



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 20.6.2001  
KOM(2001) 313 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN  
TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,  
EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN**

**Sysselsättningspolitik och socialpolitik - En ram för investeringar i kvalitet**

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN  
TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET,  
EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN**

**Sysselsättnings- och socialpolitik - En ram för investeringar i kvalitet**

INLEDNING .....	3
KVALITET I ARBETET OCH MODERNISERING AV DEN EUROPEISKA SOCIALA MODELLEN.....	5
DEFINITION AV KVALITET I ARBETET.....	7
KVALITET I ARBETET: BELÄGG OCH INDIKATORER.....	9
Kategori I – Arbetets karakteristika .....	11
<b>Arbetets kvalitet</b> .....	11
<b>Kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling</b> .....	12
Kategori II – Arbetet i ett större arbetsmarknadsperspektiv .....	12
<b>Jämställdhet</b> .....	12
<b>Hälsa och säkerhet i arbetet</b> .....	12
<b>Flexibilitet och trygghet</b> .....	13
<b>Integrering och tillträde till arbetsmarknaden</b> .....	13
<b>Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv</b> .....	14
<b>Social dialog och arbetstagarnas medbestämmande</b> .....	14
<b>Mångfald och icke-diskriminering</b> .....	14
<b>Övergripande ekonomiska resultat och produktivitet</b> .....	15
KVALITETSKONTROLLER I SYSSELSÄTTNINGS- OCH SOCIALPOLITIK.....	15
SLUTSATSER .....	17
BILAGA I - DIAGRAM .....	18
BILAGA II UPPGIFTER FÖR KVALITETSINDIKATORER .....	22

## INLEDNING

Kvalitet är själva kärnan i den europeiska sociala modellen. Det är ett av de viktigaste elementen när det gäller att främja sysselsättning i en konkurrenskraftig och kunskapsbaserad ekonomi för alla.

Med kvalitet menas inte bara att man vill försvara en minimistandard, utan också att man vill höja standarden och se till att framstegen fördelas på ett mer jämlikt sätt. Kvalitet åstadkommer resultat som spänner över ekonomin, arbetsplatsen, hemmet och samhället som helhet. I begreppet kvalitet förenas de två målen konkurrenskraft och sammanhållning på ett hållbart sätt, med klara ekonomiska fördelar som följer av att man investerar i människor och starka, stödjande sociala system.

### *Den socialpolitiska dagordningen*

I kommissionens meddelande om den socialpolitiska dagordningen sätts kvalitetsfrämjande i fokus som drivkraften för en blomstrande ekonomi, fler och bättre arbetstillfällen och ett samhälle som är öppet för alla. Kvalitetsbegreppet är redan välkänt i affärsvärlden men utvidgas här till att omfatta hela ekonomin och samhället med målet att förbättra kopplingarna mellan ekonomisk politik och socialpolitik.

I detta meddelande vidareutvecklas några av de viktigaste elementen i den socialpolitiska dagordningen och vissa av de mål som fastställdes i Lissabonstrategin och som fick en starkare förankring i Nice och i Stockholm. Meddelandet skall fungera som en bred analytisk grund och en ram för framtiden.

Både i den socialpolitiska dagordningen och i Lissabonstrategin betonas hur viktigt det är att se till att det finns ett positivt och ömsesidigt stärkande samspel mellan den ekonomiska politiken, sysselsättningspolitiken och socialpolitiken. I Lissabon fastställdes därför att målet skulle vara att bygga upp en konkurrenskraftig, dynamisk och enhetlig kunskapsbaserad ekonomi. Det fastslogs också att det övergripande målet skulle vara att gradvis uppnå full sysselsättning och att inte enbart skapa *fler* utan också *bättre* arbetstillfällen.

Ett av de viktigaste medlen för att uppnå de ekonomiska och sociala mål som fastställdes i Lissabon är att man moderniserar den europeiska sociala modellen och investerar i människor. I detta ingår att man skapar aktiva välfärdsstater. I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Stockholm betonades att "Väl utformade och väl fungerande välfärdssystem bör ses som produktiva faktorer genom att de erbjuder trygghet vid förändring. Detta kräver en fortlöpande modernisering av den europeiska sociala modellen, på grundval av den europeiska sociala agendan....".

### *Att anta utmaningen*

Betoningen av kvalitet i den socialpolitiska dagordningen är ett sätt att stödja denna modernisering och att se till att den ekonomiska politiken och socialpolitiken kompletterar varandra på ett positivt och dynamiskt sätt. På detta sätt kan utmaningarna med globaliseringen, utvidgningen och de snabba tekniska, sociala och demografiska förändringarna hanteras. I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Nice konstaterades det att "För att kunna anta dessa nya utmaningar bör [den socialpolitiska] agendan .... inom socialpolitikens alla områden betona främjandet av kvaliteten. Kvalitet i utbildning, i arbetet, i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och i hela socialpolitiken utgör faktorer som är

väsentliga för att Europeiska unionen skall nå sina fastställda mål för konkurrenskraft och full sysselsättning".

Enligt den socialpolitiska dagordningen innebär kvalitet i arbetet "att man hittar en bättre balans mellan arbete och privatliv. Med kvalitativ socialpolitik förstås en hög nivå av social trygghet, väl fungerande samhällstjänster som är tillgängliga för alla människor i Europa, verkliga möjligheter för alla samt garanterade grundläggande och sociala rättigheter. En effektiv sysselsättnings- och socialpolitik behövs för att stödja produktiviteten och underlätta anpassningen till förändringarna. Den kommer också att spela en betydande roll i övergången till den kunskapsbaserade ekonomin." Detta synsätt är av avgörande betydelse när det gäller utvidgningen av unionen. Behovet av en moderniserad och bättre social modell är lika viktig i kandidatländerna som i de nuvarande medlemsstaterna.

### *Grunderna för insatser*

Detta meddelande ger en allmän ram för hur begreppet kvalitet kan hanteras inom ramen för den socialpolitiska dagordningen, med tonvikt på målet att främja kvalitet i arbetet. I slutsatserna från Europeiska rådets möte i Nice uppmanades medlemsstaterna att "bättre beakta målen om sysselsättningens kvalitet och dess betydelse för tillväxten eftersom den är en viktig faktor för att göra det attraktivt och motiverande att börja arbeta... (särskilt arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, lön, lika möjligheter, balans mellan flexibilitet och säkerhet, förhållandet mellan arbetsmarknadens parter)". Vid Europeiska rådets möte i Nice betonades också att löneutvecklingen skall vara förenlig med utvecklingen av produktivitetsökningen och med bevarandet av prisstabilitet.

Kvalitetsaspekten underströks också i slutsatserna från toppmötet i Stockholm: "Att åter nå upp till full sysselsättning handlar inte bara om en inriktning på fler arbeten, utan också på bättre arbeten ..... inbegripet lika möjligheter för funktionshindrade personer, jämställdhet, en bra och flexibel arbetsorganisation som gör det möjligt att bättre förena arbets- och privatliv, livslångt lärande, arbetarskydd, arbetstagarinflytande och mångfald i arbetslivet.". Vidare konstaterades det i slutsatserna att kvalitet i arbetet "bör tas med som ett allmänt mål i 2002 års riktlinjer för sysselsättningen" och att rådet tillsammans med kommissionen kommer att "utarbete indikatorer för kvaliteten i arbetet och ta fram mer exakta kvantitativa indikatorer, så att dessa kan läggas fram för Europeiska rådet i Laeken 2001".

Syftet med detta meddelande är att vidareutveckla åtagandet i den socialpolitiska dagordningens att främja kvalitet i sysselsättnings- och socialpolitiken. Målen är särskilt följande:

- Fastställa en tydlig strategi när det gäller det politiska målet att förbättra kvaliteten i arbetet (och när det gäller genomförandet av denna politik).
- Fastställa enhetliga, mångsidiga indikatorer för kvalitet i arbetet som stärker möjligheterna att genom de politiska åtgärderna uppnå målet att öka denna kvalitet. Detta arbete skall bygga på befintliga indikatorer, men man skall också lägga fram förslag till nya indikatorer som kan vidareutvecklas och användas inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin. En av de grundläggande principerna för detta är jämställdheten.
- Se till att målet att förbättra kvaliteten helt och hållet integreras i sysselsättnings- och socialpolitik genom stegvis genomförda kvalitetskontroller.

Genom att verka för högre kvalitetsmål och genom att investera i kvalitetsförbättrande politiska åtgärder ämnar kommissionen uppmuntra och hjälpa medlemsstaterna att satsa mer på att förbättra livskvaliteten i unionen, både i och utanför arbetslivet, och ställa upp lämpliga mål för kandidatländerna.

I meddelandet behandlas först förhållandet mellan kvalitet i arbetet och modernisering av den europeiska sociala modellen. Sedan diskuteras hur kvalitet kan definieras och hur indikatorer på kvalitet i arbetet bör utformas. Slutligen ser man på hur dessa definitioner och indikatorer kan omsättas i praktiken genom kvalitetskontroller.

## **KVALITET I ARBETET OCH MODERNISERING AV DEN EUROPEISKA SOCIALA MODELLEN**

En av de viktigaste förutsättningarna för att man skall lyckas skapa fler och bättre arbetstillfällen, skapa en konkurrenskraftig och enhetlig kunskapsbaserad ekonomi och garantera ett positivt, ömsesidigt stärkande samspel mellan den ekonomiska politiken, sysselsättningspolitiken och socialpolitiken är att man främjar kvalitet i sysselsättnings- och socialpolitiken. Därför kan, och måste, kvalitet kombineras med förbättrad effektivitet, särskilt i fråga om offentliga finanser och stimulansåtgärder på arbetsmarknaden.

Socialpolitiken<sup>1</sup> är inte endast ett resultat av ekonomiska framgångar och en sund ekonomisk politik utan den bidrar till och utgör samtidigt en grund för detta. Med modernisering av den sociala modellen menas följaktligen att den sociala modellen måste utvecklas och anpassas med hänsyn till de snabba förändringarna i den nya ekonomin och det nya samhället. Det betyder också att man måste se till att den ekonomiska politiken och socialpolitiken ömsesidigt stöder varandra.

Många aspekter av moderniseringen av den sociala modellen kan förväntas ha positiva återverkningar för kvaliteten i arbetet, bl.a. när det gäller sociala investeringar och sociala transfereringar. Strävan efter fler och bättre arbetstillfällen och större ekonomiska framgångar kan alltså inte skiljas från de övergripande målen för moderniseringen av den europeiska sociala modellen. Trots att den sociala modellen utformats på olika sätt inom unionen har den på ett avgörande sätt bidragit till att kontinuerligt öka produktiviteten och levnadsstandarden i unionen och till att garantera att så många som möjligt gynnas av fördelarna.

Den europeiska sociala modellen värdesätts av medborgarna i EU och väcker stor beundran i resten av världen, bl.a. i kandidatländerna. Under tidigare år har den underlättat anpassningen till förändringar och nu hjälper den Europa att övergå till den kunskapsbaserade ekonomin. Man kan också konstatera att medborgare i kandidatländerna, som genomgår en svår förändringsprocess, anser att den europeiska sociala strategin är det mest effektiva sättet att bygga upp ett modernt samhälle som är öppet för alla.

För närvarande pågår flera olika moderniseringsprocesser som skall stödja och främja moderniseringen av den europeiska sociala modellen. Som exempel kan nämnas Luxemburgprocessen för sysselsättning, den öppna samordningsmetoden vad gäller social utslagning och social trygghet, det pågående arbetet vad gäller lika möjligheter och arbetet med arbetsmiljöfrågor.

---

<sup>1</sup> Omfattar utgifter för politik beträffande pensioner, hälso- och sjukvård, funktionshinder, familj, arbetslöshet, boende och social integrering samt utbildning.

## *Den europeiska sociala modellens kännetecken*

Den europeiska sociala modellen skiljer sig från andra modeller genom sin struktur och utformning och genom de socialpolitiska åtgärdernas natur, inriktning och fördelning. Den skiljer sig inte från de sociala systemen i andra länder när det gäller utgifter, men väl när det gäller finansieringssätten. När det gäller socialutgifter är de största skillnaderna mellan länder, särskilt mellan Europa och USA, att finansieringen huvudsakligen sker med offentliga medel i Europa medan den sker mycket mer med privata medel i USA, även om en del av de privata utgifterna i USA i praktiken är obligatoriska. Det verkar dock som om förmånerna skulle vara mycket jämnare fördelade i Europa än i USA, där t.ex. 40 % av befolkningen inte har tillgång till grundläggande hälso- och sjukvård trots att utgifterna per capita i själva verket utgör en större andel av BNP än i Europa.

Uppskattningar av de faktiska kostnaderna för socialpolitiska åtgärder har ofta blivit snedvridna genom att man inte beaktat faktorer som huruvida transfereringar beskattas eller inte, eller om det finns obligatoriska privata kostnader för försäkring och hälso- och sjukvård. Färska detaljerade analyser av socialutgifternas<sup>2</sup> storlek visar att de flesta utvecklade ekonomier, däribland merparten av EU-länderna och USA, befinner sig på i stort sett samma utgiftsnivå (cirka 24 % av BNP i nettovärde) vad gäller socialutgifter, sparande och transfereringar (se diagram 3) och på något över 5 % för utbildning (se diagram 6)<sup>3</sup>.

Socialpolitiken har såväl en ekonomisk som en social funktion, med sysselsättning och inkomster som viktiga kopplingar mellan dessa två. De socialpolitiska åtgärderna består därför i många fall av sociala investeringar, särskilt inom utbildning och hälso- och sjukvård, som direkt påverkar och bidrar till det ekonomiska systemet och sysselsättningen. Samtidigt är sociala transfereringar viktiga inte bara när det gäller att minska social utslagning och de kostnader denna ger upphov till, utan också när det gäller att underlätta anpassningsförmågan och mottagligheten för förändringar. De gör det med andra ord möjligt att effektivt kombinera flexibilitet och trygghet såväl på arbetsplatsen som på arbetsmarknaden i allmänhet. Genom att modernisera den sociala modellens sätt att göra investeringar och ge passivt stöd kan man därmed påverka kvaliteten i arbetet i positiv riktning.

Välplanerade sociala investeringar kan i likhet med investeringar på andra områden bidra till att öka produktiviteten, höja levnadsstandarden och öka tillväxten. Detta framgår tydligt på den makroekonomiska nivån, där det positiva sambandet mellan utbildningsinvesteringar och allmän ekonomisk framgång är väletablerat<sup>4</sup>. Också i analyser av vilka faktorer som påverkar ekonomisk tillväxt framhålls att mänskliga resurser och kunskapsinvesteringar<sup>5</sup> får en allt större betydelse.

Grundläggande och specialiserade kunskaper är avgörande faktorer i strävan efter kvalitet i arbetet och efter produktivitetsökningar, särskilt eftersom man på dagens arbetsmarknad behöver förmåga att flexibelt utföra komplicerade uppgifter i en modern arbetsmiljö och inte enbart förmåga att utföra rutinartade mekaniska uppgifter. Enligt färska undersökningar av läs- och skrivkunighet, där man försöker mäta dessa färdigheter på olika sätt, är skillnaderna

---

<sup>2</sup> Net total social expenditure report, OECD 1999.

<sup>3</sup> I diagrammen i bilaga I illustreras de viktigaste punkterna. Se även rapporten från konferensen *Social and labour market policies – investing in quality* som anordnades den 22-23 februari 2001 (finns endast på engelska på webbplatsen Europa).

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

<sup>5</sup> Detta återspeglas i kommissionens bidrag till Europeiska rådet i Lissabon av den 28 februari 2000 "En dagordning för ekonomisk och social förnyelse i Europa".

mellan olika OECD-länder stora, inte enbart i fråga om generell resultatnivå utan även vad gäller skillnader i läs- och skrivkunnighet bland befolkningen<sup>6</sup>. Den ojämna fördelningen vad gäller dessa färdigheter korrelerar starkt med en ojämn inkomstfördelning<sup>7</sup>, vilket är ytterligare bevis för det nära sambandet mellan kvalifikationsnivå och lönenivå (se diagram 7).

Förhållandet mellan låga eller inga kvalifikationer och möjligheterna att få arbete, låga inkomster och fattigdom är viktigt. Brist på högkvalificerade arbetstagare driver upp lönerna på den övre delen av inkomstskalan, medan ett överskott av arbetstagare med låga eller inga kvalifikationer pressar ner lönerna på skalans nedre del. Detta leder till att fler sociala transfereringar är nödvändiga för att höja inkomstnivån för lågavlönade hushåll till en socialt godtagbar miniminivå.

Trots ovanstående och trots att det fortfarande finns ett stort allmänt stöd för de europeiska sociala systemen tas fördelarna med en socialpolitik av hög kvalitet och dess samband med kvalitet i arbetet ofta för givet, eller underskattas. Det finns i bland en tendens att glömma eller förbise vad motsatsen skulle innebära, dvs. vad det skulle kosta att inte ha en socialpolitik av detta slag. Likaså finns det en tendens att underskatta behovet av att tillfälligt öka samhällsstödet och de sociala investeringarna vid snabba sociala och ekonomiska förändringar samt arbetsmarknadsförändringar så att man kan undvika "slöseri" och underutnyttjande av mänskliga resurser – i detta sammanhang betonas än en gång de potentiella fördelarna med moderniseringen av socialpolitiken.

## DEFINITION AV KVALITET I ARBETET

Kvalitet i arbetet – *bättre arbetsstillfällena* – betyder inte enbart att man ser till, eller beaktar, utbudet av förvärvsarbete utan också vad som karakteriserar detta arbete. Begreppet är relativt och mångdimensionellt. Dess vidaste tolkning betyder att man beaktar följande:

- Arbetets objektiva karakteristika, både arbetsmiljön i stort och de egenskaper som karakteriserar arbetet.
- Vad som karakteriserar arbetstagaren - de karakteristika som den anställda medför till arbetet.
- Överensstämmelse mellan arbetstagarens egenskaper och arbetets krav.
- Den enskilde arbetstagarens subjektiva bedömning (arbetstillfredsställelse) av dessa karakteristika.

En bred strategi vad gäller kvalitet i arbetet omfattar därför inte enbart lön och minimistandarder utan handlar också om att höja standarden allmänt. Detta gäller både det enskilda arbetets karakteristika och det som karakteriserar arbetsmiljön i stort, inbegripet hur arbetsmarknaden som helhet fungerar, särskilt i fråga om byte av arbete och om att komma ut på och lämna arbetsmarknaden. Eftersom det är ett så relativt och mångdimensionellt begrepp

---

<sup>6</sup> OECD och Statistics Canada (2000). Literacy in the Information Age. Final report of the International Adult Literacy Survey.

<sup>7</sup> Inkomstfördelningen är mycket större i USA än i EU, men det finns belegg för att den nyligen har ökat i flera EU-länder - Social Policy and Economic Performance, Haag, 2000 och OECD:s kommande rapport Employment Outlook, 2001.

är det omöjligt att hitta en enda mätare eller ett enda index på kvalitet i arbetet. Dessutom kommer den betydelse som olika aspekter tillmätts att variera beroende på omständigheter och ambitioner.

Det finns ingen standardiserad eller vedertagen definition av kvalitet i arbetet i vetenskaplig litteratur eller annan facklitteratur. Eftersom det inte finns någon enhetlig, sammansatt mätare har man i de flesta studier använt och föreslagit olika viktiga aspekter på arbets kvalitet. Ofta inriktar man sig både på specifika karakteristika för arbetet (t.ex. lön, arbetstider, kompetenskrav, arbetets innehåll) och på aspekter som gäller arbetsmiljön som helhet (t.ex. arbetsvillkor, utbildning, möjligheter till yrkesutveckling, hälso- och sjukförsäkring osv.)<sup>8</sup>. En del studier inriktas helt och hållet på subjektiv arbetstillfredsställelse som en sammanfattande mätare av övergripande arbets kvalitet ur arbetstagarens synvinkel<sup>9</sup>.

Både nationellt och i Europeiska unionens politik tar man redan hänsyn till olika aspekter av kvalitet i arbetet. Målen i den socialpolitiska dagordningen och i Lissabonstrategin innebär dock att man måste sträva efter en mer enhetlig strategi och försöka nå större enighet om vilka de viktigaste aspekterna av kvalitet i arbetet är. Först därefter kan man göra en sammanhängande bedömning av i vilken utsträckning medlemsstaternas egen och Europeiska unionens politik kan inriktas på och bidra till att uppnå kvalitetsmål, samtidigt som man gör en bedömning av de ekonomiska och sociala konsekvenserna av att man uppnår olika aspekter av kvalitetsmålen.

För att ge en struktur för en analys av kvalitet i arbetet, fastställa klara politiska målsättningar och standarder och utarbeta lämpliga indikatorer för mätning av resultaten mot bakgrund av dessa mål föreslår man att de viktigaste aspekterna av kvalitet i arbetet skall inordnas i två breda kategorier:

**Arbetets karakteristika:** objektiva och inneboende **karakteristika**, bl.a. arbetstillfredsställelse, lön, naturaförmåner, arbetstider, kvalifikationer, utbildning och befordringsmöjligheter, arbetets innehåll, överensstämmelse mellan arbetets och arbetstagarens **karakteristika**.

**Arbetet i ett större arbetsmarknadsperspektiv:** jämställdhet, hälsa och säkerhet, flexibilitet och trygghet, sysselsättningsmöjligheter, balansen mellan arbete och privatliv, social dialog och arbetstagarnas **medbestämmande**, mångfald och icke-diskriminering.

En del av dessa aspekter kan bedömas ganska exakt, medan andra är svårare att värdera. Det är dessutom svårt att bedöma eller göra en avvägning av vikten av de två kategorierna och de aspekter de rymmer. Olika opinionsundersökningar tyder emellertid på att båda kategorierna är viktiga. Det som är möjligt med denna kategorisering är att skapa en enhetlig ram och ett enhetligt synsätt. Det förutsätter dock att man använder många olika politiska verktyg och engagerar många olika aktörer för att man skall uppnå enighet kring denna ram.

Främjandet av kvalitet i arbetet med bättre arbetstillfällen som mål handlar inte enbart om att sträva efter att förbättra de ovan nämnda faktorerna. Man måste höja kvaliteten för uppnå såväl kortsiktiga som långsiktiga ekonomiska och sociala mål. Om man alltså höjer kvaliteten i arbetet genom att förbättra kvalifikationerna och/eller genom att öka arbetstillfredsställelsen

---

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

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



kan detta kanske öka produktiviteten. Om man höjer kvaliteten genom att skapa bättre förutsättningar för en balans mellan arbete och privatliv och genom att öka incitamenten att arbeta kan det bidra till att öka sysselsättningsgraden både allmänt och bland kvinnor och äldre arbetstagare. Om man höjer kvaliteten kan det bidra till att öka anställbarheten och anpassningsförmågan och det kan också möjliggöra organisationsförändringar och ge bättre möjligheter att få arbete. På detta sätt kan man genom att höja kvaliteten i arbetet skapa en positiv kretsång med ökad produktivitet, höjd levnadsstandard och hållbar ekonomisk tillväxt.

## **KVALITET I ARBETET: BELÄGG OCH INDIKATORER**

### *Att mäta kvalitet*

Att man tar hänsyn till kvalitet behöver inte betyda att man nonchalerar eller bortser från befintliga, mer konventionella sätt att mäta framsteg. Konventionella ekonomiska statistiska uppgifter – som produktivitet per timme eller inkomst per capita – är mycket vanliga för mätning av ekonomiska och sociala resultat och relativa resultat, vilket återspeglas i gemenskapens strukturella indikatorer.

Hänsyn till kvalitet innebär dock att man måste ta fler aspekter i beaktande och om möjligt försöka kvantifiera de mer kvalitativa aspekterna.

Trots att vissa reella, praktiska svårigheter återstår görs det framsteg. Det är till exempel numera möjligt att i viss mån modifiera systemen för redovisning av nationella inkomster så att de beaktar ogynnsamma och gynnsamma externa effekter, särskilt i fråga om hållbar utveckling och miljö, och det är också möjligt att ta större hänsyn till kvalitetsförändringar i produkter och tjänster så att man kan förbättra mätningen av produktivitet.

### *Framsteg när det gäller att förbättra kvaliteten i arbetet*

En analys av arbetskraftsundersökningen och hushållsundersökningen<sup>10</sup> visar att utvecklingen på arbetsmarknaden under senare år har varit positiv inte bara kvantitativt sett utan också ur kvalitativ synpunkt.

Den förbättrade kvaliteten på utbudet på arbetskraft i Europa har i stor utsträckning mötts av en ökad efterfrågan på högkvalificerade arbeten som karakteriseras av höga krav på utbildning och kvalifikationer, relativ anställningstrygghet, bättre balans mellan arbete och privatliv, utbildningsmöjligheter och möjligheter till yrkesutveckling, hög produktivitet och förhållandevis hög lön.

Farhågorna att utvecklingen mot ökad sysselsättning inom tjänstesektorn skulle leda till att antalet arbeten av dålig kvalitet, där arbetstagaren inte har några utvecklingsmöjligheter, skulle mångfaldigas har inte besannats. Liksom i USA finns det belägg för att det har skapats både högkvalificerade och lågkvalificerade arbetstillfällen<sup>11</sup>. "Avvikande" anställningsformer

---

<sup>10</sup> Kommande rapport om sysselsättningen i Europa 2001 – rapport om lågavlönat och högavlönat arbete, inkomster, rörlighet och kvalitet i arbetet. LoWER Network 2001

<sup>11</sup> Se de senaste utgåvorna av Economic Reports of the President (US) som utkommer varje år, Sysselsättningen i Europa, den kommande sysselsättningsrapporten 2001, samt OECD:s kommande rapport Employment Outlook 2001.

som deltids- eller visstidsanställningar verkar i många fall, men inte alltid, bero på individuella val<sup>12</sup>.

Vissa frågor som gäller arbetets kvalitet och social utslagning återstår dock. Det faktum att nya och flexibla anställningsformer blir allt viktigare kan stå i strid med några av de viktigaste aspekterna av kvalitet i arbetet, som anställningstrygghet, möjligheter till vidareutbildning och befordring. Utmaningen består i att kombinera flexibilitet med trygghet på ett sätt som gynnar såväl arbetstagarna som företagen. Lämplig utbildning, livslångt lärande och investering i mänskliga resurser är av central betydelse. Nya arbetsformer kan, om arbetstagarna själv har valt dem, också innebära en positiv och önskad flexibilitet som gör det möjligt att tillgodose arbetstagarens personliga behov eller familjens behov och intressen. När det gäller arbetsförhållanden på arbetsplatsen, särskilt hälsa och säkerhet, finns det dock utrymme för förbättringar. Trots att hälso- och säkerhetsriskerna i arbetet generellt sett har minskat under senare år har nya risker och påfrestningar uppstått till följd av ändrade anställningsformer och ett allt mer uppdrivet arbetstempo<sup>13</sup>.

Frågorna om arbetets kvalitet har ett nära samband med frågor som rör uppdelningen av arbetsmarknaden och social utslagning. Trots att förvärvsarbete är den bästa garantin mot fattigdom och social utslagning finns det ett nära samband mellan arbetets kvalitet och social utslagning. Personer som arbetar med uppgifter som kräver låga eller inga kvalifikationer, som har en tillfällig eller otrygg anställning och som inte har några yrkesutvecklingsmöjligheter löper också mycket större risk att bli arbetslösa eller att hamna utanför arbetskraften. Att antalet lågkvalificerade arbetstillfällen med låg produktivitet dessutom håller på att minska tyder på att det kommer att bli allt svårare att överhuvudtaget integrera lågkvalificerade personer på arbetsmarknaden.

Merparten av européerna uppger att de är mycket nöjda med sin förvärvsverksamhet i allmänhet, även om nästan en fjärdedel av arbetskraften i Europa anser att de har lågkvalificerade arbeten. Det sker emellertid avsevärda fluktuationer såväl uppåt som neråt vad gäller arbetenas kvalitet, och i genomsnitt en tredjedel av alla som har ett lågkvalificerat arbete byter till bättre arbete från ett år till ett annat. Samtidigt blir nästan en av fyra personer arbetslös eller lämnar arbetskraften.

Å andra sidan verkar det som om den nya tekniken har bidragit till att göra arbetet mer intressant och tillfredsställande, med större möjligheter till självbestämmande, och det finns vissa belägg för att kvinnornas möjligheter att få mer högkvalificerade arbeten har ökat, med exempelvis liknande grader av deltagande i relevant utbildning<sup>14</sup>.

#### *Indikatorer för kvalitet i arbetet*

I den europeiska sysselsättningsstrategin ingår redan olika aspekter av kvalitet och det finns ett antal indikatorer som skulle kunna användas för att mäta kvalitet. För att kunna hantera kvalitetsbegreppet på ett fullständigt, enhetligt och strukturerat sätt måste man emellertid enas om indikatorer som är ändamålsenliga med hänsyn till vilka målen för kvalitet i arbetet skall vara. Detta innebär att befintliga indikatorer måste kopplas samman med vissa indikatorer som skall (vidare)utvecklas. Detta kommer att göra det möjligt att bedöma hur väl man hittills lyckats uppnå kvalitetsmålen och om politiken behöver ändras eller utvecklas.

---

<sup>12</sup> Kommande rapport om sysselsättningen i Europa 2001

<sup>13</sup> European Survey on Working Conditions (1990, 1995 och 2000).

<sup>14</sup> Uppgifter från Eurobarometerundersökningar och Europeiska gemenskapens hushållsundersökning.

Kommissionen föreslår därför att man skall ha indikatorer som täcker tio viktiga aspekter av kvalitet som kan inordnas i två breda kategorier, nämligen själva arbetets **karaktéristika** och arbetet i ett större arbetsmarknadsperspektiv.

Syftet med indikatorerna är att göra det möjligt att bedöma hur framgångsrika medlemsstaternas och Europeiska unionens politik är när det gäller att uppnå mål som avser kvalitet i arbetet inom dessa tio områden. Eftersom det övergripande målet är att införliva kvalitetstänkandet i sysselsättnings- och socialpolitiken med hjälp av befintliga verktyg och processer behandlas i detta avsnitt förutom indikatorer också befintliga politiska verktyg som skulle kunna användas när det gäller kvalitetsmål. Detta skall garantera ett strukturerat och systematiskt tillvägagångssätt i fråga om politiska mål, verktyg och indikatorer.

En del av dessa indikatorer finns redan – i form av strukturella indikatorer och indikatorer för sysselsättningsriktlinjerna – medan andra kan behöva vidareutvecklas med utgångspunkt i olika uppgiftskällor (se bilagan). Kommissionen framhåller att det är viktigt att indikatorerna inte tolkas på ett naivt sätt<sup>15</sup> och att indikatorerna tydligt relateras till politiska mål och standarder samt till politiska verktyg.

Vid sidan av dessa mätare är makroekonomiska uppgifter dock fortfarande betydelsefulla eftersom en fortlöpande utveckling av kvaliteten i arbetet bidrar till ekonomisk framgång, produktivitet och dynamik i Europa. Detta återspeglas i kvaliteten på de varor och tjänster som produceras inom unionen. Förbättringarna av kvaliteten i arbetet kommer därför att mätas parallellt med ökningen av antalet sysselsatta personer genom konventionella metoder att redovisa nationell inkomst som en del av ökning av BNP.

- Detta återspeglar det positiva och dynamiska samspelet mellan ekonomisk politik, sysselsättningspolitik och socialpolitik – den s.k. triangeln i den socialpolitiska dagordningen.

Indikatorerna bör i vilket fall som helst alltid bestå av könsuppdelade uppgifter och i tillämpliga fall också av uppgifter uppdelade enligt region, särskilt när man mäter integrering och möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden och allmän ekonomisk utveckling och produktivitet.

## **Kategori I – Arbetets karaktéristika**

### ***Arbetets kvalitet***

Centrala politiska mål och standarder: Att se till att arbetet i sig är tillfredsställande och förenligt med personens kvalifikationer och kompetens samt ger rimlig inkomst.

Viktiga verktyg: Europeiska unionens och medlemsstaternas ekonomiska politik och socialpolitik i allmänhet, de allmänna riktlinjerna för den ekonomisk politiken, sysselsättningsriktlinjerna, arbetsmarknadens parter.

Möjliga indikatorer:

---

<sup>15</sup> Meddelande från kommissionen: Strukturella indikatorer, KOM 2000 (594) slutlig, punkt 8.

- Arbetstagarnas arbetstillfredsställelse, beaktande av arbetets **karaktistika**, typ av anställningsavtal, antal arbetstimmar och kvalifikationsnivån i förhållande till arbetets krav.
- Andelen arbetstagare som över tiden går vidare till bättre betalda arbeten.
- Lågavlönade arbetstagare, arbetande fattiga och inkomstfördelning.

### ***Kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling***

Centrala politiska mål och standarder: Att hjälpa människor att förverkliga hela sin potential genom lämpligt stöd till livslångt lärande.

Viktiga verktyg: Utbildning och livslångt lärande, den rättsliga ramen, bl.a. ömsesidigt erkännande av kvalifikationer.

Möjliga indikatorer:

- Andelen arbetstagare med en genomsnittlig och hög utbildningsnivå.
- Andelen arbetstagare som deltar i vidareutbildning eller andra former av livslångt lärande.
- Andelen arbetstagare med grundläggande eller fördjupade datakunskaper.

### **Kategori II – Arbetet i ett större arbetsmarknadsperspektiv**

#### ***Jämställdhet***

Centrala politiska mål och standarder: Att främja lika möjligheter för kvinnor och män när det gäller likvärdiga arbeten och utvecklingsmöjligheter under hela yrkestiden.

Viktiga verktyg: Europeiska sysselsättningsstrategin, arbetsmarknadens parter, Europeiska socialfonden, åtgärdsprogram.

Möjliga indikatorer:

- Löneskillnader mellan könen, efter justering för vissa faktorer som verksamhetssektor, yrke och ålder.
- Könsuppdelningen på arbetsmarknaden - i vilken utsträckning kvinnor och män är över- eller underrepresenterade i vissa yrken och sektorer.
- Andelen kvinnor och män med olika ansvarsnivåer i olika yrken och sektorer, med hänsyn tagen till faktorer som ålder och utbildning.

#### ***Hälsa och säkerhet i arbetet***

Centrala politiska mål och standarder: Att se till att arbetsmiljön är säker, ofarlig för hälsan och stimulerande, både fysiskt och psykiskt.

Viktiga verktyg: Ny arbetsmiljöstrategi, inbegripet lagstiftningsåtgärder kompletterade med övervakning och benchmarking, arbetsmarknadens parter.

Möjliga indikatorer:

- Sammansatta indikatorer om olycksfall i arbetet – allvarliga eller med dödlig utgång – inklusive kostnader.
- Arbetssjukdomsfrekvens, även på grund av nya risker som t.ex. belastningsskador vid repetitivt arbete.
- Stressnivåer och andra problem på grund av förhållandena på arbetsplatsen.

### ***Flexibilitet och trygghet***

Centrala politiska mål och standarder: Att uppmuntra en positiv inställning till förändringar på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden i allmänhet och se till att personer som förlorar sitt arbete eller söker nytt arbete får tillräckligt med stöd. Att uppmuntra fullständigt utnyttjande av färdigheter och flexibla yrkesvalmöjligheter genom lämpligt stöd till yrkesmässig och geografisk rörlighet också inom de nya europeiska arbetsmarknaderna.

Viktiga verktyg: Den öppna samordningsmetoden, beskattning, lagstiftning, arbetsmarknadens parter, möjlighet att överföra kompletterande pensionsrättigheter, information och förmedlingsstöd.

### Möjliga indikatorer:

De sociala trygghetssystemens faktiska täckning vad gäller personer som har eller söker arbete, dels hur många som omfattas, dels stödnivå.

- Andelen arbetstagare med flexibla arbetsförhållanden, ur arbetsgivarens och arbetstagarens synpunkt.
- Förlorade arbetstillfällen - andelen arbetstagare som förlorar sitt arbete på grund av strukturrationaliseringar, och andelen som hittar ett nytt arbete inom en viss tid.
- Andelen arbetstagare som byter arbetsplats geografiskt sett.

### ***Integrering och tillträde till arbetsmarknaden***

Centrala politiska mål och standarder: Att förbättra möjligheterna att komma in och integreras på arbetsmarknaden, dvs. hur lätt det är att komma in och stanna på arbetsmarknaden, att återgå till den efter en period av frånvaro eller att använda den för att finna ett annat arbete.

Viktiga verktyg: Europeiska sysselsättningsstrategin, de offentliga arbetsförmedlingarna på EU-nivå, Europeiska socialfonden, meddelandet om företagens sociala ansvar samt arbete för lokal utveckling.

### Möjliga indikatorer:

- Ungdomars övergång från skola till arbetsliv.
- Antalet sysselsatta och långtidsarbetslösa enligt ålder, utbildningsnivå, region.
- Flaskhalsar på arbetsmarknaden och rörlighet mellan sektorer och yrken.

### ***Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv***

Centrala politiska mål och standarder: Att försöka se till att arbetsvillkoren, särskilt arbetstiderna, medger en lämplig balans mellan arbete och privatliv.

Viktiga verktyg: Arbetsmarknadens parter, lagstiftning, Europeiska sysselsättningsstrategin.

Möjliga indikatorer:

- Andelen arbetstagare som har flexibla arbetsvillkor.
- Möjligheter till moderskaps- och föräldraledighet och utnyttjandegrad.
- Utbudet av barnomsorg för barn i förskole- och lågstadieålder.

### ***Social dialog och arbetstagarnas medbestämmande***

Centrala politiska mål och standarder: Försöka se till att alla arbetstagare informeras om och engageras i utvecklingen av sitt företag och yrkesliv.

Viktiga verktyg: Samarbete mellan arbetsmarknadens parter, lagstiftning

Möjliga indikatorer:

- Kollektivavtalens täckning och antalet företag med europeiska företagsråd med arbetstagarrepresentanter.
- Andelen arbetstagare som har ekonomiska intressen eller andelar i det företag där de är anställda.
- Antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetskonflikter.

### ***Mångfald och icke-diskriminering***

Centrala politiska mål och standarder: Se till att alla arbetstagare behandlas lika oavsett ålder, funktionshinder, etniskt ursprung, religion eller sexuell läggning.

Viktiga verktyg: Europeiska sysselsättningsstrategin, arbetsmarknadens parter, åtgärdsprogram, Europeiska socialfonden (Equal).

Möjliga indikatorer:

- Sysselsättningsgrader och löneklyftor vad gäller äldre arbetstagare jämfört med genomsnittsvärden.
- Sysselsättningsgrader och löneklyftor vad gäller personer med funktionshinder och personer som tillhör etniska minoritetsgrupper jämfört med genomsnittsvärden.
- Information om befintliga besvär förfaranden på arbetsmarknaden och om positiva resultat.

## ***Övergripande ekonomiska resultat och produktivitet***

Centrala politiska mål och standarder: Att uppnå en hög arbetsproduktivitet och en hög levnadsstandard i alla regioner i gemenskapen.

Viktiga verktyg: Ekonomisk politik och strukturpolitik.

### Möjliga indikatorer

- Genomsnittlig produktivitet per arbetstagare och arbetstimme.
- Genomsnittlig årsproduktion per arbetstagare.
- Genomsnittlig årlig levnadsstandard per invånare, med hänsyn till sysselsättningsgrad och demografisk försörjningsbörda.

De viktigaste uppgiftskällorna från Eurostat är harmoniserade eller standardiserade i alla medlemsstater.

- Den europeiska arbetskraftsundersökningen
- Europeiska gemenskapens hushållsundersökning
- Andra relevanta undersökningar om arbetsmiljö, arbetsvillkor osv., däribland Eurobarometerundersökningar.

I vissa fall används ovannämnda indikatorer redan i det löpande arbetet antingen i exakt samma eller i liknade format, trots att det exakta valet av statistiskt material i en del fall ännu inte gjorts och man i vissa fall måste förlita sig på nationella uppgifter (se bilaga för närmare uppgifter om uppgiftskällor). När dessa indikatorer utarbetas bör man försöka undvika att skapa ytterligare administrativ eller ekonomisk belastning för medlemsstaterna och särskilt för kandidatländerna.

## **KVALITETSKONTROLLER I SYSSELSÄTTNINGS- OCH SOCIALPOLITIK**

Kvalitetsmål, verktyg och indikatorer har redan i viss utsträckning och på olika sätt införlivats i den europeiska sysselsättningsstrategin. Detta är särskilt märkbart i sysselsättningsriktlinjerna. Främjandet av individernas anställbarhet (pelare 1 i riktlinjerna) handlar om att förbättra möjligheterna att hitta arbete och förbättra kvalifikationerna, medan främjandet av anpassningsförmågan (pelare 3) är inriktat på att modernisera arbetsorganisationen genom en dialog mellan arbetsmarknadens parter och regeringen. Främjandet av lika möjligheter (att bekämpa klyftan mellan könen) hade vidare varit en av de viktigaste dimensionerna (pelare 4) ända sedan Luxemburgprocessen inleddes.

Kvalitetsaspekten kan stärkas utan nya processer eller radikalt nya politiska synsätt på europeisk nivå. Däremot krävs ett bredare och djupare politiskt utvecklingsarbete som inte endast handlar om möjligheterna att uppnå de mål som fastställts genom enskilda politiska verktyg, utan om *samstämmigheten*, på samtliga områden, mellan politiska *mål*, tillgängliga *verktyg* och *indikatorer* som används för att bedöma hur väl man uppnått de övergripande politiska målen.

För att man skall kunna fortsätta med att förbättra resultaten på sysselsättnings- och socialpolitikens område måste följande grundläggande frågor behandlas:

- Använder vi oss av rätt åtgärdspaket på alla områden som omfattas av sysselsättnings- och socialpolitiken?
- Är dessa politiska åtgärder förenliga med varandra?
- Har resurserna fördelats rätt mellan olika politikområden?
- Används resurserna på det mest effektiva sättet inom varje politikområde?
- Behandlas frågorna på rätt nivå (frågan om styrelseformer)?

Genom att systematiskt se på sysselsättnings- och socialpolitiken ur kostnadseffektivitetssynpunkt kan den politiska debatten på dessa områden ges en tydligare inriktning. Detta kräver dock att kostnaderna för och konsekvenserna av olika politiska utmaningar mäts bättre – till exempel när det gäller att angripa problemet med låga löner och integrering, eller att säkerställa jämställdheten i en snabbt föränderlig ekonomisk, social och demografisk omgivning – och man etablerar bättre sätt att stärka det politiska samarbetet, dels mellan olika förvaltningsgrenar på samtliga nivåer, dels mellan förvaltningar och andra berörda parter.

Med hjälp av den nuvarande analysen av olika aspekter på och indikatorer för kvalitet i arbetet kan man skapa en allmän ram och verktyg för att göra en fullständig, sammanhängande översikt över satsningen på kvalitet i sysselsättningspolitiken. Man kan också genomföra det mål som fastställdes i Stockholm om att ta med bibehållande och förbättrande av kvaliteten i arbetet som ett allmänt mål i sysselsättningsriktlinjerna 2002. Strategin omfattar kvalitetsmål, verktyg och indikatorer och utgör ett allmänt redskap i strävan efter kvalitet på alla områden som omfattas av sysselsättnings- och socialpolitiken, vilket är en av de centrala målsättningarna i den socialpolitiska dagordningen.

Kommissionen kommer att driva dessa frågor genom att stegvis genomföra "kvalitetskontroller", med lämpliga försöksprojekt, på alla politiska områden som behandlas i den socialpolitiska dagordningen. Liknande åtgärder inom närliggande reforminitiativ inom EU, särskilt vad gäller den inre marknaden, kvalitet i de offentliga finanserna och ekonomin, kommer att beaktas. Slutsatserna av detta arbete skall omsättas i praktiken i samband med kommissionens bidrag till pågående europeiska moderniseringsprocesser.

Detta arbete kommer att hjälpa unionen att uppnå sina konkurrens- och sammanhållningsmål inom ramen för en hållbar utveckling och goda styrelseformer och med särskild hänsyn till lokala och regionala förhållanden, där den allmänna livskvaliteten och de konkreta skillnaderna mellan områden är mest framträdande.

Alla lämpliga politiska verktyg måste övervägas. Det kan till exempel röra sig om att fastställa god praxis, benchmarking, lagstiftning, avtal mellan arbetsmarknadens parter, bidrag från icke-statliga organisationer och särskilda stimulansåtgärder. På detta sätt kommer kvalitetskontrollerna – som skall täcka *samstämmigheten* mellan politiska mål och standarder, indikatorer och verktyg – att spela en central roll vid utformningen och genomförandet av hela det spektrum av åtgärder som fastställts i den socialpolitiska dagordningen.

För att stödja detta arbete har kommissionen för avsikt att uppmuntra och samordna fortsatt och omfattande forskning om mätning av kvalitetsfaktorer på det ekonomiska och sociala



området och att särskilt analysera de dynamiska fördelarna av en positiv samverkan mellan socialpolitik, ekonomisk politik och sysselsättningspolitik.

Detta övergripande kvalitetssynsätt skall säkerställa att samtliga berörda parter, inte bara förvaltningar och myndigheter på alla nivåer utan också arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer, kan spela en aktiv roll och medverka vid utvecklingen av denna verksamhet. Detta bör vara en mycket viktig dimension i de nya, förbättrade styrelseformerna i Europeiska unionen.

#### *Det fortsatta arbetet*

De indikatorer för kvalitet i arbetet som kommissionen har föreslagit kommer att tjäna som grund för diskussioner och debatter i Europaparlamentet, rådet, Ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén. De kommer också att diskuteras av arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer och andra berörda parter. Avsikten är att kommissionen i sitt bidrag till Europeiska rådets möte i Laeken skall kunna presentera ett slutgiltigt förslag till indikatorer för kvalitet i arbetet.

Kommissionen kommer att ta med bibehållandet och förbättrandet av kvaliteten i arbetet i förslaget till sysselsättningsriktlinjer 2002, med stöd i den grundläggande analys av kvalitet som gjorts i detta meddelande.

När det gäller översikten över kvalitetsaspekterna i socialpolitiken i allmänhet kommer kommissionen att införliva sina slutsatser i bidragen till de olika moderniseringsprocesser som pågår i Europa, bland annat Luxemburgprocessen för sysselsättning, den öppna samordningsmetoden vad gäller social trygghet, det pågående arbetet vad gäller lika möjligheter och arbetet med arbetsmiljöfrågor.

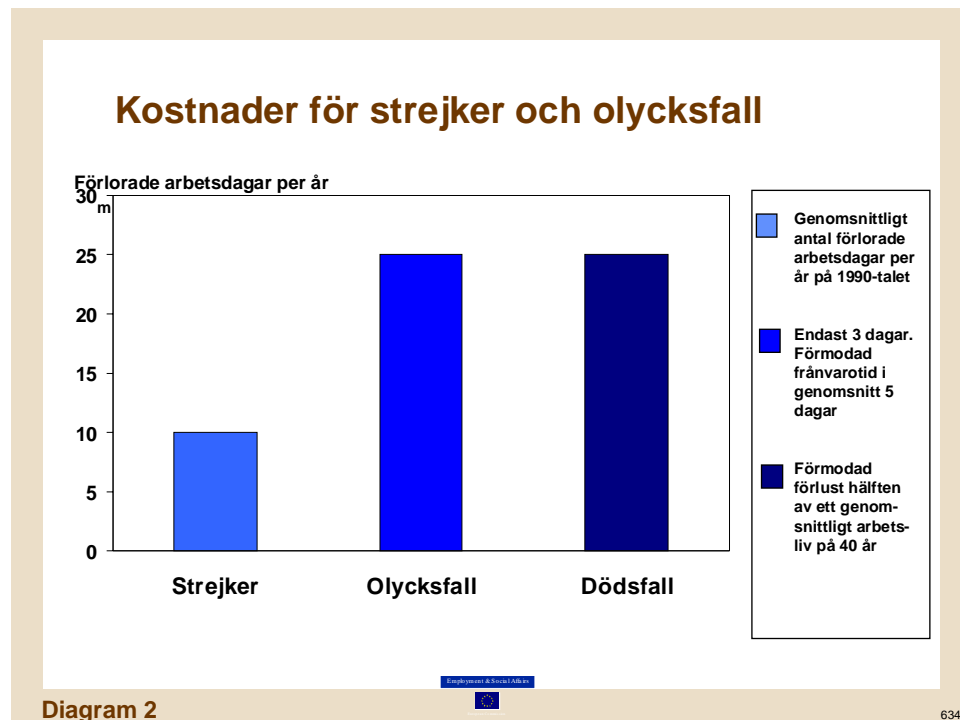
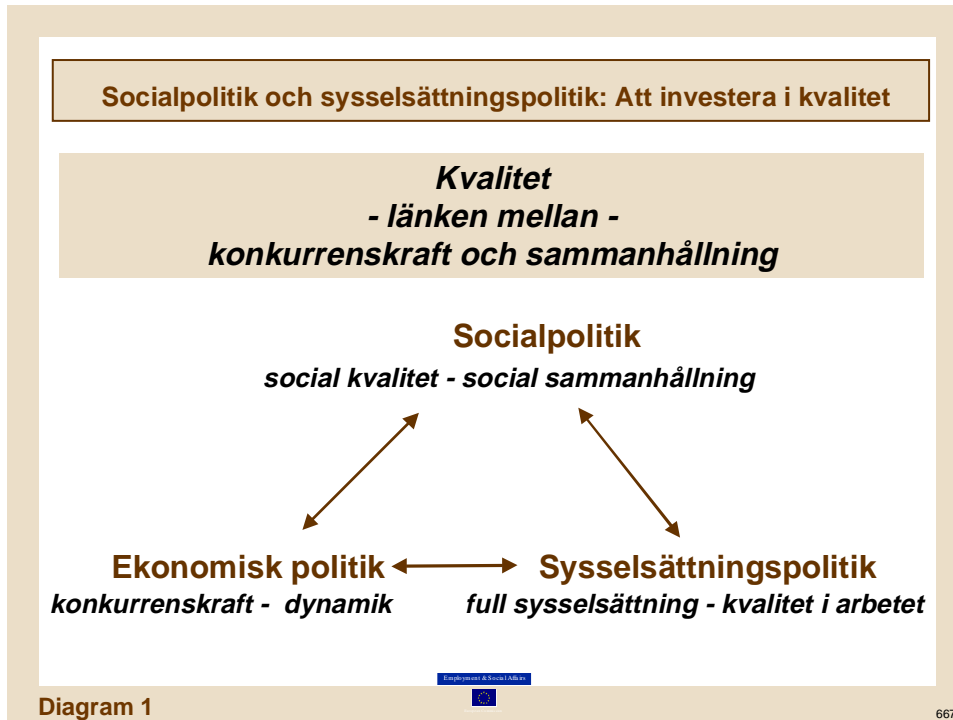
## **SLUTSATSER**

Mot bakgrund av den nya ekonomiska och sociala dagordningen i Europa och med betoning på fler och bättre arbetstillfällen och på moderniseringen av den europeiska sociala modellen konstateras följande:

- Kommissionen föreslår att man skall skapa en ram för hur kvaliteten i arbetet skall förbättras. Denna ram skall bland annat bestå av enhetliga och mångsidiga indikatorer för kvalitet i arbetet som kan användas för att stärka samstämmigheten mellan målen för kvalitet i arbetet och de politiska verktyg som används inom den europeiska sysselsättningsstrategin.
- Kommissionen skall försöka se till att målet att förbättra kvaliteten helt och hållet integreras i sysselsättnings- och socialpolitiken genom stegvis genomförda kvalitetskontroller, som kommissionen vid lämpligt tillfälle kommer att lägga fram initiativ om.

Kommissionen har för avsikt att se till att arbetet med kvalitetsindikatorer för arbetsmarknaden och det sociala området fortsätter att utvecklas i framtiden. Härvid skall man utnyttja kompetensen inom de europeiska byråer som är verksamma på dessa områden och samarbeta med de övriga institutionerna.

## BILAGA I - DIAGRAM



## Nettosocialutgifter i Europa och USA

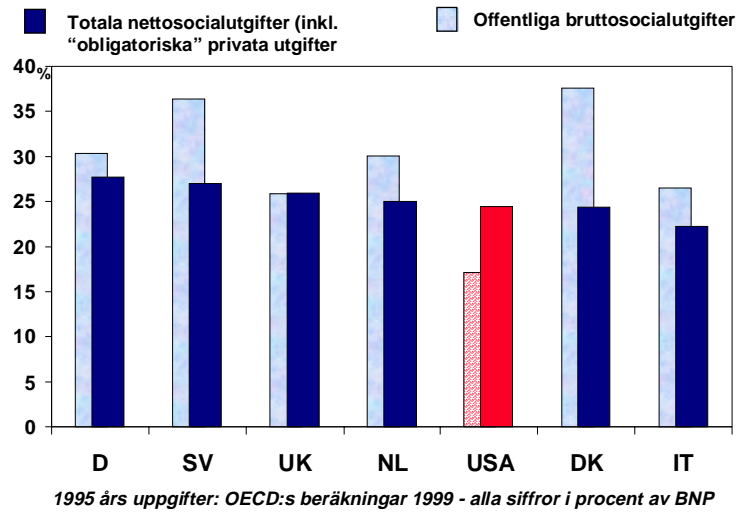


Diagram 3

637

## Sociala transfereringar och arbetslöshet

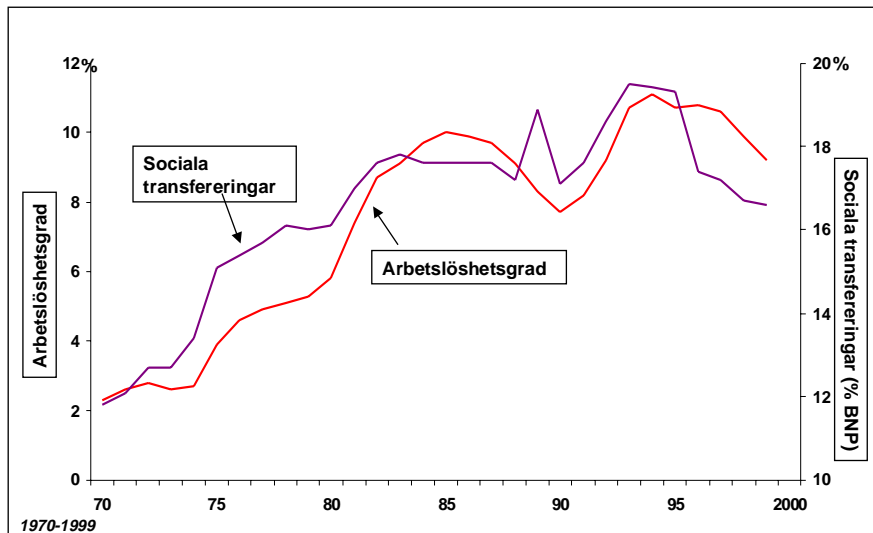
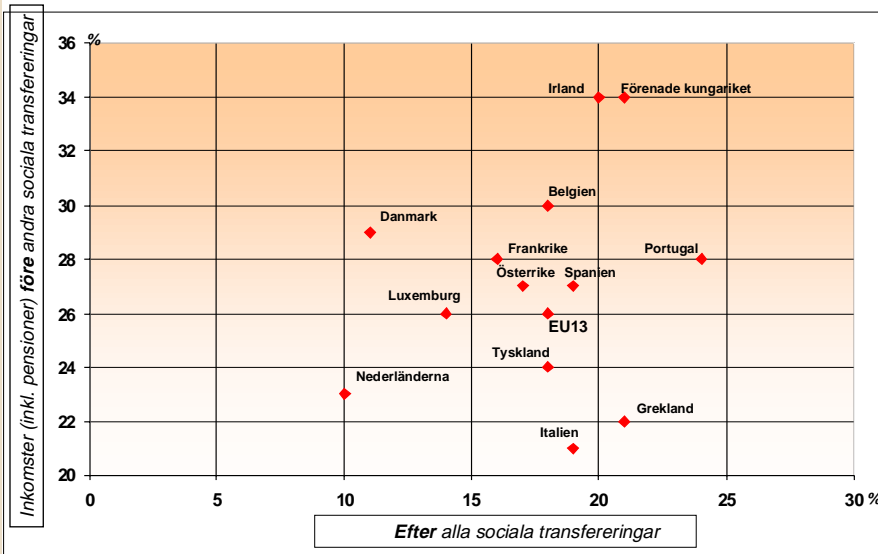


Diagram 4

Källa Eurostat

640

## Effekten av sociala transfereringar

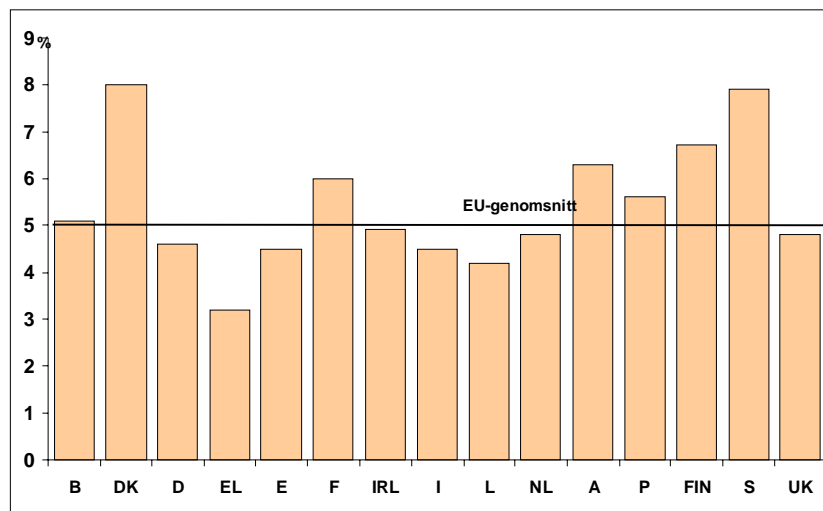


Procentandel av befolkningen med inkomster (inkl. pensioner) på högst 60 % av det nationella genomsnittet  
Källa Eurostat

Diagram 5

639

## Offentliga utgifter för utbildning



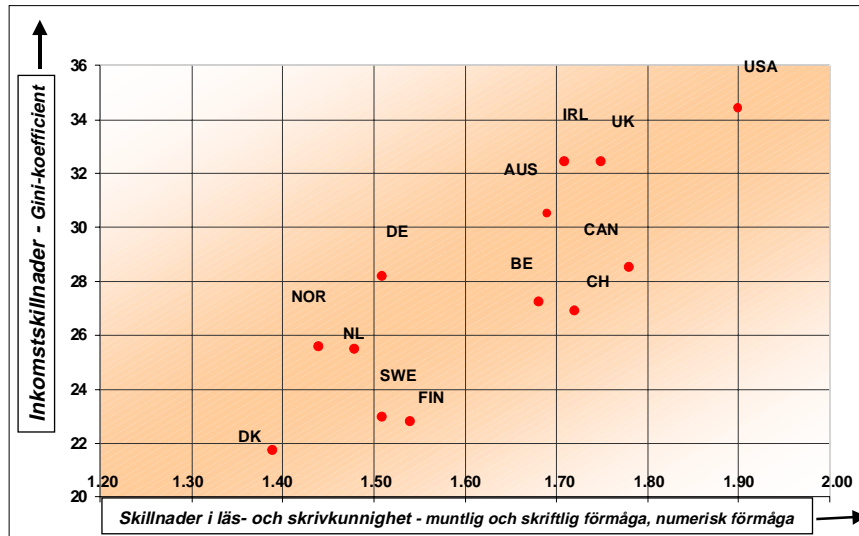
Totala offentliga utgifter för utbildning i procent av BNP 1997

Källa: Eurostat-UEO (Unesco, OECD och Eurostat)

Diagram 6

850

## Skillnader i läs- och skrivkunnighetsnivå och inkomster

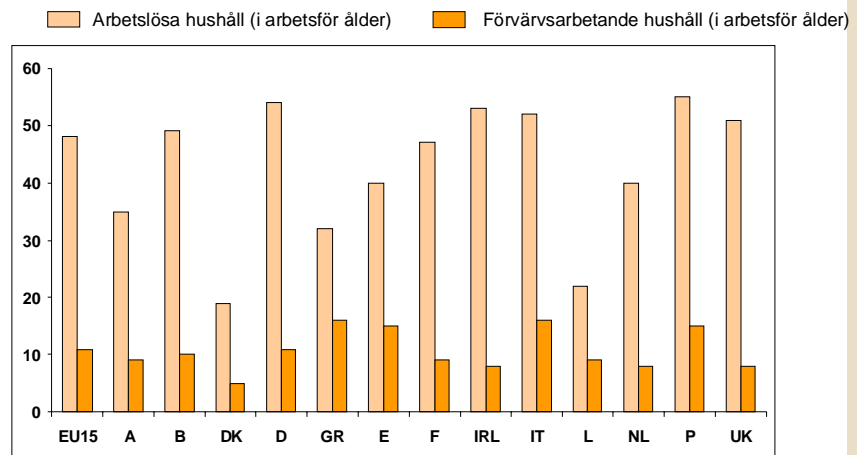


Källa : International Adult Literacy Survey, 1994-1998; OECD Trends in Income Distribution & Poverty in OECD Area 1999

Diagram 7

672

## Fattigdomsnivå i arbetslösa och förvärvsarbetande hushåll



Källa: Eurostat Gemenskapens hushållspanel - 1996

Diagram 8

687

## BILAGA II UPPGIFTER FÖR KVALITETSINDIKATORER

ASPEKT	STATISTISK SERIE	KÄLLA, PERIODICITET, STATUS
<b><u>1. Arbetets kvalitet</u></b>		
• Arbetstagarnas arbetstillfredsställelse, med hänsyn till arbetets karakteristika, typ av anställningsavtal, antal arbetstimmar och kvalifikationsnivån i förhållande till arbetets krav.	- Tillfredsställelse med de arbetsuppgifter som ingår i det nuvarande arbetet (PE033)	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
	- Kvalifikationer som krävs för de nuvarande arbetsuppgifterna och som inhämtats genom formell utbildning (PE021)	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
	- Färdigheter eller kvalifikationer för att utföra ett mer krävande arbete än det nuvarande (överkvalificerad) (PE016)	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
• Andelen arbetstagare som över tiden går vidare till bättre betalda arbeten.	- Nuvarande nettomånadslön (PI 211M)	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
• Lågavlönade, arbetande fattiga och inkomstfördelning.	- Andelen arbetstagare vars timlön är under 60 % av medianinkomsten <sup>16</sup>	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
	- Har hushållet tillräckliga inkomster för att klara sig? (HF002)	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
	- Inkomstfördelning beskriven med hjälp av kvoten mellan kvartilerna S80/S20.	Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
<b><u>2. Kvalifikationer, livslångt lärande och yrkesutveckling</u></b>		

<sup>16</sup> Skall utarbetas i enlighet med Eurostats definitioner och med användningen i den sammanfattande rapporten.

- 
- Andelen arbetstagare med en genomsnittlig och hög utbildningsnivå. - Sysselsatta med genomsnittlig eller hög utbildningsnivå (ISCED) som procentandel av den förvärvsarbetande befolkningen - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig
  - Andelen arbetstagare som deltar i vidareutbildning eller andra former av livslångt lärande. - Procentandel av befolkningen som deltar i utbildning efter kön, åldersgrupp (25-34, 35-44 och 45-64 år) och arbetskraftstillhörighet (sysselsatta, arbetslösa, utanför arbetskraften). - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig, godkänd av EMCO-gruppen  
- Procentandel av befolkningen i åldern 25-64 år som deltar i utbildning, efter kön - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig, används både i den sammanfattande och den gemensamma sysselsättningsrapporten  
- Procentandel av arbetskraften som deltar i yrkesrelaterad utbildning, efter kön. Viss tvekan om begreppet arbetskraft. - Ad hoc-modul om yrkesinriktad fortbildning i företag, senast 1993, nästa gång hösten 2001 på förslag av GD EMPL.
  - Andelen arbetstagare med grundläggande eller fördjupade datakunskaper. - Finns för nuvarande inga fullständiga uppgifter. - Uppgifter från OECD, medlemsstaterna, Eurobarometerundersökningar. Skall vidareutvecklas.

### **3. Jämställdhet**

- Löneklyftor mellan könen, efter justering för vissa faktorer som verksamhetssektor, yrke och ålder. - Skillnaden mellan indexet för kvinnors och mäns timlön för löntagare som arbetar minst 15 timmar, efter arbetets innehåll och utbildning - Europeiska gemenskapernas hushållspanel, endast 1994-1997, använd som indikator i den gemensamma sysselsättningsrapporten.
- Könsuppdelningen på arbetsmarknaden - i vilken utsträckning kvinnor och män är över- eller underrepresenterade i vissa yrken och sektorer. - Det nationella genomsnittsvärdet för sysselsatta kvinnor och män tillämpat på varje sektor/yrke. Skillnaderna räknas ihop och presenteras som en andel av den totala sysselsättningen för att visa den totala obalansen mellan könen. - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig, NACE/ISCO-klassifikationer, används som indikator i den gemensamma sysselsättningsrapporten.
- Andelen kvinnor och män med olika ansvarsnivåer i olika yrken och sektorer, hänsyn tagen till faktorer som ålder och utbildning. - Sysselsatta kvinnor och män, efter ansvarsnivå inom företag och efter sektor (justerat efter ålder och utbildning) - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig  
- Yrkesställning (arbetsledande, mellannivå, icke-arbetsledande) efter yrke och bransch (PE010) - Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997

### **4. Hälsa och säkerhet i arbetet**

- Sammansatta indikatorer om olycksfall i arbetet, allvarliga eller med dödlig utgång, inklusive kostnader. - Olycksfrekvens, dvs. antalet olycksfall i arbetet per 100 000 sysselsatta, efter kön, beräknas enligt formeln [antal olycksfall (med eller utan dödlig utgång)/antal arbetstagare som ingår i den aktuella populationen] x 100 000. (HSW1) - Europeisk statistik över olycksfall i arbetet (ESAW), årlig, kommissionen föreslår användning av HSW1.  
- Det totala och genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar på grund av - Arbetskraftsundersökningen, ad hoc-modul om olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar, kommissionen föreslår
-

---

	olycksfall i arbetet efter kön (HSW2)	användning av HSW2.
	- Arbetssjukdomar, efter kön.	- Arbetskraftsundersökningen, ad hoc-modul om olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar, mitten av 2001.
• Arbetssjukdomsfrekvens, även på grund av nya risker som t.ex. belastningsskador.	- Hälsoproblem orsakade av repetitiva arbetsrörelser (tabell 1). - Hälsoeffekterna av ett mycket högt arbetstempo (tabell 5.4).	- Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), skall utarbetas årligen. - Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), skall utarbetas årligen.
• Stressnivåer och andra problem på grund av förhållandena på arbetsplatsen.	- Hälsoeffekterna av att arbeta under sträng tidspress (tabell 5.5).	- Europeiska observationsorganet för arbetsmarknadsrelationer (EIRO), skall utarbetas årligen.

## **5. Flexibilitet och trygghet**

• De sociala trygghetssystemens faktiska täckning vad gäller personer som har eller söker arbete, dels hur många som omfattas, dels stödnivå.	- Arbetstagare som omfattas av socialförsäkring, mätt efter totala nettobelopp för sociala förmåner/socialförsäkring året före intervjun (i del av inkomst) (PI 130).	- Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
• Andelen arbetstagare med flexibla anställningsvillkor, ur arbetsgivarens och arbetstagarens synpunkt.	- Tillfredsställelse med arbetstiderna i det nuvarande arbetet (PE035). - Anställningsavtal efter kategori: fast, visstid eller korttid, tillfälligt arbete utan avtal, andra anställningsformer (PE024). - Heltids-/deltidsarbete (PE005C).	- Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997 - Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997 - Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997
• Förlorade arbetstillfällen - andelen arbetstagare som förlorar sitt arbete på grund av struktur-rationaliseringar, och andelen som hittar ett nytt arbete inom en viss tid.	- Orsak till att man upphört med det förra arbetet (PJ004). - Viktigaste orsaken till att man lämnat det senaste arbetet eller företaget (kol. 71).	- Europeiska gemenskapernas hushållsundersökning, men endast 1994-1997 - Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig

---



- Andelen arbetstagare som byter arbetsplats geografiskt sett. - Eurostat har uppgifter, men de behöver analyseras och redovisas. - Nationella uppgifter inhämtade av Eurostat från nationella administrativa källor.

## **6. Integrering och tillträde till arbetsmarknaden**

- Ungdomars övergång från skola till arbetsliv
    - Förvärvsfrekvens 15-24-åringar i % av befolkningen i denna åldersgrupp
    - Ungdomsarbetslöshet: arbetslösa 15-24-åringar i % av befolkningen i denna åldersgrupp.
  - Antalet sysselsatta och långtidsarbetslösa enligt ålder, utbildningsnivå, region.
    - Antalet sysselsatta enligt åldersgrupp (15-24, 25-54, 55-64 och 15-64 år) samt utbildningsnivå (ISCED hög, medelnivå och låg)
    - Totala antalet långtidsarbetslösa.
  - Flaskhalsar på arbetsmarknaden och rörlighet mellan sektorer och yrken
    - Det finns för närvarande inga uppgifter.
    - Till vilket yrke hör det nuvarande och det tidigare arbetet (PE006, PJ007).
    - Till vilken sektor hör det nuvarande och det tidigare arbetet (PE007, PJ008).
- Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig, godkänd av EMCO-gruppen och använd i gemensamma sysselsättningsrapporten.
- Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig, godkänd av EMCO-gruppen och använd i gemensamma sysselsättningsrapporten.
- Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig
- Eurostats harmoniserade serie, årlig, använd i den sammanfattande rapporten.
- Skall vidareutvecklas. Nationella uppgifter tillgängliga från vissa länder. Eurostat kommer 2002 att inleda en undersökning om lediga platser (*Vacancy Survey*).
- Rörlighet: pågående arbete vid Eurostat.

## **7. Arbetsorganisation och balans mellan arbete och privatliv**

- Andelen arbetstagare som har flexibla arbetsvillkor.
    - Andelen arbetstagare med flexibla arbetsvillkor (flectid, årsarbetstiden fastställd i avtal, arbete vid behov) av totala antalet arbetstagare, efter kön (WT2).
    - Antal arbetstagare som mot sin vilja arbetar deltid i % av totala antalet arbetstagare.
  - Möjligheter till moderskaps- och föräldraledighet och utnyttjandegrad.
    - Anställda män och kvinnor som är föräldralediga (betald eller obetald) som andel av alla anställda föräldrar. Föräldraledighetens fördelning mellan
- Arbetskraftsundersökningen, ad hoc-modul om arbetstider. Kommissionen föreslår användning av WT2.
- Gemenskapens arbetskraftsundersökning, årlig
- Olika nationella källor, indikatorn utarbetades under det franska ordförandeskapet.

---

anställda män och kvinnor som andel av alla föräldralediga.

- Utbudet av barnomsorg för barn i förskole- och lågstadieålder. - Antalet barn som vårdas utanför hemmet som andel av samtliga barn i samma åldersgrupp. Uppgifterna indelas på följande sätt: före frivillig förskola, frivillig eller motsvarande förskola, obligatorisk primärbildning. - Olika nationella källor, indikatorn utarbetades under det franska ordförandeskapet.

## **8. Social dialog och arbetstagarnas medbestämmande**

- Kollektivavtalens täckning. - Det finns för närvarande inga uppgifter. - Europeiska fackliga samorganisationen, nationella handlingsplaner för sysselsättning, undersökningen om inkomststrukturer, skall vidareutvecklas.
- Andelen arbetstagare som har ekonomiska intressen eller andelar i det företag där de är anställda. - Andelen företag i varje land som har fler än 200 anställda och som har infört ekonomiska andelssystem. - Dublinfondens undersökning av andelssystem i Europa. Skall vidareutvecklas.
- Antal förlorade arbetsdagar på grund av arbetskonflikter. - Antal förlorade arbetsdagar (1000) - Eurostat, "*Population and Social Conditions*", arbetskonfliktsstatistik.

## **9. Mångfald och icke-diskriminering**

- Sysselsättningsgrader och löneklyftor vad gäller äldre arbetstagare jämfört med genomsnittsvärden. - Total nettomånadslön (PI 211M) - Skulle kunna sammanställas om man för sysselsättningsgraden använder arbetskraftsundersökningen (årlig) och för löneklyftorna hushållsundersökningen (för 1994-1997).
- Sysselsättningsgrader och löneklyftor vad gäller personer med funktionshinder och personer som tillhör etniska minoritetsgrupper jämfört med genomsnittsvärden. - Det finns för närvarande inga uppgifter, med undantag av vissa uppgifter om utländska medborgares sysselsättning. - Skall vidareutvecklas. Inte tillgängliga i gemenskapens arbetskraftsundersökning, nationella uppgifter.
- Information om befintliga besvärörfaranden på arbetsmarknaden och om positiva resultat. - Det finns för närvarande inga uppgifter. - Skall vidareutvecklas. nationella uppgifter.

---

- **10. Övergripande arbetsresultat**

- Genomsnittlig produktivitet per arbetstagare och arbetstimme. - Genomsnittlig produktivitet per arbetstimme, beräknad som BNP delat med det totala antalet arbetstimmar under året. - OECD
  - Genomsnittlig årsproduktion per arbetstagare. - Årlig arbetsproduktivitet, beräknad som BNP per sysselsatt person. - Eurostat, databasen Ameco (GD ECFIN), två ggr om året.  
- BNP per capita av befolkningen i köpkraftspariteter. -Eurostat, årligen eller databasen Ameco (GD ECFIN), två ggr om året.
  - Genomsnittlig årlig levnadsstandard per invånare, med hänsyn till sysselsättningsgrad och demografisk försörjningsbörda. - Graden av ekonomiskt beroende, beräknat enligt icke-sysselsatta över 15-åringar i procent av det totala antalet sysselsatta. - Eurostat, årligen.
-