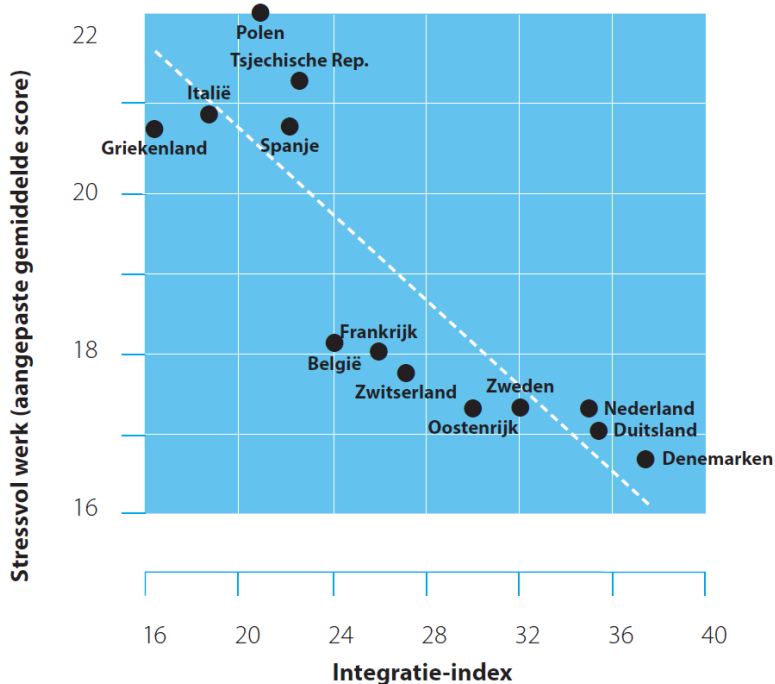


## Verbeteringen van de werkkwaliteit, in het bijzonder voor mensen in laaggeschoolde beroepsgroepen, zouden bijdragen tot een aanzienlijk gezonder en productiever Europa

### Het probleem

In het leven van de meeste Europeanen neemt werk een centrale plaats in. Het zorgt voor een inkomen, vaardigheden, erkenning en sociale status. Werk van goede kwaliteit en werkgelegenheid draagt bij tot de gezondheid en het welzijn van de werknemers, terwijl slechte arbeidsomstandigheden hun ziektelast verhoogt, door hen bloot te stellen aan materiële (fysische, chemische, biologische) en psychosociale - stress veroorzakende - tegenslag (1).

Onderzoek toont aan dat stressvol werk, gedefinieerd als banen met hoge eisen en geringe controle en een laag loon in verhouding tot de geleverde inspanningen, de gezondheid en productiviteit van werknemers rechtstreeks en negatief beïnvloedt. Dit is een duidelijk bewijs dat de frequentie van blootstelling aan werkomstandigheden die schadelijk zijn voor de gezondheid, een sociale gradiënt volgt in de beroepsbevolking over heel Europa: hoe lager de socio-economische positie, hoe hoger de blootstelling aan ongunstige werkomstandigheden. Laaggeschoolde groepen lopen dus een groter risico op gezondheidsproblemen die het gevolg zijn van werkomstandigheden dan hoger opgeleiden (2).



**Figuur: Niveau van nationale integratie op de arbeidsmarkt en werkstress-score<sup>3</sup>.**

(in het bijzonder met het oog op de integratie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt) en de kwaliteit van het werk. Dit wijst erop dat Europese landen met een meer ontwikkeld actief arbeidsmarktbeleid ook meer gezondheidsgerichte werkomgevingen hebben (3). Verontrustend, onderzoek toont aan dat van bijna elke indicator van werkkwaliteit lagere niveaus opgetekend worden in de landen van Zuid- en Oost-Europa, dan in de landen van Noord- en West-Europa (3-5).

Rekening houdend met dit bewijs en in het licht van economische kosten en verlies van productiviteit te wijten aan ongezond werk, is er een dringende nood aan investering in arbeid en werkomstandigheden die de gezondheid niet schaden en die gezondheidsbevorderend zijn, waarbij voorrang wordt verleend aan de kansarme beroepsgroepen met de grootste behoeften. Deze investeringen zouden versterkt moeten worden door een nationaal arbeids- en sociaal beleid, aangevuld met gecoördineerde actie en regulering op internationaal niveau.

Belangrijk onderzoek binnen DRIVERS toont een lineaire relatie aan tussen investeringen in een nationaal actief arbeidsmarktbeleid

## Oplossingen

Geen enkele sector kan oneerlijke tewerkstelling alleen aanpakken. De betrokkenheid van een groot aantal stakeholders, waaronder werkgever, vakbonden, beleidsmakers en professionals in de gezondheid en veiligheid op het werk, is vereist. Ze moeten samenwerken om de werkomstandigheden in het algemeen te verbeteren, maar een in verhouding groter deel van hun aandacht richten op de groepen die er meer behoefte aan hebben. Er is ook niet één enkele oplossing: er is nood aan een gecoördineerde benadering met veel facetten.

Als eerste stap moeten tegenslagen op het werk systematische opgevolgd worden met wetenschappelijk goedgekeurde instrumenten. Waar mogelijk moet de opvolging ondersteund worden door nationale reguleringen en investeringen in capaciteit en opleiding. Het toezicht moet uitgevoerd worden door gevestigde professionele verenigingen en netwerken op Europees niveau (bijv. MODERNET, OHS experts en arbeidsinspecties) in samenwerking met organisaties zoals EU-OSHA, Eurofound en Eurostat (6).

Ten tweede zouden interventies om de werkomstandigheden te verbeteren op organisatorisch niveau geïmplementeerd moeten worden. Dit vereist een samenwerkingsactie door de grote stakeholders zoals BusinessEurope, het Europees Verbond van Vakverenigingen en het Europees Netwerk van Gezonde Ondernemingen, in samenwerking met lopende en geplande programma's van EU-OSHA. Het onderzoek wijst uit dat interventies meerdere bronnen van tegenslag moeten aanpakken en een op participatie van werkgevers, managers, professionele experts en werknemers gebaseerde benadering moeten hanteren (7).

Ten derde moet een arbeidsmarktbeleid ingevoerd worden dat kwetsbare groepen helpt zich opnieuw te integreren op de arbeidsmarkt. Dit beleid is een investering die een groot rendement oplevert en de overheidsuitgaven niet belast.

Tot slot moet een beleid op EU-niveau worden ontwikkeld om de grote verschillen die vastgesteld worden in de kwaliteit van het werk in verschillende delen van Europa, te verminderen. Het zou moeten gebaseerd zijn op good practice modellen van landen die reeds bijzonder doeltreffende regelingen ingevoerd hebben en vereist advies en ondersteuning van experts van de Europese instellingen.

## Kansen om actie te ondernemen

- De nadruk leggen op rechtvaardigheidsaspecten van eerlijke tewerkstelling in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Dit houdt in dat rekening gehouden wordt met arbeidsomstandigheden, stressmanagement en collectieve onderhandelingen over voorwaarden en lonen in het Europees Semester.
- Aanmoedigen van participatie van de werknemers en een vertegenwoordiging op het niveau van de beheerraad om een rechtvaardige arbeidsdeelname te verbeteren. Dit zou kunnen gebeuren door de richtlijn 'Rechten van de aandeelhouders' of via de invoering van een wetgevingskader voor betrokkenheid van werknemers op de werkplek.
- De intensivering van de samenwerking bij het voorkomen en tegengaan van zwartwerk. Een herziening van de richtlijn 'terbeschikkingstelling werknemers' zou kunnen helpen bijzonder onrechtvaardige omstandigheden aan te pakken, te regulariseren en te verbeteren.
- Voorrang verlenen aan eerlijke tewerkstelling in het investeringsplan van de EU, bijvoorbeeld door sociale en tewerkstellingsindicatoren op te nemen in de selectiecriteria voor financiering (8).
- Een richtlijn voorstellen over rugletsels en andere spier- en skeletaandoeningen ter ondersteuning van de implementering van het Strategisch kader van de EU voor gezondheid

en veiligheid op het werk 2014-2020. Hierbij zou de nadruk in het bijzonder gelegd moeten worden op laaggeschoolde groepen.

- De Europa 2020-strategie omvat doelstellingen en processen die betrekking hebben op industriële performantie, tewerkstelling en opleiding. Het doel om armoede terug te dringen door de werkgelegenheid te verbeteren, zou rekening moeten houden met het belang van *kwaliteitsvol werk*. Interstatelijke en representatieve mechanismen, zoals de werkgelegenheid- en economische comités van de EU en het Europees Parlement, zouden rekening moeten houden met het nieuwe bewijs zodat de doeltreffende praktijken en investeringen in kwalitatief werk toegepast en geïmplementeerd kunnen worden.
- Financieren van onderzoek naar interventies op de werkplek en rechtvaardige tewerkstelling in Horizon 2020, in het bijzonder onderzoek dat gericht is op laaggeschoolde groepen, landen en tewerkstellingssituaties waar de nood aan actie acuut is, maar de bewijsbasis zwak.

### Opmerkingen

Dit resumé maakt deel uit van een reeks documenten die opgesteld werden door het DRIVERS-project (9). DRIVERS wordt gecoördineerd door EuroHealthNet en wordt gefinancierd via het Zevende Kaderprogramma van de Europese Unie (FP7/2007-2013) onder subsidieovereenkomst nr. 278350. Dit document werd vertaald uit het Engels. Om technische redenen onderschreef het DRIVERS-consortium enkel de originele Engelstalige versie

## Referenties

1. Gallie D, redacteur. Economic crisis, quality of work, and social integration: The European experience. (Economische crisis, werkkwaliteit, en sociale integratie: De Europese ervaring.) Oxford: Oxford Univ. Press; 2013.
2. Hoven H, Siegrist J. Work characteristics, socioeconomic position and health: a systematic review of mediation and moderation effects in prospective studies. (Werkkenmerken, socio-economische positie en gezondheid: een systematisch overzicht van overleg en matigingseffecten in prospectieve studies.) Occup Environ Med. 2013; 70(9):663–9.
3. Wahrendorf M, Siegrist J. Proximal and distal determinants of stressful work: framework and analysis of retrospective European data. BMC Public Health. (Proximale en distale determinanten van stressvol werk: kader en analyse van retrospectieve Europese gegevens. BMC Volksgezondheid.) 2014; 14(849).
4. Lunau T, Wahrendorf M, Dragano N, Siegrist J. Work stress and depressive symptoms in older employees: impact of national labour and social policies. BMC Public Health. (Werkstress en depressiesymptomen bij oudere werknemers: impact van nationaal arbeids- en sociaal beleid. BMC Volksgezondheid.) 2013; 13(1):1086.
5. Eurofound. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. (Kwaliteit van arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties in Europa.) Dublin: Eurofound; 2013.
6. EU-OSHA. Analysis of determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States. (Analyse van determinanten van veiligheid op de werkplek en gezondheidspraktijken in een selectie lidstaten van de EU.) Luxemburg; 2013.
7. Montano D, Hoven H, Siegrist J. A meta-analysis of health effects of randomized controlled worksite interventions: Does social stratification matter? Scand J Work Environ Health. (Een meta-analyse van gezondheidseffecten van gerandomiseerde gecontroleerde interventies op de werkplek: Speelt sociale stratificatie een rol? Scand tijdschrift Werkomgeving Gezondheid.) 2014; 40(3):230–4.
8. Europese Commissie. Een Investeringsplan voor Europa. Brussel: Europese Commissie; 2014.
9. DRIVERS voor Gezondheidsgelijkheid (2014-2015). 7de Kaderprogramma. Beschikbaar via: <http://health-gradient.eu>.