

## Det Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Styrkelse af kvaliteten af social-, arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitikken«

(2001/C 311/12)

Kommissionen besluttede den 25. juni 2001 under henvisning til EF-traktatens artikel 262 at anmode om Det Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om det ovennævnte emne.

Det forberedende arbejde henvistes til ØSU's Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som udpegede Jean-Michel Bloch-Lainé til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 5. september 2001.

Det Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 384. plenarforsamling af 12.-13. september 2001, mødet den 12. september 2001, med 86 stemmer for, ingen imod og 1 hverken for eller imod følgende udtalelse.

### FORORD

Emnet for nærværende udtalelse er »Styrkelse af kvaliteten af social-, arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitikken«. Udtalelsen omhandler dog mest kvaliteten i arbejdet og kommer kun meget overfladisk ind på forbindelse til emnets anden og meget bredere del. Begrundelsen er følgende: ØSU er fuldt ud klar over det samspil, der finder sted mellem de forskellige elementer i social- og arbejdsmarkedspolitikken og kvaliteten i arbejdet. Sidstnævnte afhænger helt klart af eksogene faktorer, og er primært et spørgsmål om sammenhængende og relevante social- og arbejdsmarkedspolitikker.

Imidlertid arbejdede den studiegruppe, som det forberedende arbejde af udtalelsen var henvist til, i en periode, hvor den endnu ikke havde kendskab til teksten i Kommissionens planlagte meddelelse på området, idet denne var ved at blive udarbejdet. Samtidig gjorde de pålagte frister det ikke muligt at affatte en rimeligt gennemarbejdet tekst, der dækkede hele emnet. Endelig har man under udarbejdelsen af udtalelsen især taget hensyn til, at den belgiske minister for beskæftigelse og ligestillingspolitik i en meddelelse til ØSU's formand har givet udtryk for den store betydning, det belgiske formandskab tillægger kvaliteten i arbejdet, hvorfor ministeren havde udtrykt ønske om, at ØSU udarbejder en udtalelse om netop dette »kapitel«.

#### 1. Præambel: nogle generelle overvejelser

1.1. Det er ikke kun på det sidste, at medlemsstaterne og de europæiske institutioner har interesseret sig for »kvaliteten i arbejdet«. Spørgsmålet har givet anledning til mange fremragende udredninger, herunder især hvidbogen om vækst, konkurrenceevne og beskæftigelse, der blev udarbejdet på foranledning af Jacques Delors. Der blev taget et væsentligt skridt i forbindelse med de retningslinjer, der blev fastsat på Det Europæiske Råds møde i Lissabon, hvoraf det fremgik, at det var nødvendigt med en »global strategi« og en »aktiv politik«, hvis formål ikke blot var at fremme »flere job«, men også job »af bedre kvalitet«. På Det Europæiske Råd i Nice uddybede,

udvidede og forlængede man den vej, der var banet efter vedtagelsen af en »Social- og arbejdsmarkedspolitisk dagsorden«. Endelig blev der sidste år i Stockholm fremlagt nogle konklusioner, der udviklede og klargjorde anvendelsesområdet for de aktioner, der skulle iværksættes. Disse konklusioner indeholder klare og ambitiøse mål.

1.2. »Kvalitet i arbejdet« fremstår derfor nu som en selvstændig problemstilling i de institutionelle overvejelser om den europæiske sociale model og om EU's økonomiske strategi (jf. Det Europæiske Råds møde i Lissabon).

1.2.1. Problemstillingens aktualitet er et resultat af en logisk udvikling, hvor man har anerkendt, at en fornuftig social- og arbejdsmarkedspolitik spiller en væsentlig rolle for produktionsprocessens effektivitet og for konkurrenceevnen.

1.2.2. I de europæiske embedsbestræbelser understreges betydningen af kvalitet konstant. Begrebet »livskvalitet« afhænger imidlertid i høj grad ikke blot af antal tilbudte job, men også af de rammer, vi arbejder inden for: valgfrihed, respekt for den menneskelig værdighed, ligebehandling, passende aflønning, gode arbejdsvilkår, godt arbejdsmiljø, sundhed og sikkerhed, mulighed for uddannelse, incitament, høring og inddragelse af de ansatte osv.

1.2.3. Aktørerne i EU-samarbejdet har bekræftet viljen til at gøre en indsats for, at de arbejdspladser, der skabes i EU, så vidt muligt hidfører en merværdi og giver plads til menneskelig udfoldelse. Det er vigtigt at drage omsorg for, at dette mål kan nås. Det kræver, at man evaluerer fremskridtene og resultaterne på området og træffer alle passende foranstaltninger for at sikre, at virkeligheden stemmer overens med de annoncerede intentioner.

1.2.4. I EU og medlemsstaterne forefindes en lang række analyseværktøjer og strukturerede overvejelser, der gør det muligt at efterkomme ønsket om at fremme indsatsen for at skabe kvalitetsjob.

1.3. Emnets ubestridelige kompleksitet kan ikke retfærdiggøre, at man tilslutter sig en påstand, der ofte er givet udtryk for, og som blev gendrevet i et nyligt ILO-dokument<sup>(1)</sup>: »Der kan ikke anvendes passende arbejdsstandarder på situationer og lande, der er så forskellige, med mindre de tilpasses så meget, at der ikke er noget reelt indhold tilbage«.

Selvfølgelig er situationerne forskellige fra den ene økonomi til den anden. Tempoet i og råderummet for planlagte fremskridt er ikke altid det samme, og der er ofte på dette område — som på så mange andre — et stort element af subjektivitet i vurderingen af »kvalitet«.

1.4. Nærværende udtalelse er koncentreret om tre punkter:

- eksempler på empirisk materiale
- behandling af et begrænset antal nøglemner
- fremsættelse af henstillinger.

## 2. Empirisk materiale

2.1. Der forefindes et stort kildemateriale, som igen er udarbejdet på baggrund af yderst forskellig metodologi. Agenturet i Dublin foretog en undersøgelse i 2000 i forlængelse af to forudgående studier i 1990 og 1995, baseret på de ansattes bedømmelse af kvaliteten i deres arbejde. Bilbao-agenturet har udfærdiget objektive data på grundlag af målrettede iagttagelser. Endelig indsamler og bearbejder Eurostat vigtige statistiske data. Der er dog stadig problemer med ajourføring, sammenlignelighed og harmonisering, hvad angår de metoder, der anvendes i evalueringen af det statistiske materiale.

2.2. Alle konklusioner vedrørende kvaliteten i arbejdet bør, hvis de skal kunne bruges til relevante og overbevisende henstillinger, støtte sig til alle de gode kilder, der forefindes, og bygge på bearbejdede data herfra. ØSU gør ikke krav på, at oversigten i det følgende er udtømmende. Det har blot bestræbt sig på at fokusere på nogle få informative fakta.

### 2.3. Sikkerhed/sundhed

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur har udarbejdet en fremragende statusrapport om arbejdsmiljøet, og nærværende udtalelse refererer blot til dette dokument. Undersøgelsens »nøglepunkter« understreger, på hvilke områder der skal gøres fremskridt.

2.4. Den undersøgelse, som agenturet i Dublin udførte vedrørende de ansattes bedømmelse af evt. ændringer i nogle af de faktorer, der er af væsentlig betydning for kvaliteten i arbejdet, viser bl.a. følgende<sup>(2)</sup>:

- ingen ændringer i »stress«
- øget forekomst af lidelser i muskler og led
- øget arbejdspress
- et lidt større antal ansatte har fået tilbudt uddannelse af arbejdsgiveren
- et vedvarende kønsopdelt arbejdsmarked
- midlertidigt arbejde og fleksibilitet øger ikke kvaliteten i arbejdet
- vold og chikane er stadig væsentlige problemer.

### 2.5. Andre aspekter

2.5.1. Kommissionens årsrapport om ligestilling mellem mænd og kvinder i EU 2000 understreger, at der på arbejdsmarkedet stadig er væsentlige forskelle, om end der er en tendens til, at disse bliver mindre.

## 3. Nøglemner

3.1. ØSU har koncentreret sin opmærksomhed om nogle emner, der er valgt med følgende mål for øje:

- understrege den tætte forbindelse, der i dette tilfælde er mellem kvaliteten i arbejdet og den økonomiske effektivitet i europæiske virksomhedernes vare- og serviceproduktion,
- understrege, hvor vigtigt det er, at kravene i arbejdslivet kan forenes med hensynet til privat- og familielivet,
- trække maksimalt på bidragene i ØSU's tidligere udtalelser, som stadig er fuldt ud relevante og aktuelle.

Der er selvfølgelig andre områder, som er værd at undersøge, såsom løn. At disse områder ikke behandles i nærværende udtalelse betyder ikke, at ØSU anser dem for at være mindre væsentlige.

(1) »Recent work issues« — januar 2001.

(2) Her er der selvfølgelig snarere tale om noget, der føles, frem for noget, der kan sættes tal på. Kan det ikke bruges af den grund? Hvis der er nogen, der mener dette, bør de sige det åbenlyst.

3.2. Sikkerhed/sundhed<sup>(1)</sup>

## 3.2.1. Hvordan kan EU's lovgivning gøres mere effektiv?

- ØSU har understreget og vil fortsat ligge vægt på, hvor vigtigt det er, at fremskridt kendetegnes ved harmonisering. Dette betyder, at de beskyttelsesniveauer, der anses for at være minimale og nødvendige, ikke må variere med virksomhedsstørrelse.
- Det er vigtigt i så høj grad som muligt at tage hensyn til de særlige forhold i SMV — ikke for at fritage dem for at overholde de fælles krav, men for at hjælpe dem til at overholde dem. Dette indebærer, at Fællesskabets retsakter så vidt muligt skal være enkle, indeholde praktiske henstillinger, være udarbejdet i samarbejde med mellemstore organisationer og være opdelt efter erhvervssektor, ligesom man ikke må glemme, at der findes såvel små som mellemstore bilværksteder, hotelrestauranter, snedkerværksteder, bagerier osv., der beskæftiger mange mennesker.
- Erhvervslivet samt alle aktører på arbejdsmarkedet, der også har et socialt ansvar, kunne gøre en større indsats for forebyggelse og støtte uddannelses- og informationskampagnerne på området.
- En detaljeret, formel og raffineret lovgivning vil ikke være det bedste middel til at nå et sådant mål. Effektiviteten afhænger af anvendeligheden. Fællesskabets lovgivning kan ikke anvendes på behørig vis, hvis den ikke er forenelig med de nationale lovgivninger.
- Den retlige kontrol med gennemførelsen af et fællesskabsdirektiv er nødvendig, men ikke tilstrækkelig. Den skal i samarbejde med arbejdsmarkedets parter følges op af kontrol i marken.
- Indsatsen angående sikkerheds- og sundhedsrisici skal gøres til nutidens problemer, så som »stress« i arbejdet, lidelser i muskler og led osv. Disse spørgsmål kan ikke behandles på samme måde som arbejdsulykker og almindelige erhvervssygdomme. I det foreliggende tilfælde som i mange andre er udvælgelse, sammenholdelse og udbredelse af dårlige og gode eksempler nødvendig for udarbejdelsen af brugbare direktiver.

## 3.2.2. Jobegnethed og sikkerhed/sundhed

- Arbejdsulykker og andre sundheds- og sikkerhedstruende faktorer har primært konsekvenser for den enkelte menneske. Men de kan også medføre sociale omkostninger for virksomhederne og belaste medlemsstaternes budgetter.
- Det er langt fra sikkert, at alle i dagens Europa år 2001 gør sig denne kendsgerning klar. Derfor bør der udvikles foranstaltninger og værktøjer for at forklare og overbevise.
- Manglende overholdelse af eksisterende standarder medfører ikke altid sanktioner.

## 3.2.3. Hvordan skal man tackle de nye risici på arbejdspladsen?

- Disse risici har ikke fjernet de klassiske former for risici, men kommer oven i disse. De er ikke forbigående. De opstår hurtigere, end det tager at udvikle de midler, der skal bruges til at observere dem.
- Hvis man vil undgå, at lovgivningen ikke kan følge med udviklingen i de realiteter, som den skal regulere, er det nu mere end nogensinde vigtigt, at medlemsstaterne og Kommissionen kontinuerligt følger og evaluerer udviklingen.
- Erhvervslivet og alle aktørerne på arbejdsmarkedet bør spille en aktiv rolle inden for undersøgelse og forskning, hvad angår nye risici.

## 3.2.4. Nye former for arbejde

- Man kender og vurderer stadig påfaldende dårligt omfanget af de sundheds- og sikkerhedsrisici, der er forbundet med nye jobtyper, såsom telearbejde, eller som typisk knytter sig til vikarjob og usikre job, der bliver stadig mere udbredte.
- Nogle nationale forskningsinstitutter og statistiske kontorer kan allerede nu fremlægge resultater, hvad angår registrering af denne nye type risici. Det vil være nyttigt at fremme en harmonisering af denne forskning i medlemsstaterne for bedre at kunne beskytte de berørte arbejdstagere over hele deres livsforløb.

3.3. Ældre arbejdstagere<sup>(2)</sup>

3.3.1. Det Europæiske Råd i Lissabon fastsatte målet om at nå op på en beskæftigelsesgrad, der ligger så tæt som muligt på 70 % inden 2010. For at nå et sådant mål vil det blandt

<sup>(1)</sup> Se også »På vej mod en fællesskabsstrategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen«, EFT C 260 af 17.9.2001, og »Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen«, EFT C 51 af 23.2.2000.

<sup>(2)</sup> Se også ØSU's udtalelse om »Ældre arbejdstagere«, EFT C 14 af 16.1.2001.

andet være nødvendigt at øge beskæftigelsesfrekvensen for ældre »ældre arbejdstagere«, dvs. arbejdstagere mellem 50-64 år. Om end beskæftigelsesfrekvensen for denne aldersgruppe falder med forskellig hastighed i de forskellige medlemsstater, har der uden undtagelse været tale om en ubrudt faldende tendens i alle EU-lande siden 1970'erne. Denne tendens har man under formuleringen af retningslinjerne for beskæftigelsen 2000 søgt at afhjælpe. Det er et område, hvor man mangler pålidelige oplysninger, herunder om den reelle tilbagetrækningsalder.

3.3.2. Tidlig tilbagetrækning foregår som regel mere af tvang end af lyst. Denne form for fleksibilitet er snarere et resultat af situationen på arbejdsmarkedet, virksomhedernes omstillingsstrategier og tilhørende offentlige politikker.

3.3.3. Beskæftigelsen af de ældre arbejdstagere er blevet en af »justeringsskruerne« for personaleforvaltningen (»human resources«) i virksomhederne og den offentlige sektor og et socialpolitisk indsatsområde for regeringerne.

3.3.4. Hvad angår kvaliteten i arbejdet, har det haft til følge, at der i erhvervslivet og den offentlige sektor er et stort antal »halvgamle«, der ikke menes at have nogen fremtid eller at være til nogen nytte, og som man tøver med at sikre advancement og uddannelse. Ud over den menneskelige dimension er der et paradoks: Aldersgruppen 40-60 år vil fra 2001 udgøre den største del af arbejdsstyrken i EU.

3.3.5. Imidlertid vidner alle undersøgelser om, at det store antal tidlige tilbagetrækninger er med til yderligere at forringe påskønnelsen af de aldrende arbejdstagere på jobmarkedet. Under ansættelsen diskrimineres de ældre arbejdstagere. Den ældre eller aldrende arbejdstager har ofte følelsen af at være ude af stand til at arbejde.

3.3.6. Hvad kan man i betragtning af disse forhold sige om den politik for »kvalitet i arbejdet«, der rettes imod de fleste ældre arbejdere? Hvordan kan erhvervsfrekvensen for personer over 50 eller 55 øges? Hvad konkret skal der til? Hvordan skal vi reagere på kravet om, at berørte i større omfang drages ind i de beslutninger, der vedrører dem, samt om en øget hensyntagen til de enkelte ansatte i personalepolitikken? Hvordan skal der tages mere højde for det ønske, som mange ansatte mellem 40 og 60 år sætter om at gå på pension i en passende alder?

3.3.7. Det drejer sig om at vende en uheldig tendens, hvilket ikke blot kan ske af sig selv. Man kan ikke bare bede virksomhederne om »at gøre gammelt til nyt«. Det drejer sig om hverken mere eller mindre at skabe en ændret kultur og en bevidstgørelse, at sørge for, at de ansatte finder det umagen værd at arbejde efter de 55 år, og at man i erhvervslivet og den offentlige sektor lægger mere vægt på de bidrag, som de

»aldrende« arbejdstagere kan yde. Et sådant mål nødvendiggør mere fremsynethed i den fremtidige forvaltning af job med hensyn til ansættelse og pension, videreuddannelse, mobilitet i virksomheden, fleksibel arbejdsorganisation, ergonomi, jobbeskrivelse samt fremme af en adfærdsændring i erhvervslivet og den offentlige sektor.

3.3.8. EU-institutionerne kan på dette område yde en betydningsfuld indsats.

3.3.8.1. Dette kan ske ved at iværksætte en debat om eksempelvis ændrede lønsystemer og f.eks. om, hvordan reglerne for tidlig tilbagetrækning kan gøres mere fleksible.

3.3.8.2. Mere konkret drejer det sig på kort sigt om følgende:

- fremme af dialogen med arbejdsmarkedets parter på EU-plan
- øget udveksling af god praksis
- udarbejdelse af en fælles »adfærdskodeks«.

### 3.4. Ikke-diskrimination

ØSU foreslår, at man på dette stadium bestræber sig på at gøre fremskridt inden for følgende potentielle indsatsområder:

- ligestilling mellem mænd og kvinder
- ikke-diskrimination af personer, der har valgt at arbejde på fleks- eller deltid
- passende social beskyttelse af arbejdstagere i utrygge job, der ønsker eller er forpligtet til at udvise erhvervsmæssig eller geografisk mobilitet samt arbejde på tidsbegrænset eller midlertidig kontrakt
- udvikling af »livslang uddannelse« for alle arbejdstagere — uden diskrimination
- øge disse personers deltagelse i driften af de virksomheder eller tjenester, de er ansat i
- opmærksomhed om personer fra tredjelande og om kvaliteten af de job, der tilbydes indvandret arbejdskraft, som EU får behov for
- opmærksomhed om handicappede arbejdstagere.

### 3.5. Adgang til at uddanne og kvalificere sig

Med den europæiske integrationsproces har man klart opereret for videnbaseret økonomi. I den henseende understreger ØSU to af de utallige aspekter af denne særdeles store udfordring.

3.5.1. Der er en risiko for udstødelse, dvs. for at der skabes et A- og et B-samfund, hvor kun en brøkdel af arbejdskraften varigt vil have midlerne til og mulighederne for at forblive attraktive for arbejdsmarkedet. Dette perspektiv er ikke blot fiktion. Det er vigtigt, at alle gør en indsats for at undgå, at der opstår en langsom, snigende og skadelig udvikling hen imod en ny form for social kløft.

3.5.2. Et område, hvor denne risiko kan vise sig, er inden for en lang række traditionelle fag (hotelbranchen, rengøring, reparationsmekanik, servicestationer, job i nærmiljøet, håndværk osv.), som har ringe muligheder for at sikre de ansatte adgang til ny teknologi og viden. Arbejdstagere i disse brancher er i fare for aldrig at blive i stand til at leve op til et stadigt skiftende samfunds krav. Det er vigtigt at udvikle og iværksætte tilbud om efteruddannelse og i hvert fald ikke at undervurdere spørgsmålet.

### 3.6. Arbejdsliv samt privat- og familieliv

3.6.1. I præambelen til nærværende tekst påpeges, hvor vigtig og afgørende kvaliteten i jobbet er for livskvaliteten.

Man støder her på det bredtfaavnende, bekvemme begreb, der kan bruges til alt: fleksibilitet. Man kan nærmest lægge i det, hvad man vil. Men i forbindelse med det behandlede emne må vi tømme det for dets nærmest ideologiske indhold for at slå fast, at fleksibilitet er et middel — ikke et ideal.

3.6.2. Det bør bemærkes, at begrebet på samme tid betegner de individuelle og forskelligartede ønsker, som et betragteligt antal ansatte giver udtryk for at opnå bedre livskvalitet — først og fremmest ønsket om selv at kunne »vælge« sin arbejdstid. Dette betragtes som livsvigtigt af de ansvarlige i erhvervslivet og i den offentlige sektor, som er ivrige efter at yde deres kunder eller brugere en konkurrencedygtig og effektiv service.

3.6.3. For at kunne sikre fremskridt kræves bedre indblik i, hvordan overvejelser af forskellig natur og udgangspunkt bringes på en fællesnævner, samt viden om deres indbyrdes samspil.

3.6.4. Det drejer sig om at indsamle erfaringer og eksempler på konflikter og frivillige aftaler og sprede kendskabet hertil.

3.6.5. Det drejer sig ligeledes om måske at rette lidt mere opmærksomhed mod mere konkrete faktorer, såsom den tid, det kræver at tage på arbejde og hjem igen, samt tilstedeværelsen af eller manglen på lokal social service og børneoplysningsordninger i nærområdet.

### 3.7. Information og de ansattes deltagelse

Der lægges her særlig vægt på følgende kendsgerning: jobkvaliteten kan kun øges gennem indsats, der forudsætter information og deltagelse af de ansatte. Der må afsættes flere og bedre ressourcer for at sikre, at de ansatte inddrages i omstillingsprocessen på virksomheden. I betragtning af de ansattes ønske om at blive partnere i beslutningerne, som berører dem under forhold, som varierer stærkt fra virksomhed til virksomhed, kan intet direktiv og ingen forordning sikre en sådan inddragelse, medmindre EU-reguleringen udfærdiges på basis af en form for »kontrakt« mellem arbejdstager/arbejdsgiver. I øvrigt er dette ikke i strid med målet om videnbaseret europæisk økonomi. Hvad enten man vil det eller ej, kan en sådan økonomi ikke uden at blive inkonsistent på langt sigt opbygges efter en »bistademodel«, hvor aktørerne — bierne! — er genetisk programmeret til at handle instinktivt og følge en hierarkisk orden samt til at underkaste sig påtvungne doktriner. Vore landes erfaringer med arbejdsmarkedsoverenskomster og medindflydelse er et vigtigt trumfkort for udviklingen af den økonomiske og sociale europæiske model.

### 4. Nogle henstillinger

4.1. Ud over brugen af indikatorer og udveksling af god praksis bør man også overveje at sikre fremskridt inden for kvalitet i arbejdet ad lovgivningens vej.

4.2. De drejer sig især om spørgsmålet om indikatorer, der er ligeså vigtigt, som det er vanskeligt.

Det nødvendige i at gøre fremskridt på dette område blev understreget på Det Europæiske Råds møde i Stockholm.

ØSU vedtog den 1. marts 2001 <sup>(1)</sup> en udtalelse, der omhandler de nødvendige betingelser for, at de europæiske indikatorer kan være pålidelige (se især punkterne 1.2, 2.1, 2.3, 2.8 og 3.2).

4.3. I øjeblikket har ØSU ikke til hensigt at tage stilling til principspørgsmålet, der debatteres af både Rådet og Kommissionen, om det vil være hensigtsmæssigt på langt sigt at dække hele området fuldstændigt eller målrette indsatsen mod et begrænset antal værktøjer. ØSU mener derimod, at det her og nu må handle om at optimere brugen af nogle gode, allerede eksisterende indikatorer. ØSU understreger, at for at en indikator kan være god, skal den have følgende kvaliteter: være objektiv, gøre det muligt at måle resultater, definere et problem, ligge op til en klar fortolkning, være præcis, afbalanceret, muliggøre pålidelige sammenligninger, samt at den regelmæssigt skal revideres og om nødvendigt justeres uden at pålægge medlemsstaterne, virksomhederne og borgerne en yderligere administrativ og finansiel byrde.

(1) Strukturelle indikatorer, EFT C 139 af 11.5.2001.

4.4. ØSU anbefaler, at man i første fase specielt retter opmærksomheden mod nedenstående »potentielle indikatorer«, der figurerer i Kommissionens meddelelse<sup>(1)</sup>, og som knytter sig til »hovedemnerne«, der nævnes i ovenstående punkt 3.

#### 4.4.1. Sikkerhed og sundhed

- Sammensatte indikatorer for arbejdsulykker, det være sig ulykker med døden til følge og andre alvorlige ulykker, samt omkostningerne forbundet hermed.
- Stressniveauet og andre problemer, hvad angår arbejdsrelationer.

#### 4.4.2. Ældre arbejdstagere

- Beskæftigelsesfrekvensen.

#### 4.4.3. Ikke-diskrimination

- Lønforskelle mellem kønnene efter passende tilpasninger.

#### 4.4.4. Livslang uddannelse

- Andelen af arbejdstagere, der deltager i erhvervsuddannelse eller andre former for livslang uddannelse.

#### 4.4.5. Arbejdsliv samt privat- og familieliv

- Mulighederne for barsels- og forældreorlov, og antallet af personer, der benytter sig af heraf.

<sup>(1)</sup> KOM(2001) 313 endelig af 20.6.2001.

#### 4.4.6. Arbejdstagernes deltagelse og information

- De kollektive overenskomsters anvendelsesområde og antallet af virksomheder i EU, der er i besiddelse af samarbejdsudvalg.

#### 4.4.7. Lige behandling af borgere fra tredjelande

- Ikke-diskrimination, lønforskelle, kontrakttype, forfremmelse og livslang uddannelse.

4.5. Som suppleant til disse indikatorer understreges det i alle gode rapporter om emnet, at det er vigtigt at indsamle, bearbejde og udbrede alle nyttige oplysninger om erfaringer, der gøres på hele EU-området. Vellykkede erfaringer, naturligvis, men også fiaskoer. I det foreliggende tilfælde drejer det sig ikke om at gøre »Benchmarking« til et middel, der gør det muligt at skelne mellem gode og dårlige elever. Det drejer sig om at bringe den lære, der kan drages af disse erfaringer, til alles kundskab.

De indsatser, der i EU skal gøres for varigt at forbedre kvaliteten i arbejdet over tid, er så komplekse og betydningsfulde, at alle disponible ressourcer må mobiliseres og forenes på en målrettet måde.

4.6. Det Økonomiske og Sociale Udvalg, der repræsenterer diverse aktører i »det organiserede civilsamfund«, ønsker blot i sin egenskab af rådgivende organ at yde et bidrag til det konkrete og vigtige spørgsmål, som kvalitet i arbejdet er.

Bruxelles, den 12. september 2001.

Göke FRERICHS

*Formand for*

*Det Økonomiske og Sociale Udvalg*