



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 26.11.2003
COM(2003) 728 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES
PARLEMENT, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET
COMITÉ VAN DE REGIO'S**

De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen

INHOUDSOPGAVE

1.	Arbeidskwaliteit en de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie ...	7
1.1.	Arbeidskwaliteit en volledige werkgelegenheid	7
1.2.	Arbeidskwaliteit en productiviteit.....	8
1.3.	Arbeidskwaliteit, sociale integratie en cohesie	9
2.	Overzicht van de resultaten voor de verschillende aspecten van de arbeidskwaliteit..	9
2.1.	De intrinsieke arbeidskwaliteit.....	10
2.2.	Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling.....	11
2.3.	Gelijke behandeling van vrouwen en mannen	13
2.4.	Gezondheid en veiligheid op het werk.....	14
2.5.	Flexibiliteit en zekerheid.....	16
2.6.	Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt	17
2.7.	Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven	18
2.8.	Sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers	19
2.9.	Diversiteit en non-discriminatie.....	21
2.10.	Algemeen werkprestaties	23
	Bijlagen	26

Samenvatting en conclusies.

De bevordering van de kwaliteit vormt een leidend beginsel in de modernisering van het Europees sociaal model, die op gang werd gebracht in de Agenda voor het sociaal beleid. Uit de Europese Raden van Lissabon en Nice is de verbetering van de kwaliteit en de productiviteit van de arbeid naar voren gekomen als één van de drie overkoepelende doelstellingen van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003-2005, naast volledige werkgelegenheid en sociale cohesie.

Een hoge arbeidskwaliteit gaat hand in hand met het streven naar volledige werkgelegenheid, een sterkere productiviteitsgroei en een betere sociale cohesie.

Er bestaat een positief verband tussen de toename van de werkgelegenheid en de arbeidskwaliteit. De volgende elementen zijn stuk voor stuk noodzakelijk voor een duurzame groei van de werkgelegenheid: een verbeterde toegang tot de arbeidsmarkt in het algemeen, een beter evenwicht tussen flexibiliteit en werkzekerheid en werkelijke promotiemogelijkheden voor banen van lage kwaliteit, zonder de toegang tot de arbeidsmarkt te bemoeilijken voor mensen in de marge, het aantal langdurig werklozen verminderen zonder een situatie te scheppen waarin zij pendelen tussen werkloosheid en banen van lage kwaliteit, een verbeterde opwaartse kwaliteitsdynamiek, die mensen in banen van lage kwaliteit met een hoog werkloosheidsrisico helpt hun werkzekerheid te verbeteren en hun inzetbaarheid te vergroten.

Er bestaat ook een positief verband tussen de arbeidskwaliteit en de productiviteit. Met name verbeteringen in de werkorganisatie en de werkomstandigheden, en betere, meer renderende investeringen in menselijk kapitaal en opleiding, zijn essentieel voor productiviteitswinsten.

De arbeidskwaliteit is ook onontbeerlijk voor sociale integratie en regionale cohesie. Een hoog werkloosheidsrisico, sociale uitsluiting en armoede gaan hand in hand met een slechte opleiding, laaggeschoolde, onderbetaalde en niet-permanente banen.

De vorderingen voor de verschillende aspecten van de kwaliteit vertonen een gemengd beeld

Kwaliteit is een veelzijdig begrip en is afhankelijk van een aantal elementen die op elkaar inwerken. In 2001 werd in de Raad overeenstemming bereikt over een aantal kwaliteitsindicatoren op grond waarvan de vorderingen zouden worden beoordeeld en die steunden op de tien aspecten van de arbeidskwaliteit die de Commissie had vastgesteld.

Voor deze tien aspecten werd onderzoek gevoerd naar de recente trends en prestaties, wat in sommige opzichten bemoedigende resultaten heeft opgeleverd. De toestand in de EU op het gebied van onderwijs en vaardigheden is werkelijk verbeterd: het opleidingsniveau neemt toe, net als de opleidingsparticipatie van volwassenen en de bedrijfsinvesteringen in opleiding. De totale netto-arbeidsdeelname stijgt en de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid nemen af, hoewel ze nog steeds groot zijn. De incidentie van arbeidsongevallen neemt af, maar ligt nog zeer hoog in bepaalde bedrijfssectoren, en er ontstaan nieuwe vormen van beroepsziekten en -aandoeningen.

In het algemeen is er echter nog veel ruimte voor verbetering voor elk van de tien aspecten van de kwaliteit. De netto-arbeidsdeelname van oudere werknemers neemt weliswaar langzaam toe, maar ligt nog steeds ver onder het streefcijfer van 50% dat in Stockholm werd vastgelegd. De jeugdwerkloosheid ligt meestal dubbel zo hoog als die bij volwassenen en jongeren hebben het in sommige lidstaten ook steeds moeilijker om een baan te vinden met redelijke loopbaanvooruitzichten. Niet-EU-landen doen het op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid duidelijk minder goed. De arbeidsmarktintegratie van mensen met een handicap blijft problematisch.

Met betrekking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen gaat de netto-arbeidsdeelname van vrouwen er weliswaar constant op vooruit, maar het gebrek aan opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgafhankelijke personen zet een rem op de participatie van vrouwen, en de loonkloof tussen mannen en vrouwen vertoont weinig tekenen van verbetering. Ook de gendersegregatie in beroepen en sectoren blijft bestaan. Ten slotte is de trend in de productiviteitsgroei teleurstellend en neemt de kloof met de VS toe.

Achter deze algemene tendensen schuilen aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Terwijl een groep lidstaten het goed doet voor de meeste kwaliteitsindicatoren (DK, NL, SW, AUT), laat een andere stevast veel minder goede prestaties optekenen (I, GR, E, P). Voor de overige lidstaten is het beeld gemengd.

Beoordeling van de beleidsrespons en de beleidsgevolgen

De jongste jaren is aanzienlijke vooruitgang geboekt op verschillende beleidsgebieden die de kwaliteit van de arbeid ondersteunen. Sinds 1997 is het activerings- en preventiebeleid verder uitgebouwd ingevolge de richtsnoeren voor de werkgelegenheid, met het doel de overgang van werkloosheid en inactiviteit naar werk te vergemakkelijken.

In de meeste lidstaten zijn stappen gezet om de werkloosheid- en armoedeval te bestrijden via veranderingen in de belasting- en uitkeringsstelsels, met name voor jonge, oudere en laaggeschoolde werknemers, die een groter risico op werkloosheid of inactiviteit lopen.

Er zijn ook meer inspanningen geleverd om een cultuur van levenslang leren te bevorderen en de bedrijven meer te stimuleren om te gaan investeren in de vaardigheden van hun personeel.

Er is naar gestreefd om de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid te verminderen via opleiding, de herziening van belasting-, uitkerings- en pensioenregelingen in combinatie met stimulansen voor de ondernemingen, de bevordering van het ondernemerschap bij vrouwen en de verbetering van de opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden. Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen werd de anti-discriminatiewetgeving strenger gemaakt en werd de betrokkenheid van de sociale partners vergroot.

Er is enige vooruitgang geboekt bij het beter in evenwicht brengen van flexibiliteit en werkzekerheid, met name door meer flexibiliteit in te voeren in vaste arbeidsovereenkomsten en meer werkzekerheid in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De betrokkenheid van de sociale partners bij de bevordering van de arbeidskwaliteit met betrekking tot opleiding of arbeidsveiligheid en -gezondheid is toegenomen.

Hoewel daarmee stappen in de goede richting zijn gezet, zijn meer vastberaden beleidsmaatregelen nodig, vooral om de bedrijfsinvesteringen in opleiding aan te moedigen, om het actief ouder worden te bevorderen, mede door beter aangepaste arbeidsomstandigheden, om een betere toegang tot opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden te bieden en om het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten aanzienlijk te verminderen.

De sterke betrokkenheid en het engagement van de sociale partners is een noodzakelijke voorwaarde en een wezenlijke factor voor het welslagen van de verbetering van de arbeidskwaliteit.

INLEIDING

De bevordering van de kwaliteit vormt een leidend beginsel in de modernisering van het Europees sociaal model, die op gang werd gebracht in de Agenda voor het sociaal beleid. Die modernisering begint dringend te worden, in het licht van de diepgaande veranderingen die onze maatschappijen op middellange termijn zullen ondergaan. Daartoe behoren de vergrijzing van de Europese bevolking, met gevolgen voor de financiering van de socialezekerheidsstelsels, en de uitdaging om tegemoet te komen aan de behoeften van een vergrijzende bevolking op het gebied van de arbeidsomstandigheden, de gezondheidszorg en de levenskwaliteit. De evolutie naar een kennismaatschappij leidt tot een omvangrijke en aanhoudende herstructurering van onze economieën en vergt een nieuwe benadering van onderwijs, opleiding en werkorganisatie. Tegen de achtergrond van toegenomen globalisering, en met het oog op de aanstaande uitbreiding, moet het sociaal beleid die aanhoudende aanpassing van de bevolking aan de veranderende omstandigheden ook ondersteunen.

Na de Europese Raden van Lissabon en Nice bleek de verbetering van de arbeidskwaliteit en -productiviteit een belangrijke prioriteit in de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2001 en 2002, en is zij naar voren gekomen als één van de drie overkoepelende doelstellingen van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003-2005, naast volledige werkgelegenheid en sociale cohesie. Van de tien specifieke richtsnoeren ter ondersteuning van die doelstellingen, zijn er enkele bijzonder belangrijk voor de arbeidskwaliteit, met name die inzake levenslang leren, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, aanpassingsvermogen, arbeid lonend maken, integratie en zwartwerk. De nadruk die in de richtsnoeren voor de werkgelegenheid wordt gelegd op betere governance, is ook nauw verbonden met kwalitatieve verbeteringen in de ontwikkeling van het werkgelegenheidsbeleid.

In de mededeling van de Commissie van 2001 werd een degelijke analytische basis en een duidelijke werkprocedure verschaft, inclusief de ontwikkeling van indicatoren voor de arbeidskwaliteit, om het beleid verder te helpen verbeteren op een manier die ten goede komt aan de Europese beroepsbevolking en economie. In de mededeling van 2001 stelde de Commissie tien aspecten van de arbeidskwaliteit vast, waarmee zij erkende dat kwaliteit een veelzijdig begrip is¹. Na overleg kwam het Comité voor de Werkgelegenheid (EMCO) tot overeenstemming over een lijst van indicatoren voor elk van de 10 aspecten van de arbeidskwaliteit. Die indicatoren werden door de Raad goedgekeurd en meegedeeld aan de Europese top van Laken in december 2001².

Het doel van deze mededeling is een stand van zaken op te maken van de inspanningen die worden geleverd om de arbeidskwaliteit te verbeteren, in reactie op het verzoek van de Europese Raad tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst in 2003 te Brussel. In hoofdstuk 1 wordt nagegaan welke invloed de arbeidskwaliteit heeft op de prestaties inzake duurzame ontwikkeling, de productiviteitsgroei en de sociale integratie. In hoofdstuk 2 wordt de arbeidskwaliteit geanalyseerd op grond van de 10 aspecten die de Raad in aanmerking heeft genomen, waarbij zowel de prestaties als de recente beleidsontwikkelingen onder de loep

¹ "Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit", Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, COM(2001) 313 def. Van 20.06.2001.

² Indicatoren voor de kwaliteit van werk, Verslag van het Comité voor de Werkgelegenheid aan de Raad, 14263/01, 23.11.2001, zie bijlage 1

worden genomen. In bijlage 1 wordt een gedetailleerd overzicht gegeven van de kwaliteitsindicatoren waaraan de Raad zijn goedkeuring heeft verleend.

Deze mededeling heeft betrekking op de EU-15, omdat het in dit stadium moeilijk is om voor de nieuwe lidstaten relevante informatie en evaluatiegegevens te verzamelen.

1. ARBEIDSKWALITEIT EN DE DOELSTELLINGEN VAN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSTRATEGIE

Overeenkomstig de strategie van Lissabon is de verbetering van de arbeidskwaliteit belangrijk voor het welzijn van de werknemers, voor de bevordering van sociale integratie en de verhoging van de productiviteit en het werkgelegenheidspeil. Ze hangt dan ook samen met de drie overkoepelende en onderling verbonden doelstellingen: volledige werkgelegenheid, arbeidskwaliteit en -productiviteit en sociale cohesie en integratie.

1.1.Arbeidskwaliteit en volledige werkgelegenheid

In de EU kan een duidelijk positief verband worden waargenomen tussen de algemene werkgelegenheidsprestaties en de arbeidskwaliteit. Er is met name een negatief verband tussen het percentage banen van lage kwaliteit en de netto-arbeidsdeelname, met name voor vrouwen en middelmatig tot hogeschoolden³. Het is een feit dat wie vanuit de werkloosheid terecht komt in een baan van lage kwaliteit - vooral banen zonder opleidingsmogelijkheden -, vaak een hoger risico blijft lopen om opnieuw werkloos te worden. Bijna een derde van die werknemers zijn een jaar later opnieuw werkloos, in vergelijking met ongeveer 10% voor mensen met een baan van hoge kwaliteit. De beschikbaarheid van banen van lage kwaliteit kan echter in sommige gevallen een springplank zijn naar een stabiele baan. Meer dan een derde van de werknemers met een baan van lage kwaliteit slaagt er immers in hun arbeidskwaliteit te verbeteren binnen een periode van 2 tot 3 jaar.

Arbeidskwaliteit is ook een essentiële factor om ouderen en mensen met zorgtaken te laten herintreden. Tegelijk ligt de uittreding uit de arbeidsmarkt tot vier keer hoger bij oudere werknemers met een slechte baan dan bij oudere werknemers met een goede baan.

Het onderlinge verband tussen arbeidskwaliteit en -kwantiteit werd bevestigd in dynamische simulaties waaruit bleek dat zonder verdere kwaliteitsverbeteringen, de schepping van banen niet optimaal tot ontwikkeling komt. Het beste resultaat wordt bereikt wanneer kwaliteitsverbeteringen gekoppeld worden aan een verbetering van de in- en uitstroom uit banen van lage kwaliteit op de arbeidsmarkt. In dat geval nemen de netto-arbeidsdeelname en het aandeel van werknemers in banen van hoge kwaliteit toe en vormen zij de basis voor een hoog productiviteitspeil⁴.

In een aantal lidstaten ging de recente toename van de netto-arbeidsdeelname gepaard met een verbetering van de uitstroom uit banen van lage kwaliteit op de arbeidsmarkt, vooral voor vrouwen. Bij vrouwen met een slechte baan ligt de uittreding uit de arbeidsmarkt daarentegen

³ De in dit hoofdstuk samengevatte onderzoeksresultaten zijn gebaseerd op de classificatie van banen die is voorgesteld in *Werkgelegenheid in Europa 2001*. In deze classificatie werd met name verwezen naar een aantal kwaliteitsaspecten die in deze mededeling vastgesteld worden: intrinsieke arbeidskwaliteit, vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling, integratie en toegang tot de arbeidsmarkt, en algemene economische prestaties. Voor nadere informatie over de onderliggende definitie, zie *Werkgelegenheid in Europa 2001*, blz. 65-80, en *Werkgelegenheid in Europa 2002*, blz. 79-97.

⁴ Nadere informatie hierover is te vinden in *Werkgelegenheid in Europa 2002*, blz. 101-106.

meer dan twee keer zo hoog als bij mannen (10% in 1997-98, 17% in 1995-98), terwijl er vrijwel geen verschil is bij mannen en vrouwen met goede banen .

1.2.Arbeidskwaliteit en productiviteit

Uit een vergelijking tussen de sectoren in de gehele EU en in verschillende lidstaten blijkt dat er een positief verband bestaat tussen arbeidskwaliteit en arbeidsproductiviteit.

Daarnaast leiden werkgerelateerde gezondheidsproblemen en arbeidsongevallen tot een productieverlies dat geraamd wordt op 3-4% van het BBP van de EU. De uitgaven voor gezondheidszorg en de kosten van de verloren werkdagen in de EU worden geraamd op 20 miljard euro per jaar.

De productiviteitswinsten door investeringen in menselijk kapitaal en opleiding

Er bestaan aanwijzingen dat een verhoging van het aantal werknemers in opleiding met 1% bij een bedrijf leidt tot een productiviteitsstijging van 0,3%. In het VK heeft een verhoging met 5 procentpunten van het percentage werknemers in een sector dat een opleiding volgt, een stijging van 4% van de toegevoegde waarde per werknemer opgeleverd, en een stijging van het loon met 1,6%⁵.

Meer dan de helft van de Europese werknemers hebben echter geen toegang tot opleiding op het werk en nemen niet deel aan opleidingsprogramma's. Laaggeschoolden blijven meestal vastzitten in banen met een lage productiviteit en een hoger risico op werkloosheid en sociale uitsluiting.

Productiviteitsgroei is niet alleen afhankelijk van het aanwezige menselijk kapitaal, maar ook van de sectorale spreiding van vaardigheden in de economie⁶. De concentratie van hooggeschoolden in innovatieve industrieën is op zich bevorderlijk, en met name voor de dienstensector via kennisoverdracht. Er zijn ook aanwijzingen dat laag- en middelmatig geschoolden voordeel kunnen halen uit de mobiliteit van hogergeschoolden tussen de sectoren.

Het effect van de werkplekorganisatie op motivatie en productiviteit

Uit kwalitatieve en kwantitatieve studies blijkt dat nieuwe vormen van werkorganisatie, inclusief nieuwe organisatiestructuren, soepeler en minder hiërarchische werkmethode, een grotere betrokkenheid van de werknemers en nieuwe systemen voor het meten van beloning en prestaties, meestal leiden tot een toename van de productiviteit en de werkgelegenheid⁷. De sociale dialoog en de arbeidsverhoudingen in het algemeen kunnen een belangrijke rol spelen in de verbetering van de arbeidskwaliteit en de productiviteit.

⁵ Lorraine Dearden, Howard Reed and John Van Reenen (2000), Who gains when workers train? Training and corporate productivity in a panel of British industries, Institute for Fiscal Studies, Working Paper No. 00/04, Londen.

⁶ Zie *Werkgelegenheid in Europa* 2003, hoofdstuk 2.

⁷ Zie bv. Europese Commissie (1999), New forms of work organisation and productivity, een studie van Business Decisions Ltd, DG Werkgelegenheid en sociale zaken, en Europese Commissie (2002), New forms of work organisation, The benefits and impact on performance, CE-V/6-02-001-EN-C, en Thomas K. Bauer (2003), Flexible workplace practices and labour productivity, IZA Working Paper No. 700, Bonn.

1.3.Arbeidskwaliteit, sociale integratie en cohesie

Er bestaat een sterk verband tussen een lage arbeidskwaliteit en sociale uitsluiting en armoede. Dit is te wijten aan het sterke effect van de vroegere arbeidsmarktpositie - met name werkloosheid - en van de kenmerken van de baan die men een jaar voordien had, op de huidige beroepsstatus⁸. Deeltijdwerk of werk met een tijdelijk contract biedt kwetsbare groepen in sommige gevallen weliswaar de mogelijkheid om herin te treden, maar mensen die vroeger deeltijds of tijdelijk werk hebben verricht (in tegenstelling tot een voltijdse, vaste baan), zien hun kansen op voltijds werk aanzienlijk slinken (twee keer zo veel voor mannen als voor vrouwen). Doordat flexibele arbeidsregelingen weinig doorstromingsmogelijkheden bieden, verhogen zij het risico op vaak permanente werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt. Ook eerdere periodes van inactiviteit verminderen de kans op herintreding in het arbeidsproces, vooral voor vrouwen en oudere werknemers.

In verschillende lidstaten zijn het hoofdzakelijk laaggeschoolde vrouwen die een vrij groot risico lopen om vast te raken in een aaneenschakeling van werkloosheid en niet-permanent, laagbetaald deeltijds werk.

De regio's met het hoogste aandeel geschoolde werknemers en de hoogste participatiegraad in permanente educatie zijn ook die met de sterkste productiviteitsstijgingen en tegelijk een aanhoudend hoge werkgelegenheidsgraad. De groep van de best presterende regio's in de EU heeft een BBP per hoofd van de bevolking (in KKS) van meer dan het dubbele van de slechtst presterende regio's, een totale arbeidsparticipatie van 66,5% tegenover 54%, en een participatiegraad bij vrouwen van 61,2% tegenover 41,9%. Haar bevolking telt ook bijna dubbel zoveel hooggeschoolden (25,4%) en een vrij laag percentage van laaggeschoolden (27,4% tegenover 59,7% in de slechtst presterende regio's)⁹.

Bijna een kwart van de Europese beroepsbevolking heeft nog steeds een baan van vrij lage kwaliteit. De toename van de nationale arbeidsparticipatie die sinds het midden van de jaren vijftig is vastgesteld, ging in sommige lidstaten gepaard met kwaliteitsverbeteringen, maar in andere niet. Het effect van die uiteenlopende ontwikkelingen op de algemene werkgelegenheidsprestaties, de productiviteit, sociale integratie en cohesie tijdens de recente economische groeivertraging moet verder onderzocht worden. Het resultaat van dat onderzoek moet inzicht geven in de rol die de arbeidskwaliteit kan spelen in het verwachte economische herstel.

2. OVERZICHT VAN DE RESULTATEN VOOR DE VERSCHILLENDE ASPECTEN VAN DE ARBEIDSKWALITEIT

Kwaliteit kan niet worden uitgedrukt in één enkele parameter. Het begrip kwaliteit kent vele aspecten en is gebaseerd op veel uiteenlopende componenten die op elkaar inwerken. Het is het evenwicht tussen die componenten - en het relatieve gewicht van iedere component in een bepaalde situatie - dat bepalend is voor het kwaliteitsniveau. Kwaliteit is dan ook moeilijk te meten. Die veelzijdigheid zorgt er dan weer voor dat ten volle rekening kan worden gehouden met de diversiteit in de hele Europese Unie.

⁸ Zie voor nadere informatie het verslag "Labour market dynamics and social exclusion", voor de Europese Commissie opgesteld door Mark Taylor van de Universiteit van Essex. Het volledige verslag is on line beschikbaar op de website van het DG Werkgelegenheid en sociale zaken.

⁹ Nadere informatie hierover is te vinden in Werkgelegenheid in Europa 2002, hoofdstuk 5.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de 10 aspecten van de arbeidskwaliteit waarover overeenstemming bestaat. Het is gericht op een beoordeling van de arbeidskwaliteit in de Europese Unie en de recente ontwikkelingen op dit gebied, op grond van de beschikbare gegevens en met name de overeengekomen kwaliteitsindicatoren (bijlage 1). Het bevat een overzicht van de inspanningen van de beleidsmakers, de sociale partners en andere betrokkenen op dit gebied. Voor ieder aspect worden een aantal beleidsgevolgen getrokken.

2.1. De intrinsieke arbeidskwaliteit

Dit aspect heeft betrekking op de kenmerken van een bepaalde baan, die de werknemer voldoening schenken en verenigbaar zijn met zijn loopbaanvooruitzichten op het gebied van loon en status. Hoewel het niet makkelijk meetbaar is, vooral door zijn subjectiviteit, vormt dit aspect een belangrijke factor in de verwezenlijking van de EWS-doelstellingen. De aantrekkelijkheid van banen vormt een voorwaarde voor een grotere arbeidsparticipatie. Hoewel het voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt of achtergestelde groepen noodzakelijk kan zijn om een laagbetaalde en onzekere baan te aanvaarden, is de mogelijkheid om een loopbaan uit te bouwen essentieel om een band met de arbeidsmarkt te houden.

Belangrijkste feiten en trends

Ondanks de sterke werkgelegenheidsprestaties die in de tweede helft van de jaren '90 werden waargenomen op de Europese arbeidsmarkten, wijzen de recente gegevens over de evolutie van de persoonlijke arbeidssatisfactie in deze periode niet op aanzienlijke veranderingen. In 2000 verklaarde 20% van alle werknemers in de gehele EU zich ontevreden over hun baan. De vrij hoge graad van ontevredenheid in Griekenland, Italië, Spanje en het VK steekt af tegen het zeer hoge percentage (90% of meer) werknemers die tevreden zijn met hun baan in Denemarken, Frankrijk, Ierland, Nederland, en in het bijzonder Oostenrijk. Er wordt een positieve trend waargenomen in Griekenland en Portugal, terwijl Italië een achteruitgang liet optekenen.

Met betrekking tot de overgang tussen werkloosheid en werk, en de verschuivingen binnen de beroepsbevolking volgens loonniveau tussen 1999 en 2000 (laatste beschikbare gegevens), bleef het inkomen van meer dan de helft van de Europese werknemers in het minstverdienende deciel gelijk, terwijl een kwart erop vooruitging en de rest in de werkloosheid terechtkwam. In Finland, Denemarken, Ierland, Spanje en Portugal verbeterde de relatieve inkomenspositie van meer dan 30% van de werknemers in het minstverdienende deciel.

De verschuivingen volgens het soort arbeidsovereenkomst vertonen aanzienlijke verschillen tussen overeenkomsten voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd. 22% van de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd in 1999 was een jaar later werkloos, 35% had een overeenkomst voor onbepaalde tijd en 39% had nog steeds een overeenkomst voor bepaalde tijd. In vergelijking met de cijfers voor 1997-1998 is er echter een lichte verbetering opgetreden, met name in België, Ierland, Oostenrijk, Nederland en Spanje¹⁰. De uitstroom uit tijdelijke banen vertoont sterke verschillen in de gehele EU. In Ierland, Nederland en Oostenrijk had meer dan de helft van de tijdelijke werknemers in 1999 een jaar later een vaste baan, tegenover minder dan een derde in Italië, Spanje, Frankrijk, Griekenland, Finland en Portugal.

¹⁰ 24% van de werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd in 1997 was een jaar later werkloos, 34% had een overeenkomst voor onbepaalde tijd en 42% had nog steeds een overeenkomst voor bepaalde tijd.

Verdere inspanningen en gevolgen

De vorderingen die voor dit aspect worden gemaakt, zijn afhankelijk van vele uiteenlopende beleidsontwikkelingen, waarvan een aantal in andere delen van dit verslag worden besproken. Daaronder bevinden zich het onderwijs- en opleidingsbeleid (zie verder 2.2) en ook het preventief en actief beleid (zie verder 2.6).

Het beleid om arbeid lonend te maken, kan mensen de juiste stimulansen geven om opnieuw aan het werk te gaan of een baan aan te nemen. In de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003 wordt de lidstaten verzocht beleidsmaatregelen uit te werken om het aantal arme werknemers te verminderen, de negatieve prikkels die uitgaan van de wisselwerking tussen belasting- en uitkeringsstelsels weg te nemen en daardoor de werkloosheids- en armoedeval waarin hoofdzakelijk laaggeschoolden terechtkomen, te bestrijden. De meeste lidstaten trachten deze doelstelling te verwezenlijken, hoofdzakelijk via een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen of via stelsels van uitkeringen voor werkenden. Deze maatregelen gingen gepaard met een aanzienlijke verhoging van het minimumloon en het aantal werknemers dat ervoor in aanmerking komt in Frankrijk, Ierland en het Verenigd Koninkrijk¹¹. Daarnaast kan een doeltreffender toetsing van de criteria voor het recht op sociale uitkeringen en de duur ervan, gekoppeld aan een betere interactie met het actief arbeidsmarktbeleid, bijdragen tot de bestrijding van arbeidsontmoedigende factoren en de werkloosheidsval.

Er is een grotere betrokkenheid en een vast engagement van de sociale partners vereist voor het welslagen van de beleidsmaatregelen die gericht zijn op de verbetering van de doorstroming van werknemers op de arbeidsmarkt, en met name de overgang van tijdelijke naar vaste arbeidsovereenkomsten, en op een verbetering van hun inkomen en loopbaanontwikkeling. Nieuwe soepele vormen van werkorganisatie in de bedrijven, die de werknemers ruimte bieden om zelf hun werk te organiseren en hun uitzicht geven op een verdere loopbaan, zijn daarvoor van cruciaal belang.

2.2.Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling

In de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003 wordt nadrukkelijk gewezen op de noodzaak voor alle betrokkenen - overheid, particulieren en bedrijven - om meer te investeren in menselijk kapitaal en de kwaliteit en efficiëntie van onderwijs en opleidingsstelsels te verbeteren, teneinde de productiviteit, het concurrentievermogen en het actief ouder worden te bevorderen. De participatie van volwassenen in onderwijs en opleiding is belangrijk en baart de meeste lidstaten zorgen, maar er moet in de eerste plaats voor gezorgd worden dat iedereen toegang heeft tot opleiding. Het zijn precies die groepen met de grootste opleidingsbehoeften - laaggeschoolden, oudere werknemers, mensen met een tijdelijke of deeltijdse arbeidsovereenkomst en werknemers in kleine bedrijven - die de minste kans maken om opleiding te krijgen.

Belangrijkste feiten en trends

Sinds 1998 is de participatie van volwassenen in onderwijs en opleiding aanzienlijk gestegen in de EU. Op Europees niveau en in de meeste lidstaten participeren vrouwen meer dan mannen. Er zijn echter grote verschillen tussen de lidstaten. In 2002 bedroeg de participatiegraad minder dan 5% in Griekenland, Frankrijk, Portugal, Italië en Spanje, maar

¹¹ +5% in Frankrijk (midden van 2003); +10% in Ierland (vanaf 2004); in het VK +7% in oktober 2003 (+14% voor jongeren in oktober 2004).

meer dan 16% in het VK, Denemarken, Zweden, Finland en Nederland, tegenover een EU-gemiddelde van 8,5%.

De participatiegraad verschilt aanzienlijk volgens leeftijd en opleidingsniveau. In de groep van de 45-54-jarigen ligt hij laag, en bij de 55-64-jarigen bijzonder laag (3,3%). Slechts 2,3% van de werknemers met een lager diploma dan hoger middelbaar onderwijs participeert in onderwijs en opleiding, tegenover 9,9% van de werknemers die het hoger middelbaar onderwijs hebben afgemaakt, en 15,8% van de werknemers die het tertiair onderwijs hebben afgemaakt.

Mede door collectieve arbeidsovereenkomsten over het verstrekken van voorgezette beroepsopleidingen nemen de grote discrepanties op dit gebied af. In ondernemingen met een collectieve arbeidsovereenkomst nam in 2000 meer dan de helft van alle werknemers deel aan VBO-cursussen, tegenover ongeveer een derde in ondernemingen zonder collectieve arbeidsovereenkomst. Het jaarlijkse aantal opleidingsuren van de deelnemers aan VBO-cursussen lag gemiddeld tweemaal hoger in ondernemingen met een collectieve arbeidsovereenkomst (53 uren) dan in ondernemingen zonder overeenkomst (35 uren).

In alle lidstaten verschilt het opleidingsaanbod sterk volgens bedrijfsomvang, zowel met betrekking tot het percentage werknemers dat een opleiding volgt, als de duur van de aangeboden opleidingen. In Italië, Griekenland, Spanje en Portugal krijgt minder dan 10% van de werknemers in kleine bedrijven zonder collectieve arbeidsovereenkomst een VBO, tegenover 40% in de drie Noordse lidstaten.

Verdere inspanningen en gevolgen

Om de participatie in onderwijs en opleiding te verhogen, moet een cultuur van levenslang leren worden gestimuleerd en moeten het publiek en de werkgevers worden bewustgemaakt van de voordelen van opleiding. Dit vergt een aanzienlijke verhoging van de investeringen in menselijk kapitaal, met name door stimulansen te ontwikkelen die bedrijven en particulieren ertoe aanzetten om meer opleidingen te bekostigen, door de informatie, het advies en de begeleiding te verbeteren, door een betere coördinatie van de opleidingsstelsels en een verbetering van het kwaliteitsbeheer, de evaluatie, accreditatie en certificatie van voortgezette beroepsopleidingen.

In de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003 wordt de lidstaten verzocht een beleid te voeren dat gericht is op een verhoging van de participatiegraad in het levenslang leren tot minstens 12,5% van de volwassenen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar in de EU tegen 2010, en ervoor te zorgen dat minstens 85% van de 22-jarigen in de EU een diploma hoger middelbaar onderwijs haalt. De lidstaten moeten aantonen dat zij zich inzetten voor het levenslang leren, door deze benchmarks om te zetten in nationale streefcijfers en daartoe de vereiste maatregelen te nemen. Belangrijk is vooral dat lidstaten met een grote achterstand ambitieuze streefcijfers vastleggen.

Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan oudere werknemers en laaggeschoolden en meer in het algemeen aan mensen die een risico op al dan niet langdurige werkloosheid lopen. Bedrijven moeten dan ook worden aangemoedigd om veel meer te gaan investeren in opleiding, vooral voor de groepen met de grootste opleidingsbehoeften. Daartoe moeten de regeringen een gunstig klimaat scheppen dat investeringen van werkgevers aanmoedigt.

Het aanleren van basisvaardigheden in ICT moet een wezenlijk onderdeel worden van de verbetering van de inzetbaarheid, aangezien het gebrek aan ICT-scholing een fundamentele

belemmering vormt voor (her)intreding in het arbeidsproces. In een aantal lidstaten zijn basisvaardigheden in ICT reeds volledig geïntegreerd in de activeringsmaatregelen.

Een nauwere samenwerking tussen bedrijven, sociale partners, de overheid en particuliere dienstverleners is noodzakelijk om de opleidingsbehoeften te bepalen en de opleidingsmogelijkheden voor alle groepen te verbeteren.

2.3. Gelijke behandeling van vrouwen en mannen

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen is een aspect van de arbeidskwaliteit op zich en is ook sterk afhankelijk van de vorderingen op andere gebieden van de arbeidskwaliteit, zoals het levenslang leren, evenwicht tussen werk en privé-leven of flexibiliteit en werkzekerheid. Voor de netto-arbeidsdeelname van vrouwen stelt de strategie van Lissabon een streefdoel van meer dan 60% tegen 2010, en van 57% tegen 2005. Om dat te bereiken moeten er niet alleen meer, maar ook betere banen voor vrouwen komen. Een aantal genderkloven in de EU moet worden aangepakt, zowel op het gebied van werkgelegenheid als van werkloosheid, loon en spreiding over sectoren en beroepen.

Belangrijkste feiten en trends

Wat de netto-arbeidsdeelname en het werkloosheidscijfer betreft, zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen de jongste jaren weliswaar afgenomen, maar de kloof blijft groot. In 2002 lag de netto-arbeidsdeelname van vrouwen nog 17 procentpunten onder die van mannen. De grootste genderkloven (meer dan 20 procentpunten) worden opgetekend in Griekenland, Spanje, Italië, Luxemburg en Ierland, en de kleinste in Zweden, Finland en Denemarken. Het verschil tussen mannen en vrouwen op het punt van werkloosheid daalde van 2,5 procentpunten in 1998 naar 1,8 procentpunten in 2002. De grootste verschillen doen zich voor in Griekenland, Italië en Frankrijk. De netto-arbeidsdeelname van vrouwen in de hele EU ligt nog steeds 4,4 procentpunten onder het streefcijfer van 60% tegen 2010.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de hoge inkomensniveaus en oververtegenwoordigd in de lage inkomensniveaus. Terwijl in de EU gemiddeld slechts 32% van alle werknemers in het kwintiel met het hoogste inkomen vrouwen zijn, vertegenwoordigen zij bijna 60% van alle werknemers in het laagste kwintiel. Met name in Oostenrijk en het VK bestond twee derde van de werknemers in de onderste 20% van de loonladder uit vrouwen. In 2000 (laatste beschikbare gegevens) lag het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen in de EU 16% lager dan dat van mannen. Dit verschil was meestal kleiner in de openbare sector (11%) dan in de privé-sector (22%). De kleinste loonkloof, zowel in de openbare als de privé-sector, werd opgetekend in Italië en België, en de grootste in het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, Duitsland en Ierland.

De gendersegregatie in sectoren en beroepen blijft hoog (respectievelijk 18% en 25%) en vertoont nergens een dalende tendens. Kenmerkend voor landen met een hoge netto-arbeidsdeelname van vrouwen, zoals de Noordse landen, is dat er ook een hoge gendersegregatie bestaat.

Verdere inspanningen en gevolgen

In de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003 wordt nadrukkelijk verklaard dat de genderkloven (werkgelegenheid, werkloosheid en loon) op de arbeidsmarkt veel kleiner moeten worden gemaakt via een geïntegreerde mainstreaming-benadering en specifieke beleidsmaatregelen. De lidstaten moeten een beleid voeren dat erop gericht is tegen 2010 de

loonverschillen tussen mannen en vrouwen aanzienlijk te verminderen via een meervoudige aanpak van de factoren die aan de basis liggen van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, waaronder de seksesegregatie in beroepen en sectoren, onderwijs en opleiding, functieclassificatie en beloningssystemen, bewustmaking en transparantie. In de richtsnoeren wordt ook onderstreept dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan de combinatie van werk en gezin, en meer bepaald aan de uitbreiding van de voorzieningen voor kinderopvang.

De inspanningen van de lidstaten om de genderkloven inzake arbeidsparticipatie en werkloosheid te dichten variëren van opleiding (Ierland, Oostenrijk, Nederland en Luxemburg), herziening van de belasting-, uitkerings- en pensioenstelsels en stimuleringsmaatregelen voor de bedrijven (België, Ierland, Zweden en Nederland), het aanmoedigen van het ondernemerschap (Griekenland, Zweden en Luxemburg) en betere opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden (Ierland, Griekenland, Italië en het Verenigd Koninkrijk).

Een aantal van die inspanningen heeft blijkbaar al enig effect gehad op de vermindering van de genderkloven. Het is echter duidelijk dat nog steeds te weinig aandacht wordt besteed aan de adequate opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden om met name het arbeidspotentieel van vrouwen volledig te benutten¹². Bovendien werken de belasting- en uitkeringsstelsels nog steeds ontradend voor vrouwen die opnieuw aan de slag willen gaan.

Wat de loonkloof tussen mannen en vrouwen betreft, zijn de inspanningen van de lidstaten vooral gericht op een strengere anti-discriminatiewetgeving (Denemarken, Zweden en het Verenigd Koninkrijk), en in sommige gevallen op de betrokkenheid van de sociale partners (Denemarken, Ierland en Spanje). Met die beleidsmaatregelen zijn zij er echter niet in geslaagd om de onderliggende factoren, voornamelijk gendersegregatie, doeltreffend aan te pakken. Uit een recent onderzoek van de Commissie is gebleken dat de loonkloof¹³ hoofdzakelijk het gevolg is van de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsmarktparticipatie en loopbaanstructuur, de verschillen in de loonstructuur van mannen en vrouwen en gendereffecten in het loon- en promotiebeleid, de horizontale segregatie in het algemeen en vooral de concentratie van vrouwen in laagbetaalde sectoren en beroepen.

Alle belanghebbenden, inclusief de sociale partners, moeten bij dit proces betrokken worden.

2.4. Gezondheid en veiligheid op het werk

Het werkverzuim wegens arbeidsongevallen, werkgerelateerde gezondheidsproblemen en beroepsziekten, en het groot aantal gevallen van werkgerelateerde blijvende arbeidsongeschiktheid, zijn slechts de meest in het oog springende gevolgen die een ontoereikende veiligheid en gezondheid op het werk kunnen hebben voor de arbeidsmarkt. In de Europese Unie zijn in 2000 in totaal 158 miljoen werkdagen verloren gegaan, wat een gemiddelde geeft van 20 dagen per ongeval. Ongeveer 350.000 werknemers waren verplicht van werk te veranderen als gevolg van een ongeval. Bijna 300.000 werknemers zijn in verschillende mate blijvend arbeidsongeschikt en 15.000 zijn volledig uitgesloten van de arbeidsmarkt¹⁴. Aangezien meer mensen naar de arbeidsmarkt moeten worden gehaald en daar ook langer moeten worden gehouden, en tegen de achtergrond van een vergrijzende - en

¹² Zie Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven (punt 3.7).

¹³ Zie voor nadere informatie het werkdocument van de diensten van de Commissie "Gender pay gaps in European labour markets.", SEC (2003)937 van 4.9.2003

¹⁴ Bron: Eurostat.

bijgevolg meer kwetsbare - beroepsbevolking, moet de veiligheid en gezondheid op het werk worden verbeterd.

Belangrijkste feiten en trends

In 2000¹⁵ hebben zich in de EU bijna 5 miljoen ongevallen voorgedaan met meer dan 3 dagen verzuim tot gevolg. De Commissie vindt dat aantal te hoog is, hoewel de incidentie (die wordt omschreven als het aantal arbeidsongevallen per 100.000 werknemers) tussen 1994 en 2000 is afgenomen. In 2000 bedroeg het incidentiecijfer voor de EU van de ongevallen met meer dan 3 dagen werkverzuim gemiddeld 4016, tegenover 4539 in 1994 en 4088 in 1999. In die periode is de incidentie gedaald in alle lidstaten, behalve in Spanje, Ierland en Zweden.

Er zijn ook belangrijke sectorale verschillen in de verdeling van het aantal arbeidsongevallen. De hoogste incidentiecijfers worden opgetekend in de bouw, de landbouw, de visserij en de horeca, vooral in sectoren met een hoog aantal tijdelijke arbeidskrachten of onregelmatige arbeidsovereenkomsten.

Beroepsziekten en werkgerelateerde gezondheidsproblemen behoren tot de meest significante gevolgen van een ontoereikende veiligheid en gezondheid op het werk. Volgens de speciale module 1999 over werkgerelateerde arbeidsproblemen in de arbeidskrachtenenquête en volgens het onderzoek van de Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden over de perceptie van de arbeidsomstandigheden bij werknemers en werkgevers, lijden steeds meer werknemers aan spier- en skeletaandoeningen zoals rugpijn en aandoeningen die te wijten zijn aan repetitieve bewegingen (52%), aan stress, depressie en angstaanvallen (18%) en aan algemene vermoeidheid, gehoorstoornissen en hart- en vaatziekten.

Verdere inspanningen en gevolgen

Overeenkomstig de nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006¹⁶ wordt de lidstaten in de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003 verzocht gepaste maatregelen te nemen om de veiligheid en gezondheid te verbeteren en de incidentie van arbeidsongevallen en beroepsziekten aanzienlijk te verminderen. In reactie op de richtsnoeren hebben vijf lidstaten (Denemarken, Griekenland, Frankrijk, Portugal en het VK) streefcijfers vastgelegd voor de vermindering van het aantal ongevallen.

De nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie gaat uit van de noodzaak om een cultuur van risicopreventie te consolideren, om de uiteenlopende beleidsinstrumenten (wetgeving, sociale dialoog, progressieve maatregelen en beste praktijken, maatschappelijk verantwoord ondernemen en economische stimuleringsmaatregelen) te combineren en partnerschappen tussen alle betrokkenen uit te bouwen. De strategie vertrekt van een globale benadering van deze kwestie, waarin rekening wordt gehouden met de veranderingen in de werkorganisatie en de nieuwe risico's die ontstaan, zoals spier- en skeletaandoeningen, stress en andere psychosociale risico's.

De Europese richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid hebben een nieuwe impuls gegeven en de ontwikkeling van de veiligheid en gezondheid op het werk bevorderd, wat heeft geleid

¹⁵ Zie de New Cronos-databank van Eurostat, die werd aangelegd op basis van de ESAO-methodologie (Europese Statistiek van Arbeidsongevallen).

¹⁶ COM(2002) 118, "Zich aanpassen aan de veranderingen in werk en samenleving: een nieuwe communautaire gezondheids- en veiligheidsstrategie 2002-2006"

tot een aanzienlijke vermindering van het aantal arbeidsongevallen. Er is echter minder vooruitgang geboekt dan verwacht. Zoals aangegeven in de strategie, moeten meer inspanningen worden geleverd voor de tenuitvoerlegging van de richtlijnen inzake veiligheid en gezondheid op het werk, zodat de bescherming van de veiligheid en gezondheid een concrete realiteit wordt die bijdraagt tot de verbetering van de arbeidskwaliteit en -productiviteit.

Ook voor het milieubeleid is een rol weggelegd in de verbetering van de arbeidskwaliteit, vooral met betrekking tot de veiligheid en gezondheid. Zo biedt het REACH-voorstel over chemische stoffen de mogelijkheid om maatregelen ter beperking van de risico's te nemen.

2.5.Flexibiliteit en zekerheid

Tegen de achtergrond van de globalisering, de verdere herstructurering en de verschuiving naar een kenniseconomie, moeten de Europese arbeidsmarkten beter inspelen op de veranderingen. Dit vergt flexibiliteit van de bedrijven en de werknemers, vooral op het gebied van de werkorganisatie, de werktijden, contractuele regelingen en nationale of geografische mobiliteit. Tegelijkertijd vereist kwaliteit een passende zekerheid voor de werknemers om te zorgen voor de duurzame integratie en vooruitgang op de arbeidsmarkt en om een bredere aanvaarding van veranderingen te bevorderen.

Belangrijkste feiten en trends

Deeltijdse arbeid is een vorm van interne flexibiliteit in bedrijven. Zij heeft zich sinds 2000 langzaam ontwikkeld (van 18,6% tot 18,9% in 2002). De hoogste, nog stijgende, percentages worden aangetroffen in Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Denemarken en België. In Nederland verklaart driekwart van alle deeltijdse werknemers dat zij geen voltijdse baan willen. In Duitsland en het VK kiest ongeveer de helft van de deeltijdse werknemers voor deze arbeidsvorm omdat zij zorgen voor kinderen en andere hulpbehoevenden. De laagste percentages deeltijdarbeid worden waargenomen in Griekenland, Portugal en Spanje. Aanzienlijke genderverschillen bij de deeltijdscijfers blijven bestaan: meer dan een derde van de vrouwen tegenover 6,3% mannen werkt deeltijds.

Het aandeel van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is sinds 2000 gestagneerd en bedraagt circa 13%. Er bestaan belangrijke verschillen tussen de lidstaten. Het percentage was het hoogst in Spanje (31%), Portugal (22%) en Finland (16%). In tegenstelling tot deeltijdse arbeid is het aandeel van vrouwen in tijdelijke arbeid slechts iets hoger dan dat van mannen.

De zekerheidsdimensie is moeilijk te meten. In een dynamisch perspectief verwijst zekerheid naar het vermogen van een individu om op de arbeidsmarkt te blijven en er vooruitgang te boeken. Zij omvat behoorlijke beloning, toegang tot levenslang leren, goede arbeidsomstandigheden, passende bescherming tegen discriminatie en onterecht ontslag, ondersteuning bij baanverlies en het recht om verworven sociale rechten over te dragen in geval van arbeidsmobiliteit. Hoewel deeltijdse en tijdelijke banen kunnen fungeren als springplank naar de arbeidsmarkt en de arbeidsparticipatie van sommige categorieën van personen vergemakkelijken, is uit de feiten tot nu toe gebleken dat werknemers met deze vormen van arbeidsovereenkomsten gediscrimineerd dreigen te worden wat beloning en pensioen betreft en minder mogelijkheden hebben om aan bijscholing deel te nemen en hun loopbaanvooruitzichten te verbeteren.

Verdere inspanningen en gevolgen

Er is een rol weggelegd voor zowel de overheidsinstanties bij het aanmoedigen van deeltijdse arbeid, wanneer deze onderontwikkeld is, met name door wijziging van de wetgeving, als voor de sociale partners bij het bevorderen van de kwaliteit van deeltijdse banen via collectieve overeenkomsten.

Om de bijdrage van de overeenkomsten voor bepaalde tijd aan de werking van de arbeidsmarkt te verhogen, moeten de lidstaten en de sociale partners de elementen in het contractueel kader wegnemen die kunnen leiden tot de opkomst van een tweelagige arbeidsmarkt waarbij insiders een hoog niveau van bescherming genieten en een toenemend aantal outsiders blijven werken onder onzekere arbeidsvoorwaarden. De tenuitvoerlegging van de EU-richtlijnen inzake tijdelijke en deeltijdse arbeid is van essentieel belang voor de bevordering van een meer gelijke behandeling in het kader van verschillende arbeidsstatuten. Zij moet worden aangevuld met een EU-richtlijn inzake uitzendwerk om nieuwe vormen van flexibiliteit voor de bedrijven te bevorderen en om de betrokken werknemers tegelijkertijd een passende zekerheid te bieden.¹⁷

Het zorgen voor een gelijke toegang tot opleiding, gezondheidszorg en sociale bescherming voor werknemers met atypische arbeidscontracten is bijzonder belangrijk voor een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

2.6.Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt

De bevordering van een integrerende arbeidsmarkt is een van de drie overkoepelende doelstellingen van de nieuwe Europese werkgelegenheidsstrategie. Een integrerende arbeidsmarkt veronderstelt dat het voor alle burgers tussen 15 en 65 jaar die bereid en in staat zijn te werken mogelijk is tot de arbeidsmarkt toe te treden en er te blijven werken.

Belangrijkste feiten en trends

In 2002 was 4,4% van de bevolking tussen 15 en 65 jaar in de EU niet-actief, hoewel de betrokkenen verklaarden dat zij wilden werken. De redenen voor het feit dat zij niet werkten omvatten met name gezinsverantwoordelijkheid, ziekte of handicap, andere redenen waarom zij niet voor de arbeidsmarkt beschikbaar waren en ontmoediging bij het zoeken naar werk.

Langdurige werkloosheid brengt ernstige risico's van uitsluiting uit de arbeidsmarkt met zich en biedt een maatstaf voor het vermogen van de arbeidsmarktinstellingen om werknemers opnieuw te integreren. In 2002 is de langdurige werkloosheid lichtjes afgenomen maar betrof nog steeds circa 3% van de arbeidskrachten van de EU. Zij blijft het hoogst in Griekenland en Italië, waar zij meer dan 5% van de arbeidskrachten treft. Voor de EU in haar geheel zijn de langdurige-werkloosheidscijfers hoger voor vrouwen dan voor mannen, hoewel in Finland, Ierland, Zweden en het VK het omgekeerde geldt.

Jongeren worden in veel lidstaten met grote moeilijkheden geconfronteerd als zij toegang willen krijgen tot de arbeidsmarkt. In 2002 bleef de jeugdwerkloosheid bijna twee keer zo hoog als het algemene werkloosheidscijfer en bedroeg meer dan 15% in de EU. De jeugdwerkloosheid ligt bijzonder hoog met 20% of meer in Finland, Frankrijk, Griekenland, Italië en Spanje.

¹⁷ [Voorstel van de Commissie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten - Com(2002) 149 def. - en gewijzigd voorstel Com(2002)701

De beschikbare gegevens laten een relatief slechte prestatie zien bij de overgang van werkloosheid naar werkgelegenheid. Slechts 40% van de werklozen in 1999 had in 2000 werk. De rest was nog steeds werkloos of had zich van de arbeidsmarkt teruggetrokken. De drie best presterende landen waren Portugal (61%), Oostenrijk (54%) en Nederland (53%).

Verdere inspanningen en gevolgen

Het zorgen voor een passende overgang van werkloosheid en inactiviteit naar werkgelegenheid is het doel dat wordt nagestreefd door het activerings- en preventiebeleid. In reactie op de werkgelegenheidsrichtsnoeren is op beide fronten veel vooruitgang geboekt. Overeenkomstig het laatste gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid hadden echter slechts vijf lidstaten het doel inzake preventie verwezenlijkt en er zijn meer inspanningen nodig om de doeltreffendheid en de doelmatigheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen te verbeteren. Om de duurzame integratie van werklozen en niet-actieven op de arbeidsmarkt te bevorderen verzoeken de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2003 de lidstaten elke werkloze een nieuwe start te bieden voordat hij 6 maanden werkloos is in geval van jongeren en voordat hij 12 maanden werkloos is in geval van volwassenen, in wel in de vorm van een opleiding, een herscholing, een werkpraktijk, een baan of een andere werkgelegenheidsmaatregel; en ervoor te zorgen dat tegen 2010 ten minste 25% van de langdurig werklozen aan een actieve maatregel deelneemt.

Andere arbeidsmarktinstrumenten ter bevordering van de integratie omvatten beleid om werk lonend te maken (zie 2.1 hierboven), levenslang leren (2.2) of het positief beheer van bedrijfsherstructureringen. Het vergemakkelijken van de arbeidsparticipatie van degenen die buiten de arbeidsmarkt staan is ook een belangrijk aspect van de integratiestrategie van de EU, die betrekking heeft op veel andere beleidsterreinen zoals huisvesting, gezondheidszorg en sociale beschermingsstelsels. Het gezamenlijk verslag over de sociale integratie 2003 zal de door de lidstaten in het kader van deze brede agenda voor integratie geboekte vooruitgang bekijken en ter beschikking stellen.

2.7. Werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven

De werkorganisatie en het evenwicht tussen werk en privé-leven hangen af van een aantal aspecten die in het kader van andere dimensies van de arbeidskwaliteit zijn behandeld: de invoering van meer flexibele werkmethoden en -vormen, waaronder flexibele arbeidstijden; de beschikbaarheid van passende opvangvoorzieningen voor kinderen en andere hulpbehoevenden, een meer evenwichtige aanpak van flexibiliteit en zekerheid; een betere toepassing van de bestaande wetgeving inzake gezondheid en veiligheid; en de aanpassing van de werknemers aan veranderingen op het werk door levenslang leren op ondernemingsniveau.

Belangrijkste feiten en trends

Ouderschap heeft een negatief effect op de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen. Het gemiddelde werkgelegenheidscijfer voor vrouwen tussen 20 en 50 jaar met een kind van 0-6 jaar was in 2002 12,7 procentpunten lager dan dat van vrouwen zonder kinderen. Het werkgelegenheidscijfer voor mannen lijkt daarentegen toe te nemen met de aanwezigheid van kinderen. In 2002 was het 9,5 procentpunten hoger dan het werkgelegenheidscijfer voor mannen zonder kinderen.

De verschillen in de werkloosheidscijfers voor vrouwen met en zonder kinderen waren bijzonder hoog in Ierland (16,3 procentpunten), in Duitsland (21,4 procentpunten) en in het VK (22,9). In deze landen, evenals in andere landen zoals Spanje en Griekenland waar de

verschillen relatief kleiner zijn, zijn de aangeboden zorgvoorzieningen niet voldoende om aan de omvang van de vraag te voldoen. In deze context zij erop gewezen dat in de gehele EU vrouwen vijf keer zo vaak deeltijds werken als mannen (respectievelijk 33% en 6%).

Meer dan 10% van de werknemers in alle EU-lidstaten, met uitzondering van Denemarken, Ierland en de zuidelijke EU-lidstaten, werkt overuren. Het aandeel van de werknemers die overwerken is het hoogst in Oostenrijk, Nederland en het VK en bijna 30% van alle werknemers doen overuren. In de meeste landen, met name de zuidelijke EU-lidstaten, is er betrekkelijk weinig flexibiliteit in de arbeidstijdregelingen.

Verdere inspanningen en gevolgen

Flexibele werkregelingen en passende opvangvoorzieningen voor kinderen en andere hulpbehoevenden zijn van essentieel belang voor de volledige participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. In de meeste lidstaten zijn inspanningen geleverd voor de combinatie van werk en gezinsleven. Zij omvatten: meer flexibele werk- en werktijdorganisatie (Duitsland, België en Frankrijk); deeltijdse werkvoorzieningen (Zweden, Luxemburg en Ierland); ontwikkeling van ouderschapsverlof (Denemarken, Frankrijk, VK, Spanje en Nederland); nieuwe maatregelen, kwantitatieve doelen en termijnen voor kinderopvang (België, Frankrijk, VK, Ierland, Nederland, Griekenland, Spanje, Portugal en Zweden).

De kinderopvangvoorzieningen zijn echter nog ver verwijderd van de doelstellingen van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor 2003: tegen 2010 moet kinderopvang beschikbaar zijn voor ten minste 90% van de kinderen tussen drie jaar en de schoolplichtige leeftijd en voor ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar. Daarom moeten grotere inspanningen worden geleverd om te zorgen voor meer toegankelijke en hoogwaardige opvangvoorzieningen voor kinderen en andere hulpbehoevenden en om de keuze tussen deeltijdse en voltijdse arbeid te vergemakkelijken. De betrokkenheid van de sociale partners is een noodzakelijke voorwaarde om dit doel te bereiken.

De kennismaatschappij opent nieuwe perspectieven voor de arbeidskwaliteit¹⁸: het scheppen van de voorwaarden voor verandering in bestaande banen; het tot stand brengen van nieuwe werkmethoden en nieuwe wijzen van werkorganisatie; het mogelijk maken van een grotere flexibiliteit op de werkplek. Telewerken is een specifiek geval van door ICT aangestuurde flexibiliteit die nieuwe vormen van werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven mogelijk maakt, de barrières voor de mobiliteit wegneemt en aldus nieuwe arbeidsmogelijkheden biedt aan degenen die tot dusver van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten.

2.8.Sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers

De sociale dialoog is een sleutelfactor voor de verbetering van de arbeidskwaliteit en voor het welslagen van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Met name collectieve arbeidsovereenkomsten zijn een belangrijk instrument in de handen van de sociale partners om de arbeidsverhoudingen vorm te geven en de arbeidskwaliteit te verbeteren. Maar andere vormen van betrokkenheid van de werknemers, met name informatie- en raadplegingsmechanismen, deelname aan ondernemingsraden en andere personeelscomités,

¹⁸ Zie Information Society jobs - quality for change - Exploiting the Information Society's contribution to managing change and enhancing quality in employment. Werkdocument van de diensten van de Commissie SEC(2002)372.

zoals die welke zorgen voor de handhaving van de gezondheids- en veiligheidsnormen, moeten ook worden verbeterd¹⁹.

Belangrijkste feiten en trends

In 2000 (laatste beschikbare gegevens) sloten de Europese sociale partners collectieve overeenkomsten die rechtstreeks betrekking hadden op 70 miljoen werknemers. Rekening houdend met de procedures tot uitbreiding van deze overeenkomsten, ligt het dekkingspercentage (aantal onder een collectieve overeenkomst vallende werknemers als aandeel van het aantal werknemers) in feite rond 80%. Met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk (waar het dekkingspercentage juist onder 30% ligt), is dit percentage relatief hoog in de andere lidstaten, aangezien meer dan twee derde van de werknemers onder collectieve overeenkomsten valt. De hoogste percentages (meer dan 90%) worden aangetroffen in Oostenrijk, België, Zweden, Frankrijk en Griekenland.

Wat het aantal door sociale conflicten verloren werkdagen betreft, variëren de cijfers van land tot land en van jaar tot jaar. Uit de recente ontwikkeling blijkt dat jaren met weinig arbeidsconflicten (1997, 1999 en 2001 met respectievelijk 37, 32 en 42 verloren dagen per 1000 werknemers) voorafgegaan worden door jaren met veel conflicten (54 in 1996, 54 in 1998 en 61 in 2000). De hoogste gemiddelde percentages in de periode 1997-2001 werden aangetroffen in Spanje, Denemarken, Frankrijk, Ierland, Italië en Finland, terwijl de percentages in Oostenrijk, Luxemburg, Zweden, Duitsland en Nederland zeer laag waren.²⁰

Verdere inspanningen en gevolgen

Een positief kenmerk van de collectieve overeenkomsten de laatste jaren is de uitbreiding van de werkingsfeer daarvan tot nieuwe beleidsgebieden, waarvan sommige betrekking hebben op kwaliteit. In deze context zijn vier gebieden vermeldenswaard: 1) collectieve overeenkomsten inzake levenslang leren in België, Finland, Duitsland (metaalverwerkende industrie in Baden-Württemberg), Italië en Portugal; 2) gelijke kansen met het oog op de vermindering van de ongelijke beloning tussen vrouwen en mannen (België, Finland, Nederland en Ierland), de bestrijding van rassendiscriminatie (Frankrijk Denemarken en Ierland), de vergroting van de werkgelegenheid voor personen met een handicap (België, Italië en Ierland) en de preventie van leeftijdsdiscriminatie (Denemarken en Oostenrijk); 3) collectieve overeenkomsten inzake gezondheid en veiligheid op het werk in verband met de preventie en de behandeling van stress (België) en het welzijn en de psychologische werkomgeving (Denemarken) en tegen excessieve werkbelasting (Nederland); 4) collectieve

¹⁹ De Raad heeft in 2001 geen gemeenschappelijke indicatoren voor deze dimensie van de kwaliteit vastgesteld. Hij stelde daarentegen voor verscheidene mogelijkheden te onderzoeken: meten van de werknemersvertegenwoordiging; mate waarin collectieve overeenkomsten op werknemers van toepassing zijn; aantal werkdagen dat verloren gaat door sociale conflicten; aandeel van de werknemers met een erkende personeelsvertegenwoordiging; bestaande ondernemingsraden en andere vormen van vertegenwoordiging; en dichtheid van de vakbonden. De analyse van dit gedeelte steelt op de elementen waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn: collectieve overeenkomsten en aantal dagen dat verloren gaat door sociale conflicten.

²⁰ Er zij op gewezen dat de gegevens over sociale conflicten als indicator van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen moeilijk te evalueren zijn. In sommige gevallen kan een laag niveau van sociale conflicten worden beschouwd als een teken van goede verhoudingen, verband houdende met een hoge organisatiegraad en een betere werking van en een beter regelgevend kader voor de arbeidsverhoudingen. Maar het kan ook een teken zijn van een verlies aan invloed van de vakbonden of de angst van de werknemers om hun baan te verliezen in een context van hoge werkloosheid of grote onzekerheid.

overeenkomsten inzake flexibiliteit en evenwicht tussen werk en privé-leven in verband met ouderschapsverlof (Zweden), gezinsverlof en gezinsgerelateerde werktijdpatronen (België, Griekenland, Italië en Nederland), sabbatverlof (Finland), kinderopvangvoorzieningen (Griekenland, Ierland en Nederland), flexibele arbeidstijd en telewerken (Italië, Oostenrijk en Denemarken) en uitzendkrachten (Italië en Duitsland). Het feit dat de werknemers in de meeste landen op grote schaal onder collectieve overeenkomsten vallen is een belangrijk element van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen, de modernisering van de arbeidsomstandigheden en het beter op elkaar afstemmen van de economische en sociale behoeften.

Er bestaan ook diverse andere vormen van vergroting van de algemene betrokkenheid van de werknemers, variërend van tripartiete en bipartiete nationale pacts in een groot aantal lidstaten (zoals België, Finland, Ierland, Portugal en meest recentelijk Nederland) tot overlegprocessen in Ierland en het VK over de tenuitvoerlegging van de EU-richtlijn inzake informatie en raadpleging (2002/14/EG). Het partnerschap op de werkplek wordt in Ierland ook bevorderd door het National Center for Partnership and Performance en het aantal partnerschapovereenkomsten in het VK en Ierland neemt over het algemeen toe. In Italië zijn door een aantal sectorale overeenkomsten nieuwe participatiestructuren op verschillende niveaus gecreëerd.

De Europese sociale partners hebben overeenstemming bereikt over een gezamenlijk werkprogramma voor de periode 2003-2005 dat een aantal te behandelen kwesties vaststelt zoals stress op het werk, gelijke kansen en richtsnoeren in verband met de sociale gevolgen van herstructureringen, alsook de follow-up van hun overeenkomst over telewerken en het actiekader in verband met de levenslange ontwikkeling van kwalificaties en vaardigheden. De sectorale Europese sociale dialoog wordt verzocht om ook aandacht te besteden aan deze kwesties.

2.9.Diversiteit en non-discriminatie

Het EU-Verdrag en de EU-wetgeving leggen het beginsel vast dat alle werknemers op gelijke voet moeten worden behandeld zonder discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, handicap of etnische afstamming. Afgezien van deze wettelijke verplichting erkennen meer en meer organisaties dat zij pas in staat zullen zijn om naar behoren te functioneren als zij het beheer van de verscheidenheid bevorderen. Het beheer van de verscheidenheid kan worden omschreven als het tegemoet komen aan de behoeften van uit cultureel oogpunt verschillende werknemers en het bewust maken van de werknemers en de managers van de verschillen in verband met geslacht, ras, leeftijd en nationaliteit in een poging om de potentiële productiviteit van alle werknemers te maximaliseren²¹.

Belangrijkste feiten en trends

De arbeidsparticipatie van de 55-64-jarigen bedroeg 40,1% in 2002 in vergelijking met 36,6% in 1998. Desondanks was de kloof met de algemene arbeidsparticipatie sinds 1998 slechts marginaal verkleind (van 24,8 pp in 1998 tot 24,2 in 2002) De arbeidsparticipatie van vrouwen voor deze leeftijdsgroep (30,5%) ligt ver onder die van mannen (50,1%). Er bestaan duidelijke verschillen tussen de verschillende landen.

²¹ Ellis, C. and Sonenfield, J.A. (1994) 'Diverse Approaches to Managing Diversity', Human Resource Management, Vol.3, No.1, pp.79-109.

De positie van niet-EU-onderdanen op de EU-arbeidsmarkt is aanzienlijk slechter dan die van EU-onderdanen²². In 2002 bedroeg de algemene arbeidsparticipatie van niet-EU-onderdanen bijna 53% in vergelijking met 66% voor EU-onderdanen. Voor vrouwelijke niet-EU-onderdanen zijn de verschillen nog groter (41% in vergelijking met 59%), met een bijzonder lage arbeidsparticipatie in België (18%) en Frankrijk (29%). De verschillen zijn significanter als rekening wordt gehouden met de vaardigheden: de arbeidsparticipatie voor hooggeschoolde EU-onderdanen bedroeg circa 83% op EU-niveau, in vergelijking met slechts 66% voor hooggeschoolde niet-EU-onderdanen. De grootste verschillen worden aangetroffen in de Noordse landen, Frankrijk en België.

Personen met een handicap lopen een relatief groter risico om van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten. Slechts 39% van de personen met een handicap heeft een baan in vergelijking met bijna 60% van de gemiddelde bevolking²³. Meer dan 14% van de bevolking tussen 15 en 65 jaar heeft een of andere vorm van een handicap, wat neerkomt op circa 26 miljoen mensen tussen 15 en 65 jaar²⁴ in de huidige Europese Unie. Dit cijfer zal ongetwijfeld stijgen als gevolg van de uitbreiding tot 25 lidstaten²⁵ waar een op de 25 personen (niet noodzakelijk tussen 15 en 65 jaar maar ook ouder) een vorm van een handicap heeft die de activiteiten van het dagelijkse leven beperkt. Bovendien zal het aantal personen met een handicap in de Europese Unie blijven stijgen als gevolg van de vergrijzing van de bevolking.

Verdere inspanningen en gevolgen

De meeste lidstaten onderstrepen de noodzaak om de integratie-inspanningen voort te zetten en daarbij meer de nadruk te leggen op het aanwervingsbeleid voor personen met een handicap in combinatie met het anti-discriminatiebeleid. Sommige lidstaten (Oostenrijk, Duitsland, Ierland en het VK) hebben nationale doelstellingen voor de werkgelegenheid van personen met een handicap vastgesteld. Over het algemeen maakt het gebrek aan gegevens de beoordeling van de geboekte vooruitgang moeilijk. De bestaande werkgelegenheidskloven maken echter een versterking nodig van de preventieve en actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie van deze personen op de arbeidsmarkt, en wel in combinatie met passende arbeidsomstandigheden en een grotere verscheidenheid aan arbeidsbetrekkingen.

Om de arbeidsparticipatie van de 55-64-jarigen te vergroten hebben sommige lidstaten stimulansen voor de werkgevers ingevoerd om oudere werknemers in dienst te houden of te nemen, alsook sancties om hun ontslag te ontmoedigen. De meeste lidstaten hebben ook hun pensioenstelsels hervormd en strengere voorwaarden voor vervroegde uittreding ingevoerd. Er zijn echter omvattende nationale strategieën en meer doelgerichte beleidsacties nodig om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten; deze omvatten niet alleen financiële prikkels maar ook strategieën voor het levenslang leren en aangepaste arbeidsomstandigheden. Zonder belangrijke beleidswijzigingen zal het niet mogelijk zijn om de doelstelling van Lissabon om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers tegen 2010 op 50% te brengen te verwezenlijken en om de gemiddelde effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt tegen 2010 met 5 jaar te verhogen, zoals gevraagd door de Europese Raad van Barcelona.

²² Er bestaan geen EU-vergelijkbare gegevens over de arbeidmarktsituatie van migranten of etnische minderheden. Het burgerschapscriterium worden gebruikt ter benadering.

²³ Disability and social participation in Europe", European Commission, Eurostat, theme 3 "Population and social conditions", 2001

²⁴ Exclusief Zweden aangezien voor deze lidstaat in de ECHP geen gegevens beschikbaar zijn.

²⁵ Zie EUROBAROMETER kandidaat-lidstaten 2002.1: Sociale situatie in de kandidaat-lidstaten

Wat de migranten betreft, is het belangrijk dat wordt voortgebouwd op de opgedane ervaring en de reeds buiten de EU verworven kwalificaties door middel van de erkenning en de behoorlijke evaluatie van de formele en informele ervaring van de migranten. Ondanks de reeds door de sociale partners geleverde inspanningen moeten meer doeltreffende acties worden opgezet om de discriminatie op de werkplek te stoppen. Een betere integratie van migranten is bijzonder nodig in het licht van de nieuwe immigratiestromen.

Zoals onderstreept in de mededeling over handicaps die naar verwachting vóór eind 2003 door de Commissie zal worden goedgekeurd, moeten de lidstaten hun inspanningen opvoeren met het oog op een effectieve mainstreaming van handicaps in hun werkgelegenheidsbeleid om te komen tot een betere integratie van de personen met een handicap. Het actieve arbeidsmarktbeleid moet met name beter rekening houden met de heterogene behoeften van de gehandicapten.

Om de voortgang bij de verwezenlijking van deze doelstelling te bewaken, zijn betere statistieken van de lidstaten over de situatie van de personen met een handicap nodig.

2.10. Algemeen werkprestaties

Zoals hierboven aangegeven kan een positieve band worden waargenomen tussen de arbeidskwaliteit, de productiviteit en de algemene werkgelegenheidsprestaties²⁶.

Belangrijkste feiten en trends

De werkgelegenheids- en productiviteitsgroei van de EU zijn de laatste jaren sterk uiteengelopen. In vergelijking met de eerste helft van de jaren 90 heeft in de periode 1996-2002 een significante toename van de bijdrage van arbeid aan de groei van het BBP in de EU plaatsgevonden, maar deze is deels ongedaan gemaakt door een afname van de bijdrage van de arbeidsproductiviteit. De productiviteitsgroei per werknemer, die in de jaren 80 en in de eerste helft van de jaren 90 circa 2% bedroeg, daalde tot 1% in de periode 1996-2002. In deze periode bedroeg de productiviteitsgroei per uur 1,4%, één procentpunt lager dan in de eerste helft van de jaren 90.

Terwijl de productiviteitsgroei op de korte termijn omgekeerd evenredig lijkt te zijn met de werkgelegenheidsgroei, bijvoorbeeld als gevolg van arbeidsoppotting tijdens recessies, hangt de productiviteitsgroei op de lange termijn af van het tempo van de technologische vooruitgang. De maximalisering van het aandeel van de werkende beroepsbevolking zonder opoffering van de productiviteitsgroei is een duidelijk en wenselijk doel: meer mensen aan het werk die productiever werken. Het doordrukken van de nodige arbeidsmarkthervormingen kan leiden tot een periode van productiviteitsgroei onder het volledige potentieel, maar dit mag geenszins worden beschouwd als een concessie. Een hogere arbeidsparticipatie impliceert een ondubbelzinnige toename van het BBP per hoofd van de bevolking met geen negatieve gevolgen voor de productiviteitsgroei op de lange termijn van de bestaande werknemers. Vooruitgang bij de arbeidsmarkthervormingen belet verder niet dat inspanningen worden geleverd voor de stimulering van de investeringen en de technische vooruitgang. Er is daarom geen reden waarom de beleidsmakers niet tegelijkertijd op beide fronten actief zouden zijn.

²⁶ Zie punt 2.2 hierboven.. Een analyse van de relatie tussen productiviteit en arbeidskwaliteit is te vinden in het verslag "Werkgelegenheid in Europa, 2002".

De productiviteitsgroei in de EU is in vergelijking met de VS teleurstellend geweest, met name in de ICT gebruikende diensten, die alleen reeds 21% van de totale werkgelegenheid vertegenwoordigen. Hoewel de EU beter deed in de ICT gebruikende be- en verwerkende industrie, vertegenwoordigt deze slechts 6% van de totale werkgelegenheid²⁷. Technologische vooruitgang wordt beïnvloed door investeringen (waaronder materiële activa, onderwijs, opleiding en O&O). Organisatorische veranderingen op het niveau van de bedrijven die een betere combinatie van de inputs en meer opgeleide arbeidskrachten mogelijk maken, kunnen de doeltreffendheid van de afstemming tussen kapitaal en arbeid en dus de productiviteit vergroten. Werkgelegenheid in Europa 2003 heeft laten zien dat de verspreiding van de vaardigheden in de gehele economie van invloed kan zijn op de productiviteitsgroei. De bevindingen van het verslag suggereren dat een onderwijs- en opleidingsbeleid dat een brede verspreiding van kennis bevordert, belangrijk is.

Wat het opleidingsniveau betreft, bedroeg het gemiddelde aandeel van de bevolking in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar dat ten minste het hoger middelbaar onderwijs had afgemaakt, 64,6% in 2002 tegenover 62,2 in 1999. Er bestaan significante verschillen naargelang geslacht, leeftijd en werkstatus. Het aandeel van de mannen (66,9% in 2002) blijft hoger dan dat van de vrouwen (62,4%). Het percentage van de leeftijdsgroep 55-64 jaar is bijzonder laag (49,6%). Dat geldt ook voor de werklozen (59,3%) en de niet-werkenden (45%) in vergelijking met de werkenden (72,1%). Er bestaan duidelijke verschillen tussen de lidstaten met de laagste percentages in 2002 in Portugal (20,1%), Spanje (46,1%) en Italië (49,6%) en de hoogste percentages in Zweden (87,1%), het VK (86,3%) en Finland (84,4%).

Verdere inspanningen en gevolgen

De strategie van Lissabon heeft een breed kader vastgesteld voor de vergroting van de productiviteitsgroei op de lange termijn door gebruik te maken van alle beschikbare instrumenten voor de stimulering van de technische vooruitgang en door tegelijkertijd de arbeidsintensieve groei op de middellange termijn aan te moedigen die nodig is om tot volledige werkgelegenheid te komen. In een geglobaliseerde wereld kan het concurrentievermogen worden versterkt door het scheppen en het verspreiden van kennis, die tezamen met innovatie en vaardigheden behoort tot de factoren die de groei aansturen.

Deze factoren hangen af van het niveau en de degelijkheid van onderwijs, opleiding, leren in de praktijk en O&O. Hooggeschoolde arbeidskrachten dragen bij aan de verlaging van de kosten voor de toepassing van de nieuwe technologieën en leren de minder goed opgeleiden met de nieuwe technologie werken. De verhoging van de vaardigheden draagt direct bij tot een verbetering van het concurrentievermogen door een toename van de vaardigheidsinhoud van de productieprocessen en indirect door kennisoverdracht. Daarom kunnen investeringen in menselijk kapitaal en opleiding ertoe bijdragen dat een einde komt aan de vertraging in de groei van de arbeidsproductiviteit.

Levenslang leren voor iedereen wordt een centraal element van een strategie voor productiviteitsgroei. De algemene verspreiding van kennis is van cruciaal belang om het gebruik van nieuwe technologieën te vergroten en in de gehele economie ingang te doen vinden en om een segmentering van de arbeidsmarkt tussen werknemers met verschillende soorten onderwijs te voorkomen. In deze context moet in sommige lidstaten een belangrijke inspanning worden geleverd om het opleidingsniveau van de werknemers te verhogen en om

²⁷ Zie Werkgelegenheid in Europa 2003, hoofdstuk 2.

de doelstelling van de werkgelegenheidsrichtsnoeren te bereiken, die erin bestaat dat tegen 2010 85% van de 22-jarigen het hoger middelbaar onderwijs moet hebben afgemaakt.

Maar ook andere dimensies van de arbeidskwaliteit dragen bij aan de verbetering van de productiviteit: verbetering van de sociale dialoog en de werkrelaties; vergroting van de flexibiliteit en aanpassing aan nieuwe vormen van werkorganisatie en een beter evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid; zorgen voor betere loopbaanvooruitzichten voor de werknemers; verbetering van de gezondheid en de veiligheid op het werk. Het beleid van de lidstaten moet rekening houden met de operationele dynamiek van deze opwaartse spiraal en de positieve interacties tussen kwaliteit en productiviteit benutten.

BIJLAGE 1 INDICATOREN VAN KWALITEIT VAN WERK: DOOR DE RAAD GOEDGEKEURDE LIJST

BIJLAGE 2 INDICATOREN VAN KWALITEIT VAN WERK

- De meest recente gegevens zijn verstrekt
- Tenzij anders aangegeven, is de bron degene die in het voorstel van het Comité voor de Werkgelegenheid is vermeld.

1. INTRINSIEKE ARBEIDSKWALITEIT

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

1. Overgangen tussen niet werken en werken, en van de ene baan naar de andere

binnen de beroepsbevolking volgens loonniveau

(Bron: European Community Household Panel - ECHP)

Status op t Status op (t-1)	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4e-10e deciel	Niet werken ²⁸	Totaal
1e deciel						100
2e deciel						100
3e deciel						100
4e-10e deciel						100
Niet werken						100

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

2. Overgangen tussen niet werken en werken, en van de ene baan naar de andere

volgens het soort arbeidsovereenkomst (bron: ECHP)

Situatie op t Situatie op (t-1)	Overeen- komst voor onbepaalde tijd	Overeen- komst voor bepaalde tijd	Niet werken	Totaal
Overeenkomst voor onbepaalde tijd				100
Overeenkomst voor bepaalde tijd				100
Niet werken				100

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

²⁸ Niet werken omvat zowel werkloosheid als inactiviteit.

2. VAARDIGHEDEN, LEVENSLANG LEREN EN LOOPBAANONTWIKKELING

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

4. Percentage van de beroepsgeschikte bevolking dat onderwijs of een opleiding volgt (Bron: Labour Force Survey - LFS).²⁹

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

5. Percentage van de bevolking in de arbeidsgeschikte leeftijd dat deelneemt aan onderwijs en opleiding per geslacht, leeftijdsgroep (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 25-64 jaar), arbeidsstatus en onderwijsniveau (bron: LFS).

6. Percentage van de beroepsbevolking dat deelneemt aan opleiding in verband met het werk, per geslacht (bron: Enquête voortgezette beroepsopleiding - Continuing Vocational Training Survey, CVTS).

7. Percentage van de arbeidskrachten dat computers thuis en/of op kantoor gebruikt voor het werk, a) met en b) zonder met het werk samenhangende computeropleiding (bron: Eurobarometer-enquête over ICT en Werkgelegenheid, november 2000).

3. GELIJKE BEHANDELING VAN VROUWEN EN MANNEN

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

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

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

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

10. Kloof inzake werkgelegenheidspercentage tussen vrouwen en mannen (bron: LFS).

11. Kloof inzake werkloosheidspercentage tussen vrouwen en mannen (bron: Eurostat harmonised series on unemployment).

12. Gendersegregatie per sector: het verschil tussen de gemiddelde arbeidsdeelname van vrouwen en mannen per sector. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen vrouwen en mannen. Dit cijfer wordt weergegeven als een % van de totale werkgelegenheid (bron: LFS).

13. Gendersegregatie per beroep: het verschil tussen de gemiddelde arbeidsdeelname van vrouwen en mannen per beroep. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen vrouwen en mannen. Dit cijfer wordt weergegeven als een % van de totale werkgelegenheid (bron: LFS).

4. GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

14. De ontwikkeling van het frequentiecijfer, gedefinieerd als het aantal arbeidsongevallen per 100.000 werknemers (bron: Europese statistiek inzake arbeidsongevallen - ESAW).

²⁹ Inclusief initieel onderwijs en permanente beroepsopleiding. Exclusief vrijetijdsopleidingen.

5. FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

15. Het aantal werknemers dat vrijwillig of gedwongen parttime werkt als % van het totale aantal werknemers, en het aantal werknemers dat vrijwillig of gedwongen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit als % van het totale aantal werknemers (bron: LFS).

Hierbij moet worden vermeld in hoeverre werknemers die parttime en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur werken equivalente en vergelijkbare rechten op sociale bescherming en wettelijke rechten genieten als werknemers die fulltime werken en een contract voor onbepaalde tijd hebben.

6. INTEGRATIE EN TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

16. Overgangen tussen werk, werkloosheid en inactiviteit (bron: LFS).

Status op t Status op (t-1)	Werk- gelegenheid	Werkloosheid	In- activiteit	Totaal
Werkgelegenheid				100
Werkloosheid				100
Inactiviteit				100

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

17. Overgang van werklozen naar werkgelegenheid en opleiding (bron: LFS).

Status op t Status op (t-1)	Opleiding	Niet werken	Werk- gelegenheid	Totaal (t-1)
Opleiding				
Niet werken				
Werk- gelegenheid				
Totaal (t)				

18. Totaal werkgelegenheidscijfer (bron: LFS).

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

20. Totale langdurige-werkloosheidsgraad per geslacht (bron: Eurostat harmonised series u/e).

21. Percentage van personen in de leeftijdsgroep 18-24 dat lager secundair onderwijs (ISCED-niveau 2) of lager heeft doorlopen en geen vervolgonderwijs of -opleiding volgt, per geslacht en arbeidsstatus (bron: LFS).

22. Jeugdwerkloosheidsgraad: werklozen van 15 tot 24 jaar in percentage van deze leeftijdsgroep (bron: Eurostat harmonised series u/e).

7. WERKORGANISATIE EN EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ-LEVEN

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

23. Het absolute verschil tussen de werkgelegenheidscijfers zonder kinderen en met een kind van 0-6 jaar (leeftijdsgroep 20-50), per geslacht (bron: LFS).

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

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 kan deze indicator slechts trends binnen elke lidstaat meten).

25. Aantal werknemers die minder dan 12 maanden geleden hun vorige baan hebben verlaten om zich te wijden aan verantwoordelijkheden in het gezin of voor opvoeding en die later weer gaan werken maar momenteel niet voor werk beschikbaar zijn (om dezelfde redenen als die waarom zij hun vorige baan hebben verlaten), als percentage van alle werknemers, per geslacht (bron: LFS).

8. SOCIALE DIALOOG EN BETROKKENHEID VAN DE WERKNEMERS

Het Comité is zich bewust van de grote verscheidenheid in regelingen, praktijken en tradities tussen de lidstaten, en gelooft dat de beste aanpak erin bestaat een reeks of menu van indicatoren op te stellen; het stelt voor dringend onder andere de volgende mogelijkheden te onderzoeken:

- meten van vertegenwoordiging en betrokkenheid van de werknemers;
- het percentage van de werknemers dat onder collectieve overeenkomsten valt;
- de evolutie van het aantal door arbeidsconflicten verloren dagen per 1000 werknemers en per bedrijfstak (NACE), om per lidstaat trends te kunnen vaststellen;
- het aandeel van de werknemers dat een erkende personeelsvertegenwoordiging heeft;
- de bestaande ondernemingsraden en andere vormen van vertegenwoordiging en inspraak; en
- de dichtheid van de vakbonden.

9. DIVERSITEIT EN NON-DISCRIMINATIE

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

26. De kloof inzake werkgelegenheidspercentage voor de leeftijdsgroep 55-64 (bron: LFS).

27. De kloof inzake werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers voor etnische minderheden en immigranten, rekening houdend met het onderscheid tussen lage en hoge kwalificaties, vergeleken met de algemene cijfers (bron: momenteel nationale bronnen).

28. De kloof inzake werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers voor mensen met een handicap, rekening houdend met het onderscheid tussen lage en hoge kwalificaties, vergeleken met de algemene cijfers (bron: momenteel nationale bronnen).

10. WERKPRESTATIES ALGEMEEN

AANBEVOLEN KERNINDICATOR

29. Stijging van de arbeidsproductiviteit gemeten als verandering in het BBP per hoofd van de beroepsbevolking en per gewerkt uur, in percent (bron: Eurostat, DG ECFIN).

AANBEVOLEN CONTEXTINDICATOREN

30. Totale jaarlijkse productie, gedeeld door de beroepsbevolking en het aantal gewerkte uren (bron: Eurostat, DG ECFIN, OESO (arbeidstijd)).

31. Percentage van de bevolking in de arbeidsgeschikte leeftijd dat minstens hoger secundair onderwijs (ISCED niveau 3) heeft voltooid, per geslacht, leeftijdsgroep (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 25-64 jaar), en per arbeidsstatus (bron: LFS).

BIJLAGE 2

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
1. Overgangen tussen niet werken en werken, en van de ene baan naar de andere (1999-2000)	Van 1e deciel naar 2e-10e deciel	23	17	21	32	27	24	27	23	35	19	:	27	32	:	24	24
	Van 1e deciel naar niet werken	13	24	24	21	39	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20	23
	Van 2e deciel naar 3e-10e deciel	29	33	24	35	34	33	34	31	35	35	:	32	31	:	25	30
	Van 2e deciel naar niet werken	6	5	9	17	15	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11	11
	Van 3e deciel naar 4e-10e deciel	19	24	23	31	50	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27	32
	Van 3e deciel naar niet werken	8	8	9	10	14	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7	8
2. Overgangen tussen niet werken en werken, en van de ene baan naar de andere, per type arbeidsovereenkomst (1999-2000)	Van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd	45	24	41	51	27	22	24	31	45	33	54	50	:	:	44	35
	Blijven werken met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	29	39	36	21	49	49	52	45	23	39	34	16	:	:	28	39
	Van onbepaalde tijd naar niet werken	25	15	20	17	22	28	21	20	26	24	8	28	:	:	24	22
3. Arbeidssatisfactie	1999	5.1	4.7		4.9	4.3	4.5	4.6	3.9	:	4.3		4.8	4.2		:	4.4
	2000	5.2	4.6		4.9	4.3	4.4	4.7	4	:	4.2		4.8	4.2		:	4.4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
4. Deelname aan onderwijs en opleidingen	1998	:	4.4	5.3	19.8	4.3	16.1	2.7	1.0	:	4.8	5.1	12.9	3.0	:	:	5.2
	2002	7.5	6.5	5.8	18.4	5.0	18.9	2.7	1.2	7.7	4.6	7.7	16.4	2.9	18.4	22.3	8.5
6. % van de werknemers dat aan VBO-cursussen deelneemt (1999)	Bedrijven met een overeenkomst	44	57	48	56	47	64	63	29	55	52	54	47	50	68	52	:
	Bedrijven zonder overeenkomst	33	37	28	51	16	45	40	12	38	20	30	34	14	54	48	:
7. % van de arbeidsbevolking > 15 jaar dat over met het werk samenhangende ICT-vaardigheden beschikt	2001	35.5	17.7	35.6	53.2	19.5	45.4	25.3	17.6	28	20	39.2	39.5	11.6	45.5	33.8	29.1
	2002	40	20	32	56	17	49	25	17	26	18	38	38	13	46	31	27
8. Loonkloof tussen vrouwen en mannen (2000)	Publieke sector	14%	-7%	20%	13%	3%	25%	:	9%	15%	0%	:	:	-17%	:	18%	12%
	Particuliere sector	24%	15%	24%	16%	23%	15%	:	22%	23%	15%	:	:	28%	:	26%	21%
10. Het verschil tussen de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen, in procentpunten	2001	-16	-18	-14	-8	-29	-5	-14	-30	-21	-27	-24	-18	-16	-3	-13	-18
	2002	-13	-17	-13	-8	-28	-4	-13	-29	-20	-27	-24	-16	-15	-3	-13	-17
11. Het verschil tussen de werkloosheidscijfers voor vrouwen en mannen, in procentpunten	2001	1	1.6	0.1	1	7.9	1.1	3.3	8.6	-0.2	5.6	1	0.9	1.9	-0.7	-1.1	2.1
	2002	0.4	1.6	-0.4	0.2	8.4	0	2.1	8.4	-0.6	5.2	1.8	0.5	1.9	-0.8	-1.1	1.8
12. Seksesegregatie per sector	2001	20.3	18.1	18.2	19.0	19.3	17.7	21.9	17.4	15.5	20.7	15.2	19.6	18.1	21.3	21.2	18.7
	2002	20.3	18.2	18.1	18.5	19.4	17.7	21.6	17.5	15.5	21.0	15.4	19.7	16.7	22.1	21.5	18.8
13. Seksesegregatie per beroep	2001	27.2	26.1	27.0	28.1	24.9	25.1	29.6	26.6	21.7	26.7	21.9	26.8	25.0	26.3	28.0	26.7
	2002	27.7	25.3	26.9	28.3	25.2	25.1	29.4	26.3	21.8	26.9	21.8	27.1	24.5	27.7	27.8	26.4

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
14. Aantal ongevallen op het werk per 100.000 werkenden, en trend	1998	3321	5112	4958	3203	6546	3435	4920	2936	1433	4105	4719	3309	5505	1329	1512	4094
	2000	3056	4213	4757	2866	7052	3046	5030	2595	1027	4049	4891	4095	4863	1475	1607	4021
15. Parttime-banen (als % van de totale werkgelegenheid)	2001	18.2	18.5	20.9	20.2	7.9	12.2	16.3	4.0	16.4	8.4	10.4	42.2	11.0	21.1	24.6	17.8
	2002	20.2	19.1	21.4	20.0	7.9	12.8	16.1	4.5	16.5	8.6	10.6	43.9	11.2	21.5	24.9	18.1
15. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (als % van de werkgelegenheid)	2001	7.8	8.8	12.4	9.2	31.7	16.4	14.6	12.6	5.2	9.8	5.6	14.3	20.4	15.2	6.7	13.3
	2002	7.1	8.1	11.9	9.1	31.0	16.0	13.9	11.2	5.4	9.9	5.1	14.4	21.7	15.2	6.3	13.0
16. Overgangen tussen werk, werkloosheid en inactiviteit (1999-2000)	Werkloosheid naar werken	54	46	49	48	40	43	34	37	42	25	:	53	61	:	:	40
	Werkloos blijven	26	29	33	15	36	36	36	47	32	50	:	18	20	:	:	36
	Werkloosheid naar inactiviteit	20	26	19	37	24	21	30	16	26	25	:	30	20	:	:	24
17. Overgang van werklozen naar werk en opleiding (1999-2000)	Niet werken naar werken	45	27	26	13	30	29	24	21	25	17		21	39			25
	Niet werken naar opleiding	2	7	5	11	1	5	2	2	16	2		7	0			4
	Blijven niet werken	53	66	68	76	69	66	74	76	59	81		72	61			72
18. Totaal werkgelegenheidscijfer	2001	68.5	59.9	65.8	76.2	57.7	68.1	62.8	55.4	65.7	54.8	63.1	74.1	68.7	74.0	71.7	64.1
	2002	69.3	59.9	65.3	75.9	58.4	68.1	63.0	56.7	65.3	55.5	63.7	74.4	68.2	73.6	71.7	64.3
20. Langdurige werkloosheid per geslacht (2002)	Mannen	0.6	3.1	3.9	0.8	2.3	2.5	2.3	3.0	1.7	4.1	0.6	0.6	1.4	1.2	1.4	2.6
	Vrouwen	1.1	4.1	4.1	1.0	6.3	2.0	3.3	8.3	0.7	7.2	1.0	0.8	2.2	0.8	0.7	3.6

		AT	BE	DE	DK	ES	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK	EU15
21. Percentage personen in de leeftijdsgroep 18-24 dat lager secundair onderwijs (ISCED-niveau 2) of lager heeft doorlopen en geen vervolgonderwijs of -opleiding volgt, per arbeidsstatus (2002)	Mannen	8.8	14.9	12.6	13.8	35.4	12.6	14.9	20.1	18.5	27.9	14.4	15.7	52.9	11.4	:	21.4
	Vrouwen	10.3	9.9	12.6	17	22.3	7.3	11.9	12.3	10.8	20.7	19.6	14.3	38.1	9.3	:	16.2
22. Jeugdwerkloosheid	2001	3.2	6.1	4.2	5.7	9.1	10.3	7.0	10.1	3.3	10.2	2.6	4.0	4.6	5.9	7.7	7.0
	2002	3.7	6.3	4.9	5.2	9.5	10.8	7.4	9.6	3.9	9.7	2.8	3.9	5.5	6.4	7.8	7.2
23. Effect van ouderschap op de werkgelegenheid: het absolute verschil tussen de werkgelegenheidscijfers zonder kinderen en met een kind van 0 jaar (2002)	Mannen	-5.4	-10.6	-7.9	:	-13.1	:	-9.9	-14.3	-6.5	-14.2	-8.3	-4.7	-10.6	:	-4.8	-9.5
	Vrouwen	8.9	3.1	21.4	:	8.8	:	11.5	5.2	16.3	4.9	5.4	11.5	-1.4	:	22.9	12.7
Percentage van de werknemers dat onder collectieve overeenkomsten valt	2001	98	>90	:	83	81	:	90-95	:	:	:	58	88	87	>90	:	
Evolutie van het aantal door arbeidsconflicten verloren dagen per 1000 werknemers	2001		42	1	24	142	29	86	:	82	66	0	6	12	3	21	
	Gemiddelde 1997-2001		19	1	297	167	58	74	:	85	62	2	2	19	6	15	
26. Arbeidsparticipatiegraad 55-64-jarigen	1998	28.4	22.9	37.7	52.0	35.1	36.2	28.3	39.0	41.7	27.7	25.1	33.9	50.0	63.0	49.0	36.6
	2002	30.0	26.7	38.4	57.8	39.7	47.8	34.8	39.7	48.1	28.9	28.3	42.3	50.9	68.0	53.5	40.1
30. Stijging van de arbeidsproductiviteit per hoofd	2001	0.2	-0.6	0.1	1.1	0.3	-0.6	0.3	4.5	2.6	0.1	-4.1	-0.5	0.3	-0.8	1.5	0.4
	2002	1.4	0.9	0.8	2.3	0.7	1.3	0.5	4.2	4.6	-0.7	-1.9	-0.3	0.3	1.7	1.1	0.7
BBP per gewerkt uur* (EU=100)	2002	103	125	108	106	82	96	117	68	117	110	127	115	58	94	87	100