

Arbeidskwaliteit moet een indicator voor brede welvaart zijn

Zonder arbeid geen welvaart. Maar arbeid is meer dan productiviteit en innovatie om materiële welvaart te creëren. In de Monitor Brede Welvaart wordt bij arbeid gedacht aan arbeidsparticipatie, maar de inhoud van het werk, van belang voor zingeving en duurzame inzetbaarheid, blijft buiten beschouwing. Welke indicatoren voor arbeidskwaliteit kunnen worden toegevoegd?

IN HET KORT

- De meeste mensen werken een groot deel van hun leven en van de dag.
- De indicator arbeidsparticipatie voorspelt onvoldoende de kans op welzijn.
- Indicatoren als interessant werk, steun van de leiding, tijdsdruk en baanonzekerheid geven inzicht in de kwaliteit van werk.

FRANK POT

Emeritus hoogleraar aan de Radboud Universiteit Nijmegen

PETER

SMULDERS

Research fellow bij TNO

Samenwerken is essentieel voor een goed functionerende samenleving. De meeste mensen doen een groot deel van hun leven en een groot deel van de dag betaald werk. Om het in actueel jargon te zeggen: arbeid is in verregaande mate bepalend voor de kwaliteit van leven.

Bij de Monitor Brede Welvaart wordt gebruikgemaakt van het CES-meetsysteem als internationale standaard voor het meten van brede welvaart (CBS, 2018). Menselijk, economisch, natuurlijk en sociaal kapitaal zijn hierbij de hulpbronnen die de samenleving tot haar beschikking heeft om welvaart en welzijn te genereren en op peil te houden.

Bij deze methodologie is arbeid – naast onderwijs en gezondheid – onderdeel van de hulpbron menselijk kapitaal. Er zijn drie indicatoren met betrekking

tot arbeid opgenomen in de Monitor Brede Welvaart: ‘netto arbeidsparticipatie’, ‘langdurige werkloosheid’ en ‘gewerkte uren’. Dat zijn zonder meer belangrijke indicatoren. Mensen die werken zijn immers vaker tevreden met het leven (82 procent) dan niet-werkenden (57 procent) (Van Echtelt et al., 2016).

Deze drie indicatoren geven echter een onvolledig beeld, omdat ze alleen de mate waarin mensen werken meten. Het hebben van werk is voor veel mensen weliswaar een noodzakelijke voorwaarde voor welvaart en welzijn, maar niet een voldoende voorwaarde. Om een voorbeeld te geven: de taken bij fietsenfabriek Gazelle in Dieren duren negentig seconden, wat het werk vervreemdend en mensenwaardig maakt, en wat in strijd is met artikel 3.d van de Arbowet. Bij fietsenfabriek Koga in Heerenveen maakt een monteur een hele fiets, wat betekenisvol werk is (Pot, 2016). In de Monitor Brede Welvaart tellen beide werknemers echter even zwaar mee, als ze evenveel uren werken.

Een beter beeld ontstaat als ook de kwaliteit van arbeid in de monitor wordt meegenomen. Het percentage dat tevreden is met het leven, is namelijk lager bij mensen met een slechte kwaliteit van de arbeid: 14 procent lager bij mensen die de zwaarte van hun werk als erg belastend ervaren en 13,5 procent lager bij mensen die afwijkende werktijden als erg belastend ervaren. In de categorie werknemers die negatief scoren op kenmerken als autonomie, steun van de leidinggevende en ontplooiingsmogelijkheden is dat 14,5 procent lager (Van Echtelt et al., 2016). De arbeidskwaliteit verdient daarom dus zeker zo veel aandacht als de waterkwaliteit, die wél in de monitor is opgenomen.

Een eerdere poging om extra indicatoren toe te voegen is door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gedaan (Gielen en Moonen, 2018). In



navolging van de OESO hebben zij bijvoorbeeld onbetuurd deeltijdwerk en flexwerk als indicatoren voor werkzekerheid toegevoegd. En als indicatoren voor arbeidsomstandigheden raden zij aan om te kijken naar zaken als verzuim als gevolg van arbeidsongevallen en psychosociale arbeidsbelasting.

Geïnspireerd door het werk van Gielen en Moonen (2018) nemen wij de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) als vertrekpunt. Voor de invulling en uitvoering van de NEA zijn TNO en CBS gezamenlijk verantwoordelijk. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid levert een financiële bijdrage aan het veldwerk. Wij hebben ons afgevraagd welke indicatoren uit de NEA 2012–2017 bruikbaar zijn als aanvulling voor de Monitor Brede Welvaart, zodat ook andere arbeidskenmerken dan werkgelegenheid meegenomen worden.

Buitenlandse indicatoren

Omdat de kwaliteit van werk belangrijk is, zijn er organisaties die behalve de omvang van de werkgelegenheid ook de kwaliteit van de arbeid indiceren. De bekendste is de International Labour Organization (ILO), die voor fatsoenlijk werk ('decent work') verschillende indicatoren gebruikt, zoals het aantal arbeidsongeval-

len en of werknemers het recht van organisatie en het recht van collectief onderhandelen kunnen uitoefenen (ILO, 2018).

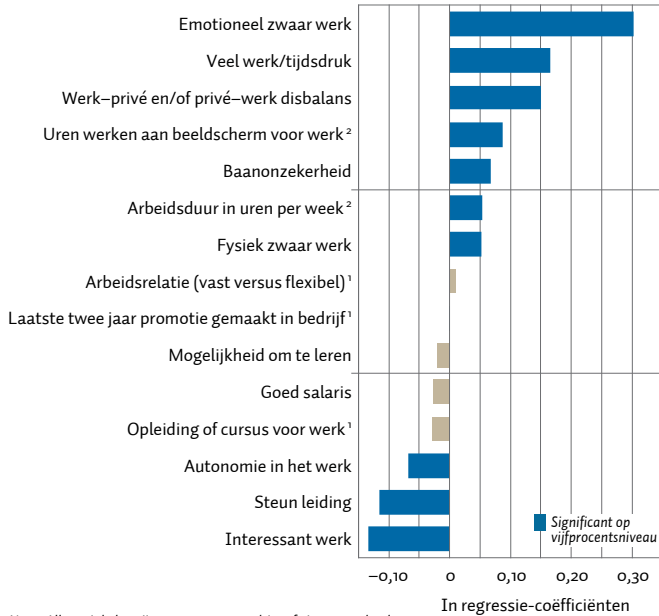
Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, heeft in de loop van de jaren diverse indicatoren voor arbeidskwaliteit ('job quality') ontwikkeld. De laatste versie van hun European Working Conditions Survey (EWCS) bestaat uit zeven indicatoren: fysieke omgeving, sociale omgeving, arbeidsintensiteit, vaardigheden en de benutting daarvan, kwaliteit van arbeidstijd, vooruitzichten en verdiensten (Eurofound, 2016). De invalshoek van Eurofound is grotendeels overgenomen door de OESO, die indicatoren voor drie dimensies onderscheidt: salaris, werkzekerheid en kwaliteit van de arbeid. Kwaliteit van arbeid bestaat daarbij uit de inhoud van het werk, omstandigheden en verhoudingen (Cazes et al., 2015).

Monitoren kan natuurlijk worden gebruikt om effecten van beleid te meten. Zo heeft Finland in 2012 als doel geformuleerd dat het land in 2020 de beste arbeidsplaatsen van Europa moet hebben (Ministry of Labour, 2012). De cijfers van de EWCS laten zien dat ze dat nog gaat lukken ook. Dichter bij huis, in Vlaanderen, spreken de sociale partners in de Sociaal-Econo-

Samenhang kwaliteit van het werk en burn-outklachten

FIGUUR 1

N = 157.632



Noot: Alle variabelen zijn gemeten op een drie- of vierpuntsschaal, tenzij anders aangegeven met ¹ Binair en ² Ratioschaal

Bron: TNO/CBS NEA 2012–2017 | ESB

mische Raad Vlaanderen (SERV) regelmatig af welke indicatoren van de 'werkbaarheidsmonitor' moeten verbeteren en welk tijdpad daarbij hoort (Pot, 2018).

Burn-outklachten en vertrekvens

Om de keuzes voor geschikte arbeidsindicatoren uit de NEA beter te kunnen onderbouwen, hebben wij gekeken welke arbeidskenmerken samenhangen met twee belangrijke negatieve gevolgen van een slechte kwaliteit van werk: klachten die op een risico van burn-out wijzen en de vertrekvens.

De toename van burn-outklachten is een groot onderwerp geworden in Nederland, dat raakt aan de kwaliteit van leven die in de Monitor Brede Welvaart zichtbaar moet worden. Het is onzes inziens dan ook van belang om te weten welke werkkenmerken daarmee vooral samenhangen. In de NEA is dat gemeten met vijf vragen waarvan het antwoord op een schaal kan worden weergegeven. De variabele *Vertrekvens* is samengesteld uit twee vragen en geeft aan dat mensen hebben nagedacht over het zoeken van ander werk ('Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?') en dat ze daarvoor iets hebben ondernomen ('Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?').

De kenmerken die met burn-outklachten en vertrekvens samenhangen zullen waarschijnlijk gedeeltelijk verschillen. Door na te gaan waar ze overeenkomen, krijgen we een aanwijzing welke aspecten van arbeidskwaliteit het meest belangrijk zijn.

Keuze van indicatoren

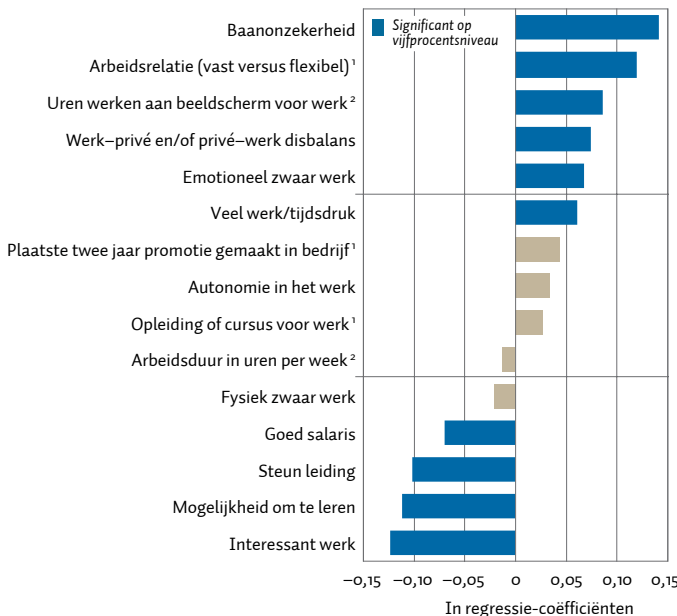
Op basis van de genoemde buitenlandse monitors en onze kennis van het internationale onderzoek over wat de kerndimensies van de kwaliteit van de arbeid zijn (Gallie, 2003; Kalleberg, 2011; Leschke en Watt, 2014) hebben we vijftien indicatoren van de kwaliteit van de arbeid uit de NEA gedestilleerd.

Dat de door ons gebruikte indicatoren van kwaliteit van de arbeid geschikt zijn voor de Monitor Brede Welvaart kan theoretisch en empirisch voor een deel ook met ander onderzoek worden onderbouwd. Een overzicht van negentien longitudinale onderzoeken leverde bijvoorbeeld op dat er op de gerapporteerde gezondheid en op welzijn een duidelijk effect is van taakeisen, regelmogelijkheden zoals autonomie, het kunnen benutten van vaardigheden en het hebben van sociale steun van baas en collega's (De Lange et

Samenhang kwaliteit van het werk en vertrekvens

FIGUUR 2

N = 157.032



Noot: Alle variabelen zijn gemeten op een drie- of vierpuntsschaal, tenzij anders aangegeven met ¹ Binair en ² Ratioschaal

Bron: TNO/CBS NEA 2012–2017 | ESB

al., 2003). Veel van de gevonden significante elementen vinden we ook in relatie tot de motivatie om langer door te werken (Smulders et al., 2017).

Het theoretisch fundament voor deze uitkomsten is bijvoorbeeld al te vinden in het zogenaamde balans-model bij De Sitter (1981) en bij Karasek en Theorell (1990). Kwaliteit van de arbeid wordt in grote mate bepaald door de balans van taakeisen (regelvereisten) en regelmogelijkheden. “Eenvoudig uitgedrukt: het zijn niet de problemen die stress veroorzaken, maar de belemmeringen om ze op te lossen.” (De Sitter, 1981) Deze auteurs voegen daaraan toe dat van deze balans ook effecten zijn te verwachten op arbeidsproductiviteit en innovatief vermogen van de organisatie (materiële welvaart). Mensen die arbeid van goede kwaliteit hebben, kunnen immers beter problemen op hun werk oplossen en van hun werk leren. Ze zijn daardoor bovendien duurzaam inzetbaar.

De gekozen indicatoren hebben we met behulp van regressieanalyse gerelateerd aan burn-outklachten (figuur 1) en aan de wens om ander werk te zoeken (figuur 2). Hiervoor zijn de data van de NEA 2012 t/m 2017 gebruikt. De operationalisatie van de variabelen is te vinden in Hooftman et al. (2018).

Resultaten

In de figuren 1 en 2 is te zien dat er een aantal indicatoren zijn die overlap vertonen. Belangrijke aspecten die samenhangen met zowel burn-outklachten als het hebben van een vertrekvens, zijn emotioneel zwaar werk, veel werk/tijdsdruk, urenlang werken achter een beeldscherm, een disbalans in de werk-privé-situatie en een hoge mate van baanonzekerheid. Daarnaast leiden meer steun van de leiding en interessant werk tot minder burn-outklachten en een minder grote vertrekvens.

Opvallend is dat de mogelijkheid tot scholing geen belangrijke indicator lijkt voor de kwaliteit van werk. Het al dan niet volgen van een cursus heeft geen relatie met burn-outklachten of de vertrekvens, en de mogelijkheid om te leren naast het werk is alleen bij de vertrekvens significant.

In deze uitkomsten zitten meer aspecten van arbeidskwaliteit dan in het voorstel van Gielen en Moonen (2018). Op het vlak van werkzekerheid bevat het voorstel van Gielen en Moonen meer indicatoren, vooral ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking. Interessant is dat de door ons en het CBS voorgestelde indicatoren in redelijke mate overlappen met de indicatoren van de OESO en Eurofound. Hoe aanvullen

de indicatoren op het gebied van arbeid er precies uit moeten zien, is onderwerp van nadere discussie. Mocht het niet lukken dit soort indicatoren in de internationale systematiek (CES-meetsysteem) op te nemen, dan kan Nederland dat in ieder geval voor zichzelf doen.

Conclusie

Het in dit artikel aangehaalde en gepresenteerde onderzoek bevestigt ons vermoeden dat arbeidskwaliteit een indicator in de Monitor Brede Welvaart zou moeten zijn. Bij een goede operationalisatie van de kwaliteit van de arbeid zijn vooral de volgende elementen van belang: interessant werk, steun van de leiding, niet te grote tijdsdruk en emotionele werkbelasting, geen grote baanonzekerheid en een niet te grote disbalans in de werk-privé-situatie.

Literatuur

- Cazes, S., A. Hijzen en A. Saint-Martin (2015) *Measuring and assessing job quality: the OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper, 174.
- CBS (2018) *Monitor Brede Welvaart 2018*. Heerlen: CBS.
- Echtelt, P. van, S. Croezen, J.D. Vlasblom et al. (2016) *Aanbod van arbeid 2016*. SCP-publicatie 2016-23.
- Eurofound (2016) *Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden: overzichtverslag*. Verslag EF16341 te vinden op www.eurofound.europa.eu.
- Gallie, D. (2003) The quality of working life: is Scandinavia different? *European Sociological Review*, 19(1), 61–79.
- Gielen, W. en L. Moonen (2018) De verdeling van de brede welvaart in Nederland. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (34)2, 264–274.
- Hooftman, W.E., G.M.J. Mars, B. Janssen et al. (2018) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: methodologie en globale resultaten*. Leiden en Heerlen: TNO en CBS.
- ILO (2018) *Decent work and the sustainable development goals: a guidebook on SDG labour market indicators*. Genève: ILO.
- Kalleberg, A.L. (2011) *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R.A. en T. Theorell (1990) *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lange, A.H. de, T.W. Taris, M.A.J. Kompier et al. (2003) ‘The very best of the millennium’: longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305.
- Leschke, J. en A. Watt (2014) Challenges in constructing a multi-dimensional European job quality index. *Social Indicators Research*, 118(1), 1–31.
- Ministry of Labour (2012) *National working life development strategy to 2020*. Helsinki.
- Pot, F. (2016) Gazelle: is dit wat we willen? *Zeggenschap*, 27(1), 8–11.
- Pot, F. (2018) Kwaliteit van de arbeid moet omhoog: Vlaamse sociale partners komen met actieplan. *Zeggenschap*, 29(1), 45–48.
- Sitter, L.U. de (1981) *Op weg naar nieuwe fabrieken en kantoren*. Deventer: Kluwer.
- Smulders, P., S. van de Bossche en S. van den Heuvel (2017) Veel werknemers willen eerder stoppen met werken dan de overheid beoogt. *ESB*, 102(4756), 592–594.