



Europese Stichting
tot verbetering van de
levens- en arbeidsomstandigheden

Vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden

> Samenvatting <

'Arbeitsplaatsen moeten de werkorganisatie zodanig versterken dat zowel de kwaliteit van het werk als de creativiteit en vernieuwingszin van werknemers toenemen, waardoor de productiviteit ook groter wordt.'

*Verklaring van de informele Raad van ministers voor Werkgelegenheid,
Sociale Zaken en Volksgezondheid, Helsinki, 6-8 juli 2006*



Context

Werk speelt een grote rol in het leven van de meeste Europeanen. Op communautair beleidsniveau wordt onderkend dat meer inzicht in de arbeidsomstandigheden van mensen in de verschillende landen van de EU cruciaal is voor het creëren van kwalitatief beter werk, een grotere productiviteit en meer werkgelegenheid – de zogeheten doelstellingen van Lissabon.

De Europese enquêtes naar de arbeidsomstandigheden die om de vijf jaar door de Stichting worden gehouden, geven sinds 1990 een waardevol inzicht in de kwaliteit van de arbeid. Deze vierde enquête geeft een beeld van de opvattingen van werkenden over een breed scala aan onderwerpen, zoals de werkorganisatie, werktijden, gelijke kansen, scholing, gezondheid en welbevinden, en arbeidsvoldoening. De interviews zijn eind 2005 gehouden met zo'n 30 000 werkenden in 31 landen (de 25 lidstaten van de EU, de twee toenmalige toetredingslanden Bulgarije en Roemenië, alsmede Kroatië, Turkije, Zwitserland en Noorwegen). Ten tijde van deze vierde enquête waren ongeveer 235 miljoen mensen in deze 31 landen aan het werk.

Dankzij de cyclus van vijf jaar vormen deze enquêtes een effectief middel om de gevolgen van essentiële kwesties en gebeurtenissen in de loop der tijd in kaart te brengen, zoals de uitbreiding van de EU, de vergrijzende beroepsbevolking en de spanningen die gepaard gaan met een steeds hoger tempo van leven, de concurrentiedruk, productiviteit, globalisering en herstructurering. Doel van het onderzoek is het schetsen van een omvattend beeld van de wijze waarop werkenden in Europa hun arbeidsleven en -omstandigheden ervaren en beoordelen. De resultaten kunnen gebruikt worden als referentiebron voor beleidsmakers en als basis voor verder onderzoek.

Wat is de mening van de beroepsbevolking zelf?

- In het algemeen zijn Europese werkenden tevreden over hun arbeidsomstandigheden: dat is een gevolg van het feit dat zij veelal een vaste baan hebben, dat er een positieve werksfeer heerst en er goede mogelijkheden zijn voor bijscholing en om door te groeien. Mensen met vaste en voorspelbare werktijden zijn het meest positief over het evenwicht tussen werk en privé-leven.
- De werkintensiteit neemt toe. Een stijgend aantal werkenden geeft aan dat hun werktempo hoog is en dat zij met krappe deadlines worden geconfronteerd. De autonomie van werkenden blijft hoog, maar neemt niet verder toe. Het werktempo wordt bepaald door directe eisen van andere mensen en door prestatiedoelstellingen. Het aantal uren dat in een week wordt gewerkt, neemt af.
- De werkomstandigheden in Europa lopen aanzienlijk uiteen – niet alleen tussen de afzonderlijke lidstaten in het algemeen en tussen de "oude" en "nieuwe" lidstaten in het bijzonder, maar ook tussen sectoren, vrouwen en mannen, werknemers en zelfstandige ondernemers, en verschillende leeftijdsgroepen. Dat brengt een uitdaging met zich mee voor het verwezenlijken van de doelstelling van de Lissabon-agenda om de arbeidskwaliteit en productiviteit verder te verbeteren.
- In heel Europa is het gebruik van computers toegenomen. Meer mensen maken voortdurend gebruik van een computer, hetgeen een stap in de richting is van de kennismaatschappij.
- De meerderheid van de Europese beroepsbevolking geeft te kennen dat het werk interessant is en nieuwe leermogelijkheden biedt. De toegang tot scholingsmogelijkheden is niet verbeterd. Dat geldt met name voor ouderen en minder opgeleide werknemers. Hieruit blijkt dat er nog steeds problemen bestaan om voor iedereen gaandeweg het doel van een leven lang leren te verwezenlijken.
- Een steeds kleiner percentage van de Europese beroepsbevolking vindt dat hun werk een risico voor de veiligheid en gezondheid oplevert, hoewel werkenden in de "nieuwe" lidstaten dat risico aanzienlijk hoger inschatten dan werkenden in de EU15.
- Steeds meer vrouwen bekleden leidinggevende functies, maar de kloof tussen mannen en vrouwen is nog steeds niet gedicht, hetgeen onderstreept dat er uitdagingen blijven bestaan om daadwerkelijk voor gelijke kansen zorg te dragen.

Belangrijkste bevindingen

- Meer dan 80% van de werkenden meldt dat zij “tevreden” of “zeer tevreden” zijn met hun werkomstandigheden
- 80% van de werkenden geeft aan tevreden te zijn met het evenwicht tussen werk en privé-leven, maar van degenen met lange werkweken (meer dan 48 uur per week) is 44% niet tevreden met de verdeling tussen werk en privé-leven.
- Ongeveer 5% van de werkenden geeft aan last te hebben van geweld, pesterijen of intimidatie op de werkplek. Werknemers in de onderwijssector en de gezondheidszorg lopen zes keer meer kans om met fysiek geweld geconfronteerd te worden dan hun collega's in de productiesector.
- 78% van de Europese werknemers heeft een arbeidscontract voor onbepaalde tijd of een vaste aanstelling.
- De dienstensector is de grootste sector in de EU27 en groeit nog steeds: in deze sector werkt ongeveer 66% van de beroepsbevolking in de EU.
- Meer dan de helft (55%) van alle banen in de EU wordt ingevuld door hoogopgeleide werkenden (dat geldt zowel voor kantoor- als productiemedewerkers).
- Een kwart van alle werkers meldt dat zij altijd of bijna altijd in een zeer hoog tempo moeten werken.
- Meer dan 60% van de werknemers heeft de mogelijkheid om de volgorde waarin zij taken verrichten te kiezen of veranderen en om hun werktempo en werkmethoden aan te passen.
- Werkenden in de publieke sector maken twee keer zo veel kans op aanvullende scholing als werkenden in de particuliere sector (respectievelijk 41 en 21%).
- Hoewel in alle landen mannen met een betaalde baan meer uren werken dan vrouwen met een betaalde baan, maken vrouwen meer uren dan mannen als de betaalde en onbetaalde arbeidsuren bij elkaar worden opgeteld.
- Telewerken blijft nog steeds een marginaal verschijnsel: minder dan 2% van de beroepsbevolking werkt voltijds op afstand. Daarnaast telewerkt 4% van de werkenden op onregelmatige basis (tussen een kwart en drie kwart van de tijd).
- De twee meest verbreide risico's voor mannen en vrouwen zijn repetitieve hand-/armbewegingen en het werken in pijnlijke of vermoeiende houdingen: meer dan 62% van de beroepsbevolking maakt minstens een kwart van de arbeidstijd repetitieve hand-/armbewegingen terwijl 46% in pijnlijke of vermoeiende houdingen werkt.
- Een kwart van de beroepsbevolking werkt minstens een deel van de tijd buiten de bedrijfslocatie; dergelijke werkzaamheden worden over het algemeen geassocieerd met een hoger risico voor de gezondheid en veiligheid.
- Vrouwen hebben een grotere kans om in lager betaalde banen terecht te komen dan mannen, deels omdat zij vaker in deeltijd werken dan mannen.
- De kans op extra scholing is voor vaste werknemers die voltijds werken, groter dan voor hun deeltijdcollega's of voor werkenden met een tijdelijke aanstelling – 25% van de deeltijdwerkers en 23% van de mensen met een tijdelijke aanstelling krijgen dergelijke scholing tegen ongeveer 30% van de voltijds werkende collega's en mensen met een vast dienstverband.

Een veranderende beroepsbevolking

Ondanks de ingrijpende veranderingen in de Europese beroepsbevolking in de afgelopen vijf jaar – in gang gezet door de toetreding van tien nieuwe lidstaten, de toename van atypische arbeidscontracten zoals contracten voor deeltijd- en uitzendwerk, en het grotere aantal vrouwen op de arbeidsmarkt – blijkt uit de vierde *Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden* dat de arbeidsomstandigheden relatief stabiel zijn gebleven.

Arbeidscontracten

- > Gemiddeld werkt 78% van de Europese werknemers op basis van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd.
- > Het percentage vrouwen met een aanstelling voor bepaalde tijd (14%) is hoger dan het percentage mannen met een dergelijk dienstverband (10%).
- > Er wordt niet vaak gebruik gemaakt van uitzendwerkcontracten: gemiddeld werkt 2% van de beroepsbevolking in de EU27 op basis van een dergelijk contract. In een aantal landen ligt het percentage werkenden met zo'n contract iets hoger, zoals op Cyprus (5%) en in Griekenland en Spanje (allebei 3%).
- > Het percentage werknemers dat op basis van tijdelijke arbeidscontracten werkt (zowel voor bepaalde tijd als via een uitzendbureau) is hoger dan gemiddeld in de horeca (21%), in de landbouw (15%) en in het onderwijs (16%).
- > In de EU27 geeft gemiddeld 7% van de werknemers aan zonder arbeidscontract te werken; dat percentage is het hoogst in de landbouw en in de horeca (respectievelijk 22 en 21%).

Vrouwen en mannen aan het werk

In de EU27¹ hebben meer mannen (56%) dan vrouwen (44%) een baan.

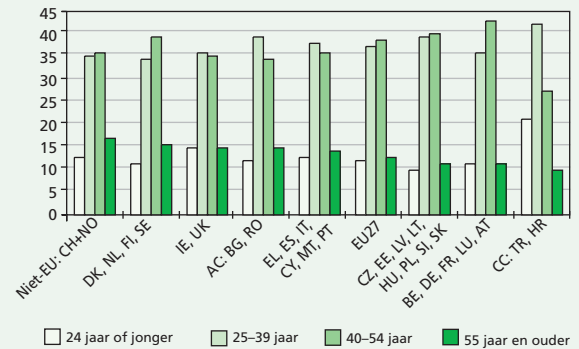
- > Veel sectoren worden nog steeds door één sekse gedomineerd.
- > Vrouwen hebben de overhand in de gezondheidszorg (79%), het onderwijs (72%) en andere dienstverlenende beroepen (61%), in de groothandel en detailhandel (55%) en in de horeca (48%). In deze vier sectoren werkt meer dan de helft van de vrouwen die een baan hebben; veranderingen in de arbeidsomstandigheden in deze sectoren zouden een aanzienlijke impact hebben op de arbeidskwaliteit en de werkgelegenheid van vrouwen.
- > Mannen hebben de overhand in de bouwsector (89%), bij de openbare nutsbedrijven (80%) en in de vervoers- en communicatiesector (74%).
- > Van de beroepsbevolking werkt slechts 23% in beroepen waarin de seksen geïntegreerd zijn (dat wil zeggen dat tussen de 40 en 60% van die beroepsgroepen uit vrouwen bestaat).

Leeftijd

Door de geleidelijke vergrijzing van de Europese bevolking zullen veel Europese landen hun beroepsbevolking in de komende tien jaar met ongeveer 13% zien afnemen als gevolg van pensioneringen.

Het aanzienlijk percentage werkenden in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder (meer dan 15%) vormt een permanente uitdaging op beleidsgebied, met name in Nederland en de Scandinavische landen.

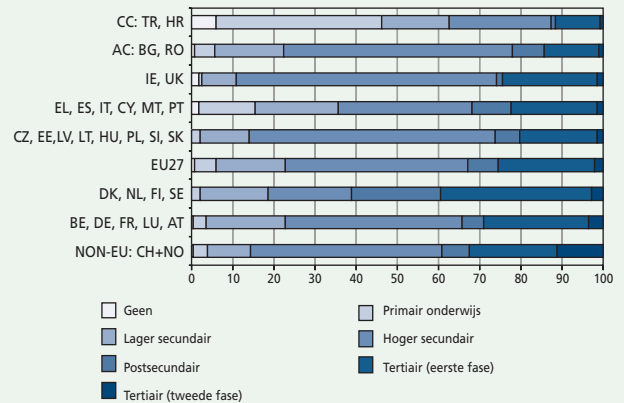
Figuur 1 Leeftijdsprofiel naar landengroep (%)



Onderwijsniveau

In het algemeen hebben respondenten in Europa tegenwoordig een of andere vorm van middelbaar onderwijs met succes afgerond (43% van de respondenten). Gemiddeld is slechts 7% van de beroepsbevolking niet verder gekomen dan het primair onderwijs; het betreffende percentage is het laagst in Ierland en het Verenigd Koninkrijk (1%) en het hoogst in de Zuid-Europese landen (14%). Meer dan een kwart van de werknemers heeft een opleiding in het hoger onderwijs voltooid; in Nederland en de Scandinavische landen en de continentale landen (België, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk) zijn de percentages werknemers met een hogere opleiding hoger dan gemiddeld (respectievelijk 39 en 29%).

Figuur 2 Hoogst afgeronde onderwijsniveau, naar landengroep (%)



Opleidingsniveaus

In negen lidstaten van de EU maken kantoorbanen voor hoog opgeleide werknemers meer dan 40% van alle banen uit (in België, Denemarken, , Duitsland , Estland, Finland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Zweden en het Verenigd Koninkrijk).

Sectoren

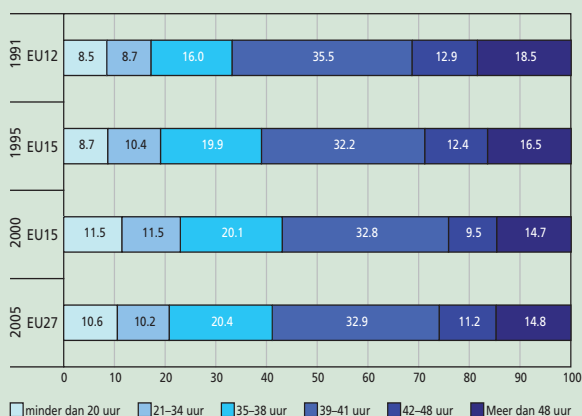
De dienstensector is de grootste sector in de EU27. In deze sector werkt ongeveer 66% van de beroepsbevolking. 29% van de beroepsbevolking werkt in de productiesector en in de landbouw is dat slechts 5%. Bijna 70% van de beroepsbevolking werkt in de particuliere sector, 25% in de publieke sector en 6% bij niet-gouvernementele organisaties (NGO's) of gemeenschappelijke organen.

¹ Voor de definities van landengroepen die in deze brochure worden gebruikt, wordt verwezen naar de laatste pagina.

Werktijden

Sinds 1991 is de lengte van de werkweek in de EU geleidelijk gedaald – als gevolg van de toetreding van de nieuwe lidstaten is die trend in 2005 echter omgebogen omdat die landen langere werkweken kennen. Zelfs in die nieuwe lidstaten is er sinds 2001 echter een afname te constateren in het percentage van de beroepsbevolking dat meer dan 41 uur per week werkt, terwijl het percentage mensen dat minder lang gaat werken, geleidelijk stijgt.

Figuur 3 Ontwikkeling in het aantal gewerkte uren per week (%)



In het algemeen zijn de werkdagen en werkweken in de landen in Oost- en Zuid-Europa langer en in de landen in Midden- en Noord-Europa korter. Nederland kent gemiddeld het laagste aantal arbeidsuren per week als gevolg van de vele mensen die in deeltijd werken.

Normale werktijden

Het grootste gedeelte van de beroepsbevolking werkt nog steeds tijdens kantooruren. Het percentage mensen met afwijkende werktijden ('s nachts of in het weekend) is sinds 1995 licht gedaald. Afwijkende werktijden komen echter nog steeds veel voor in de horeca, de landbouw en de vervoers- en communicatiesector.

De werktijden in Europa worden gekenmerkt door een hoge mate van regelmatigheid. In het algemeen is de werktijd voor de meerderheid van de werkenden in de EU van 27 lidstaten verdeeld over vijf dagen en een veertigjarige werkweek.

- > 58% van de beroepsbevolking werkt elke dag hetzelfde aantal uren;
- > 74% werkt elke week hetzelfde aantal dagen;
- > 61% heeft vaste begin- en eindtijden.

De werkroosters zijn in de landen in Noord-Europa echter flexibeler dan in de landen in Zuid-Europa.

Organisatie van de werktijd

Voor meer dan de helft van de werkenden (56%) wordt de werktijd door het bedrijf ingedeeld zonder dat er mogelijkheden zijn om daar verandering in te brengen; 9% van de werkenden kan een keuze maken uit een aantal vaste werkroosters, 17% kan de werktijden binnen bepaalde grenzen zelf aanpassen en in 18% van de gevallen kunnen mensen helemaal zelf bepalen hoe de werktijd wordt ingedeeld (bijvoorbeeld bij zelfstandige ondernemers). Meer dan 50% van de beroepsbevolking in Nederland en de Scandinavische landen kan de werktijden (tot op bepaalde hoogte) afstemmen op de individuele behoeften. In de landen in Zuid- en Oost-Europa daarentegen beschikt minder dan 25% van de werkenden over die mogelijkheid.

Deeltijdwerk

- > Er wordt meer dan gemiddeld (17%) in deeltijd gewerkt in Nederland (34%) en in het Verenigd Koninkrijk (29%); deeltijdwerk komt het minst voor op Cyprus, in Griekenland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Portugal, Slowakije, Slovenië en Tsjechië (in deze landen werkt minder dan 10% van de beroepsbevolking in deeltijd).
- > Deeltijdwerk komt het meest voor in de "overige diensten" (30%), de gezondheidszorg (28%), de horeca (27%), het onderwijs (24%) en de groothandel en detailhandel (23%), allemaal sectoren waarin beduidend meer vrouwen dan mannen werken.
- > Iets meer dan drie kwart van de deeltijdwerkers is vrouw; over het algemeen werken mannen meer voltijds (62%).
- > Wanneer naar het totale banenaanbod wordt gekeken, blijkt dat 4% uitgevoerd wordt door mannen in deeltijd, 13% door vrouwen in deeltijd, 32% door vrouwen die voltijds werken en 52% door mannen die voltijds werken.

Lange werktijden

In het kader van de vierde *Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden* wordt met lange werktijden een week van meer dan 48 werkuren bedoeld.

- > Gemiddeld wordt van 15% van de werkenden in Europa verlangd dat zij lange werktijden maken.
- > Het zijn met name mannen (als het om betaald werk gaat) die lange werktijden hebben: 20% van de mannen maakt lange werkweken ten opzichte van iets meer dan 8% van de vrouwen.
- > 44% van de zelfstandige ondernemers werkt meer dan 48 uur per week ten opzichte van iets meer dan 9% van de werknemers.

Evenwicht tussen werk en privé-leven

Vier van de vijf werkenden (80%) geeft aan tevreden te zijn met de manier waarop de werktijden afgestemd zijn op de verantwoordelijkheden die zij buiten het werk om hebben. Hoewel dit percentage sinds de eerste enquête naar de arbeidsomstandigheden vijftien jaar geleden stabiel is gebleven in de EU15, is het in de nieuwe lidstaten en in Bulgarije en Roemenië tussen 2001 en 2005 licht gedaald.

Een van de essentiële factoren die van invloed zijn op het evenwicht tussen werk en privé-leven, is de lengte van de werkweek. Van de mensen met lange werktijden geeft 45% te kennen ontevreden te zijn over het evenwicht tussen werk en privé-leven; daarentegen is 85% van de werkenden die minder dan 30 uur per week werken tevreden over dat evenwicht. Wanneer mensen regelmatig lange werkdagen moeten maken (meer dan tien uur per dag) heeft dat ook een negatieve invloed.

En regelmatig werkrooster van ongeveer veertig uur per week (waarbij altijd hetzelfde aantal dagen per week en uren per dag wordt gewerkt met vaste begin- en eindtijden) wordt gezien als de beste basis voor een goed evenwicht tussen werk en privé-leven.

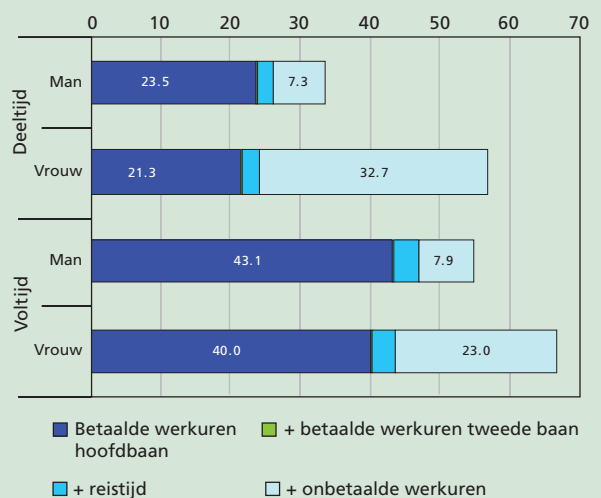
Mannen, en met name vaders, melden een grotere ontevredenheid over het evenwicht tussen werk en privé-leven dan vrouwen. Werkende vaders maken over het algemeen langere werkdagen. De veranderende maatschappelijke verwachtingen over de rol van vaders binnen het gezin (plus wellicht de frustratie dat er niet aan die verwachtingen voldaan kan worden) dragen mogelijk bij aan die relatief grotere ontevredenheid onder werkende vaders over het evenwicht tussen werk en privé-leven.

Gecombineerde werkuren

Standaardenquêtes onder de beroepsbevolking meten de werktijd aan de hand van de tijd die door mensen besteed wordt aan hun betaalde hoofdbaan. In het kader van de *Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden* is deze definitie uitgebreid met de volgende factoren:

- > de tijd die aan een betaalde tweede baan wordt besteed;
- > het woon-werkverkeer (doorgaans veertig minuten per dag);
- > de tijd die aan onbetaald werk wordt besteed: zorg voor de kinderen, zorg voor oudere familieleden en huishoudelijke taken.

Figuur 4 Indicator voor cumulatieve werkuren per week, naar soort werk en geslacht (uitsluitend EU27)

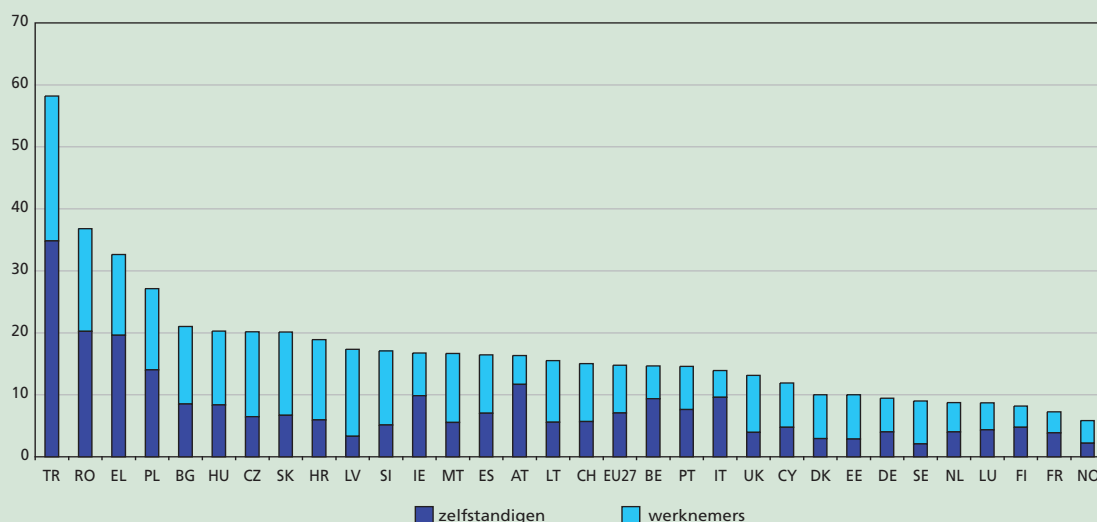


Mannen met een betaalde baan werken in alle landen langer dan vrouwen die betaald werk verrichten. Indien de werktijd echter berekend wordt aan de hand van betaalde én onbetaalde werkuren, blijkt uit de enquête dat vrouwen meer werken dan mannen; dat geldt zelfs voor vrouwen die deeltijd werken.

De verschillen in werktijd tussen mannen en vrouwen verschillen per land. In Bulgarije en Roemenië besteden mannen net iets meer dan twee uur per week aan de zorg voor de kinderen, terwijl vrouwen daar meer dan tien uur aan besteden; in de Scandinavische landen zorgen mannen echter zeven uur per week voor de kinderen terwijl vrouwen daar meer dan zestien uur mee bezig zijn.

Mannen die in deeltijd werken gebruiken hun onbetaalde uren doorgaans voor vervolopleidingen terwijl vrouwen die in deeltijd werken hun vrije tijd hoofdzakelijk aan huishoudelijke taken besteden.

Figuur 5 Percentage werkenden dat meer dan 48 uur per week werkt (%)



Vaardigheden en opleiding

Computergebruik

Sinds de eerste Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden in 1990 is het computergebruik gestaag toegenomen. Ongeveer 27% van de beroepsbevolking werkt nu altijd, of vrijwel altijd met computers; in 1990 was dat percentage circa 13%. Een aanzienlijk deel (64%) gebruikt echter nog steeds geen of nauwelijks internet of e-mail en slechts 2% van de beroepsbevolking telewerkt voltijds.

De sectoren die het meest afhankelijk zijn van computers, zijn de financiële bemiddeling, de makelaardij en de overheidsadministratie. Werknemers in grotere bedrijven gebruiken de computer meer dan werknemers in kleine bedrijven. Jonge werkenden maken meer gebruik van computertechnologie dan ouderen: in de leeftijdsgroep van 25-39 jaar werkt bijna 20% van de werkenden altijd met computers ten opzichte van 11% in de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder.

Cognitieve uitdagingen op het werk

Cognitieve uitdagingen op het werk – bijvoorbeeld het oplossen van problemen, het uitvoeren van complexe taken, het leren van nieuwe dingen, de mogelijkheid om eigen ideeën op de werkplek toe te kunnen passen en het beoordelen van de kwaliteit van de eigen werkzaamheden – verhogen het vaardigheidsniveau dat voor de betreffende banen is vereist.

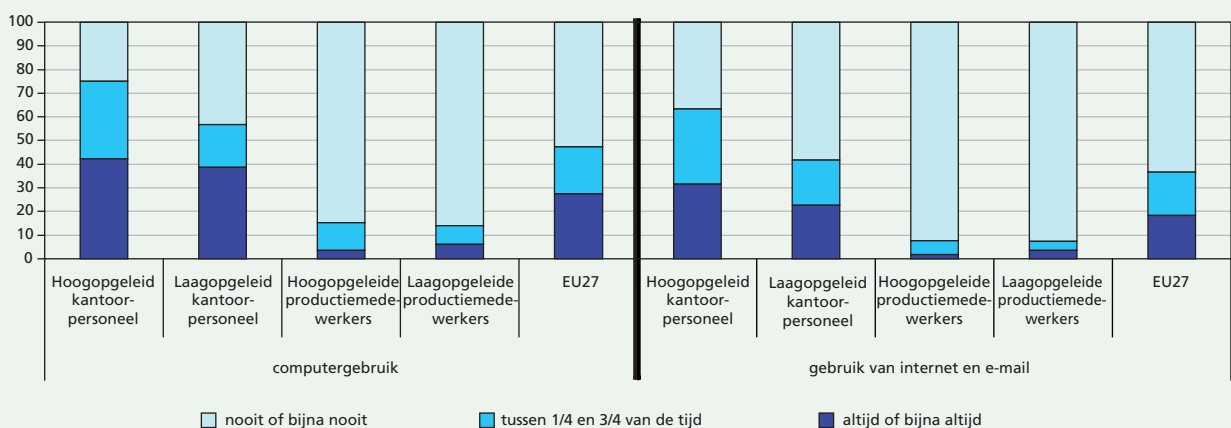
- > De intellectuele uitdagingen van een baan variëren afhankelijk van het soort arbeidscontract: werkenden met een contract voor onbepaalde tijd zullen eerder zelf onvoorziene problemen moeten oplossen (82%). Bij werknemers met een aanstelling voor bepaalde tijd is dat 75% en voor uitzendkrachten 64%.
- > Ook het opleidingsniveau is van belang: 62% van de mensen die alleen maar primair onderwijs hebben gevolgd, voeren monotone taken uit, terwijl van de mensen die een tertiaire opleiding hebben afgerond slechts 31% monotone werkzaamheden verricht.

Toegang tot scholing

Scholing is een belangrijk aspect in verband met de inzetbaarheid.

- > Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de onderzochte landen met betrekking tot de scholingsmogelijkheden die werkgevers aanbieden: dat loopt uiteen van 10% in Bulgarije en Roemenië tot ongeveer 40% in Noord-Europa.
- > Er bestaan ook verschillen tussen leeftijdsgroepen en tussen mannen en vrouwen: jongere werknemers en vrouwen krijgen meer scholing: 25% van de mannen tussen de 30 en 49 krijgen scholingsmogelijkheden aangeboden door hun werkgever ten opzichte van 20% van de mannen die ouder zijn dan 50 jaar.
- > Ook werkenden met een hoger opleidingsniveau krijgen meer scholingsmogelijkheden: slechts 10% van de werknemers met alleen maar primair onderwijs heeft in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête bijscholing gevolgd, terwijl dat voor 41% van de mensen met een tertiaire opleiding het geval was.
- > Werknemers bij de overheid hebben twee keer zo veel kans op een opleiding dan degenen in de particuliere sector (respectievelijk 41 en 21%).
- > Werknemers met een vaste baan hebben de meeste scholingsmogelijkheden (31%), gevolgd door werkenden met een tijdelijk contract (29%). Uitzendkrachten (18%) en mensen zonder contract (11%) maken de minste kans op een opleiding.
- > Voor werknemers die cursussen krijgen aangeboden is het gemiddelde aantal betaalde opleidingsdagen per jaar laag: 60% kon aanspraak maken op één tot vijf betaalde cursusdagen en 20% op tussen de zes en tien cursusdagen.

Figuur 6 Gebruik van computers, e-mail en internet op het werk, naar beroeps categorie (%)



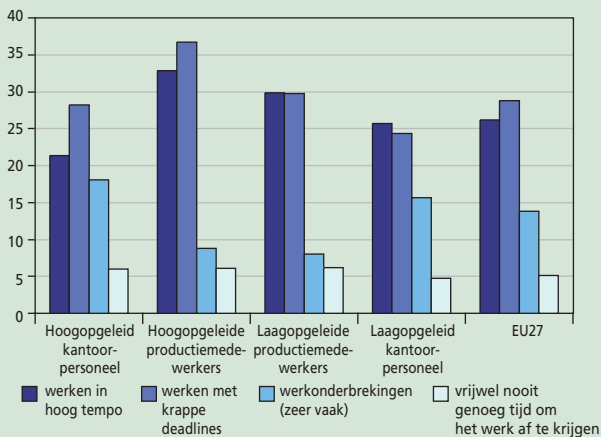
Werkorganisatie

Werkintensiteit

De werkintensiteit – werken met krappe deadlines of in hoog tempo – neem toe. In 2005 gaf 26% van de beroepsbevolking in wat nu de EU27 is aan dat er altijd of bijna altijd in een hoog tempo gewerkt moest worden. In 1990 was dat nog maar 19% (voor de EU12).

De werkintensiteit is het grootst onder hoogopgeleid kantoorpersoneel: 33% van deze werknemers meldt dat zij voortdurend of bijna altijd in hoog tempo moeten werken; 37% geeft aan met krappe deadlines te moeten werken. Het werktempo dat van oudere werknemers wordt verwacht, ligt lager dan dat voor jongere werknenden.

Figuur 7 Werkintensiteit (%)



Werktempo

De factoren die van invloed zijn op het werktempo, lopen per sector uiteen.

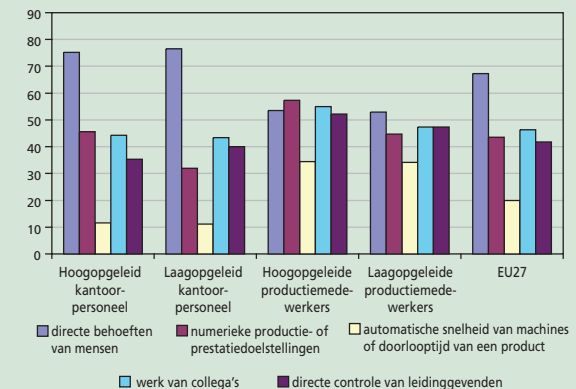
- > Het werktempo kan, afhankelijk van het beroep, door verschillende factoren worden bepaald. In de EU27 wordt het werktempo bepaald door de directe behoeften van mensen zoals klanten of passagiers (68%), door de werkzaamheden van collega's (42%), door numerieke en productiedoelstellingen (42%), door de directe controle van leidinggevenden (36%) en door de automatische snelheid van een machine (19%).
- > Het werktempo voor ongeveer 80% van de beroepsbevolking in de groothandel en detailhandel, de horeca, het onderwijs en de gezondheidszorg wordt bepaald door de directe behoeften van andere mensen.
- > Voor meer dan 60% van de beroepsbevolking in de bouw wordt het werktempo door collega's bepaald.
- > Voor ongeveer 40% van de werknenden in de productie- en mijnbouwsector wordt het werktempo over het algemeen door machines bepaald.
- > Werknemers van wie het werktempo door de automatische snelheid van machines of door numerieke productiedoelstellingen wordt bepaald, hebben meer last van lichamelijke gezondheidsproblemen. Zij vinden hun werk ook intenser en stressvoller en hebben minder zelfstandigheid bij het uitvoeren van hun taken. Aan de andere kant melden werknenden van wie het werk door de directe behoeften van mensen wordt bepaald, een betere geestelijke gezondheid.

Autonomie op het werk

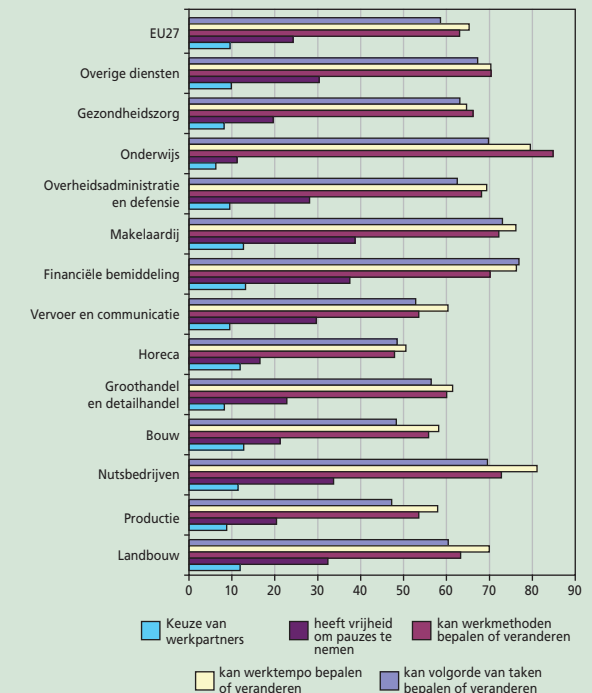
Autonomie op het werk – dat wil zeggen dat er sprake is van een bepaalde mate van inspraak in de wijze waarop het werk wordt georganiseerd – leidt over het algemeen tot meer arbeidsvoldoening en tot een groter gevoel van zelfontplooiing. Uit de enquête blijkt dat meer dan 60% van de werknenden de volgorde waarin zij taken uitvoeren alsmede hun werktempo en hun werkmethode zelf kunnen bepalen of veranderen.

- > In overeenstemming met de verwachtingen heeft hoogopgeleid kantoorpersoneel de meeste autonomie bij het werk, terwijl laagopgeleide productiemedewerkers over de minste autonomie beschikken.
- > Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is ook de controle over de werkzaamheden groter. Slechts ongeveer 50% van de werknenden met primair onderwijs als hoogste opleiding kan zijn eigen werkmethode bepalen, terwijl dat voor 80% van de mensen met een tertiaire opleiding geldt.
- > De sectoren met de minste autonomie zijn de productiesector, de bouw en de elektriciteits- en gasindustrie. De meeste autonomie hebben werknenden in de financiële bemiddeling en de makelaardij.

Figuur 8 Factoren die het werktempo bepalen (%)



Figuur 9 Autonomie naar sector, uitsluitend werknemers (%)



Gezondheid en veiligheid op het werk

Lichamelijke risico's

Het percentage van de Europese beroepsbevolking dat in de traditionele, lichamelijk zware sectoren werkt (zoals de productiesector en de landbouw) neemt af; uit de enquête blijkt echter ook dat er nog steeds sprake is van bepaalde fysieke risico's. Er zijn weliswaar met betrekking tot een aantal factoren verbeteringen opgetreden, maar tegelijkertijd is de blootstelling aan andere risico's toegenomen, zij het in geringe mate.

- > Het percentage werknemers dat aangeeft dat voor hun werk repetitieve hand- en armbewegingen vereist zijn, is met vier procentpunten gestegen. Repetitieve hand- en armbewegingen zijn het meest genoemde lichamelijke risico: 62% van de beroepsbevolking meldt dat zij meer dan een kwart van de tijd dergelijke bewegingen moeten maken.
- > 46% van de beroepsbevolking geeft aan minstens een kwart van de tijd in vermoeiende of pijnlijke houdingen te moeten werken.
- > Wat de blootstelling aan risico's betreft, zijn de risiconiveaus in de onlangs toegetreden landen Bulgarije en Roemenië over het algemeen het grootst: het percentage dat in deze twee landen aangeeft dat minstens een kwart van de tijd repetitieve hand- of armbewegingen op het werk worden gemaakt, is bijvoorbeeld meer dan 75% ten opzichte van 62% in de EU27.

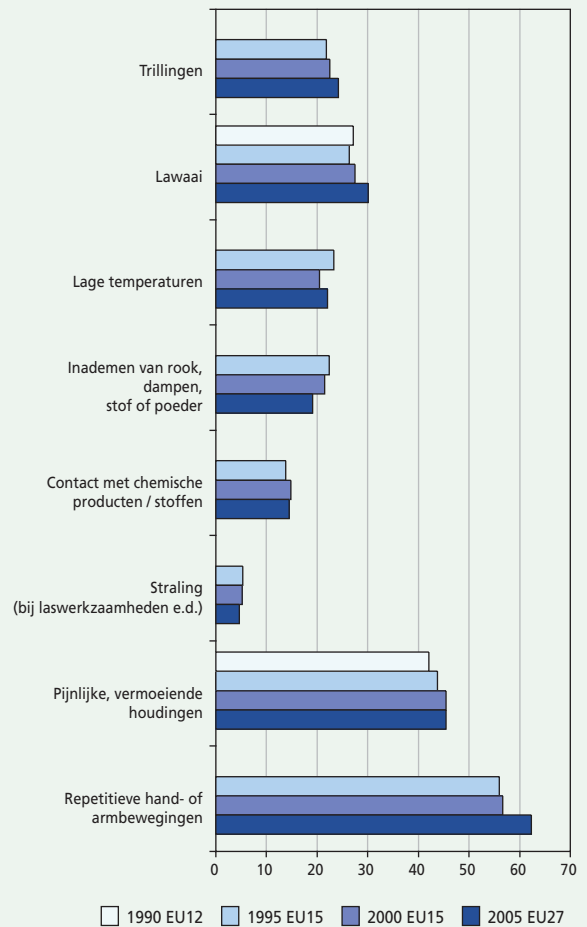
Mannen lopen bepaalde risico's eerder dan vrouwen en vice versa:

- > Mannen, en met name jongere mannen, rapporteren een hogere kans op blootstelling aan traditionele fysieke, arbeidsgebonden risico's (zoals lawaai en trillingen) dan vrouwen: ongeveer 15% van de mannen geeft aan altijd, of vrijwel altijd, blootgesteld te worden aan trillingen en 14% aan lawaai. Voor vrouwen zijn deze cijfers respectievelijk 5 en 7%.
- > Ergonomische risico's (repetitieve hand- en armbewegingen, werken in pijnlijke of vermoeiende houdingen) zijn over het algemeen evenwichtiger over mannen en vrouwen verdeeld.

Vrouwelijke werknemers lopen meer kans op bepaalde risico's dan mannen, met name in het onderwijs en de gezondheidszorg. Zo meldt bijvoorbeeld meer dan 5% van de vrouwen dat zij in hun werk regelmatig mensen moeten tillen of verplaatsen ten opzichte van maar iets meer dan 1% van de mannen.

Productiemedewerkers worden aanzienlijk vaker aan het overgrote deel van de arbeidsgebonden risico's blootgesteld dan hun "collega's" op kantoor.

Figuur 10 Blootstelling aan lichamelijke risico's, naar soort risico (%)



NB: Percentage uitgedrukt in aantal werkenden dat aangeeft hieraan minstens een kwart van de tijd blootgesteld te worden.

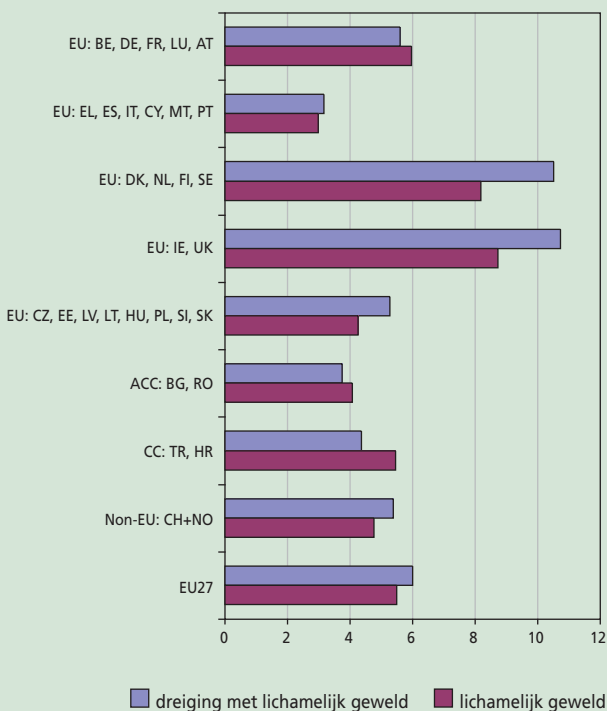
- > 18% van de productiemedewerkers is altijd, of vrijwel altijd, bezig met het verplaatsen van zware lasten; bij kantoormedewerkers is dat slechts net iets minder dan 5%. Vergelijkbare verschillen worden gevonden voor wat betreft de blootstelling aan lawaai.
- > De blootstelling aan alle soorten risico's (lawaai, trillingen, ergonomische risico's en blootstelling aan biologische en chemische stoffen) is het hoogst in de bouw en het laagst in de financiële bemiddeling.

Geweld, intimidatie en pesterijen

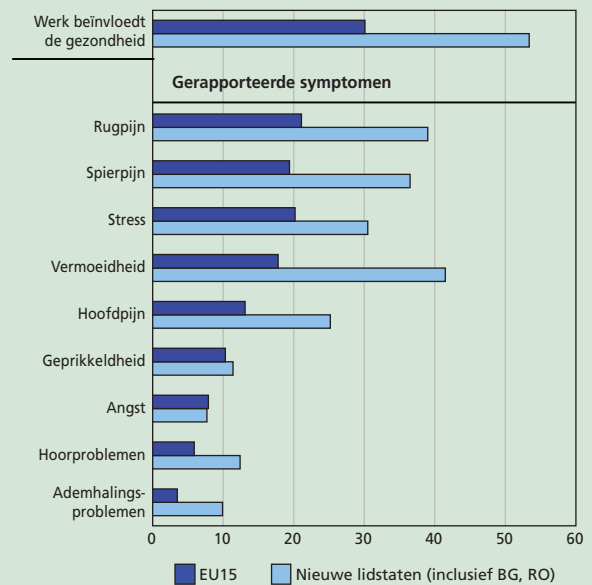
Pesterijen, intimidatie, geweld, dreiging met geweld en uiteenlopende vormen van discriminatie verhogen de kans op een slechtere geestelijke gezondheid en op stress. Ongeveer 5% van de beroepsbevolking geeft aan in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête geconfronteerd te zijn met een of andere vorm van geweld, pesterij of intimidatie op de werkplek. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de verschillen tussen landen niet alleen kunnen aangeven hoe vaak het probleem voorkomt, maar ook een uiting kunnen zijn van de mate waarin men zich van het probleem bewust is en van de bereidheid om incidenten te melden.

- > In het algemeen is de blootstelling aan geweld of dreiging met geweld groter in Noord-Europa: hoger dan gemiddelde niveaus worden gemeld in Nederland (10%), Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk (9%) en Ierland (8%).
- > De gerapporteerde niveaus aan intimidatie of pesterijen op de werkplek variëren van 17% in Finland en 12% in Nederland tot 2% in Italië en Bulgarije.
- > Er is sprake van een lichte toename in het lichamelijk geweld dat gerapporteerd wordt, van 4% in de periode 1995–2005 (voor de EU15) tot 6% in 2005.
- > Vrouwen, met name jongere vrouwen, hebben meer last van pesterijen en intimidatie dan mannen: zo worden bijvoorbeeld drie keer zo veel vrouwen als mannen geconfronteerd met ongewenste seksuele aandacht.
- > In grote ondernemingen (meer dan 250 werknemers) en in het onderwijs, de gezondheidszorg en de horeca worden hogere niveaus aan pesterijen en intimidatie gerapporteerd.

Figuur 11 Blootstelling aan geweld, naar landengroepen (%)



Figuur 12 Impact van het werk op de gezondheid (%)



Arbeidsgerelateerde gezondheidseffecten

- > De meest gerapporteerde symptomen zijn rugpijn (25%) en spierpijn (23%) gevolgd door vermoeidheid en stress (22%). Deze problemen worden met name gerapporteerd door werkenden in de landbouw, de gezondheidszorg, het onderwijs en de bouw.
- > Nachtdienst is de factor die het meest van invloed is op zowel lichamelijke als psychosociale, arbeidsgebonden gezondheidsproblemen. Mensen die op de werkplek met geweld of intimidatie worden geconfronteerd, melden over het algemeen een hoger niveau aan gezondheidsproblemen als gevolg van de arbeidsomstandigheden – zij rapporteren bijna vier keer zo vaak symptomen van psychologische stoornissen, zoals slaapproblemen, angsten en geprikkeldheid, en lichamelijke ongemakken, zoals buikpijn, als mensen die geen last hebben van geweld of intimidatie op het werk.
- > Werknemers die blootgesteld worden aan psychosociale risico's, met name pesterijen en intimidatie, melden zich significant vaker ziek als gevolg van arbeidsgebonden gezondheidsproblemen (23% ten opzichte van 7%). De perioden van ziekteverzuim duren bij deze groep over het algemeen ook langer.

Salariëring

Het soort dienstverband van werknemers (voltijds of in deeltijd bijvoorbeeld) en het soort beroep lijken de meest bepalende factoren te zijn voor het inkomensniveau. Deeltijdwerkers, werknemers met tijdelijke contracten en landbouwpersoneel vallen over het algemeen in de lagere inkomenscategorieën, terwijl leden van het hogere kader, managers, consultants, adviseurs en mensen met een toezichthoudende functie doorgaans in de hoogste inkomenscategorie zitten. Vrouwen behoren vaker dan mannen tot de lagere inkomensgroepen.

Managementfuncties worden vaak geassocieerd met zowel lange werkdagen als een hoger salaris. Werkenden met een hoger opleidingsniveau worden in het algemeen ook beter betaald. Meer dan 60% van de werkenden met een postdoctorale opleiding en 40% met een niet-universitaire vervolgopleiding behoren tot de hoogste twee inkomenscategorieën; daarentegen vallen slechts 10% van degenen die alleen primair onderwijs hebben genoten binnen deze categorie.

Sekse en salariëring

In de EU27 behoort ongeveer 50% van alle vrouwelijke werknemers tot de laagste 33% van de inkomenschaal ten opzichte van slechts ongeveer 20% van hun mannelijke tegenhangers. Daarentegen zijn mannelijke

werknemers oververtegenwoordigd in de bovenste 33% van die schaal. Deze discrepantie valt deels te verklaren door het feit dat vrouwen vaker in deeltijd werken. Tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die voltijd werken zijn de verschillen echter ook nog aanzienlijk. In alle landen zijn vrouwen met name ondervertegenwoordigd in de bovenste 33% van de inkomensschaal.

Salariscomponenten

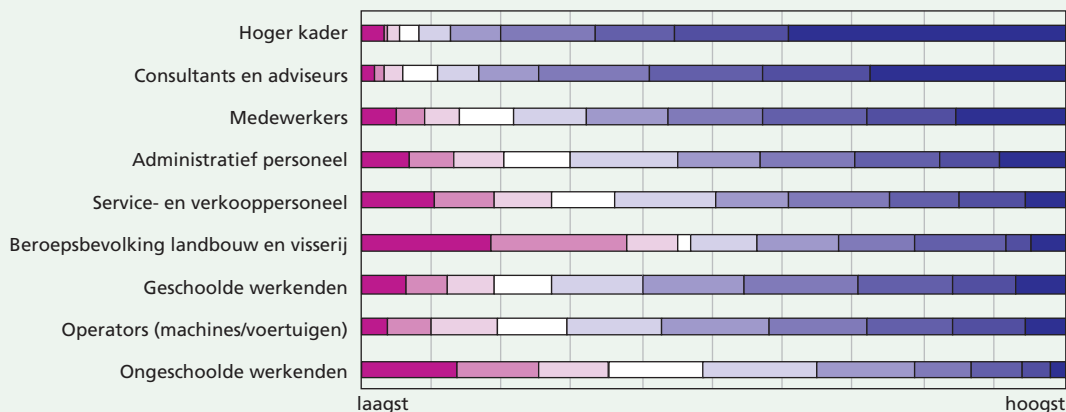
Meer dan 95% van de Europese werknemers krijgt een periodiek, vast salaris. Alleen in de Baltische landen en in Bulgarije en Roemenië heeft een significant aantal werknemers – 20% – geen vast salaris.

Het salaris van meer dan 50% van de werkenden bestaat ook uit een variabele component, meestal in de vorm van vergoedingen voor overwerk. Ongeveer een derde van de werknemers krijgt een dergelijke vergoeding. Overwerk komt met name veel voor in Oostenrijk, Tsjechië, Italië, Slowakije en Slovenië.

In de EU als geheel is het percentage werknemers dat stukloon of een productiviteitsvergoeding ontvangt relatief laag (ongeveer 12%). In Oost-Europese landen komt dit echter vrij veel voor.

In de meeste Europese landen wordt winstdeling zelden als salariscomponent gebruikt.

Figuur 13 Inkomsten van voltijdwerknemers, naar beroep (EU27)



NB: De schaal loopt van de laagste inkomenscategorie tot de hoogste inkomenscategorie.

Arbeidsvoldoening

In het algemeen lijkt de meerderheid van de Europese beroepsbevolking werk als een positieve factor te beschouwen waaraan voldoening wordt ontleend: meer dan 80% geeft aan "tevreden" of "zeer tevreden" te zijn met de werkomstandigheden in hun betaalde hoofdbaan, een beeld dat sinds 1995 nauwelijks gewijzigd is. Met name de volgende aspecten schijnen een positieve invloed op de arbeidsvoldoening te hebben:

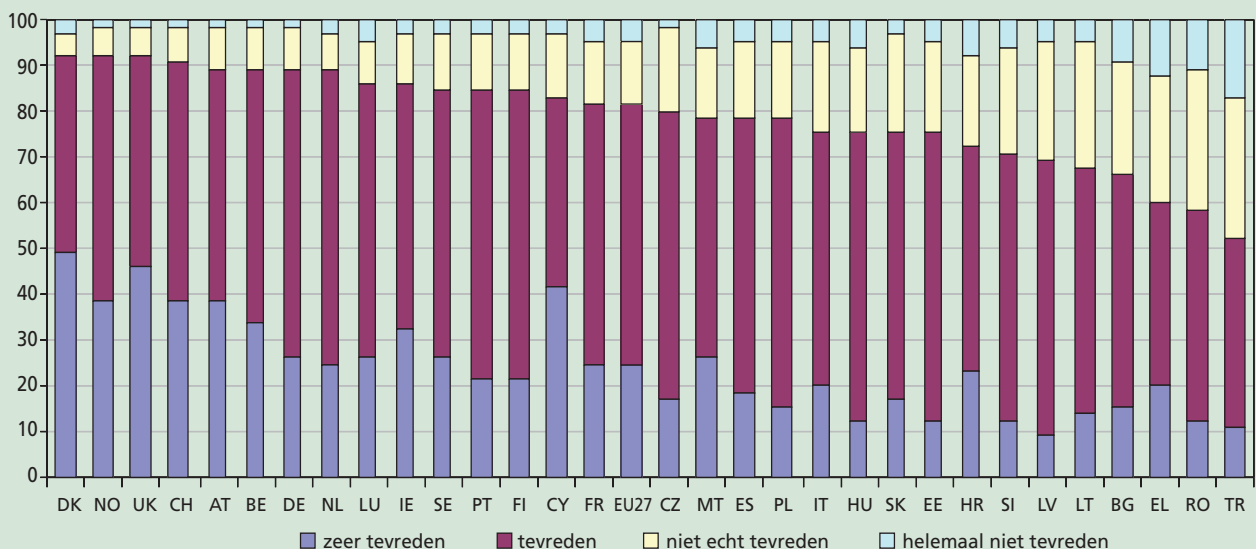
- > het gevoel dat je "deel uitmaakt" van de eigen organisatie;
- > het gevoel dat het werk goed wordt beloond (het gevoel lijkt veel belangrijker te zijn dan het feitelijke inkomensniveau);
- > een grotere autonomie en controle met betrekking tot de eigen werkzaamheden;
- > grotere intellectuele uitdagingen in een functie, zonder buitensporige druk of een te grote werkintensiteit;
- > perspectief op een verdere loopbaanontwikkeling;
- > algemene tevredenheid over het evenwicht tussen werk en privé-leven.

De respondenten in de enquête waren ook optimistisch over het behoud van hun baan: slechts 13% achtte het mogelijk dat zij hun baan in de volgende zes maanden zouden verliezen. Aan de andere kant vindt 30% van de werknemers dat zij niet goed genoeg betaald krijgen voor het werk dat zij verrichten. Daarnaast zijn werknemers minder optimistisch over hun loopbaanvooruitzichten of persoonlijke ontwikkeling dan de hoge algemene voldoening over de arbeidsomstandigheden suggereert.

Een lagere arbeidsvoldoening houdt over het algemeen verband met:

- > lange of afwijkende arbeidstijden;
- > een hoge werkintensiteit;
- > weinig zeggenschap over de eigen werkzaamheden;

Figuur 15 Arbeidsvoldoening, naar land (%)



Figuur 14 Factoren die bijdragen aan een positieve werkervaring (%)



- > blootstelling aan lichamelijke of psychosociale risico's (met de daaraan gekoppelde negatieve arbeidsgebonden gevolgen voor de gezondheid).

Werkenden die aangeven dat hun werk hun gezondheid negatief beïnvloedt en dat hun veiligheid en gezondheid op de werkplek gevaar loopt, hebben vijf keer meer kans dat zij ontevreden zijn op hun werk dan werknemers die niet van mening zijn dat hun gezondheid door het werk slechter is geworden of gevaar loopt.

De arbeidsvoldoening in dienstensectoren waarin voornamelijk vanuit kantoor wordt gewerkt (zoals de financiële bemiddeling en de makelaardij) is met bijna 90% aanzienlijk hoger dan die in traditionele, niet-dienstensectoren zoals de landbouw en de visserij (64%). Dit zou veroorzaakt kunnen worden door de neergang in de beide laatste sectoren gecombineerd met andere negatieve werkaspecten (lange werkdagen, ontevredenheid over de salariering en een hoge blootstelling aan lichamelijke risico's).

Enquêtemethodologie

- Persoonlijke interviews met 29 980 werkenden thuis.
- Het veldwerk is tussen september en november 2005 in 31 landen uitgevoerd: de EU25, de twee toenmalige toetredingslanden (Bulgarije en Roemenië), twee kandidaatlidstaten (Kroatië en Turkije) en Zwitserland en Noorwegen.
- Respondenten zijn geselecteerd via een meerfasen-steekproef om een representatief beeld van de beroepsbevolking in alle 31 landen te kunnen geven.
- Het veldwerk is gecoördineerd door Gallup Europe.
- De vragenlijst is opgesteld in samenwerking met een deskundigengroep voor de ontwikkeling van vragenlijsten én met toonaangevende Europese experts op het gebied van arbeidsomstandigheden en enquêtemethodologie.
- De integriteit van de gegevens is gecontroleerd op basis van een kwaliteitskader voor het onderzoek.

Landdefinities

EU15	de vijftien lidstaten van de EU vóór de uitbreiding in 2004
Nieuwe lidstaten	de tien nieuwe lidstaten die in 2004 tot de EU zijn toegetreden
EU25	de EU15 plus de nieuwe lidstaten
EU27	de EU25 plus Bulgarije en Roemenië

Landengroepen

In de vierde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2005 worden landen in groepen onderverdeeld op basis van een aangepaste Esping-Andersen-typologie die zodanig is uitgebreid dat deze alle landen omvat die aan de enquête hebben deelgenomen. De landen worden als volgt in acht groepen onderverdeeld:

- continentale landen: AT, BE, DE, FR, LU
- Ierland en het Verenigd Koninkrijk: IE, UK
- Oost-Europese landen: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- Zuid-Europese landen: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- Scandinavische landen en Nederland: DK, FI, NL, SE
- toetredingslanden: BG, RO
- kandidaatlidstaten: HR, TR
- Europese Vrijhandelsassociatie (EVA): CH, NO

Het Europees Waarnemingscentrum voor de arbeidsomstandigheden (EWCO) is in 2003 opgericht als een project van de Europese Stichting. Het EWCO volgt de ontwikkelingen op het gebied van de arbeidskwaliteit en de werkgelegenheidssituatie in de afzonderlijke lidstaten van de EU en op EU-niveau. Tot de belangrijkste onderwerpen waar het EWCO zich op richt, behoren arbeidszekerheid, gezondheid en welbevinden, ontwikkeling van competenties en vaardigheden, en het evenwicht tussen werk en privé-leven.

www.eurofound.europa.eu/ewco/



Meer informatie:

Op de website van het Europees Waarnemingscentrum voor arbeidsomstandigheden zal meer informatie over de resultaten van de enquête worden verstrekt: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>. Naar verwachting zal in de loop van 2007 een uitgebreidere analyse van de resultaten beschikbaar zijn.

Sara Riso, Verbindingsofficier Informatie:
sri@eurofound.europa.eu

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ierland
Tel.: (+353 1) 204 31 00
E-mail: postmaster@eurofound.europa.eu
Website: <http://www.eurofound.europa.eu>



Publicatiebureau

Publications.europa.eu