

NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN

ADVIES Nr. 2.220

CRB 2021-1657
CO 1000

Gemeenschappelijke Raadszitting van 7 juni 2021

Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties tegen 2030 - SDG 8 - Waardig werk - Indicator voor de kwaliteit van werk en van het collectief overleg - Gevolggeving aan advies nr. 2.158

X X X

2.923

ADVIES

Onderwerp: Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties tegen 2030 -
SDG 8 - Waardig werk – Indicator voor de kwaliteit van werk en het collectief
overleg - Gevolggeving aan advies nr. 2.158

Er wordt aan herinnerd dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad op 19 februari 2020 een advies ([CRB 2020-0400 - NAR 2.158](#)) hebben uitgebracht over de mondiale doelstellingen voor duurzame ontwikkeling van de VN (SDG's) waarvoor ze bevoegd zijn, namelijk armoedebestrijding, gendergelijkheid, energie, waardig werk, bestrijding van ongelijkheid, mobiliteit, duurzame consumptie en productie, klimaat, als ook een aanhoudende, inclusieve en duurzame groei.

Betreffende de subdoelstelling 8.8 Waardig werk, hadden de Raden er zich in datzelfde advies toe verbonden hun werkzaamheden voort te zetten om een voorstel betreffende een synthese-indicator voor de kwaliteit van werk en het collectief overleg, te formuleren.

De bespreking van dat vraagstuk werd toevertrouwd aan de commissie Internationale Arbeidsorganisatie van de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die commissie hebben de Raden op 7 juni 2021 het volgende advies uitgebracht.

x x x

**ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD EN DE
CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN**

I. INLEIDING

In 2015 heeft de algemene vergadering van de VN het Programma voor duurzame ontwikkeling tegen 2030, goedgekeurd. Dat programma bestaat uit 17 mondiale doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (Sustainable Development Goals - SDG in het Engels), (die zijn uitgewerkt in 169 subdoelstellingen) en die algemeen werden geformuleerd om toepasselijk te zijn in alle landen en betrekking hebben op het geheel van sociale, milieugerelateerde, economische en institutionele kwesties waarmee rekening moet worden gehouden om tot duurzame ontwikkeling te komen. België heeft zich ertoe verbonden deze 17 doelstellingen te bereiken.

Op 19 februari 2020 hebben de in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde sociale gesprekspartners een advies ([CRB 2020-0400 - NAR 2.158](#)) uitgebracht over de SDG's waarvoor ze bevoegd zijn, namelijk armoedebestrijding, gendergelijkheid, energie, waardig werk, bestrijding van ongelijkheid, mobiliteit, duurzame consumptie en productie, klimaat, alsook een aanhoudende, inclusieve en duurzame groei. Dan hadden de Raden er zich toe verbonden SDG 4 "Zorgen voor gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen en kansen voor levenslang leren bevorderen", later te analyseren, welke doelstelling niet in het eerste advies aangesneden werd. Op 29 september 2020 hebben ze een voorstel voor opvolgingsindicatoren voor SDG 4 ([CRB 2020-1770 - NAR 2.175](#)), geformuleerd.

In het advies (CRB 2020-0400 - NAR 2.158), hebben de Raden een aantal indicatoren voorgesteld voor de follow-up van SDG 8 "Aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei en waardig werk". Specifieker betreffende de subdoelstelling 8.8 "De arbeidsrechten beschermen en veilige en gezonde werkomgevingen bevorderen voor alle werknemers, met inbegrip van migrantenarbeiders, in het bijzonder vrouwelijke migranten, en zij die zich in preciaire werkomstandigheden bevinden", zijn de Raden het eens geworden over bijkomende indicatoren voor de follow-up van die subdoelstelling 8.8.

In datzelfde advies hebben ze er ook op gewezen dat ze de bestaande synthese-indicatoren (Eurofound, OESO) willen gebruiken omdat daardoor internationale vergelijkingen over de kwaliteit van werk gemaakt kunnen worden. Ze hebben er voorts op gewezen dat ze een bestaande indicator willen gebruiken om de kwaliteit van het collectief overleg te meten alsook dat hierover later een voorstel zou volgen waarvoor met name inspiratie zal worden gezocht bij de indicatoren van de OESO en van Eurofound.

Deze verbintenis wordt in het onderhavige advies geconcretiseerd.

II. STANDPUNT VAN DE RADEN

A. Inleidende opmerking

De Raden hebben hun werkzaamheden voortgezet over een voorstel voor synthese-indicatoren om de kwaliteit van werk en het collectief overleg in het raam van de subdoelstelling 8.8 "Waardig werk", te evalueren¹.

De Raden hebben tijdens die werkzaamheden gebruik kunnen maken van de expertise van vertegenwoordigers van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), de Stichting van de Europese Unie tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), die ze dan ook hartelijk willen bedanken.

De Raden herinneren aan hun voorstellen die ze hebben geformuleerd in het raam van SDG 8 om de vooruitgang te volgen die België heeft geboekt op het vlak van economische groei en waardig werk. Hieromtrent verwijzen ze naar hun advies (CRB 2020-0400 - NAR Advies 2.158, punt 5) dat ze op 19 februari 2020 hebben uitgebracht. Ze herinneren er eveneens aan dat ze in het raam van SDG 4 voorstellen voor indicatoren hebben geformuleerd voor de follow-up van de vooruitgang van België inzake opleiding en onderwijs in het op 29 september 2020 uitgebrachte advies (CRB 2020-1770 - NAR 2.175).

¹ Zie bijlage 2.

B. Voorstel betreffende een synthese-indicator voor het evalueren van de kwaliteit van werk en het collectief overleg

De Raden zijn het in dit advies eens over een voorstel voor het uitwerken en gebruiken van een synthese-indicator aangaande de kwaliteit van werk en het collectief overleg. Zij beklemtonen in dat verband dat het voorstel voor een synthese-indicator het resultaat is van de samenwerking tussen de Raden en de FOD WASO, Eurofound, de OESO alsook de IAO. De tekst van het voorstel van de Raden is overigens als bijlage 1 bij dit advies gevoegd.

Om dat voorstel toe te lichten, formuleren de Raden een aantal opmerkingen betreffende eensdeels de synthese-indicator betreffende de kwaliteit van werk, en anderdeels de synthese-indicator voor het collectief overleg.

1. Synthese-indicator voor de kwaliteit van werk

De Raden wijzen erop dat de voorgestelde synthese-indicator voor de kwaliteit van werk is geïnspireerd op de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (in het Engels, European Working Conditions Survey - EWCS) van Eurofound.

Eurofound doet immers een meerjarige enquête waarin indicatoren gebruikt worden om 7 dimensies van de kwaliteit van werk en de werkgelegenheid, te volgen. Het gaat met name om de fysieke omgeving, de intensiteit van het werk, de kwaliteit van de arbeidstijd, de sociale omgeving, skills en beslissingsvrijheid, carrière- en loonvooruitzichten. Elke dimensie krijgt een soortgelijke score voor de berekening van de synthese-indicator voor de kwaliteit van de werkgelegenheid.

De Raden constateren eveneens dat met die synthese-indicator makkelijker internationale vergelijkingen gemaakt kunnen worden.

Teneinde zich op de kwaliteit van de werkgelegenheid te focussen, hebben ze de wens geuit de loonindicator uit te sluiten als variabele van de synthese-indicator. Ze constateren dat Eurofound het maandinkomen als loonindicator gebruikt. Volgens hen is die indicator niet de meest relevante voor het evalueren van de kwaliteit van de werkgelegenheid omdat de vraag rijst of die wel betrouwbaar is alsook aangaande de verrekening in de eindscore van de synthese-indicator. Bovendien verschilt die indicator, op methodologisch en conceptueel vlak, sterk van de 6 andere indicatoren voor de kwaliteit van de werkgelegenheid.

De Raden zijn bovendien de mening toegedaan dat het loon geen toereikende component is om de kwalitatieve dimensie van de werkgelegenheid voor de individuele werktevredenheid, te evalueren.

Tot slot zijn de Raden van oordeel dat de loonindex evenmin de meest aangewezen variabele is om de loonontwikkeling te volgen. Zij verwijzen hieromtrent naar hun advies (CRB 2020-0400 - NAR 2.158, punt 3) van 19 februari 2020, waarin een aantal indicatoren worden opgegeven voor de opvolging van de loonontwikkeling, met name indicatoren inzake gendergelijkheid, zoals de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

2. Synthese-indicator voor de kwaliteit van het collectief overleg

De Raden merken op dat het voorstel betreffende een synthese-indicator voor de kwaliteit van het collectief overleg (als bijlage bij dit advies) zich inspireert op de indicator voor de follow-up van de arbeidsverhoudingen die door Eurofound wordt gebruikt in het kader van de follow-up en de analyse van de ontwikkelingen van de systemen van arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog op nationaal en Europees niveau. De indicator van de arbeidsverhoudingen van Eurofound is een synthese-indicator die de prestaties van een land in vier dimensies meet: industriële democratie, industrieel concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en kwaliteit van werk en werkgelegenheid - en in arbeidsverhoudingenstelsels als geheel.

Ze stippen echter aan dat de synthese-indicator van Eurofound de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen vooral op ondernemingsniveau meet. Zij willen die indicator derhalve aanvullen met een indicator voor de dekking van de collectieve onderhandeling ("Collective bargaining coverage (%)") om de kwaliteit van de collectieve onderhandeling zowel op sector- als op interprofessioneel niveau in België, te evalueren.

Voorts constateren de Raden dat de Europese sociale partners op 3 maart 2021 een gezamenlijk voorstel geformuleerd hebben getiteld "[Supplementing GDP as welfare measure: proposed joint list by the European Social Partners](#)"; daarin komen ze een alternatief geheel van indicatoren overeen waarmee de economische, sociale en milieugerelateerde vooruitgang gemeten kan worden, en het BBP als welzijnsmaatregel voor een inclusieve en duurzame groei, zou aanvullen en de economische prestaties van een land en de link met het welzijn van zijn burgers, beter zou weergeven.

In die set van indicatoren maakt de indicator inzake dekking van de collectieve onderhandeling deel uit van de sociale indicatoren ter aanvulling van het bnp. De Europese sociale gesprekspartners stellen in dat voornoemde akkoord voor gebruik te maken van de indicator voor dekking van de collectieve onderhandeling van de OESO, of eventueel, met behulp van Eurofound, een nieuwe indicator te creëren.

Voorts constateren de Raden dat de Europese leiders die zijn samengekomen voor de informele top van Porto van 7 en 8 mei 2021, in het raam van de "[Verklaring van Porto over sociale kwesties van 8 mei 2021](#)", eveneens zijn overeengekomen verder dan het BBP te kijken als enige maatregel voor economisch succes en naar een aanpak te gaan waarin prioriteit aan het welzijn van personen gegeven wordt.

3. Actualisering en follow-up van de indicatoren voor de kwaliteit van de werkgelegenheid en het collectief overleg

De Raden onderstrepen in het bijzonder hun waardevolle samenwerking met de FOD WASO waardoor nationale opvolgingsindicatoren voor de SDG's inzake de kwaliteit van de werkgelegenheid en het collectief overleg uitgewerkt konden worden en die bij dit advies gevoegd werden.

De Raden hebben de ambitie die indicatoren te kunnen bijhouden en geregeld bij te werken op basis van de updates van de beschikbare bronnen.

De Raden hebben er aldus kennis van kunnen nemen dat in 2022 en 2025 een actualisering van de gegevens van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden beschikbaar zal zijn.

Zij pleiten er dan ook voor dat de FOD WASO over de nodige middelen zou beschikken om die werkzaamheden voor het actualiseren en optimaliseren van die synthese-indicatoren duurzaam te ondersteunen, met name om zijn analyse te kunnen verrichten op een grotere steekproef wat voor betrouwbaardere gegevens zorgt.

De Raden vragen een regelmatige opvolging met vertegenwoordigers van Eurofound, IAO en OECD teneinde de evoluties van diverse elementen uit de synthetische indicator van nabij te monitoren.

C. Slotopmerkingen

De Raden merken op dat dit advies de in de voornoemde adviezen van 19 februari en 29 september 2020 aangevatte werkzaamheden van de Raden betreffende de opvolgingsindicatoren van de SDG's, aanvult. Die drie adviezen moeten dus gelijktijdig gelezen worden en vormen een ondeelbaar geheel.

De Raden vragen dat bij de keuze van de indicatoren die zal worden gemaakt in het Federaal Plan voor Duurzame Ontwikkeling (FPDO), waarover de Raden tegelijk met dit advies het gezamenlijk advies CRB 2021-1665 - NAR 2.221 hebben uitgebracht, rekening wordt gehouden met de voorstellen voor indicatoren die zij in hun verschillende adviezen voor de follow-up van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, hebben geformuleerd.

Ten slotte dringen zij er in dit advies andermaal op aan dat het sociaal overleg en de sociale gesprekspartners hun rol ten volle kunnen spelen en betrokken zouden worden bij de verschillende fases van het proces, meer bepaald bij het mechanisme voor de follow-up van het FPDO.

BIJLAGEN

Bijlage 1

Voorstel samengestelde Job Quality Index op basis van de vijfjaarlijkse European Working Conditions Survey (Eurofound)

FOD WASO/SPF ETCS

Op vraag van de NAR ontwikkelde de FOD WASO een samengestelde index over jobkwaliteit. Deze nota stelt kort de gebruikte bron (EWCS), de werkwijze die de FOD WASO heeft gevolgd, en de resultaten voor.

Het EWCS en de 7 job quality indices van Eurofound

In het European Working Conditions survey (EWCS) worden de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen geëvalueerd en gekwantificeerd, worden de verbanden tussen de verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden geanalyseerd, worden risicogroepen en zorgpunten in kaart gebracht en worden de vorderingen en trends gevolgd. Met de enquête wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de Europese beleidsontwikkeling, met name wat de kwaliteit van het werk en werkgelegenheidskwesties betreft. Het EWCS wordt sinds 1991 om de vijf jaar door Eurofound uitgevoerd. Eurofound heeft onafhankelijk marktonderzoeksbureau Ipsos gecontracteerd om veldwerk te verrichten voor het zesde EWCS, die tussen februari en december 2015 is uitgevoerd. Ipsos ondervroeg 43.850 werknemers in 35 Europese landen: de EU28, de vijf kandidaat-lidstaten van de EU - Albanië, de voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Montenegro, Servië en Turkije - alsook Noorwegen en Zwitserland. De steekproef voor België bedroeg 4000 personen in 2010 en 2500 personen in 2015. Voor meer informatie over de methodologie, zie: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>.

De resultaten van het EWCS worden gegroepeerd in 6 dimensies van jobkwaliteit, met een indexscore per dimensie:

- physical environment: de mate waarin er fysieke risico's zijn voor de werknemers op de werkplek
- social environment: de mate waarin werknemers zowel ondersteunende sociale relaties als negatief sociaal gedrag ervaren
- working time quality: de duur, de planning en de flexibiliteit van de arbeidstijdregelingen
- work intensity: het niveau van de eisen (met inbegrip van emotionele eisen) die druk uitoefenen op de werknemers
- skills and discretion: de mogelijkheden voor werknemers om zelfstandig te zijn, hun vaardigheden toe te passen, deel te nemen aan de organisatie en zich professioneel te ontwikkelen
- prospects: werkzekerheid en mogelijkheden voor werkenden om in hun carrière vooruit te komen

Physical environment index

Het monitoren van de fysieke omgeving op het werk heeft vanaf het begin centraal gestaan in de EWCS. In de loop der jaren zijn verschillende risico's geconstateerd. De index omvat 13 indicatoren met betrekking tot specifieke fysieke gevaren.

Work intensity index

Deze index meet het niveau van de werkeisen in de baan. Als de werklast erg hoog is, als het werk te veel mentale en fysieke energie opslokt, of als in het werk met verschillende eisen moet worden gegoed, wordt het moeilijk om taken op de meest effectieve manier uit te voeren.

Om de werkeisen te meten, omvat de index de volgende elementen: kwantitatieve eisen (snel werken), tijdsdruk (krappe deadlines, niet genoeg tijd om het werk te doen), frequente storende onderbrekingen, tempobepalende factoren en onderlinge afhankelijkheid, en emotionele eisen.

Working time quality index

Deze index omvat vier thema's: duur, atypische arbeidstijd, arbeidstijdregelingen en flexibiliteit.

De eerste dimensie omvat lange werkuren (48 uur of meer per week), lange werkdagen (10 uur of meer per dag) en het ontbreken van een herstelperiode tussen twee werkdagen. Lange werkuren worden in verband gebracht met negatieve gevolgen voor de gezondheid en het welzijn, zoals hart- en vaatziekten (Kivimäki et al, 2015; Theorell et al, 2016), symptomen van depressie (Theorell et al, 2015) en musculoskeletale aandoeningen (Trinkoff et al, 2006).

De tweede dimensie - atypische arbeidstijd - omvat weekendwerk, nachtarbeid en arbeid in ploegendienst. Ploegendienst en nachtarbeid worden in verband gebracht met negatieve gevolgen voor de gezondheid en het welzijn, zoals een verhoogd risico op hart- en vaatziekten, vermoeidheid, vermindering van de hoeveelheid en de kwaliteit van de slaap, angst, depressie, maag- en darmstoornissen, een verhoogd risico op een miskraam, een laag geboortegewicht en vroeggeboorte, en kanker (Harrington, 2001).

De derde dimensie heeft betrekking op de zeggenschap over arbeidstijdregelingen, gebaseerd op antwoorden op vragen over wie de arbeidstijdregelingen vaststelt en in welke mate de werknemers van tevoren op de hoogte worden gesteld van wijzigingen in hun werkroosters of worden verzocht op zeer korte termijn te komen werken. In principe is meer keuzevrijheid voor de werknemers een positief middel.

De laatste dimensie - flexibiliteit - omvat de mogelijkheid om tijdens de werktijd een of twee uur vrij te nemen voor persoonlijke of gezinszaken, alsook de kwestie van het werken in de vrije tijd om aan de eisen van het werk te voldoen.

Social environment index

Deze index meet de mate waarin werknemers (aan de positieve kant) ondersteunende sociale relaties ervaren en (aan de negatieve kant) negatief sociaal gedrag, zoals pesten/intimidatie en geweld op het werk.

Net als de andere indexen van de arbeidskwaliteit meet deze index de specifieke eigenschappen van de baan, met uitsluiting van aspecten die verband houden met de organisatie als geheel of het individu. De index omvat twee subdimensies: de incidentie van negatief sociaal gedrag en de aanwezigheid van ondersteuning (waarbij ondersteuning wordt ervaren als de kwaliteit van het leiderschap en de sociale steun van collega's).

De index omvat 15 indicatoren. Logischerwijs waren de vragen in verband met "managementkwaliteit" alleen gericht tot werknemers; de resultaten die over deze index worden gerapporteerd, hebben dan ook alleen betrekking op werknemers. De andere indicatoren omvatten antwoorden van zowel werknemers als zelfstandigen.

Een vergelijking in de tijd is niet mogelijk voor de volledige index, aangezien de vragen over leiderschap in 2015 zijn herzien.

Skills and discretion index

Deze index meet de vaardigheden die voor het werk vereist zijn. Hij bestudeert ook de mogelijkheden die werknemers hebben om inzicht te krijgen in en invloed uit te oefenen op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd, en de mogelijkheden die er zijn om hun werkgerelateerde vaardigheden door middel van opleiding te ontwikkelen.

De index is gebaseerd op 14 indicatoren en omvat de volgende dimensies: de vaardigheidsinhoud van de baan (cognitieve dimensie), beslissingsvrijheid, participatie van de werknemers in de organisatie, en opleiding. Het opleidingsniveau, zoals gemeten door de International Standard Classification of Education (ISCED) en de beroepsgroep volgens de International Standard Classification of Occupations (ISCO) zijn ook in de index opgenomen als externe maatstaven voor de vaardigheidsinhoud van banen. De trendindex - waarbij gebruik wordt gemaakt van de indicatoren die in alle voorgaande ronden van de EWCS zijn opgenomen - maakt een analyse in de tijd mogelijk.

Prospects index

De 'vooruitzichten' index meet de continuïteit van de werkgelegenheid zoals die wordt beoordeeld aan de hand van de arbeidsstatus en het soort contract van een persoon, de werkzekerheid en de loopbaanvooruitzichten. De werkzekerheid hangt niet alleen af van de kenmerken van de huidige baan, maar ook van de eigenschappen van de betrokkene zelf en van de situatie op de arbeidsmarkt.

Eurofound gebruikt nog een zevende dimensie, die het loonniveau betreft (earnings index), maar omwille van de verschillende conceptualisering en de verschillende aard van het loonniveau wordt deze hier verder buiten beschouwing gelaten.

Noot: Een gedetailleerde beschrijving van de indicatoren waaruit elke index is samengesteld, is te vinden in <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

Berekening van de totaalscore

Alle indices van de arbeidskwaliteit worden gemeten op een schaal van 0 tot 100, behalve het loon, dat in euro's wordt gemeten². Met uitzondering van de 'work intensity' index geldt: hoe hoger de indexscore, hoe beter de arbeidskwaliteit. Om de totaalscore te berekenen werd dus de inverse waarde gebruikt voor 'work intensity' (i.e. 100 – waarde).

De editie van het EWCS van 2015 bevat meer vragen en indicatoren dan de voorgaande edities, waardoor er geen eenvoudige evolutie doorheen de tijd kan gegeven worden. Er kan weliswaar voor 5 dimensies een partiële indexscore worden berekend voor 2010 en 2015, door slechts een beperkt aantal indicatoren op te nemen. Om toch de evolutie tussen 2010 en 2015 te tonen, hebben we ervoor gekozen om de hiaten in 2010 te imputeren op basis van de beschikbare scores. We extrapoleren dus de ontbrekende scores ervan uitgaande dat de evolutie in lijn ligt van de gekende data. Voor 'Good Social Environment' en 'Prospects' zijn er geen gegevens voor 2010, dus werd de gemiddelde groei voor de andere vier dimensies gebruikt om de waarde voor 2010 te verkrijgen. Voor de 'Working time quality' en 'intensity' werd de waargenomen groei voor de overeenkomstige SLIM-index (index op een selectie van de vragen die al gesteld werden in 2010) gebruikt om de waarde voor 2010 te verkrijgen. Deze aanpak zal ook toelaten om bij de nieuwe beschikbare gegevens de volledige reeks te herberekenen, ook als Eurofound opnieuw methodologische aanpassingen zou doorvoeren.

De FOD engageert zich om de index ook de komende jaren te berekenen, wanneer er nieuwe resultaten zijn (normaal 2021 en 2024).

² De constructie van de variabelen en de weging van de survey-vragen binnen elke index wordt bondig toegelicht in Eurofound (2012), Trends in job quality in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 18-20.

Resultaten voor België en de EU-28

Uit de resultaten blijkt een lichte verbetering van de jobkwaliteit index voor zowel België als voor de EU.

	Good Social Environment		Skills and discretion		Working time quality		Prospects		Intensity		Physical environment		Indice Synthétique	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Belgium	74	76	57	60	71	72	64	66	33	34	83	86	69	71
Bulgaria	81	86	46	49	72	73	60	64	24	26	81	84	70	72
Czech Repub	79	77	56	55	66	67	66	64	32	28	84	86	70	70
Denmark	73	75	66	66	70	71	70	72	31	36	86	85	72	72
Germany	75	75	53	54	72	73	68	67	36	32	84	86	69	70
Estonia	74	74	61	63	72	71	66	65	32	30	82	83	70	71
Greece	84	84	49	47	65	66	52	52	37	38	78	80	65	65
Spain	79	83	51	55	70	67	54	57	30	36	82	80	68	68
France	69	72	52	59	71	69	63	65	37	37	79	80	66	68
Ireland	81	80	58	61	72	70	65	64	37	34	85	86	71	71
Italy	74	74	50	51	74	73	54	54	31	29	84	86	68	68
Cyprus	80	82	49	49	74	72	51	52	39	42	81	81	66	66
Latvia	78	75	58	50	71	72	65	62	26	26	83	83	71	69
Lithuania	75	79	50	53	73	72	61	63	26	29	82	82	69	70
Luxembourg	73	77	59	63	72	72	68	71	33	34	81	84	70	72
Hungary	85	82	53	50	71	70	67	64	35	32	79	84	70	70
Malta	82	83	60	63	73	71	67	68	37	37	82	83	71	72
Netherlands	72	72	63	63	73	73	62	62	31	31	87	86	71	71
Austria	75	76	55	58	73	73	64	65	33	33	84	84	70	71
Poland	74	76	53	53	66	70	58	60	25	28	84	82	68	69
Portugal	83	86	51	48	73	73	54	56	24	28	82	86	70	70
Romania	75	80	48	51	64	69	63	67	29	37	81	78	67	68
Slovenia	82	80	59	60	69	68	63	61	37	33	82	83	70	70
Slovakia	73	74	51	52	68	68	66	66	31	30	83	84	68	69
Finland	79	77	66	66	72	71	68	66	39	35	81	83	71	71
Sweden	74	74	64	63	73	71	68	67	37	37	82	83	71	70
United Kingc	76	78	58	62	70	69	67	68	35	37	86	85	70	71
Croatia	79	80	50	52	70	70	60	61	32	31	81	82	68	69
EU	75	76	54	56	70	71	62	63	33	33	83	84	69	69

Bron: Eurofound. Verwerking: FOD WASO.



Industrial relations index

De index van Eurofound voor arbeidsverhoudingen³ is een samengestelde index die de prestaties van een land in vier dimensies - industriële democratie, concurrentievermogen van de industrie, sociale rechtvaardigheid en kwaliteit van werk en werkgelegenheid - en in arbeidsverhoudingstelsels als geheel uitgebreid meet. De index gaat verder dan een dashboardbenadering in termen van vergelijkingen tussen landen, benchmarking en pleidooien voor actie.

De index van de arbeidsverhoudingen bestaat uit vier dimensies, 11 subdimensie-indices en 47 indicatoren, alle op een schaal 0-100, waarbij geldt: hoe hoger de score, des te beter de prestaties van het systeem van arbeidsverhoudingen. Er werd gebruik gemaakt van de internationaal erkende methode voor het samenstellen van samengestelde indicatoren die is ontwikkeld door het Joint Research Center (JRC) en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Op deze manier voldoen de samengestelde indicatoren die worden gebruikt om de stelsels van arbeidsverhoudingen in de EU te meten, zowel aan het conceptuele kader van Eurofound als aan de gegevenseigenschappen.

De recentste analyse kan hier gedownload worden: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/measuring-varieties-of-industrial-relations-in-europe-a-quantitative-analysis>.

³ De score per land kan ook geraadpleegd worden op: <https://www.eurofound.europa.eu/data/Industrial-relations-index?period=2013-2017&breakdown=index&mode=all&country=all>

Industrial relations index

	2008-2012	2013-2017
Belgium	64,49	64,82
Bulgaria	36,73	39,95
Czech Republic	48,69	50,21
Denmark	70,94	70,65
Germany	63,51	63,57
Estonia	47,39	48,54
Greece	43,81	43,56
Spain	52,01	50,97
France	57,72	59,22
Ireland	55,22	56,09
Italy	48,61	49,4
Cyprus	48,28	46,22
Latvia	38,73	41,65
Lithuania	40,58	43,1
Luxembourg	67,81	68,47
Hungary	44,25	43,82
Malta	48,97	50,17
Netherlands	68,26	69,05
Austria	66,82	69,07
Poland	39,64	39,19
Portugal	48,48	49,01
Romania	36,77	36,87
Slovenia	56,88	55,92
Slovakia	43,09	46,13
Finland	67,26	68,26
Sweden	68,35	69,41
United Kingdom	51,1	51,63
Croatia	46,25	47,47
EU	52,52	53,3

Bron: Eurofound's analytical framework of industrial relations

Hoewel de industrial relations index de dekkingsgraad van het collectief overleg omvat (collective bargaining coverage), verdient het aanbeveling om deze indicator ook afzonderlijk te gebruiken, gezien het belang van het collectief overleg. Deze indicator wordt berekend in het kader van de ICTWSS-databank die door de OESO (en voorheen door de Universiteit van Amsterdam) werd bijgehouden. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat er met name ook voor België methodologische bedenkingen kunnen worden geuit bij een aantal cijfers in deze databank, die verder met de OESO moeten worden besproken.

Bijlage 2

Ambities en opvolgingsindicatoren voor SDG 8 "Aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk" die de Raden voorstellen

FPB (2017)	FPB (2019)	Aanbevelingen CRB en NAR
SDG 8.1. "De economische groei per inwoner in stand houden in overeenstemming met de nationale omstandigheden" en SDG 8.2. "tot een hoog niveau van economische productiviteit komen"		
		Reëel bbp per inwoner in kkp
		Reëel bbp per inwoner gecorrigeerd voor de deflator van het bbp
		Bruto nationaal inkomen per inwoner in kkp
		Ontwikkeling van het reële bbp per inwoner, per gewerkt uur tegen vaste prijzen in koopkrachtpariteit
SDG 8.4. "Tegen 2030 geleidelijk aan de wereldwijde efficiëntie, productie en consumptie van hulpbronnen verbeteren en streven naar de ontkoppeling van economische groei en achteruitgang van het milieu, volgens het 10-jarig Programmakader voor Duurzame Consumptie en Productie, waarbij de ontwikkelde landen de leiding nemen"		
Zie SDG 7 "Betaalbare en duurzame energie" (Tabel 10-3) ; SDG 9 & 11 "Duurzame mobiliteit" (Tabel 10-5) ; SDG 12 "Duurzame consumptie en productie" (Tabel 10-7) ; SDG 13 "Strijd tegen de klimaatverandering" (Tabel 10-8)		
SDG 8.5: "Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor allen " & SDG 8.6: "Tegen 2020 het aandeel aanzienlijk terugschroeven van jongeren die niet aan het werk zijn, geen onderwijs volgen en niet met een opleiding bezig zijn"		
		Werkgelegenheidsgraad 20-64 jaar
		Werkgelegenheidsgraad per geslacht, leeftijd, geboorteland, studieniveau en naar invaliditeitstype
		Werkgelegenheidsgraad doelgroepen
		Werkgelegenheidsgraad in vte's
Werkloosheidsgraad	Werkloosheidsgraad	Werkloosheidsgraad
		Langdurige werkloosheid
		Verruimde werkloosheidsgraad
		Totale inactiviteitsgraad
		Inactiviteitsgraad doelgroepen
		Bevolking inactief door familieverantwoordelijkheden, naar geslacht (zie SDG 5)
		Transitieratio van werkloosheid naar werkgelegenheid
		Transitieratio van inactiviteit naar werkgelegenheid
Jongeren die niet werken noch onderwijs of een opleiding volgen	Jongeren die niet werken noch onderwijs of een opleiding volgen	Jongeren die niet werken noch onderwijs of een opleiding volgen, naar geslacht, leeftijd, werkstatus, studieniveau, regio, geboorteland, urbanisatiegraad en invaliditeitstype
		Armoederisicograad in totaal en per categorie (zie SDG 1)
		Aandeel werknemers met een laag loon
		Aandeel tijdelijke contracten
		Transitieratio van tijdelijk naar vast contract
		Zeer lage werkintensiteit (zie SDG 1)

SDG 8.8: "De arbeidsrechten beschermen en veilige en gezonde werkomgevingen bevorderen voor alle werknemers"		
	Dodelijke arbeidsongevallen	Dodelijke arbeidsongevallen
		Frequentie en ernst van de arbeidsongevallen
		Blootstelling aan lichamelijke of mentale risico's op de werkplek
		Synthese-indicator betreffende de kwaliteit van werk van Eurofound (met uitzondering van de indicator voor loon)*
		Synthese-indicator voor de kwaliteit van het collectief overleg (Eurofound)
		Indicator voor de dekking van het collectieve onderhandeling (OESO of Eurofound)

* Synthetische indicator van de kwaliteit van werk, geïnspireerd door de Europese enquête naar de arbeidsvoorwaarden (in het Engels: European Working Conditions Survey – EWCS) van Eurofound, die werd geaggregeerd door de fod Waso op basis van 6 subindicatoren/-dimensies: good social environment, skills and discretion, working time quality, prospects, work intensity and physical environment.