ja sosiaalipoliittikkaan nykyisten välineiden ja prosessien kautta, tässä osassa annetaan myös – indikaattoreiden ohella – todennäköisesti sopivimmat poliittiset välineet laatutavoitteiden saavuttamiseksi. Näin taataan jäsennetty ja järjestelmällinen tapa käsitellä poliittisia tavoitteita, välineitä ja indikaattoreita.

¹³ European Survey on Working Conditions, vuosina 1990, 1995 ja 2000.

¹⁴ Eurobarometrin tietoja vuodelta 1996 ja Euroopan yhteisön kotitalouskyselyn tietoja.

Joitakin indikaattoreita – kuten rakenneindikaattorit ja työllisyyden suuntaviivoihin sisältyvät indikaattorit – on siis jo olemassa, mutta muita on vielä kehitettävä saatavilla olevien tietolähteiden perusteella (ks. liite). Komissio korostaa, että on tärkeää olla tulkitsematta indikaattoreita liian yksinkertaistetuksi¹⁵ ja liittää indikaattorit selvästi poliittisiin tavoitteisiin ja standardeihin sekä välineisiin.

Näiden toimenpiteiden ulkopuolella kuitenkin makrotaloudelliset tiedot ovat tärkeitä, koska jatkuva työn laadun parantaminen edistää Euroopan talouden suorituskykyä, tuottavuutta ja dynamiikkaa. Tämän vuoksi se näkyy unionissa tuotettujen tavaroiden ja palveluiden laadussa. Näin ollen työn laadun parantuminen näkyy työllisyyden määrän lisääntymisen ohella BKT:n kasvuna perinteisten kansantulolaskelmien kautta.

Tässä näkyy positiivinen ja dynaaminen talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan vuorovaikutus – sosiaalipoliittisessa ohjelmassa esitetty "kolmiyhteys".

Kaikki indikaattorit olisi aina rutiininomaisesti eriteltävä sukupuolen mukaan samoin kuin tarvittaessa alueen mukaan, varsinkin silloin, kun kyseessä on integroituminen yhteiskuntaan ja pääsy työmarkkinoille, yleinen talouden suorituskyky ja tuottavuus.

¹⁵ Rakenteelliset indikaattorit, KOM(2000) 594 lopullinen, kohta 8.

Ulottuvuus I – Työn ominaisuudet

Työn laatu

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Pyritään varmistamaan, että työ on tyydyttävää, yhteensopivaa työntekijän taitojen ja kykyjen kanssa ja tarjoaa riittävän tulotason.

Tärkeimmät välineet: EU:n ja jäsenvaltioiden talous- ja sosiaalipolitiikka, talouspolitiikan laajat suuntaviivat, työllisyyden suuntaviivat, työmarkkinaosapuolet

Mahdollisia indikaattoreita:

keskimääräinen työtyytyväisyys työntekijöiden keskuudessa ottaen huomioon työn ominaisuudet, sopimustyyppi ja työtuntien määrä sekä työn vaatimuksia vastaava ammattitaitotaso

niiden työntekijöiden osuus, jotka etenevät ajan myötä parempipalkkaiseen työhön

matalapalkkaiset työntekijät, työssäkäyvät köyhät ja tulojen jakautuminen

Ammattitaito, elinikäinen oppiminen ja urakehitys

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Autetaan ihmisiä kehittämään potentiaaliaan täysimääräisesti antamalla asianmukaista tukea elinikäiseen oppimiseen.

Tärkeimmät välineet: koulutus ja elinikäinen oppiminen, lainsäädäntö, myös ammattipätevyysien vastavuoroinen tunnustaminen

Mahdollisia indikaattoreita:

niiden työntekijöiden osuus, joilla on keski- ja korkean tason koulutus

niiden työntekijöiden osuus, jotka osallistuvat ammatilliseen koulutukseen tai muuhun elinikäiseen oppimiseen

niiden työntekijöiden osuus, joilla on perustason tai laajempi digitaalinen lukutaito

Ulottuvuus II – Työ ja laajempi työmarkkinayhteys

Sukupuolten tasa-arvo

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Edistetään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia samanarvoisten työpaikkojen ja elinikäisen uran osalta.

Tärkeimmät välineet: Euroopan työllisyysstrategia, lainsäädäntö, työmarkkinaosapuolet, Euroopan sosiaalirahasto ESR, toimintaohjelmat

Mahdollisia indikaattoreita:

palkkaerot (asianmukaisesti mukautettuina alan, ammatin ja iän mukaan)

alojen eriytyminen sukupuolittain (missä määrin naiset tai miehet ovat yli- tai aliedustettuina eri ammateissa ja aloilla)

naisten ja miesten osuus eri vastuutasoilla ammattien ja alojen sisällä (ottaen huomioon ikä ja koulutus)

Työterveys ja työturvallisuus

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Varmistetaan, että työolot takaavat työturvallisuuden ja työterveyden sekä tarjoavat tukea (fyysisesti ja psyykkisesti).

Tärkeimmät välineet: uusi työterveys- ja työturvallisuusstrategia; myös lainsäädäntö, jota vahvistetaan seurannalla ja vertailuanalyysillä; työmarkkinaosapuolet

Mahdollisia indikaattoreita:

(kuolemaan johtaneita ja vakavia) työtapaturmia koskevat indikaattorit (myös kustannukset)

ammattitautien esiintymisaste (myös uudet riskit, esim. toistuvasta liikkeestä aiheutuva rasitus)

stressitasot ja muut työpaikan suhteita koskevat vaikeudet

Joustavuus ja turvallisuus

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Kannustetaan positiivista suhtautumista muutokseen työpaikalla ja työmarkkinoilla, ja varmistetaan, että työpaikkansa menettäneille tai uutta työpaikkaa hakeville on tarjolla riittävästi tukea. Kannustetaan hyödyntämään täysimittaisesti kykyjä ja joustavia uravalintoja tukemalla asianmukaisesti ammatillista ja maantieteellistä liikkuvuutta, myös uusilla eurooppalaisilla työmarkkinoilla.

Tärkeimmät välineet: avoin koordinoitimenettely, verotus, lainsäädäntö, työmarkkinaosapuolet, lisäeläkeoikeuksien siirrettävyys, tiedotus ja viranomaisten tuki

Mahdollisia indikaattoreita:

sosiaalisen suojelun järjestelmien tosiasiallinen kattavuus työssäkäyvien ja työnhakijoiden osalta (tukikelpoisuuden rajat ja tuen taso)

joustavia työjärjestelyitä hyödyntävien työntekijöiden osuus (työnantajien ja työntekijöiden mielestä)

työpaikkojen menetys (niiden työntekijöiden osuus, jotka menettävät työpaikkansa irtisanomisten vuoksi, ja niiden, jotka löytävät uutta työtä tietyn ajan kuluessa)

niiden työntekijöiden osuus, jotka muuttavat (maantieteellisesti) muualle työhön

Yhteiskuntaan integroituminen ja työmarkkinoille pääsy

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Lisätään pääsyä ja integroitumista työmarkkinoille, eli mitataan, miten helppoa on päästä työmarkkinoille, päästä niille uudelleen poissaolojaksojen jälkeen taikka hyödyntää niitä uuden työpaikan löytämiseksi.

Tärkeimmät välineet: Euroopan työllisyysstrategia, julkiset työnvälityspalvelut Euroopan tasolla, Euroopan sosiaalirahasto (ESR), komission tiedonanto yritysten sosiaalisesta vastuusta sekä paikallista kehittämistä koskevat toimet

Mahdollisia indikaattoreita:

työelämään siirtyvät nuoret

pitkäaikaistyöttömyysaste iän, koulutustason ja alueen mukaan

työmarkkinoiden pullonkaulat ja liikkuvuus alojen ja ammattien välillä

Työn organisointi ja työ- ja yksityiselämän tasapaino

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Pyritään varmistamaan, että työjärjestelyt (erityisesti työaikajärjestelyt) mahdollistavat tukipalveluiden avulla työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen.

Tärkeimmät välineet: työmarkkinaosapuolet, lainsäädäntö, Euroopan työllisyysstrategia

Mahdollisia indikaattoreita:

niiden työntekijöiden osuus, jotka hyödyntävät joustavia työjärjestelyitä

mahdollisuudet äitiys- ja isyyslomaan ja niiden hyödyntämisaste

lastenhoitojärjestelyt ennen kouluikää ja ala-asteella

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Pyritään varmistamaan, että kaikille työntekijöille tiedotetaan yrityksen ja heidän työelämänsä kehityksestä ja että heidät otetaan siihen mukaan.

Tärkeimmät välineet: työmarkkinaosapuolten yhteistyö, lainsäädäntö

Mahdollisia indikaattoreita:

työehtosopimusten kattavuus ja sellaisten EU:n laajuisten yritysten määrä, joissa on yritysneuvosto ja työntekijöiden edustus

niiden työntekijöiden osuus, joilla on rahoitusosakkuus yrityksessä

työmarkkinakiistoihin menetetyt työpäivät

Monimuotoisuus ja syrjimättömyys

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Tavoitteena on varmistaa, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhtäläisesti ja ilman syrjintää ikään, vammaisuuteen, etniseen alkuperään, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen katsomatta.

Tärkeimmät välineet: Euroopan työllisyysstrategia, työmarkkinaosapuolet, toimintaohjelmat, ESR (Equal)

Mahdollisia indikaattoreita:

iäkkäämpien työntekijöiden työllisyysaste ja palkkaerot verrattuina keskiarvoihin

vammaisten ja etnisiä ryhmiä edustavien työntekijöiden työllisyysaste ja palkkaerot verrattuina keskiarvoihin

tiedot työmarkkinoita koskevista valitusmenettelyistä ja niiden tuloksista

Yleinen talouden suorituskyky ja tuottavuus

Tärkeimmät poliittiset tavoitteet ja standardit: Tavoitteena on saavuttaa työvoiman korkea tuottavuus ja korkea elintaso kaikkialla yhteisössä.

Tärkeimmät välineet: talous- ja rakennepolitiikka

Mahdollisia indikaattoreita:

keskimääräinen tuottavuus/tunti/työntekijä

keskimääräinen tuotos/vuosi/työntekijä

keskimääräinen elintaso/vuosi/henkilö (ottaen huomioon työllisyysaste ja huoltosuhde)

Eurostatin tärkeimmät tietolähteet on yhdenmukaistettu tai standardoitu eri jäsenvaltioissa.

Euroopan työvoimakysely

Euroopan kotitalouskysely

muut esim. työterveyttä ja -turvallisuutta ja työoloja koskevat kyselyt, myös Eurobarometrikyselyt

Joissakin tapauksissa edellä esitettyjä indikaattoreita on jo käytetty olemassa olevissa prosesseissa samassa tai samanlaisessa muodossa, kun taas joissakin tapauksissa tilastojen tarkkaa valintaa ei ole vielä tehty ja on turvauduttava jossakin määrin kansallisiin tietoihin (ks. liite tietolähteistä). Indikaattoreiden kehittämisessä olisi otettava huomioon tarve olla aiheuttamatta hallinnollista tai taloudellista lisätaakkaa jäsenvaltioille eikä varsinkaan ehdokasvaltioille.

TYÖLLISYYS- JA SOSIAALIPOLITIIKAN LAATUTARKASTUKSET

Laatua koskevat tavoitteet, välineet ja indikaattorit on jo jossakin määrin ja jossakin muodossa sisällytetty Euroopan työllisyysstrategiaan, erityisesti suhteessa työllisyyden suuntaviivoihin. Yksilöiden työllistettävyyden edistäminen (suuntaviivojen pilari 1) merkitsee työnsaantinäkymien ja taitojen parantamista, kun taas sopeutumiskyvyn edistämässä (pilari 3) keskitytään työn organisoinnin nykyaikaistamiseen työmarkkinaosapuolten ja hallitusten välisen vuoropuheluprosessin kautta. Yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen (sukupuolten välisen erojen poistaminen) on lisäksi ollut yksi tärkeimmistä tekijöistä (pilari 4) Luxemburgin prosessin alusta lähtien.

Laatu-ulottuvuuden vahvistaminen ei merkitse uusia prosesseja tai edes merkittävästi erilaista poliittista lähestymistapaa Euroopan tasolla. Sen sijaan se edellyttää laajempaa ja syvempää politiikan kehittämistä, jossa otetaan huomioon yksittäisten poliittisten välineiden tehokkuus tavoitteen saavuttamisessa ja sen lisäksi vielä *yhtenäisyys* kullakin politiikan alalla ja

poliittisten *tavoitteiden* välillä, käytettävissä olevat *välineet* ja yleisten poliittisten tavoitteiden saavuttamista mittaavat *indikaattorit*.

Jotta voitaisiin edelleen parantaa työllisyys- ja sosiaalipolitiikan toimivuutta, on tarpeen käsitellä joitakin peruskysymyksiä:

Onko työllisyys- ja sosiaalipolitiikan yhdistelmä oikeassa suhteessa?

Ovatko eri politiikan alat johdonmukaisia keskenään?

Onko resurssit jaettu oikeudenmukaisesti politiikan eri aloille?

Käytetäänkö resursseja mahdollisimman tehokkaasti kullakin politiikan alalla?

Käsitelläänkö aiheita asianmukaisella tasolla? – hyvään hallintotapaan liittyvä kysymys

Järjestelmällinen ja kustannustehokas lähestymistapa työllisyys- ja sosiaalipolitiikkaan mahdollistaa aloilla käytävän poliittisen keskustelun suuntaamisen selvemmin, koska siinä mitataan paremmin erilaisten poliittisten haasteiden kustannuksia ja vaikutuksia – esimerkiksi käsittelemällä matalapalkkaisuutta ja yhteiskuntaan integroitumista koskevia ongelmia tai takaamalla sukupuolten tasa-arvo ympäristössä, jossa esiintyy nopeita taloudellisia, yhteiskunnallisia ja väestörakenteellisia muutoksia – ja kartoitetaan parempia tapoja vahvistaa poliittista yhteistyötä hallituksen eri osastojen välillä kaikilla tasoilla samoin kuin hallitusten ja muiden asiaan liittyvien tahojen välillä.

Nykyisellä työn laadun ulottuvuuksia ja indikaattoreita koskevalla analyysillä voidaan vahvistaa yleiset puitteet ja välineistö, joiden avulla pystytään keskittymään täysimääräisesti ja yhtenäisesti laadun tarkasteluun työllisyyspolitiikassa. Samalla saavutetaan Tukholmassa asetettu tavoite sisällyttää työn laadun säilyttäminen ja parantaminen yleistavoitteeksi vuoden 2002 työllisyyden suuntaviivoihin. Tämä laatuun liittyvät tavoitteet, välineet ja indikaattorit yhdistävä lähestymistapa tarjoaa yleiset keinot, joilla voidaan tavoitella sosiaalipoliittisen ohjelman keskeistä laatutavoitetta kaikilla työllisyys- ja sosiaalipolitiikan aloilla.

Komissio aikoo näin ollen käsitellä asiaa laatutarkastuksilla, joita toteutetaan vähitellen ja asianmukaisten pilottitoimien jälkeen sosiaalipoliittisessa ohjelmassa esitetyillä sosiaalipolitiikan eri aloilla. Samalla komissio ottaa huomioon samanlaiset toimet asiaan – erityisesti sisämarkkinoihin, julkisen rahoituksen laatuun ja talouteen – liittyvien EU:n uudistusaloitteiden yhteydessä. Se myös aikoo sisällyttää päätelmänsä puheenvuoroihin, joita se käyttää Euroopan laajuisten nykyaikaistamisprosessien yhteydessä.

Näin tuetaan unionia sen pyrkiessä kilpailukykyä ja koheesiota koskeviin tavoitteisiinsa. Tässä se ottaa huomioon kestävä kehityksen ja hyvän hallintotavan samoin kuin alue- ja paikallisulottuvuuden, jossa yleinen elämänlaatu ja todelliset alueiden väliset eroavaisuudet tulevat parhaiten esiin.

Kaikkia asiaan liittyviä poliittisia välineitä on harkittava. Näihin kuuluvat hyvien toimintatapojen kartoittaminen, vertailuanalyysimenetelmät, lainsäädäntö, työmarkkinaosapuolten sopimukset, kansalaisjärjestöjen asema sekä erityiskannustimet. Tällä tavoin laatutarkastukset, joissa tarkastellaan muun muassa poliittisten tavoitteiden, standardien, indikaattorien ja välineiden välistä *yhtenäisyyttä*, ovat keskeisessä asemassa määriteltäessä ja pantaessa täytäntöön sosiaalisessa toimintaohjelmassa esitetyjä monenlaisia toimia.

Tämän tukemiseksi komissio pyrkii kannustamaan ja koordinoimaan laaja-alaista lisätutkimusta sosiaali- ja työllisyysalan laatutekijöiden mittaamisesta kiinnittäen erityishuomiota sosiaali-, talous- ja työllisyyspolitiikan positiivisesta vuorovaikutuksesta saataviin dynaamisiin etuihin.

Tällaisella laaja-alaisella "laatulähestymistavalla" varmistetaan, että kaikki asiaan liittyvät tahot – erityisesti hallitukset ja viranomaiset kaikilla tasoilla mutta myös työmarkkinaosapuolet ja kansalaisjärjestöt – voivat osallistua aktiivisesti ja täysimääräisesti toimien kehittämiseen. Tämän tulisi olla keskeinen osa Euroopan unionin uutta ja parannettua hallintotapaa.

Jatkotoimet

Komission ehdottamat työn laatua koskevat indikaattorit muodostavat perustan keskusteluille Euroopan parlamentissa, neuvostossa, talous- ja sosiaalikomiteassa ja alueiden komiteassa samoin kuin keskusteluille, joita käydään työmarkkinaosapuolten, kansalaisjärjestöjen ja muiden asiaan liittyvien tahojen kanssa, jotta komissio voi esittää lopullisen versionsa työn laatua koskevista indikaattoreista osana puheenvuoroaan Laekenissa kokoontuvalle Eurooppa-neuvostolle.

Komissio sisällyttää työn laadun säilyttämisen ja parantamisen luonnokseen vuoden 2002 työllisyyden suuntaviivoiksi tässä tiedonannossa esitetyn laatuanalyysin perusteella.

Yleisesti sosiaalipoliittikkaan sisältyvän laatu-ulottuvuuden tarkastelun osalta komissio sisällyttää havaintonsa puheenvuoroihinsa, joita se käyttää Euroopan tasolla käynnissä olevien nykyaikaistamisprosessien yhteydessä. Näihin kuuluvat esimerkiksi Luxemburgin työllisyysprosessi, sosiaalista suojelua koskeva avoin koordinoitimenettely, yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat toimet sekä työterveyttä ja työturvallisuutta koskevat toimet.

PÄÄTELMÄT

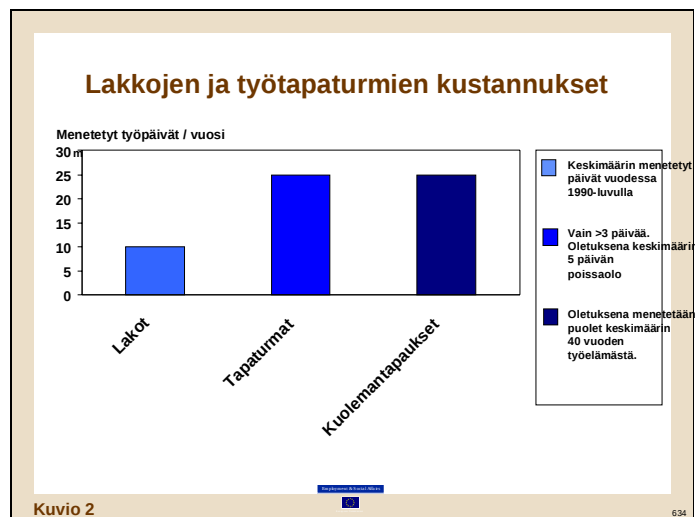
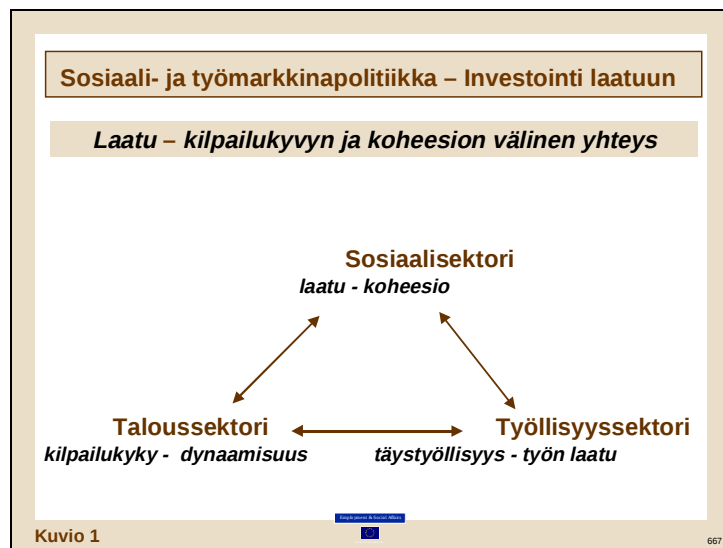
Euroopan uuteen talous- ja sosiaalipoliittiseen ohjelmaan liittyen ja uusia ja parempia työpaikkoja sekä eurooppalaisen yhteiskuntamallin nykyaikaistamista korostaen komissio

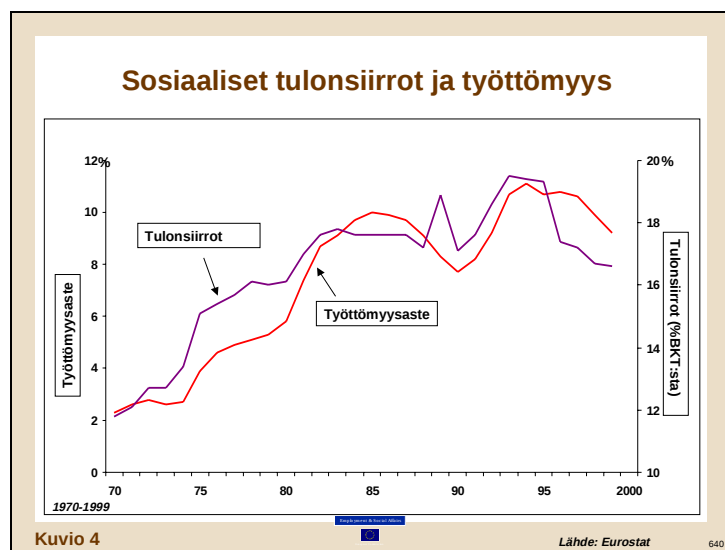
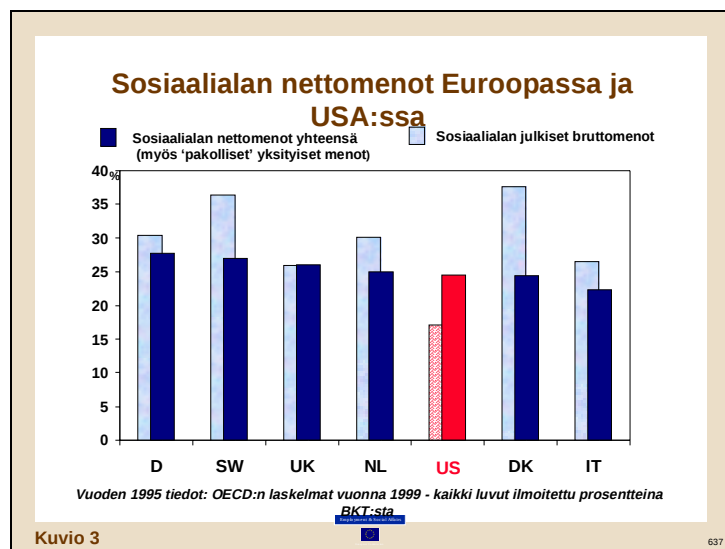
ehdottaa puitteita työn laadun parantamisen liittyvän tavoitteen edistämiseksi erityisesti vahvistamalla yhtenäinen ja laaja joukko työn laatua koskevia indikaattoreita, joita voidaan käyttää työn laatua koskevien tavoitteiden ja poliittisten välineiden välisen yhtenäisyyden lujittamiseksi Euroopan työllisyysstrategian puitteissa

pyrkii varmistamaan, että laadun parantamiseen liittyvä tavoite sisällytetään täysimittaisesti ja johdonmukaisesti työllisyys- ja sosiaalipoliittikkaan laatuarkkustusten kautta, joiden osalta komissio esittää aloitteet aikanaan.

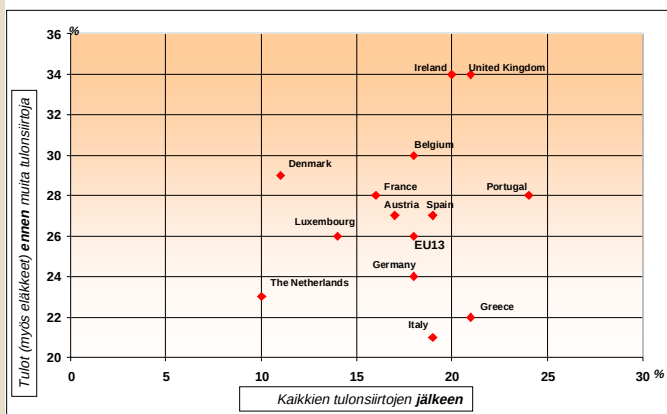
Komissio pyrkii varmistamaan, että työn laatua koskevia indikaattoreita kehitetään edelleen työllisyys- ja sosiaalialalla ja että tässä hyödynnetään aloilla toimivien eurooppalaisten virastojen resursseja ja tehdään yhteistyötä muiden toimielinten kanssa.

LIITE I - KAAVIOT





Sosiaalisten tulonsiirtojen vaikutus



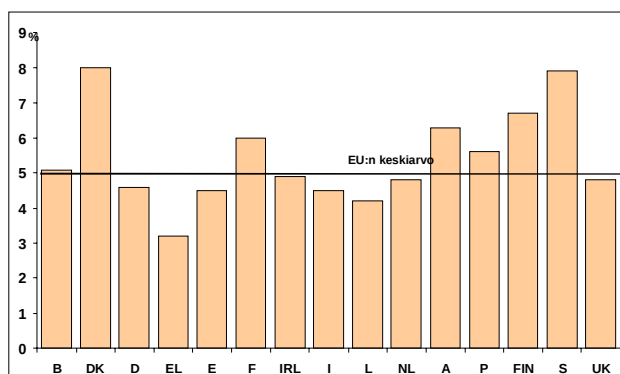
Prosenttiosuus väestöstä, jonka tulot (myös eläkkeet) ovat enintään 60% keskimääräisestä tulosta

Lähde: Eurostat

Kuvio 5

639

Julkiset koulutusmenot



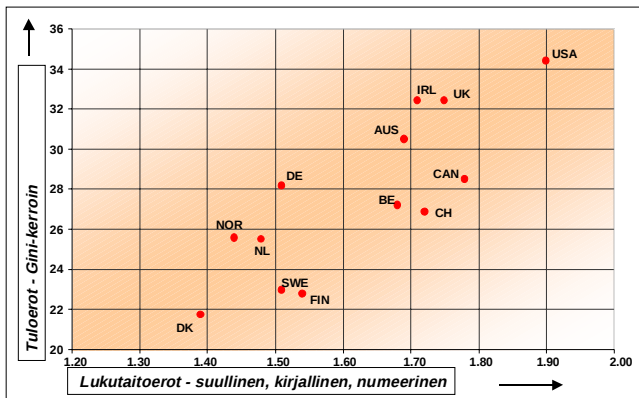
Julkiset koulutusmenot yhteensä prosentteina BKT:stä vuonna 1997

Lähde: Eurostat-UEO (Unesco, OECD ja Eurostat)

Kuvio 6

850

Lukutaito- ja tuloerot

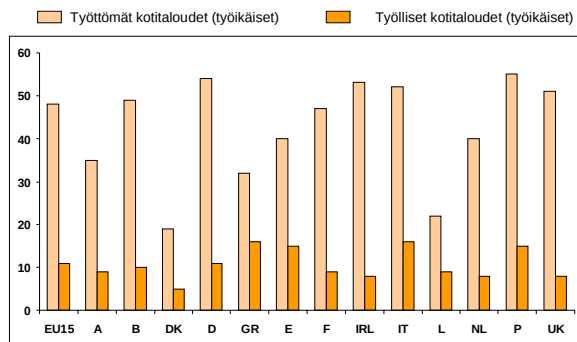


Lähde: International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

Kuvio 7

672

Köyhyysaste työttömissä ja työllisissä kotitalouksissa



Lähde: Eurostat, Yhteisön kotitalouskysely - 1996

Kuvio 8

687

LAATUINDIKAATTOREITA KOSKEVAT TIEDOT

ULOTTUVUUS	ERITYISET TILASTOSARJAT	LÄHDE, AJANJAKSO, STATUS
<u>1. Työn laatu</u>		
keskimääräinen työtyytyväisyys työntekijöiden keskuudessa ottaen huomioon työn ominaisuudet, sopimustyyppi ja työtuntien määrä sekä ammattitaitotaso suhteessa työn vaatimuksiin	- tyytyväisyys työtehtäviin nykyisessä työpaikassa (PE033) - nykyiseen työhön tarvittavat taidot, jotka saatu virallisen koulutusjärjestelmän kautta (PE021) - taidot nykyistä vaativampaan työhön (ylipätevä) (PE016)	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
niiden työntekijöiden osuus, jotka etenevät parempipalkkaiseen työhön ajan myötä	- nykyinen nettokuukausipalkka (PI 211M)	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
matalapalkkaiset työntekijät, työssäkäyvät köyhät ja tulojen jakautuminen	- niiden työntekijöiden osuus, joiden tuntiansio on vähemmän kuin 60 % mediaanitulosta ¹⁶ - riittävätkö kotitalouden tulot elämiseen (HF002) - tulojen jakautuminen mitattuna S80/SS20-tulokvantiilisuuhteella	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
<u>2. Taidot, elinikäinen oppiminen ja urakehitys</u>		
niiden työntekijöiden osuus, joilla on keski- ja korkean tason koulutus	- työssäkäyvät henkilöt, joilla on keski- ja korkea-asteen koulutustaso (ISCED) prosentteina työssäkäyvästä väestöstä	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain
niiden työntekijöiden osuus, jotka osallistuvat ammatilliseen koulutukseen tai muuhun elinikäiseen	- osallistumisaste yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen määriteltynä prosentteina väestöstä, joka osallistuu yleissivistävään ja ammatilliseen	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain, työllisyyskomitean

¹⁶ Kehitetään Eurostatin määritelmien mukaisesti ja käytetään tiivistelmäraportissa.

oppimiseen	koulutukseen sukupuolen, ikäryhmien (25–34, 35–44 ja 45–64) ja työskentelystatukseen (työssä, työtön, työmarkkinoiden ulkopuolella) mukaan - yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen osallistuvien 25–64-vuotiaiden prosenttiosuus sukupuolen mukaan eriteltynä - työhön liittyvään koulutukseen osallistuvan työvoiman prosenttiosuus sukupuolen mukaan eriteltynä; työvoiman käsitteeseen liittyy joitakin epäilyksiä	indikaattoriryhmän hyväksymä - Yhteisön työvoimakysely, vuosittain, käytetty tiivistelmäraportissa ja yhteisessä työllisyysraportissa - yritysten ammatillista täydennyskoulutusta koskevat lisäkysymykset, edellinen 1993, seuraava syksyllä 2001, ehdottanut työllisyyden ja sosiaaliasioiden pääosasto
niiden työntekijöiden osuus, joilla on perustasoinen tai laajempi digitaalinen lukutaito	- tällä hetkellä ei täysin sovellettavissa	- OECD:n tiedot, kansalliset tiedot, Eurobarometri-tutkimukset; kehitettävä edelleen
<u>3. Sukupuolten tasa-arvo</u>		
palkkaerot (asianmukaisesti mukautettuina alan, ammatin ja iän mukaan)	- naisten tuntiansioiden suhde miesten ansioihin yli 15 tuntia palkkatyössä olevien osalta työn sisällön ja koulutuksen mukaan eriteltynä	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97, käytetty indikaattorina yhteisessä työllisyysraportissa
alojen eriytyminen sukupuolittain (missä määrin naiset tai miehet ovat yli- tai aliedustettuina eri ammattiteissa ja aloilla)	- naisten ja miesten keskimääräinen kansallinen työllisyysaste sovellettuna työllisyyteen kullakin alalla/kussakin ammatissa; erot lasketaan yhteen ja suhteutetaan kokonaistyöllisyyteen, jotta saadaan sukupuolten epätasapainoa kuvaava luku	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain, NACE/ISCO-luokittelu, käytetty indikaattorina yhteisessä työllisyysraportissa
naisten ja miesten osuus eri vastuutasoilla ammattien ja alojen sisällä (ottaen huomioon ikä ja koulutus)	- naisten ja miesten työllisyys vastuutason ja alan mukaan eriteltynä (mukautettuna iällä ja koulutuksella) - työasema (johto, keskijohto, muu kuin johto) ammatin tai teollisuudenalan mukaan eriteltynä (PE010)	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
<u>4. Työterveys ja työturvallisuus</u>		
(kuolemaan johtaneita ja vakavia) työtapaturmia koskevat indikaattorit (myös kustannukset)	- esiintymisaste määriteltynä työtapaturmien määränä 100 000 työssäkäyvää kohti sukupuolen mukaan eriteltynä; lasketaan seuraavasti: [työtapaturmien määrä (kuolemaan johtaneet tai muut) / työssäkäyvien määrä tutkitussa väestössä] x 100 000. (HSW1) - työtapaturmien vuoksi menetettyjen työpäivien kokonaismäärä ja keskiarvo sukupuolen mukaan eriteltynä (HSW2) - ammattitaudit sukupuolen mukaan eriteltynä	- Euroopan työtapaturmatilastot (ESAW), vuosittain; komissio ehdottaa käytettäväksi HSW1:tä - Yhteisön työvoimakysely, työtapaturmia ja ammattitauteja koskevat lisäkysymykset; komissio ehdottaa käytettäväksi HSW2:tä - Yhteisön työvoimakysely: työtapaturmia ja ammattitauteja koskevat lisäkysymykset, valmistuneen vuoden 2001 puolivälissä

ammattitautien esiintymisaste (myös uudet riskit, esim. toistuvasta liikkeestä aiheutuva rasitus)	- toistuvista liikkeistä johtuvat terveysongelmat (taulukko 1) - työskentely erittäin nopealla työtahdilla ja sen vaikutukset terveyteen (taulukko 5.4)	- Euroopan työmarkkinasuhteiden seurantakeskuksen säätiö, kehitetään vuosittain - Euroopan työmarkkinasuhteiden seurantakeskuksen säätiö, kehitetään vuosittain
stressitasot ja muut työpaikan suhteita koskevat vaikeudet	- työskentely kiireisillä aikatauluilla ja sen vaikutukset terveyteen (taulukko 5.5)	- Euroopan työmarkkinasuhteiden seurantakeskuksen säätiö, kehitetään vuosittain

5. Joustavuus ja turvallisuus

sosiaalisen suojelun järjestelmien tosiasiallinen kattavuus työssäkäyvien ja työnhakijoiden osalta (tukikelpoisuuden rajat ja tuen taso)	- työntekijöiden sosiaaliturvan kattavuus mitattuna sosiaaliturvamaksutulojen kokonaisnettomäärällä kyselyä edeltävänä vuonna (osana tuloa) (PI 130)	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
joustavia työjärjestelyitä hyödyntävien työntekijöiden osuus (työnantajien ja työntekijöiden mielestä)	- tyytyväisyys työaikaan nykyisessä työssä (PE035) - työ sopimus eriteltynä tyypin mukaan: pysyvä, määräaikainen tai lyhytaikainen, tilapäinen työ ilman sopimusta, jokin muu järjestely (PE024) - kokoaikainen/osa-aikainen (PE005C)	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97
työpaikkojen menetys (niiden työntekijöiden osuus, jotka menettävät työpaikkansa irtisanomisten vuoksi, ja niiden, jotka löytävät uutta työtä tietyn ajan kuluessa)	- syy edeltävän työsuhteen päättämiseen (PJ004) - tärkein syy edeltävästä työpaikasta tai yrityksestä lähtemiseen (Col. 71)	- Euroopan yhteisön kotitalouskysely, vuodet 1994-97 - Yhteisön työvoimakysely, vuosittain
niiden työntekijöiden osuus, jotka muuttavat (maantieteellisesti) muualle työhön	- tiedot saatavilla Eurostatin kautta, mutta ne on eriteltävä ja koottava	- Kansallisia tietoja, kerännyt Eurostat kansallisista hallintolähteistä

6. Integroituminen yhteiskunta ja pääsy työmarkkinoille

työelämään siirtyvät nuoret	- 15–24-vuotiaiden aktiivisuusaste prosentteina 15–24-vuotiaasta väestöstä - nuorisotyöttömyysaste: 15–24-vuotiaat työttömät prosentteina 15–24-	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain, hyväksynyt työllisyyskomitean tilapäinen työryhmä ja käytetty yhteisessä
-----------------------------	---	---

	vuotiaasta väestöstä	työllisyysraportissa
		- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain, hyväksynyt työllisyyskomitean tilapäinen työryhmä ja käytetty yhteisessä työllisyysraportissa
pitkäaikaistyöttömyysaste iän, koulutustason ja alueen mukaan	- työllisyysaste tärkeimpien ikäryhmien mukaan (15–24, 25–54, 55–64, 15–64) ja koulutustasot (ISCED korkea, keskitaso ja alhainen). - pitkäaikaistyöttömyysaste yhteensä	- Yhteisön työvoimakysely, vuosittain - Eurostatin yhdenmukaistettu sarja, vuosittain, käytetään tiivistelmäraportissa
työmarkkinoiden pullonkaulat ja liikkuvuus alojen ja ammattien välillä	- ei saatavilla - ammattiasema nykyisessä ja edeltävässä työpaikassa (PE006, PJ007)) - nykyisen ja edeltävän työpaikan toimiala (PE007, PJ008)	- Kehitettävä; kansallisia tietoja saatavilla joistakin maista; avoimia työpaikkoja koskeva Eurostatin tutkimus käynnistetään 2002 - Liikkuvuutta koskevia tutkimuksia käynnissä Eurostatissa
<u>7. Työn organisointi ja työn ja muun elämän tasapaino</u>		
niiden työntekijöiden osuus, jotka hyödyntävät joustavia työjärjestelyitä	- niiden työntekijöiden osuus, joilla on joustavat työjärjestelyt (joustava työaika, vuosityöaikaan perustuva sopimus, tulee kutsuttaessa töihin eli on-call-sopimus), kaikista työntekijöistä sukupuolen mukaan eriteltynä (WT2) - niiden työntekijöiden määrä, jotka työskentelevät muutoin kuin vapaaehtoisesti osa-aikaisina, prosentteina työntekijöiden kokonaismäärästä	- Työvoimatutkimus: työaika koskevat lisäkysymykset; komissio ehdottaa käytettäväksi WT2:ta - Yhteisön työvoimakysely, vuosittain
mahdollisuudet äitiys- ja isyyslomaan ja niiden hyödyntämisaste	- vanhempainlomalla (palkallisella ja palkattomalla) olevien työssäkäyvien miesten ja naisten osuus kaikista työssäkäyvistä vanhemmista; vanhempainloman jakautuminen työssäkäyvien miesten ja naisten kesken suhteessa kaikkiin vanhempainlomiin	- Kansallisia lähteitä, indikaattoreita kehitetty Ranskan puheenjohtajuuskaudella
lastenhoitojärjestelyt ennen kouluikää ja ala-asteella	- hoidossa (muualla kuin kotona) olevien lasten osuus kaikista saman ikäryhmän lapsista; eriteltävä seuraavien ryhmien mukaan: ennen vapaaehtoista esiopetusta, vapaaehtoisen tai vastaavan esiopetuksen aikana ja pakollisessa perusopetuksessa	- Kansallisia eri lähteitä, indikaattoreita kehitetty Ranskan puheenjohtajuuskaudella
<u>8. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työntekijöiden osallistuminen</u>		

työehtosopimusten kattavuus	- ei saatavilla	- Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, kansalliset toimintasuunnitelmat, ansioiden rakennetta koskeva tutkimus; kehitettävä edelleen
niiden työntekijöiden osuus, joilla on rahoitusosakkuus yrityksessä	- niiden yritysyksikköjen osuus, joilla on yli 200 työntekijää kussakin maassa ja joissa on käytössä työntekijöiden rahoitusosakkuusjärjestelmiä	- Dublinin säätöön tutkimus työntekijöiden rahoitusosakkuusjärjestelmistä Euroopassa; kehitettävä edelleen
työmarkkinakiistoihin menetetyt työpäivät	- menetettyjen työpäivien määrä (1 000)	- Eurostat: "Population and Social Conditions", työmarkkinakiistoja koskevat tilastot
9. Monimuotoisuus ja syrjimättömyys		
iäkkäämpien työntekijöiden työllisyysaste ja palkkaerot verrattuina keskiarvoihin	- nettokuukausipalkat yhteensä (PI 211M)	- voitaisiin koostaa käyttämällä työllisyysasteen osalta yhteisön työvoimakyselyä (vuosittain) ja palkkaerojen osalta Euroopan yhteisön kotitalouskyselyä (vuosilta 1994-97)
vammaisten ja etnisiä ryhmiä edustavien työntekijöiden työllisyysaste ja palkkaerot verrattuina keskiarvoihin	- ei tällä hetkellä saatavilla, mutta saatavilla on joitakin työllisyystietoja, jotka koskevat muita kuin maan kansalaisia	- Kehitettävä; ei saatavissa yhteisön työvoimakyselystä; kansalliset tiedot
tiedot työmarkkinointa koskevista valitusmenettelyistä ja niiden tuloksista	- ei tällä hetkellä saatavilla	- Kehitettävä; kansalliset tiedot
10. Yleinen työn suorituskyky		
keskimääräinen tuottavuus/tunti/työntekijä	- keskimääräinen tuottavuus työtuntia kohti; lasketaan seuraavasti: BKT jaettuna vuoden aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä	- OECD
keskimääräinen tuotos/vuosi/työntekijä	- vuosittainen työvoiman tuottavuus; lasketaan seuraavasti: BKT työssäkäyvää henkeä kohti - ostovoimakorjattu BKT henkeä kohti	- Eurostat; AMECO-tietokanta (Talouden ja rahoituksen pääosasto), kahdesti vuodessa - EUROSTAT, vuosittain tai AMECO-tietokanta (Talouden ja rahoituksen pääosasto), kahdesti vuodessa
keskimääräinen elintaso/vuosi/henkilö (ottaen huomioon	- taloudellinen huoltosuhte; lasketaan seuraavasti: yli 15-vuotiaiden työttömien	- EUROSTAT, vuosittain

työllisyysaste ja huoltosuhde)

prosenttiosuus kokonaistyöllisyydestä
