

Belgisch
rapport over
de kwaliteit
van de arbeid

Januari 2002

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Inleiding

Meer banen en betere banen !

EN. Twee kleine letters voor een groot project. Volgens de definitie van het woordenboek wordt met dit woordje een gewone of logische aaneenschakeling uitgedrukt, op grond van een inhoudelijke verwantschap. Kwantiteit EN kwaliteit van het werk worden hiermee onder dezelfde – Europese - banier verenigd om een gemeenschappelijk doel te bereiken, en zijn niet langer elkaars steriele tegenpool.

Tijdens de Top van Lissabon, nu bijna twee jaar geleden, hadden de vijftien Lidstaten de idee opgevat dat een Europese werkgelegenheidsstrategie niet alleen ambitieuze kwantitatieve doelstellingen voor de Europese werkgelegenheid moest inhouden, maar tegelijk in het teken moest staan van de kwaliteit van deze werkgelegenheid, waarbij kwantiteit en kwaliteit elkaar moeten versterken. Politieke eensgezindheid bereiken over deze gedachte was één zaak, zij moest ook nog in de praktijk kunnen worden omgezet, zodat de werknemers er dagelijks de vruchten van zouden kunnen plukken. Thans is het zover. De Raad voor Tewerkstelling en Sociaal Beleid van 3 december 2001 en de top van Laken van 14 en 15 december hebben de invoering van het aspect 'kwaliteit van de arbeid' in de Europese werkgelegenheidsstrategie bekrachtigd.

Voortaan zijn instrumenten voorhanden die duidelijk aangeven wat onder de kwaliteit van de arbeid dient te worden verstaan, en die tevens aangeven hoe de toepassing ervan binnen de Lidstaten dient te worden opgevolgd: de indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid.

Aangezien het om een betrekkelijk technische aangelegenheid gaat, raakten de experts het niet zo snel eens over de vraag welke gegevens de vele facetten van de kwaliteit van de arbeid het best beschrijven. De lezer moet namelijk weten dat het onderwerp complex is. Maar de politieke inzet is overduidelijk: komen tot een evenwichtiger opbouw van de Europese Unie, met meer aandacht

voor het sociale luik, binnen de context van de modernisering van het Europese sociaal model! Ik geef toe dat de gekozen formule om daartoe te komen ingewikkeld kan lijken voor diegenen die niet vertrouwd zijn met de Europese institutionele logica. Om die reden heb ik de administratie gevraagd om een rapport over de kwaliteit van de arbeid op te stellen, zodat men zich een idee kan vormen over dit belangrijke dossier dat België als Europees Voorzitter – met de steun van de Europese Commissie, die ik uitdrukkelijk wil vermelden – vrijwel van a tot z heeft gedragen.

De administratie heeft dit verslag opgemaakt met de bedoeling enerzijds de uitwerking van indicatoren te hersituëren in het raam van de Europese werkgelegenheidsstrategie en anderzijds het kwaliteitsaspect concreet kenbaar te maken aan de hand van de beschikbare gegevens, gekoppeld aan een beperkte toelichting die onontbeerlijk is voor de interpretatie ervan. Ik wil de lezer er wel op wijzen dat de hier vermelde indicatoren niet noodzakelijk overeenstemmen met de indicatoren die zijn vastgesteld in het raam van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Dit heeft alles te maken met het feit dat van de indicatoren waarover in die context een akkoord werd bereikt, vele nog dienen te worden uitgewerkt; het is immers niet zo dat een akkoord over een indicator ook betekent dat er onmiddellijk gegevens beschikbaar zijn. Aangezien dit document in de eerste plaats de thematiek wil verduidelijken en illustreren, heb ik gevraagd om zoveel mogelijk gegevens op te nemen in verband met de verschillende thema's inzake kwaliteit die de Commissie heeft vooropgesteld, ook al stemmen ze niet altijd overeen met de weerhouden indicatoren. Het gehele pakket van "officiële" indicatoren zal te lezen staan in het volgende gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid dat door de Europese Commissie op stapel zal worden gezet, meer bepaald in het hoofdstuk dat zal handelen over de uitwerking van het kwaliteitsaspect.

Het is de bedoeling geweest om de kwaliteit van de arbeid in de praktijk voelbaar te maken, een gegeven waaraan in België heel veel belang wordt gehecht. Het verslag van de administratie komt tegemoet aan dit streven. We zullen met aandacht het vervolg dat dit verhaal zal krijgen, in de verschillende publicaties waarin de Europese Werkgelegenheidsstrategie wordt opgevolgd, mee volgen.

Laurette Onkelinx,
minister van Werkgelegenheid en Gelijke Kansen

Inhoud

Deel I

De kwaliteit van de arbeid als centrale factor in het Europees sociaal model:
een uitdaging voor het Belgisch Voorzitterschap7

Deel II

Kwaliteitsindicatoren voor elk van de tien thema's15

Thema 1: Intrinsieke kwaliteit van de arbeid15

Thema 2: Kwalificaties, levenslang leren en opbouw van de loopbaan21

Thema 3: Gelijke kansen voor mannen en vrouwen25

Thema 4: Veiligheid en gezondheid30

Thema 5: Flexibiliteit en atypische arbeid36

Thema 6: Inschakeling en toegang tot de arbeidsmarkt40

Thema 7: Organisatie van het werk en evenwicht tussen
beroeps- en gezinsleven45

Thema 8: Sociale dialoog en deelname van de werknemers47

Thema 9: Verscheidenheid en non-discriminatie49

Thema 10: Algemene economische prestaties en productiviteit51

Deel I

De kwaliteit van de arbeid als centrale factor in het Europees sociaal model: een uitdaging voor het Belgisch Voorzitterschap

In het kader van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie werden op de Raad van de staatshoofden en regeringsleiders van december 2001 te Laken indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid voorgelegd en goedgekeurd. Waarover gaat het? In welk opzicht is dit relevant? Welke indicatoren zijn het? Waartoe moeten ze dienen? In welke mate zijn de Belgische werknemers en burgers hierbij betrokken? Hoe kan het gebruik ervan bijdragen tot het concretiseren van het Europees sociaal model? Een hele reeks vragen waarop dit rapport een antwoord wil geven. Tegelijkertijd zal het ook duidelijk maken in welke mate wij rechtstreeks bij de Europese besluitvorming zijn betrokken en hoe dat mechanisme kan dienen om, ook bij ons in België, onze ambities verder te doen reiken dan het halen van de louter kwantitatieve doelstelling om de werkgelegenheidsgraad op te trekken tot 70% in 2010. Kortom, dit rapport wil aantonen hoe Europa voortaan kan meehelpen aan het realiseren van een betere levenskwaliteit voor alle werknemers.

Europa, de arbeidsmarkt, de werkgelegenheid en kwaliteitsindicatoren

Vandaag de dag weegt Europa zwaar op de werking van de nationale arbeidsmarkten. Hoe zwaar dan wel? Dat gewicht kan uiteraard worden gepeild aan de hand van het aantal richtlijnen of reglementen die gemeenschappelijke “normen” op sociaal vlak vastleggen. Maar Europa staat ook voor sociaal overleg tussen de Europese sociale partners dat kan uitmonden in het sluiten van Europese collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvan de inhoud in richtlijnen kan worden opgenomen en die daardoor bindende kracht kunnen krijgen. Europa staat verder voor structuurfondsen die belangrijke financiële instrumenten zijn en het Europese sociale beleid ondersteunen. We denken hier in het bijzonder aan het Europees Sociaal Fonds. Europa staat bovendien voor actieprogramma's die rugsteun geven aan het uitzetten van nieuwe beleidslijnen, zoals bijvoorbeeld inzake gelijkekansenbeleid. Europa staat tenslotte voor strategieën die erop gericht zijn op Europees vlak het nationale sociale beleid of de werkgelegen-

Vandaag de dag weegt Europa zwaar op de werking van de nationale arbeidsmarkten.

De beschikbaarheid en het gebruik van die diverse instrumenten, vormen een duidelijk bewijs van de opbouw van een echt Europees sociaal model. Die opbouw is een werk van lange adem dat met het Belgisch Voorzitterschap nog niet voltooid is. Ze krijgt geleidelijk gestalte via de Europese topbijeenkomsten waar de projecten van de enen samenvloeien met de bekommernissen van de anderen.

Een van de nieuwe kenmerken van de initiatieven van het Belgische Voorzitterschap ten gunste van de kwaliteit van de arbeid is het voorstellen van “kwaliteitsindicatoren” aan de hand waarvan de ontwikkeling van die kwaliteitsdimensie in de lidstaten zal kunnen worden opgevolgd.

heidspolitiek te coördineren en die een kader vormen waarbinnen nationale initiatieven kunnen worden opgezet.

Europa hertekent, via een reeks instrumenten, de ruimte voor het sociaal beleid, legt nieuwe regels vast die de werking van de arbeidsmarkt bepalen en stelt tevens de principes vast die moeten worden gehanteerd bij de uitstippeling van de sociale politiek en het werkgelegenheidsbeleid. De beschikbaarheid en het gebruik van die diverse instrumenten, lang bestaande of meer recente, vormen een duidelijk bewijs van de opbouw van een echt Europees sociaal model. Die opbouw is een werk van lange adem dat met het Belgisch Voorzitterschap nog niet voltooid is; ze schrijft zich in de geschiedenis van Europa in. Die krijgt geleidelijk gestalte via de Europese topbijeenkomsten waar de projecten van de enen samenvloeien met de bekommernissen van de anderen en uiteraard ook met de ondersteuning en de knowhow van de bevoegde diensten van de Commissie. Aldus groeit dit sociaal model uit tot een gemeenschappelijk goed van ons Europeanen - onder impuls van de vastberadenheid van al wie eraan meewerkt.

Dit model is de laatste jaren nog versterkt, met name tijdens de Top van Luxemburg in 1997 waar werd besloten een Europese werkgelegenheidsstrategie uit te voeren en ook op de Top van Lissabon in maart 2000 waar de staatshoofden en regeringsleiders uiterst ambitieuze doelstellingen inzake economische groei, werkgelegenheid en sociale cohesie hebben vooropgesteld.

In het vooruitzicht van de Top van Laken, eind 2001, had het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie de verbetering van de kwaliteit van de arbeid als een van zijn prioriteiten vooropgesteld. Dit betekent dat het Voorzitterschap vastbesloten was de kwaliteit van de arbeid te bevorderen via de aanpassing en de versterking van de verschillende Europese instrumenten. Concreet komt dit neer op de goedkeuring van nieuwe richtlijnen door de Raad, bijvoorbeeld betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers, betreffende de gelijke kansen voor mannen en vrouwen of betreffende de gezondheid en de veiligheid op het werk. Dit betekent ook dat de vraagstukken rond de kwaliteit van de arbeid meer aan bod moeten komen in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie via de integratie van doelgerichte impulsen ten gunste van de kwaliteit van de arbeid in het mechanisme van de richtsnoeren. Het is duidelijk dat al die instrumenten op gelijke voet moeten worden geplaatst. Elk instrument speelt zijn eigen rol. Het Belgisch Voorzitterschap was ervan overtuigd dat alle kansen moesten worden benut om die instrumenten te verfijnen opdat zij de kwaliteit van de arbeid ten goede zouden komen.

Een van de nieuwe kenmerken van de initiatieven van het Belgische Voorzitterschap ten gunste van de kwaliteit van de arbeid was het voorstellen van “kwaliteitsindicatoren” aan de hand waarvan de ontwikkeling van de kwaliteitsdimensie in de lidstaten zal kunnen worden opgevolgd. Die indicatoren zullen het niet enkel mogelijk maken de vorderingen in alle lidstaten te meten maar ook doelstellingen vast te stellen, zowel op het vlak van de Unie in haar geheel als in alle lidstaten ervan.

Tot voor kort werden indicatoren uitsluitend gehanteerd in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie. In de context van het “proces van Luxemburg”, de methode om die werkgelegenheidsstrategie uit te voeren, was van meet af aan immers gepland om indicatoren aan te wenden om de geboekte vooruitgang te meten. Die indicatoren vinden we onder meer terug in de “natio-

nale actieplannen voor de werkgelegenheid” (de NAP’s) die jaarlijks door alle lidstaten worden opgemaakt. Er moet evenwel een onderscheid worden gemaakt tussen die indicatoren. Sommige zijn gemeenschappelijke sleutelindicatoren waarmee de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt opgevolgd, en andere zijn contextindicatoren die in de NAP’s worden gebruikt om de lezer te informeren over de context van de initiatieven inzake werkgelegenheid. Onder het Belgisch Voorzitterschap werd concreet geijverd voor enerzijds de vastlegging van nieuwe indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid en anderzijds voor het gebruik van deze indicatoren bij de analyse van de nationale actieplannen.

Ondertussen wordt meer en meer gebruik gemaakt van indicatoren in het kader van andere strategieën, zoals de strategie van Lissabon. In het door de diensten van de Commissie voorbereide syntheseverslag over de toepassing van die strategie vinden we momenteel 27 indicatoren terug met betrekking tot de verschillende terreinen van die strategie. Op dit gebied wilde het Belgisch Voorzitterschap het bestaande pakket van indicatoren aanvullen met een nieuwe indicator om na te gaan in hoeverre de kwaliteitsdimensie verankerd is in het Europees sociaal model.

Om verschillende redenen was de uitwerking van kwaliteitsindicatoren in het raam van de Europese werkgelegenheidsstrategie een prioriteit waarvoor het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie heeft geijverd. Hoe ziet die strategie eruit? Welke doelstellingen worden nagestreefd? Hoe ondersteunen de diensten van de Commissie dit initiatief? Hoe kan de kwaliteit van de arbeid een hoofddoelstelling van die strategie worden? Op al die vragen gaan we hierna dieper in.

De Europese werkgelegenheidsstrategie

Sedert 1997 is op Europees niveau een werkgelegenheidsstrategie uitgestippeld. De invoering ervan getuigde op dat moment van de bekommernis van de regeringen van de lidstaten om de strijd aan te gaan met de werkloosheidsproblemen, door zichzelf verrekende doelstellingen qua banencreatie op te leggen. Recenter, op de Top van Lissabon in maart 2000, werd het doel van deze strategie nog scherper gesteld door een precieze doelstelling vast te leggen, namelijk het optrekken in de Unie tegen 2010 van de werkgelegenheidsgraad tot gemiddeld zowat 70% en van de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad tot ongeveer 60%. Op de jongste top in Stockholm in de lente werden nog andere kwantitatieve doelstellingen vastgelegd. Enerzijds werd een gemiddelde werkgelegenheidsgraad van 50% voor de werknemers van 55 tot 64 jaar in de Unie tegen 2010 vooropgesteld. Anderzijds werden tussentijdse doelstellingen afgesproken tegen januari 2005: een werkgelegenheidsgraad in de Unie van gemiddeld 67% en een werkgelegenheidsgraad van 57% bij de vrouwen.

Deze Europese werkgelegenheidsstrategie krijgt vorm via een specifieke methode die in het Europese jargon als het “Proces van Luxemburg” wordt bestempeld. In die context moeten de lidstaten jaarlijks verslag uitbrengen in een NAP bestemd voor de Raad over de wijze waarop de richtsnoeren, die op Europees niveau zijn vastgelegd en die de kern vormen van die strategie, in hun nationaal werkgelegenheidsbeleid worden toegepast.

Niet enkel ijveren voor meer banen maar ook voor banen met meer kwaliteit, waarbij ervan uitgegaan wordt dat er geen tegenstrijdigheid tussen beide mag bestaan.

De kwaliteit van de arbeid: met welk doel ?

Het uitgangspunt van de Europese werkgelegenheidsstrategie is een ambitieuze doelstelling inzake werkgelegenheid. Die doelstelling is een perfect eerbaar doel op zich: door de lat zeer hoog te leggen versterkt zij immers de ambitie van de Europese landen om de lage werkgelegenheidsgraad te bestrijden. Al snel is echter gebleken dat er nog verder moest worden gegaan, dat er niet enkel moet worden geijverd voor meer banen maar ook voor banen met meer kwaliteit, waarbij ervan uitgegaan wordt dat er geen tegenstrijdigheid tussen beide mag bestaan. België heeft die evolutie ondersteund. Deze werkwijze sluit bovendien nauwer aan bij de specifieke bekommernissen die in België leven en mikt op de ontwikkeling van kwaliteitsbanen voor allen.

In dit verband is de situatie op Europees vlak dus geëvolueerd, de laatste twee jaar is de problematiek van de kwaliteit van de arbeid echt op het voorplan geraakt. Op de top van Lissabon werden inderdaad kwantitatieve doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraad vastgelegd, maar bovendien werd er voor de allereerste maal verwezen naar de kwaliteit van de arbeid; er werd immers gepreciseerd dat het algemene doel van de Europese werkgelegenheidsstrategie niet enkel bestaat in het scheppen van banen maar ook in het creëren van banen van betere kwaliteit. Op de top van Nice, eind 2000, kreeg deze kwaliteitsdimensie gestalte: men is daar tot een akkoord gekomen rond een aantal thema's die voortaan kunnen worden beschouwd als de verschillende invalshoeken waaronder het thema van de kwaliteit van de arbeid kan worden belicht. Tenslotte werd nogmaals de nadruk gelegd op de kwaliteitsdimensie in de slotverklaringen van de recente top van Stockholm waarbij het Belgisch Voorzitterschap werd gevraagd om in dit verband te trachten vooruitgang te boeken.

Kortom, de kwaliteit van de arbeid is een belangrijk thema geworden dat op de recentste Europese topbijeenkomsten rond werkgelegenheid centraal stond in de debatten van de staatshoofden en regeringsleiders.

De kwaliteit van de arbeid: wat houdt dat in ?

In een recente mededeling van de Europese Commissie getiteld "*Sociaal en werkgelegenheidsbeleid: investeren in de kwaliteit*" wordt een synthese gemaakt van de vooruitgang in de politieke discussie rond het thema "investeren in de kwaliteit" in het sociaal en werkgelegenheidsbeleid van de Unie.

In een recente mededeling van de Europese Commissie getiteld "*Sociaal en werkgelegenheidsbeleid: investeren in de kwaliteit*" wordt een synthese gemaakt van de vooruitgang in de politieke discussie rond het thema "investeren in de kwaliteit" in het sociaal en werkgelegenheidsbeleid van de Unie en meer in het bijzonder in het dossier betreffende de kwaliteit van de arbeid. Aandachtige lezing van dit document maakt het mogelijk een concreter en dus operationeel inzicht te krijgen in wat er op het spel staat. We vinden er ondermeer een opsomming van de thema's waarop een gemeenschappelijke aanpak van de kwaliteit van de arbeid op Europees vlak kan worden geënt.

Het betreft tien thema's. In de volgende tabel worden deze opgesomd en we stellen meteen vast dat de eerste twee rechtstreeks betrekking hebben op de intrinsieke kenmerken van de banen en de volgende acht meer op de contextuele elementen van de banen en 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*

Erop toezien dat de banen intrinsiek voldoening schenken en aansluiten op de vaardigheden en de bekwaamheid van de betrokkene, en een voldoende hoog inkomensniveau waarborgen.

2. *Kwalificaties en levenslang leren en opbouw van de loopbaan*

Mensen helpen bij de algehele ontplooiing van hun intrinsieke kwaliteiten via gepaste steun aan levenslang leren en vorming.

3. *Gelijke kansen voor mannen en vrouwen*

Bevorderen van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op evenwaardige banen alsook qua carrièremogelijkheden.

4. *Veiligheid en gezondheid*

Zorgen voor veilige, gezonde en gunstige arbeidsvoorwaarden zowel op fysiek als psychologisch vlak.

5. *Flexibiliteit en zekerheid*

Aanmoedigen van een positieve houding tegenover verandering op het werk en op de arbeidsmarkt in het algemeen en erop toezien dat er een gepaste hulp is voor de mensen die hun werk verliezen of een andere baan zoeken. Aanmoedigen van het optimaal gebruik van de bekwaamheden en van de mogelijkheden van flexibele loopbanen dankzij een gepaste ondersteuning van de professionele en geografische mobiliteit, ook binnen de nieuwe Europese arbeidsmarkten.

6. *Inschakeling en toegang tot de arbeidsmarkt*

De toegang tot de arbeidsmarkt verbeteren en de inschakeling vergemakkelijken, nl. de mate waarin het gemakkelijk is toe te treden tot de arbeidsmarkt en er te blijven, er opnieuw in te stappen na periodes van afwezigheid of de arbeidsmarkt te gebruiken om een andere baan te zoeken.

7. *Organisatie van het werk en evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven*

Erop toezien dat de arbeidsmodaliteiten, vooral inzake arbeidstijd, alsook de ondersteunende diensten, een geschikt evenwicht mogelijk maken tussen het beroepsleven en het privé-leven.

8. *Sociale dialoog en deelname van de werknemers*

Erop toezien dat alle werknemers ingelicht worden en bijdragen aan de evolutie van hun onderneming en hun beroepsleven.

9. *Verscheidenheid en non-discriminatie*

Erop toezien dat alle werknemers op dezelfde manier behandeld worden, zonder discriminatie inzake leeftijd, handicap, etnische oorsprong, geloof of seksuele geaardheid.

10. *Algemene economische prestaties en productiviteit*

Bereiken van hoge arbeidsproductiviteitsniveaus en een hoge levensstandaard in alle regio's van de Gemeenschap.

De kwaliteit van de arbeid: de uitdagingen

De Europese raden hebben de kwaliteit van de arbeid erkend als een centraal thema en de debatten op die raden hebben het pad geëffend voor een gestructureerde aanpak. We zijn er echter niet in geslaagd tot overeenstemming te komen tussen de vijftien lidstaten 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 thema's mag men er weliswaar van uitgaan dat er niet veel problemen zijn geweest 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 vooruitgang moet worden geboekt inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Dit geldt evenwel niet voor alle thema's. Sommige liggen immers veel gevoeliger dan andere. Dit was zeker het geval wanneer men het erover eens moest worden dat kwaliteitsarbeid gelijk staat met "het aanmoedigen van de optimale benutting van de vaardigheden en van de mogelijkheden inzake flexibele loopbanen". Concreet betekende dit dat de plaats die atypische banen in de Europese werkgelegenheidsstrategie moeten krijgen, moest worden vastgelegd.

“Een baan is het beste wapen tegen sociale uitsluiting”: daarom moet een steriele confrontatie tussen flexibiliteit en werkzekerheid uit de weg worden gegaan en worden gegarandeerd dat atypische arbeid een springplank kan zijn naar een betere baan.

Uiteindelijk is er besloten dat dergelijke atypische banen beschouwd moeten worden als inschakelingbanen voor personen met minder slaagkansen op de arbeidsmarkt, 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. Kortom, er moet voor gezorgd worden dat die banen voor een aantal werknemerscategorieën een middel worden tot "sociale insluiting". Die onderliggende gedachtengang sluit aan bij de vaak, onder meer in de "Europese sociale agenda", herbevestigde overtuiging dat een baan het beste wapen is tegen sociale uitsluiting. Daarom moest een steriele confrontatie tussen flexibiliteit en werkzekerheid uit de weg worden gegaan en worden gegarandeerd dat atypische arbeid een springplank kan zijn naar een betere baan.

Er zal natuurlijk concreet moeten worden nagegaan of de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het algemeen voldoet aan de nieuwe criteria voor kwaliteit die op de tien genoemde thema's zullen worden gebaseerd. Maar specifiek voor de atypische banen moet bovendien heel in het bijzonder worden gecontroleerd of zij daadwerkelijk "inschakelingbanen" zijn. Er werd dus een eigen definitie van kwaliteit aan gekoppeld, gesteld in termen van het loopbaantraject eerder dan van de baan zelf.



Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid

Het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie heeft met de steun van de Commissie te Laken een akkoord bereikt over de indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid.

In het verlengde van het proces van Luxemburg moeten die indicatoren ons in staat stellen na te gaan in hoeverre de vraag naar kwaliteit adequaat wordt beantwoord in de context van de Europese werkgelegenheidsstrategie, alsook in het kader van de strategie van Lissabon.

We zijn 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 konden worden gebruikt als kwaliteitscriteria. Van de kant van EUROSTAT (het geharmoniseerde Europese statistieksysteem) worden er reeds vele jaren gegevens verzameld die gemakkelijk konden bijdragen tot het uitwerken van indicatoren waarmee diverse kwaliteitscriteria kunnen worden gemeten. Ook de Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden 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. Binnen het raam van haar opdrachten heeft die stichting ad hoc enquêtes gevoerd om inzicht te verwerven in een aantal fenomenen die als facetten van die kwaliteitsdimensie gelden; de ervaring van deze instelling werd dan ook onmiddellijk aangesproken in het kader van het Belgisch Voorzitterschap. In een recente publicatie heeft de stichting een waaier aan indicatoren voorgesteld om de kwaliteitsdimensie in vier domeinen in kaart te brengen: veiligheid, gezondheid en welzijn, ontwikkeling van de vaardigheden en de combinatie beroeps- en privé-leven.

We zijn er ons tenslotte nu reeds van bewust dat een aantal kwaliteitscriteria, gelet op het beschikbaar statistisch materiaal op Europees niveau, niet helemaal in kaart kunnen worden gebracht op basis van vergelijkbare gegevens; op sommige terreinen zijn zelfs nauwelijks of geen gegevens beschikbaar. Wanneer men volledigheidshalve nog verder zou willen gaan en indicatoren wil hebben om ook de verschillende thema's te onderscheiden die de kwaliteit van de arbeid verzwakken, moeten nieuwe statistische instrumenten in het leven worden geroepen.

Zoals men kan veronderstellen, heeft de selectie van relevante indicatoren inzake arbeidskwaliteit veel voeten in de aarde. Die selectie verloopt parallel binnen een aantal verschillende kaders. In bijvoorbeeld het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie is de vastlegging van indicatoren ad hoc een complexe taak voor het Comité voor de werkgelegenheid (het technisch stuurcomité van de strategie). In het raam van de strategie van Lissabon behoorde de keuze van een bijkomende indicator inzake kwaliteit tot de bevoegdheid van de Europese Raad van Laken. De resultaten van de op Europees vlak gevoerde acties moesten inderdaad worden goedgekeurd op de Raad voor Tewerkstelling en Sociaal Beleid van 3 december 2001, en vervolgens op de Europese Raad van Laken door de staats- en regeringsleiders worden geconsolideerd.

In het verlengde van het proces van Luxemburg moeten die indicatoren ons in staat stellen na te gaan in hoeverre de vraag naar kwaliteit adequaat wordt beantwoord in de context van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

Indicatoren over tien thema's

Het is hierbij de bedoeling om die dimensie inzake kwaliteit, die het Belgisch Voorzitterschap centraal heeft willen stellen in het Europees sociaal model, in de eerste plaats tastbaar te maken voor de werknemers maar ook voor de burgers van ons land.

Hierna volgen voor alle thema's opgesomd in de Mededeling van de Commissie indicatoren op basis waarvan concreet kan worden gepeild naar de kwaliteit van de arbeid in België en, wanneer de gegevens beschikbaar zijn, in de Europese Unie. Een aantal indicatoren zijn nog in de projectfase. Dit betekent dat er werkzaamheden aan de gang zijn die ons de komende maanden in staat moeten stellen nieuwe statistieken op te maken om een duidelijk inzicht te krijgen in een aantal verschijnselen eigen aan de arbeidsmarkt en die relevant zijn voor het thema van de kwaliteit van de arbeid.

Het is hierbij de bedoeling om die dimensie inzake kwaliteit, die het Belgisch Voorzitterschap centraal heeft willen stellen in het Europees sociaal model, in de eerste plaats tastbaar te maken voor de werknemers maar ook voor de burgers van ons land.

De arbeidskwaliteit ten dienste van de levenskwaliteit

Thans is het de bedoeling van de arbeidskwaliteit een bekommernis te maken van alle politieke en sociale actoren en die kwaliteit tastbaar te maken via een reeks indicatoren. Daartoe moeten die actoren worden aangezet de harmonisering te versterken door kwantitatieve doelstellingen na te streven en zodoende een sociaal model uit te tekenen dat ten dienste staat van een betere levenskwaliteit.

De hoofdbetrachting om van de kwaliteit van de arbeid een prioriteit van het Belgisch Voorzitterschap te maken, ging veel verder dan het project dat aan de basis lag van de ondertekening in 1989 van het gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten en dat erin bestond een minimale sociale sokkel uit te werken waarmee "sociale dumping" kan worden voorkomen. Thans was het de bedoeling van de arbeidskwaliteit een bekommernis te maken van alle politieke en sociale actoren en die kwaliteit tastbaar te maken via een reeks indicatoren. Daartoe moeten die actoren worden aangezet de harmonisering te versterken door kwantitatieve doelstellingen na te streven en zodoende een sociaal model uit te tekenen dat ten dienste staat van een betere levenskwaliteit.

In het statistisch gedeelte van dit rapport zijn heel wat cijfers opgenomen omtrent thema's die doorslaggevend zijn voor de levenskwaliteit van de werknemers als ook van de burgers, maar die niet altijd voldoende aandacht hebben gekregen. Telkens het cijfermateriaal beschikbaar is, wordt de vergelijking gemaakt met de gemiddelde situatie in de Unie. Zoals men merkt wordt die vergelijking eerlijk gemaakt: België kan op een aantal terreinen misschien een referentiepunt zijn voor zijn buurlanden, maar dit is zeker niet altijd het geval. Hieruit moeten de nodige lessen worden getrokken en er moeten verreichende doelstellingen op die terreinen worden vooropgesteld waar wordt vastgesteld dat onze resultaten ontoereikend zijn. Uiteraard moeten hiertoe de vereiste middelen worden vrijgemaakt.

Met het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Unie, biedt het Europees platform ons vandaag een uitgelezen kans om een onomkeerbaar politiek proces op gang te brengen waarbij de kwaliteit een centrale plaats krijgt in het sociaal beleid.

Deel II

Kwaliteitsindicatoren voor elk van de tien thema's

THEMA I:

Intrinsieke kwaliteit van de arbeid

“Erop toezien dat de banen intrinsiek voldoening schenken en aansluiten op de vaardigheden en de bekwaamheid van de betrokkene, en een voldoende hoog inkomensniveau waarborgen”.

Loontraject in de beroepsloopbaan

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Een zicht krijgen op de evolutie gedurende de loopbaan van werknemers met een laag tot zeer laag loon.

Het is de bedoeling om de loonevolutie op te volgen van de personen die in 1997 loontrekkend waren, om dus te na te gaan in welke situatie zijn na één jaar (in 1998) en na twee jaar (in 1999) zijn terechtgekomen. De onderstaande tabellen laten toe om terug te vinden in welk deciel van de loonverdeling ze in de tussentijd zijn terechtgekomen: zijn ze in hetzelfde deciel van de loonverdeling gebleven, hebben ze hun situatie verbeterd (door naar een hoger deciel over te gaan), is hun situatie er op achteruitgegaan (waarmee ze in een lager deciel zijn terechtgekomen) of zijn ze zelfstandig, werkloos of inactief geworden ?

Deze loontrajecten werden berekend door de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (KSZ) op basis van het “Datawarehouse arbeidsmarktgegevens”. Dit Datawarehouse organiseert de samenwerking tussen de KSZ, de RVA, de RSZ, de RSVZ, het RIZIV, de RKW en de RSZPPO en maakt het mogelijk om arbeidsmarktgegevens vanuit deze verschillende sociale-zekerheidsinstellingen te combineren. De gegevens betreffen zowel de publieke sector als de privé-sector.

Op basis van deze gegevens heeft de KSZ voor 1997 de loontrekkende werknemers in decielen ingedeeld. Op die manier groepeerde het eerste deciel de 10% loontrekkenden met het laagste loon, het tweede deciel neemt de 10% met een loon dat net hoger ligt en zo gaat het verder tot het laatste deciel dat de 10%

Hoe evolueert de loonloopbaan van de werknemers met een laag loon ? Slagen zij erin om hun loonsituatie te verbeteren ? Zijn zij weer werkloos of inactief geworden of werden zij zelfstandigen ?

loontrekkenden met de hoogste lonen bevat. Vervolgens werd nagegaan waar deze personen in 1998 en 1999 zijn terechtgekomen. Daarbij kunnen ze zich in één van de volgende situaties bevinden:

- ✗ In het eerste deciel van de loonverdeling (bruto maandloon beneden 1171,67 EUR in 1997). Het mediaanloon - het loon van de werknemer die zich in het midden van de loonverdeling bevindt (de helft van de loontrekkenden verdient meer, de andere helft minder) - bedroeg in 1997 trouwens 1790,39 EUR. In de economische literatuur gaat men er gewoonlijk van uit dat de grens voor een "laag loon" op 2/3 van het mediaanloon ligt, ofwel op 1193,58 EUR in 1997.
- ✗ In het tweede deciel van de loonverdeling (bruto maandloon tussen 1171,67 EUR en 1349,53 EUR in 1997).
- ✗ In het derde deciel van de loonverdeling (bruto maandloon tussen 1349,53 EUR en 1504,19 EUR in 1997).
- ✗ In de decielen 4 tot 10 van de loonverdeling (bruto maandloon hoger dan 1504,19 EUR).
- ✗ Werkloos.
- ✗ Zelfstandig.
- ✗ Ander (inactief en ander).

De tabel moet als volgt gelezen worden voor bijvoorbeeld de eerste regel: van de loontrekkenden die zich in 1997 in het eerste deciel bevonden, vinden we 21,7% twee jaar later (in 1999) nog steeds in hetzelfde deciel terug, 31,8% is overgegaan naar het tweede deciel, 6,7% naar het derde en 13,5% naar de decielen 4 tot 10. 8,3% van deze personen zijn werkloos geworden en 2% werkt als zelfstandige.

Tabel 1 : Traject van de loontrekkenden per deciel tussen 1997 en 1999 (Totaal)

	1999	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4-10e deciel	Werkloze	Zelfstandige	Andere	Totaal
1997									
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%	4,82%	0,89%	5,94%	100%	
4-10e deciel	5,78%	0,79%	1,80%	83,13%	1,89%	0,76%	6,05%	100%	

Bron : KISZ en eigen berekeningen

Voor de loontrekkenden uit het eerste deciel van de loonverdeling stellen we in de tabel vast dat 51,9% hun situatie in 1999 hebben verbeterd. De verbetering zit hoofdzakelijk in een overgang naar het tweede deciel (31,8%). Daarnaast kan worden vastgesteld dat 26,4% van de loontrekkenden uit het eerste deciel inactief, werkloos of zelfstandig zijn geworden.

We weten trouwens ook dat 32,6% van de personen uit het eerste deciel die hun positie in 1999 hebben verbeterd ook in 1998 reeds een betere positie hadden bereikt.

42,7% van de loontrekkenden uit het tweede deciel hebben hun situatie in 1999 verbeterd, 5,8% ging er op achteruit. Voor de loontrekkenden die zich in de decielen 4 tot 10 bevonden, stellen we vast dat 83,1% in dezelfde situatie is gebleven en dat slechts 8,4% naar een lager deciel is teruggevallen.

Als we de situatie van mannen en vrouwen vergelijken (tabel 2), 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. Komende vanuit het tweede deciel verbeteren vrouwen hun situatie iets meer dan mannen, vanuit het derde deciel is de situatie net omgekeerd. We stellen ook vast dat het totale aandeel aan vrouwen waarvan de loonsituatie erop achteruitging in 1999 groter is dan het aandeel mannen.

Tabel 2 : Traject van de loontrekkenden per deciel tussen 1997 en 1999 (mannen en vrouwen)									
1997	1999	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4-10e deciel	Werkloze	Zelfstandige	Andere	Totaal
MANNEN									
1e deciel	22,32%	23,20%	7,61%	18,57%	7,44%	2,68%	18,18%	100%	
2e deciel	4,99%	23,37%	32,30%	21,89%	7,01%	2,13%	8,32%	100%	
3e deciel	6,01%	2,57%	26,71%	53,92%	4,30%	1,23%	5,25%	100%	
4-10e deciel	4,41%	0,63%	2,03%	84,53%	1,67%	0,92%	5,81%	100%	
VROUWEN									
1e deciel	21,36%	36,39%	6,19%	10,70%	8,76%	1,58%	15,02%	100%	
2e deciel	6,33%	33,70%	30,84%	12,18%	8,00%	0,90%	8,05%	100%	
3e deciel	10,34%	3,36%	29,67%	44,44%	4,98%	0,51%	6,70%	100%	
4-10e deciel	8,26%	1,06%	1,39%	80,60%	1,72%	0,47%	6,49%	100%	

Bron : KSZ en eigen berekeningen

De trajecten van de jongeren (tabel 3) zijn vrij gelijkaardig met die van de hele bevolking. 49,1% van de jongeren uit deciel 1 hebben hun situatie in 1999 verbeterd. 53,9% van de jongeren uit het tweede deciel zijn erop vooruitgegaan, slechts 5,5% moest terrein prijsgeven. Het grote verschil tussen de jongeren en de totale groep van loontrekkenden zit in de decielen 4 tot 10 van de loonverdeling. We stellen inderdaad vast dat 73,1% van deze jongeren in hetzelfde deciel blijven terwijl 15% op een lager deciel terugvalt.

Tabel 3 : Traject van de loontrekkenden per deciel tussen 1997 en 1999 (jongeren minder dan 25 jaar)									
1997	1999	1e deciel	2e deciel	3e deciel	4-10e deciel	Werkloze	Zelfstandige	Andere	Totaal
1e deciel	21,95%	23,64%	9,67%	15,76%	8,10%	2,66%	18,24%	100%	
2e deciel	5,54%	21,13%	28,00%	25,94%	7,90%	1,72%	9,77%	100%	
3e deciel	4,46%	5,31%	22,61%	54,57%	5,67%	1,36%	6,02%	100%	
4-10e deciel	4,26%	4,02%	6,68%	73,96%	4,11%	1,49%	5,49%	100%	

Bron : KSZ en eigen berekeningen

Gemiddelde nettoverdiensten

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststellen hoe hoog het loon is dat de werknemer gemiddeld "op zak" steekt, uitgedrukt in koopkrachtpariteitsstandaarden.

Tabel 4 : Netto gemiddeld inkomen van industriewerknemers in koopkrachtpariteiten (KKP) in 1998 en stijging tussen 1995 en 1998

	B (EUR)	B (KKP)	EU (KKP)
1995	1.433,47	1.373	1.348
Groei van 1995 tot 1998	6,20%	12,40%	10,00%

Bron : EUROSTAT

Onder nettoverdiensten moet worden verstaan het brutoloon waarvan de belastingen en de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid zijn afgetrokken, verhoogd met eventuele kinderbijslagen. Tabel 4 geeft de gemiddelde nettoverdiensten voor loontrekkenden in de industrie (zowel arbeiders als bedienden) in koopkrachtpariteiten. Die cijfers uitgedrukt in koopkrachtpariteiten (KKP) krijgt men door de koopkracht voor de eindconsumptie van de gezinnen te vergelijken op basis van de ESR-79.

De gemiddelde nettoverdiensten in koopkrachtpariteiten maken het aldus mogelijk om zich een duidelijker beeld te vormen van de werkelijke levensstandaard van de loontrekkenden. Er wordt rekening gehouden met het verschil in koopkracht van de munten van de Europese landen, m.a.w. er wordt dus rekening gehouden met het feit dat de prijs van eenzelfde korf verbruiksgoederen in gemeenschappelijke munt schommelt afhankelijk van het land waar men hem koopt. Met één koopkrachtpariteitsstandaard kan éénzelfde hoeveelheid goederen dus in alle landen gekocht worden. Door er gebruik van te maken schakelt men de invloed uit van een sterke of zwakke wisselkoers.

We stellen vast dat in 1998 het gemiddeld loon dat een werknemer in België op zak stak, hoger lag dan het Europese gemiddelde... en dat de groei daarvan uitgedrukt in KKP bij ons sneller verliep dan gemiddeld elders in de Europese Unie.

Vertrekkend van een niveau dat reeds hoger was, is het in KKP uitgedrukte loon sneller gestegen in België dan gemiddeld elders in de Europese Unie.

Lage lonen en loonverdeling

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Zicht krijgen op het aandeel van de personen met een laag loon onder de werknemers en de loonverdeling.

Tabel 5 : Aandeel van lage lonen, lage loonvoeten en de ratio D5/D1 in België en in de EU in 1996

	België	EU-13
Laag loon (%)	9	15
Lage loonvoet (%)	4	9
Ratio D5/D1	1,6	2,2

Bron : EUROSTAT

Om deze tabel behoorlijk te kunnen begrijpen zijn verduidelijkingen omtrent de diverse definities onontbeerlijk. Onder lage lonen verstaat men maandlonen lager dan 60% van het mediaanloon (ter herinnering: de helft van de werknemers verdient minder dan het mediaanloon, de overige helft verdient meer). Onder loonvoet verstaat men het courante maandloon gedeeld door het maandelijks aantal werkuren; het is het equivalent van een uurloon. Onder lage loonvoet verstaat men een loonvoet lager dan 60 van de mediaanloonvoet. De ratio D5/D1 is een ongelijkheidsindex opgesteld op basis van een maandloon: hoe hoger deze index, hoe groter de ongelijkheid onderaan de loonverdeling is. De loontrekkenden worden voor deze berekening verdeeld over 10 even grote groepen naargelang hun maandloon, gaande van de 10% met het laagste loon (eerste deciel) tot de 10% met het hoogste loon (tiende deciel).

De gegevens uit de bovenstaande tabel bevatten slechts informatie over werknemers die ten minste 15 uur per week werken.

Uit de tabel blijkt dat 15% van de Europese werknemers een maandloon verdient dat lager ligt dan 60% van het mediaanmaandloon in hun land. In België bedraagt dat percentage slechts 9%. België is (na Portugal en Denemarken) derde in de reeks van landen met verhoudingsgewijs het kleinste aandeel werknemers met een laag loon. Uit tabel 2 blijkt ook nog dat 9% van de werknemers in de EU een lage loonvoet kent tegen 4% in België. Het is bekend dat het aandeel van lage lonen verhoudingsgewijs hoger is naarmate de loonspreiding toeneemt. De resultaten voor België bevestigen dit: het aandeel van de werknemers met lage lonen bedraagt hier slechts 9% voor een ratio D5/D1 van 1,6 tegen een aandeel van lage lonen in de EU van 15% voor een ratio D5/D1 van 2,2.

België behoort tot de landen met het kleinste aantal werknemers met een laag loon

Lage lonen en armoede

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Een kijk krijgen op hoe inkomens uit arbeid bescherming bieden tegen armoede.

Tabel 6 : Lage lonen en armoede, in België en in de EU (%), in 1996		
	België	EU
Aandeel van werknemers met een laag loon	9	15
Aandeel van arme werknemers onder het geheel der werknemers	6	8
Aandeel van arme werknemers onder de werknemers met een laag loon	18	20
Aandeel armen onder de bevolking	17	17

Rang: werknemers die ten minste 15 uur per week werken, behalve voor het armoedepercentage, waar is uitgegaan van de gehele bevolking

Bron : EUROSTAT

In de bovenstaande tabel worden inlichtingen aangaande werknemers met een laag loon gekruist met informatie over “armen”, wat het mogelijk maakt na te gaan in welke mate personen die hun inkomen gedeeltelijk of helemaal halen uit beroepsarbeid beschermd zijn tegen armoede. De diverse regels in de tabel willen een antwoord bieden op de volgende vragen: Hoeveel werknemers verdienen een laag loon (60% van het mediaanloon) ? Hoeveel werknemers kunnen er worden gerekend onder de armen (60% van het mediaaninkomen) ? Hoeveel armen zijn er onder de werknemers met een laag inkomen (wetende dat hun

In België is 6% van de werknemers arm tegen gemiddeld 8% in Europese Unie.

loon niet noodzakelijkerwijs hun enige inkomensbron is) ? Tot slot, wat is het aandeel van de armen onder de hele bevolking ?

In de Europese Unie is 8% van de werknemers arm. Dat aandeel ligt op 20% onder de werknemers met een laag inkomen, terwijl 17% van de Europese burgers arm is. In België is 6% van de werknemers arm. Dat aandeel bedraagt 18% onder de werknemers met een laag inkomen, terwijl 17% van de Belgische burgers arm is.

THEMA 2:

Kwalificaties, levenslang leren en opbouw van de loopbaan

“Mensen helpen bij de algehele ontplooiing van hun intrinsieke kwaliteiten via gepaste steun aan levenslang leren en vorming.”

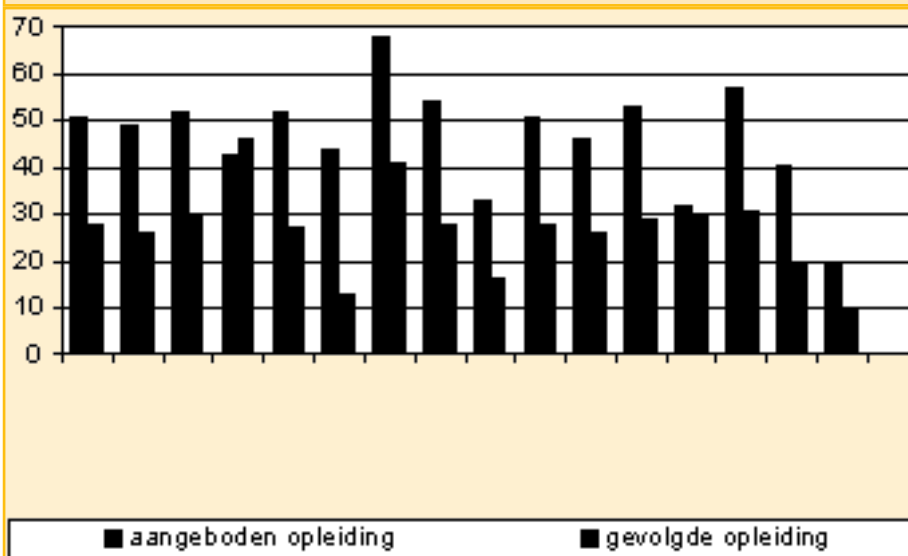
Werknemers in opleiding

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van het aantal loontrekkenden dat een beroepsopleiding volgt.

Op Europees niveau werkte in 1996 (1), 51 % van de werknemers in dienst van een werkgever die opleidingsmogelijkheden had voorzien. Opleidingsmogelijkheden worden vooral aangeboden in de dienstensector. Het aanbod voor de laaggeschoolden en werknemers binnen de primaire en vooral de secundaire sector is beperkter. Deeltijdse en voltijdse werknemers beschikken ongeveer over dezelfde opleidingsmogelijkheden. Voorts is er een aanzienlijk verschil naargelang van de kwalificatieniveaus: 68% van de hoogst geschoolden is werkzaam binnen een onderneming die opleidingen aanbiedt, tegenover 34% van de laagst geschoolden. Voor werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst zijn er nog minder mogelijkheden.

Opleidingsmogelijkheden worden vooral aangeboden in de dienstensector.

Aangeboden en gevolgde opleidingen als aandeel van de werkgelegenheid



Bron: Europese Commissie

68% van de hooggeschoolden is werkzaam binnen ondernemingen met een aanbod aan opleidingen, tegenover 34% van de laaggeschoolden.

28% van de loontrekkenden heeft een opleiding gevolgd gedurende het jaar in kwestie. Het ging daarbij vooral om de jongste en de hooggeschoolde werknemers. Daarentegen volgde slechts een gering aantal oudere werknemers een

(1) De kanttekeningen bij deze paragraaf zijn overgenomen uit *De Werkgelegenheid in Europa 2001*.

opleiding. Ook hieruit blijkt dat de dienstensector het hoogste aantal werknemers kent dat een opleiding volgt. Volgens de 3de Europese enquête inzake de arbeidsvoorwaarden 2000 zou thans één derde van de werknemers een bedrijfsopleiding volgen, naar rato van gemiddeld 4,4 dagen per jaar.

In België hebben de werknenden een “gemiddeld tot hoger” opleidingsniveau, dat iets boven het Europese gemiddelde ligt.

De Belgische situatie

In België hebben de werknenden een “gemiddeld tot hoger” opleidingsniveau, dat iets boven het Europese gemiddelde ligt. Het opleidingsniveau bij de mannen ligt iets minder hoog, terwijl de vrouwen duidelijk boven het Europese gemiddelde scoren.

Opleidingsniveau van de werknemers

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van het opleidingsniveau van de werknemers.

Tabel 7 : Aandeel werknenden van 15 tot 69 jaar met een gemiddeld en hoog opleidingsniveau (in %)

Jaar	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	België	EU 15	België	EU 15	België	EU 15
1999	64,8	66,5	74,4	70,3	68,9	68,1
2000	65,2	66,4	75,4	70,5	69,5	68,2

Bron : EUROSTAT

Ofschoon de twee weerhouden jaren onvoldoende zijn om werkelijk van een evolutie te kunnen spreken, daalt het aandeel van de personen met een “lage” kwalificatie gestaag. Een nadere beschouwing van de verschillende opleidingsniveaus leert dat het aantal hoger opgeleide arbeidskrachten in België hoger ligt dan het Europese gemiddelde. Het aantal werknenden met een gemiddelde opleiding ligt evenwel lager.

De opwaardering inzake opleidingsniveaus is een proces dat zich uitstrekt in de tijd.

De opwaardering inzake opleidingsniveaus is een proces dat zich uitstrekt in de tijd, wat blijkt uit markante verschillen inzake opleiding naargelang van de generaties. Drie vierden van de generatie van 25 tot 34 jaar bezit minstens een diploma hoger middelbaar onderwijs, en dat geldt zowel voor mannen als vrouwen. Deze situatie is vergelijkbaar voor België en het Europese gemiddelde. Het aandeel van de generatie der 45-plussers bedraagt minder dan de helft, vooral bij de vrouwen.

Opleidingsparticipatie bij werknemers

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van de graad van opleidingsparticipatie.

Tabel 8 : Aandeel van de bevolking die opleiding en scholing volgt (in %)

Leeftijdsgroep	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000
Werkgelegenheid						
15-24	15,4	15,0	17,3	15,0	16,2	15,0
25-34	9,2	8,9	9,4	8,8	9,3	8,9
35-44	8,0	7,6	7,4	7,8	7,7	7,7
45-64	5,5	5,8	5,1	5,4	5,3	5,6
Totaal	8,1	8,0	8,3	8,1	8,2	8,0
waarvan 25-64	7,5	7,3	7,4	7,4	7,4	7,4
Werkloosheid						
15-24	13,9	18,0	18,3	17,1	16,1	17,6
25-34	8,2	8,6	11,0	7,9	9,7	8,3
35-44	8,2	5,4	6,3	8,1	7,1	6,9
45-64	2,8	2,0	3,1	7,4	2,9	4,7
Totaal	8,5	9,0	10,1	10,1	9,3	9,6
waarvan 25-64	6,6	5,9	7,4	7,9	7,1	6,9
Inactieven						
15-24	83,7	82,4	79,3	78,8	81,4	80,5
25-34	27,7	30,3	9,6	9,9	13,8	15,1
35-44	5,7	3,9	3,1	3,0	3,6	3,2
45-64	1,0	1,2	1,2	1,4	1,1	1,3
Totaal	39,3	38,8	24,4	24,7	30,0	30,0
waarvan 25-64	3,6	3,9	2,6	2,7	2,9	3,1
Participatiegraad						
15-24	57,5	56,5	59,1	58,6	58,3	57,5
25-34	10,1	10,1	9,5	9,0	9,8	9,5
35-44	7,9	7,3	6,3	6,7	7,1	7,0
45-64	3,9	4,2	2,7	3,1	3,3	3,6
Totaal	16,3	16,0	15,4	15,4	15,8	15,7
waarvan 25-64	6,7	6,7	5,6	5,7	6,2	6,2

Bron : EUROSTAT

Uit de Europese studie bleek dat een aanzienlijk aantal jongeren, zowel onder de werklozen als de werkenden, een opleiding volgt. In verhouding volgt weliswaar een iets groter aantal werklozen een opleiding dan de werkenden (respectievelijk 9,6% en 8%). Niettegenstaande het geringe aantal, hebben werkenden en werklozen ongeveer dezelfde ingesteldheid tegenover het volgen van een opleiding. Het is evident dat de jongeren onder de inactieve bevolking nog studeren.

Hoe ouder de werknemers, hoe kleiner hun deelname aan opleiding.

De globale ingesteldheid tegenover opleidingen is ongeveer dezelfde bij mannen en vrouwen; het verschil ligt veeleer in de leeftijd dan in de sekse. Hoe ouder de werknemers, hoe kleiner hun aandeel in de opleidingen. Mannelijke werklozen volgen praktisch geen opleiding meer.

ACTIES: *Al zijn de aangehaalde vaststellingen niet alarmerend, toch moet worden toegegeven dat het nodig zal zijn om vastberaden de nodige inspanningen verder te zetten. De opleidingsinitiatieven zijn in hoofdzaak een bevoegdheid van de gewesten en gemeenschappen; op deze initiatieven wordt verder niet ingegaan.*

Een van de recente initiatieven van de Minister van Werkgelegenheid bestaat in een maatregel ter bevordering van de invoering van formules voor mentorschap over de jongste werknemers binnen ondernemingen. In concreto krijgen werknemers van 50 jaar en ouder thans in het raam van het tijdskrediet de mogelijkheid een deeltijdse loopbaanonderbreking te nemen en de vrijgekomen tijd te besteden aan het mentorschap over de jongste werknemers binnen de onderneming.

Voorts bekrachtigden de sociale partners in het interprofessioneel akkoord hun engagement om, in verhouding tot de loonmassa, nog meer opleidingsinspanningen te leveren voor de werknemers in de privé-sector.

Op Europees niveau tenslotte, werd de sociale partners eveneens gevraagd om zich te engageren voor het levenslang leren. In het raam van de evaluatie van de strategie van Lissabon werken ze aan de voorbereiding van een bijdrage voor de Europese Raad van Barcelona die plaatsvindt in maart 2002.

THEMA 3:

Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

“Bevorderen van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen op evenwaardige banen alsook qua carrièremogelijkheden.”

Het aandeel van mannen en vrouwen is onevenredig in de verschillende activiteitensectoren

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van de ongelijkheid in de verdeling naar sector van de banen tussen vrouwen en mannen.

Tabel 9 : Index voor de sectorale segregatie tussen de seksen (in %)		
	1997	1999
België	17,9	19,6
Europese Unie	17,8	..

Bron : EUROSTAT

In 1997 bedroeg de index voor de sectorale segregatie tussen de seksen ongeveer 18%, een niveau dat ongeveer aansloot op het Europese gemiddelde. Deze segregatie-index geeft aan dat 18% van de mannen of vrouwen van sector zou moeten veranderen om een evenwichtige sectorale verdeling te realiseren.

In 1997 bedroeg de index voor de sectorale segregatie tussen de seksen ongeveer 18%, een cijfer dat dicht bij het Europese gemiddelde lag.

Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt per activiteitssector

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Situering van de verdeling van de mannen- en vrouwenbanen per activiteitssector.

Tabel 10 : Werkgelegenheid per activiteitssector in 1999

Activiteitssector	Mannen (in duizentallen)	Vrouwen (in duizentallen)	Totaal (in duizentallen)	Aandeel vrouwen	Structuur in %
Landbouw (A-B)	62	34	96	35,4	2,0
Industrie (C-F)	835	192	1.027	18,7	11,4
Mijnen en steengroeven (C)	10	-	10	-	-
Verwerkende industrie (D)	575	164	739	22,2	9,8
Elektriciteit / gas / water (E)	25	4	29	13,8	,2
Bouwnijverheid (F)	225	23	248	9,3	1,4
Diensten (G-Q)	1.408	1.456	2.864	50,8	86,6
Groot- en kleinhandel / Reparatie	305	279	584	47,8	16,6
Hotels en restaurants (H)	60	67	127	52,8	4,0
Vervoer / communicatie (I)	246	66	312	21,2	3,9
Financiële activiteiten (J)	96	68	164	41,5	4,0
Onroerend goed, verhuur en diensten aan bedrijven (K)	161	127	288	44,1	7,6
Openbaar bestuur (L)	206	160	366	43,7	9,5
Andere diensten (M-Q)	335	689	1.024	67,3	41,0
Geen antwoord	-	-	-	-	-
Totaal	2.306	1.682	3.988	42,2	100,0

Bron : EUROSTAT

De grootste onevenwichten situeren zich in de industrie (19% vrouwen) en binnen bepaalde subsectoren van de diensten zoals vervoer en communicatie (21% vrouwen).

De loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen per beroep

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen per beroep.

Tabel 11 : Uurloon van de vrouwen in percent ten opzichte van het loon van de mannen, per beroep. Enquête naar de structuur van de lonen, 1995

ISCO	EU		België	
	Volijds	Deeltijds	Volijds	Deeltijds
Totaal	76,81	86,47	85,75	98,68
1 Kaderfuncties	71,66	58,59	79,90	91,12
2 Wetenschappelijke en intellectuele beroepen	77,40	84,40	82,71	90,51
3 Intermediaire beroepen	81,08	85,08	86,63	98,15
4 Administratief bedienden	83,79	101,56	84,66	102,01
5 Dienstenpersoneel en winkel- en marktverkopers	86,02	105,77	79,90	110,53
7 Ambachtslui en arbeiders met ambachtelijk beroep	58,36	73,51	83,54	85,75
8 Bedieningspersoneel van installaties en machines, en assembleurs	75,38	80,92	78,34	97,09
9 Ongeschoolde arbeiders en bedienden voor onderhoud, toezicht en behandeling	86,71	90,13	84,14	96,75

Bron : EUROSTAT

Zowel voor België als voor de Europese Unie geldt nog steeds dat de lonen van voltijds werkende vrouwen lager liggen dan die van de mannen, ongeacht de beroeps categorie.

Het loonverschil voor voltijds werknemers is op Europees niveau het grootst voor de ambachtslui en de werknemers uit aanverwante beroepen (het gemiddelde uurloon van de vrouwen bedraagt 58,36% van dat van de mannen) en de kaders (het gemiddelde uurloon van de vrouwen komt op 71,66% van dat van de mannen). Het kleinste loonverschil werd opgetekend bij de ongeschoolde arbeiders, waarbij het gemiddelde uurloon van de vrouwen overeenkomt met 86,71% van dat van de mannen. In België situeert het meest uitgesproken verschil zich bij het bedieningspersoneel van installaties en machines (het gemiddelde uurloon van de vrouwen bedraagt 78,34% van dat van de mannen). Het kleinste verschil geldt voor de intermediaire beroepen, waarbij het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 86,63% van dat van de mannen komt.

De situatie van de deeltijdse werknemers is licht verschillend. Zowel in België als binnen de Europese Unie ligt het gemiddelde uurloon van de vrouwen voor de categorieën administratief bedienden en het dienstpersoneel en winkel- en marktverkopers immers hoger dan dat van de mannen. Het meest uitgesproken verschil op Europees niveau geldt daarentegen voor de kaderfuncties, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen slechts op 58,59% van dat van de mannen komt. In België is de loonkloof het kleinst voor de ambachtslui en de werknemers uit aanverwante beroepen, waarbij het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 85,75% van dat van de mannen komt.

Zowel voor België als voor de Europese Unie geldt nog steeds dat de lonen van voltijds werkende vrouwen lager liggen dan die van de mannen, ongeacht de beroeps categorie.

De loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen per sector

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen per activiteitssector.

Tabel 12 : Uurloon van de vrouwen in percentage van het loon van de mannen , per sector.
Enquête naar de structuur van de lonen, 1995

ISCO	EU		België	
	Volijds	Deeltijds	Volijds	Deeltijds
C tot K Industrie en diensten (behalve openbaar bestuur)	76,81	86,47	85,75	98,68
C Winning van delfstoffen	86,92	73,02	101,24	139,06
D Verwerkende industrie	71,71	79,66	80,63	87,03
E Energiesector	82,56	90,72	90,60	106,88
F Bouwnijverheid	89,21	84,54	92,09	90,24
G Handel, reparatie van autovoertuigen en huishoudartikelen	76,63	98,19	83,31	96,40
H Hotels en restaurants	85,16	90,17	85,05	105,37
I Vervoer en communicatie	90,26	91,06	93,08	98,09
J Financiële activiteiten	74,35	76,30	78,49	80,98
K Onroerend goed, verhuur en diensten aan bedrijven	76,56	88,89	81,37	98,26

Bron : EUROSTAT

Op Europees niveau liggen de lonen van de voltijds werkende vrouwen in alle grote sectoren lager dan die van de mannen; zo ook in België, behalve in de sector van de delfstofwinning.

Op Europees niveau liggen de lonen van de voltijds werkende vrouwen in alle grote sectoren lager dan die van de mannen; dit geldt ook voor België, behalve in de sector van de delfstofwinning.

Wat betreft de voltijdse werknemers is het loonverschil op Europees vlak het meest uitgesproken in de verwerkende industrie, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 71,71 % van dat van de mannen komt. Het kleinste loonverschil doet zich voor in de sector van vervoer en communicatie, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 90,26 % van dat van de mannen komt. In België situeert het meest uitgesproken verschil zich in de sector van de financiële activiteiten, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen 78,49 % van dat van de mannen bedraagt. Het kleinste verschil geldt voor de sector van de delfstofwinning, waarbij het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 101,24 % van dat van de mannen komt.

De situatie van de deeltijds werkenden is anders. Op Europees vlak is het loonverschil het meest uitgesproken in de sector van de delfstofwinning, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 73,02 % van dat van de mannen komt. Het kleinste loonverschil doet zich voor in de sector van de handel en reparatie van autovoertuigen, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 98,19 % van dat van de mannen komt. In België is de situatie van de deeltijds werkenden gelijkaardig aan die van de voltijds werkenden. Zo doet het meest uitgesproken verschil zich voor in de sector van de financiële activiteiten, waar het gemiddelde uurloon van de vrouwen 80,98 % van dat van de mannen bedraagt. Het kleinste verschil geldt voor de sector van de delfstofwinning, waarbij het gemiddelde uurloon van de vrouwen op 139,06 % van dat van de mannen komt.

ACTIES: *Op dit ogenblik loopt een project rond de **problematiek van de functieclassificaties**, dat mede gefinancierd wordt door het Europees Sociaal Fonds en dat op termijn moet leiden tot de invoering van een sekseneutraal, analytisch en universeel classificatiesysteem dat op zijn beurt aan de basis moet liggen van een gegarandeerd objectief loonstelsel.*

***In het raam van de loongelijkheid** werden op initiatief van het Belgische voorzitterschap ook indicatoren omtrent de loonverschillen tussen mannen en vrouwen door de Raad van 3 december 2001 goedgekeurd. Op basis van dit akkoord over kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren zal regelmatig een stand van zaken worden opgemaakt om de vooruitgang terzake op te volgen. Dit heeft een tweeledig doel: enerzijds wil men komen tot een meting van de nog bestaande loonongelijkheden tussen de seksen, anderzijds moeten de factoren die dergelijke ongelijkheden bevorderen in kaart worden gebracht met het oog op de wegwerking ervan.*

THEMA 4:**Veiligheid en gezondheid**

“Zorgen voor veilige, gezonde en gunstige arbeidsvoorwaarden - zowel op fysiek als psychologisch vlak.”

Meer dan een vierde van de Europese werknemers meent te zijn blootgesteld aan risico's die hun beroepsactiviteit met zich brengt.

De nieuwe arbeidsstelsels en de invoering van nieuwe technieken hebben niet alleen geleid tot vermoeidheid en stress, maar ook tot fysieke problemen.

Volgens de derde Europese enquête rond de arbeidsvoorwaarden (2) meent meer dan een vierde van de Europese werknemers te zijn blootgesteld aan risico's eigen aan hun beroepsactiviteit. Deze studie stelt vast dat er in 10 jaar geen verbetering is opgetreden in de fysieke arbeidsomgeving, maar wijst integendeel op een toegenomen blootstelling aan geluidshinder, een vervelveroudiging van problematische arbeidssituaties en stress. Aan de basis van die verslechterde arbeidsvoorwaarden liggen de intensivering van de arbeid en het toenemend belang van flexibiliteitsregelingen. De nieuwe arbeidsstelsels alsook de invoering van nieuwe technieken hebben niet alleen geleid tot vermoeidheid en stress, maar ook tot fysieke problemen. De nieuwe flexibiliteitsregelingen hebben tevens een aanzienlijke weerslag op het gezinsleven en het sociale leven van de betrokken werknemers. In 1998 overkwam in de Europese Unie meer dan 4% van de werkende bevolking een arbeidsongeval. Daar er op dat vlak weinig vooruitgang is vastgesteld, zijn er redenen te over om van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden een beleidsdoelstelling te maken.

Arbeidsongevallen

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van het percentage arbeidsongevallen per activiteitssector.

Tabel 13 : Percentage arbeidsongevallen met meer dan 3 dagen werkonderbreking

	1998	Totaal
België	Bouwnijverheid	8,6
	Verwerkende industrie	4,7
	Totaal	5,1
EU	Bouwnijverheid	8,0
	Verwerkende industrie	4,5
	Totaal	4,1

Bron : European statistics on accidents at work (ESAW)

Het percentage arbeidsongevallen in België ligt iets hoger dan het Europees gemiddelde.

In 1998 bedroeg het percentage arbeidsongevallen 5,1% tegenover een gemiddelde van 4,1% in de Europese Unie. In de bouwsector ligt het percentage arbeidsongevallen (8,6%) dubbel zo hoog als in de verwerkende industrie.

(2) Zie *De Werkgelegenheid in Europa 2001*, Europese Commissie, hoofdstuk 4.

Arbeidsongevallen: ernst van de letsels, slachtofferprofiel en kosten

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling van de ernst van de letsels; omschrijving van de slachtoffers naar geslacht, leeftijd en socio-professioneel statuut; vaststelling van de kosten van de arbeidsongevallen.

Tabel 14 : Verdeling van de arbeidsongevallen in België over mannen en vrouwen (1997)

	Arbeiders		Bedienden		Totalen		
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Totaal
Ongevallen	83.593	11.162	7.566	6.893	91.159	18.055	109.214
Werknemers	-	-	-	-	-	-	2.216.040
Tijdelijke arbeidsongeschiktheid	74.105	10.041	6.357	6.015	80.462	16.056	96.518
Permanente arbeidsongeschiktheid	9.386	1.120	1.186	877	10.572	1.997	12.569
Dodelijk	102	1	23	1	125	2	127

Bron : Fonds voor Arbeidsongevallen (enkel privé-sector opgenomen)

Tabel 15 : Arbeidsongevallen per leeftijdsgroep

Leeftijdsgroep	Mannen			Vrouwen		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999
15-19 jaar	6.639	7.481	8.140	1.825	1.869	2.053
20-29 jaar	54.575	55.472	53.973	13.734	14.236	13.941
30-39 jaar	50.784	51.189	49.702	12.261	12.650	12.423
40-49 jaar	32.464	33.019	32.368	7.937	8.337	8.574
50-59 jaar	12.981	13.461	13.425	2.674	2.857	2.848
60-69 jaar	784	754	759	196	207	204
Onbekend	560	602	1.070	106	140	211
TOTAAL	158.787	161.978	159.437	38.733	40.296	40.254

Bron : Fonds voor Arbeidsongevallen, privé-sector

In 1997 en 1998 is de werkgelegenheid in de privé-sector toegenomen met 3,4% bij de mannen en 5,6% bij de vrouwen. Tezelfdertijd was er een relatief sterkere stijging van de arbeidsongevallen bij de vrouwen (+7,5%) ten opzichte van bij de mannen (+3,2%). Die betrekkelijk sterke ongevallenstijging bij vrouwen ligt voornamelijk bij de bedienden. Het aantal ongevallen steeg gestaag in de leeftijdscategorieën van 15-19 jaar en van 50-59 jaar, deze vormen in feite risicogroepen. Bij de mannen tussen 20 en 49 jaar is een stabilisering of daling van het aantal ongevallen opgetreden.

In 1997 en 1998 was er een relatief sterkere stijging van de arbeidsongevallen bij de vrouwen (+7,5%) ten opzichte van bij de mannen (+3,2%).

Tabel 16 : Arbeidsongevallen - Ernst en kosten

	1996	1997	1998	1999
Aantal arbeidsongevallen	196.637	197.520	202.274	199.715
Zonder gevolg	84.125	87.104	86.616	84.773
Tijdelijke ongeschiktheid (TO)	101.216	97.574	103.262	102.345
Permanente ongeschiktheid (PO)	11.177	12.712	12.258	12.479
Dodelijk	119	130	138	118
Verliesdagen	-	2.296.633	2.396.173	2.561.307
Gemiddelde kosten per ongeval (in BEF)	-	118.000	117.000	139.000
Gemiddelde kosten per ongeval (TO) (in BEF)	-	220.000	208.000	271.000
Kosten (in duizenden frank)	-	23.141.462	23.699.089	27.737.710
Gemiddelde verliesdagen	-	22 dagen	25 dagen	25 dagen

Bron : Fonds voor arbeidsongevallen, privé-sector

Het aantal arbeidsongevallen ligt hoger in de KMO's dan in de grote ondernemingen.

Het aantal arbeidsongevallen ligt hoger in de KMO's dan in de grote ondernemingen. Hoewel de reden daarvan moeilijk te achterhalen valt, lijkt er een verband te bestaan tussen de omvang van de onderneming en het aantal ongevallen. Is een preventiebeleid moeilijker in te passen in kleinschaliger productiestructuren? Metaal- en bouwarbeiders lopen het meeste risico op arbeidsongevallen. Dergelijke risico's zijn ook inherent aan de sectoren van het stedelijk vervoer en het wegvervoer.

Volgens het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk is 23% van de ondervraagde werknemers afwezig geweest op het werk wegens een beroepsziekte.

Gezondheid op het werk

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk heeft een informatieproject op touw gezet, onder de noemer "De gezondheid en veiligheid op het werk binnen de EU - Pilotstudie".

De meest getroffen beroeps-categorieën waren met name de ongeschoolde arbeiders, het bedieningspersoneel van voertuigen en zware machines en de arbeiders werkzaam in de delfstoffen- en bouwsector.

Uit die studie blijkt dat 23% van de ondervraagde werknemers afwezig is geweest op het werk wegens een beroepsziekte. De meest getroffen beroeps-categorieën waren met name de ongeschoolde arbeiders, het bedieningspersoneel van voertuigen en zware machines, en de arbeiders werkzaam in de delfstoffen-sector en bouwsector. De factoren die het absentisme in de hand werken zijn: de verandering van taakinhoud, de arbeidsvoorwaarden, het loon, de flexibiliteit en de individuele kenmerken.

Welke gezondheidsproblemen zijn arbeidsgebonden ?

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Vaststelling, op basis van enquête, van het aandeel van de werknemers die zeggen te lijden aan verschillende arbeidsgebonden pathologieën.

Tabel 17 : Arbeidsgebonden risico's en gezondheidsproblemen - 1996

Percentage werknemers dat verklaart :	België	EU
- onderhevig te zijn aan stress op het werk	23	28
- dat het werk een weerslag heeft op hun gezondheid	40	57
- spierproblemen te hebben	9	17
- blootgesteld te zijn aan fysiek geweld	-	4
- blootgesteld te zijn aan seksuele intimidatie	-	2
- blootgesteld te zijn aan intimidatie	-	9

Bron : Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsvoorwaarden

Wat de arbeidsgebonden risico's betreft, zegt ongeveer één werknemer op vier te kampen te hebben met stress op het werk en is meer dan de helft van de werknemers van mening dat het werk een weerslag heeft op hun gezondheid. Op Europees vlak maakt ongeveer één werknemer op vijf (17%) gewag van spieraandoeningen, in België ligt dat percentage op 9%. Voorts is 9% van de werknemers blootgesteld aan intimidaties, 4% aan fysiek geweld en 2% aan seksuele intimidatie.

Blootstelling aan fysieke risico's en aan chemische producten

De lijst van de tien beroepsziekten die aan de basis liggen van het grootste aantal uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid omvat ondermeer de aandoeningen als gevolg van trillingen, doofheid, en asbestose. Blootstelling aan trillingen wordt het vaakst vermeld als fysiek risico en vereist daarom bijkomende preventiemaatregelen.

Houding en bewegingen

Een groot aantal werknemers heeft af te rekenen met repetitieve handelingen (57%), lastige werkhoudingen (45%) of het heffen van zware lasten (34%). Vooral voor het heffen en het vervoer van zware lasten worden bijkomende preventiemaatregelen geëist. De problemen in verband met het heffen en het vervoer van zware lasten alsook lastige werkhoudingen komen het vaakst voor in de bouwsector. Van repetitieve handelingen is het meest sprake in de sector van de voedingsindustrie.

Psycho-sociale arbeidsvoorwaarden

67% van de werknemers werkt volgens een ritme dat gedicteerd wordt door de vraag, 45% verricht monotone arbeid, en 22% van de werknemers is qua werkritme geheel afhankelijk van de machine. Minder dan 10% van de werknemers is het slachtoffer van mobbing, fysiek geweld en seksuele intimidatie. Alle activiteitensectoren zijn hieraan blootgesteld. Zo wordt de horeca het vaakst geciteerd als sector met een - hoog - werkritme dat gedicteerd wordt door de vraag, en waar sprake is van seksuele intimidatie. De sociale en gezondheidssector heeft te kampen met mobbing, fysiek geweld en seksuele intimidatie.

Onder de tien beroepsziekten die aan de basis liggen van het grootste aantal uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid vinden we onder andere de aandoeningen vanwege trillingen, doofheid en asbestose.

Intensiteit van de arbeid

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Opvolgen van de evolutie van het aandeel werknemers onderworpen aan een hoog werkritme.

Tabel 18 : Percentage van werknemers onderworpen aan een hoog werkritme (tijdens tenminste 25% van hun arbeidstijd)

Jaren	België	EU
1990	44	48
1995	50	54
2000	52	56

Bron : Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsvoorwaarden

In de bovenstaande tabel wordt voor België en de Europese Unie de evolutie van een indicator voor de “intensiteit” van de arbeid weergegeven, geoperationaliseerd in termen van het aandeel van werknemers dat onderworpen is aan een hoog werkritme. Zoals in de tabel kan worden vastgesteld is de intensiteit van de arbeid in tien jaar tijd zowel in België als in Europa significant gestegen. Er kan uit de gegevens ook worden afgeleid dat de situatie in België iets beter is dan in de gemiddelde EU-lidstaat.

ACTIES: Aan vele van deze evoluties en vaststellingen zijn dossiers gewijd die aan de Raad werden voorgelegd tijdens het Belgische voorzitterschap.

De richtlijn betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's ingevolge de blootstelling aan geluidshinder, zal worden gewijzigd.

Daarnaast wordt op dit ogenblik gediscussieerd over een ontwerp van richtlijn ter herziening van de belangrijke richtlijn betreffende het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van werkgelegenheid en beroepsopleiding. Dit ontwerp versterkt de richtlijn met een omschrijving van de indirecte vormen van discriminatie waarvan werknemers het slachtoffer kunnen zijn, waarbij aangenomen wordt dat seksuele intimidatie op de werkvloer een onrechtstreekse vorm van discriminatie is, en die de beschermingsmaatregelen zoals voorzien in de wetgeving doet gelden.

Samen met de Europese Stichting voor gezondheid en veiligheid op het werk van Bilbao heeft het Voorzitterschap op 23 en 24 november 2001 een Europese conferentie georganiseerd om na te gaan hoe in Europa de nieuwe beroepsrisico's (dorso-lombale risico's, stress, enz.) het best kunnen worden aangepakt.

De Minister van Werkgelegenheid achtte het tevens raadzaam om een discussie op te starten over de onderlinge afstemming van de communautaire initiatieven betreffende gelijke kansen en die betreffende de gezondheid op het werk, door een wijziging te overwegen van de richtlijn betreffende de bescherming van de zwangere werkneemsters alsook een debat over de spier- en skeletaandoeningen te lanceren. Werknemers en werkneemsters worden immers niet in dezelfde

mate getroffen door dergelijke problemen. Deze verschillen in arbeidsvoorwaarden vormen een feitelijke belemmering van de tewerkstelling binnen bepaalde sectoren of voor bepaalde beroepen.

Onlangs heeft de Regering een wet uitgewerkt betreffende de bescherming van de werknemers tegen seksuele intimidatie, mobbing en geweld op de werkvloer. Preventieadviseurs zullen precieze taken toebedeeld krijgen in gevallen van intimidatie en geweld.

THEMA 5:**Flexibiliteit en zekerheid**

“Aanmoedigen van een positieve houding tegenover verandering op het werk en op de arbeidsmarkt in het algemeen en erop toezien dat er een gepaste hulp is voor de mensen die hun werk verliezen of een andere baan zoeken. Aanmoedigen van het optimaal gebruik van de bekwaamheden en van de mogelijkheden van flexibele loopbanen dankzij een gepaste ondersteuning van de professionele en geografische mobiliteit, ook binnen de nieuwe Europese arbeidsmarkten”.

De werknemers en atypische arbeid

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Meten van het effect van atypische arbeid.

Het aandeel van atypisch werk in België ligt lager dan het gemiddelde in de Europese Unie ...

	1999			2000		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
België						
Deeltijds werk	5,0	38,4	19,3	5,4	38,6	19,8
Contracten van bepaalde duur	7,3	13,2	9,9	6,7	12,3	9,1
Werken gewoonlijk						
- op zaterdag	8,9	10,7	9,6	9,9	10,2	10,0
- op zondag	4,7	4,7	4,7	4,2	4,4	4,3
- 's nachts	3,2	1,9	2,7	2,9	1,5	2,3
- in ploegen	10,6	6,3	8,8	10,9	6,5	9,0
EU						
Deeltijds werk	6,2	33,5	17,7	7,7	38,0	21,3
Contracten van bepaalde duur	12,4	14,1	13,1	12,4	14,3	13,3
Werken gewoonlijk						
- op zaterdag	28,0	27,8	27,9
- op zondag	11,2	11,7	11,4
- 's nachts	9,2	5,4	7,8
- in ploegen	14,3	10,8	12,7

Bron : EUROSTAT

In 2000 werkten bijna 20% van de werknemers deeltijds; dit cijfer ligt net iets lager dan dat van de Europese Unie (21%). De vrouwen (38%) werken veel meer deeltijds dan de mannen (5%).

Wat de andere vormen van atypisch werk betreft, zijn er in België drie keer minder werknemers die op zaterdag (10%), zondag (4%) en 's nachts (2%) werken dan in de andere landen van de Europese Unie.

Ploegenarbeid en het aandeel van contracten van bepaalde duur liggen in België eveneens lager dan in de Europese Unie.

Een steriele tegenstelling tussen de flexibiliteit en de werkzekerheid zou moeten vermeden worden en het atypische werk zou een opstapje moeten worden naar een betere baan.

In het debat over de kwaliteit van de werkgelegenheid moet men een steriele tegenstelling tussen de flexibiliteit en de zekerheid en tussen de voltijdse en de deeltijdse arbeid vermijden. In sommige gevallen kan een onzekere baan de inschakeling in de arbeidsmarkt en de overgang naar een reguliere tewerkstelling immers vergemakkelijken.

Er moet dus bijzondere aandacht worden geschonken aan het verder carrièreverloop van de werknemers om er zeker van te zijn dat het atypische werk wel degelijk een opstapje is naar een betere baan en geen val, waar de werknemers niet meer uit raken. De vrijwillige of onvrijwillige aard van de deeltijdse arbeid moet hierbij in aanmerking genomen worden (zie thema 7).

Bovendien is het belangrijk erop toe te zien dat de flexibele vormen van arbeid de nodige waarborgen bieden inzake sociale bescherming en arbeidsomstandigheden.

Deeltijdse werknemers, per type contract en per leeftijd

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht krijgen in het aantal deeltijdse werknemers, per type contract en per leeftijd.

Tabel 20 : Deeltijds werk - mannen en vrouwen (in %)					
2000	Mannen + vrouwen				
	Niet Loontrek-kenden	Loontrek-kenden	Deeltijds	Tijdelijk werk	Onbepaalde duur
15-24	5,7	94,3	19,2	30,8	69,2
25-49	14,6	85,4	19,9	7,4	92,6
50 en +	25,8	74,2	19,8	3,4	96,6
België	15,8	84,2	19,8	9,1	90,9
EU	15,9	84,1	21,3	13,3	86,7

Bron : EUROSTAT

Tabel 20 A : Deeltijds werk - mannen (in %)					
2000	Mannen				
	Niet loontrek-kenden	Loontrek-kenden	Deeltijds	Tijdelijk werk	Onbepaalde duur
15-24	6,8	93,2	11,5	28,1	71,9
25-49	16,4	83,6	4,3	4,8	95,2
50 en +	26,1	73,9	6,8	2,4	97,6
België	17,5	82,5	5,4	6,7	93,3
EU	18,9	81,1	7,7	12,4	87,6

Bron : EUROSTAT

Het is belangrijk erop toe te zien dat de flexibele vormen van arbeid de nodige waarborgen bieden inzake sociale bescherming en arbeidsomstandigheden.

Tabel 20 B : Deeltijds werk - vrouwen (in %)

2000	Vrouwen				
	Niet loontrek-kenden	Loontrek-kenden	Deeltijds	Tijdelijk werk	Onbepaalde duur
15-24	4,2	95,8	29,2	34,3	65,7
25-49	12,4	87,6	38,9	10,6	89,4
50 en +	25,3	74,7	43,9	5,1	94,9
België	13,5	86,5	38,6	12,3	87,7
EU	11,8	88,2	38,0	14,3	85,7

Bron : EUROSTAT

Bij de mannen ligt het percentage deeltijds werk hoger bij de jongeren, terwijl het percentage deeltijds werk bij de vrouwen stijgt met de leeftijd. Vooral jongeren - zowel mannen als vrouwen - hebben een tijdelijke baan. In het totaal ligt het percentage tijdelijk werk twee keer hoger bij de vrouwen (12%) dan bij de mannen (6%).

De redenen van de keuze voor deeltijds werk

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De redenen nagaan die de deeltijdse werknemers aanhalen om hun keuze te motiveren.

Tabel 21 : Redenen voor deeltijds werk 1999 en 2000

Redenen	1999			2000		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Persoonlijke en familiale redenen	14,1	23,8	22,4	15,9	26,8	25,1
Kinderopvang	3,7	29,7	25,8	2,6	28,4	24,4
Geen voltijds werk gevonden	33,9	23,1	24,6	34,1	21,4	23,4
Wenst geen voltijds werk	10,7	10,4	10,5	9,0	9,2	9,1
Andere redenen	37,6	13,0	16,6	38,4	14,1	17,9
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron : NIS

Meer dan de helft van de vrouwen die deeltijds werken (55%) zeggen hun kinderen te willen opvoeden of beroepen zich op persoonlijke en familiale redenen.

Wanneer men de redenen voor deeltijds werk onderzoekt, blijkt dat 23% van de werknemers zegt geen voltijdse baan te hebben gevonden. Meer dan de helft van de vrouwen die deeltijds werken (55%), zeggen hun kinderen te willen opvoeden of beroepen zich op persoonlijke en familiale redenen.

Tijdelijk werk

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De aard van het tijdelijke werk nagaan volgens het geslacht.

Tabel 22 : Tijdelijk werk 1999 en 2000						
Aard van het tijdelijk werk	1999			2000		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Bepaalde duur	39,9	47,4	44,2	41,5	49,9	46,4
Interim	22,8	11,9	16,5	22,2	13,1	16,9
PWA	3,1	11,3	7,8	3,6	13,5	9,3
Opleiding	14,6	5,9	9,8	14,4	5,1	9,0
Andere	19,5	23,5	21,8	18,4	18,5	18,5
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron : NIS

Bijna de helft van de tijdelijke contracten zijn contracten van bepaalde duur (46%); er dient ook opgemerkt dat de uitzendarbeid 17% van het tijdelijke werk uitmaakt. Interimarbeid kan een springplank zijn naar een regelmatige tewerkstelling; enquêtes tonen aan dat 40% van de uitzendkrachten na een jaar een contract van onbepaalde duur heeft.

ACTIES: *In het kader van de initiatieven die erop gericht zijn de werkgelegenheidsgraad op te trekken, bestaat er een professionele herklaseringmaatregel voor de ontslagen werknemers van ten minste 45 jaar oud.*

Bovendien heeft de Minister van Werkgelegenheid, in het kader van de tenuitvoerlegging van de nieuwe Europese richtlijn ter zake, de non-discriminatiebeginselen versterkt. Aan de oorsprong van de non-discriminatiebeginselen lag een akkoord tussen de Europese sociale partners. Deze principes worden nu versterkt in de reglementeringen betreffende de organisatie van de deeltijdse arbeid en de bepalingen betreffende de contracten van onbepaalde duur.

THEMA 6:**Inschakeling en toegang tot de arbeidsmarkt**

“De toegang tot de arbeidsmarkt verbeteren en de inschakeling vergemakkelijken, nl. de mate waarin het gemakkelijk is toe treden tot de arbeidsmarkt en er te blijven, er opnieuw in te stappen na periodes van afwezigheid of de arbeidsmarkt te gebruiken om een andere baan te zoeken.”

Werkgelegenheidsgraad

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht krijgen in de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen in personen en “voltijdse equivalenten”.

Tabel 23 : Werkgelegenheidsgraad						
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	België	EU 15	België	EU 15	België	EU 15
In personen						
1995	67,4	70,8	45,7	49,9	56,6	60,3
2000	69,5	72,5	51,5	54,0	60,5	63,3
In voltijdse equivalenten						
1995	66,4	68,8	39,1	42,0	52,7	55,2
2000	74,4	71,0	46,6	45,3	57,5	57,9

Bron : Europese Commissie

Het globale werkgelegenheidsvolume dat wordt gecreëerd door de Belgische economie (in voltijdse equivalenten) ligt hoger dan het Europese gemiddelde en de verdeling van de banen in België gebeurt niet via werk van zeer korte duur.

Zoals deze tabel aantoont, ligt de werkgelegenheidsgraad in België zowel voor mannen als vrouwen onder het Europese gemiddelde. Deze vaststelling verbergt echter een andere realiteit wanneer men de verschillende leeftijdsgroepen bekijkt; in het hart van de beroepsbevolking dat wordt gevormd door de leeftijdsgroep van 25-49 jaar ligt de werkgelegenheidsgraad hoger dan het Europese gemiddelde. Het verschil is dus vooral te wijten aan de werkgelegenheidsgraad van de jongeren en de ouderen. Het is echter belangrijk te weten dat in vele landen het werkgelegenheidsvolume verspreid is over een groot aantal personen, van wie een belangrijk deel deeltijds werkt met soms zeer beperkte uurroosters. Wanneer men dus de werkgelegenheidsgraad in voltijdse equivalenten vergelijkt, verkrijgt men een heel ander beeld, want dan blijkt dat België een werkgelegenheidsgraad heeft, die zowel voor de mannen als de vrouwen hoger ligt dan het Europese gemiddelde. Dit betekent tevens dat het globale werkgelegenheidsvolume dat wordt gecreëerd door de Belgische economie (in voltijdse equivalenten) hoger ligt dan het Europese gemiddelde en dat de verdeling van de banen in België niet gebeurt via werk van zeer korte duur.

De jongeren en de beroepsactiviteit

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt meten.

Tabel 24 : Effectieve doorstroming van jongeren naar het beroepsleven

	Activiteit en werkloosheid bij jongeren 1999					
	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	België	EU 15	België	EU 15	België	EU 15
Actieven	225	11.686	185	10.001	410	21.687
Werklozen	51	2.004	41	1.955	92	3.959
Bevolking	634	22.958	614	22.904	1.248	45.862
Werkgelegenheidsgraad	35,5	50,9	30,1	43,7	32,9	47,3
Werkloosheidsgraad in de bevolking	8,0	8,7	6,7	8,5	7,4	8,6

Bron : EUROSTAT

In vergelijking met Europa is de Belgische jongerenarbeidsmarkt kleiner van omvang, met minder werkgelegenheid, maar ook minder werkloosheid en dus met een aanzienlijk lagere activiteitsgraad. Deze vaststelling mag echter niet letterlijk geïnterpreteerd worden, maar moet worden gerelativeerd in het licht van het Belgische onderwijssysteem dat een schoolplicht tot 18 jaar oplegt, waardoor meer jongeren school lopen. Bovendien biedt het onderwijssysteem weinig ruimte voor alternerend leren, een combinatie van een opleiding op school en een stage in een onderneming. De ingesteldheid van de jongeren is anders dan diegene in sommige andere landen, waar de studenten vaak een - weliswaar beperkte - bezoldigde activiteit uitvoeren. We herinneren eraan dat deze gegevens slechts in zeer beperkte mate rekening houden met studentenarbeid gedurende de schooltijd. Er zijn steeds meer studenten - vooral via uitzendkantoren - werkzaam gedurende maximum één maand tijdens de schoolvakanties.

Net zoals op Europees niveau ligt de activiteitsgraad van jonge vrouwen lager dan bij mannen, maar men kan ervan uitgaan dat de vrouwen langer studeren en minder snel aan het werk gaan. De gegevens over hun opleidingsniveau bevestigen trouwens deze hypothese.

In vergelijking met Europa is de Belgische jongerenarbeidsmarkt kleiner, met minder werkgelegenheid, maar ook minder werkloosheid. Deze vaststelling moet echter worden gerelativeerd in het licht van het Belgische onderwijssysteem dat een schoolplicht tot 18 jaar oplegt.

Werkgelegenheidsgraad en opleidingsniveau

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht krijgen in de werkgelegenheidsgraad volgens opleidingsniveau, leeftijd en geslacht.

Tabel 25 : Werkgelegenheidsgraad per leeftijd en opleidingsniveau in 1999

Leeftijdsgroep + studieniveau	Mannen	Vrouwen	Totaal
15-24	32,6	25,3	29,0
Laag	17,6	8,8	13,5
Middelmatig	45,6	28,8	37,1
Hoog	65,6	79,5	73,9
25-54	87,4	67,4	77,5
Laag	75,2	43,9	60,1
Middelmatig	92,8	73,5	83,4
Hoog	98,6	90,4	94,4
55-59	55,4	27,4	41,3
Laag	42,9	19,2	30,1
Middelmatig	61,2	36,5	49,3
Hoog	83,5	51,2	70,0
15-59	73,7	55,6	64,7
Laag	57,8	32,9	45,7
Middelmatig	79,6	60,1	70,0
Hoog	95,3	87,5	91,3

Bron : EUROSTAT

Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de werkgelegenheidsgraad.

Algemeen kan men vaststellen dat de werkgelegenheidsgraad stijgt, naarmate tevens het opleidingsniveau stijgt. Bij de mannen stijgt de werkgelegenheidsgraad boven 90% van zodra het hoger secundair niveau wordt bereikt. De vrouwen hebben nog te kampen met de nasleep van het verleden en bij hen is de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk lager dan bij de mannen, ook bij vrouwen met een hoger opleidingsniveau; dit fenomeen wordt steeds meer uitgesproken, naarmate men generaties teruggaat in de tijd. Onder de jongeren die aan het werk zijn, vindt men vooral diegenen met een hoge opleidingsgraad. Het zijn vooral de jonge vrouwen die een hoge opleidingsgraad hebben. Bij de mannen stelt men –ook bij diegenen met een laag opleidingsniveau– een aanzienlijk hoge werkgelegenheidsgraad vast. Voor de vrouwen zakt de werkgelegenheidsgraad van diegenen met een laag opleidingsniveau echter duidelijk onder 50%.

Trajecten in de werkgelegenheid of naar de inactiviteit, vanuit een vaste of tijdelijke baan

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht krijgen in de overgang van één soort werk naar een ander type per leeftijdsgroep.

Tabel 26 : Overgang tussen vaste en tijdelijke baan per leeftijdsgroep (in %)

Statuut in 1996	STATUUT IN 1995					
	15-24 jaar		25-54 jaar		55-64 jaar	
	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
Vast	82,2	26,3	93,2	32,2	83,4	30,3
Tijdelijk	7,8	41,5	3,5	49,2	4,2	42,5
Werkloosheid	4,2	14,9	1,8	11,9	2,7	14,0
Non-activiteit	6,1	17,4	1,8	6,8	13,2	13,2

Bron : PSBH

Deze gegevens tonen ons de overgangsmogelijkheden vanuit een tijdelijke of vaste baan. De overgang van een tijdelijke baan naar een vast contract wordt eerder vastgesteld bij oudere werknemers. Zo had een derde (32,2%) van de bevolking tussen 25 en 54 jaar met een tijdelijke baan in 1995, een vaste baan in 1996. De jongeren van hun kant maken aanzienlijk vaker de overstap naar de werkloosheid en de inactiviteit en terug. Bijna de helft van de personen met een tijdelijk statuut tracht dit te behouden, terwijl een derde van de personen met een tijdelijk statuut toch tracht opnieuw een vaste baan te vinden. Bij de jongeren, voor wie de arbeidsmarkt per definitie flexibeler is, verliest een aantal personen hun vaste baan en hervalt zo in de onzekerheid, maar de ouderen behouden hun baan die een belangrijke waarborg is om de werkloosheid te vermijden; het risico om in de werkloosheid te verzeilen, is daarentegen veel groter bij tijdelijke banen. Het risico is er vier keer groter dan in geval van een vaste baan.

Overgang tussen soorten arbeid

Het is tevens interessant de overgang vast te stellen tussen een “slechte” en een “goede” baan. In *De werkgelegenheid in Europa 2001* wordt er voorgesteld vier soorten werk te onderscheiden volgens de stabiliteit, het loon en de bevorderingskansen (3). Het gaat om goed werk, aanvaardbaar werk, werk met een laag loon, werk zonder vooruitzichten.

Op Europees niveau en volgens deze classificatie is drie vierden van de banen goed of aanvaardbaar, maar één vierde blijft van slechte kwaliteit met een laag loon, weinig stabiliteit en opleidingsmogelijkheden.

Eén van de Europese doelstellingen is de makkelijkere overgang van banen van een slechte kwaliteit, waarbij het risico om werkloos te worden hoog is, naar banen van een betere kwaliteit die, zoals net werd aangetoond, bescherming bieden tegen werkloosheid. Wat België betreft en in het kader van deze studie, gebeurt het vaak dat men opnieuw werkloos wordt na een tijdelijk contract, hoewel België in vergelijking met Europa een goede beurt maakt inzake de overgang van een tijdelijke naar een vaste baan: in Europa gaat het over 31% tegenover 36% in België.

Jongeren maken vaak de overstap naar werkloosheid en inactiviteit en terug.

Bijna de helft van de personen met een tijdelijk statuut tracht dit te behouden, terwijl een derde van de personen met een tijdelijk statuut toch tracht opnieuw een vaste baan te vinden.

België maakt in vergelijking tot Europa een goede beurt inzake de overgang van een tijdelijke naar een vaste baan: in Europa 31% en in België 36%.

(3) *De werkgelegenheid in Europa 2001*, Europese Commissie, Werkgelegenheid en Sociale zaken

Trajecten binnen de werkgelegenheid of naar de inactiviteit, vanuit verscheidene niveaus van arbeidskwaliteit

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht verwerven in de trajecten in de werkgelegenheid vanuit verscheidene niveaus van arbeidskwaliteit.

Tabel 27 : 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	4,8	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

* Doodlopende banen (dead end) zijn banen die geen vooruitzichten bieden (van bepaalde duur, kort, zonder opleiding)

Bron : PSBH

De jongeren en de vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lage-kwaliteitsbanen.

In België ligt de verhouding van goede-kwaliteitsbanen en aanvaardbare banen hoger dan 80% ofwel hoger dan het Europees gemiddelde.

De doodlopende banen zijn vooral te vinden bij de werknemers met een tijdelijke deeltijdse baan; 57% van de onvrijwillig deeltijdse zijn daarentegen actief in lage-kwaliteitsbanen.

Zowel de jongeren als de vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lage-kwaliteitsbanen. Ongeveer 2/3 van de Europese jongeren zijn actief in banen van lage kwaliteit met een laag loon, weinig stabiliteit en onvoldoende opleiding. In België ligt de verhouding van goede-kwaliteitsbanen en aanvaardbare banen hoger dan 80% ofwel hoger dan het Europees gemiddelde. Die resultaten zijn nauw verbonden met het opleidingsniveau van de bevolking. Hoe lager het opleidingsniveau, hoe meer lage kwaliteitsbanen.

Men vindt meer banen van minder goede kwaliteit in de landbouw dan in de industrie en de dienstensector. De doodlopende banen zijn vooral te vinden bij de werknemers met een tijdelijke deeltijdse baan. Meer dan drie vierden van deze banen zijn van een lage kwaliteit. Er bestaat onduidelijkheid inzake de deeltijdse banen. Hoewel sommige van deze banen duidelijk kunnen beschouwd worden als slechte banen, kan men 60% ervan beschouwen als goede banen met een bevredigend loon, stabiliteit en opleidingsmogelijkheden. De personen die vrijwillig deeltijds werken, doen dit over het algemeen in goede-kwaliteitsbanen. 57% van de onvrijwillig deeltijdse werknemers zijn daarentegen actief in lage-kwaliteitsbanen.

ACTIES: Het niveau van de werkgelegenheidsgraad in het algemeen, die voor de jongeren en in het bijzonder die voor de oudere werknemers blijven een probleem voor België: de verschillende inspanningen moeten vastberaden worden verdergezet, om zo de op Europees vlak vastgelegde doelstellingen te bereiken. In dit verband heeft de Minister van Werkgelegenheid verscheidene acties op touw gezet voor de verbetering van de inschakeling, vooral van de jongeren, op de arbeidsmarkt, met name de maatregel van de "startbaanovereenkomst", beter gekend als "Rosettaplan".

THEMA 7:

Organisatie van het werk en evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven

“Erop toezien dat de arbeidsmodaliteiten, vooral inzake arbeidstijd, alsook de ondersteunende diensten, een geschikt evenwicht mogelijk maken tussen het beroepsleven en het privéleven.”

Onvrijwillig deeltijdse arbeid

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Het effect meten van de onvrijwillige deeltijdse arbeid.

Tabel 28 : Onvrijwillige deeltijdse arbeid (in % van het totaal aantal deeltijdse werknemers)						
	1999			2000		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
België	30,9	18,6	20,3	28,5	21,0	22,2
EU	24,4	15,0	16,8	22,7	14,1	15,8

Bron : EUROSTAT

Statistieken m.b.t. de onvrijwillige deeltijdse arbeid worden vaak bekritiseerd, rekening houdend met het subjectieve karakter van de vragen die werden gesteld in de arbeidskrachtenenquête. Er werden nochtans inspanningen geleverd om deze maatregel te objectiveren; voortaan wordt het onvrijwillige karakter van de deeltijdse arbeid bepaald vanuit het aandeel van personen die verklaren dat ze “meer uren willen werken” dan nu het geval is.

Vanuit deze optiek kan ongeveer één deeltijdse werknemer op vijf (22%) worden beschouwd als een onvrijwillig deeltijdse werknemer; dit percentage ligt hoger dan het Europese gemiddelde (15,8%). Het zijn vooral mannen (28,5%) die zeggen onvrijwillig deeltijds te werken, terwijl dat bij vrouwen minder het geval is (21%).

Ongeveer één deeltijdse werknemer op vijf (22%) kan worden beschouwd als een onvrijwillig deeltijdse werknemer; dit percentage ligt hoger dan het Europese gemiddelde (15,8%).

Loopbaanonderbreking

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Inzicht krijgen in de evolutie van het aantal begunstigden van de loopbaanonderbreking.

Tabel 29 : Begunstigden van de loopbaanonderbreking						
	1999			2000		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
België	11.552	70.235	81.787	14.922	81.798	96.720

Bron : RVA

Gemiddeld telde België in 2000 bijna 100.000 loopbaanonderbrekers, hoofdzakelijk vrouwen (85%). Ongeveer drie vierden (73%) onderbraken hun loopbaan deeltijds en een derde van de begunstigden is ouder dan 50 jaar.

ACTIES: *Er werden nieuwe maatregelen genomen ten gunste van de arbeidsduurvermindering in het kader van het tijdskrediet, meer bepaald de verhoging van de duur van het vaderschaps- en het ouderschapsverlof.*

De Minister van Werkgelegenheid heeft onlangs een aantal maatregelen ontwikkeld om de collectieve arbeidsduurvermindering, meer bepaald de overgang naar de vierdagenweek, alsook de individuele vermindering van de arbeidsduur aan te moedigen aan de hand van financiële stimuli; het gaat hier meer bepaald om de vermindering voor de werkgevers van de bijdragen voor de sociale zekerheid.

THEMA 8:

Sociale dialoog en deelname van de werknemers

“Erop toezien dat alle werknemers ingelicht worden en bijdragen aan de evolutie van hun onderneming en hun beroepsleven”

De doelstelling bestaat erin een indicator betreffende de “sociale dialoog” te ontwikkelen, die het mogelijk moet maken de “intensiteit” van het collectief overleg te meten. We vertrekken van het principe dat een sociale dialoog die plaatsheeft in structuren waar de werknemers vertegenwoordigd zijn, steeds verkiesbaar is boven een “directe” dialoog tussen de baas en de werknemer.

Sociale dialoog

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De intensiteit meten van het collectief overleg.

Tabel 30 : Indicatoren die de intensiteit meten van het collectief overleg in de privé-sector in België in 2000

Percentage werknemers dat gedekt is door een collectieve overeenkomst	100
Percentage werknemers dat gedekt is door een sectorale collectieve overeenkomst	88
Percentage werknemers dat vertegenwoordigd is in de ondernemingsraden	55
Percentage werknemers dat vertegenwoordigd is in de comités voor de preventie en de bescherming op het werk	63

Bron en berekeningen : MITA

Tabel 30 werd uitsluitend opgesteld voor België. De eerste lijn geeft de verhouding weer van de werknemers die gedekt worden door intersectorale collectieve overeenkomsten, de tweede door sectorale overeenkomsten en de volgende lijnen geven de verhouding weer van de werknemers die vertegenwoordigd zijn in de informatie- of overlegorganen.

Volledig vergelijkbare cijfers voor andere landen van de Unie zijn niet beschikbaar.

Stakingen

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: Het belang van de sociale conflicten meten.

Tabel 31 : Aantal verloren dagen ten gevolge van stakingen per 1000 werknemers

	1999	2000
België	7,3	8,0
EU	25,8	..

Bron : EUROSTAT

In 1999 lag het aantal verloren dagen ten gevolge van stakingen per 1000 werknemers bijna vier keer lager in België (7 dagen) dan het gemiddelde van de Europese Unie (26 dagen). Men kan hieruit afleiden dat ons systeem van sociale dialoog vrij efficiënt blijkt te zijn bij conflictpreventie.

ACTIES: *Tijdens het Belgische voorzitterschap werd de discussie verdergezet over verschillende ontwerpen van richtlijn die rechtstreeks betrekking hebben op de sociale dialoog: op het inlichten van en het overleg met de werknemers op nationaal niveau, het betrekken van de werknemers bij de Europese ondernemingen en in de Europese samenwerkingsverbanden.*

THEMA 9:**Verscheidenheid en non-discriminatie**

“Erop toezien dat alle werknemers op dezelfde manier behandeld worden, zonder discriminatie inzake leeftijd, handicap, etnische oorsprong, geloof of seksuele geaardheid.”

De hindernissen bij de beroepsinschakeling van bepaalde categorieën van werknemers

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De moeilijkheden meten bij de inschakeling van etnische minderheden en migranten.

Tabel 32 : Werkgelegenheidskloof (Arbeidskrachten van vreemde nationaliteit van buiten de EU / Totaal)						
	1999			2000		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
België						
15-24	-12,4	-14,6	-14,1	-11,0	-	-15,4
25-49	-36,3	-50,2	-42,9	-29,3	-45,5	-36,4
50-64	-28,3	-	-22,1	-28,9	-	-25,3
Totaal	-27,9	-34,8	-31,4	-22,0	-33,1	-27,2
EU						
15-24	- 3,9	- 5,5	- 5,0	- 1,9	- 7,1	- 4,6
25-49	-16,0	-24,7	-20,4	-14,9	-23,8	-19,6
50-64	-10,3	- 9,7	- 8,1	- 9,3	- 7,2	- 6,7
Totaal	-10,9	-15,8	-13,1	- 9,7	-15,1	-12,3

Bron : EUROSTAT

Tabel 33 : Werkloosheidskloof (Arbeidskrachten van vreemde nationaliteit van buiten de EU / Totaal)						
	1999			2000		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
België						
15-24	26,1	21,8	24,3	28,5	-	28,2
25-49	26,9	31,4	27,7	23,6	20,5	22,3
50-64						
Totaal	26,8	29,1	27,1	25,3	22,9	24,1
EU						
15-24	5,1	-	2,7	4,2	-	2,4
25-49	10,9	9,8	10,3	9,5	8,0	8,7
50-64	14,9	-	14,0	12,7	-	11,8
Totaal	10,8	8,9	9,9	9,4	7,4	8,5

Bron : EUROSTAT

De etnische minderheden en de migranten ondervinden specifieke moeilijkheden bij de inschakeling in de arbeidsmarkt, ...

Bijgevolg ligt hun werkgelegenheidsgraad veel lager dan die van de hele bevolking, terwijl hun werkloosheidsgraad veel hoger ligt.

Richtsnoer 7 beoogt de professionele inschakeling van kansarme groepen. Binnen deze groepen ondervinden de etnische minderheden en de migranten specifieke moeilijkheden. De toegang tot de arbeidsmarkt voor buitenlandse werknemers van buiten de Europese Unie is bijzonder moeilijk omwille van hun lage kwalificatieniveau en de discriminatie bij de aanwerving. Hun werkgelegenheidsgraad ligt aanzienlijk lager (-27 procentpunten) dan voor de hele bevolking. Daartegenover staat dat hun werkloosheidsgraad aanzienlijk hoger ligt (+22 procentpunten). De kloven van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden in België zijn groter dan het Europese gemiddelde.

ACTIES: *Daar het past in het kader van de Europese richtlijnen, heeft de Belgische regering een ontwerp van kaderwet betreffende de strijd tegen alle vormen van discriminatie voorgelegd. Het gaat hierbij onder meer ook om de situaties van discriminatie in het arbeidsbestel. Deze wet bevat strafrechtelijke bepalingen die bepaald gedrag strenger straffen. Deze bepalingen stellen ook burgerlijke rechtsvorderingen voor, die toelaten een einde aan de lopende discriminaties te stellen. Bovendien wordt de bewijslast omgekeerd. Bijgevolg, als er genoeg elementen bestaan die leiden tot de veronderstelling dat er discriminerende behandelingen bestaan, zal de verwerende partij tot taak hebben te bewijzen dat er geen overtreding van het beginsel van gelijke behandeling was.*

THEMA 10:**Algemene economische prestaties
en productiviteit**

“Bereiken van hoge arbeidsproductiviteitsniveaus en een hoge levensstandaard in alle regio’s van de Gemeenschap.”

Productiviteitsniveau per werknemer

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De rijkdom meten die werd geproduceerd per werknemer.

Tabel 34 : Bruto binnenlands product per werknemer (productiviteit) in 2000

België	Europese Unie
61.058 EUR	50.967 EUR

Bron : EUROSTAT – Berekeningen : MTA

De inzet van de arbeidskrachten in het productieproces lijkt, afhankelijk van het land, meer of minder efficiënt. De verschillen kunnen te wijten zijn aan verschillende oorzaken: staat van het productieapparaat, “relatieve specialisatie” in bepaalde activiteitsdomeinen, algemene kwalificatie van de arbeidskrachten... Onder gelijke omstandigheden maakt een hoger productieniveau een hoger loon mogelijk.

Men stelt vast dat de productiviteit in België hoger ligt dan het gemiddelde in de Europese Unie. De productiviteit die wordt gemeten door de verhouding BBP/aantal werknemers, bedraagt immers 61.058 EUR in België tegenover 50.967 EUR in de Europese Unie.

De productiviteit in België ligt hoger dan het gemiddelde in de Europese Unie.

Bruto binnenlands product per inwoner

DOELSTELLING VAN DE INDICATOR: De rijkdom meten die per inwoner wordt geproduceerd.

Tabel 35 : Bruto binnenlands product per inwoner in 2000

België	Europese Unie	Verenigde Staten	Japan
24.000 EUR	22.322 EUR	35.034 EUR	24.922 EUR
24.900 KKP	22.520 KKP		

KKP : Koopkrachtpariteitsstandaarden

Bron : EUROSTAT en Europese Centrale Bank (ECB)

De rijkdom die wordt voortgebracht in een land in één jaar wordt gemeten aan de hand van het bruto binnenlands product. Deze rijkdom wordt verdeeld over de bevolking via verschillende mechanismen: verdeling van de toegevoegde waarde tussen lonen en winsten, sociale uitkeringen... Het globale bedrag van deze rijkdom, gedeeld door het totale aantal inwoners, kan dus een aanwijzing

zijn inzake de “gemiddelde” levensstandaard in het land. In de tabel vindt men nog informatie over dit bedrag, uitgedrukt in koopkrachtpariteiten (één eenheid koopkrachtpariteit maakt het mogelijk hetzelfde aantal goederen te kopen ongeacht het prijzenpeil in de betrokken lidstaat).

Vergelijkbare gegevens voor de Verenigde Staten en Japan, uitgedrukt in euro, werden toegevoegd. Ten opzichte van de Verenigde Staten valt deze vergelijking voor ons land zeer ongunstig uit. Anderzijds stelt men vast dat de levensstandaard in België hoger ligt dan het gemiddelde in de Europese Unie, onafhankelijk van het feit dat het bedrag in EUR of KKP wordt uitgedrukt.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 17 december 2001

Redactie: Afdeling van de studie van de arbeidsmarkt van de Administratie van de werkgelegenheid en Afdeling van de socio-economische studiën van de Administratie van de studiën, de documentatie en de geschillen

Omslag en lay-out: Hilde Vandekerckhove

Druk: Drukkerij Poot

Verantwoordelijke uitgever: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Wettelijk depot: D/2002/1205/02