

# Veranderingen door de tijd – Eerste resultaten van de vijfde Europese Enquête over Arbeidsomstandigheden

Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. 2010. *Veranderingen door de tijd: eerste resultaten van de vijfde Europese enquête over arbeidsomstandigheden*. Dublin: Eurofound.

***‘Inclusieve groei – een economie met veel werkgelegenheid en sociale en territoriale cohesie. Inclusieve groei houdt in dat we mensen kansen bieden door veel werkgelegenheid te creëren, te investeren in vaardigheden, armoede te bestrijden en onze arbeidsmarkten, opleidingsmogelijkheden en socialezekerheidsstelsels te moderniseren. Zo leert de burger om zich voor te bereiden op en om te gaan met verandering en wordt de samenleving hechter. [...] Het gaat erom dat iedereen zijn leven lang kansen en mogelijkheden krijgt. Europa moet zijn arbeidspotentieel ten volle benutten om het hoofd te bieden aan de vergrijzing en de steeds fellere wereldwijde concurrentie. De gendergelijkheid moet beleidsmatig worden bevorderd om de arbeidsparticipatie te verhogen; dit draagt bij tot groei en sociale cohesie.’***

## **Belangrijkste bevindingen**

Een terugblik op de afgelopen twintig jaar toont een aantal belangrijke trends in de Europese arbeidsomstandigheden.

- De structuur van de arbeidsmarkt blijft veranderen in heel Europa, met een voortdurende verschuiving van landbouw en industrie naar de dienstensector.
- Ondanks deze sectorale verschuiving op de arbeidsmarkt, blijft de gendersegregatie daarin gelijk.

– Meer vrouwen hebben een leidinggevende positie maar geven in toenemende mate leiding over andere vrouwen.

– Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract is gestegen.

– Het gemiddeld aantal werkuren per week daalt.

– Veruit de meeste Europeanen hebben een ‘standaard werktijdregeling’: een vijfdaagse werkweek van 40 uur, van maandag tot vrijdag.

– Bijna een vijfde van de Europese werknemers is niet tevreden met het evenwicht tussen hun werk en privéleven.

– Het aantal werkenden dat training kreeg betaald door de werkgever in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek steeg tussen 2005 en 2010, maar het is nog te vroeg om te zeggen of dit een langetermijntrend of een kortetermijnreactie op een recessie is.

– Het aandeel werknemers dat intellectueel wordt uitgedaagd in hun werk neemt niet of nauwelijks toe. Werknemers genieten evenveel autonomie als tien jaar geleden. Bovendien komt eentonig werk iets vaker voor.

– Minder mensen menen dat hun veiligheid en gezondheid in gevaar komen door hun werk,

maar het aandeel van de beroepsbevolking dat aan lichamelijke risico's wordt blootgesteld blijft gelijk.

- Blootstelling aan tabaksrook is de afgelopen vijf jaar afgenomen, na de invoering van antirook-wetgeving op de werkvloer.
- Werkdruk blijft hoog.
- Een aanzienlijk deel van de Europeanen heeft er geen vertrouwen in dat zij in staat zullen zijn om hun huidige baan uit te voeren als ze 60 zijn.

## Betere banen in Europa?

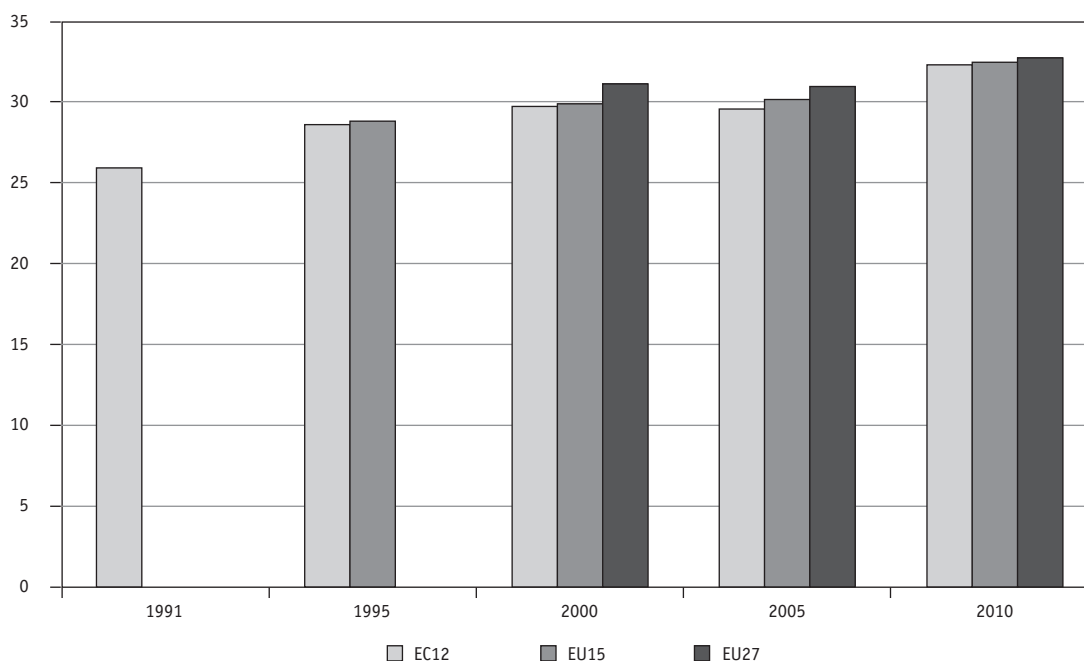
Verbetering van concurrentievermogen en duurzaamheid zijn centrale doelstellingen van het Europees beleid, die dienen te worden gerealiseerd door het opbouwen van een economisch dynamische en sociaal samenhangende Europese Unie. Dit vereist dat werk in Europa wordt gemoderniseerd, dat 'meer en betere banen' worden gecreëerd, zoals geformuleerd in de strategie van Lissabon, of dat 'slimme, duurzame en inclusieve groei'

wordt nagestreefd, in de woorden van de Europa 2020-strategie. Het garanderen van de kwaliteit van werk en loopbanen staat centraal in het bereiken van deze doelstellingen. De vooruitgang die op dit gebied al geboekt is door bedrijven en sociale partners kan verder worden ondersteund. Zo dient een werkomgeving te worden gecreëerd, die werknemers aantrekt en behoudt voor de arbeidsmarkt. Het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven dient te worden verbeterd. Het menselijk kapitaal dient te worden vergroot, door betere opleidingen en de ontwikkeling van vaardigheden, opdat een duurzame werkorganisatie en -omgeving wordt gecreëerd. Ondertussen dienen de bescherming van de gezondheid en de bevordering van het welzijn van werknemers gedurende hun volledige arbeidsloopbaan te worden gewaarborgd.

Een onderzoek naar veranderingen (of continuïteit) in de arbeidsomstandigheden kan een licht werpen op de mate waarin vooruitgang wordt geboekt ten aanzien van deze beleidsdoelstellingen. Het kan ook aangeven hoe kernfactoren die deze veranderingen

**Figuur 1.**

Percentage vrouwen in leidinggevende posities, 1991-2010 (%)



Bron: EWCS

in de hand werken – zoals globalisering, technologische vooruitgang, meer flexibele vormen van werkorganisatie, de vergrijzing van de Europese bevolking en de toename van het aantal huishoudens met tweeverdieners – van invloed zijn op arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Deze eerste bevindingen van de vijfde *Europese Enquête over Arbeidsomstandigheden* (European Working Conditions Survey (EWCS)) geven een eerste blik op een aantal belangrijke veranderingen van de Europese arbeidsomstandigheden door de tijd.<sup>1</sup>

## **Toenemende arbeidsmarktdeelname**

Het stimuleren van de arbeidsmarktdeelname is een belangrijk element van het Europese werkgelegenheidsbeleid – vooral de deelname van vrouwen en oudere werknemers. Om arbeidsmarktdeelname aan te moedigen, moet de manier waarop Europeanen werken worden aangepast. Bovendien moeten sociale voorzieningen, zoals zorgvoorzieningen en schooltijden, zo worden aangepast, dat zij beter tegemoet komen aan de behoeften van werknemers. Ook dienen nieuwe vormen van arbeidscontracten te worden gecreëerd, die recht doen aan de toenemende diversiteit in de behoeften van particulieren en bedrijven.

### **Een grotere, meer diverse beroepsbevolking**

Door de toetreding van vijftien nieuwe lidstaten tot de EU, evenals door de toegenomen participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, is de beroepsbevolking van de Europese Unie tussen 1990 en 2010 gestegen van ongeveer 150 miljoen tot ongeveer 235 miljoen. Gedurende deze periode nam altijd meer dan 75% van de mannen deel aan de arbeidsmarkt (soms toenemend tot 80%) en is de arbeidsmarktdeelname van vrouwen gestegen van 50% tot ongeveer 63%. In dezelfde periode is het aandeel van de ouderen (tussen de 50 en 64 jaar) dat deelneemt aan de arbeidsmarkt gestegen van circa 49% in 2000 tot meer dan 56% in 2009.

Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies is geleidelijk toegenomen in de afgelopen twintig jaar. Waar in 1991 (in de toenmalige twaalf lidstaten – de EC12) 26% van de leidinggevendenden vrouw

was, is dat in 2010 gestegen tot 33% van de leidinggevendenden in de EU27 (figuur 1). Het aandeel werknemers met een vrouwelijke baas is ook enigszins gestegen – van 24% in 2000 naar 29% in 2010. Maar de meeste van deze werknemers zijn zelf vrouw: in 2010 gaf 47% van de vrouwelijke werknemers aan dat hun baas een vrouw is, vergeleken met slechts 12% van de mannelijke werknemers. Deze segregatie lijkt bovendien toe te nemen: terwijl het aandeel werknemers in de dienstensector (die door vrouwen wordt gedomineerd) van wie de baas een vrouw is, gestegen is van 31% in 2000 naar 36% in 2010, bleef dit aandeel stabiel op 11% in de industrie (waarin vooral mannen werken).

De keerzijde van grotere diversiteit in de beroepsbevolking is dat discriminatie op het werk blijft voorkomen. In 2010 gaf 6% van de Europese werknemers aan dat zij geconfronteerd worden met een vorm van discriminatie op het werk – een lichte stijging ten opzichte van 2005. Ondanks dat het Europees beleid erop gericht is mensen langer aan het werk te houden, is leeftijdsdiscriminatie (gemeld door 3% van de werknemers) de meest voorkomende klacht (echter, de enquête meet niet in hoeverre sprake is van discriminatie die mensen belet tot de arbeidsmarkt toe te treden).

### **Meer mensen in de dienstensector**

Het aandeel mensen dat in de landbouw en visserij, en in de industrie werkt, is in het laatste decennium geleidelijk gedaald. Tegelijkertijd is het aandeel mensen dat in de dienstensector werkt licht gestegen. Ondertussen blijven verschillen tussen mannen en vrouwen een belangrijk gegeven: vrouwen blijven dominant in de dienstensector, vooral in onderwijs, gezondheidszorg en sociaal werk, en openbaar bestuur. Zo werkte in 2007 17% van de vrouwelijke beroepsbevolking in het onderwijs, tegenover slechts 4% van de mannelijke beroepsbevolking. Aan de andere kant werken in de industrie en de bouw vooral mannen.

### **Evenveel zelfstandigen, iets meer tijdelijke aanstellingen**

Het aandeel zelfstandigen is in de afgelopen twintig jaar stabiel gebleven op 14% van de beroepsbe-

volking. Twee keer zoveel mannen als vrouwen zijn zelfstandige. Deze verhouding is stabiel door de tijd.

De traditionele vaste baan (contract van onbepaalde duur) is nog steeds de meest voorkomende vorm van arbeidsovereenkomst (ongeveer 73% van de werknemers). Het aandeel van de werknemers met een tijdelijke baan is echter toegenomen in de afgelopen twee decennia, zij het niet gelijkmatig door de tijd. In 1991 had iets meer dan 10% van de beroepsbevolking in de EC12 een tijdelijk contract. In 2007 was dit gestegen tot 14% van de beroepsbevolking in EU27, om vervolgens te dalen tot 13,5% in 2009.

### Werkonzekerheid

Hoewel de arbeidsmarktdeelneming over het algemeen is toegenomen, is ook de werkonzekerheid van werknemers toegenomen in de afgelopen jaren. In 2005 was 14% van de werknemers in de EU27 bang dat ze hun baan in de komende zes maanden zouden verliezen, dit percentage is gestegen tot 16% in 2010, ongetwijfeld als gevolg van de sombere economische situatie.

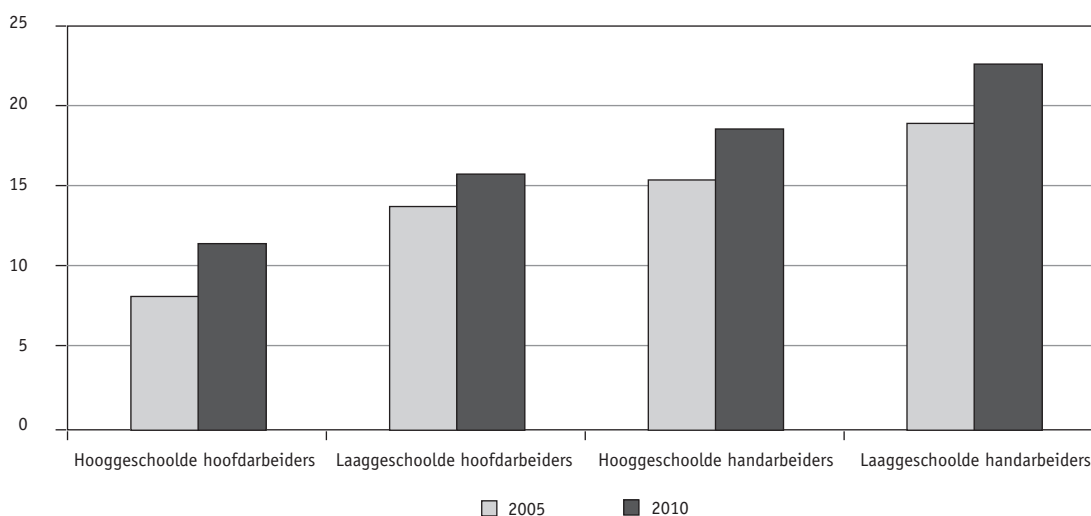
Werknemers met een tijdelijke aanstelling zijn minder zeker over het behoud van hun baan dan werknemers in vaste dienst: in 2005 maakte 10% van de werknemers met een vaste aanstelling zich zorgen over hun werkzekerheid vergeleken met 35% van de werknemers met een tijdelijk contract en 43% van de uitzendkrachten. In 2010 waren deze cijfers gestegen tot respectievelijk 11%, 39% en 53%.

Waar het gaat om de mogelijkheid om een nieuwe baan te vinden (met een vergelijkbaar salaris) mochten ze hun huidige baan verliezen, is het verschil tussen mensen met een vaste en een tijdelijke baan beduidend minder groot: 31% van de werknemers in vaste dienst denkt gemakkelijk een vergelijkbare nieuwe baan te vinden, hetzelfde geldt voor 26% van de werknemers met een tijdelijke aanstelling (zowel tijdelijk contract als uitzendarbeid).

Handarbeiders – vooral laaggeschoolde handarbeiders – zijn meer onzeker over het behoud van hun baan dan hoofdarbeiders en dit verschil is groter geworden sinds 2005 (figuur 2). Handarbeiders menen ook minder gemakkelijk een andere baan met een vergelijkbaar salaris te vinden, mochten ze hun huidige baan verliezen (figuur 3).

**Figuur 2.**

Baanonzekerheid per beroepsgroep, 2005-2010 (%)

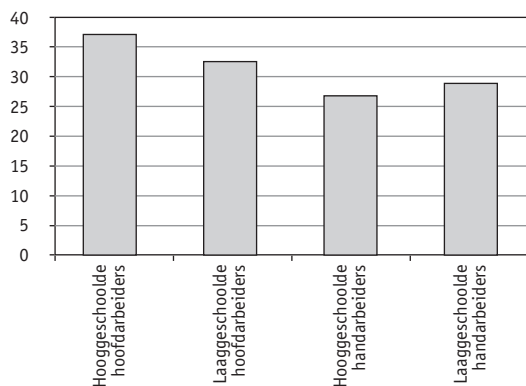


**Noot:** Percentage werknemers dat het er (sterk) mee eens is dat ze hun baan zouden kunnen verliezen in de komende zes maanden

**Bron:** EWCS

**Figuur 3.**

Werkonzekerheid per beroepsgroep, 2010 (%)



**Noot:** Percentage werknemers dat het er (sterk) mee eens is dat ze makkelijk een nieuwe baan zouden kunnen vinden in het geval ze hun huidige baan zouden verliezen.

**Bron:** EWCS

## Werktijden en de balans tussen werk en privé

Een belangrijk aspect van de werkgelegenheid – voor beleidsmakers, werkgevers en werknemers

– is de organisatie van de werktijden en het aantal uren dat mensen werken. Het debat op Europees niveau was de afgelopen twintig jaar toegespitst op het flexibiliseren van werktijden en het faciliteren van verschillende vormen van deeltijdwerk – zowel met het oog op het scheppen van banen als om het combineren van werk en privéleven te vereenvoudigen.

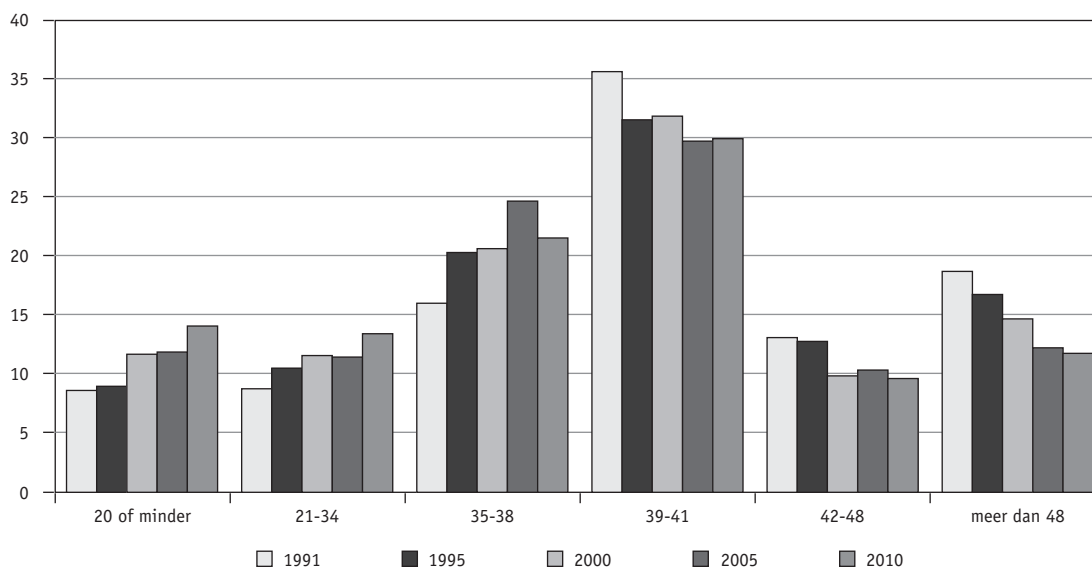
### Minder lange werkweken

De gemiddelde lengte van de Europese werkweek neemt af: van 40,5 uur voor de EC12 in 1991 tot 37,5 uur voor de EU27 (36,4 uur in EC12) in 2010. Vier belangrijke ontwikkelingen bieden een mogelijke verklaring voor deze daling van de gemiddelde arbeidsduur:

- Het aandeel werkenden in de EU27 met lange werkweken (meer dan 48 per week) is gedaald van 15% in 2000 naar 12% in 2010.
- Het aandeel deeltijds werkenden steeg de afgelopen twee decennia. In 1991 werkte 8% van de beroepsbevolking in de EC12 minder dan 20 uur per week; in 2010 is dit cijfer bijna verdubbeld, namelijk 14% van de beroepsbevolking (voor de gehele

**Figuur 4.**

Ontwikkelingen in de arbeidsduur, 1991-2010, EC12 (%)



**Bron:** EWCS

- EU27 is het aandeel deeltijds werkenden licht gestegen van 12% in 2000 naar 13% in 2010).
- De collectief overeengekomen arbeidsduur is in veel landen en sectoren afgenomen.
  - Arbeidsduurverkorting als antwoord op de recessie – als gevolg van afwegingen binnen individuele ondernemingen of van overheidsregelingen.

Vooraf mannen draaien vaak veel uren: 18% van de mannen in de EU27 heeft lange werkweken, in vergelijking met 8% van de vrouwen. Ook zelfstandigen draaien relatief vaak veel uren, 42% van de zelfstandigen in EU27 werkt meer dan 48 uur per week, maar ook dit percentage is geleidelijk afgenomen sinds 2000. Lange werkweken komen meer voor in de industrie, waar 20% van de beroepsbevolking in 2010 meer dan 48 uur per week werkte, dan in de dienstensector waar 15% lange werkweken maakte. In beide sectoren is echter sprake van een vergelijkbare daling door de tijd.

Vooraf vrouwen werken deeltijds. 20% van de werkende vrouwen werkt minder dan 20 uur per week, vergeleken met 7% van de mannen. Deeltijdwerk komt vaker voor in de dienstensector dan in de industrie en de landbouw. Als gevolg van culturele verschillen en hieraan gerelateerde factoren, zoals zorgvoorzieningen en schooltijden, verschillen landen aanzienlijk wat deeltijdwerk betreft.

Mannen werken per week gemiddeld ongeveer 7 uur meer dan vrouwen en dit verschil is vrijwel onveranderd in de afgelopen decennia.

### ‘Standaard’ werktijden nog steeds de norm

Ondanks de vaak voorspelde ontwikkeling in de richting van een 24-uursmaatschappij, werken de meeste werkenden in Europa opvallend genoeg op ‘standaard’ werktijden. De meeste indicatoren voor de organisatie en regelmaat van werktijden zijn gelijk gebleven sinds 2000. Zo werkt 67% van de werkenden elke week hetzelfde aantal uren en werkt 58% elke dag hetzelfde aantal uren. Het aandeel werkenden in Europa dat hetzelfde aantal dagen per week werkt, is zelfs licht gestegen, van 74% in 2005 naar 77% in 2010. In 2010 geldt voor iets minder werkenden dat zij hun werkdag elke dag op dezelfde tijd beginnen en eindigen dan in 2000 (61% in 2010 ten opzichte van 65% in 2000).

In 2010 werkt ongeveer een kwart (26%) van de werknemers minstens één zondag per maand, tegenover 30% in 1995. In 2010 verrichte 18% van de Europese werknemers nachtwerk – een kleine daling sinds 1991. Het aandeel van de werknemers dat in ploegendienst werkt is ook licht gedaald, van 20% in 2000 tot 17% in 2010.

Er is een duidelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen wat hun werktijden betreft. Terwijl vrouwen en mannen in de afgelopen tien jaar even vaak ploegendienst draaiden, hebben meer vrouwen regelmatige werktijden dan mannen en werken minder vrouwen ‘s nachts en op zaterdag. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen zijn gelijk gebleven in het afgelopen decennium.

### Balans tussen werk en privé blijft wankel

Het evenwicht tussen werk en privéleven blijft een kernelement van het Europees debat. Zo onderstreept de Europese werkgelegenheidsstrategie bijvoorbeeld het belang van de balans tussen werk en privé voor de blijvende deelname – van vooral vrouwen – aan de arbeidsmarkt gedurende hun hele loopbaan en als katalysator voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Een toename van het aandeel tweeverdieners, huishoudens waarin beide partners werken, heeft ervoor gezorgd dat de balans tussen werk en privé aan prioriteit heeft gewonnen, wat ook tot uiting komt in de werkorganisatie.

Van de werkenden in de EU27 is 18% ontevreden met de balans tussen werk en privé; een lichte daling sinds 2000. Mannen rapporteren vaker problemen met het evenwicht tussen hun werk en privéleven dan vrouwen, vooral in het midden van hun carrière (in de leeftijd tussen 30 en 49). Vrouwen zijn minder vaak ontevreden en rapporteren een gelijk niveau van evenwicht, ongeacht op welk punt in hun loopbaan zij zich bevinden. Gezien het feit dat vrouwen nog steeds de meeste huishoudelijke en verzorgende taken op zich nemen, lijkt dit wellicht verrassend. Vrouwen passen echter vaker dan mannen hun loopbaan aan hun privé-situatie aan – bijvoorbeeld, door deeltijds te werken of door een baan te nemen met regelmatige

werktijden – waardoor zij de kans verkleinen dat werk en privéleven uit balans raken.

## Ontplooiing op de werkvloer

Doel van het Europees beleid is niet alleen het aantal banen te vergroten, maar eveneens om werkgevers te stimuleren de productiviteit te verbeteren door de vaardigheden en expertise van de werknemers ten volle te benutten. Hiertoe dienen voorwaarden te worden gecreëerd die bevorderlijk zijn voor het toekennen van meer autonomie aan werknemers en het investeren in de uitbreiding van vaardigheden. Zowel werkorganisatie als trainingsmogelijkheden spelen hierbij een belangrijke rol.

### Meer werknemers volgen training

Deze studie laat zien dat 34% van de werknemers in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek training heeft ondergaan, betaald door hun werkgever. Dit is het hoogste niveau in de afgelopen

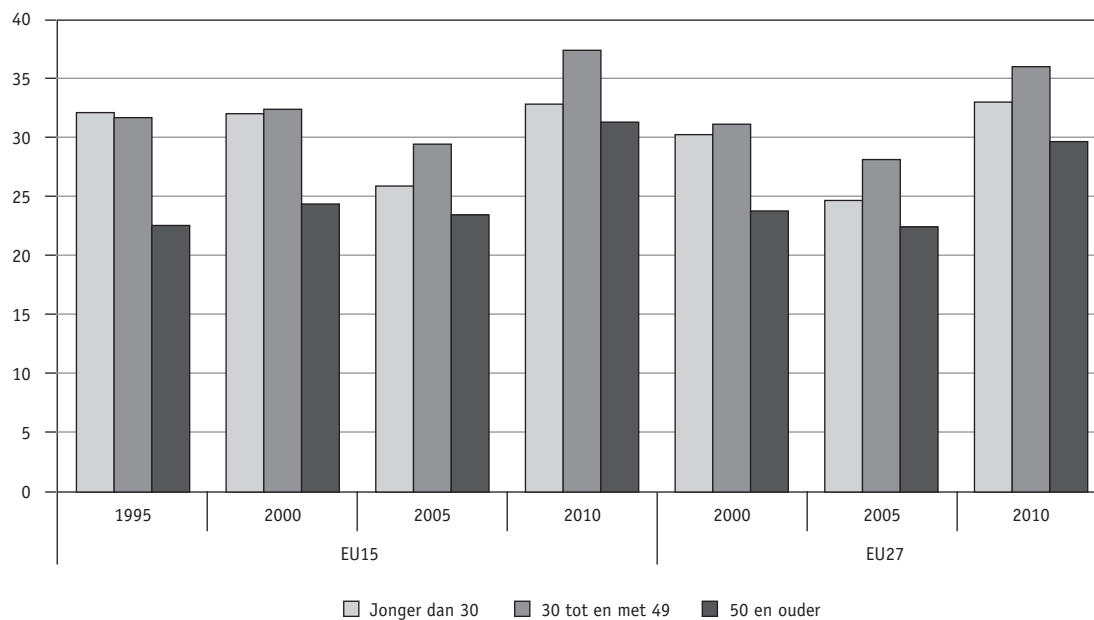
vijftien jaar en betreft een trendbreuk: de mate waarin werknemers training ondergingen, betaald door hun werkgever, is tussen 1995 en 2005 niet toegenomen (er was zelfs sprake van een daling tussen 2000 en 2005). Bovendien werd 30% van de werknemers in 2010 getraind 'on-the-job', door collega's of leidinggevenden, in 2005 was dit voor 24% het geval.

Niet alle werknemers hebben in gelijke mate toegang tot training (figuur 5). Oudere werknemers zijn het slechtste af: slechts 30% van de vijftigplussers ontving training betaald door hun werkgever, vergeleken met 36% van de werknemers tussen 30 en 49 jaar. Wel is dit verschil enigszins afgenomen: het aandeel oudere werknemers dat training onderging is in de afgelopen vijftien jaar met 7 procentpunten gestegen, het aandeel werknemers in de jongere groep dat training onderging steeg slechts met 4 procentpunten.

Werknemers met een vaste aanstelling ontvangen veel vaker door de werkgever betaalde training dan werknemers met een ander type dienstverband. In 2010 onderging 39% van de werknemers met een

**Figuur 5.**

Trends in training betaald door de werkgever 1995-2010, EU15 en EU27 (%)



Bron: EWCS

vaste aanstelling door de werkgever betaalde training, van de andere werknemers was dit slechts 26%. Bovendien is dit verschil in de afgelopen tien jaar bijna verdubbeld: van 7 procentpunten in 2000 tot 14 procentpunten in 2010.

Een blik op de verschillende beroepsgroepen geeft een gevarieerd beeld. Hooggeschoolde hoofdarbeiders zijn het beste af, van deze groep ontvangt 47% door de werkgever betaalde training, tegenover 36% van de laaggeschoolde hoofdarbeiders.

Hoewel de mate waarin werknemers door de werkgever betaalde training ondergaan tussen 2000 en 2010 is toegenomen voor alle beroepsgroepen, is de toename voor handarbeiders het grootst: van 18% naar 22%. Niettemin genieten handarbeiders nog steeds aanzienlijk minder vaak training dan hoofdarbeiders.

In de laatste tien jaar is niet enkel door de werkgever betaalde training toegenomen, ook volgden werknemers vaker training waarvoor zij zelf betaalden. In 2005 onderging 6% van de werknemers training waarvoor zij zelf betaalden, in 2010 was dit percentage toegenomen tot 9%.

Bij het bovenstaande moet worden opgemerkt dat de, weliswaar welkome, toename van de mate waarin werknemers training ondergaan, op zijn minst gedeeltelijk het gevolg zou kunnen zijn van de economische crisis. In de laatste twee jaar zijn in veel landen regelingen voor arbeidstijdverkorting ingevoerd, die als voorwaarde stellen dat werknemers een vorm van opleiding volgen tijdens de uren dat zij niet werken. Bovendien kan onzekerheid over het behoud van hun baan, werknemers ertoe hebben aangezet te investeren in hun inzetbaarheid door training te volgen.

### Uitdagend werk?

Een belangrijk aspect van ontplooiing op de werkvloer is het kunnen aangaan van intellectuele uitdagingen op het werk – zoals het leren van nieuwe dingen, het zelf oplossen van onvoorziene problemen, of het uitvoeren van complexe taken. Dit is niet alleen belangrijk voor het welzijn van werknemers, maar stelt daarnaast bedrijven in staat om hun interne capaciteiten voor creativiteit en vernieuwing

te verbeteren. In dit opzicht is door de tijd echter geen duidelijke verbetering te zien.

- In 2010 gaf 68% van de werknemers in de EU27 aan dat ze nieuwe dingen leren in hun baan – dit is onveranderd sinds 2000.
- Tussen 1995 tot 2010 is het aandeel werknemers voor wie het oplossen van onvoorziene problemen onderdeel is van hun baan gelijk gebleven op 83%.
- In dezelfde periode is het aandeel werknemers dat in hun baan complexe taken uitvoert (58%) eveneens niet veranderd.
- Ondertussen is het aandeel werknemers dat in hun baan eentonige taken uitvoert juist gestegen van 40% naar 45%.
- Repeterende taken vormen nog steeds een substantieel deel van het werk van Europese werknemers. Repeterende taken die korter duren dan 10 minuten, zijn deel van het werk van 40% van de werknemers (dit is overigens beduidend minder dan 20 jaar geleden, toen dit voor 51% het geval was). Repeterende taken die korter duren dan een minuut, zijn deel van het werk van 27% van de werknemers. Dit percentage is onveranderd sinds 2000.

Het is ten slotte belangrijk om op te merken dat vrouwen minder vaak aangeven intellectueel te worden uitgedaagd (en vaker aangeven eentonige en repeterende taken uit te voeren) dan mannen – verschillen die stabiel zijn in de opeenvolgende edities van de EWCS.

### Zelf beslissingen nemen – autonomie op de werkvloer

Een sterkere mate van autonomie – zelf kunnen bepalen hoe om te gaan met de eisen die het werk stelt – maakt het eenvoudiger voor werknemers om met werkdruk om te gaan en bevordert hun welzijn. Tegelijkertijd, kunnen bedrijven beter gebruik maken van de flexibiliteit, vaardigheden en creativiteit van werknemers, wanneer werknemers meer initiatief kunnen nemen in hun werk en meer innovatief te werk kunnen gaan. Dit bevordert vervolgens werkgelegenheid, productiviteit en concurrentievermogen in Europa.

De EWCS meet autonomie aan de hand van een aantal indicatoren. Deze hebben betrekking op de



mogelijkheid van werknemers om bepaalde aspecten van hun werk te veranderen: het werkritme of -tempo, de werkmethodes en de volgorde van taken.

De enquête laat kleine veranderingen zien in verschillende richtingen. Zo is het percentage werknemers in de EU27 dat zelf hun werkritme of -tempo kan bepalen sinds 2000 stabiel gebleven. Het percentage werknemers dat hun werkmethodes kan veranderen is licht gedaald. Werknemers kunnen echter iets vaker zelf de volgorde van hun taken bepalen. Overigens is het percentage Europese werknemers dat zelf hun werkritme of -tempo kan bepalen groter dan het percentage werknemers dat zeggenschap heeft over hun werkmethodes of over de volgorde van hun taken.

Het is geen verrassing dat beroepsgroepen verschillen in de mate waarin werknemers autonomie genieten (figuur 6). Laaggeschoolde handarbeiders

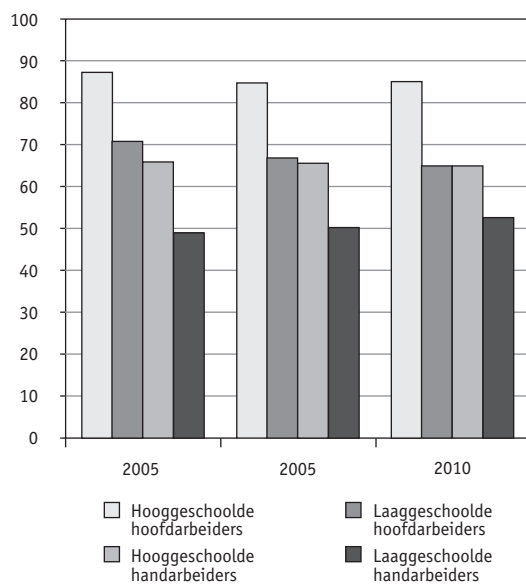
genieten het minste autonomie van alle beroepsgroepen, maar hun autonomie is wel toegenomen tussen 2000 en 2010. Ook tussen landen verschilt de mate waarin werknemers autonomie genieten, wat duidt op verschillen in gebruiken en verschillen in beleid. Deze verschillen zijn veranderd door de tijd.

## Gezondheid beschermen en welzijn bevorderen

Een belangrijk aspect van het concept 'betere banen' is de bescherming van de gezondheid van werknemers: het creëren van een omgeving waarin risico's worden vermeden en waarin wordt voorkomen dat werknemers uittreden als gevolg van gezondheidsproblemen. De Europese Richtlijn betreffende de gezondheid en veiligheid van werknemers uit 1989 benadrukt het belang van 'werk op maat' en omarmt een breed perspectief dat werkorganisatie, arbeidsomstandigheden, technologische ontwikkelingen en sociale relaties omvat.

**Figuur 6.**

Mogelijkheid om werkmethodes te wijzigen per beroepsgroep, EU27 (%)



**Noot:** De mogelijkheid om werkmethodes te wijzigen is geselecteerd als een grove indicator voor de mate waarin werknemers in de verschillende beroepsgroepen autonomie genieten.

**Bron:** EWCS

## Werkdruk

Hoge werkdruk (bijvoorbeeld heel snel werken of werken met krappe deadlines) heeft een sterke negatieve invloed op het welzijn van werknemers – vooral als werknemers een geringe mate van autonomie en/of weinig steun van collega's en leidinggevenden hebben.

In de meeste Europese landen is de werkdruk in de afgelopen twee decennia toegenomen (figuur 7 toont de stijgende trend van het aandeel werknemers dat met krappe deadlines werkt, het beeld voor het aandeel werknemers dat heel snel werkt is vrijwel identiek). De opwaartse trend lijkt na 2005 echter enigszins te zijn afgevlakt.

Het werktempo van de meeste werknemers in de EU27 (67%) wordt bepaald door rechtstreekse vragen van mensen, zoals klanten, leerlingen of patiënten. Het werktempo van slechts 18% van de Europese werknemers wordt bepaald door de snelheid van een machine en in de afgelopen vijftien jaar is dit aandeel afgenomen. Het aandeel werknemers met een leidinggevende die rechtstreeks controle uitoefent op hun werktempo, is in de laatste

tien jaar toegenomen van 33% naar 37%. Hoe groter het aantal externe factoren dat van invloed is op het werktempo van werknemers, des te veeleisender is hun baan, en des te groter is de kans dat hun werk hun gezondheid negatief beïnvloedt. Het aantal tempobepalende factoren van werknemers in de industrie is tweemaal zo groot als dat van werknemers in de dienstensector.

De verwachtingen waaraan werknemers dienen te voldoen worden steeds specifieker: een steeds groter deel van de werknemers in de EU27 (74% in 2010 ten opzichte van 69% in 2000) dient nauwkeurig vastgelegde kwaliteitsnormen te respecteren.

### Lichamelijke risico's aanwezig als altijd

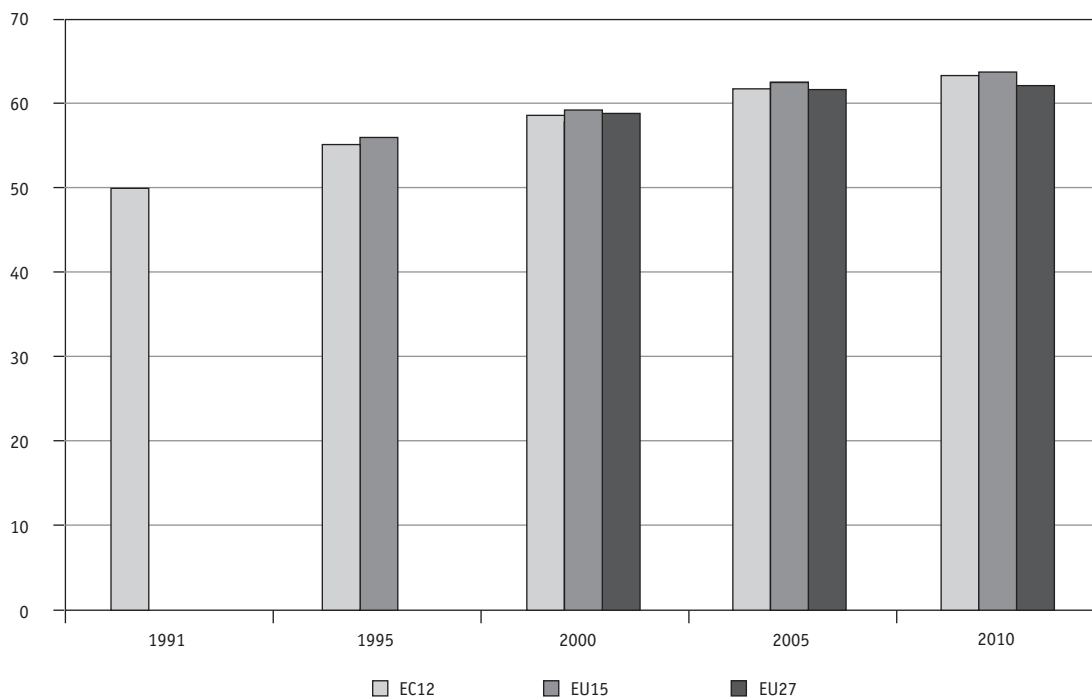
Europese werknemers worden nog net zo vaak blootgesteld aan lichamelijke risico's als twintig jaar geleden. Lichamelijke arbeid is nog steeds een onderdeel van de banen van veel Europeanen. Zo

besteedt 33% van de werknemers minstens een kwart van hun werktijd aan het dragen of verplaatsen van zware lasten en wordt 23% blootgesteld aan trillingen – percentages die niet zijn veranderd sinds 2000. Niet alleen handarbeiders worden blootgesteld aan lichamelijke risico's, bijna de helft van alle werknemers (46%) werkt minstens een kwart van de tijd in vermoeiende of pijnlijke posities (figuur 8). Bovendien verrichten meer Europeanen repeterende hand- of armbewegingen als onderdeel van hun werk dan tien jaar geleden.

Vrouwen en mannen worden in verschillende mate aan lichamelijke risico's blootgesteld, mogelijk door de seksesegregatie waarvan nog steeds in veel sectoren sprake is. De verschillen of juist overeenkomsten tussen mannen en vrouwen zijn tamelijk stabiel door de tijd. Van de mannen wordt 33% regelmatig blootgesteld aan trillingen, vergeleken met slechts 10% van de vrouwen. Ook draagt 42% van de mannen in hun werk zware lasten, ten opzichte van 24% van de vrouwen. Omgekeerd, tilt of verplaatst

**Figuur 7.**

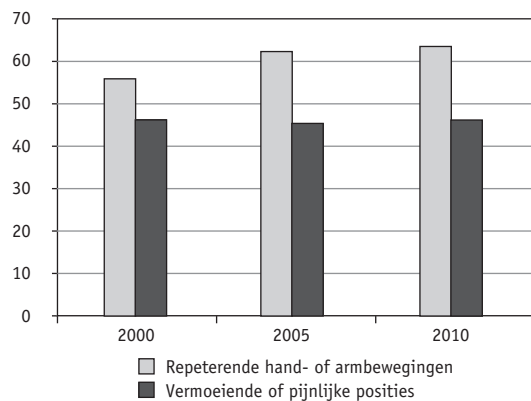
Werken met krappe deadlines, minstens een kwart van de tijd (%)



**Bron:** EWCS

**Figuur 8.**

Trends in lichamelijke risico's 2000-2010, EU27 (%)

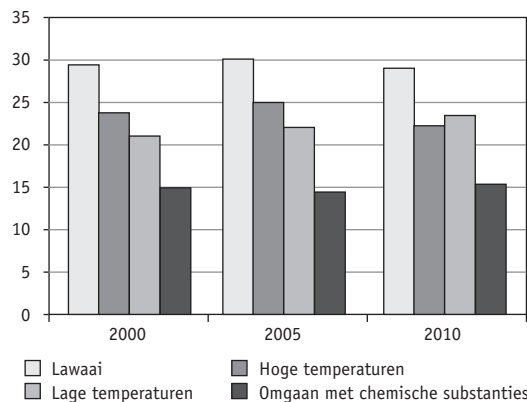


**Noot:** Percentage werknemers dat minstens een kwart van hun werktijd aan een risico wordt blootgesteld.

**Bron:** EWCS

**Figuur 9.**

Trends in blootstelling aan risico's in de werkomgeving, 2000-2010, EU27 (%)

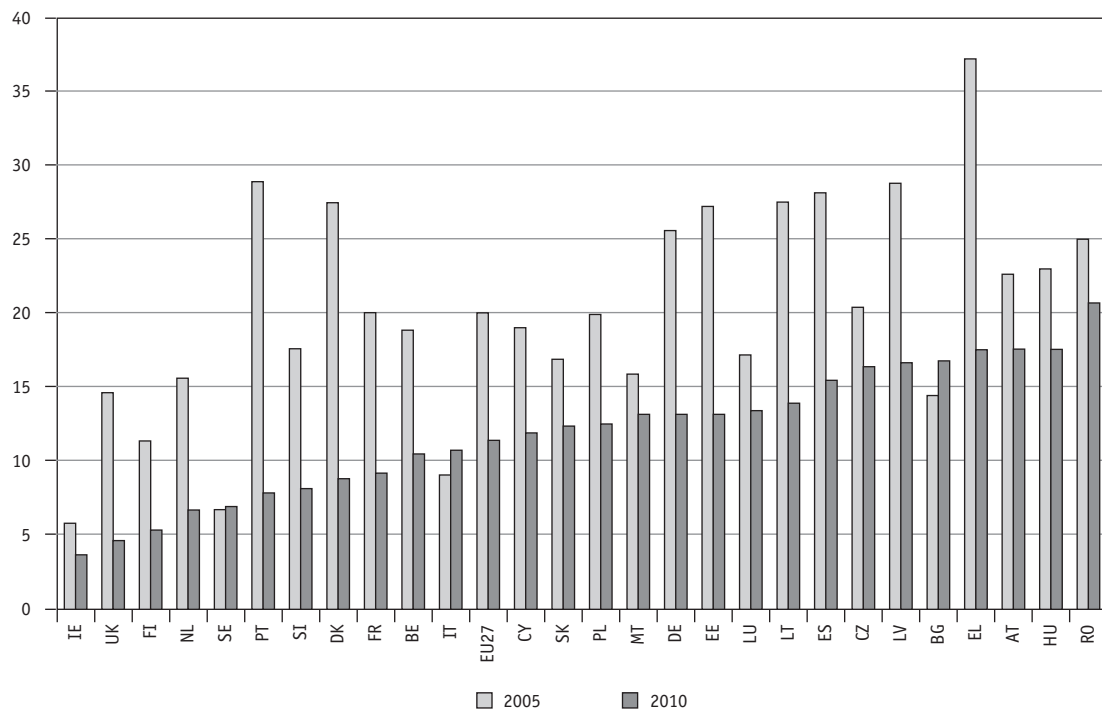


**Noot:** Percentage werknemers dat minstens een kwart van hun werktijd aan een risico wordt blootgesteld.

**Bron:** EWCS

**Figuur 10.**

Blootstelling aan tabaksrook, 2005 en 2010, per land (%)



**Noot:** Percentage werknemers dat minstens een kwart van hun werktijd aan tabaksrook wordt blootgesteld; alleen beschikbaar voor 2005 en 2010.

**Bron:** EWCS

slechts 5% van de mannen mensen als onderdeel van hun werk, terwijl dit voor 13% van de vrouwen het geval is. De percentages zijn vergelijkbaar voor het werken in vermoeiende houdingen (48% van de mannen en 45% van de vrouwen) en voor repeterende hand- en armbewegingen (64% van de mannen en 63% van de vrouwen).

Werk kan nog andere soorten gevaren met zich meebrengen. De werkomgeving kan lawaaierig zijn, te warm of te koud, of kan ziekmakende materialen bevatten.

- In 2010 werd bijna 30% van de werknemers in de EU27 minstens een kwart van hun werktijd blootgesteld aan lawaai, een percentage dat niet is veranderd sinds 2000.
- Ondertussen ademt 15% van de werknemers op het werk rook, dampen of gevaarlijke chemische stoffen in. Ook deze percentages zijn hetzelfde als tien jaar geleden.
- In 2010 kwamen meer werknemers (11%) op het werk in aanraking met besmettelijke materialen dan in 2005 (9%).

- In 2010 werd 23% van de werknemers in de EU15 blootgesteld aan lage temperaturen, dit percentage is hetzelfde als in 1995.

Met dat in de hele Europese Unie geleidelijk aan een antirookwetgeving is ingevoerd, worden minder werknemers blootgesteld aan de tabaksrook van anderen. De verschillen tussen landen weerspiegelen verschillen in wetgeving.

Het aandeel werknemers in de EU27 dat het gevoel heeft dat hun veiligheid en gezondheid in gevaar zijn door hun werk, is gedaald van 31% in 2000 tot 24% in 2010 (in de EC12 van 40% in 1991 tot 28% in 2010). Mogelijk weerspiegelt dit een betere informatievoorziening over gezondheid en veiligheid op het werk. Het aandeel werknemers dat aangeeft (zeer) goed geïnformeerd te zijn over de gezondheids- en veiligheidsrisico's verbonden aan de uitoefening van hun functie is gestegen tot 90% in 2010.

## Onderzoeksmethoden

Eurofound voert elke vijf jaar een onderzoek uit naar arbeidsomstandigheden in Europa: de Europese enquête over arbeidsomstandigheden (EWCS). In het kader van deze studie worden interviews afgenomen bij zowel werknemers als zelfstandigen over de belangrijkste kwesties in hun werk en loopbaan. De enquête is vijf keer uitgevoerd, waarbij het aantal onderzochte onderwerpen steeds is uitgebreid.

- In de eerste EWCS in 1990/1991 zijn werknemers in de EC12 ondervraagd.
- In de tweede EWCS in 1995/1996 zijn werknemers in de EU15 ondervraagd.
- De derde EWCS kende twee fasen. In de eerste fase in 2000 zijn werknemers in de EU15 en Noorwegen ondervraagd. In de tweede fase zijn in 2001 werknemers in de twaalf nieuwe lidstaten ondervraagd en in 2002 werknemers in Turkije.
- De vierde EWCS in 2005 bestreek de EU27 plus Noorwegen, Kroatië, Turkije en Zwitserland.
- Het veldwerk voor de vijfde EWCS vond plaats tussen januari en juni 2010. In totaal zijn bijna 44 000 werknemers geïnterviewd in de EU27, Noorwegen, Kroatië, Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Turkije, Albanië, Montenegro en Kosovo.

Deze samenvatting betreft alleen de gegevens over werknemers in de EU27. Ook wordt in de trendanalyses niet altijd teruggeblikt op de volledige twintig jaar. De gedetailleerde rapporten over resultaten, trends en analyses worden in de komende maanden op de Eurofound website gepubliceerd. Op de website is eveneens nadere informatie beschikbaar over de onderzoeksopzet en -methoden.

Meer informatie over de Europese enquête over Arbeidsomstandigheden (EWCS) is beschikbaar op [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm).

## **When I'm 64? Doorwerken op latere leeftijd**

---

Van de werknemers in de EU27 denkt 59% hun huidige werk nog te zullen kunnen uitvoeren wanneer zij 60 jaar oud zijn. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2000, toen 57% dit meende. Vanzelfsprekend zijn er verschillen tussen beroepsgroepen. Van de hooggeschoolde hoofdarbeiders meent 72%, en van de laaggeschoolde hoofdarbeiders 61%, dat zij hun huidige werk kunnen doen als ze 60 zijn. Echter, van de hooggeschoolde handarbeiders is dit maar 49% en van de laaggeschoolde handarbeiders 44%.

De mate waarin een functie ook op latere leeftijd kan worden uitgeoefend, hangt af van de vraag of het werk voldoende tijd laat voor andere verantwoordelijkheden, of er voldoende ruimte is voor de ontwikkeling van de benodigde vaardigheden om baanbehoud te garanderen, of de werknemer voldoende autonomie geniet in het omgaan met zijn functie-eisen, en of de arbeidsomstandigheden

op lange termijn geen negatieve gezondheidseffecten hebben. Wanneer aan deze voorwaarden wordt voldaan, kunnen werknemers langer aan het werk blijven, zoals de EU-beleidsdoelstellingen beogen.

© European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu). Original language English.

*Sophia MacGoris*  
*Eurofound*

### **Noot**

1. De enquête is elke vijf jaar georganiseerd sinds 1990. Ze is bij elke nieuwe enquête uitgebreid, in lijn met de voorbereiding van de Europese Unie. Daarom zijn bevindingen niet beschikbaar voor elke vraag, voor elke enquête, in alle landen.