



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 20.6.2001
KOM(2001) 313 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,
DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität

**MITTEILUNG DER KOMMISSION
AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,
DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität

EINFÜHRUNG	3
QUALITÄT UND MODERNISIERUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS	5
DIE QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE DEFINIEREN	8
QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE: INDIZIEN UND INDIKATOREN	10
Erste Kategorie - Merkmale des Arbeitsplatzes	12
Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze	12
Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung,	13
Zweite Kategorie - Arbeitsumfeld und Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt	13
Gleichstellung der Geschlechter	13
Arbeitsschutz	14
Flexibilität und Sicherheit	14
Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt	14
Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben	15
Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung	15
Diversifizierung und Nichtdiskriminierung	15
Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität	16
QUALITÄTSPRÜFUNGEN IN DER BESCHÄFTIGUNGS- UND DER SOZIALPOLITIK	17
SCHLUSSFOLGERUNG	19
ANHANG I - GRAFIKEN	20
ANHANG II - DATEN FÜR QUALITÄTSINDIKATOREN	24

EINFÜHRUNG

Qualität ist das Herzstück des europäischen Sozialmodells. Sie ist ein entscheidender Faktor der Beschäftigungsförderung in einer wettbewerbsfähigen und integrativen wissensbasierten Wirtschaft.

Qualitätsbewusstsein ist Ausdruck des Wunsches, nicht nur Mindeststandards einzuhalten, sondern die Standards anzuheben und eine gerechtere und ausgewogenere Teilhabe am Fortschritt zu erreichen. Streben nach Qualität liefert konkrete Ergebnisse, in der Wirtschaft, am Arbeitsplatz, im Privatleben und in der Gesellschaft insgesamt. Sie verknüpft die dualen Ziele der Wettbewerbsfähigkeit und des Zusammenhalts auf nachhaltige Weise, wobei vorausgesetzt wird, dass Investitionen in Menschen und starke, unterstützende Sozialsysteme eindeutige wirtschaftliche Vorteile bringen.

Sozialagenda

In ihrer Sozialagenda legt die Kommission den Schwerpunkt auf die Förderung der Qualität als treibende Kraft für eine blühende Wirtschaft, mehr und bessere Arbeitsplätze und eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung: „der Begriff der Qualität – der Geschäftswelt bereits vertraut – wird auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft erweitert, [um] die gegenseitigen Beziehungen zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik leichter verbessern [zu können].“

Die vorliegende Mitteilung stützt sich auf und erweitert einige der wesentlichen Elemente der Sozialagenda und einige der in Nizza und Stockholm bekräftigten Ziele der Lissabonner Strategie. Sie schafft damit eine solide Basis und die Rahmenbedingungen für die künftige Politik.

Sowohl in der Sozialagenda als auch in der Lissabonner Strategie wird betont, wie wichtig es ist, dass unsere Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sich in einer positiven Wechselwirkung gegenseitig befruchten. Folgerichtig wird in den Zielen von Lissabon deshalb der Schwerpunkt auf die Schaffung einer wettbewerbsfähigen, dynamischen und den Zusammenhalt fördernden wissensbasierten Wirtschaft gelegt. Außerdem ist in dieser Strategie das Ziel vorgegeben, im Streben nach Vollbeschäftigung nicht nur *mehr*, sondern auch *bessere* Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Modernisierung des europäischen Sozialmodells und Investitionen in Menschen sind zentrale Elemente der wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzungen von Lissabon. Die Schaffung von Wohlfahrtsstaaten ist dabei nur ein Aspekt. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm wird hierzu Folgendes ausgeführt: „Gut konzipierte und funktionierende soziale Sicherungssysteme sollten als produktive Faktoren angesehen werden, indem sie Sicherheit inmitten des Wandels bieten. Dies erfordert eine ständige Modernisierung des europäischen Sozialmodells auf der Grundlage der Europäischen Sozialagenda.“

Die Herausforderung annehmen

Die Ausrichtung der Sozialagenda auf das Streben nach Qualität unterstützt diesen Modernisierungsprozess, fördert die dynamische, positive Komplementarität von Wirtschafts- und Sozialpolitik und schafft damit die Voraussetzungen, um den Anforderungen der Globalisierung, der Erweiterung und des rasanten technologischen, sozialen und demographischen Wandels gerecht zu werden. In den Schlussfolgerungen des Europäischen

Rates von Nizza wird erklärt, die „(sozialpolitische) Agenda muss ... in allen Bereichen der Sozialpolitik den Schwerpunkt auf die Qualitätsverbesserung legen, damit diesen neuen Herausforderungen begegnet werden kann. Die Qualität der Ausbildung, die Qualität der Arbeit, die Qualität der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Sozialpolitik in ihrer Gesamtheit sind wesentliche Faktoren dafür, dass die Europäische Union die Ziele erreicht, die sie sich in den Bereichen Wettbewerb und Vollbeschäftigung gesteckt hat.“

Folgerichtig heißt es in der Sozialagenda: „Zur Arbeitsqualität gehören höherwertige Arbeitsplätze und eine ausgewogenere Verbindung von Berufs- und Privatleben. ...Qualität der Sozialpolitik setzt voraus, dass ein hohes Maß an Sozialschutz gegeben ist, dass allen Menschen in Europa angemessene soziale Dienstleistungen zur Verfügung stehen, dass jedermann echte berufliche Möglichkeiten hat, und dass Grundrechte und soziale Rechte garantiert sind. Man braucht angemessene Beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen, die als Fundament für die Produktivität dienen und die Anpassung an den Wandel erleichtern. Ihnen kommt auch eine wichtige Rolle bei dem uneingeschränkten Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft zu.“ Dieser Ansatz spielt eine entscheidende Rolle auch in der Erweiterung der Union: ein modernisiertes und verbessertes Sozialmodell ist für die Beitrittsländern genauso wichtig wie für die jetzigen Mitgliedstaaten.

Die Rahmenbedingungen

Die vorliegende Mitteilung gibt die Rahmenbedingungen vor für das Streben nach Qualität im Kontext der Sozialagenda, wobei der Schwerpunkt auf der Qualität der Arbeitsplätze liegt. Die Schlussfolgerungen von Nizza fordern eine bessere Berücksichtigung der „Ziele in Bezug auf die Qualität der Arbeitsplätze und ihre Bedeutung für das Wirtschaftswachstum als wichtiger Aspekt ihrer Attraktivität sowie des Anreizes zur Berufstätigkeit ... (insbesondere Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Löhne, Geschlechtergleichstellung, Gleichgewicht Flexibilität/Sicherheit, Sozialbeziehungen)“. Auf dem Europäischen Rat in Nizza wurde auch betont, dass Lohnentwicklungen die Produktivitätsentwicklung widerspiegeln und mit der Preisstabilität vereinbar sein müssen.

Bekräftigt wurde die Ausrichtung auf die Qualität in den Schlussfolgerungen von Stockholm: „Damit erneut Vollbeschäftigung erreicht wird, müssen die Bestrebungen nicht nur auf die Schaffung von mehr, sondern auch von besseren Arbeitsplätzen ausgerichtet sein ..., einschließlich der Chancengleichheit für Behinderte, der Gleichstellung von Frauen und Männern, einer guten und flexiblen Arbeitsorganisation, die es ermöglicht, das Berufsleben und das Privatleben besser miteinander zu vereinbaren, des lebenslangen Lernens, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Arbeitnehmerbeteiligung und der Vielfalt in der Arbeitswelt“. In den Schlussfolgerungen wird weiterhin gefordert, die Qualität der Arbeitsplätze „als allgemeines Ziel in die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2002“ aufzunehmen, und erklärt, dass „der Rat gemeinsam mit der Kommission Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze entwickeln und die quantitativen Indikatoren präzisieren wird; das Ergebnis dieser Arbeit ist rechtzeitig bis zur Tagung des Europäischen Rates in Laeken vorzulegen“.

Zweck der vorliegenden Mitteilung ist es, die in der Sozialagenda eingegangene Verpflichtung zur Förderung der Qualität in der Beschäftigungs- und in der Sozialpolitik festzuschreiben. Im Einzelnen bezweckt sie Folgendes:

- Es soll ein klares Konzept zur Verwirklichung des politischen Ziels einer höheren Qualität der Arbeit festgelegt werden (einschließlich der Umsetzung dieses Konzepts).

- Für die gesamte Bandbreite der Qualität der Arbeitsplätze sind in sich kohärente Indikatoren zu entwickeln, um die Durchschlagskraft und Zielgenauigkeit der Maßnahmen zur Qualitätssteigerung zu verbessern. Dabei wird man sich sowohl auf bestehende Indikatoren stützen als auch weiterzuentwickelnde neue Indikatoren vorschlagen, die sich beide im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie einsetzen lassen. Ein Querschnittsprinzip in diesem Ansatz ist die Gleichstellung der Geschlechter.
- Um sicherzustellen, dass das Ziel der Qualitätssteigerung voll und schlüssig in die Beschäftigungs- und die Sozialpolitik integriert wird, sollen progressiv Qualitätsprüfungen eingeführt werden.

Mit ihrem Bestreben, die Qualitätsziele höher zu schrauben und eine entsprechende Politik zu betreiben, möchte die Kommission die Mitgliedstaaten veranlassen und ihnen dabei helfen, das Tempo der Anhebung der Lebensqualität in der Union innerhalb und außerhalb der Welt der Arbeit zu beschleunigen und den Beitrittsländern entsprechende Anreize und Ziele vorzugeben.

Die Mitteilung untersucht zunächst die Beziehung zwischen der Qualität der Arbeit und der Modernisierung des europäischen Sozialmodells. Anschließend werden Überlegungen angestellt, wie die Qualität zu definieren ist und welche noch zu entwickelnden Indikatoren die Qualität der Arbeitsplätze am besten wiedergeben können. Abschließend befasst sie sich mit der konkreten Anwendung dieser Definitionen und Indikatoren, die durch einen Prozess der Qualitätsprüfung zu kontrollieren ist.

QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE UND MODERNISIERUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

Die Förderung der Qualität in der Beschäftigungs- und in der Sozialpolitik ist eine entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung folgender Ziele: Mehr und bessere Arbeitsplätze sowie eine wettbewerbsfähige und auf Zusammenhalt basierende wissensbasierte Wirtschaft schaffen und sicherstellen, dass Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sich in einer positiven Wechselbeziehung gegenseitig befruchten. Zu diesem Zweck kann und muss die Qualität Hand in Hand gehen mit der Steigerung der Effizienz, vor allem in den Bereichen öffentliche Finanzen und Arbeitsmarktanreize.

Sozialpolitische Maßnahmen¹ sind nicht nur das Ergebnis einer guten Wirtschaftsleistung und Wirtschaftspolitik: sie selbst schaffen neue Voraussetzungen und neue Rahmenbedingungen. Das Sozialmodell modernisieren heißt in diesem Kontext, es weiterentwickeln und verändern, um dem sich rasch vollziehenden Wandel in der Neuen Wirtschaft und in der Gesellschaft Rechnung zu tragen und um sicherzustellen, dass Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik sich gegenseitig stärken.

Viele Aspekte der Modernisierung des Sozialmodells werden sich positiv auf die Qualität der Arbeit auswirken, unter Einbeziehung der Sozialinvestitionen und der Sozialtransfers. Das heißt, das Streben nach mehr Beschäftigung auf einem höheren Niveau und nach einer Steigerung der Wirtschaftsleistung kann nicht losgelöst betrachtet werden von dem globalen Ziel der Modernisierung des europäischen Sozialmodells, das in seinen unterschiedlichen

¹ Ausgaben für Renten, Gesundheitsversorgung und Invalidität, Familien, Arbeitslosenunterstützung, Wohnungsbau und Eingliederung sowie auch für die allgemeine und berufliche Bildung.

Ausprägungen in der Union entscheidend dazu beigetragen hat, Produktivität und Lebensstandard EU-weit kontinuierlich zu steigern und sicherzustellen, dass alle Bürger teilhaben an den Errungenschaften.

Das europäische Sozialmodell wird von den EU-Bürgern hoch geschätzt und vom Rest der Welt, einschließlich der Beitrittsländer, bewundert. Es hat in der Vergangenheit die Anpassung an den Wandel erleichtert und hilft jetzt Europa, den Übergang zur wissensbasierten Wirtschaft zu bewältigen. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass die Bürger der Beitrittsländer, die einen schwierigen Übergangsprozess durchmachen, in der Übernahme des europäischen Sozialmodells den effizientesten Weg der Schaffung einer modernen, sozial integrativen Gesellschaft sehen.

Verschiedene gegenwärtig laufende Prozesse unterstützen und fördern die Modernisierung des europäischen Sozialmodells: u. a. der Luxemburg-Prozess für Beschäftigung, die offenen Koordinierungsverfahren in den Bereichen soziale Ausgrenzung und Sozialschutz sowie die laufenden Arbeiten in den Bereichen Chancengleichheit und Arbeitsschutz.

Merkmale des europäischen Sozialmodells

Das europäische Sozialmodell hebt sich von anderen Modellen durch seine Rahmenbedingungen und seine Konzeption ab sowie durch die Art, prioritäre Ausrichtung und Gewichtung der einschlägigen Politiken. Von den Systemen anderer Länder unterscheidet es sich aber nicht durch die Höhe der Aufwendungen, sondern durch die Art der Finanzierung. Die Hauptunterschiede bei den Sozialausgaben zwischen den Industrieländern, insbesondere zwischen Europa und den Vereinigten Staaten, bestehen im Wesentlichen darin, dass diese Ausgaben in Europa hauptsächlich aus öffentlichen Mitteln bestritten werden, in den Vereinigten Staaten dagegen in viel stärkerem Maße aus privaten Mitteln, wobei zu berücksichtigen ist, dass der private Beitrag in den Vereinigten Staaten zum Teil obligatorisch ist. Die Sozialleistungen sind jedoch in Europa offenbar viel gleichmäßiger verteilt als in den Vereinigten Staaten, wo zum Beispiel 40 % der Bevölkerung keinen Zugang haben zur primären Gesundheitsversorgung, obwohl die Ausgaben pro Kopf als Anteil am BIP höher sind als in Europa.

Angaben zu den realen Ressourcenkosten der Sozialpolitik werden vielfach dadurch verfälscht, dass man bestimmte Faktoren außer Acht lässt: zum Beispiel die Frage, ob Transfers besteuert werden oder nicht, oder ob private Aufwendungen für Versicherung und Gesundheitsversorgung obligatorisch sind. Jüngste eingehende Untersuchungen der Sozialausgaben² zeigen, dass die meisten Industrieländer – einschließlich der meisten EU-Mitgliedstaaten und der Vereinigten Staaten – einen annähernd gleichen Anteil (netto etwa 24 % des BIP) für Investitionen in das Sozialsystem, soziale Sicherung und Transfers aufwenden (siehe Grafik 3) und etwas mehr als 5 % für Investitionen in das Bildungswesen (siehe Grafik 6)³.

Die Sozialpolitik hat wirtschaftliche und soziale Funktionen, miteinander verkettet durch die beiden Komponenten Beschäftigung und Einkommen. In vieler Hinsicht ist Sozialpolitik deshalb gleichbedeutend mit Sozialinvestitionen – vor allem in das Bildungs- und das Gesundheitswesen –, die sich unmittelbar auf das Wirtschaftssystem und die Beschäftigung auswirken. Daneben sind Sozialtransfers wichtig, nicht nur weil sie die Auswirkungen und

² Net total social expenditure (Nettosozialausgaben insgesamt), OECD 1999

³ Die Graphiken in Anhang I veranschaulichen die wichtigsten Fakten - siehe Konferenzbericht "Sozialpolitik und Arbeitsmarktpolitik - in Qualität investieren, 22./23. Februar 2001, Website Europa.

Kosten der sozialen Ausgrenzung vermindern, sondern auch weil sie die Anpassung an den Wandel erleichtern, d. h. eine wirksame Kombination von Flexibilität und Sicherheit am Arbeitsplatz und generell auf dem Arbeitsmarkt möglich machen. Die Modernisierung der Methoden, nach denen im Rahmen des Sozialmodells investiert und passive Unterstützung geleistet wird, kann sich demnach positiv auf die Qualität der Arbeit auswirken.

Zweckmäßige Sozialinvestitionen können, wie andere Investitionen, beitragen zu Produktivitätssteigerungen, zur Anhebung des Lebensstandards und zum Wachstum. Dies zeigt sich auf makroökonomischer Ebene: die positive Korrelation zwischen Bildungsinvestitionen und wirtschaftlicher Gesamtleistung ist unstrittig⁴, und Untersuchungen der Triebkräfte von Wirtschaftswachstum und Erhöhung des Lebensstandards zeigen im Allgemeinen, dass Investitionen in Humanressourcen und Wissensgesellschaft zunehmend wichtiger werden⁵.

Sowohl die Grundqualifikationen als auch die fachlichen Qualifikationen sind wesentliche Faktoren im Streben nach Qualität der Arbeitsplätze und Produktivitätswachstum, insbesondere wenn sie modernen Arbeitsmarkterfordernissen gerecht werden, d. h. zum Beispiel die Fähigkeit beinhalten, komplexe Arbeitsaufgaben auf flexible Art in einem modernen Arbeitsumfeld zu bewältigen, und nicht nur ausgerichtet sind auf maschinenabhängige Routineverrichtungen. Jüngste Erhebungen der Grundkompetenzen, nach denen derartige Fähigkeiten auf unterschiedliche Weise gemessen werden, lassen deutliche Unterschiede zwischen den OECD-Ländern erkennen, nicht nur im generellen Leistungsniveau, sondern auch in der Verteilung der Grundqualifikationen in der Bevölkerung⁶. Dabei zeigt sich, dass Unterschiede in der Verteilung derartiger Qualifikationen in einem engen Zusammenhang stehen mit Unterschieden in der Einkommensverteilung⁷ - ein weiterer Beleg für die enge Korrelation zwischen Qualifikationsniveau und Einkommensniveau (siehe Grafik 7).

Der Zusammenhang zwischen geringer oder fehlender Qualifikation und Berufsaussichten, geringem Verdienst und Armut ist unverkennbar. Ein Engpass an Arbeitskräften mit hohem Qualifikationsniveau führt zu Lohnsteigerungen am oberen Ende der Einkommensskala, während andererseits eine große Anzahl von geringqualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften die Löhne am unteren Ende der Einkommensskala nach unten drückt. Dies macht wiederum höhere Sozialtransfers erforderlich, um die Einkommen von Geringverdienerhaushalten auf ein sozial annehmbares Mindestniveau anzuheben.

Ungeachtet der vorgenannten Fakten und der nachhaltig positiven Bewertung der europäischen Sozialsysteme in der Öffentlichkeit, werden die Vorzüge der europäischen Sozialpolitik und ihre enge Verknüpfung mit der Qualität der Arbeit oft als gegeben hingenommen oder unterbewertet. Generell neigt man dazu, zu vergessen oder zu übersehen, welche Konsequenzen die gegenteilige Situation hätte, d. h. welche Kosten entstünden, wenn es eine solche Sozialpolitik nicht gäbe. Unterschätzt wird vielfach auch der Bedarf an höheren kurzfristigen Sozialinvestitionen, die in Zeiten des raschen sozialen, wirtschaftlichen und

⁴ [The Well-being of Nations – the role of human and social capital \(die Rolle des Human- und Sozialkapitals\) – OECD 2001.](#)

⁵ [Siehe Beitrag der Kommission zum Europäischen Rat von Lissabon – Eine Agenda der wirtschaftlichen und sozialen Erneuerung – 28. Februar 2000.](#)

⁶ [OECD und Statistics Canada \(2000\). Literacy in the Information Age. Schlussbericht des International Adult Literacy Survey.](#)

⁷ Die Einkommensverteilung streut in den Vereinigten Staaten viel breiter als in der EU, doch gibt es Anzeichen für eine Zunahme der Streubreite in mehreren EU-Mitgliedstaaten - Social Policy and Economic Performance, The Hague, 2000; OECD Employment Outlook, 2001 (wird demnächst veröffentlicht).

industriellen Wandels vermeiden sollen, dass Humanressourcen vergeudet oder unterfordert werden - was erneut den potenziellen Nutzen einer Modernisierung der Sozialpolitik unterstreicht.

DIE QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE DEFINIEREN

Bei der Qualität der Arbeitsplätze – *bessere Jobs* – geht es nicht nur um die Arbeit als Einkommensquelle, sondern auch um die Wesensmerkmale der Arbeit. Ihre Bewertung erfordert ein multidimensionales Konzept. Im weitesten Sinne ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Die objektiven Merkmale der Beschäftigung: sowohl das globale Arbeitsumfeld als auch die spezifische Auslegung des Arbeitsplatzes.
- Charakteristiken des Arbeitnehmers: die persönlichen Merkmale, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz einbringt.
- Die Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerkompetenz und Arbeitsplatzanforderungen.
- Die subjektive Bewertung (Arbeitszufriedenheit) dieser Merkmale durch den einzelnen Arbeitnehmer.

Ein globales Konzept für die Qualität der Arbeitsplätze darf sich deshalb nicht nur auf die Höhe des Arbeitsentgelts und Mindeststandards stützen, sondern auch auf das Bestreben, Standards generell anzuheben. Dies wiederum erfordert, dass man sowohl die Merkmale des einzelnen Arbeitsplatzes als auch die Merkmale des allgemeinen Arbeitsumfelds einbezieht, einschließlich der Funktionsmechanismen des Arbeitsmarkts, vor allem in Bezug auf die Mobilität zwischen Arbeitsplätzen und die Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. In Anbetracht dieses situationsbezogenen und multidimensionalen Charakters kann man die Beschäftigungsqualität nicht an einem bestimmten Messwert oder Indikator festmachen. Inwieweit die einzelnen Komponenten zum Tragen kommen, hängt darüber hinaus von den Umständen und Zielsetzungen ab.

Eine Standarddefinition oder generell verbindliche Definition der Qualität der Arbeitsplätze gibt es weder in der wissenschaftlichen Literatur noch in der Fachliteratur. Mangels einer allgemeingültigen komplexen Messgröße stützen sich die meisten einschlägigen Studien auf verschiedene Schlüsselemente der Arbeitsplatzqualität. In den meisten Fällen schließt dies sowohl spezifische Merkmale des Arbeitsplatzes ein (z. B. Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsinhalt) als auch Aspekte des globaleren Arbeitsumfelds (z. B. Arbeitsbedingungen, Ausbildung, Berufsaussichten, Krankenversicherungsleistungen usw.)⁸. Einige Studien beschränken sich auf die subjektive Arbeitszufriedenheit als Maß der globalen Qualität des Arbeitsplatzes aus der Sicht des Arbeitnehmers⁹.

Sowohl die nationale als auch die EU-Politik tragen bereits bestimmten Elementen der Qualität der Arbeit Rechnung. Ziel der Sozialagenda und der Lissabonner Strategie ist es

⁸ 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 jobs: Promotion aspects, career and job satisfaction, Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen.

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

jedoch, einen einheitlicheren Ansatz und einen Konsens darüber zu finden, welche Hauptkomponenten die Qualität der Arbeit ausmachen. Erst wenn eine solche gemeinsame Basis besteht, kann man schlüssig bewerten, in welchem Ausmaß die nationale Politik und die EU-Politik zur Verwirklichung von Qualitätszielen beitragen. Dies schließt eine differenzierte Bewertung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Verwirklichung spezifischer Qualitätsziele ein.

Um geeignete Rahmenbedingungen für die Ermittlung der Qualität der Arbeit zu schaffen, wird vorgeschlagen, klare politische Zielsetzungen und Normen festzulegen und geeignete Indikatoren zu entwickeln, mit deren Hilfe die Leistung sich in Gegenüberstellung mit den Zielsetzungen messen lässt. Zu diesem Zweck empfiehlt es sich, die Komponenten der Qualität der Arbeitsplätze in zwei Hauptkategorien zu untergliedern:

Merkmale des Arbeitsplatzes: objektive und intrinsische Merkmale, einschließlich: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsentgelt, unentgeltliche Vergünstigungen, Arbeitszeit, Qualifikationen, Ausbildung und Berufsaussichten, Arbeitsinhalt, Übereinstimmung zwischen Arbeitsplatzanforderungen und Arbeitnehmerqualifikationen.

Arbeitsumfeld und Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt: Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutz, Flexibilität und Sicherheit, Zugang zu Arbeitsplätzen, Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben, sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung, Diversifizierung und Nichtdiskriminierung.

Einige dieser Elemente lassen sich relativ exakt bewerten, andere sind komplexer. Schwierig gestaltet sich auch die Gewichtung zwischen den beiden Hauptkategorien und deren einzelnen Komponenten. Meinungsumfragen lassen jedoch darauf schließen, dass beide Kategorien als gleich wichtig angesehen werden. Hauptzweck der Kategorisierung ist es, kohärente Rahmenbedingungen und einen einheitlichen Ansatz zu gewährleisten. Um einen Konsens über diese Rahmenbedingungen zu erzielen, ist in jedem Fall erforderlich, dass man eine Vielzahl politischer Instrumente und Akteure einbezieht.

Bei der Förderung der Qualität der Arbeitsplätze, d. h. der Schaffung besserer Arbeitsplätze, geht es nicht nur einfach darum, die Wertigkeit aller vorgenannten Elemente anzuheben. Ziel von Qualitätssteigerungen ist vielmehr, unsere mittelfristigen und langfristigen wirtschaftlichen und sozialen Ziele zu verwirklichen. Zur Verdeutlichung: eine Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze durch Höherqualifizierung und/oder größere Arbeitszufriedenheit kann die Produktivität steigern; eine Qualitätssteigerung durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben und durch eine erhöhte Arbeitsattaktivität kann dazu beitragen, dass die Gesamtbeschäftigungsquote sowie die Beschäftigungsquote der Frauen und der älteren Arbeitskräfte ansteigt; eine Qualitätssteigerung kann zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit beitragen, den Wandel in der Arbeitsorganisation erleichtern und den Zugang zu Arbeit verbessern. Auf diese Weise kann sich die Steigerung der Qualität der Arbeit einreihen in einen "Circulus virtuosus" von Produktivitätszuwachs, Anhebung des Lebensstandards und nachhaltigem Wirtschaftswachstum.

QUALITÄT DER ARBEITSPLÄTZE: INDIZIEN UND INDIKATOREN

Messung der Qualität

Die Qualität einbeziehen heißt nicht, bestehende konventionellere Methoden der Erfolgsmessung vernachlässigen oder unterbewerten. Herkömmliche Wirtschaftsstatistiken – z. B. Produktivität pro Arbeitsstunde oder Pro-Kopf-Einkommen sind nach wie vor gängige Indikatoren der Wirtschafts- und Sozialleistung, was auch die Strukturindikatoren der Gemeinschaft widerspiegeln.

Die Qualität stärker berücksichtigen ist jedoch gleichbedeutend mit einer Erweiterung der einzubeziehenden Elemente, wobei man sich im Allgemeinen bemüht, die eher qualitativen Elemente nach Möglichkeit zu quantifizieren.

Ungeachtet der nach wie vor bestehenden Schwierigkeiten in der Praxis werden hier Fortschritte erzielt. Zum Beispiel ist es jetzt möglich, die nationalen Einkommens-Rechnungssysteme so zu modifizieren, dass externe Kosten und Leistungen, insbesondere in Bezug auf nachhaltige Entwicklung und Umwelt, sich einbeziehen lassen. Weiterhin kann man Qualitätsänderungen bei Waren und Dienstleistungen jetzt besser Rechnung tragen, um auf diese Weise die Messung der Produktivität zu verbessern.

Fortschritte in der Qualität der Arbeitsplätze

In den letzten Jahren hat sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt verbessert, nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht. Arbeitskräfte- und Haushaltserhebungen belegen dies¹⁰.

Verbesserungen in der Qualität des europäischen Arbeitskräfteangebots sind zum Großteil zurückzuführen auf ein erhöhtes Angebot an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen mit hohen Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen, relative Sicherheit der Arbeitsplätze, bessere Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben, Zugang zu Ausbildung und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung, hohe Produktivität und relativ hohes Arbeitsentgelt.

Befürchtungen, dass das Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor zu einem Übermaß von „aussichtslosen“ Jobs schlechter Qualität führt, haben sich nicht bewahrheitet. Wie auch in den Vereinigten Staaten, sind Arbeitsplätze mit hohen und mit niedrigen Qualifikationsanforderungen entstanden¹¹. „Atypische“ Beschäftigungsformen, wie Teilzeitarbeit oder zeitlich befristete Arbeitsverträge, sind offenbar in vielen, wenn auch nicht in allen Fällen, das Ergebnis persönlicher Entscheidungen¹².

Befürchtungen in Bezug auf die Qualität der Arbeitsplätze und die soziale Ausgrenzung sind jedoch nach wie vor nicht gegenstandslos. Die zunehmende Bedeutung neuer und flexibler Beschäftigungsmuster kann durchaus einigen der Hauptkomponenten der Qualität der Arbeitsplätze zuwiderlaufen, wie z. B. der Sicherheit des Arbeitsplatzes, den

¹⁰ Beschäftigung in Europa, Bericht 2001(wird demnächst veröffentlicht): niedrige und hohe Lohnsegmente, Arbeitseinkommen, Mobilität und Qualität der Arbeitsplätze. LoWER Network 2001.

¹¹ Siehe die jüngsten (jährlichen) Economic Reports of the President (US), Beschäftigung in Europa (Veröffentlichung des Berichts 2001 steht bevor) und den demnächst veröffentlichten OECD Employment Outlook, 2001.

¹² Beschäftigung in Europa, Bericht 2001 (wird demnächst veröffentlicht).

Fortbildungsmöglichkeiten und den Berufsaussichten. Die Herausforderung besteht darin, Flexibilität und Sicherheit so zu kombinieren, dass Arbeitnehmer und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren. Wichtig in diesem Kontext sind eine angemessene Ausbildung, lebenslanges Lernen und Investitionen in Humanressourcen. Neue Arbeitsformen können, soweit sie von den Arbeitnehmern freiwillig gewählt werden, eine Flexibilität bieten, die individuellen und familiären Erfordernissen und Interessen entgegenkommt. Die Arbeitsbedingungen und insbesondere der Arbeitsschutz sind jedoch noch verbesserungsfähig. Zwar haben die Risiken für Gesundheit und Sicherheit in den letzten Jahren insgesamt abgenommen, doch sind mit neuen Beschäftigungsformen und einem immer höheren Arbeitstempo neue Risiken und andere Arbeitsbelastungen entstanden¹³.

Befürchtungen in Bezug auf die Qualität der Arbeitsplätze stehen in einem engen Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsegmentierung und der sozialen Ausgrenzung. Auch wenn bezahlte Arbeit nach wie vor den besten Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung bietet, ist dennoch unverkennbar, dass eine enge Verbindung besteht zwischen Qualität des Arbeitsplatzes und sozialer Ausgrenzung. Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen, die charakterisiert sind durch eine Kombination von geringen oder keinen Qualifikationsanforderungen und zeitlich befristeten oder unsicheren Arbeitsverhältnissen und schlechten Berufsaussichten, haben auch ein viel größeres Risiko, arbeitslos zu werden oder den Status des Erwerbstätigen zu verlieren. In Verbindung mit dem gegenwärtigen Abbau von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und geringer Produktivität zeigt dies, dass es zunehmend schwieriger wird, geringqualifizierte Arbeitssuchende überhaupt auf dem Arbeitsmarkt unterzubringen.

Die Mehrzahl der Europäer erklärt sich als im Allgemeinen zufrieden mit ihrem Arbeitsstatus, doch bezeichnet nahezu ein Viertel der europäischen Erwerbstätigen ihre Arbeit als qualitativ minderwertig. Es gibt jedoch eine starke aufwärts gerichtete wie abwärts gerichtete Mobilität auf der Arbeitsqualitätsleiter: nahezu ein Drittel der Personen auf Arbeitsplätzen geringer Qualität wechseln innerhalb eines Jahres auf einen Arbeitsplatz höherer Qualität; allerdings wird auch eine von vier Personen arbeitslos oder verliert den Status des Erwerbstätigen.

Andererseits haben die neuen Technologien offenbar viele Arbeitsplätze intrinsisch aufgewertet und die Arbeitszufriedenheit bei gleichzeitig größerer Selbständigkeit gefördert. Es gibt Indizien dafür, dass Frauen jetzt eher Zugang finden zu Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen, belegt zum Beispiel durch eine der entsprechenden Quote bei den Männern vergleichbare Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen.¹⁴

Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze

Zahlreiche Qualitätskomponenten sind bereits Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie und es ist bereits eine Reihe von Indikatoren verfügbar, mit deren Hilfe Qualität sich messen lässt. Um die Qualität in ihrer vollen Bandbreite, auf in sich schlüssige Weise und in ausreichend strukturierter Form zu erfassen, bedarf es einer Serie noch zu entwickelnder geeigneter Indikatoren und Rahmenbedingungen, die auf einem Konsens über unsere Qualitätsziele basieren. Zu diesem Zweck sind bereits bestehende Indikatoren mit neu oder weiterzuentwickelnden zu kombinieren. Erst dann wird es möglich sein zu bewerten, inwieweit es uns gelingt, unsere Qualitätsziele zu verwirklichen, und abzuschätzen, ob wir zu diesem Zweck unsere Politik verändern oder weiterentwickeln müssen.

¹³ Europäische Erhebung der Arbeitsbedingungen (1990, 1995, 2000).

¹⁴ Eurobarometer-Daten 1996 und Europäisches Haushaltspanel.

Die Kommission schlägt deshalb eine Serie von Indikatoren vor mit insgesamt zehn Hauptkomponenten innerhalb der beiden genannten Hauptkategorien – Merkmale des Arbeitsplatzes zum einen und Arbeitsumfeld und Arbeitsmarktbedingungen zum anderen.

Mit Hilfe der Indikatoren soll bewertet werden, wie erfolgreich die Politik der Mitgliedstaaten und der EU dabei ist, die Qualitätsziele in allen diesen zehn Bereichen zu verwirklichen. Dabei zielt man auch generell darauf ab, das Konzept der Qualität unter Verwendung bestehender Instrumentarien und Verfahren schlüssiger in die Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik zu integrieren. Deshalb wird in diesem Abschnitt in Verbindung mit den Indikatoren auch dargelegt, mit welchen verfügbaren politischen Instrumentarien die Qualitätsziele sich am ehesten erreichen lassen. Dies gewährleistet einen strukturierten, systematischen Ansatz in Bezug auf politische Zielsetzungen, Instrumentarien und Indikatoren.

Einige der benötigten Indikatoren bestehen bereits – Strukturindikatoren und Indikatoren im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien – andere sind gestützt auf bestehende Datenquellen erst noch zu herauszuarbeiten (siehe Anhang). Die Kommission weist in diesem Kontext stets darauf hin, dass eine zu stark vereinfachende Auslegung der Indikatoren zu vermeiden ist¹⁵, und dass Indikatoren eindeutig mit politischen Zielen und Standards sowie politischen Instrumenten in Beziehung zu setzen sind.

Außerhalb dieser Messgrößen behalten makroökonomische Daten jedoch ihre Bedeutung, denn die kontinuierliche Anhebung der Qualität der Arbeitsplätze trägt bei zur Wirtschaftsleistung, Produktivität und Dynamik Europas. Dies spiegelt sich wider in der Qualität der in der Union erzeugten und angebotenen Waren und Dienstleistungen. Das heißt, neben der Messung der Qualität der Arbeitsplätze muss auch ermittelt werden – durch herkömmliche nationale Einkommenserhebungen als Teil der BIP-Erhebungen –, in welchem Maße die Zahl der Erwerbstätigen zunimmt.

Dies ist auch Ausdruck der positiven und dynamischen Wechselwirkung zwischen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik – dem sogenannten „Kräftedreieck“ der Sozialagenda.

In allen Fällen sollte routinemäßig eine geschlechtsspezifische und gegebenenfalls regionale Aufschlüsselung vorgenommen werden, insbesondere in Bezug auf Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt sowie auf die Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität.

Erste Kategorie – Merkmale des Arbeitsplatzes

Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Bewirken, dass die Arbeitsplätze eine intrinsische Qualität aufweisen, die Arbeitszufriedenheit vermittelt, mit den Qualifikationen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers vereinbar sind und ein angemessenes Arbeitseinkommen bieten.

Hauptinstrumente: Wirtschafts- und Sozialpolitik der EU und der Mitgliedstaaten; Grundzüge der Wirtschaftspolitik; beschäftigungspolitische Leitlinien; Sozialpartner.

Potenzielle Indikatoren:

¹⁵ Strukturindikatoren, Kommission 2000 (594) endg., Ziffer 8.

- Arbeitszufriedenheit bei den Arbeitnehmern, unter Berücksichtigung von Arbeitsplatzcharakteristiken, Art des Arbeitsvertrags und Arbeitszeit sowie Qualifikationsniveau bezogen auf die Arbeitsplatzanforderungen.
- Anteil der Arbeitnehmer, die in einem bestimmten Zeitrahmen ein höheres Einkommensniveau erreichen.
- Geringverdiener und in Armut lebende Erwerbstätige; Einkommensverteilung.

Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Den Menschen helfen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen durch angemessene Unterstützung beim lebenslangen Lernen.

Hauptinstrumente: Ausbildung und lebenslanges Lernen, gesetzliche Rahmenbedingungen, einschließlich der gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen.

Potenzielle Indikatoren:

- Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem und hohem Bildungsniveau
- Anteil der Arbeitnehmer, die an Fortbildungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen des lebenslangen Lernens teilnehmen
- Anteil der Arbeitnehmer mit einer grundlegenden digitalen Kompetenz oder einem höheren Niveau.

Zweite Kategorie – Arbeitsumfeld und Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt

Gleichstellung der Geschlechter

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Wertigkeit der Arbeitsplätze und berufliche Laufbahn während des gesamten Arbeitslebens.

Hauptinstrumente: Europäische Beschäftigungsstrategie, Gesetzgebung, Sozialpartner, ESF, Aktionsprogramme.

Potenzielle Indikatoren:

- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle, aufgeschlüsselt nach Faktoren wie Wirtschaftssektor, Berufszweig und Alter
- Geschlechtertrennung im Beruf: Über- bzw. Unterrepräsentation von Frauen und Männern in verschiedenen Berufen und Sektoren
- Anteil der Frauen und Männer auf verschiedenen hierarchischen Ebenen in Berufszweigen und Sektoren, unter Berücksichtigung von Faktoren wie Alter und Bildungsniveau.

Arbeitsschutz

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen den Anforderungen in Bezug auf Arbeitsschutz und Hilfsregelungen gerecht werden – in physischer wie psychologischer Hinsicht.

Hauptinstrumente: Neue Arbeitsschutzstrategie, einschließlich Rechtsvorschriften, die sich auf Monitoring und Benchmarking stützen; Sozialpartner.

Potenzielle Indikatoren:

- Arbeitsunfallindikatoren – tödliche Unfälle und schwere Unfälle –, einschließlich der Kosten
- Berufskrankheitsquoten, einschließlich neuer Risiken, z. B. repetitive Arbeitsbelastungen
- Stressniveau und andere Schwierigkeiten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Flexibilität und Sicherheit

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Eine positive Einstellung zum Wandel am Arbeitsplatz und generell auf dem Arbeitsmarkt fördern und gewährleisten, dass Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren oder eine andere Stelle suchen, angemessen unterstützt werden. Das volle Ausschöpfen der Fähigkeiten und Flexibilität in den beruflichen Entscheidungen fördern durch Unterstützung der beruflichen und geographischen Mobilität, auch auf den sich herausbildenden neuen europäischen Arbeitsmärkten.

Hauptinstrumente: Offenes Koordinierungsverfahren, Steuerpolitik, Gesetzgebung, Sozialpartner; Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen; Information und Unterstützung durch Agenturen.

Potenzielle Indikatoren:

- Effektives Sozialleistungsniveau - Anspruchsberechtigung und Höhe der Leistungen - für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende
- Anteil der Arbeitnehmer mit Flexzeitregelungen - aus der Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer
- Verlust des Arbeitsplatzes: Anteil der Arbeitnehmer, die betriebsbedingt ihren Arbeitsplatz verlieren und Anteil der Betroffenen, die in einem bestimmten Zeitraum eine neue Anstellung finden.
- Anteil der Arbeitnehmer, die geographische Mobilität praktizieren

Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Den Zugang zum und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt verbessern: Wie schwierig bzw. wie leicht ist es, in den Arbeitsmarkt einzutreten, sich in den Arbeitsmarkt wieder einzugliedern oder eine andere Beschäftigung zu finden?

Hauptinstrumente: Europäische Beschäftigungsstrategie, öffentliche Arbeitsverwaltungen auf EU-Ebene, Europäischer Sozialfond (ESF), Mitteilung über die soziale Verantwortung der Unternehmen sowie Arbeiten im Bereich lokale Entwicklung.

Potenzielle Indikatoren:

- Effiziente Gestaltung des Übergangs von der Schule zum Arbeitsleben
- Beschäftigungs- und Langzeitarbeitslosenquote, aufgeschlüsselt nach Alter, Bildungsniveau, Region
- Engpässe auf dem Arbeitsmarkt und Mobilität zwischen Sektoren und Berufszweigen.

Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Bewirken, dass die Arbeitsorganisation und insbesondere die Arbeitszeitregelungen, in Verbindung mit unterstützenden Dienstleistungen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeitsleben und Privatleben ermöglichen.

Hauptinstrumente: Sozialpartner, Gesetzgebung, europäische Beschäftigungsstrategie.

Potenzielle Indikatoren:

- Anteil der Arbeitnehmer mit Flexzeitregelungen
- Möglichkeiten für Mutterschafts- und Elternurlaub und Rate der Inanspruchnahme
- Umfang der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschul- und im Grundschulalter

Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Bewirken, dass alle Arbeitnehmer über die Entwicklung ihres Unternehmens und ihres Arbeitsumfelds informiert werden und daran mitwirken können.

Hauptinstrumente: Zusammenarbeit der Sozialpartner, Gesetzgebung.

Potenzielle Indikatoren:

- Umfang der tarifvertraglichen Regelungen und Anzahl der EU-weit agierenden Unternehmen mit EU-Betriebsräten mit Arbeitnehmervertretern
- Anteil der Arbeitnehmer, die an ihrem Unternehmen finanziell beteiligt sind
- Durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage.

Diversifizierung und Nichtdiskriminierung

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Die Gleichbehandlung alle Arbeitnehmer gewährleisten ohne Diskriminierung aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Religion, der sexuellen Ausrichtung.

Hauptinstrumente: Europäische Beschäftigungsstrategie, Sozialpartner, Aktionsprogramme, ESF (EQUAL)

Potenzielle Indikatoren:

- Beschäftigungsquoten und Lohngefälle bei älteren Arbeitnehmern, bezogen auf den Durchschnittswert
- Beschäftigungsquoten und Lohngefälle bei Menschen mit Behinderungen und ethnischen Minderheiten angehörenden Personen, bezogen auf den Durchschnittswert
- Information über Beschwerdeverfahren, die sich auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt beziehen, und über erfolgreiche Beschwerden.

Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität

Wichtigste politische Zielsetzungen und Standards: Eine hohe Arbeitsproduktivität und einen hohen Lebensstandard erzielen in allen Regionen der Gemeinschaft.

Hauptinstrumente: Wirtschaftspolitik und Strukturpolitik

Potenzielle Indikatoren:

- Durchschnittliche Stundenproduktivität pro Arbeitskraft
- Durchschnittliche Jahresleistung pro Arbeitskraft
- Durchschnittlicher jährlicher Pro-Kopf-Lebensstandard, unter Berücksichtigung der Beschäftigungsquote und der Abhängigkeitsquote.

Die wichtigsten Eurostat-Datenquellen sind in allen Mitgliedstaaten vereinheitlicht oder standardisiert.

- Europäische Arbeitskräfteerhebung
- Europäisches Haushaltspanel
- Andere Ad-hoc-Erhebungen über Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen usw., einschließlich Eurobarometer-Erhebungen.

In einigen Fällen handelt es sich um im Rahmen bestehender Prozesse in identischer oder vergleichbarer Form bereits verwendete Indikatoren. In anderen Fällen ist noch zu entscheiden, welche statistischen Daten im Einzelnen zu verwenden sind. In einigen Fällen wird man auf nationale Daten zurückgreifen müssen (siehe Anhang über die Datenquellen). In der Entwicklung dieser Indikatoren sollte darauf geachtet werden, dass es zu vermeiden ist, den Mitgliedstaaten und insbesondere den Beitrittsländern zusätzliche administrative und finanzielle Belastungen aufzuerlegen.

QUALITÄTSPRÜFUNGEN IN DER BESCHÄFTIGUNGS- UND DER SOZIALPOLITIK

Qualitätsziele, Instrumente und Indikatoren sind bereits bis zu einem gewissen Grad und in unterschiedlicher Form in die europäische Beschäftigungsstrategie eingegangen. Dies gilt vor allem für die beschäftigungspolitischen Leitlinien. Bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit (Pfeiler 1 der Leitlinien) geht es um die Aussichten, eine Anstellung zu finden und um die Höherqualifizierung; bei der Förderung der Anpassungsfähigkeit (Pfeiler 3) liegt der Schwerpunkt auf der Modernisierung der Arbeitsorganisation durch den Dialog zwischen den Sozialpartnern und der Regierung; die Förderung der Chancengleichheit („das geschlechtsspezifische Defizit abbauen“) war eines der Schlüsselemente (Pfeiler 4) schon in den ersten Anfängen des Luxemburg-Prozesses.

Zu Stärkung der Dimension der Qualität bedarf es auf europäischer Ebene keiner neuen Prozesse und auch keines radikal neuen politischen Ansatzes.

Erforderlich ist vielmehr eine umfassendere und differenziertere Politikentwicklung, bei der es nicht nur um die Wirksamkeit einzelner politischer Instrumente in der Verwirklichung der Ziele geht, sondern in jedem Politikbereich um die *Kohärenz* zwischen *Zielsetzungen*, den verfügbaren *Instrumenten* und den *Indikatoren*, mit deren Hilfe der Fortschritt in der Verwirklichung der gesamtpolitischen Zielsetzungen gemessen wird.

Um die Durchschlagskraft der Politik im Bereich Beschäftigung und Soziales weiter zu optimieren, müssen Antworten auf die folgenden grundlegenden Fragen gefunden werden:

- Haben wir den richtigen Policy-mix für die ganze Bandbreite der Beschäftigungs- und der Sozialpolitik?
- Stehen alle diese Politiken in der richtigen Relation zueinander?
- Werden die Ressourcen angemessen auf die verschiedenen Politikbereiche aufgeteilt?
- Werden die Ressourcen innerhalb der einzelnen Politikbereiche optimal eingesetzt?
- Werden die einzelnen Fragen auf der richtigen Ebene abgehandelt - Frage des Guten Regierens?

Ein derartiger systematischer, auf dem Kosten-Nutzen-Prinzip basierender Ansatz in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik wird dazu beitragen, die politische Debatte in diesen Bereichen besser auszurichten durch eine zuverlässigere Ermittlung der Kosten und Konsequenzen unterschiedlicher politischer Aktionen - zum Beispiel zur Beseitigung der Probleme der Niedriglöhne und der Eingliederungsschwierigkeiten oder zur Sicherung der Chancengleichheit in einem sich rasch wandelnden wirtschaftlichen, sozialen und demographischen Umfeld - und durch Entwicklung besserer Verfahren der politischen Zusammenarbeit zwischen Regierungsstellen auf allen Ebenen sowie zwischen Regierungen und anderen Akteuren.

Was die laufenden Untersuchungen zur Qualität der Arbeit und zur Verwendung von Indikatoren ermöglichen sollen, ist vor allem die Schaffung von Rahmenbedingungen und eines Instrumentariums, mit deren Hilfe sich eine umfassende und kohärente Überprüfung der Qualität in der Beschäftigungspolitik vornehmen lässt. Dies entspricht auch der in Stockholm gemachten Zielvorgabe, die Bewahrung und Verbesserung der Qualität der Arbeit als allgemeines Ziel in den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2002 festzuschreiben. Dieser

gesamte Ansatz mit Qualitätszielen, geeigneten Instrumentarien und Indikatoren soll uns in die Lage versetzen, wie in der Sozialagenda gefordert, die Qualität zu einem Schwerpunktthema in allen Bereichen der Beschäftigungs- und der Sozialpolitik zu machen.

Dementsprechend beabsichtigt die Kommission, in diese Richtung weiterzuarbeiten durch eine Serie von „Qualitätsprüfungen“, die im Rahmen geeigneter Pilotversuche progressiv im ganzen Bereich der Sozialpolitik gemäß Sozialagenda vorzunehmen wären. Dabei wäre Bezug zu nehmen auf vergleichbare Praktiken in anderen EU-Reforminitiativen – insbesondere in den Bereichen Binnenmarkt, Qualität der öffentlichen Finanzen und Wirtschaft –, und es würde sich empfehlen, die Schlussfolgerungen als Input in die laufenden europaweiten Modernisierungsprozesse einzugeben.

Dies würde der Union helfen, ihre Ziel der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Zusammenhalts im Rahmen einer Politik der nachhaltigen Entwicklung und des Guten Regierens zu verwirklichen, unter Einbeziehung vor allem der lokalen und regionalen Dimension - gleichbedeutend mit den geografischen Bereichen, in denen Lebensqualität und reale Unterschiede am deutlichsten sichtbar sind.

Alle einschlägigen politischen Instrumente sind hier einzusetzen, einschließlich der Ermittlung bewährter Verfahren, der Benchmarking-Techniken, der Gesetzgebung, der Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, der Beiträge der NRO und gezielter Anreizmaßnahmen. Auf diese Weise werden die Qualitätsprüfungen - gestützt auf politische Zielvorgaben und Standards, Indikatoren und politische Instrumente - eine wertvolle Rolle spielen in der Formulierung und Umsetzung der Vielzahl der in der Sozialagenda vorgesehenen Maßnahmen.

Zur Unterstützung dieser Arbeiten beabsichtigt die Kommission weiterführende Forschungsarbeiten zu finanzieren und zu koordinieren, die Folgendes zum Gegenstand haben: Messung von Qualitätsfaktoren im Bereich Soziales und Beschäftigung mit Bewertung vor allem der dynamischen Auswirkungen einer positiven Wechselwirkung zwischen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik und Beschäftigungspolitik.

Ein derartiger horizontaler "Qualitätsansatz" wird gewährleisten, dass alle Akteure, vor allem Regierungen und Behörden auf allen Ebenen, aber auch Sozialpartner und NRO, in die weitere Politikentwicklung voll einbezogen werden und eine aktive Rolle spielen können. Dies ist auch ein Kernfrage des neuen und besseren Regierens in der Europäischen Union.

Weiterführende Arbeiten

Die von der Kommission vorgeschlagenen Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze werden die Grundlage bilden der Diskussionen mit dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen sowie auch mit den Sozialpartnern, den NRO und anderen Akteuren - Diskussionen, deren Ergebnisse es der Kommission ermöglichen sollen, die Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze so aufzubereiten, dass sie als Beitrag der Kommission zum Europäischen Rat in Laeken präsentiert werden können.

Die Kommission wird das Ziel der Bewahrung und Verbesserung der Qualität der Arbeit in den Entwurf der beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2002 aufnehmen, auf der Grundlage der globalen Analyse der Qualität in der vorliegenden Mitteilung.

Was generell die Überprüfung der Dimension der Qualität in der Sozialpolitik angeht, so wird die Kommission die gewonnenen Erkenntnisse als Input in die verschiedenen

Modernisierungsprozesse auf europäischer Ebene eingeben. Beispiele hierfür sind der Luxemburg-Prozess für Beschäftigung, das offene Koordinierungsverfahren im Bereich Sozialschutz, die laufenden Chancengleichheitsprojekte, die Arbeiten auf dem Gebiet Arbeitsschutz usw.

SCHLUSSFOLGERUNG

Im Kontext der neuen wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Agenda für Europa und mit dem Schwerpunkt auf mehr und besseren Arbeitsplätzen und der Modernisierung des europäischen Sozialmodells

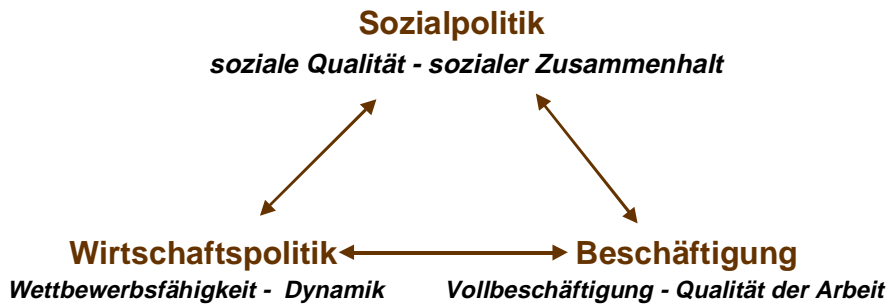
- schlägt die Kommission ein Konzept vor zur Verwirklichung des Ziels einer höheren Qualität der Arbeit. Zu diesem Zweck will sie für die gesamte Bandbreite der Qualität der Arbeitsplätze in sich kohärente Indikatoren entwickeln, die dazu dienen, die Stimmigkeit zwischen den Qualitätszielen und politischen Instrumenten im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie zu verbessern.
- will die Kommission sicherstellen, dass das Ziel der Qualitätssteigerung voll und schlüssig in die Beschäftigungs- und die Sozialpolitik integriert wird. Geschehen soll dies durch progressiv einzuführende Qualitätsprüfungen, zu denen die Kommission zu gegebener Zeit entsprechende Vorschläge vorlegen wird.

Die Kommission möchte gewährleisten, dass die Arbeiten zu Qualitätsindikatoren in den Bereichen Beschäftigung und Soziales weitergeführt und intensiviert werden, unter voller Nutzung der einschlägigen Kompetenzen der europäischen Agenturen und in Zusammenarbeit mit den anderen Institutionen

ANHANG I - GRAFIKEN

Sozialpolitik und Arbeitsmarktpolitik: in Qualität investieren

Qualität
- das Bindeglied zwischen
Wettbewerbsfähigkeit und Zusammenhalt



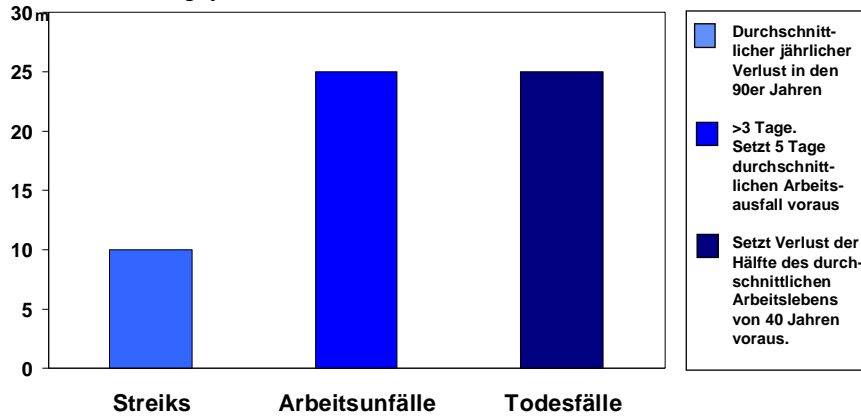
Grafik 1



667

Kosten von Streiks und Arbeitsunfällen

Verlorene Arbeitstage jährlich

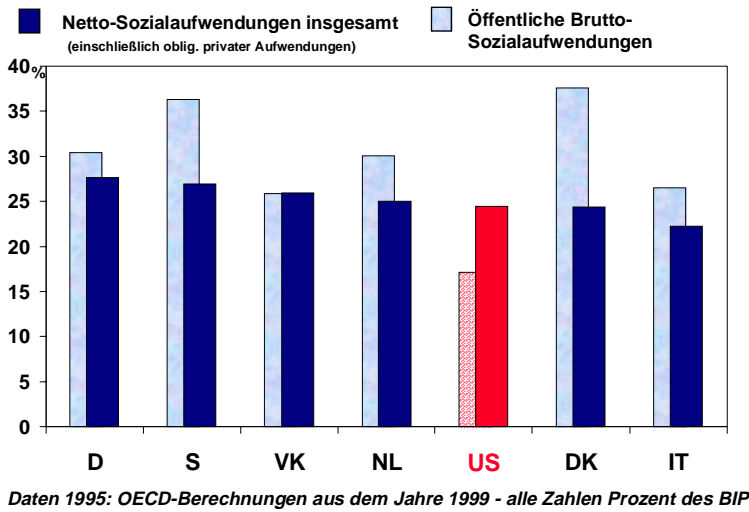


Grafik 2



634

Netto-Sozialausgaben in Europa und in den Vereinigten Staaten

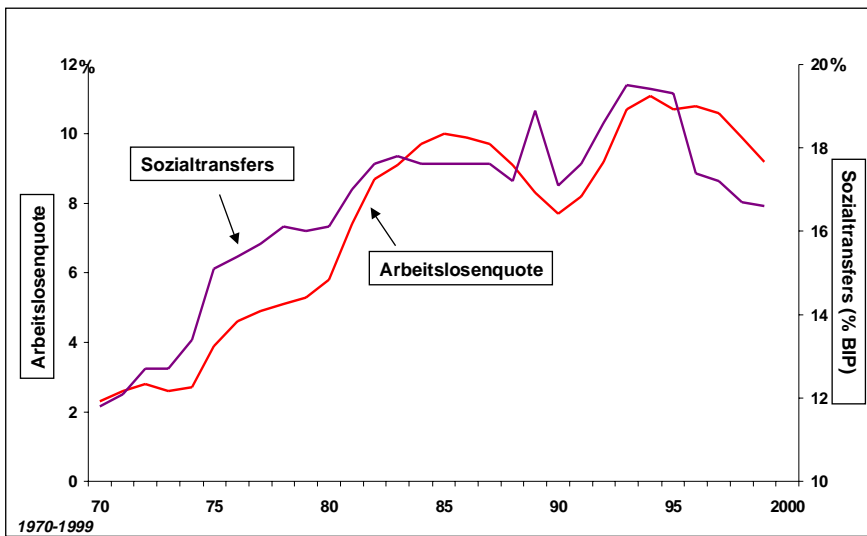


Grafik 3



637

Sozialtransfers und Arbeitslosigkeit



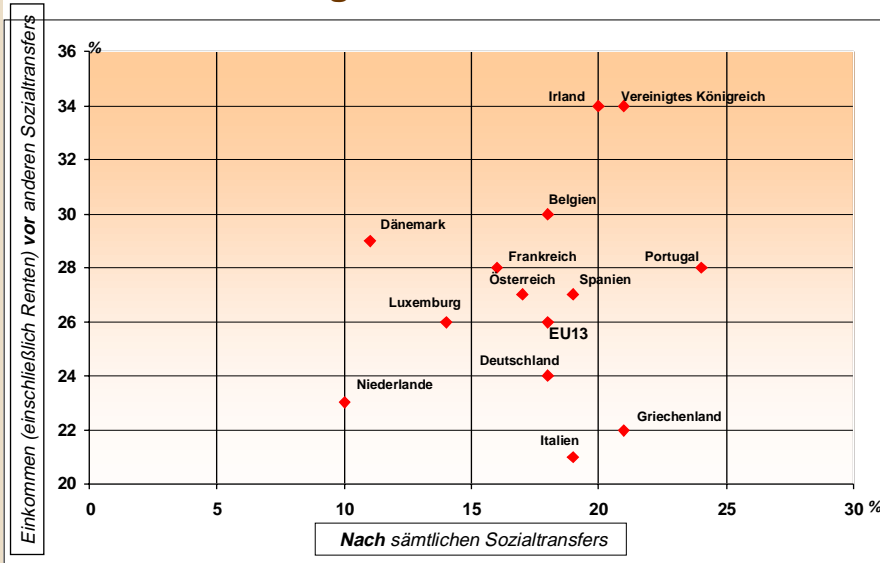
Grafik 4



Quelle: Eurostat

640

Auswirkungen der Sozialtransfers



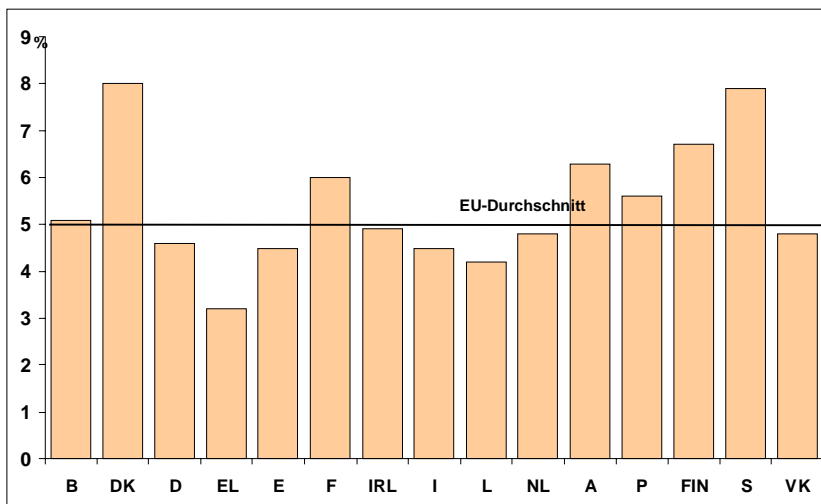
Prozentsatz der Bevölkerung mit Einkommen (einschließlich Renten) in Höhe von maximal 60 % des nationalen Durchschnitts

Grafik 5

Quelle: Eurostat

639

Öffentliche Ausgaben für Bildung



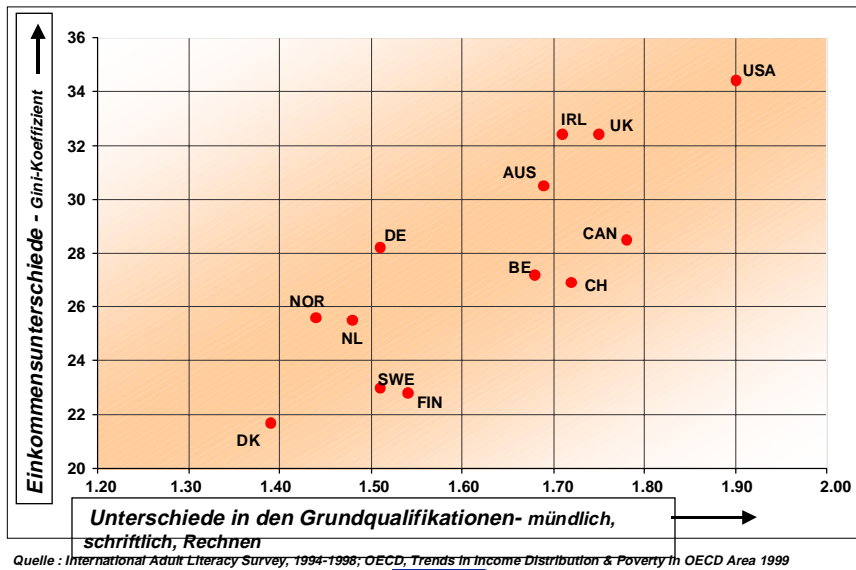
Öffentliche Gesamtausgaben für Bildung in Prozent des BIP 1997

Quelle: Eurostat-UEO (Unesco, OECD und Eurostat)

Grafik 6

850

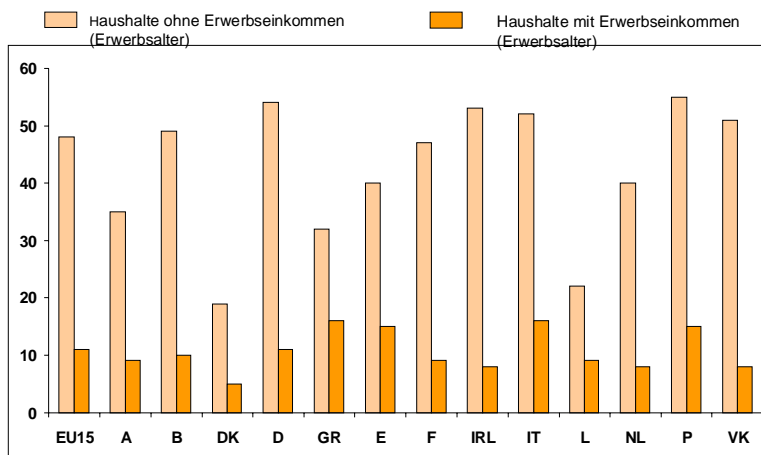
Grundqualifikationen und Einkommensunterschiede



Grafik 7

672

Armutsquoten in Haushalten mit und ohne Erwerbseinkommen



Grafik 8

687

ANHANG II: DATEN FÜR QUALITÄTSINDIKATOREN

KOMPONENTE	SPEZIFISCHE STATISTISCHE REIHEN	QUELLE, PERIODIZITÄT, STAND
<u>1. Intrinsische Qualität der Arbeitsplätze</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszufriedenheit bei den Arbeitnehmern, unter Berücksichtigung von Arbeitsplatzmerkmalen, Art des Arbeitsvertrags und Arbeitszeit sowie des Qualifikationsniveaus bezogen auf die Arbeitsplatzanforderungen 	- Zufriedenheit mit dem gegenwärtigen Arbeitsinhalt (PE033)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Im Rahmen der formalen beruflichen und schulischen Bildung erworbene Befähigungen, die für Ausübung der gegenwärtigen Tätigkeit benötigt werden (PE021)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Befähigungen oder Qualifikationen für die Aufnahme einer anspruchsvolleren Tätigkeit (überqualifiziert)(PE016)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
<ul style="list-style-type: none"> Anteil der Arbeitnehmer, die in einem bestimmten Zeitrahmen ein höheres Einkommensniveau erreichen 	- Gegenwärtiger Nettomonatslohn (PI 211M)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
<ul style="list-style-type: none"> Geringverdiener und in Armut lebende Erwerbstätige; Einkommensverteilung 	- Anteil der Arbeitnehmer, deren Stundenlohn weniger als 60 % des Medianeinkommens beträgt ¹⁶	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Ist der Haushalt in der Lage, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten? (HF002)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	Einkommensverteilung nach S80/SS20 Einkommen-Perzentil	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
<u>2. Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung</u>		
<ul style="list-style-type: none"> Anteil der Arbeitnehmer mit mittlerem und hohem Bildungsniveau 	- Erwerbstätige mit mittlerem und hohem Bildungsniveau (ISCED) in Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung	Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich

¹⁶ Aufzubereiten in Übereinstimmung mit Eurostat-Definitionen und Verwendung im Synthesebericht.

- Anteil der Arbeitnehmer, die an Fortbildungsmaßnahmen oder anderen Maßnahmen des lebenslangen Lernens teilnehmen
 - Quote der Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung: Prozentsatz der an der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnehmenden Population, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Altersgruppen (25-34, 35-44 und 45-64) und Arbeitsstatus (beschäftigt, arbeitslos, nicht erwerbstätig)
 - Prozentsatz der an der allgemeinen und beruflichen Bildung teilnehmenden Population im Alter von 25-64 Jahren, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
 - Prozentsatz der an einer arbeitsplatzbezogenen Ausbildung teilnehmenden Erwerbstätigen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Begriff des Erwerbstätigen nicht endgültig geklärt
 - Anteil der Arbeitnehmer mit grundlegenden digitalen Kompetenzen oder einem höheren Niveau
 - Gegenwärtig nicht in vollem Umfang verfügbar
- Jährliche europäische Arbeitskräfteerhebung, gebilligt durch die Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses
- Jährliche europäische Arbeitskräfteerhebung (im Synthesebericht und im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht)
- Ad-hoc-Modul für die berufliche Weiterbildung in den Unternehmen; letzte Erhebung 1993, nächste Erhebung Herbst 2001; vorgeschlagen von der GD EMPL
- OECD-Daten, nationale Daten, Eurobarometer-Erhebungen. Weiter aufzubereiten

3. Gleichstellung der Geschlechter

- Geschlechtsspezifisches Lohngefälle, aufgeschlüsselt nach Sektoren, Berufszweigen und Alter
 - Index des Stundenverdienstes der Frauen, bezogen auf denjenigen der Männer, für Erwerbstätige mit einer Arbeitszeit von 15+ Stunden, aufgeschlüsselt nach Arbeitsinhalt und Bildungsniveau
 - Geschlechtertrennung im Beruf: Über- bzw. Unterrepräsentation von Frauen und Männern in bestimmten Berufen und Sektoren
 - Durchschnittlicher nationaler Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern in allen Sektoren/Berufen. Die Differenzen werden addiert und zur Gesamtbeschäftigung in Beziehung gesetzt, um die geschlechtsspezifische Diskrepanz zu beziffern
 - Anteil der Frauen und Männer auf verschiedenen hierarchischen Ebenen in Berufszweigen und Sektoren, unter Einbeziehung von Faktoren wie Alter und Bildungsniveau.
 - Anteil der Frauen und Männer auf verschiedenen hierarchischen Ebenen in Unternehmen und Sektoren (aufgeschlüsselt nach Alter und Bildungsniveau).
 - Stellung im Beruf (Aufsichtsfunktion, Zwischenstellung, keine Aufsichtsfunktion) nach Beruf oder Sektor (PE010)
- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97; Indikator im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht
- Jährliche europäische Arbeitskräfteerhebung, NACE/ISCO-Klassifikationen - Indikator im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht
- Europäische Arbeitskräfteerhebung
- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97

4. Arbeitsschutz

- Arbeitsunfallindikatoren - tödliche Unfälle und schwere Unfälle -, einschließlich der Kosten
 - Unfallquote, ausgedrückt als Anzahl der Arbeitsunfälle pro 100 000 Erwerbstätigen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Berechnung: [Anzahl der Unfälle (tödlich oder nicht-tödlich) / Anzahl der Erwerbstätigen in der untersuchten Population] x 100 000. (HSW1)
 - Gesamtzahl und durchschnittliche Anzahl der durch Arbeitsunfälle verlorenen
- Europäische Statistiken über Arbeitsunfälle (ESAW), jährlich; Kommission schlägt vor, HSW1 zu verwenden
- Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; Kommission schlägt vor, HSW2 zu verwenden

	Arbeitstage, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (HSW2)	
	- Berufskrankheiten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht	- - Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; fällig Mitte 2001.
• Berufskrankheitsquoten, einschließlich neuer Risiken, z. B. repetitive Arbeitsbelastungen	- Gesundheitsprobleme aufgrund repetitiver Arbeitsbelastungen (Tabelle 1)	- EIRO-Stiftung, jährlich aufzubereiten
	- Hohes Arbeitstempo und dessen gesundheitliche Auswirkungen (Tabelle 5.4)	- EIRO-Stiftung, jährlich aufzubereiten
• Stressniveau und andere Schwierigkeiten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.	- Termindruck und dessen gesundheitliche Auswirkungen (Tabelle 5.5)	- EIRO-Stiftung, jährlich aufzubereiten

5. Flexibilität und Sicherheit

• Effektives Sozialleistungsniveau - Anspruchsberechtigung und Höhe der Leistungen - für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende	- Sozialversicherungsniveau der Erwerbstätigen, ausgedrückt in insgesamt erhaltenen Netto-Sozialleistungen im Jahr vor der Befragung (als Teil des Einkommens) (PI 130)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
• Anteil der Arbeitnehmer mit Flexzeitregelungen - aus der Sicht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer	- Zufriedenheit mit der Arbeitszeit in der gegenwärtigen Tätigkeit (PE035)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Art des Arbeitsvertrags, nach Kategorien: unbefristet, befristet oder kurzfristig, Gelegenheitsarbeit ohne Vertrag, sonstige Vereinbarungen (PE024)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Vollzeit/Teilzeit (PE005C)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
• Verlust des Arbeitsplatzes: Anteil der Arbeitnehmer, die betriebsbedingt ihren Arbeitsplatz verlieren, und Anteil der Betroffenen, die in einem bestimmten Zeitraum eine neue Anstellung finden.	- Grund für die Aufgabe der vorausgegangenen Tätigkeit (PJ004)	- Europäisches Haushaltspanel für den Zeitraum 1994-97
	- Hauptgrund für die Aufgabe der letzten Tätigkeit oder der letzten Arbeitsstelle (Col. 71)	Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich
• Anteil der Arbeitnehmer, die geographische Mobilität praktizieren	- Eurostat-Daten sind verfügbar, müssen jedoch noch analysiert und aufbereitet werden	Nationale Daten, von Eurostat aus nationalen administrativen Quellen zusammengetragen

6. Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt

-
- Effiziente Gestaltung des Übergangs von der Schule zum Arbeitsleben

 - Erwerbsquote der 15-24-Jährigen in % der Population der 15-24-Jährigen
 - Jugendarbeitslosenquote: Arbeitslose im Alter von 15 bis 24 Jahren in Prozent der Population im Alter von 15-24 Jahren

- Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich, gebilligt durch die Ad-hoc-Gruppe des Beschäftigungsausschusses und im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht verwendet

- Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich, gebilligt durch die Ad-hoc-Gruppe des Beschäftigungsausschusses und im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht verwendet

 - Beschäftigungs- und Langzeitarbeitslosenquoten, aufgeschlüsselt nach Alter, Bildungsniveau, Region

 - Beschäftigungsquote nach Altersgruppen (15-24, 25-54, 55-64, 15-64) und Bildungsniveau (ISCED – hohes, mittleres und niedriges Niveau)
 - Langzeitarbeitslosenquote

Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich

- Vereinheitlichte Eurostat-Reihen, jährlich; im Synthesebericht verwendet

 - Engpässe auf dem Arbeitsmarkt und Mobilität zwischen Sektoren und Berufszweigen.

 - Gegenwärtig keine Daten verfügbar
 - Tätigkeit am gegenwärtigen und vorherigen Arbeitsplatz (PE006, PJ007)
 - Sektor des gegenwärtigen und des vorherigen Arbeitsplatzes (PE007, PJ008)

- Weiter aufzubereiten. Für einige Länder sind nationale Daten verfügbar. Eurostat-Erhebung der unbesetzten Arbeitsstellen soll 2002 anlaufen.

- Zur Mobilität: Arbeiten bei Eurostat sind angelaufen

7. Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben

- Anteil der Arbeitnehmer mit Flexzeitregelungen

 - Anteil der Arbeitnehmer mit Flexzeitregelungen (flexible Arbeitssunden, Jahresarbeitszeit, Arbeit auf Abruf) an der Gesamtzahl der Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht(WT2)
 - Anzahl der unfreiwilligen Kurzarbeiter in % der Gesamtzahl der Beschäftigten

- Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul zur Arbeitszeit; Kommission schlägt vor, WT2 zu verwenden

Europäische Arbeitskräfteerhebung, jährlich

 - Möglichkeiten für Mutterschafts- und Elternurlaub und Rate der Inanspruchnahme

 - Erwerbstätige Männer und Frauen in Elternurlaub (bezahlt und unbezahlt) als Anteil aller erwerbstätigen Elternteile. Aufteilung des Elternurlaubs zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen als Anteil sämtlicher Elternurlaube

- Verschiedene nationale Quellen; Indikator während der französischen Präsidentschaft erarbeitet

 - Umfang der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschul- und im Grundschulalter

 - Betreute Kinder (außerhalb der Familie) als Anteil aller Kinder derselben Altersgruppe (aufgeschlüsselt nach folgenden Anteilen: vor dem freiwilligen Vorschulunterricht, im freiwilligen Vorschulunterricht, im obligatorischen Grundschulunterricht

- Verschiedene nationale Quellen; Indikator während der französischen Präsidentschaft erarbeitet
-

8. Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung

- Abdeckung durch Tarifverträge - Gegenwärtig keine Daten verfügbar - EGB, NAP, Erhebung Einkommensstruktur; weiter aufzubereiten
- Anteil der Arbeitnehmer, die an ihrem Unternehmen finanziell beteiligt sind - Prozentsatz der Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern in den einzelnen Ländern, die eine finanzielle Arbeitnehmerbeteiligung praktizieren - Studie der Stiftung in Dublin über die finanzielle Beteiligung in Europa. Weiter aufzubereiten
- Durch Arbeitskämpfe verlorene Arbeitstage. - Anzahl der verlorenen Arbeitstage (1000) - Eurostat, Bevölkerung und sozial Verhältnisse; Statistiken über Arbeitskämpfe

9. Diversifizierung und Nichtdiskriminierung

- Beschäftigungsquoten und Lohngefälle bei älteren Arbeitnehmern, bezogen auf den Durchschnittswert - Nettomonatslöhne insgesamt (PI 211M) - Ließe sich ableiten, indem man für die Beschäftigungsquoten die Europäische Arbeitskräfteerhebung (jährlich) und für das Lohngefälle das Europäische Haushaltspanel (1994-97) zugrunde legt
- Beschäftigungsquoten und Lohngefälle bei Menschen mit Behinderungen und ethnischen Minderheiten angehörenden Personen, bezogen auf den Durchschnittswert - Keine Daten verfügbar; einige wenige Daten liegen vor über die Beschäftigung von Ausländern - Weiter aufzubereiten. Nicht verfügbar in der Europäischen Arbeitskräfteerhebung; nationale Daten
- Information über Beschwerdeverfahren, die sich auf die Situation auf dem Arbeitsmarkt beziehen, und über erfolgreiche Beschwerden. - Gegenwärtig keine Daten verfügbar - Weiter aufzubereiten; nationale Daten

10. Gesamtarbeitsleistung

- Durchschnittliche Stundenproduktivität pro Arbeitskraft - Durchschnittliche Produktivität pro Arbeitsstunde: BIP geteilt durch die Gesamtzahl der im Bezugsjahr geleisteten Arbeitsstunden - OECD
- Durchschnittliche Jahresleistung pro Arbeitskraft - Jährliche Arbeitsproduktivität: BIP pro Erwerbstätigem - Eurostat; AMECO-Datenbasis (GD ECFIN), zweimal jährlich
- Eurostat, jährlich, oder AMECO-Datenbank (GD ECFIN),

- Pro-Kopf-BIP in Kaufkraftparitäten

zweimal jährlich

- Durchschnittlicher jährlicher Pro-Kopf-Lebensstandard, unter Berücksichtigung der Beschäftigungsquote und der Abhängigkeitsquote. - Wirtschaftliche Abhängigkeitsquote: Nichterwerbstätige im Alter von über 15 Jahren in Prozent der Gesamtzahl der Erwerbstätigen - Eurostat, jährlich
-