

# Eerste resultaten: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden

## > résumé <

*'Betaalde arbeid heeft zowel een positief als negatief effect op de kwaliteit van leven. Betaalde arbeid biedt inkomen, vormt de identiteit en zorgt voor sociale interactie, maar kan ook een bron van negatieve ervaringen en risico's zijn. ...Hieruit blijkt eens te meer dat er meer systematische informatie over de kwaliteit van betaalde arbeid moet worden verzameld ...'*

*Verslag van de Commissie meting economische prestaties en sociale vooruitgang (gericht op het bepalen van de grenzen van het BBP als een indicator van economische prestaties en sociale vooruitgang)*

Joseph Stiglitz, Amartya Sen en Jean-Paul Fitoussi, 2010



De zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) geeft een divers beeld van werkend Europa in de loop van de tijd en voor verschillende landen, beroepen, geslachten en leeftijdsgroepen. De resultaten bevestigen de complexe realiteit waarmee Europese beleidsmakers te maken krijgen in hun poging om een eerlijk en concurrerend Europa te creëren. De resultaten wijzen op de omvang en de reikwijdte van acties die beleidsmakers kunnen ontwikkelen om de huidige uitdagingen het hoofd te bieden.

### Belangrijkste conclusies

#### Positieve ontwikkelingen op verschillende gebieden

- De gemelde blootstelling aan risico's met betrekking tot de houding is afgenomen, maar is met 43% nog steeds aanzienlijk te noemen.
- Negen van de tien werknemers geven aan goed of zeer goed op de hoogte te zijn van de gezondheids- en veiligheidsrisico's die verbonden zijn aan de uitvoering van hun werkzaamheden.
- Een groot aantal werknemers (58%) geeft aan dat hun manager hen altijd of het grootste gedeelte van de tijd ondersteunt en een zeer groot aantal werknemers (71%) wordt altijd of het grootste gedeelte van de tijd door hun collega's ondersteund.
- Het aantal werknemers met een vrouw als directe chef (supervisor) is toegenomen, van 24% in 2000 naar 33% in 2015.
- De meerderheid van de werknemers (58%) zegt tevreden te zijn met de werktijden van hun belangrijkste betaalde baan.

- Een derde van de werknemers (31%) werkt in een 'organisatie met een hoge mate van betrokkenheid'. Een dergelijke organisatie wordt gekenmerkt door een grote keuzevrijheid bij de uitvoering van hun taken en een hoge mate van medezeggenschap in de organisatie.
- Bijna twee derde van de werknemers is het er over eens dat de organisatie waarvoor ze werken hen motiveert om hun beste werkprestaties neer te zetten: 39% is het hier 'doorgaans mee eens' en 24% is het er'nadrukkelijk mee eens'.

#### Kwesties in verband met specifieke groepen arbeidskrachten

- Genderverschillen blijven belangrijk, zowel op het werk als daarbuiten.
- Mannen werken vaker meer uren (48 uur of meer – met name zelfstandigheden) en vrouwen werken vaker minder uren (minder dan 20 uur).
- Mannen geven aan meer betaalde uren te werken, maar het totaal aantal gewerkte uren (betaald werk bij hun belangrijkste werkgever en eventuele bijbanen, reistijd en dagelijkse onbetaalde arbeid) is hoger bij vrouwen dan bij mannen.
- Werknemers van kleinere ondernemingen zijn minder vaak op de hoogte van de gezondheids- en veiligheidsrisico's die verbonden zijn aan de uitvoering van hun baan.
- Jongere werknemers krijgen vaker te maken met arbeidsintensiteit, ploegendiensten, ongewenst sociaal gedrag en baanonzekerheid dan andere werknemers.
- Werknemers van 50 jaar en ouder maken melding van minder goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden en ontoereikende opleidingsactiviteiten.

## Punten van zorg

- Tussen 2010 en 2015 is de mate van blootstelling aan chemische stoffen (van 15% naar 17%) en besmettelijk materialen (11% naar 13%) toegenomen.
- Veel handarbeiders hebben nog steeds te maken met een hoge arbeidsintensiteit en maken tegelijkertijd melding van lage mate van zelfstandigheid en baan- en werkzekerheid.
- Bijna een op de zes werknemers (16%) geeft aan te maken te hebben gehad met ongewenst sociaal gedrag – zoals geweld, intimidatie en ongewenste seksuele aandacht – met mogelijke ernstige negatieve gevolgen voor de betrokken werknemers en voor hun verdere arbeidsparticipatie.
- Het aantal werknemers dat aangeeft dat hun werk hun altijd voldoening geeft, is scherp gedaald naar 40%.
- Gendersegregatie komt nog steeds veel voor. Twee derde van alle werknemers (67%) heeft een mannelijke supervisor en 85% van de mannelijke werknemers heeft een mannelijke supervisor.
- In 2015 was 16% van de werknemers het er 'mee eens' of 'nadrukkelijk mee eens' dat ze in de aankomende zes maanden hun baan zouden kunnen verliezen – dit aantal is gelijk aan het aantal uit 2010.
- Sommige werknemers geven aan dat hun baan op een klein aantal of enkele onderdelen kwalitatief slecht is, hetgeen erop wijst dat er actie moet worden ondernomen om werknemers in hun werkzame leven te ondersteunen.

## Inleiding

Arbeid is van fundamenteel belang voor het verwezenlijken van een de belangrijkste doelen van de Europese Unie, namelijk het streven naar 'de duurzame ontwikkeling van Europa, op basis van een evenwichtige economische groei en van prijsstabiliteit, een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen die gericht is op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang, en van een hoog niveau van bescherming en verbetering van de kwaliteit van het milieu ...' (artikel 3 van het Verdrag

betreffende de Europese Unie). Bovendien heeft de onlangs hernieuwde beleidsfocus op het meten van welzijn aangetoond hoe belangrijk arbeid in het proces van maatschappelijke vooruitgang is.

Om de huidige beleidsprioriteiten op het gebied van werkgelegenheid – verhogen van de werkgelegenheid, verlengen van het werkzame leven, verhogen van de participatie van vrouwen, stimuleren van productiviteit en innovatie en aanpassen aan de digitale uitdaging – te kunnen verwezenlijken moet niet alleen de externe arbeidsmarkt worden veranderd, maar moeten ook goede arbeidsomstandigheden worden gecreëerd en moet er zorg worden gedragen voor een goede banenkwaliteit. Dit houdt met name in dat ervoor gezorgd moet worden dat er gedurende het hele leven praktijken worden ontplooid die zowel op het werk als in de samenleving in bredere zin het evenwicht tussen werk en privéleven en de loopbaanontwikkeling ondersteunen. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) verwoordt het als volgt: '... de toekomst van werkgelegenheid is wat we er zelf van maken. De uitdaging ligt erin om de toekomst te creëren die we willen'<sup>1</sup>

De voorlopige resultaten van de zesde editie van de EWCS dragen bij een beter begrip van deze cruciale uitdagingen.

### Situatie op de arbeidsmarkt

Veranderingen op het gebied van de werkgelegenheidsstructuur van beroepen, de arbeidsomstandigheden en de beroepsbevolking spelen een cruciale rol bij de totstandkoming van de arbeidsomstandigheden voor werknemers in Europa.

Uit de arbeidskrachtenenquête van de EU (EU Labour Force Survey – EU LFS) blijkt dat de totale werkgelegenheid in de EU in 2014 nog steeds lager ligt dan aan het begin van de crisis. De werkgelegenheid is aanzienlijk gedaald in Griekenland, Portugal en Spanje. De crisis en het herstel hebben een verschillende invloed gehad op mannen en vrouwen. In de loop van de tijd is het aantal vrouwen in de totale werkgelegenheid van de EU-lidstaten blijven groeien, terwijl de beroepsbevolking over het algemeen vergrijsd.

<sup>1</sup> 'The future of work centenary initiative', Internationale Arbeidsconferentie, 15 mei 2015.

Tabel 1: Blootstelling aan uitdagende arbeidsomstandigheden per leeftijdsgroep (%)

	tot 35 jaar	35-49 jaar	ouder dan 50 jaar
Vermoeiende of pijnlijke houdingen (een kwart van de tijd of meer)	42	44	43
Geen nieuwe dingen leren	25	27	33
Ploegendienst	26	22	16
In de laatste 12 maanden geen opleiding aangeboden gekregen	59	57	62
Slachtoffer van herstructurering of reorganisatie	19	24	25
Snel werken (drie kwart van de tijd of meer)	37	34	28
Ongewenst sociaal gedrag *	18	17	13
Geen mogelijkheden om de werkmethode te veranderen	34	31	27
Bang om in de aankomende zes maanden zijn of haar baan te verliezen	19	15	14
Slechte vooruitzichten voor carrièremogelijkheden	50	63	71

\* Ongewenst sociaal gedrag wordt in deze enquête gemeten aan de hand van vragen met betrekking tot de aanwezigheid van zeven vormen van gedrag: verbaal misbruik, ongewenste seksuele aandacht, bedreigingen, vernederend gedrag, fysiek geweld, seksuele intimidatie en pesterij/agressie.

Het aantal professionals in de totale werkgelegenheid van de EU is gestegen van 13% in 2005 naar 19% in 2014 en tegelijkertijd is het aantal verkopers en dienstverleners gestegen van 13% naar 17%. Aan de andere kant is het aantal ambachtslieden, en machinewerkers en monteurs, gedaald: respectievelijk van 14% naar 12% en van 9% naar 7%. Tussen 2010 en 2014 was er tevens sprake van een scherpe daling van het aantal managers in de totale werkgelegenheid, van 8% naar 6%.

In de laatste 10 jaar is parttime werk in alle landen een normaal aspect van de arbeidsmarkt geworden. Het aantal zelfstandigen en tijdelijke arbeidskrachten in de EU is gelijk gebleven: respectievelijk 15% en 12% van de totale werkgelegenheid (EU-LFS).

### Vergrijzing en arbeidsduurzaamheid

Met het oog op de demografische vergrijzing en een langer werkzaam leven is het belangrijker dan ooit tevoren om deelname aan de arbeidsmarkt en banenkwaliteit met elkaar te verbinden. Het is van cruciaal belang dat de relatie tussen arbeidsomstandigheden en personen tijdens hun carrière in de gaten wordt gehouden en beter wordt begrepen. In dit verband moet er met name gekeken worden naar uitdagende arbeidsomstandigheden die een voortijdig vertrek van de arbeidsmarkt kunnen veroorzaken of het potentieel van de werknemers onvoldoende benutten. Aan de andere kant heeft duurzaam werk een positieve invloed op de ontwikkeling van werknemers en zorgt het er uiteindelijk voor dat werknemers langer voor de arbeidsmarkt worden behouden.

Arbeidsduurzaamheid voor werknemers houdt in dat ervoor gezorgd moet worden dat oudere werknemers aan de eisen van hun baan kunnen blijven voldoen en dat hun werk zo georganiseerd is dat er sprake is van een gezonde werkomgeving, ze beschermd zijn tegen kwetsbare situaties en er optimaal van hun ervaring en kennis gebruik wordt gemaakt. Dit betekent ook dat arbeidsomstandigheden en loopbaanpaden werknemers van alle leeftijden helpen hun lichamelijke en geestelijke gezondheid en hun motivatie en productiviteit te behouden. Personeelsbeleid en bedrijfspraktijken kunnen er in dit verband voor zorgen dat oudere werknemers hun beste bijdrage leveren.

In de zesde EWCS wordt de nadruk gelegd op arbeidsomstandigheden die gedurende het hele leven een bedreiging voor de duurzaamheid kunnen vormen, aangezien deze omstandigheden negatieve gevolgen voor de gezondheid kunnen hebben. In tabel 1 wordt de frequentie van deze bedreigende arbeidsomstandigheden per leeftijdsgroep aangegeven.

### Gendersegregatie

Vrouwen en mannen van verschillende leeftijden nemen onder zeer verschillende voorwaarden aan de arbeidsmarkt deel en doen vaak zeer verschillend werk. Gendersegregatie is een hardnekkig verschijnsel op de Europese arbeidsmarkten. Ondanks de geboekte vooruitgang bestaan wat werk betreft op veel gebieden nog steeds verschillen tussen mannen en vrouwen, variërend van beroep en sector tot het soort contract, salaris en werktijden. Meer dan de helft van de werknemers geeft aan dat hun functie voornamelijk door werknemers van hetzelfde geslacht wordt uitgeoefend (58% van de mannen en 54% van de

vrouwen). Slechts een vijfde (21%) van de werknemers geeft aan dat hun functie door een gelijk aantal mannen en vrouwen wordt uitgeoefend.

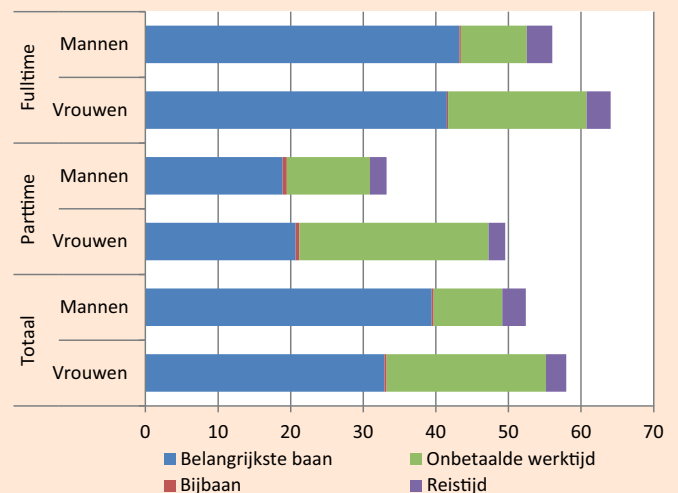
Wat hiërarchische segregatie betreft is het totaal aantal werknemers met een vrouwelijke supervisor toegenomen, van 24% in 2000 naar 33% in 2015. Twee derde van de werknemers (67%) heeft echter nog steeds een mannelijke supervisor. Uit een nadere analyse komen nog meer genderverschillen naar voren: de helft van de vrouwelijke werknemers heeft een vrouwelijke supervisor, vergeleken met 15% van de mannelijke werknemers.

### Tijdsindeling en evenwicht tussen werk en privéleven

Om de Europa 2020-doelstelling te realiseren dat 75% van de bevolking in de leeftijdscategorie 20-64 jaar werk heeft, moet de arbeidsparticipatie van vrouwen in Europa worden verhoogd. Om de participatie van vrouwen te verhogen moet er inzicht worden verkregen in de interactie tussen werktijden en andere domeinen zoals reistijd en onbetaalde arbeid. De resultaten bevestigen het beeld dat zorgtaken en onbetaald werk in het huishouden niet gelijk verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen en dat vrouwen meer onbetaalde arbeid voor hun rekening nemen.

Uit de samengestelde indicator van betaalde en onbetaalde werktijd in de EWCS – deze omvat werk bij de belangrijkste werkgever en eventuele bijbanen, reistijd en onbetaalde arbeid (vooral verbonden met de zorg voor kinderen of andere personen ten laste) – blijkt dat vrouwen over het algemeen meer uren maken als de betaalde en onbetaalde uren bij elkaar worden opgeteld (Figuur 1).

Figuur 1: Samengestelde indicator van betaalde en onbetaalde werkuren van vrouwen en mannen



### Kwaliteit van banen en praktijken op het werk

De kwaliteit van banen is een belangrijk punt op de Europese beleidsagenda en wordt bepaald door bredere praktijken op het werk. De door Eurofound ontwikkelde indicatoren voor de kwaliteit van banen zijn onder andere inkomen, vooruitzichten, werktijd, intrinsieke banenkwaliteit (vaardigheden, autonomie, sociale omgeving, fysieke risico's en werkintensiteit) en kwaliteit van de werktijden.

## Vooruitzichten

Werkzekerheid en vooruitzichten voor loopbaanontwikkeling zijn belangrijke onderdelen van de kwaliteit van een baan.

In 2015 was 16% van de werknemers het er 'doorgaans mee eens' of 'nadrukkelijk mee eens' dat ze in de aankomende zes maanden hun baan zouden kunnen verliezen – dit aantal is gelijk aan het aantal uit 2010. Binnen deze groep is het percentage werknemers dat aangeeft na verlies van hun baan eenvoudig een baan met hetzelfde salaris te kunnen vinden toegenomen van 32% in 2010 naar 37% in 2015. Over het algemeen was 39% van de werknemers het er 'doorgaans mee eens' of 'nadrukkelijk mee eens' dat hun baan hun goede loopbaanperspectieven biedt – een stijging ten opzichte van 32% in 2010.

Werknemers met korte werkuren geven vaker dan andere werknemers aan dat ze eenvoudig eenzelfde soort baan kunnen vinden als ze hun huidige baan zouden verliezen; tegelijkertijd maakt deze groep meer dan gemiddeld melding van baanonzekerheid en slechte loopbaanperspectieven.

Op het gebied van werkzekerheid (vertrouwen in je vermogen om een baan te vinden) en baanonzekerheid (angst om je baan te verliezen) zijn aanzienlijke verschillen tussen beroepen waargenomen, waarbij hoogopgeleide werknemers hogere niveaus van baanzekerheid melden (Figuur 2).

Figuur 2: Werkzekerheid en baanonzekerheid per beroep (%)



NB: % werknemers dat het nadrukkelijk met iedere uitspraak eens is.

## Veranderingen in de baan

De baan van een werknemer kan op verschillende gebieden veranderen: salaris, werktijden, mate van invloed op het werk en taken en plichten. Hierbij dient te worden opgemerkt dat tijdens de recessie verlagingen van salaris en vermindering van uren zijn onderhandeld en opgelegd in ruil voor het behoud van banen.

De meerderheid van de werknemers geeft aan dat hun baan niet veranderd is. Wat salaris betreft geeft 32% van de werknemers aan er in de laatste 12 maanden op vooruit te zijn gegaan en 11% achteruit. Tegelijkertijd meldt 21% een toename van hun uren en 8% een afname, terwijl 34% een toename van hun taken en plichten meldt en 3% een afname. Wat betreft de mate van invloed op hun baan meldt 22% van de werknemers een toename en 4% een afname.

## Vaardigheden en ontwikkeling

Een belangrijk aspect van het initiatief 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' is dat werknemers de mogelijkheid krijgen om tijdens hun werkzame leven hun vaardigheden verder te ontwikkelen. Toegang tot opleiding, alsmede de mate waarin iemand tijdens het uitvoeren van zijn of haar werkzaamheden nieuwe vaardigheden kan leren, zijn in dit verband cruciale factoren.

Er kunnen in de laatste 12 maanden, afhankelijk van de beroepsstatus, zowel bij werknemers (door de werkgever aangeboden opleiding) als bij zelfstandigen aanzienlijke verschillen worden waargenomen wat betreft toegang tot opleiding. Bijna de helft van de werknemers met een vast contract (45%) heeft opleiding aangeboden gekregen, in vergelijking tot 31% van de werknemers met een tijdelijk contract – dit laatste cijfer komt overeen met het aantal zelfstandigen met personeel (32%). Zelfstandigen zonder personeel geven aan de minste toegang tot opleiding te hebben (19%).

Hierbij dient echter te worden opgemerkt dat de duur en de inhoud van de opleiding hier niet in beschouwing wordt genomen.

Mogelijkheden voor werknemers om nieuwe dingen te leren en meer variatie op het werk te ervaren leveren gemengde resultaten op. De mogelijkheden om complexe taken uit te voeren zijn in de laatste 10 jaar enigszins toegenomen (van 60% in 2005 naar 63% in 2015). Dit geldt ook voor de mogelijkheden om nieuwe dingen te leren (van 69% in 2005 naar 72% in 2015). Tegelijkertijd is het aantal werknemers dat aangeeft monotone taken uit te voeren, toegenomen: van 43% in 2005 naar 46% in 2015.

## Werktijden

### Verschillen op basis van gender en beroepsstatus

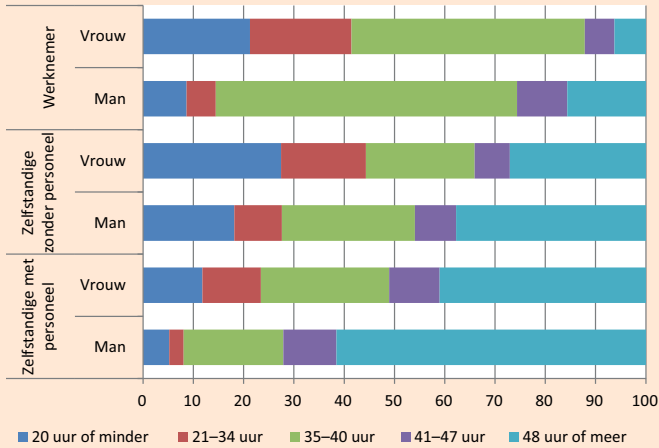
De werktijden vertonen al decennia lang een dalende lijn. Hoewel minder werknemers 48 of meer uur per week werken, is het aantal werknemers met een 'lange parttimebaan' (tussen de 21 en 34 uur per week) en een 'korte parttime baan' (20 of minder uur per week) in de loop van de tijd toegenomen. Hoewel het aantal werknemers met 'reguliere' werktijden in de loop van de tijd is afgenomen, is dit over het algemeen toch nog steeds een zeer grote groep.

Zoals blijkt uit Figuur 3 maakt een zelfstandige gemiddeld meer uren dan een werknemer en hebben mannen en vrouwen een verschillend profiel.

De genderkloof op het gebied van het aantal betaalde werkuren per week is sinds 2005 enigszins afgenomen in de EU doordat het aantal betaalde werkuren bij mannen sneller gedaald is dan bij vrouwen. Desalniettemin blijft de genderkloof aanzienlijk. Mannen werken gemiddeld 39 uur per week bij hun belangrijkste werkgever en vrouwen 33 uur.



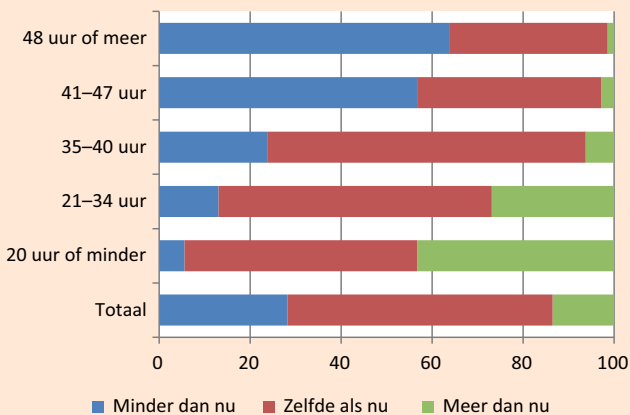
**Figuur 3: Werkuren per beroepsstatus en gender (%)**



**Werktijden en voorkeuren op het gebied van werktijden**

Terwijl de meerderheid van de beroepsbevolking (58%) aangeeft dat de werktijden van hun belangrijkste baan aan hun voorkeuren voldoet (Figuur 4), zou 13% hun werktijden willen verhogen en 28% verlagen. Hierbij wordt uitgegaan van het feit dat werknemers hun eigen werktijden kunnen bepalen en daarbij rekening houden met hun economische behoeften.

**Figuur 4: Voorkeuren op het gebied van werktijden per aantal normaal gewerkte uren (%)**



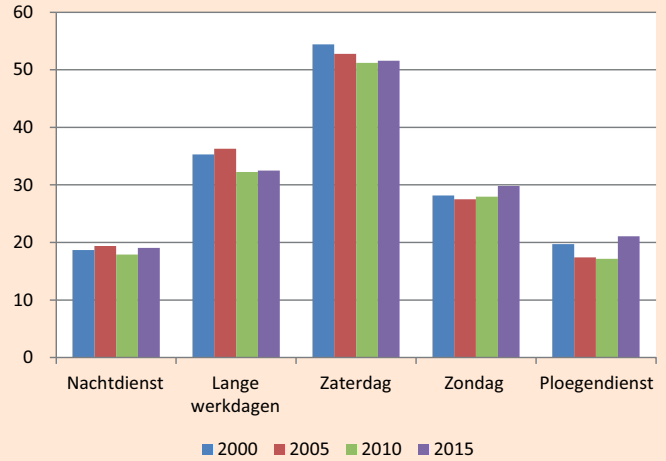
**Werktijdenregelingen**

Voor de meerderheid van alle werknemers is regelmaat nog steeds de norm wat betreft het aantal gewerkte uren per dag en per week, het aantal gewerkte dagen per week, het hebben van dezelfde begin- en eindtijden, hoewel er een lichte daling van het aantal gewerkte uren per week en per dag kan worden waargenomen. Eurofound heeft een regelmatigheidsindex ontwikkeld, waaruit blijkt dat 43% van de werknemers zeer regelmatige werktijden en werktijdenregelingen hebben, 28% gemiddeld regelmatige en bij 30% van de werknemers sprake is van een lage mate van regelmatigheid. Meer vrouwen (46%) dan mannen (40%) hebben een baan met een zeer regelmatige werktijden.

Een groot aantal werknemers in de EU heeft te maken met atypische werktijden – werken op zaterdag en zondag, lange werkdagen (meer dan 10 uur), werken in ploegdienst en nachtdiensten – (Figuur 5). Meer

dan de helft van alle werknemers werkt ten minste één zaterdag per maand (52%) en een derde (32%) maakt ten minste één keer per maand een lange werkdag van 10 uur of meer. Werken op zondag is enigszins toegenomen (30%), net als werken in ploegdiensten (21%) en 19% geeft aan in nachtdiensten te werken.

**Figuur 5: Atypische werktijden 2000-2015 (%)**



Uit de resultaten blijkt dat in de werkgevers meestal de werkroosters van de werknemers bepalen. Twee derde van de werknemers (64%) kan zijn of haar rooster niet veranderen, terwijl slechts een op de tien (10%) kan kiezen uit verschillende, door het bedrijf vastgestelde roosters. Meer vrouwen dan mannen werken bij bedrijven die een aantal vaste werkroosters aanbieden, waaruit de werknemer kan kiezen.

Een op de vijf werknemers (20%) heeft de vrijheid om binnen vastgestelde grenzen de begin- en eindtijd van hun werk te bepalen (flexibele werktijden), terwijl 6% van de werknemers hun eigen werktijden kunnen bepalen. Bij 31% van de werknemers zijn de werktijdenregelingen veranderd, meestal op zeer korte termijn; 5% geeft aan dat ze op de dag zelf van de verandering op de hoogte zijn gebracht en 8% meldt op de dag ervoor geïnformeerd te zijn. Bovendien is 11% van de werknemers in de maanden voorafgaand aan de enquête enkele malen verzocht om op zeer korte termijn naar hun werk te komen. Bij 2% van de werknemers kwam dit in de week voorafgaand aan de enquête enkele keren voor.

**Vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven**

De resultaten tonen aan in welke mate werk en privéleven met elkaar verbonden zijn: 14% van de werknemers zegt dat ze in hun vrije tijd 'altijd' of 'het grootste gedeelte van de tijd' over hun werk blijven piekeren; 21% zegt zich 'altijd' of 'het grootste gedeelte van de tijd' te moe te voelen om noodzakelijke huishoudelijke klusjes te doen; en 11% geeft aan dat hun werk er 'altijd' of 'het grootste gedeelte van de tijd' voor zorgt dat ze geen tijd met hun gezin kunnen doorbrengen. Tot slot geeft 3% van de werknemers aan dat gezins- en zorgtaken een negatieve invloed op hun werk hebben.

Hoewel werknemers door de ontwikkeling van kennisarbeid en vooruitgang op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT) zich aan de eisen van hun privéleven kunnen aanpassen, heeft dit ook geleid tot een vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven: 45% van de werknemers zegt in de laatste 12 maanden in hun vrije tijd te hebben gewerkt om aan de eisen van hun werk te kunnen voldoen, terwijl 3% dit iedere dag doet, 7% enkele keren per week en 13% enkele keren per maand. Op de vraag of het voor hen mogelijk is om één of twee uur vrij te krijgen voor persoonlijke of familie zaken, antwoordt 25% van de werknemers dat ze dat 'zeer eenvoudig' kunnen regelen en 40% dat dit 'relatief eenvoudig' te regelen is.

## Sociale en fysieke omgeving

### Informatie over veiligheid en gezondheid op het werk

Een op de tien werknemers (10%) geeft aan 'niet goed op de hoogte te zijn' of 'helemaal niet op de hoogte te zijn' van de gezondheids- en veiligheidsrisico's die verbonden zijn aan de uitvoering van hun baan. De grootte van de werkplek is hierop van invloed: 12% van de werknemers met een werkplek van minder dan 10 werknemers geeft aan 'niet goed op de hoogte te zijn' of 'helemaal niet op de hoogte te zijn'. Dit is 10% voor kleine en middelgrote werkplekken (tussen 10 en 249 werknemers) en 9% voor grote werkplekken (meer dan 250 werknemers).

Over het algemeen is het percentage werknemers dat aangeeft gezondheids- of veiligheidsrisico's te lopen door hun werk gedaald: 23% van de werknemers in de EU in 2015, in tegenstelling tot 31% in 2000. Mannen maken hier vaker melding van dan vrouwen. 27% van de mannen, in tegenstelling tot 19% van de vrouwen.

### Blootstelling aan fysieke risico's in de loop der tijd

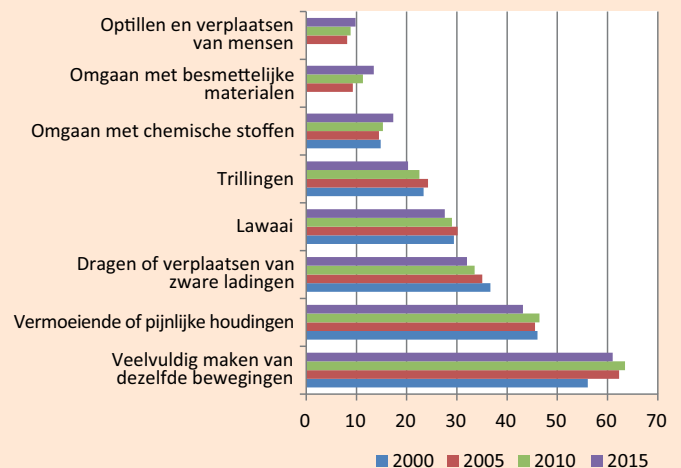
In Figuur 6 wordt weergegeven welke veranderingen er sinds 2000 zijn waargenomen met betrekking tot de blootstelling aan fysieke risico's. Het veelvuldig maken van dezelfde bewegingen met de handen of de armen en pijnlijke of vermoeiende houdingen komen relatief vaak voor, respectievelijk bij 61% en 43% van de werknemers, die aangeven hier ten minste een kwart van hun werktijd mee te maken te hebben. Er wordt in 2015 iets minder melding van deze risico's gemaakt dan in 2010.

Blootstelling aan lawaai en trillingen van machines is afgenomen sinds 2005.

Een omgekeerd patroon kan worden waargenomen voor het omgaan met chemische stoffen, besmettelijke materialen en het optillen of verplaatsen van mensen. Hoewel blootstelling aan deze risico's niet heel vaak voorkomt (tussen de 10% en 17% van de werknemers geeft aan ten minste een kwart van hun tijd aan deze risico's bloot te staan), is de mate van blootstelling vanaf 2005 voortdurend toegenomen.

Voor de meeste van deze fysieke risico's geldt dat mannen er vaker mee te maken hebben dan vrouwen. Uitzondering hierop is het veelvuldig maken van dezelfde bewegingen, dat ongeveer even vaak voorkomt bij vrouwen als bij mannen, en de omgang met besmettelijke materialen en het optillen en verplaatsen van mensen, dat vaker voorkomt bij vrouwen dan bij mannen.

Figuur 6: Blootstelling aan fysieke risico's in de loop van de tijd (% een kwart van de tijd of langer blootgesteld)



Deze resultaten moeten met de nodige omzichtigheid worden geïnterpreteerd. In de afgelopen decennia is de werkgelegenheidsstructuur veranderd wat beroep en sector betreft: er werken nu veel minder mensen in de productiesector en veel meer in de dienstensector. Deze verschuiving kan ten minste gedeeltelijk de hierboven beschreven patronen van blootstelling aan risico's verklaren, hetgeen zou kunnen betekenen dat het risiconiveau van het werk zelf niet heel erg veranderd is.

### Beheer van psychosociale risico's

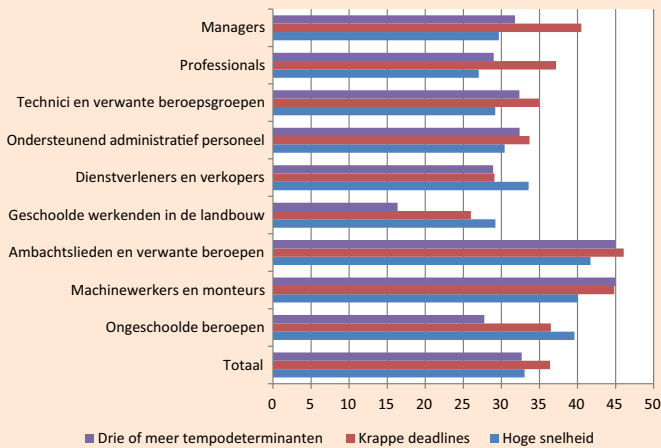
Psychosociale risicofactoren houden verband met de manier waarop het werk is ingedeeld en georganiseerd en met de economische en sociale context van werk. Psychosociale risico's zijn naast baan- en werkonzekerheid ook aspecten zoals hoge eisen, arbeidsintensiteit, emotionele belasting, gebrek aan zelfstandigheid, slechte sociale verhoudingen en slecht leiderschap.

### Eisen die aan het werk worden gesteld

Uit de resultaten blijkt dat een aanzienlijk deel van de werknemers te maken heeft met het feit dat er zeer hoge eisen aan hun werk worden gesteld. Deze eisen kunnen om een aantal redenen erg hoog zijn: werk is geconcentreerder geworden (er moeten krappe deadlines worden gehaald), het werk moet sneller gedaan worden (werken in een hoog tempo), er zijn regelmatig storende onderbrekingen of er is gewoon te veel werk (niet genoeg tijd om het werk te doen). Het kan voorkomen dat werknemers tegelijkertijd met verschillende tempobeperkingen moeten omgaan. Deze beperkingen kunnen veroorzaakt worden door hun collega's, supervisor, doelstellingen die moeten worden gehaald, rechtstreekse vragen of de automatische snelheid van een machine.

Na toepassing van deze indicatoren bevestigt de enquête dat intensief werk vaak voorkomt: 36% van de werknemers in de EU hebben tijdens hun werk 'altijd' of 'bijna altijd' te maken met krappe deadlines, terwijl 33% aangeeft in een hoog tempo werken (Figuur 7). Een derde van de werknemers (33%) geeft aan met drie of meer tempodeterminanten te moeten omgaan. Een zelfde aantal werknemers meldt regelmatige storende onderbrekingen en geeft aan nooit of bijna nooit genoeg tijd voor hun werkzaamheden te hebben. Ook werknemers die lange uren maken geven aan dat het werk intensief is.

**Figuur 7: Hoge eisen die aan het werk worden gesteld, per beroep (%)**



\* *Onder tempodeterminanten wordt verstaan: werk dat door collega's wordt gedaan, rechtstreekse vragen van mensen (klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.), numerieke of prestatiedoelstellingen, automatische snelheid van een machine of verplaatsing van een product, rechtstreekse controle van supervisor.*

Emotionele belasting, zoals het verbergen of onderdrukken van gevoelens, kan psychologische stress veroorzaken. Meer dan een kwart van alle werknemers – 28% van de mannelijke werknemers en 35% of van de vrouwelijke werknemers – houden hun gevoelens bijna altijd of altijd verborgen op hun werk.

Zeer intensief werk heeft negatieve gevolgen voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en leidt tot meer ziekteverzuim. Aan de andere kant kan een hoge arbeidsintensiteit ook geassocieerd worden met betere financiële prestaties van een bedrijf en hogere salarissen voor werknemers. Sommige werknemers kunnen dit als bevredigend ervaren of hierin geïnteresseerd zijn.

### Zelfstandigheid met betrekking tot werk

Zelfstandigheid of bewegingsruimte om beslissingen te nemen – het vermogen om de volgorde van taken, werkmethode en werkritme en -tempo te veranderen – zijn belangrijk voor werknemers, aangezien ze hierdoor in staat zijn om zich zo goed mogelijk aan te passen aan de eisen die aan hun werk worden gesteld. Een hoge mate van zelfstandigheid wordt tevens gestimuleerd omdat het een positief effect op de creativiteit en de motivatie kan hebben.

Zelfstandigheid kan – vooral als het geassocieerd wordt met sociale ondersteuning van collega's en managers – een compensatie vormen voor de hoge eisen die aan een baan worden gesteld, zei het tot op zekere hoogte.

Zoals duidelijk te zien is in Figuur 8, is het vermogen van werknemers om de volgorde van hun taken, werkmethode en werkritme en -tempo te veranderen sinds 2005 enigszins toegenomen in de EU. Dit geldt zowel voor mannelijke als vrouwelijke werknemers.

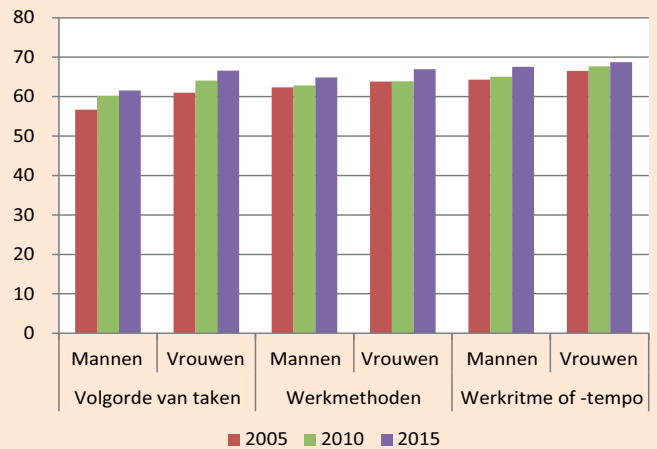
### Sociale verhoudingen op het werk

Goede sociale verhoudingen op het werk kunnen leiden tot een verbetering van de efficiëntie, een beter welzijn en kunnen werknemers het gevoel geven dat ze erbij horen. Slechte verhoudingen of verhoudingen waarbij sprake is van misbruik kunnen leiden tot ziekteverzuim en voornemens om het bedrijf te verlaten en kunnen negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers.

De mate van ondersteuning die werknemers in Europa van hun collega's ervaren, blijft hoog: 36% geeft aan dat hun collega's hen 'altijd' helpen en ondersteunen en nog eens 36% geeft aan dat dit 'het grootste gedeelte van de tijd' gebeurt. De

ondersteuning van managers is ook hoog: 28% van de werknemers geeft aan dat hun manager hen 'altijd' helpt en ondersteunt en 31% geeft aan dat dit 'het grootste gedeelte van de tijd' gebeurt.

**Figuur 8: Zelfstandigheid van werknemers, per geslacht, 2005–2015 (%)**



Leiderschapskwaliteiten zijn een belangrijk onderdeel van de verhoudingen op het werk: 56% van de werknemers is het er 'nadrukkelijk mee eens' dat hun supervisor hen als persoon respecteert. Ongeveer 4% van de werknemers geeft aan dat dit niet het geval is. Iets minder dan een derde van de werknemers (31%) is het er nadrukkelijk mee eens dat hun supervisor hun ontwikkeling stimuleert en ondersteunt. Een bijna even grote groep werknemers (32%) is het er nadrukkelijk mee eens dat hun supervisor hen complimenteert en erkenning geeft als ze hun taken goed hebben uitgevoerd.

### Ongewenst sociaal gedrag op het werk

Geweld op het werk kan verschillende vormen aannemen en is een belangrijke risicofactor voor depressie, angst en zelfmoord. Het is erg moeilijk om op dit gebied betrouwbare gegevens te verzamelen, vooral in een vergelijkend kader. In deze enquête wordt getracht een overzicht te geven van de gemelde frequentie van verschillende soorten ongewenst sociaal gedrag zoals verbaal misbruik, ongewenste seksuele aandacht, bedreigingen en vernederend gedrag in de maand voorafgaand aan de enquête en de aanwezigheid van fysiek geweld, seksuele intimidatie en pesterij/agressie in de afgelopen 12 maanden. In 2015 gaf 17% van de vrouwen en 15% van de mannen aan te maken te hebben gehad met ongewenst sociaal ongewenst gedrag. 7% van alle werknemers zegt een bepaalde vorm van discriminatie te hebben ervaren (toename ten opzichte van 5% in 2005 en 6% in 2010).

### Werkplaats

De meeste werknemers – 62% van de mannen en 78% van de vrouwen – hebben één enkele plaats waar ze bijna al hun tijd werken, meestal de bedrijfsruimte van hun werkgever (of hun eigen ruimte als ze zelfstandig zijn). Bijna een derde van de werknemers (30%) verdeelt zijn of haar werktijd over meerdere locaties, waarbij hij of zij ten minste enkele keren per week op elke verschillende arbeidsplaats werkt. Ondanks het populaire beeld van 'mobiele werknemers' als jonge kennisarbeiders die in een park of in café op hun laptop aan het werk zijn, komt het in de bouw- (57%), transport- (49%) en landbouwsector (50%) het meest voor dat werknemers meer dan één reguliere arbeidsplaats hebben.

## Betrokkenheid van werknemers

In een groot aantal onderzoeken, met name in een recente analyse van de Europese bedrijvenenquête (ECS) van Eurofound, wordt bevestigd dat betrokkenheid van werknemers de prestaties en de kwaliteit van het werkzame leven kunnen verhogen, omdat het een beroep doet op de verborgen kennis van werknemers en leidt tot meer creativiteit en betrokkenheid. Bovendien heeft het begrip zinvol werk in de context van een steeds hoger opgeleide beroepsbevolking een nieuwe betekenis gekregen.

Medezeggenschap in de organisatie verwijst naar de invloed van werknemers op de manier waarop hun werk is georganiseerd. De meerderheid van de werknemers in de EU heeft hier enige zeggenschap over: 67% van de werknemers wordt ten minste 'soms' betrokken bij het verbeteren van de organisatie van hun werk of de werkprocessen van hun afdeling of organisatie. Evenzo heeft 69% van de werknemers het gevoel dat ze invloed kunnen uitoefenen op beslissingen die belangrijk voor hun werk zijn.

Medezeggenschap in de organisatie en keuzevrijheid bij de uitvoering van hun taken (het vermogen om de volgorde van taken, werkmethoden en het werkritme en -tempo te veranderen, zoals besproken in het vorige punt) worden samengevoegd om vast te stellen in welke mate werknemers betrokken zijn bij hun organisaties. Gebruik makend van een kader dat is ontwikkeld voor het analyseren van de vijfde EWCS<sup>2</sup> blijkt uit deze enquête dat 31% van alle werknemers in de EU bij organisaties met een hoge mate van keuzevrijheid bij de uitvoering van hun taken en medezeggenschap in de organisatie werken; 18% werkt bij discretionaire organisaties waar ze een hoge mate van keuzevrijheid bij de uitoefening van hun taken ervaren, maar minder invloed hebben op beslissingen van de organisatie; 17% van de werknemers werkt bij een organisatie met overlegstructuur (lage mate van keuzevrijheid bij het uitoefenen van hun taken, maar hoge mate van medezeggenschap in de organisatie); en 34% werkt bij een organisatie met geringe betrokkenheid, waar sprake is van een lage mate van keuzevrijheid bij het uitoefenen van hun taken en een lage mate van medezeggenschap in de organisatie.

<sup>2</sup> *Work organisation and employee involvement in Europe*, Eurofound, 2013.

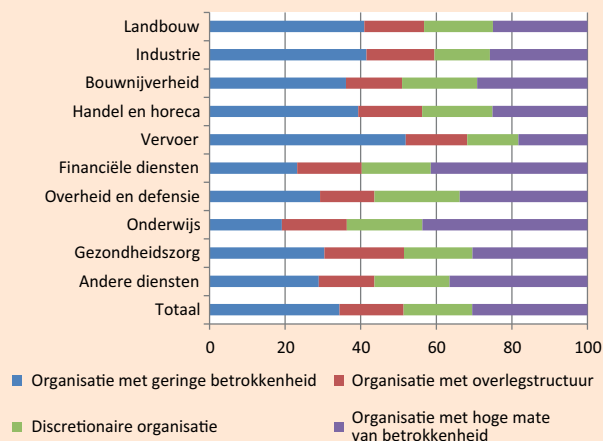
### Aanvullende informatie

Meer informatie over de Europese enquêtes naar de arbeidsomstandigheden is beschikbaar op <http://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Neem voor meer informatie contact op met Sophia MacGoris, onderzoeksassistent, via [smg@eurofound.europa.eu](mailto:smg@eurofound.europa.eu)

Uit Figuur 9 blijkt dat organisaties met een hoge mate van betrokkenheid vaker voorkomen in dienstensectoren zoals financiële dienstverlening en onderwijs. Organisaties met een lage mate van betrokkenheid komen vaker voor in productiegerichte sectoren zoals transport en industrie.

Figuur 9: *Werknemersbetrokkenheid per economische activiteit (%)*



## Voldoening uit het werk

Het eens worden over de kwaliteit van een product of de kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden is in bedrijven vaak geen eenvoudig proces. Hiervoor moeten verschillende standpunten (werknemers, collega's en hiërarchie) op één lijn worden gebracht. Vanuit het perspectief van de werknemer is het belangrijk dat hij of zij in staat is om kwalitatief hoogstaand werk te leveren en daardoor voldoening uit zijn of haar werk te halen. Niet in staat zijn om kwalitatief hoogstaand werk te leveren kan een psychosociaal risico opleveren.

Het aantal werknemers dat 'altijd' voldoening uit hun werk haalt, is het laatste decennium gedaald: van 51% in 2005 naar 45% in 2010 en 40% in 2015. Opvallend genoeg zegt 5% van de werknemers dit gevoel 'nooit' of 'zelden' te hebben.

## Methode

De EWCS is een brede enquête onder werknemers die sinds 1991 iedere vijf jaar door Eurofound wordt uitgevoerd. In het kader van de enquête worden werknemers en zelfstandigen gemiddeld 45 minuten ondervraagd over belangrijke aspecten van hun werk en werkgelegenheid.

De zesde editie van de EWCS is in 2015 uitgevoerd in 35 landen. De analyse van de EU28 is gebaseerd op 35 765 interviews die tussen februari 2015 en september 2015 zijn afgenomen. De vragenlijst bevat vragen over beroepsstatus, fysieke en psychosociale risico's, werktijden en werkplek, organisatie van het werk, gebruik van vaardigheden en ontwikkeling van vaardigheden, sociale verhoudingen op het werk en gezondheid en welzijn.

