Eurofound

Arbeidsomstandigheden in sectoren

Inleiding

Megatrends, zoals digitalisering, globalisering, demografische veranderingen en klimaatverandering, beïnvloeden niet alleen de vraag naar en het aanbod van arbeid, maar hebben ook gevolgen voor de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit en duurzaamheid van banen. Technologische veranderingen hebben de organisatie van werk en de taakinhoud van veel banen getransformeerd, evenals de daarvoor vereiste vaardigheden. Samen met de globalisering hebben zij geleid tot veranderde bedrijfsmodellen. Hierdoor zijn weer nieuwe vormen van werk ontstaan die verschillen van de heersende standaardmodellen voor arbeidsrelaties. Sommige van deze veranderingen hebben een positief effect: een voorbeeld hiervan is de automatisering van gevaarlijke taken, waardoor het risico op verwondingen wordt beperkt. Er ontstaan echter ook nieuwe risico's, terwijl andere risico's worden vergroot, met negatieve gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. De sociale dialoog wordt in dit verband gezien als een cruciaal element voor het vinden van oplossingen.

Aan de hand van gegevens uit de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS 2015) wordt in dit verslag beoogd trends in arbeidskwaliteit voor tien economische sectoren te beschrijven en te analyseren, op vier thematische gebieden:

- veranderende taken en vaardigheden, opleiding en inzetbaarheid;
- atypisch werk en werkzekerheid;
- gezondheid en welzijn en flexibele werkorganisatie;
- werknemersvertegenwoordiging en -inspraak.

Beleidscontext

De verbetering van de arbeidsomstandigheden en de rechten van werknemers is al lang een ambitie van de Europese Unie, die is verankerd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) en haar weerslag heeft gevonden in de strategie van Lissabon en de Europa 2020-strategie. De Europese pijler van sociale rechten is gebaseerd op 20 kernbeginselen, die zijn opgebouwd rond drie categorieën: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt; sociale bescherming en inclusie; en billijke arbeidsvoorwaarden. Met de goedkeuring van de pijler in 2017 is het waarborgen van eerlijke en kwalitatief hoogwaardige banen voor alle werknemers een beleidsprioriteit geworden.

De afgelopen jaren heeft de Europese Commissie verschillende initiatieven gelanceerd om billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen. De belangrijkste daarvan waren de oprichting van de Europese Arbeidsautoriteit en de tenuitvoerlegging van de EU-richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de EU -richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven. De sociale partners spelen een belangrijke rol bij het vormgeven van het arbeids- en sociaal beleid en bij het ondersteunen van de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten door middel van een interprofessionele en sectorale sociale dialoog in de lidstaten en op EU-niveau. Onderzoek naar arbeidskwaliteit en arbeidsomstandigheden is essentieel om het beleid en de initiatieven van de sociale partners te onderbouwen en werknemers te helpen zich aan te passen aan de veranderende arbeidswereld.

Hoofdconclusies

Er zijn verschillen in arbeidskwaliteit tussen en binnen sectoren. In de sectoren landbouw, industrie, bouw, handel en horeca en vervoer wordt melding gemaakt van slechtere loopbaanperspectieven, lagere vaardighedenniveaus en minder beoordelingsbevoegdheid, een slechtere arbeidstijdkwaliteit en een minder veilige fysieke omgeving. In de financiële dienstensector is de fysieke omgeving beter en is het ook beter gesteld met vooruitzichten, vaardigheden en beoordelingsbevoegdheid, maar daartegenover staat vaak een hogere intensiteit van het werk. Binnen de sectoren genieten managers, professionals, technici en hoogopgeleide werknemers over het algemeen een betere arbeidskwaliteit in vergelijking met andere beroepen.

Veranderingen in taken en vaardigheidseisen hebben belangrijke gevolgen gehad voor arbeidsrelaties en arbeidsvoorwaarden. In de periode 2010-2015 veranderden de taken van werknemers aanzienlijk. Het gebruik van ICT kwam in een stroomversnelling, het aantal cognitieve taken nam toe en de repetitieve en fysieke taken namen af. In dit

verband is opleiding van cruciaal belang om de inzetbaarheid van werknemers te waarborgen. Werknemers die fysieke routinetaken uitvoeren met een hoog risico om te worden geautomatiseerd, hebben echter minder toegang tot opleidingen en ervaren een lagere inzetbaarheid in vergelijking met anderen.

Atypische banen, die afwijken van voltijdse, vaste banen bij één werkgever, worden gekenmerkt door een lagere arbeidskwaliteit en slechtere arbeidsvoorwaarden, met name voor werknemers met een tijdelijk contract van korte duur. Ook bestaat er een verband tussen atypisch werk en baanonzekerheid. In alle in dit verslag onderzochte clusters en sectoren binnen één land is de baanonzekerheid voor deze groep werknemers hoog en de werkzekerheid laag.

Hoewel de gezondheid en het welzijn van werknemers in de meeste sectoren dicht bij het EU-gemiddelde liggen, worden sommige sectoren gekenmerkt door een relatief slechtere gezondheid op het werk, voornamelijk als gevolg van ongunstige arbeidsomstandigheden. Op enkele uitzonderingen na zijn hoge cognitieve eisen op het werk, zelfs wanneer deze gepaard gaan met beslissingsvrijheid (het vermogen om zelfstandig werkgerelateerde besluiten te nemen), negatief gecorreleerd met het evenwicht tussen werk en privéleven. Ook zijn bij sommige praktijken op het gebied van werkorganisatie die worden gekenmerkt door telewerken en digitale technologie, in vergelijking met de standaardwerkorganisatie slechtere resultaten te zien voor het evenwicht tussen werk en privéleven en bepaalde gezondheidsindicatoren. Een voorbeeld van deze ontwikkeling is de financiële dienstensector.

Het bestaan van een werknemersvertegenwoordiging is een belangrijke factor voor de verbetering van deze kwesties. Uit het onderzoek blijkt dat sommige sectoren een lage vakbondsvertegenwoordiging kennen — zoals de landbouw, de bouw en handel en horeca. Het gaat hierbij om sectoren waar een groot deel van de werknemers te maken heeft met baanonzekerheid en een geringe toegang tot opleiding. Het ontbreken van vormen van werknemersvertegenwoordiging of -inspraak gaat gepaard met een slechtere arbeidskwaliteit in de meeste sectoren, alsook met een hogere intensiteit van het werk, een minder aantrekkelijke sociale omgeving en beperktere vooruitzichten.

Beleidsadviezen

- Vervoer, bouw en handel en horeca zijn sectoren met bijzondere opleidingsbehoeften, aangezien de taakvereisten in deze sectoren de afgelopen jaren aanzienlijk zijn veranderd. Werknemers in deze sectoren melden meer baanonzekerheid en een lagere inzetbaarheid in vergelijking met het EU-gemiddelde. Tegelijkertijd krijgen zij minder opleiding. Er is een aanzienlijke beleidsinspanning nodig om werknemers uit deze sectoren te integreren in regelingen voor een leven lang leren of bedrijfsopleidingen om hen in staat te stellen zich aan nieuwe taken aan te passen of over te gaan naar andere banen.
- De bouwsector en de gezondheidssector scoren het laagst voor gezondheidsgerelateerde indicatoren. Hiermee moet rekening worden gehouden in toekomstige strategieën voor gezondheid en veiligheid op nationaal en EU-niveau. De inspanningen om fysieke risico's te voorkomen en de hoge werkeisen in deze sectoren aan te pakken, moeten worden opgevoerd. De slechte sociale omgeving waarmee veel werknemers in de gezondheidszorg te maken krijgen, moet eveneens worden aangepakt.
- Het verbeteren van de situatie van mensen met atypisch werk — met name in de landbouw, de bouw, handel en horeca, financiële diensten en andere diensten — is een prioriteit. Beleidsmakers en sociale partners moeten maatregelen vaststellen om belangrijke kwesties aan te pakken, zoals de ontwikkeling van vaardigheden, baanzekerheid en de intensiteit van het werk. In vergelijking met standaardarbeidsrelaties zijn opleiding en baanzekerheid in dit soort banen relatief laag gebleven. De recente richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is bedoeld om werknemers in atypische banen te helpen overgaan naar zekerder banen door gratis verplichte opleidingen aan te bieden.
- Beleidsmakers en sociale partners moeten zich richten op de verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in sectoren die meer te lijden hebben onder veranderingen in de organisatie van het werk, telewerken en digitalisering, zoals financiële diensten, andere diensten en overheidsdiensten. Nieuwe digitale werkpraktijken bieden voordelen en hebben nadelen die moeten worden aangepakt. Er kunnen wijzigingen nodig zijn in verordeningen of maatregelen om bij te dragen tot de handhaving van de bestaande arbeidstijdbeperkingen, en tevens bestaat er behoefte aan preventieve maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid.
- De sociale partners en de regeringen dienen bijzondere aandacht te besteden aan werknemers op werkplekken zonder enige vorm van werknemersvertegenwoordiging, met name in de landbouw, in de handel en horeca en in de bouw. De sociale partners doen er goed aan na te denken over en uitvoering te geven aan strategieën om de participatie van deze werknemers via directe en/of representatieve kanalen te bevorderen.
- De sociale partners hebben gewezen op de bijzondere uitdagingen op het gebied van arbeidsomstandigheden als gevolg van de COVID-19-gezondheidscrisis. De rol van de sociale partners en van de sociale dialoog zal in alle sectoren van essentieel belang blijven. Kwesties als de intensiteit van het werk en schadelijk sociaal gedrag komen steeds vaker voor, hoewel dit in de uiteenlopende sectoren in verschillende mate het geval is.

Aanvullende informatie

Het verslag *Working conditions in sectors* is te vinden op de website http://eurofound.link/ef19005

Onderzoeksleider: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu