

Arbeidsomstandigheden in mondiaal perspectief

Inleiding

Dit verslag bevat een vergelijkende analyse van de baankwaliteit van circa 1,2 miljard werknemers in de EU-28, China, Zuid-Korea, Turkije, de Verenigde Staten (VS), Spaanstalig Midden-Amerika (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua en Panama), Argentinië, Chili en Uruguay. Het is het resultaat van een baanbrekend project voor het verzamelen en analyseren van gegevens over arbeidsomstandigheden uit de hele wereld door het Internationaal Arbeidsbureau, dat het secretariaat van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is, en Eurofound, beide tripartite agentschappen die gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het welzijn van werknemers.

Beleidscontext

Baankwaliteit wordt steeds meer erkend als een belangrijke beleidskwestie. Het onderwerp staat centraal op de agenda voor waardig werk van de IAO en het arbeidskwaliteitsbeleid van de Europese Unie. Er zijn voor werknemers, voor ondernemingen en organisaties waarvoor zij werken en voor de maatschappij voordelen verbonden aan hoogwaardige banen. Banen van slechte kwaliteit brengen kosten mee.

De beleidsdoelstellingen voor een verbeterde baankwaliteit, waardig werk en een goed welzijn van werknemers kunnen worden ondersteund door betrouwbare gegevens over arbeidsomstandigheden. In enquêtes naar arbeidsomstandigheden worden de mate waarin werknemers op het werk aan bepaalde risico's worden blootgesteld en de middelen die ze hebben om deze risico's te beperken, gekwantificeerd. Hierdoor kunnen verschillende werkomstandigheden onder andere per beroep en per sector worden geanalyseerd en kunnen onderzoekers de mogelijke gevolgen van veranderingen in de arbeidswereld voor de baankwaliteit bestuderen. Bovendien kan zo de vooruitgang van arbeidsomstandigheden worden gevolgd. Voor op feiten gebaseerde beleidsvorming inzake baankwaliteit zijn vergelijkbare gegevens nodig.

Voornaamste bevindingen

In het verslag worden zeven aspecten van baankwaliteit geanalyseerd: fysieke omgeving, werkintensiteit, kwaliteit van de arbeidstijd, sociale omgeving, vaardigheden en ontwikkeling, vooruitzichten en inkomsten. Hoewel er grote verschillen tussen de landen zijn voor deze aspecten van baankwaliteit, zijn er ook belangrijke overeenkomsten.

- Blootstelling aan fysieke risico's komt vaak voor. In veel van de geanalyseerde regio's en landen wordt meer dan de helft van de werknemers blootgesteld aan repetitieve hand- of armbewegingen, waardoor dit het meest genoemde fysieke risico is. Minstens een vijfde van de werknemers wordt op het werk vaak blootgesteld aan hoge temperaturen; een vergelijkbaar maar lager percentage geeft aan te worden blootgesteld aan lage temperaturen. Een vijfde tot een derde van de werknemers maakt melding van lawaai; in Turkije is dat zelfs 44 %.
- Een derde van de werknemers in de EU ervaart werkdruk, zoals krappe deadlines en op hoge snelheid uitgevoerde werkzaamheden, en in de VS, Turkije, El Salvador en Uruguay is dit de helft. Zo'n 25 tot 40 % van de werknemers heeft een emotioneel belastende baan.
- Er zijn grote verschillen op het gebied van kwaliteit van de arbeidstijd: terwijl 15 % van de werknemers in EU-landen meer dan 48 uur per week werkt, is dit in China en Zuid-Korea voor meer dan 40 % van de werknemers het geval, in Chili voor ruim 50 % en in Turkije voor bijna 60 %. Ten minste 10 % van de werknemers in de onderzochte landen werkt tijdens hun vrije tijd; lange uren gaan vaak gepaard met intensief werk. Hoewel mannen in de meeste landen meer betaalde werkuren opgeven dan vrouwen, werken vrouwen zonder uitzondering in de hele wereld meer uren als onbetaalde werkuren worden meegerekend. Meer dan 70 % van de werknemers in Zuid-Korea geeft aan dat zij gemakkelijk een of twee uur vrij kunnen nemen voor persoonlijke of familiekwesaties; in de VS, Europa en Turkije geldt dit voor 20 tot 40 % van de werknemers.

- De meeste werknemers ervaren een ondersteunende sociale omgeving op het werk. Circa 70 % van de werknemers in de onderzochte landen geeft zijn/haar manager een positieve beoordeling en zegt goede sociale ondersteuning te krijgen van collega's (met uitzondering van enkele landen). Tot 12 % heeft echter te maken met verbaal geweld, vernederend gedrag, pesten, ongewenst seksueel gedrag of seksuele intimidatie.
- In elk land krijgen de laagst opgeleiden minder toegang tot mogelijkheden om te groeien en hun vaardigheden te ontwikkelen. Het percentage werknemers dat aangeeft nieuwe dingen te leren op het werk, varieert in de VS, de EU en Uruguay van 72 tot 84 %, maar ligt lager in China (55 %), Turkije (57 %) en Zuid-Korea (32 %). Het percentage werknemers dat zegt enige autonomie te hebben in hun taken, ligt tussen 45 % en 70 %, terwijl 33 % tot 66 % invloed heeft op beslissingen die belangrijk zijn voor hun werk.
- Op het gebied van vooruitzichten zorgt baanonzekerheid in vele landen voor bezorgdheid: een op de zes werknemers in de EU en een op de tien in de VS maakt zich zorgen over het mogelijk verliezen van zijn/haar baan in de komende zes maanden. Positief is dat 30 tot 60 % zegt dat zijn/haar baan vooruitzicht op loopbaanontwikkeling biedt.
- In de onderzochte landen verdienen vrouwen aanzienlijk minder dan mannen en zijn zij oververtegenwoordigd in de laagstbetaalde banen. De hoogte van de inkomsten is afhankelijk van de arbeidsstatus en de baan.
- Uit het onderzoek komen consequent verschillen tussen verschillende groepen werknemers naar voren: voornamelijk tussen mannen en vrouwen en tussen werknemers met verschillende beroepen. De verschillen in baankwaliteit tussen mannen en vrouwen komen voort uit de wisselwerking tussen socialezekerheids- en gezinstsels, arbeidsmarktstructuren, gendergerelateerde levenslopen en de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid. Op dezelfde wijze komen uit de gegevens systematische verschillen tussen beroepen naar voren. Veel werknemers die met hun handen werken, worden blootgesteld aan fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Laaggeschoolde werknemers en dienstverlenend en verkooppersoneel geven ook aan fysiek en emotioneel belastend werk te hebben.

Beleidsadviezen

- Het feit dat er vergelijkbare patronen bestaan in de verschillende landen, wijst erop dat bij het opstellen van beleid verder moet worden gekeken dan specifieke nationale verklaringen en oplossingen.
- De verschillen kunnen meer duidelijkheid verschaffen over mogelijke nationale factoren van baankwaliteit en ervoor zorgen dat landen van elkaar leren.
- Sekseverschillen zijn essentieel om het patroon van arbeidsomstandigheden over de hele wereld te begrijpen.
- De baankwaliteit kan worden verbeterd door de buitensporige belasting van werknemers te verminderen en hun blootstelling aan risico's te beperken, maar ook door ze meer toegang te geven tot hulpmiddelen voor het behalen van werkdoelstellingen of om de gevolgen van deze belasting te verzachten. Elk aspect van baankwaliteit kan ook worden verbeterd met werkplekpraktijken en beleid.
- Werknemers en werkgevers en hun organisaties moeten elk een rol spelen bij het verbeteren van de baankwaliteit; sociaal overleg is essentieel voor het opstellen van beleid op de werkplek en daarbuiten. Overheden moeten bij het opstellen van regels het verbeteren van de baankwaliteit in gedachten houden.
- Voor het onderzoeken van arbeidsomstandigheden:
 - zijn gegevens over de baankwaliteit essentieel voor het verbeteren hiervan. Met deze gegevens kunnen punten van zorg worden vastgesteld en kan feitenmateriaal worden geleverd voor beleidsmaatregelen;
 - zouden landen over de hele wereld enquêtes naar arbeidsomstandigheden met vergelijkbare gegevens over baankwaliteit moeten ontwikkelen om hun beleidsvorming te ondersteunen;
 - kan door enquêtes naar arbeidsomstandigheden te analyseren worden vastgesteld hoe arbeidsomstandigheden systematisch meer invloed hebben op bepaalde groepen werknemers.

Aanvullende informatie

Het verslag *Working conditions in a global perspective* (Arbidsomstandigheden in mondiaal perspectief) is beschikbaar op <http://eurofound.link/ef18066>

Projectteam: Janine Berg (IAO), Agnès Parent-Thirion (Eurofound)
information@eurofound.europa.eu