

Europese indicatorenset 'kwaliteit van de arbeid': enkele bedenkingen

De top van Laken zal de apotheose vormen van het Belgische EU-voorzitterschap. Op deze vergadering zal de problematiek van de 'kwaliteit van het werk' op de agenda staan. In Europa zal de jobcreatie, wat een belangrijke prioriteit blijft, hand in hand moeten gaan met een fatsoenlijke arbeidskwaliteit van de jobs. Om een beeld te schetsen van de 'kwaliteit van de arbeid' in de Europese Unie werden een reeks sleutelindicatoren ontworpen die dit beeld kadren. Het op punt stellen van deze indicatorenset gebeurde in het kader van 'de 10 dimensies van kwaliteit'. De werkzaamheden waren vooral een zoektocht naar consensus, om tot een 'gelegitimeerde' indicatorenset te komen. Toch mag de indicatorenset niet leiden tot een Top 15 inzake kwaliteit van het werk, zo wordt uitdrukkelijk gesteld.

Een blik op de (voorlopige) indicatorenlijst roept een aantal vragen en bedenkingen op. De centrale vraag is in hoeverre de geselecteerde sleutelindicatoren daadwerkelijk kwantitatieve aanwijzingen geven over 'kwaliteit van de arbeid'. Meten de indicatoren wat ze moeten meten? En in welke mate beantwoorden de bronnen om de indicatoren te stofferen aan de criteria van vergelijkbaarheid, betrouwbaarheid, periodiciteit en actualiteit?

Kwaliteit van hetgene men wil meten

Het concept 'kwaliteit van de arbeid' komt niet uit de lucht vallen, en bestaat al langer dan de top van Lissabon. Alhoewel een typisch containerbegrip, is men het er doorgaans over eens dat 'kwaliteit van de arbeid' verwijst naar de arbeidsituatie (de job) van de werknemer en de gevolgen van het

werken in een bepaalde arbeidssituatie. De aard van arbeidssituatie kan diverse gevolgen hebben voor de gezondheid van de werknemer, voor de tevredenheid van de werknemer en tevens voor de organisatie waarin de werknemer actief is (ziekteverzuim, verloop, arbeidsongevallen, arbeidsconflicten, ...). De meeste modellen zijn in wezen terug te voeren tot dit eenvoudig model (Evers, 1999). Het multi-dimensionele aspect van het concept 'kwaliteit van de arbeid' situeert zich binnen dit ruime conceptueel kader. Het is trouwens binnen dit conceptueel kader dat de werkzaamheden van de European Foundation for the Improvement

of Living and Working Conditions gestalte krijgen. De bestaande (academische) discussies situeren zich doorgaans binnen dit brede kader en slaan vooral op het hoe, wat en waar meten van bepaalde aspecten van kwaliteit van de arbeid.

Uitgangspunt dekt de lading beperkt

Het antwoord op de vraag of de indicatorenset de 'kwaliteit van de arbeid' meet, is dat ze dit slechts zeer fragmentair doet. Dit eclectisme houdt verband met het feit dat men bij de ontwikkeling van de Europese indicatoren niet is uitgegaan van een definitie van 'kwaliteit van de arbeid'. Europa argumenteert dat er geen eenduidigheid en overeenstemming bestaat over de definitie van 'kwaliteit van de arbeid'. Zoals net aangehaald, bestaat er over het conceptueel kader doorgaans wel degelijk

een consensus, en situeren heel wat academische discussies aangaande 'kwaliteit van de arbeid' zich binnen dit brede kader.

De (voorlopige) indicatorenset aangaande kwaliteit van het werk is geënt op de 10 ruime 'dimensies van kwaliteit'. Hierover bestaat er bij de Europese experts een consensus. Deze 10 'dimensies van kwaliteit' beslaan een domein dat ruimer is dan de problematiek van fatsoenlijke jobs: 1) intrinsieke kwaliteit van de functie, 2) vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling, 3) gelijke behandeling van vrouwen en mannen, 4) gezondheid en veiligheid op het werk, 5) flexibiliteit en zekerheid, 6) integratie en toegang tot de arbeidsmarkt, 7) werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven, 8) sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers, 9) diversiteit en non-discriminatie en 10) algemene economische prestaties.

Enerzijds omvat de indicatorenset bepaalde aspecten van 'kwaliteit van de arbeid', doch fragmentarisch, en anderzijds tracht ze een reeks fenomenen te indiceren die op zich zeer waardevol zijn, maar die in se weinig met kwaliteit van de job te maken hebben.

Worden de dimensies van levenslang leren, gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen, armoede en sociale uitsluiting, diversiteit en non-discriminatie niet in andere Europese doelstellingen/benchmarks/richtsnoeren omschreven en uitgewerkt? Ontstaat er geen verwarring om deze eveneens onder te brengen onder de indicatoren van kwaliteit van het werk? Het opnemen van de kwaliteitsdimensie 'algemene economische prestaties' lijkt dan weer op een compromis naar de werkgeversorganisaties toe. Voorts lijkt een aantal dimensies die op het eerste zicht met 'kwaliteit van de arbeid' te maken hebben (vb. flexibiliteit en zekerheid, combinatie gezin en arbeid) eerder aan te sluiten bij de kwaliteit van de werkgelegenheid. Deze indicatoren refereren immers te eenzijdig naar aspecten van de arbeidsmarkt op macroniveau: het aandeel van de onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden, flexibele arbeidstijdregelingen, het aandeel laagbetaalde jobs, langdurige werkloosheid, transities op de arbeidsmarkt, aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt, en dergelijke meer.

Beperkte lading te licht

Als we stilstaan bij de dimensies die op het eerste wél verwijzen naar kwaliteit van de job dan lijkt de (voorlopige) indicering ervan opnieuw niet 'je-dat'. Bij de 'intrinsieke kwaliteit van de functie' bijvoorbeeld verwijst men naar arbeidstevredenheid, financiële promotie, lage lonen en inkomens. De dimensie 'sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers' verwijst naar aantal werkdagen verloren door sociale conflicten en naar het toepassingsgebied van collectieve overeenkomsten. Opnieuw: dit zijn op zich waardevolle elementen, maar ze zeggen zeer weinig over beide aangehaalde dimensies. 'Intrinsieke kwaliteit van de functie' houdt o.m. verband met aard van de taken, de mate van autonomie, ...; 'sociale dialoog en betrokkenheid van de werknemers' houdt o.m. verband met de mate en de aard van sociale contacten onder werknemers, en met de directe leiding alsook met bijvoorbeeld het voorkomen van teamoverleg. Los van het fragmentaire kunnen dus heel wat bedenkingen ten gronde gemaakt worden bij deze indicatoren; meten ze wat ze willen meten? Enkel de indicatoren m.b.t. de dimensie 'gezondheid en veiligheid op het werk' lijken wel aan het validiteitscriterium te beantwoorden.

Kwaliteit van het meetbare

Een tweede reeks vragen heeft betrekking op de gebruikte bronnen, die voorgesteld worden om de geselecteerde indicatoren te stofferen. Een bron moet betrouwbaar zijn, periodiek, vergelijkbaar tussen de landen en zo actueel mogelijk. Deze criteria bemoeilijken het gebruik van nationale bronnen van de 15 lidstaten. Ze kunnen hooguit fungeren als bijkomende indicatoren om een bepaalde Europese indicator te verduidelijken in functie van een of andere nationale specificiteit. Bovendien zijn de bronnen inzake 'kwaliteit van de arbeid' niet in alle landen even beschikbaar.

Nationale bronnen

Dat het in België pover gesteld is met de beschikbaarheid van systematisch verzamelde periodieke gegevens aangaande de 'kwaliteit van de arbeid' lezen we in enkele Europese studies. In een case-

studie over België van het Europees Agentschap voor de Veiligheid en Gezondheid op het Werk wordt nagegaan of er nationale kwantitatieve data bestaan die een aantal Europese gegevens over 'kwaliteit van de arbeid' kunnen ondersteunen. Bij nagenoeg elke indicator lezen we 'There are no similar questions in Belgium, no data available'. Een andere Europese studie onderzocht de beschikbaarheid en de kwaliteit van gegevens aangaande arbeidsomstandigheden (in de brede betekenis van het woord) in de 15 lidstaten. Bij een overzicht van de vermelde problemen per land lezen we voor België wat betreft 'statistical problems' en 'assessment problems' telkens 'insufficient data'. Enkel in Spanje is dit ook zo.

Toch is België/Vlaanderen niet helemaal een braakland. Naast de jaarlijkse arbeidskrachtentelling (NIS), diverse cases binnen Stichting Technologie Vlaanderen, het opnemen van een batterij items inzake arbeidstevredenheid in het APS-survey van de Vlaamse overheid (sinds 1998) oogt ook de VBBA-databank van het NOVA veelbelovend. In de vorige OVER.WERK werd deze VBBA-databank toegelicht. Het komt erop aan na te gaan of en hoe de diverse Vlaamse/Belgische bronnen kunnen samengebracht worden om het domein van de 'kwaliteit van de arbeid' zo accuraat en omvattend mogelijk in kaart te brengen. Ideaal zou zijn om naast de arbeidskrachtentelling een doorlopend leefsituatieonderzoek op te starten naar Nederlands voorbeeld.

Europese bronnen

Terug naar de Europese bronnen. Om de (voorlopige) indicatoren aangaande kwaliteit (van het werk) van grondstof te voorzien, wordt vooral een beroep gedaan op de jaarlijkse Europese arbeidskrachtentelling (Eurostat). Deze biedt vooral gegevens over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de structuur van de arbeidsmarkt (beroepsbevolking, werkloosheid, enz.), zoals dit trouwens jaarlijks reeds beschreven wordt in 'Employment in Europe'. Daarnaast zou er heel wat materiaal geput kunnen worden uit het Huishoudpanelonderzoek van de Europese Gemeenschap, ware het niet dat de meest recente gegevens dateren van 1997. Opvallend is het beperkte gebruik van de gegevens van de Foundation uit Dublin. Zij werken niet

enkel binnen een duidelijk conceptueel kader aangaande kwaliteit van de arbeid (zie hoger), bovendien hebben ze reeds drie Europese surveys (1990, 1995 en 2000) uitgevoerd m.b.t. tot kwaliteit van de arbeid. Werden zij over het hoofd gezien?

Kortom, bij het indiceren van kwaliteit van de arbeid stuit men op een probleem van de grondstoffen (de bronnen), die ofwel (nog) niet beschikbaar zijn, ofwel niet beantwoorden aan kwaliteitsvolle criteria. De oplossing, zoals deze nu voorligt, lijkt eruit te bestaan te vertrekken van hetgene er beschikbaar is (en dat op één of andere manier verband houdt met kwaliteit van de arbeid) en dit te wringen in het kader van de 10 dimensies.

Conclusie

Het op de agenda plaatsen van de problematiek van de kwaliteit van de arbeid is een stap vooruit naar een meer sociaal Europa. Bovendien is het een belangrijke component in het bereiken van een hogere werkzaamheidsgraad. Goede jobs kan vervroegde uittrede en uitval wegens gezondheidsklachten verminderen en bij hen zonder job de stap naar de arbeidsmarkt faciliteren. Toch kenmerkt het actuele proces zich door haast en spoed. Hierdoor lijkt men iets te gaan meten dat op zich weinig te maken heeft met kwaliteitsvolle jobs. Dit heeft zowel te maken met het zich niet inschrijven in een consistent conceptueel kader, als met de beperkte beschikbaarheid van relevante bronnen die iets kunnen zeggen over kwaliteit van de arbeid. Er is alleszins nog werk aan de winkel. Het zou geen goede zaak zijn indien de goedkeuring van de indicatoren de discussie zou vastzetten. Integendeel, de goedkeuring zou een startschot moeten zijn om de problematiek uit te klaren en te verfijnen.

Dirk Malfait
Steunpunt WAV

Referenties

Evers A. (1999), 'Methodologische aspecten bij het meten van arbeidsomstandigheden, stress en welzijn', in: *GEDrag en Organisatie*, nr. 6.

- European Agency for Safety and Health at Work (1999), *The state of occupational safety and health in the European Union: State of occupational safety and health in the European Union; national report of Belgium*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996), *European Working Environment in figures, Availability and quality of occupational health and safety data in sixteen European countries*.
- Notelaers, G. (2001), 'Het meten van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress aan de hand van de VBBA. Een stand van zaken', in *OVERWERK. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, nr. 3, jg. 11, p. 45-53.
- European Commission (2001), *Employment in Europe 2001, Recent Trends and Prospects*, Luxemburg.
- European Foundation for the Improvement of living and working conditions (2001), *Third European survey on working conditions 2000*, Dublin.