

## **De Europese Working Conditions Survey**

### **Van een globale visie naar de identificatie van concrete risicofactoren?**

#### **De European Working Conditions Survey: een kompas voor het beleid?**

De nieuwe demografische situatie, gekenmerkt door een lagere nataliteit en betere gezondheidszorg, zorgt ervoor dat langer werken meer en meer een noodzaak wordt om ons sociaal model draaiende te houden. Een laag aandeel van (oudere) werknemers verstoort immers de verhouding tussen het aantal niet-werkenden en het aantal werkenden en ontregelt zodoende het budgettaire evenwicht. Zo worden we geconfronteerd met een vermindering van de sociale zekerheidsbijdragen, meer uitgaven voor vervangingsinkomens, en het verlies van noodzakelijke competenties in onze ondernemingen. Daarom moet niet alleen nieuwe en betere instroom gestimuleerd worden maar dient uitval uit de arbeidsmarkt, zij het via arbeidsongeschiktheid, vervroegd- of brugpensioen of beroepsziekte zoveel mogelijk vermeden te worden willen we tegemoet komen aan de nieuwe demografische situatie en de werkzaamheidsgraad verhogen.

Teneinde deze werkzaamheidsgraad<sup>1</sup> te verhogen, wat België zichzelf oplegde in haar Nationaal Hervormingsplan 2020, worden dan ook talrijke maatregelen genomen en besproken. Deze discussies reiken van het generatiepact en brugpensioen tot kleinere dispositieven zoals het Ervaringsfonds, de mogelijkheid tot overgang van zwaar naar licht werk, of van een dag naar nachttregime.... Ze delen echter allen, onder meer, één achterliggend idee. Een werkgever die werknemers kansen wil geven op een duurzame carrière voorziet een werkplek die aangepast is aan de noden van zijn werknemers en met zo weinig mogelijk beroepsrisico's. Indien niet, zal niet elke werknemer, die wenst verder te werken tot aan de pensioenleeftijd, hiertoe in staat zijn eenmaal een zekere leeftijd bereikt is. In dit kader is de noodzaak om de arbeidssituatie van de oudere werknemer te verbeteren, onder de noemer "Active Aging" op de werkplek, dan ook één van de drie pijlers van dit Europese jaar<sup>2</sup> en is dit reeds verschillende jaren een bekommernis van het Belgische welzijnsbeleid.

België opteert daarmee voor duurzame arbeid an sich, een objectief dat verder gaat dan het activeren van de beroepsbevolking. De European Working Conditions Survey (hierna EWCS) is een handig hulpmiddel hierbij voor de beleidsmakers en geeft een mooi overzicht van de huidige en voorbije situatie.

#### **Van globale visie om het beleid te sturen.....**

Eurofound organiseert reeds sinds 1990 elke vijf jaar deze Europese Working Conditions Survey om meer inzicht te krijgen in het vraagstuk "werkbaar werk". De enquête behandelt een zeer ruim aantal onderwerpen zoals arbeidsovereenkomsten, werktijden, organisatie van het werk, leren en scholing, fysieke en psychosociale risicofactoren, gezondheid en veiligheid, balans werk-privéleven, werknemersparticipatie, inkomen uit arbeid en financiële zekerheid,

---

<sup>1</sup> Met een algemene werkgelegenheidsgraad van 61,8% (15 t.e.m. 64 jarigen) en een werkgelegenheidsgraad van 37% voor de 55-64 jarigen behoort België immers tot de slechte leerlingen van de Europese klas. (cijfers tweede kwartaal 2012).

<sup>2</sup> 2012 is het Europees Jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties.

en werk en gezondheid. De enquête groeide samen met de Europese Unie en telde in haar laatste uitvoering in 2010 43.816 respondenten op Europees niveau<sup>3</sup>. Opdat de steekproef voldoende groot is om ook op nationaal niveau gestoffeerde analyses te maken en conclusies te trekken heeft België bijkomende middelen vrijgemaakt voor de afname van de enquête bij 3000 bijkomende respondenten<sup>4</sup>. De analyses van deze data werden uitgevoerd onder auspiciën van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en zijn beschikbaar op de website van dezelfde FOD<sup>5</sup>

Het onderzoek van deze Europese en Belgische gegevens uit de EWCS voeden het discours tussen wetenschappers, sociale partners, politici, overheidsdiensten en verscheidene belangenvertegenwoordigers. De resultaten over de arbeidsomstandigheden in België zijn cruciaal om het beleid en de nationale strategie ter zake te kunnen ontwikkelen en sturen.

Zo werd in recent op vraag van de FOD WASO bijkomend onderzoek<sup>6</sup> van de EWCS gegevens, onder meer, een taxonomie opgesteld van arbeidskwalitatieve jobs die ons leert dat hoewel 1 op drie Belgen een kwalitatief interessant beroep uitoefent, de overgrote meerderheid geconfronteerd wordt met tewerkstelling met minimum één negatief aspect; gaande van repetitieve taken en hoge werkdruk tot onregelmatige uren. Daarenboven stellen we vast dat 15% van de werknemers tewerkgesteld worden in een situatie die op alle punten slecht scoort. Ook wijzen de data op een ongelijke verdeeldheid van kwalitatief werk naargelang gender, beroep, sector en grootte van de onderneming. Zo bieden grotere ondernemingen vaker kwalitatievere jobs dan kleine ondernemingen.

Naast deze beschrijvende resultaten, is men er op basis van de EWCS-gegevens bovendien in geslaagd om een link vast te leggen tussen kwalitatief en duurzaam werk en een goede gezondheid. Werknemers in kwalitatief goede jobs zijn gezonder en geven vaker aan dat zij geloven op zestigjarige leeftijd nog steeds in staat zullen zijn om hun functie uit te voeren. Het onderzoek opent een groot aantal mogelijke actiepistes om duurzame arbeid te bevorderen zoals het verhogen van de autonomie bij het uitvoeren van de taken en regelen van de werktijd, het verzekeren van een veilige werkomgeving, het stimuleren van goede verhoudingen onder collega's...

#### **.....naar de identificatie van concrete risicofactoren....**

Het lijkt echter alsof er op het terrein een noodzaak heerst aan meer precieze informatie. De huidige EWCS gegevens geven een algemeen beeld van de Europese situatie en voedt zo de discussie op macroniveau. Op ondernemingsniveau stellen we echter een zeer beperkt “trickle down”-effect vast. De EWCS gaat ook niet in op de specifieke, Belgische situatie met achterliggende mechanismen noch laat zij een permanente opvolging toe. Zowel voor beleidsmakers als voor de actoren in ondernemingen zou het nuttig zijn om op permanente basis te beschikken over meer precieze en specifieke gegevens die ons de risico's op het terrein leren kennen, in het bijzonder die rond arbeidsveiligheid en –gezondheid. Het is aan te

---

<sup>3</sup> Het gaat hier om de EU-27 landen met Noorwegen, Kroatië, Macedonië, Turkije, Albanië, Montenegro en Kosovo.

<sup>4</sup> Ook Frankrijk en Slovenië investeerden in extra respondenten, respectievelijk in een bijkomend sample van 2000 en 400 afnames. Normaliter bedraagt deze steekproef 1000 respondenten per lidstaat.

<sup>5</sup> <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=36688>

<sup>6</sup> Deze korte beschrijving van de resultaten is niet exhaustief. Hiervoor wordt de lezer verwezen naar “Quality of work and employment in Belgium”, T. Vandenbrande et al, 2012.

raden deze risicofactoren in kaart te brengen en in een nationaal profiel te gieten willen we een volgende stap zetten in de ontwikkeling van het welzijnsbeleid.

Een overkoepelend project waarbij verschillende overheidsdiensten gegevens aanleveren en verzamelen in één database kan hiertoe bijdragen. Het samenbrengen en permanent bijwerken van verschillende gegevens afkomstig van Europa, via EWCS en EUROSTAT, het Fonds voor Arbeidsongevallen, het Fonds voor Beroepsziekten evenals van de arbeidsinspectie en de interne en externe preventiediensten maken het realiseerbaar om een nationaal profiel van beroepsrisico's op te stellen waarmee de omvang en doeltreffendheid van de aangewende middelen voor preventie, voor gerichte sensibilisatie- en inspectiecampagnes, voor de organisatie van colloquia en informatiedagen beter gestuurd kunnen worden en in overeenstemming gebracht worden met de realiteit op het terrein. De analyses van deze gegevens zullen ons eveneens in staat stellen om de opkomst en de oorsprong van nieuwe risico's te detecteren. Hiertoe dient, ongeacht of dit gebeurt op micro-, meso- of macroniveau, extra aandacht geschonken te worden aan de 'nieuwe' risicogroepen zoals in onderaanneming, detachering, stage, uitzendwerk en zelfstandigen op de werkplek evenals aan de risicogroepen ouderen, jongeren en minder-validen.

De belangrijkste en oudste gegevens worden reedsverzameld door het Fonds voor Arbeidsongevallen en het Fonds voor Beroepsziekten. Zij tonen de noodzaak aan om in te grijpen en in welke sectoren. De door beide fondsen gehanteerde visie op de arbeidsomstandigheden aan de hand van de schadelijke effecten maakt deze data echter moeilijker te interpreteren op het gebied van oorzaken en preventie. Het aanvullen van deze gegevens met die van interne en externe preventiediensten, die vooral betrekking hebben op de oorzaken, de arbeidsomstandigheden en beroepsrisico's is dan ook een volgende logische stap. De Europese gegevens, via de EWCS en EUROSTAT, kunnen daarbij de aandacht vestigen op precare arbeidsomstandigheden: afwijkende uurroosters, contracttypes, herstructureringen en dergelijke meer.

#### **.....om gerichte actie te ondernemen.**

De acties die resulteren uit het beter begrijpen van de risicofactoren op de werkplek zullen leiden tot een grotere betrokkenheid en slagkracht van alle actoren in het preventiegebeuren. Men moet, teneinde met beperkte middelen een zo groot mogelijke impact te hebben op het welzijn, zich kunnen toespitsen op die risico's die het grootst zijn en het meest frequent zijn. Het opstellen van een nationaal profiel van beroepsrisico's stelt overheid en werkgever hier beter toe in staat en zal een belangrijk wapen zijn in het behalen van bepaalde doelstellingen.

Zo ambieert de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in haar nationale strategie inzake welzijn op het werk 2008-2012, om acties op touw te zetten die het aantal arbeidsongevallen met 25% doet dalen en beroepsziekten danig inperkt. Dit is een zeer ambitieuze doelstelling en in 2010 konden we slechts een daling van grofweg 10% vaststellen. Deze daling is bovendien geen gevolg van een negatieve trend. Het aantal inspecteurs "Toezicht Welzijn op het Werk" bij diezelfde FOD evenals de middelen die ter beschikking staan van haar Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, die onder meer het sensibilisatieluwk voor haar rekening neemt, is dan ook te beperkt. Het verzamelen van de hierboven vermelde gegevens, kan de waardevolle inlichtingen die de relevantie van een bepaald risico kaderen opleveren.

Het onderhouden van een kadaster van de beroepsrisico's assisteert bovendien ook de werkgever in het richten van de acties die hij dient te ondernemen in zijn preventiebeleid. Het is namelijk deze werkgever, weliswaar bijgestaan door zijn hiërarchische lijn en de inbreng van de deskundigheid van zijn preventiedienst, die overeenkomstig de huidige welzijnswet<sup>7</sup> het welzijn moet garanderen van zijn personeel. Hij moet hen daarenboven voorlichten over de aard van de werkzaamheden en de daaraan verbonden overblijvende risico's<sup>8</sup>. Daarbij wordt hij of zij geconfronteerd met een veranderende filosofie in regelgeving. Daar waar voorheen de toe te passen middelen zeer specifiek en duidelijk beschreven stonden in het, weliswaar ongestructureerde en te detaillistische, ARAB<sup>9</sup> fungeert de huidige regelgeving veeleer als resultaatverbintenis op basis van doelvoorschriften. Het is nu meer en meer aan de werkgever om zelf te bepalen welke acties te ondernemen. We merken bovendien op dat vele kleinere werkgevers niet steeds over de middelen en expertise beschikken om deze risicofactoren zelf te identificeren noch dat ze gemakkelijk toegang hebben tot externe preventiediensten.

Het is dan in de Belgische context, met zijn groot aandeel van KMO's, logisch dat we moeten vaststellen dat de werkgevers niet steeds in staat zijn om een efficiënt preventiebeleid toe te passen.

---

<sup>7</sup> De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk.

<sup>8</sup> Het opstellen van werkpostfiches kan hiertoe bijdragen maar veronderstelt voldoende kennis van de werkpost en zijn risico's

<sup>9</sup> Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.