

Duurzaam werk gedurende de hele levensloop: nationaal beleid en nationale strategieën

Samenvatting

Inleiding

Duurzaam werk gedurende de hele levensloop betekent volgens de werkdefinitie van Eurofound dat “de leef- en arbeidsomstandigheden zodanig zijn dat mensen erdoor geholpen worden om werk te vinden en te houden gedurende een langer werkzaam leven”. Om werk duurzaam te maken gedurende de hele levensloop moeten twee domeinen in elkaar grijpen: a) de kenmerken van het werk en de werkomgeving, en b) de kenmerken en omstandigheden van de betrokken persoon. Onderlinge aanpassing en afstemming tussen deze domeinen is derhalve een vereiste, aangezien beide zich in de tijd ontwikkelen, zodat het werk past bij de capaciteiten, behoeften en persoonlijke omstandigheden van de werkende persoon gedurende zijn of haar hele werkzame leven. Als werk duurzaam is, kunnen meer personen de arbeidsmarkt betreden; ook kunnen mensen daardoor hun werkzame leven lang, tot op hogere leeftijd, blijven werken.

In dit verslag wordt ingezoomd op nationaal beleid van tien lidstaten om werk duurzaam te maken. In de studie wordt uiteengezet hoe dit beleid wordt uitgevoerd, of het wordt geïntegreerd in een samenhangend kader en of het complementair is aan of juist tegenstrijdig is met ander beleid.

Beleidscontext

Europese landen staan voor diverse maatschappelijke en arbeidsmarktdagingen die zouden kunnen worden opgelost door werk zo op te zetten dat duurzaamheid de kern ervan vormt. De bevolking vergriest en het aantal economisch actieve personen om deze vergrijzende bevolking te ondersteunen krimpt. Ook is er een trend in de richting van meer onzekere banen, komen er nieuwe vormen van werkgelegenheid op en neemt de werkgelegenheid in veel landen af in de context van de recente economische crisis. Deze veranderende omstandigheden leggen extra druk op Europese socialebeschermingsstelsels en werpen een aantal obstakels op voor de verwezenlijking van de slimme, duurzame en inclusieve groei die de Europa 2020-strategie beoogt te bevorderen. Als gevolg hiervan is de

vraag hoe ervoor kan worden gezorgd dat mensen aan de arbeidsmarkt kunnen deelnemen, tot op hogere leeftijd, in alle EU-lidstaten centraal komen te staan.

Overheidsbeleid dat een brede waaier aan vraagstukken bestrijkt kan er in hoge mate toe bijdragen dat werk duurzaam wordt. Relevante instrumenten zijn wetgeving (arbeidswetgeving, wetgeving voor gezondheid en veiligheid op het werk), socialebeschermingsstelsels (zoals werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, gezinstoeslagen en ouderschapsverlof), openbare diensten (op het gebied van arbeidsbemiddeling, onderwijs, gezondheidszorg en een leven lang leren), openbare infrastructuur (kinderopvang en ouderenzorg) en financiële en andere prikkels voor ondernemingen (om de werkplek aan te passen, bijvoorbeeld).

Hoofdconclusies

- Van een alomvattende aanpak van beleid dat het relatief nieuwe concept van duurzaam werk omarmt, is sprake in Nederland, in Zweden en tot op zekere hoogte in België. In andere landen worden enkele belangrijke kenmerken van duurzaam werk bestreken door begrippen als “kwaliteit van werk”, “fatsoenlijk werk” en “goed werk” (Duitsland), “evenwichtig werk” (Polen), “kwaliteitsvol werk” (Litouwen) en “kwaliteit van het werkzame leven” (Finland).
- Eurofound heeft eerder al vier aspecten van “kwaliteit van werk en werkgelegenheid” geïdentificeerd: inkomen, vooruitzichten, intrinsieke kwaliteit van het werk en werktijdkwaliteit. Voor het duurzaam maken van werk zijn alle vier aspecten belangrijk, zowel op het niveau van het werk zelf als op het niveau van de specifieke behoeften en omstandigheden van de individuele persoon. Veel bestaand beleid neemt al deze aspecten in aanmerking. Zo heeft arbeidsmarktbeleid betrekking op de thema's inclusie, werkgelegenheidsbescherming,

vooruitzichten en inkomen, ontwikkeling van vaardigheden en evenwicht tussen werk en privéleven. Dit impliceert dat er zowel op algemeen niveau (kwalitatief goed werk voor iedereen) als voor het oplossen van specifieke problemen (zoals de integratie in de arbeidsmarkt van bepaalde groepen) maatregelen moeten worden ontwikkeld.

- Om werk duurzaam te maken, is het van essentieel belang dat beleid wordt gebaseerd op een breed spectrum aan sociale invalshoeken en betrekking heeft op een breed scala aan vraagstukken. Interinstitutionele coördinatie van dit beleid is echter een grote uitdaging, en de wisselwerking tussen verschillende maatregelen moet in ogenschouw worden genomen. De aanpak van duurzaam werk is te gefragmenteerd, wat leidt tot lacunes en inconsistenties tussen en binnen beleid.
- Een sterke rol voor sociale partners is een significante factor voor een succesvolle uitvoering van strategieën en draagt bij tot duurzaam werk en de totstandbrenging van een gunstige werkomgeving. Veel hangt niettemin af van het institutionele en wettelijke kader waarin de sociale partners moeten opereren en de mate van inclusie waarin die kaders voorzien, evenals van de beschikbare manoeuvreerruimte in de economische context.
- In de studie wordt nadrukkelijk gewezen op het belang van beleid dat kadervoorwaarden schept, maar ook bevorderlijk is voor de ontwikkeling van bedrijfspraktijken die tot meer duurzaam werk leiden. Dit beleid krijgt vorm door de wijze waarop overheidsregulering en collectieve overeenkomsten in de praktijk werken, rekening wordt gehouden (of niet) met de stem van de werknemers en de werknemersparticipatie is georganiseerd.
- Gendermainstreaming is essentieel voor duurzaam werk voor iedereen. Een duidelijke gendervoorkeur binnen bepaalde beleidsmaatregelen zorgt ervoor dat vrouwen meer belemmeringen ondervinden om duurzaam werk te krijgen. Daarentegen bestaat er ook beleid dat stimulerende voorwaarden schept voor een meer gelijke verdeling van zorgtaken gedurende de hele levensloop, evenals een soepelere interactie tussen werk en privéleven.

- In reactie op de economische crisis hebben zich diverse veranderingen in arbeidsmarkten en -stelsels voorgedaan, maar de negatieve effecten van de crisis op de duurzaamheid van werk zijn daarbij niet altijd in aanmerking genomen. Het gebrek aan banen hebben sommige overgangprocessen moeilijker gemaakt, met name voor jongeren en ouderen.

Beleidsadviezen

De invoering van de term “duurzaam werk” in de beleidsagenda zou een verrijking van de beleidsvorming zijn. Het begrip duurzaam werk kan verschillende beleidslijnen met elkaar verbinden in een overkoepelende agenda met een langetermijndoel: het werk aanpassen aan de werkenden en aan hun situatie gedurende hun hele levensloop, zodat ze zo lang mogelijk gezond en actief in de arbeidsmarkt blijven en een goede balans tussen werk en privéleven kunnen vinden en behouden.

De lidstaten hebben nagedacht over of gekozen voor horizontale strategieën om de vergrijzing van de bevolking, de bescherming van de gezondheid van werknemers en het verkleinen van vaardighedentekorten aan te pakken. Vaak blijken dit voornamelijk kaders voor discussie te zijn. Het is belangrijk dat deze strategieën worden aangevuld door specifiek beleid met een bijbehorende begroting, effectieve uitvoeringsinstanties en overzicht over de resultaten.

Horizontaal en specifiek beleid bijten elkaar niet. Het vaststellen van overkoepelende strategieën om werk duurzaam te maken zou kunnen helpen om relevante ideeën tot gemeengoed te maken. Deze strategieën moeten worden gekoppeld aan interinstitutionele coördinatie tussen relevante ministeries en beleidsactoren om beleidshiaten op te vullen en inconsistenties weg te nemen. Een samenhangend beleidskader dat erop gericht is om werk duurzaam te maken zou moeten uitgaan van een holistische benadering die ervoor zorgt dat verschillende thematische beleidskaders elkaar onderling voeden.

Een “one size fits all”-oplossing bestaat niet: elke lidstaat moet zelf bepalen in hoeverre hij is voorbereid op of zich moet aanpassen aan de veranderende economische context en uitdagingen. Dit zou kunnen leiden tot “duurzaamheidstoetsing” van beleid, in de zin dat nieuwe beleidsmaatregelen op een specifiek gebied en het hele beleidscorpus worden onderworpen aan een beoordeling, vooraf en achteraf, van de effecten ervan op de duurzaamheid van werk voor mannen en vrouwen gedurende hun hele levensloop.

Aanvullende informatie

Het verslag *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies* is beschikbaar op <http://bit.ly/SWStrategy>.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Greet Vermeylen, onderzoeksleider, via gve@eurofound.europa.eu.