

# Meer én betere banen

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid: Het Belgisch rapport over de kwaliteit van de arbeid<sup>1</sup>

***In het kader van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie werden op de Raad van de staatshoofden en de regeringsleiders van december 2001 te Laken indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid voorgelegd en goedgekeurd. De aanzet daartoe werd gegeven op de top van Lissabon, waar niet alleen meer banen – een werkgelegenheidsgraad van 70% in 2010 – maar ook banen van betere kwaliteit vooropstonden. De Europese Commissie nam die handschoen op en presenteerde in “Sociaal en werkgelegenheidsbeleid: investeren in de kwaliteit” tien thema’s met als bedoeling daarop de gemeenschappelijke aanpak van de kwaliteit van de arbeid op Europees vlak te enten. Op basis van deze tien thema’s werden de indicatoren uitgewerkt.***

## De uitdaging

Alle Lidstaten erkennen dat de kwaliteit van de arbeid een centraal thema is voor de Unie. We zijn er echter nog niet in geslaagd tot overeenstemming te komen tussen de vijftien over een concrete en precieze inhoud en over duidelijk afgebakende doelstellingen op gebied van kwaliteit van de arbeid. Het blijft inderdaad een bijzonder moeilijke oefening om te ijveren voor meer arbeidskwaliteit, precies omdat men de inhoud ervan wil verduidelijken. Voor een aantal the-

ma’s mag men er weliswaar van uitgaan dat er niet veel problemen zijn om tot een consensus te komen. Zo betwist geen enkel land dat men moet waken over de gezondheid en de veiligheid op het werk of dat er werk moet worden gemaakt van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Dit geldt evenwel niet voor alle thema’s. Sommige liggen immers veel gevoeliger dan andere. Dit is zeker het geval wanneer men het erover eens moet worden dat kwaliteitsarbeid gelijk staat met “het aanmoedigen van de optimale benutting van de vaardigheden en van de mogelijkheden inzake flexibele loopbanen”. Concreet betekent dit dat er heel goed moet worden nagedacht over welke plaats de atypische banen in de Europese werkgelegenheidsstrategie moeten krijgen.

Zoals de zaken er thans voorstaan, komt het erop neer dat dergelijke atypische banen beschouwd moeten worden als inschakelingsbanen voor personen met minder slaagkansen op de arbeidsmarkt,

**De tien thema’s ter structurering van de aanpak van de kwaliteit van de arbeid in de Mededeling van de Commissie van 26 juni 2001 getiteld “Sociaal en werkgelegenheidsbeleid: investeren in de kwaliteit”:**

- 1: Intrinsieke kwaliteit van de arbeid
- 2: Kwalificaties en levenslang leren en opbouw van de loopbaan
- 3: Gelijke kansen voor mannen en vrouwen
- 4: Veiligheid en gezondheid
- 5: flexibiliteit en zekerheid
- 6: Inschakeling en toegang tot de arbeidsmarkt
- 7: Organisatie van het werk en evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven
- 8: Sociale dialoog en deelname van de werknemers
- 9: Verscheidenheid en non-discriminatie
- 10: Algemene economische prestaties en productiviteit

waarbij ervoor gezorgd moet worden dat die banen kunnen worden gebruikt als springplank om nadien toegang te krijgen tot beter betaalde, stabielere en voltijdse banen. Er moet kortom voor gezorgd worden dat die banen voor een aantal werknemerscategorieën een middel worden tot 'sociale insluiting', dat ze een springplank vormen naar een betere baan.

## De indicatoren

Er werd niet van nul vertrokken om dit project inzake vastlegging van indicatoren tot een goed einde te brengen. In het raam van de Europese werkgelegenheidsstrategie werden indicatoren vastgelegd waarvan er een aantal voortaan ook kunnen worden gebruikt als kwaliteitscriteria. Het volstaat dat hun statuut in dat opzicht wordt bevestigd. Van de kant van EUROSTAT (het geharmoniseerde Europees statistieksysteem) worden er reeds vele jaren gegevens verzameld die gemakkelijk zouden kunnen bijdragen tot het uitwerken van indicatoren waarmee diverse kwaliteitscriteria kunnen worden gemeten. Ook de Europese stichting ter verbetering van de levens- en arbeidsvoorwaarden die tot opdracht heeft "mee te werken aan de uitbouw en invoering van betere levens- en arbeidsvoorwaarden via actie ter ontwikkeling en verspreiding van de gepaste knowhow om die evolutie op gang te helpen", verkent reeds sedert meerdere jaren die kwaliteitspiste.

## De kwaliteit van de arbeid in België

De opmaak van een lijst van indicatoren op Europees niveau was voor het Federaal ministerie van

tewerkstelling en arbeid de aanleiding om een overzicht te maken van de gegevens die beschikbaar zijn over de kwaliteit van de arbeid in België, op basis van de tien vooropgestelde thema's. Daarbij liet het zich inspireren door de gemaakte afspraken, zonder ze echter letterlijk te volgen. De bedoeling was vooral om de dimensie inzake kwaliteit, die het Belgisch Voorzitterschap met steun van de Commissie centraal heeft willen stellen in het Europees sociaal model, in de eerste plaats tastbaar te maken voor de werknemers – en breder, voor alle burgers – in ons land.

Zo werd op basis van het "Datawarehouse arbeidsmarktgegevens" (KSZ) een tabel uitgewerkt met de loonevolutie van de personen die in 1997 loontrekend waren, waarvan werd nagegaan in welke situatie ze na één jaar (in 1998) en na twee jaar (1999) zijn terechtgekomen. De tabel laat toe om terug te vinden in welk deciel van de loonverdeling ze in de tussentijd zijn terechtgekomen: hebben ze hun situatie verbeterd door naar een hoger deciel over te gaan, zijn ze in hetzelfde deciel gebleven of er zelf op achteruitgegaan, of werden ze zelfstandig, werkloos of inactief?

Uit de tabel kunnen we afleiden dat 51,9% van de loontrekkenden die in 1997 in het eerste deciel zaten in 1999 hun situatie hebben verbeterd. De verbetering zit hoofdzakelijk in een overgang naar het tweede deciel (31,8%). Daarnaast stellen we vast dat 26,4% van de loontrekkenden uit het eerste deciel inactief, werkloos of zelfstandig zijn geworden. 42,7% van de loontrekkenden uit het tweede deciel hebben hun situatie in 1999 verbeterd, 5,8% gingen er op achteruit.

**Tabel 1.**

Traject van de loontrekkenden per deciel tussen 1997 en 1999 (totaal)

1999 1997	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4-10e deciel	Werk- loze	Zelf- standige	Andere	Totaal
1e deciel	21,70%	31,78%	6,69%	13,45%	8,30%	1,96%	16,13%	100%
2e deciel	5,83%	29,80%	31,39%	15,84%	7,63%	1,36%	8,15%	100%
3e deciel	8,08%	2,95%	28,12%	49,40%	4,62%	0,89%	5,94%	100%
4-10e deciel	5,78%	0,79%	1,80%	83,13%	1,69%	0,76%	6,05%	100%

**Bron:** KSZ en eigen berekeningen

Als we de situatie van mannen en vrouwen afzonderlijk bekijken, dan stellen we vast dat 53,3% van de vrouwelijke loontrekkenden uit het eerste deciel hun situatie in 1999 verbeterd hadden, tegenover 49,5% van de mannelijke loontrekkenden. Ook vanuit het tweede deciel verbeteren vrouwen hun situatie iets sterker dan mannen, vanuit het derde deciel is de situatie net omgekeerd. Tenslotte stellen we ook vast dat de trajecten van de jongeren vrij gelijkaardig zijn met die van de hele bevolking.

Naast een vrij grote mobiliteit wordt de Belgische loonverdeling ook gekenmerkt door een laag percentage aan lage loontrekkers. In België ontvangen slechts 9% van de werknemers een loon dat beneden 60% van het mediaanloon ligt, tegenover een EU-gemiddelde van 15%. Dat leidt er ook toe dat slechts 6% van de werknemers in België arm zijn (8% in de gehele Unie).

De opleidingskansen zijn in België dan weer eerder ongelijk verdeeld: 68% van de hooggeschoolden is werkzaam binnen ondernemingen met een aanbod aan opleidingen, tegenover 34% van de laaggeschoolden. Het zijn ook de hooggeschoolden die, samen met de jongeren, het meest aan opleidingen deelnemen: hoe ouder de werknemers, hoe kleiner hun deelname aan de opleiding.

## **Veiligheid en gezondheid**

---

Het percentage arbeidsongevallen in België ligt iets hoger dan het Europese gemiddelde, en de stijging van het aantal arbeidsongevallen in 1997 en 1998 overtrof de stijging van de werkgelegenheid in dezelfde periode. De stijging was het sterkst bij de vrouwen (+7,5%) en beduidend minder bij de mannen (+3,2%). Het aantal ongevallen blijkt ook groter in de KMO's dan in de grote ondernemingen.

Naast ongevallen kunnen nog andere arbeidsgebonden risico's en gezondheidsproblemen worden vastgesteld. Een kwart van de Belgische werknemers (23%) verklaart onderhevig te zijn aan stress op het werk, en 40% vindt dat het werk een weerslag heeft op hun gezondheid. Een groot aantal werknemers heeft ook af te rekenen met repetitieve handelingen (57%), lastige werkhoudingen

(45%) of het heffen van zware lasten (34%). Tenslotte is er een belangrijk en stijgend percentage van werknemers dat onderworpen is aan een hoog werkritme: waar dit in 1990 nog over 44% van de werknemers ging, bedroeg het aandeel in 2000 reeds 52%.

## **Inschakeling**

---

Naast het loon is ook het statuut op de arbeidsmarkt een belangrijke parameter voor de kwaliteit van de baan. Op dit vlak is het belangrijk om na te gaan in welke mate een tijdelijke baan een "springplank" kan zijn naar vast werk. Een derde van de bevolking tussen 25 en 49 jaar met een tijdelijke baan in 1995 had in 1996 een contract van onbepaalde duur. De arbeidsmarkt voor de jongeren blijkt flexibeler: zij maken vaak de overstap naar werkloosheid en inactiviteit en terug.

In De werkgelegenheid in Europa 2001 wordt er ook voorgesteld om vier soorten werk te onderscheiden volgens de stabiliteit, het loon en de bevorderingskansen. Zo worden goed werk, aanvaardbaar werk, werk met een laag loon en werk zonder vooruitzichten (zogenaamd 'dead end jobs') onderscheiden.

Tabel 2 geeft aan hoe de situatie van de werknemers evolueerde tussen 1995 en 1996. De verhouding tussen de goede-kwaliteitsbanen en de aanvaardbare banen ligt in België hoger dan het Europese gemiddelde, maar achter de totale cijfers zit een verschillende realiteit voor de diverse groepen op de arbeidsmarkt. Zowel de jongeren als de vrouwen blijken oververtegenwoordigd in de lagekwaliteitsbanen. Een tijdelijke deeltijdse baan blijkt in veel gevallen samen te hangen met een slechte kwaliteit. In het algemeen biedt deeltijdse arbeid een wat meer dubbelzinnig beeld: in zoverre het gaat over vrijwillig deeltijds werk, blijken de betrokken banen in de meeste gevallen van goede kwaliteit. Maar onvrijwillig deeltijdse arbeid komt in België dan weer meer voor dan in de overige EU-landen: 22,2% van het aantal deeltijdse werknemers in België zit onvrijwillig in dat statuut, tegenover een EU-gemiddelde van 15,8%. Inschakeling op de arbeidsmarkt blijkt ook moeilijker te zijn voor etnische minderheden en migranten. Hun werkgelegenheidsgraad ligt veel lager dan die van

**Tabel 2.**

Overgang tussen types banen in België (in %)

Type baan in 1996	Type baan in 1995				
	Goede baan	Aanvaardbare baan	Laag loon	Dead end	Werkloosheid
Goede baan	75,5	17,9	14,3	4,6	1,9
Aanvaardbare baan	16,4	67,9	18,6	19,8	4,8
Met laag loon en productiviteit	4,1	6,2	52,2	13,7	6,5
Doodlopende baan	0,6	2,8	4,8	36,3	7,8
Werkloosheid	1,1	2,3	4,4	14,9	57,9
Inactiviteit	2,5	2,9	5,7	10,7	21,1

**Bron:** PSBH

de hele bevolking, terwijl hun werkloosheidsgraad veel hoger ligt.

**Noot**

1. Het volledige rapport is als pdf-file terug te vinden op de website van het ministerie (<http://www.meta.fgov.be>).

*Willy Bellens, Tom Bevers*

*Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid*