



CONSEIL NATIONAL
DU TRAVAIL

CONSEIL CENTRAL DE
L'ECONOMIE

AVIS N° 2.220

CCE 2021-1657
CO 1000

Séance commune des Conseils du 7 juin 2021

Objectifs de développement durable des Nations-Unies à l'horizon 2030 - ODD 8 - Travail décent – Indicateur qualité de l'emploi et de concertation collective - Suite à l'avis 2.158

x x x

2.923

A V I S

Objet : Objectifs de développement durable des Nations-Unies à l'horizon 2030 - ODD 8 - Travail décent – Indicateur qualité de l'emploi et de concertation collective - Suite à l'avis 2.158

Pour rappel, le 19 février 2020, le Conseil central de l'Economie et le Conseil national du Travail ont émis un avis ([CCE 2020-0400 – CNT 2.158](#)) sur les objectifs mondiaux de développement durable de l'ONU (ODD) qui relèvent de leurs compétences, à savoir la lutte contre la pauvreté, l'égalité entre les sexes, l'énergie, le travail décent, la lutte contre les inégalités, la mobilité, la consommation et la production durables, le climat, ainsi qu'une croissance suffisamment soutenue, inclusive et durable.

En ce qui concerne le sous-objectif 8.8 travail décent, les Conseils s'étaient engagés, dans ce même avis, à poursuivre leurs travaux en vue de formuler une proposition d'un indicateur synthétique en ce qui concerne la qualité de l'emploi et de la concertation collective.

L'examen de cette question a été confiée à la Commission Organisation internationale du travail du Conseil national du Travail.

Sur rapport de cette Commission, les Conseils ont émis, le 2 juin 2021, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL ET DU CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE

I. INTRODUCTION

En 2015, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ce Programme contient 17 objectifs mondiaux de développement durable (ODD ou Sustainable Development Goals en anglais - SDG) (précisés en 169 sous-objectifs) qui ont été formulés de manière générale pour être applicables dans tous les pays et portent sur l'ensemble des problématiques sociales, environnementales, économiques et institutionnelles qui doivent être prises en compte pour atteindre un développement durable. La Belgique s'est engagée à atteindre ces 17 objectifs.

Le 19 février 2020, les interlocuteurs sociaux représentés au sein du Conseil central de l'Economie et du Conseil national du Travail ont émis un avis ([CCE 2020-0400 – CNT 2.158](#)) sur les ODD qui relèvent de leurs compétences, à savoir la lutte contre la pauvreté, l'égalité entre les sexes, l'énergie, le travail décent, la lutte contre les inégalités, la mobilité, la consommation et la production durables, le climat, ainsi qu'une croissance suffisamment soutenue, inclusive et durable. Les Conseils s'étaient alors engagés à analyser ultérieurement l'ODD 4 « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » qui n'avait pas été abordé dans le premier avis. Le 29 septembre 2020, ils ont formulé une proposition d'indicateurs de suivi pour l'ODD 4 ([CCE 2020-1770 – CNT 2.175](#)).

Dans l'avis (CCE 2020-0400 – CNT 2.158), les Conseils ont proposé un certain nombre d'indicateurs pour assurer le suivi de l'ODD 8 « Croissance économique soutenue, partagée et durable et Travail décent ». Concernant plus spécifiquement le sous-objectif 8.8 « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire », les Conseils se sont accordés sur des indicateurs complémentaires pour assurer le suivi de ce sous-objectif 8.8.

Dans ce même avis, ils ont également exprimé leur volonté d'utiliser les indicateurs synthétiques existants (Eurofound, OCDE) qui permettent de procéder à des comparaisons au niveau international en ce qui concerne la qualité de l'emploi. Ils ont en outre exprimé le souhait d'utiliser un indicateur existant en vue de mesurer la qualité de la concertation collective et indiqué qu'une proposition suivrait également ultérieurement, s'inspirant notamment des indicateurs de l'OCDE et d'Eurofound.

Le présent avis concrétise cet engagement.

II. POSITION DES CONSEILS

A. Remarque préliminaire

Les Conseils indiquent avoir poursuivi leurs travaux sur une proposition d'indicateurs synthétiques pour évaluer la qualité de l'emploi et de la concertation collective dans le cadre du sous-objectif 8.8 « Travail décent »¹.

Au cours de ces travaux, ils ont pu bénéficier de l'expertise de représentants du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), de l'agence de l'Union européenne chargée de l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qu'ils tiennent à remercier vivement.

Les Conseils rappellent leurs propositions formulées dans le cadre de l'ODD 8 en vue de suivre les progrès de la Belgique en matière de croissance économique et de travail décent. Ils renvoient sur ce point à leur avis (CCE 2020-0400 – CNT Avis 2.158, point 5) émis le 19 février 2020. Ils rappellent également avoir formulé dans le cadre de l'ODD 4 des propositions d'indicateurs de suivi des progrès de la Belgique en matière de formation et d'éducation dans l'avis (CEE 2020-1770 – CNT 2.175) émis le 29 septembre 2020.

¹ Voir annexe 2.

B. Proposition d'un indicateur synthétique pour évaluer la qualité de l'emploi et de la concertation collective

Dans le présent avis, les Conseils s'accordent sur une proposition en vue de la construction et de l'utilisation d'un indicateur synthétique en ce qui concerne la qualité de l'emploi et de la concertation collective. Ils tiennent à souligner à cet égard que cette proposition d'indicateur synthétique est le résultat de la collaboration entre les Conseils et le SPF ETCS, l'Eurofound l'OCDE ainsi que l'OIT. Le texte de la proposition des Conseils est par ailleurs repris en annexe 1 du présent avis.

Afin d'éclairer cette proposition, les Conseils souhaitent formuler un certain nombre de remarques en ce qui concerne d'une part, l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi et d'autre part, l'indicateur synthétique de la concertation collective.

1. Indicateur synthétique de la qualité de l'emploi

Les Conseils précisent que l'indicateur synthétique sur la qualité de l'emploi proposé s'inspire de l'enquête européenne sur les conditions de travail (European Working Conditions Survey en anglais - EWCS) d'Eurofound.

En effet, Eurofound mène une enquête pluriannuelle dans laquelle des indicateurs sont utilisés pour suivre 7 dimensions de la qualité du travail et de l'emploi. Il s'agit notamment de l'environnement physique, de l'intensité de travail, de la qualité du temps de travail, de l'environnement social, des compétences et latitude de décision, des perspectives de carrière et de la rémunération. Chaque dimension se voit accorder un score similaire pour le calcul de l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi.

Les Conseils constatent également qu'un tel indicateur synthétique facilite la comparaison internationale.

Dans l'optique de se concentrer sur la qualité de l'emploi, ils ont exprimé leur volonté d'exclure l'indicateur de rémunération comme variable de l'indicateur synthétique. Ils constatent à cet égard qu'Eurofound utilise le revenu mensuel comme indicateur de rémunération. Selon eux, cet indicateur n'est pas le plus pertinent pour évaluer la qualité de l'emploi en raison des questions qu'il soulève quant à sa fiabilité et sa comptabilisation dans le score final de l'indicateur synthétique. De plus, il diffère fortement sur le plan méthodologique et conceptuel des 6 autres indicateurs de la qualité de l'emploi.

Les Conseils sont par ailleurs d'avis que la rémunération n'est pas une composante suffisante pour évaluer la dimension qualitative de l'emploi en termes de satisfaction individuelle des travailleurs.

Les Conseils considèrent enfin que l'indice de rémunération n'est pas non plus la variable la plus indiquée pour suivre l'évolution des salaires. Ils renvoient à cet égard à leur avis (CCE 2020-0400 – CNT 2.158, point 3) du 19 février 2020, qui énonce un certain nombre d'indicateurs de suivi de l'évolution des salaires, notamment ceux en matière d'égalité de sexes, tel que l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

2. Indicateur synthétique de la qualité de la concertation collective

Les Conseils indiquent que la proposition d'un indicateur synthétique de la qualité de la concertation collective formulée en annexe du présent avis s'inspire de l'indicateur de suivi des relations industrielles utilisé par Eurofound dans le cadre du suivi et d'analyse des évolutions des systèmes de relations industrielles et du dialogue social aux niveaux national et européen. L'indicateur des relations industrielles d'Eurofound est un indicateur synthétique qui mesure la performance d'un pays dans quatre dimensions - démocratie industrielle, compétitivité industrielle, justice sociale et qualité du travail et de l'emploi - et dans les systèmes de relations industrielles dans leur ensemble.

Cela étant, ils font toutefois remarquer que l'indicateur synthétique d'Eurofound mesure la qualité des relations individuelles surtout au niveau de l'entreprise. Ils souhaitent dès lors le compléter par un indicateur de couverture de la négociation collective (« Collective bargaining coverage (%) ») en vue d'évaluer la qualité de la négociation collective aux niveaux tant sectoriel qu'interprofessionnel en Belgique.

Les Conseils constatent en outre que les partenaires sociaux européens ont formulé le 3 mars 2021 une proposition conjointe intitulée « [Supplementing GDP as welfare measure: proposed joint list by the European Social Partners](#) » dans laquelle ils conviennent d'un ensemble alternatif d'indicateurs permettant de mesurer les progrès économiques, sociaux et environnementaux, qui viendrait compléter le PIB en tant que mesure du bien-être au service d'une croissance inclusive et durable. Cela offrirait une meilleure représentation de la performance économique d'un pays et de son lien avec le bien-être de ses citoyens.

Dans cet ensemble d'indicateurs, l'indicateur de couverture de la négociation collective fait partie des indicateurs sociaux complémentaires au PIB. Dans leur accord susvisé, les interlocuteurs sociaux européens proposent d'utiliser l'indicateur de couverture de la négociation collective de l'OCDE ou éventuellement d'en créer un nouveau avec l'aide d'Eurofound.

Les Conseils constatent en outre que les dirigeants européens, réunis pour le sommet informel de Porto des 7 et 8 mai 2021, ont également convenu, dans le cadre de la [Déclaration de Porto sur les questions sociales du 8 mai 2021](#), de regarder au-delà du PIB comme seule mesure du succès économique et de passer à une approche qui donne la priorité au bien-être des personnes.

3. Actualisation et suivi des indicateurs en matière de qualité de l'emploi et de concertation sociale

Les Conseils tiennent à souligner plus particulièrement la précieuse collaboration avec le SPF ETCS qui a permis l'élaboration des indicateurs nationaux de suivi des ODDs en matière de qualité de l'emploi et de concertation sociale, tels qu'annexés au présent avis.

Les Conseils ambitionnent de pouvoir tenir à jour ces indicateurs et de les actualiser régulièrement en fonction des up to date des sources disponibles .

Les Conseils ont ainsi pris connaissance du fait qu'une actualisation des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail sera disponible en 2022 et en 2025.

Ils plaident dès lors pour que le SPF ETCS dispose des moyens nécessaires en vue de soutenir durablement ces travaux d'actualisation et d'optimisation de ces indicateurs synthétiques, notamment en vue de pouvoir effectuer son travail d'analyse sur des échantillons plus larges garantissant ainsi une meilleure fiabilité des données.

Les Conseils demandent un suivi régulier avec des représentants d'Eurofound, de l'OIT et de l'OCDE afin d'assurer un monitoring étroit des évolutions de divers éléments de l'indicateur synthétique.

C. Considérations finales

Les Conseils précisent que le présent avis complète ainsi les travaux des Conseils relatifs aux indicateurs de suivi des ODD, qui avaient été initiés dans les avis précités du 19 février et du 29 septembre 2020. Ces trois avis doivent donc être lus conjointement et font partie d'un seul et même ensemble indivisible.

Les Conseils demandent que les propositions d'indicateurs qu'ils ont formulées dans leurs différents avis pour le suivi des objectifs de développement durable soient prises en considération pour le choix des indicateurs qui sera fait dans le plan fédéral de développement durable (PFDD) sur lequel les Conseils ont remis l'avis conjoint (CCE 2021-1665 – CNT 2.221), conjointement au présent avis.

Enfin, ils insistent à nouveau dans le présent avis afin que la concertation sociale et les interlocuteurs sociaux puissent pleinement jouer leur rôle et être associés aux différentes étapes du processus et en particulier au mécanisme de suivi du PFDD.

ANNEXES

Annexe 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 Kingd	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 arbeidsverhoudingensystemen 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 systemen 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.

Annexe 2

Ambitions et indicateurs de suivi relatifs à l'ODD 8 « Croissance économique soutenue, durable et partagée, plein emploi productif et travail décent » proposés par les Conseils

BFP (2017)	BFP (2019)	Recommandations CCE & CNT
SDG 8.1. "Maintenir un taux de croissance économique par habitant adapté au contexte national" & SDG 8.2. "Parvenir à un niveau élevé de productivité économique"		
		PIB réel par habitant en PPA
		PIB réel par habitant ajusté par le déflateur du PIB
		Revenu national brut par habitant en PPA
		Revenu national brut par habitant en PPA
		Evolution du PIB réel par heure travaillée à prix constant en PPA
SDG 8.4. "Améliorer progressivement l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement"		
Cf. ODD 7 "Energie propre et à un coût abordable" (Tableau 10-3) ; ODD 9 & 11 "Mobilité durable" (Tableau 10-5) ; ODD 12 "Consommation et production durables" (Tableau 10-7) ; ODD 13 "Lutte contre les changements climatiques" (Tableau 10-8)		
SDG 8.5. "D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à tous un travail décent" & SDG 8.6 "Réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation"		
		Taux d'emploi des 20-64 ans
		Taux d'emploi par sexe, âge, pays de naissance, niveau d'éducation et par type d'invalidité
		Taux d'emploi des groupes-cibles
		Taux d'emploi en ETP
Taux de chômage	Taux de chômage	Taux de chômage
		Chômage de longue durée
		Taux de chômage élargi
		Taux d'inactivité global
		Taux d'inactivité des groupes-cibles
		Population inactives en raison des responsabilités familiales, selon le sexe (lien avec l'ODD 5)
		Taux de transition du chômage vers l'emploi
		Taux de transition de l'inactivité vers l'emploi
Jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	Jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation	Jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation, par sexe, âge, statut de travail, niveau d'éducation, régions, pays de naissance, degré d'urbanisation et type d'invalidité
		Risque de pauvreté total et par catégorie (lien avec l'ODD 1)
		Part des travailleurs bas salaire
		Part des contrats temporaires
		Taux de transition d'un emploi temporaire à fixe
		Très faible intensité de travail (lien avec l'ODD 1)

SDG 8.8. "Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs"		
	Accident mortel au travail	Accident mortel au travail
		Fréquence et gravité des accidents de travail
		Exposition à des risques physiques ou mentaux sur le lieu de travail
		Indicateur synthétique sur la qualité de l'emploi d'Eurofound (excepté indicateur de rémunération)*
		Indicateur synthétique de qualité de la concertation collective (Eurofound)
		Indicateur de couverture de la négociation collective (OCDE ou Eurofound)

* Indicateur synthétique sur la qualité de l'emploi inspiré par l'enquête européenne sur les conditions de travail (European Working Conditions Survey en anglais - EWCS) d'Eurofound, agrégé par le SPF ETCS sur base de 6 sous-indicateurs/dimensions : good social environment, skills and discretion, working time quality, prospects, work intensity and physical environment..