



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 23 november 2001 (30.11)
(OR. en)**

14263/01

**SOC 478
EDUC 144
ECOFIN 347**

VERSLAG

van:	het Comité voor de werkgelegenheid
aan:	het Coreper (eerste deel)/de Raad
nr. Comv.:	10307/01 SOC 255 EDUC 91 ECOFIN 179
Betreft:	Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's
	- Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit
	= Indicatoren voor de kwaliteit van werk
	• Verslag van het Comité voor de werkgelegenheid

Voor de delegaties gaat hierbij het verslag van het Comité voor de werkgelegenheid over bovengenoemd thema.

VERSLAG VAN HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID

INDICATOREN VOOR DE KWALITEIT VAN WERK

Naar aanleiding van het verzoek van de Europese Raad en van de informele zitting van de Raad Werkgelegenheid in Luik op 6-7 juli jl., en op basis van de mededeling van de Commissie betreffende het investeren in kwaliteit, legt het comité zijn verslag over de indicatoren voor de kwaliteit van werk ter bespreking voor aan de Raad. Het comité heeft dit vraagstuk in drie vergaderingen besproken en daarbij de vruchten kunnen plukken van het intensieve en diepgaande werk van zijn Groep Indicatoren.

Voor de tien dimensies van de kwaliteit van werk die in de bijlage bij dit verslag aan bod komen, beveelt het comité 8 sleutelindicatoren aan, die moeten worden aangevuld met 23 contextindicatoren, die eveneens in de bijlage zijn opgenomen. Die indicatoren zijn gebaseerd op bestaande, betrouwbare en vergelijkbare gegevens. Het comité heeft tevens eventuele aanvullende contextindicatoren bepaald, die evenwel nader moeten worden bestudeerd. Het comité zal daar volgend jaar werk van maken.

Het comité beklemtoont dat de aanbevolen indicatoren als één geheel dienen te worden geëvalueerd, gelet op het multidimensionele karakter van de kwaliteit van werk. Bij de bepaling van de sleutelindicatoren en de contextindicatoren is het comité uitgegaan van het in juli jl. in zijn advies betreffende de kwaliteit van werk opgenomen beginsel dat de indicatoren zo solide en ondubbelzinnig mogelijk moeten zijn en tevens vergelijkbaar moeten zijn in alle lidstaten en gebaseerd op actuele informatiebronnen.

Het comité is uitgegaan van de volgende definities van "sleutelindicatoren" en "contextindicatoren":

- Sleutelindicatoren zullen worden gebruikt om de vooruitgang te meten die is gemaakt bij de uitvoering van de werkgelegenheidsstrategie en dienen derhalve te worden gekoppeld aan de doelstellingen van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Zij dienen significant te zijn, hetgeen wil zeggen dat een tendens in de ontwikkeling van de indicatoren indicatief dient te zijn voor vooruitgang of achteruitgang bij de verwezenlijking van die doelstellingen.
- Contextindicatoren zullen worden gebruikt ter ondersteuning van de analyse van de nationale actieplannen voor de werkgelegenheid in het kader van het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, met name om de nationale beleidsmaatregelen en de nationale prestaties in het juiste perspectief te plaatsen.

Op basis van zijn werkzaamheden tot dusver is het comité tot de bevinding gekomen dat het vaststellen van indicatoren een zich geleidelijk ontwikkelend proces is waarbij de reeds vastgestelde indicatoren moeten worden getoetst en gezocht moet worden naar aanvullende relevante indicatoren, in het bijzonder rekening houdend met ontwikkelingen in de doelstellingen en de beschikbaarheid van de gegevens. Het comité is derhalve voornemens zijn bespreking van de hele materie voort te zetten en in het bijzonder om sleutelindicatoren vast te stellen voor de dimensies waarvoor zulks tot dusver onmogelijk is gebleken. Het comité wijst erop dat uit de ontwerp-werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 duidelijk blijkt dat aan de tien dimensies van de kwaliteit van werk aandacht moet worden besteed bij de handhaving en de verbetering van de kwaliteit van werk.

Het comité zal tijdens zijn volgende vergadering in februari 2002 over de structuur van de nationale actieplannen voor de werkgelegenheid voor 2002 nagaan hoe de indicatoren dienen te worden gebruikt.

Het comité vestigt voorts de aandacht op de volgende conclusies betreffende specifieke dimensies van de kwaliteit van werk.

Wat de intrinsieke kwaliteit van functies betreft, is het comité tot de slotsom gekomen dat een oplossing moest worden gevonden voor een aantal bijzonder ingewikkelde vraagstukken. In dit verband heeft het comité geconcludeerd dat de meest praktische aanpak erin bestaat een sleutelindicator te gebruiken die de overgangen meet tussen arbeid en werkloosheid en binnen het arbeidskader, naargelang van het loonpeil. Het comité is van mening dat de aan het begin van de bijlage vermelde indicator nr. 1 de beste maatstaf voor deze overgang vormt. Het comité merkt daarbij evenwel op dat de enige beschikbare informatiebron voor de gehele EU (het Huishoudpanel-onderzoek in de Europese Gemeenschap – ECHP) de informatie betreffende het jaar 2000 pas in december 2002 zal verstrekken en bovendien niet alle lidstaten bestrijkt (Zweden en Luxemburg nemen momenteel niet deel). Er dient dan ook verder te worden gewerkt aan de statistische bronnen. In dit verband zou het gebruik van passende nationale statistieken moeten worden overwogen. Het comité beveelt aan deze overgangstabel te ondersteunen met een tweede tabel (indicator nr. 2 in de bijlage), waarin de overgang wordt gemeten tussen werkloosheid en arbeid en, binnen het arbeidskader, per type arbeidsovereenkomst, en met een contextindicator die de arbeidsatisfactie meet.

Met betrekking tot vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling beveelt het comité een sleutelindicator aan die aangeeft hoeveel procent van de actieve bevolking deelneemt aan activiteiten op het stuk van onderwijs en opleiding. Ter ondersteuning worden drie contextindicatoren aanbevolen.

Op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen beveelt het comité een sleutelindicator aan die de loonverschillen tussen man en vrouw meet (verhouding tussen het uurloon van mannen en vrouwen die meer dan 15 uur werken). Het comité merkt in dit verband op dat deze indicator in het licht van de beschikbare gegevens alleen het nettoloon kan meten. Zodra de relevante gegevens beschikbaar zijn, zou deze indicator tevens betrekking moeten hebben op het brutoloon. Het comité neemt nota van de werkzaamheden met betrekking tot de follow-up van Beijing en geeft de aanbeveling dat indicatoren die dezelfde gebieden bestrijken waar mogelijk compatibel dienen te zijn.

Wat betreft de gezondheid en de veiligheid op het werk, beveelt het comité het gebruik aan van een sleutelindicator met betrekking tot arbeidsongevallen (de ontwikkeling van de incidentie, gedefinieerd als het aantal arbeidsongevallen per 100.000 werknemers). Het comité beveelt de ontwikkeling aan van een samengestelde indicator die de evolutie weergeeft van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten, inclusief de stressgerelateerde ziekten. Bij de verdere werkzaamheden zou ook rekening moeten worden gehouden met passende nationale statistieken.

Wat flexibiliteit en zekerheid betreft, beveelt het comité een sleutelindicator aan die weergeeft hoeveel werknemers vrijwillig, dan wel onvrijwillig deeltijds werken of een arbeidsovereenkomst hebben van bepaalde duur, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers. Die indicator moet worden aangevuld met informatie over de mate waarin de betrokken werknemers ten opzichte van werknemers met een voltijdse en vaste arbeidsovereenkomst gelijkwaardige en proportionele rechten genieten op het stuk van sociale bescherming en op juridisch gebied.

Op het gebied van integratie in en toegang tot de arbeidsmarkt beveelt het comité een sleutelindicator aan die de overgang meet tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit. Het comité is de mening toegedaan dat de in de bijlage opgenomen tabel betreffende indicator nr. 16 de beste maatstaf is voor deze overgangen. Het comité beveelt aan die overgangstabel aan te vullen met een tweede tabel (indicator nr. 17 in de bijlage) waarin wordt gekwantificeerd hoeveel personen de overgang maken van werkloosheid naar arbeid en opleiding, alsmede met een aantal context-indicatoren.

Met betrekking tot de werkorganisatie en het evenwicht tussen werk en het privé-leven, beveelt het comité een sleutelindicator aan die het absolute verschil weergeeft tussen de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen uit de leeftijdscategorie 20 - 50 jaar met en zonder kinderen van de leeftijdscategorie 0 - 6 jaar, ondersteund door twee contextindicatoren. Het comité zal voort blijven werken aan de opstelling van indicatoren betreffende flexibele arbeidsregelingen in verband met de arbeidsduur en betreffende de zorg voor andere afhankelijke personen dan kinderen.

Wat betreft de sociale dialoog en de betrokkenheid van de werknemers is het comité tot de slotsom gekomen dat de verschillen in regelingen en tradities tussen de lidstaten het bijzonder moeilijk maken om sleutelindicatoren vast te stellen. Het comité heeft geconcludeerd dat de beste aanpak erin zou kunnen bestaan een reeks indicatoren of een indicatorenmenu vast te stellen voor het kwantificeren van de werknemersvertegenwoordiging en de betrokkenheid van werknemers. Het comité is voornemens zijn werkzaamheden betreffende deze dimensie spoedig voort te zetten op basis van o.a. de in de bijlage opgesomde voorbeelden.

Het comité is zich voorts bewust van de problemen die rijzen bij het verstrekken van informatie over diversiteit en non-discriminatie, en die het vaststellen van een sleutelindicator bemoeilijken. Het stelt derhalve drie contextindicatoren voor: ten eerste de verschillen in de arbeidsdeelname in de leeftijdscategorie 55 - 64, ten tweede het verschil tussen de arbeidsdeelname van etnische minderheden en immigranten, rekening houdend met het onderscheid tussen hoog- en laag-geschoolden en het algehele gemiddelde; ten derde het verschil tussen de arbeidsdeelname van personen met een handicap en het algehele gemiddelde, rekening houdend met het onderscheid tussen laag- en hooggeschoolden.

Wat de algemene economische prestaties betreft, beveelt het comité een sleutelindicator aan die de groei meet van de arbeidsproductiviteit, uitgedrukt als procentuele veranderingen van het BBP per capita van de actieve bevolking per gewerkt uur, gekoppeld aan twee contextindicatoren.

o
o o

Een volledige lijst van de aanbevolen sleutel- en contextindicatoren gaat in bijlage dezes.

AANBEVOLEN INDICATOREN VOOR DE KWALITEIT VAN WERK

1. INTRINSIEKE KWALITEIT VAN DE FUNCTIE

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR

1. Overgang tussen werkloosheid en arbeid en binnen het arbeidskader, naargelang van het loonpeil (bron: Huishoudpanelonderzoek in de Europese Gemeenschap - ECHP)

Status op t	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4e tot en met 10e deciel	Niet-werkend ¹	Totaal
Status op (t-1)						
1e deciel						100
2e deciel						100
3e deciel						100
4e tot en met 10e deciel						100
Niet-werkend						100

2. Overgangen tussen werkloosheid en arbeid, en binnen het arbeidskader, per type overeenkomst (bron: ECHP)

Situatie op t	Vaste overeenkomst	Overeenkomst van bepaalde duur	Niet-werkend	Totaal
Situatie op (t-1)				
Vaste overeenkomst				100
Overeenkomst van bepaalde duur				100
Niet-werkend				100

3. Tevredenheid met het soort werk in de huidige baan (bron: ECHP)

¹ Niet-werkend betekent zowel werkloos als niet actief op de arbeidsmarkt.

**2. VAARDIGHEDEN, LEVENSLANG LEREN
EN LOOPBAANONTWIKKELING**

4. Percentage van de actieve bevolking dat deelneemt aan onderwijs en opleiding (bron: Europese arbeidskrachtenenquête – LFS).²

5. Participatie aan onderwijs en opleiding uitgedrukt in percentage van de actieve bevolking per geslacht, per leeftijdscategorie (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 25-64 jaar), beroepsstatus en bereikt opleidingspeil. (bron: LFS)

6. Percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleiding in verband met het werk, per geslacht, per leeftijdscategorie en per economische sector (bron: Ad-hocmodule inzake voortgezette beroepsopleiding – CVTS)

7. Percentage van de actieve bevolking dat thuis en/of op het werk voor met het werk verband houdende doeleinden gebruik maakt van een computer (a) met en (b) zonder aan het werk gerelateerde computeropleiding. (bron: Eurobarometerenquête over ICT en werkgelegenheid van november 2000).

**3. GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN
EN VROUWEN**

8. Verhouding tussen het uurloon van vrouwen en van mannen bij werknemers die meer dan 15 uur werken (bron: ECHP).

9. Verhouding tussen het uurloon van vrouwen en van mannen bij werknemers die meer dan 15 uur werken, na correctie voor factoren als sector, beroep en leeftijd (bron: ECHP).

10. Verschil in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen (bron: LFS).

Aantal vrouwelijke werknemers met een leidende functie in vergelijking met hun mannelijke collega's.

² Met inbegrip van de initiële opleiding en permanente beroepsopleiding, maar met uitsluiting van vrijetijdsopleidingen.

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR	AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN	INDICATOREN WAARAAN NOG MOET WORDEN GEWERKT
14. De ontwikkeling van de incidentie, uitgedrukt in aantal arbeidsongevallen per 100.000 werknemers (bron: Europese statistieken inzake arbeidsongevallen – ESAW)	11. Verschillen in de werkloosheidsgraad tussen vrouwen en mannen (bron: geharmoniseerde werkloosheidsreeksen van Eurostat)	
	12. Gendersegregatie in de verschillende sectoren: de gemiddelde nationale arbeidsdeelname van mannen en vrouwen in elke sector. De verschillen worden opgeteld om het totale genderspecifieke verschil te berekenen. Dat cijfer wordt gepresenteerd als een percentage van de totale werkgelegenheid (bron: LFS).	
	13. Gendersegregatie op het gebied van beroep: het gemiddelde nationale werkgelegenheidspercentage voor vrouwen en mannen in elk beroep. De verschillen worden opgeteld om het totale genderspecifieke verschil te berekenen. Dat cijfer wordt gepresenteerd als een percentage van de totale werkgelegenheid (bron: LFS).	
	<u>4. GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK</u>	

Beroepsziekten, met inbegrip van nieuwe risico's zoals RSI.		
Percentage werknemers dat is blootgesteld aan stress.		

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR	AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN	INDICATOREN WAARAAN NOG MOET WORDEN GEWERKT
15. Aantal werknemers dat al dan niet vrijwillig in deeltijd werkt, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers, en aantal werknemers dat al dan niet vrijwillig werkt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, uitgedrukt als percentage van het totale aantal werknemers (bron: LFS). Deze aantallen moeten worden aangevuld met informatie over de mate waarin de betrokken werknemers ten opzichte van de werknemers met een voltijdse en permanente arbeidsovereenkomst gelijkwaardige en proportionele rechten genieten op het stuk van sociale bescherming en op juridisch gebied.	<u>5. FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID</u>	Samengestelde indicator betreffende de sociale zekerheidsrechten: recht op werkloosheidsuitkeringen, pensioen en ziekteverzekering.

6. INTEGRATIE IN EN TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR

16. Overgangen tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit (bron: Europese arbeidskrachtenenquête).

Status op t	Arbeid	Werkloosheid	Inacti- viteit	Totaal
Status op (t-1)				
Arbeid				100
Werkloosheid				100
Inactiviteit				100

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

17. Overgang van werkloosheid naar arbeid en opleiding (bron: Europese arbeidskrachtenenquête).

Status op t	Opleiding	Niet-werkend	Arbeid	Totaal (t-1)
Status op (t-1)				
Opleiding				
Niet-werkend				
Arbeid				
Totaal (t)				

18. Totale arbeidsdeelname (bron: Europese arbeidskrachtenenquête).

19. Netto arbeidsdeelname per leeftijdsgroep en opleidingsniveau (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)

20. Totaal percentage langdurig werklozen per geslacht (bron: Eurostat geharmoniseerde reeksen u/e)

21. Percentage 18-24-jarigen met lager secundair onderwijs (ISCED-niveau 2) of minder en die geen verder onderwijs of opleiding volgen, per geslacht en beroepsstatus (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)

22. Jeugdwerkloosheidsgraad: werklozen van 15 tot 24 jaar als percentage van deze leeftijdsgroep (bron: Eurostat geharmoniseerde reeksen u/e).

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR	AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN	INDICATOREN WAARAAN NOG MOET WORDEN GEWERKT
23. Het verschil in absolute cijfers tussen de netto arbeidsdeelname zonder kinderen en met een kind van 0-6 jaar, per geslacht (leeftijdsgroep 20-50) (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)	<u>7. WERKORGANISATIE EN EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN</u>	
24. Aantal kinderen in kinderopvang (niet in de familie) als percentage van alle kinderen in dezelfde leeftijdsgroep. Opgesplitst in de leeftijd vóór het niet-verplichte kleuteronderwijs, de leeftijd van het niet-verplichte kleuteronderwijs of een equivalent daarvan, en de leeftijd van het verplichte basisonderwijs (bron: nationale bronnen - momenteel kunnen met deze indicator alleen tendensen in iedere lidstaat worden gemeten)	25. Aantal werknemers die voor gezinstaken of onderwijsdoeleinden hun laatste baan niet meer dan 12 maanden geleden hebben verlaten en later weer zullen gaan werken, maar die thans niet op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn (om dezelfde redenen als die waarom zij hun laatste baan verlaten hebben), als percentage van alle werknemers, per geslacht (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)	Er moet nog worden gewerkt aan de ontwikkeling van een indicator inzake zorg voor andere afhankelijke personen dan kinderen. Er moet nog worden gewerkt aan de ontwikkeling van een indicator inzake flexibele arbeidsregelingen, in het bijzonder betreffende de arbeidstijdregelingen.
8. SOCIALE DIALOOG EN BETROKKENHEID VAN DE WERKNEMERS	Het comité onderkent dat er grote verschillen tussen de regelingen, praktijken en tradities in de diverse lidstaten bestaan en is dan ook van oordeel dat de beste benadering erin bestaat een reeks of een menu van indicatoren te selecteren. Het stelt voor om onder meer de volgende mogelijkheden ten spoedigste te verkennen:	

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR	AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN	INDICATOREN WAARAAN NOG MOET WORDEN GEWERKT
	- meting van de vertegenwoordiging en de betrokkenheid van de werknemers;	
	- percentage werknemers voor wie een collectieve overeenkomst is gesloten;	
	- evolutie van het aantal dagen werkverzuim per 1000 werknemers ten gevolge van arbeidsconflicten, per economische activiteit (NACE), meting van tendensen in iedere lidstaat;	
	- percentage werknemers met een erkende werknemersvertegenwoordiging;	
	- bestrijdingsgraad van ondernemingsraden en andere vormen van vertegenwoordiging en betrokkenheid;	
	- vakbondsdichtheid.	
	<u>9. DIVERSITEIT EN NON-DISCRIMINATIE</u>	
	26. Arbeidsdeelnamekloof van 55-64-jarigen (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)	
	27. Het verschil tussen arbeidsdeelname en werkloosheidspercentage van etnische minderheden en immigranten, rekening houdend met het onderscheid tussen laag- en hooggeschoolden, en het algehele gemiddelde (bron: momenteel nationale bronnen)	De voor deze indicatoren benodigde gegevens moeten nog worden verbeterd en uitgebreid met gegevens betreffende verschillen in beloning en andere kansarme groepen op de arbeidsmarkt.

AANBEVOLEN SLEUTELINDICATOR	AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN	INDICATOREN WAARAAN NOG MOET WORDEN GEWERKT
	28. Het verschil tussen arbeidsdeelname en werkloosheidspercentage van gehandicapten, rekening houdend met het onderscheid tussen tussen laag- en hogeschoolden en het algehele gemiddelde (bron: momenteel nationale bronnen)	
	<u>10. ALGEMENE ECONOMISCHE PRESTATIES</u>	
29. Toename van de arbeidsproductiviteit, uitgedrukt als een procentuele verandering in het BBP per hoofd van de beroepsbevolking en per gewerkt uur (bron: Eurostat, DG ECFIN)	30. Totale jaarlijkse productie gedeeld door het aantal personen van de totale werkende bevolking en het aantal gewerkte uren (bron: Eurostat, DG ECFIN, OESO (arbeidstijd))	
	31. Percentage van de bevolking in de werkende leeftijd dat ten minste hoger secundair onderwijs heeft voltooid (ISCED-niveau 3), per geslacht, leeftijdsgroep (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 25-64 jaar) en beroepsstatus (bron: Europese arbeidskrachtenenquête)	
14263/01	DG J	den/GRA/dm
		12 NL