



De kwaliteit van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen in Europa

Samenvatting

Inleiding

Dit verslag biedt een diepgaande analyse van de kwaliteit van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen bij de Europese werkende beroepsbevolking. Arbeid wordt in dit verslag opgevat als de contractuele relatie tussen een werkgever en een werknemer, meer bepaald hoe de rechten en plichten in die contractuele relatie worden vertaald naar concrete rechten. Deze analyse is grotendeels gebaseerd op gegevens van de vijfde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS), uitgevoerd in 2010. In voorkomend geval worden vergelijkingen gemaakt met eerdere uitvoeringen van de EWCS.

Het verslag heeft vier hoofddoelstellingen:

- indicatoren te berekenen voor verschillende aspecten van arbeidskwaliteit;
- problematische of gunstige situaties voor arbeidskwaliteit vast te stellen, evenals voor groepen werknemers die speciale aandacht vergen;
- de evolutie van een aantal geselecteerde indicatoren van arbeidskwaliteit te bestuderen;
- de relatie tussen arbeidskwaliteit en een aantal kenmerken van individuele werknemers, hun werkorganisaties, de kenmerken van hun werk in ruimere zin en variaties tussen landen te bestuderen.

Beleidscontext

Het Europese beleid is niet alleen gericht op het aantal personen met een baan, maar ook op de verbetering van de kwaliteit van de banen. De verbetering van de arbeidskwaliteit wordt benadrukt in de Europese werkgelegenheidsstrategie (Richtsnoer 7) – ‘de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en

arbeidskwaliteit bevorderen’ – en maakt ook deel uit van de ‘Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen’, een van de kerninitiatieven van de Europa 2020-strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei. Volgens het werkgelegenheidsbeleid van de EU sluiten een hoge arbeidsparticipatie en kwalitatief goede banen elkaar niet uit: kwalitatief goede banen zijn een belangrijke voorwaarde voor het bevorderen en veiligstellen van structureel duurzame loopbanen en motivatie en productiviteit van de werknemers. Kwalitatief goede banen leiden ook tot minder arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen, minder arbeidsongevallen en algehele verbeteringen van de gezondheid op het werk.

Hoofdconclusies

- In 2010 bedroeg het percentage werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (opendecontract) in Europa 80 %, vergeleken met 78 % in 2005 en 83 % in 2000.
- Slecht 5 % van de werknemers in Europa werkte in 2010 zonder arbeidscontract: dit percentage was aanzienlijk hoger onder werknemers jonger dan 35 jaar (13 %) en werknemers met een lager opleidingsniveau (14 %). Daarnaast hadden enkele landen een veel hoger percentage van werknemers die zonder contract werkten: Turkije (64 %), Cyprus (39 %), Griekenland (28 %), Malta (27 %), Albanië (27 %) en Ierland (24 %).
- Slechts 32 % van de Europese werknemers meldde in 2010 dat ze goede vooruitzichten op werk hadden (omschreven als waargenomen capaciteit om een baan met een soortgelijk salaris te vinden bij het verliezen of opzeggen van de huidige baan).

- Het onderzoek stelde vijf baangroepen vast. De hoogste niveaus van arbeidskwaliteit zijn te vinden in de groep 'kwalitatief hoge standaardarbeidsrelatie', vooral onder werknemers met een hoog opleidingsniveau, vaklieden en technici, kantoormedewerkers en managers, ambtenaren en werknemers bij grote organisaties.
- De laagste niveaus van arbeidskwaliteit zijn te vinden in de groep 'onbestendige en niet-duurzame standaardarbeidsrelatie'. De meeste werknemers in deze groep zijn jonge werknemers, oudere vrouwen, winkel- en verkooppersoneel, ongeschoolde arbeiders, werknemers in de landbouwsector en werknemers bij zeer kleine organisaties.
- Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidskwaliteit. Jonge werknemers ondervinden echter een lagere gemiddelde arbeidskwaliteit en werknemers met een hoger opleidingsniveau ondervinden een hogere algemene arbeidskwaliteit in vergelijking met werknemers met een lager opleidingsniveau.
- Baanonzekerheid wordt vaker gemeld door jonge werknemers (21%), werknemers met een lager opleidingsniveau (20%), werknemers in ongekwalificeerde functies (26%) en werknemers in de nijverheid (23%).
- De noordelijke landen (Finland, Denemarken, Zweden en Noorwegen) hebben de hoogste niveaus van arbeidskwaliteit, terwijl de oostelijke en zuidelijke landen (Turkije, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Montenegro, Albanië, Bulgarije, Roemenië en Griekenland) de laagste niveaus hebben.
- Werknemers blijven weinig mogelijkheden hebben om arbeidsgerelateerde problemen te bespreken met hun leidinggevenden en mee te werken aan een oplossing. Niet veel minder dan de helft van alle gesalarieerde werknemers in de EU (45%) zegt een werknemersvertegenwoordiger op de werkplek hebben. Werknemers die de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiger melden, werken vaak in grotere organisaties en bij de overheid; zij behoren hoofdzakelijk ook tot oudere, hoger opgeleide, hooggekwalificeerde hoofdarbeiders.

- Werknemers met onbestendige vormen van arbeid worden onnodig blootgesteld aan negatieve algemene arbeidsomstandigheden en hun gemelde resultaten zijn minder gunstig wat betreft de mate van baantevredenheid, capaciteit om te blijven werken en gezondheid en welzijn.
- Banen die sterk afwijken van de standaardbaan boeken minder gunstige resultaten op het gebied van baantevredenheid, aangegeven capaciteit om hetzelfde werk te doen tot de leeftijd van 60 jaar, ziekteverzuim en gezondheid en welzijn.

Beleidsadviezen

- Uit het onderzoek komt naar voren dat er in vele Europese landen een polarisatie van de arbeidsmarkt gaande is tussen, enerzijds, banen in de uiterst tijdflexibele, hooggeschoolde niche van de arbeidsmarkt en, anderzijds, banen in het numeriek flexibele (variëren van de kwantiteit van werk), laaggeschoolde segment met een geringe werkinhoud en beloning. Deze polarisatie moet in werkgelegenheidsbeleid worden aangepakt om een duurzame arbeidsmarkt te behouden op de lange termijn.
- Flexizekerheidsmaatregelen moeten de negatieve gevolgen van kwalitatief slechte banen voor het welzijn, de gezondheid en de baantevredenheid van werknemers aanpakken. Wanneer dit niet gebeurt, heeft dit negatieve gevolgen voor de arbeidsproductiviteit en wordt het voor werknemers waarschijnlijk ook moeilijker om tot op hogere leeftijd te blijven werken.
- De ontwikkeling van vakbekwaamheden en competenties en doorlopende bijscholing zijn essentiële maatregelen om de inzetbaarheid en – door een betere toegang tot arbeidscontracten – ook de arbeidskwaliteit te verbeteren. Ondanks het feit dat er een sterke politieke wil is ten aanzien van een leven lang leren, volgde slechts de helft van alle Europese gesalarieerde werknemers een opleiding in 2010. Onder vrouwen, oudere werknemers, lager geschoolde werknemers, werknemers bij kleine ondernemingen en werknemers in Zuid- en Oost-Europese landen is het percentage bijzonder laag. Opleidingsinitiatieven zouden prioritair moeten worden gericht op werknemers in een instabiele en onzekere arbeidsmarktsituatie.

Aanvullende informatie

Het verslag *Quality of employment conditions and employment relations in Europe* is te vinden op de website <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1367>.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Sophia MacGoris, onderzoeksmedewerkster, via smg@eurofound.europa.eu.