

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2015

Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)

Miet Lamberts, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove & Guy Van Gyes

Geert Van Hootegem & Yennef Vereycken

Isabelle Hansez & Philippe Mairiaux

Hans De Witte

Kim Bosmans, Karen Van Aerden &

Christophe Vanroelen

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

HIVA-KU Leuven

CeSO-KU Leuven

ULg

WOPP-KU Leuven

Interface Demography-VUB

UCL en FTU

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2015

Analyse aan de hand van de European Working
Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)

Miet Lamberts, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove &
Guy Van Gyes

Geert Van Hootegem & Yennef Vereycken

Isabelle Hansez & Philippe Mairiaux

Hans De Witte

Kim Bosmans, Karen Van Aerden & Christophe Vanroelen

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

HIVA-KU Leuven

CeSO-KU Leuven

Ulg

WOPP-KU Leuven

Interface Demography-VUB

UCL en FTU

Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**



Service public fédéral
**Emploi, Travail
et Concertation sociale**

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

© 2016 HIVA KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Lijst figuren	13
Inleiding	19
- DEEL 1 Jobkwaliteit in België -	23
1 Een kader voor jobkwaliteit	25
1.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden	25
1.2 Een conceptueel kader van jobkwaliteit	26
1.3 Absolute en relatieve maten	29
1.4 Referenties bij Hoofdstuk 1	29
2 Jobkwaliteit in België in 2015	31
2.1 Kwaliteit van jobs in België anno 2015 & in vergelijking met 2010	31
2.1.1 Methodologisch: selectie van indicatoren over jobkwaliteit	32
2.1.2 Beschrijvende statistieken	33
2.1.3 Jobkwaliteit van zelfstandigen	73
2.2 Impact van kwaliteit van jobs: indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden.	75
2.2.1 Methodologische toelichting	75
2.2.2 Beschrijvende statistieken	76
2.2.3 Welzijn, gezondheid en welbevinden van zelfstandigen	98
2.3 Referenties bij Hoofdstuk 2	100
3 Jobkwaliteit in België, 1995-2015	101
3.1 Jobkenmerken voor de longitudinale analyse	102
3.2 Langetermijntrends	103
3.3 Trends in de jobkenmerken	105
3.4 Verschillen in jobkwaliteit tussen werkenden doorheen de tijd	108
3.5 Compositie-effecten	114
3.6 Conclusie	116
3.7 Referenties bij hoofdstuk 3	117
4 Jobtypes in België	119
4.1 Methodologisch: construeren van jobtypes	119
4.1.1 Waarom jobtypes?	119
4.1.2 Latent profile analyse	120
4.1.3 6 Clustermodel	120
4.2 Zes jobtypes in België	121
4.2.1 Cluster A: Verzaaid werk	121
4.2.2 Cluster B: Evenwichtig werk	121
4.2.3 Cluster C: Omkaderd werk	122
4.2.4 Cluster D: werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	122
4.2.5 Cluster E: Zwaar repetitief en flexibel werk	122
4.2.6 Cluster F: laagwaardig werk	123
4.3 Jobkwaliteit in de zes jobtypes en voorkomen in België	123
4.3.1 Jobkwaliteit van jobtypes	123
4.3.2 Evolutie van voorkomen van jobtypes 2010-2015	124
4.3.3 Robuustheid van de 6 job types	125
4.4 Verdeling van jobtypes in Belgische economie	126

4.4.1	Gender	127
4.4.2	Leeftijd	127
4.4.3	Opleidingsniveau	128
4.4.4	Beroepsgroepen	129
4.4.5	Sector	131
4.4.6	Bedrijfsgrootte	133
4.5	Jobtypes en het welzijn, welbevinden en de gezondheid van Belgische werknemers	133
4.6	Conclusies	135
4.7	Referenties bij hoofdstuk 4	136

- DEEL 2 Thematische verdieping - **137**

5 | Arbeidsorganisatie: een slingerend pad naar betere arbeidsinhoud en – omstandigheden? **139**

5.1	Onderzoekopzet	139
5.2	Prevalentie van innovatieve arbeidsorganisatie in België	140
5.2.1	Teamwerk	141
5.2.2	Taakrotatie	143
5.2.3	Plaatsonafhankelijk werk	144
5.2.4	Tijdsonafhankelijk werk	145
5.3	Arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud	146
5.3.1	Arbeidsinhoud: populatiemodel EWCS 2015	149
5.3.2	Arbeidsinhoud en teamwerk	149
5.3.3	Arbeidsinhoud en taakrotatie	150
5.3.4	Arbeidsinhoud en plaatsonafhankelijk werk	151
5.3.5	Arbeidsinhoud en tijdsonafhankelijk werk	152
5.3.6	Arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie: besluit	153
5.4	Arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden	155
5.4.1	Arbeidsomstandigheden in de populatie van de Belgische werknemers	156
5.4.2	Arbeidsomstandigheden en teamwerk	157
5.4.3	Arbeidsomstandigheden en taakrotatie	158
5.4.4	Arbeidsomstandigheden en plaats- en tijdsonafhankelijk werk	158
5.4.5	Arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie: samenvattend	160
5.4.6	Arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud: zelfde winnaars en verliezers?	161
5.5	Wie zijn de winnaars en verliezers in dit verhaal?	163
5.6	Arbeidsorganisatie en individuele en organisationele uitkomsten	172
5.7	Conclusie en discussie	176
5.8	Referenties bij hoofdstuk 5	177

6 | Conditions de travail et effets sur la santé des travailleurs : focus sur la prévention primaire **179**

6.1	Introduction	179
6.1.1	Manifestations individuelles de l'exposition prolongée aux risques psychosociaux	180
6.1.2	Importance des démarches de prévention	181
6.1.3	Aperçu du contenu du chapitre	182
6.2	Perception de la santé et du bien-être	183
6.3	Types de problèmes de santé liés au travail	185
6.4	Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques individuelles	187
6.5	Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des professions	188
6.6	Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques des entreprises	189
6.7	Incidences sur la santé et le bien-être entre les salariés et les indépendants	192
6.8	Déterminants de la santé et du bien-être	194
6.9	Conclusions et réflexions sur les pratiques de prévention	199
6.10	Références Chapitre 6	203

7 | Maladies chroniques et absentéisme-maladie – interactions avec le travail **207**

7.1	Introduction	207
7.2	Interactions du travail avec les problèmes de santé chroniques	208
7.2.1	Prévalence d'un problème de santé chronique et impact sur les activités quotidiennes	208
7.2.2	Facteurs individuels et prévalence d'un problème de santé chronique	209

7.2.3	Facteurs professionnels et prévalence d'un problème de santé chronique	211
7.3	Interactions du travail avec l'absentéisme pour raisons de santé	214
7.3.1	Associations de l'absentéisme avec les caractéristiques individuelles des travailleurs	215
7.3.2	Associations de l'absentéisme avec les variables professionnelles	216
7.3.3	Analyse des relations entre les scores de bien-être au travail et le nombre de jours d'absence	219
7.3.4	Analyse des relations entre les scores de conditions de travail et le nombre de jours d'absence	220
7.4	Discussion et conclusions	222
7.4.1	Interactions du travail avec les problèmes de santé chroniques	222
7.4.2	Interactions du travail avec l'absentéisme pour raisons de santé	223
7.5	Références Chapitre 7	225

8 Herstructureren en jobonzekerheid in België: peilen naar antecedenten, gevolgen en oplossingen		227
8.1	Inleiding en vraagstelling	227
8.2	Op zoek naar risicogroepen voor herstructureren en jobonzekerheid	229
8.3	Samenhang van herstructureren en jobonzekerheid met gezondheid en welzijn	233
8.4	Op zoek naar 'moderatoren': kunnen de negatieve gevolgen worden afgezwakt?	237
8.5	Samenvatting en besluit	243
8.6	Referenties bij hoofdstuk 8	244

9 Precaire arbeid in België	247
9.1 Inleiding	247
9.2 Het concept 'precaire arbeid'	248
9.3 Conceptueel model	250
9.4 Indicatoren van 'precaire arbeid' in de EWCS 2015	251
9.4.1 Contractdimensie	252
9.4.2 Inkomensdimensie	252
9.4.3 Flexibele werkuren	252
9.4.4 Onvrijwillig deeltijds werk	253
9.4.5 Opleidingsdimensie	253
9.4.6 Formele arbeidsverhoudingen	253
9.4.7 Informele arbeidsverhoudingen	253
9.5 Beschrijving van preciaire arbeid in België	254
9.5.1 Spreiding van preciaire arbeid	254
9.5.2 Preciaire arbeid en organisatiekenmerken	255
9.5.3 Preciaire arbeid en individuele demografische en socio-economische werknemerskenmerken	256
9.6 De relatie tussen preciaire arbeid en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden	258
9.7 De relatie tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren	261
9.8 Conclusie	266
9.8.1 Validiteit van de overkoepelende indicator voor 'precaire arbeid'	266
9.8.2 Socio-economische spreiding van preciaire arbeid	266
9.8.3 Associaties met intrinsieke werkkenmerken en gezondheids- en welzijnsindicatoren	266
9.8.4 Conclusie en aanbevelingen	267
9.9 Referenties bij hoofdstuk 9	267

10 	Travailleurs âgés et travail soutenable	271
10.1	Introduction	271
10.2	Hommes et femmes en fin de carrière en Belgique : un portrait à partir de l'enquête sur les forces de travail et de l'EWCS 2015	271
10.2.1	Le taux d'emploi	272
10.2.2	La durée moyenne de la vie de travail	272
10.2.3	La répartition selon les branches d'activité et les professions	273
10.2.4	Le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail en fin de carrière	276
10.3	Travail soutenable, durable, faisable : de quoi parle-t-on ?	277
10.3.1	Travail soutenable : l'origine et l'évolution d'un concept	277
10.3.2	Regard sur l'intégration du concept de travail soutenable dans les politiques de l'emploi	279
10.4	Précisions méthodologiques par rapport à l'analyse des données EWCS 2015	279

10.5	Les situations de travail des salariés âgés	280
10.5.1	Les conditions de travail	281
10.5.2	La dimension expressive du travail	284
10.5.3	La conciliation vie professionnelle et vie privée	288
10.5.4	Les conditions socio-économiques	289
10.6	Âge, santé, bien-être et satisfaction	292
10.6.2	Bien-être, travail et âge	294
10.6.3	Satisfaction au travail	296
10.7.1	Jusqu'à quel âge travailler ?	297
10.7.2	Se sentir capable de faire son travail jusqu'à 60 ans ?	299
10.7.4	Les facteurs qui influencent le maintien dans l'emploi	304
10.8	Conclusion	307
- BIJLAGEN -		309
bijlage 1 Beschrijvende statistieken van de datasets van de EWCS 2010 en 2015 bij hoofdstuk 2		311
bijlage 2 Overzicht indicatoren van jobkwaliteit bij hoofdstuk 2 en hoofdstuk 4		315
bijlage 3 Bijkomende tabel met gemiddelde score voor de drie subindicatoren voor risico's, voor 2010 en 2015 en opgedeeld naar subgroepen bij hoofdstuk 2		321
bijlage 4 Overzicht indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden bij hoofdstuk 2 en hoofdstuk 4		323
bijlage 5 Annex bij hoofdstuk 3		327
bijlage 6 De constructie van 6 jobtypes aan de hand van LPA: methodologie bij hoofdstuk 4		331
bijlage 7 Beschrijving van jobtypes aan de hand van 22 indicatoren voor jobkwaliteit bij hoofdstuk 4		335
bijlage 8 Verdeling van de jobtypes binnen de Belgische werknemerspopulatie, in 2010 en 2015 bij hoofdstuk 4		337
bijlage 9 Verdeling van de jobtypes per subgroep van werknemers, bij hoofdstuk 4		338

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Taxonomie van de benaderingen	28
Tabel 2.1	Aantal respondenten opgenomen in de analyses voor de Belgische EWCS in 2010 en 2015, opgesplitst naar werknemers en zelfstandigen	31
Tabel 2.2	Overzicht van de 22 indicatoren of jobkenmerken, onderverdeeld in de 3 dimensies van het WTA model	32
Tabel 2.3	Gemiddelde score voor alle werknemers op de indicatoren van werk – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: taakautonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting en repetitieve taken, risico's en vaste werkplek	35
Tabel 2.4	Percentage werknemers bij wie het werk korte en herhaaldelijke taken inhoudt die korter zijn dan 1 of 10 minuten, vergelijking van werknemers	44
Tabel 2.5	Percentage werknemers die soms of voornamelijk op deze werkplek werken in 2010 en 2015.	47
Tabel 2.6	Gemiddelde score voor alle werknemers op de 9 indicatoren van tewerkstelling – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: permanent contract, voltijds werk, inkomen, bijkomende (variabele) vergoedingen, atypische werkuren, flexibele werkuren, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en opleiding	50
Tabel 2.7	Gemiddelde score voor alle werknemers op de indicatoren voor arbeidsverhoudingen – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: inspraak, vertegenwoordiging, ondersteunend management, sociale steun en asociaal gedrag	64
Tabel 2.8	Gemiddelde score op 22 indicatoren van kwaliteit van jobs voor zelfstandigen en werknemers in totaal en vergeleken tussen 2010 en 2015	74
Tabel 2.9	Overzicht van de 11 indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden	76
Tabel 2.10	Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren voor jobtevredenheid, mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar, absenteïsme en presenteïsme, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector	77
Tabel 2.11	Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren voor jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector	85
Tabel 2.12	Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren met betrekking tot de gezondheid van werknemers: algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid-slaapkwaliteit, welzijn en (negatieve) impact van werk op gezondheid van de werknemer, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector	89
Tabel 2.13	Gemiddelde score op 11 indicatoren met betrekking tot gezondheid en welzijn voor zelfstandigen en werknemers in totaal en vergeleken tussen 2010 en 2015	99
Tabel 3.1	Latent groeimodel met panel: leeftijd x gender x sector	112
Tabel 3.2	Latent groeimodel met panel: leeftijd x gender x beroep	113

Tabel 3.3	Vijfjaarlijkse procentuele verandering in werktijdbalans naar hoofdsector, gender en leeftijd (geschatte tijdseffecten naar subgroep volgens tabel 3.1)	114
Tabel 3.4	Vijfjaarlijkse procentuele verandering in veiligheid naar hoofdsector, gender en leeftijd (geschatte tijdseffecten naar subgroep volgens tabel 3.1)	114
Tabel 4.1	Vergelijking jobtypes huidige studie en jobtypes gevonden door Vandenbrande et al. (2013)	126
Tabel 4.2	Geschatte waarden voor indicatoren van welzijn, welbevinden en gezondheid van werknemers aan de hand van jobtypes, op basis van meervoudige lineaire regressieanalyses.	134
Tabel 5.1	Operationalisering van de verschillende vormen van arbeidsorganisatie	141
Tabel 5.2	Prevalentie van teamwerk, type teamwerk en de typologie van teamwerk, EWCS 2015, 2010, 2005	142
Tabel 5.3	Prevalentie van taakrotatie, type taakrotatie en typologie van taakrotatie, EWCS 2015, 2010, 2005	144
Tabel 5.4	Prevalentie van plaatsonafhankelijk werk, EWCS data 2015, 2010, 2005	145
Tabel 5.5	Prevalentie van tijdsafhankelijk werk, EWCS data 2015, 2010, 2005	146
Tabel 5.6	Verdeling van werknemers met tijdsafhankelijk werk over de werknemers met plaatsonafhankelijk werk, EWCS 2015	146
Tabel 5.7	Overzichtstabel operationalisering arbeidsinhoud, EWCS 2015	148
Tabel 5.8	Voorbeeld model van Karasek zoals opgebouwd in deze bijdrage	148
Tabel 5.9	Arbeidsinhoud gebaseerd op het model van Karasek (1979), populatiemodellen voor de ganse werknemerspopulatie en werknemers in vestigingen groter dan 9 man, EWCS 2015	149
Tabel 5.10	Arbeidsinhoud in verschillende vormen van teamwerk, EWCS 2015	150
Tabel 5.11	Arbeidsinhoud in verschillende vormen van taakrotatie, EWCS 2015	151
Tabel 5.12	Arbeidsinhoud in plaats(on)afhankelijk werken, klassieke versie, EWCS 2015	152
Tabel 5.13	Arbeidsinhoud in plaats(on)afhankelijk werken, telewerk, EWCS 2015	152
Tabel 5.14	Arbeidsinhoud in tijds(on)afhankelijk werken, telewerk, EWCS 2015	153
Tabel 5.15	Arbeidsinhoud van werknemers met zowel plaats- als tijdsafhankelijk werk of geen van beide, EWCS 2015	153
Tabel 5.16	Overzicht van de verdeling van type jobs (eenvoudig, ontspannen, slopend of actief) over de verschillende arbeidsorganisatievormen. Laatste categorie 'Mengvormen' beslaat het residuele percentage werknemers dat niet uitsluitend tot één bepaald type behoorde, EWCS 2015	154
Tabel 5.17	Overzichtstabel operationalisering arbeidsomstandigheden, EWCS 2015	156
Tabel 5.18	Populatiescores op arbeidsomstandigheden voor de ganse populatie en de werknemers werkende in vestigingen groter dan 9 werknemers, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015.	157
Tabel 5.19	Arbeidsomstandigheden onder verschillende vormen van teamwerk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015	157
Tabel 5.20	Arbeidsomstandigheden onder verschillende types taakrotatie, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015	158
Tabel 5.21	Arbeidsomstandigheden onder plaats(on)afhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015	159
Tabel 5.22	Arbeidsomstandigheden onder tijds(on)afhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015	159
Tabel 5.23	Arbeidsomstandigheden onder plaats- en tijds(on)afhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015	160
Tabel 5.24	Overzichtstabel operationalisering werknemers- en organisatiekenmerken, EWCS 2015	164

Tabel 5.25	Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de winnende vormen van arbeidsorganisatie, EWCS 2015	166
Tabel 5.26	Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de verliezende vormen van arbeidsorganisatie, EWCS 2015	168
Tabel 5.27	Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de werknemers in autonome teams zonder hoge regelmogelijkheden en de werknemers met plaatsonafhankelijk werk, klassieke versie en lage regelmogelijkheden, EWCS 2015	170
Tabel 5.28	Overzichtstabel operationalisering individuele en organisationele uitkomsten, EWCS 2015	172
Tabel 5.29	Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in winnende arbeidsorganisatievormen, EWCS 2015	174
Tabel 5.30	Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in verliezende arbeidsorganisatievormen, EWCS 2015	174
Tabel 5.31	Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in autonoom teamwerk met lage regelmogelijkheden en in plaatsonafhankelijk werk, klassieke versie, met lage regelmogelijkheden, EWCS 2015	175
Tableau 6.1	Le travail affecte la santé (Q74)	184
Tableau 6.2	Risques professionnels pour la santé/sécurité (Q73)	185
Tableau 6.3	Bien-être psychologique positif (Q87)	185
Tableau 6.4	Satisfaction par rapport au travail (Q88)	185
Tableau 6.5	Equilibre travail-famille (Q44)	185
Tableau 6.6	Pourcentage de travailleurs rapportant chaque symptôme individuel (Q78 A à J)	186
Tableau 6.7	Pourcentage de travailleurs rapportant des troubles du sommeil (Q79)	186
Tableau 6.8	Santé et bien-être en fonction du genre et de l'âge (moyennes par catégorie)	188
Tableau 6.9	Santé et bien-être en fonction de l'origine et de l'éducation (moyennes par catégorie)	188
Tableau 6.10	Santé et bien-être en fonction du type de profession (moyennes par catégorie)	189
Tableau 6.11	Santé et bien-être en fonction du secteur d'activité (moyennes par catégorie)	190
Tableau 6.12	Santé et bien-être en fonction du secteur détaillé (moyennes par catégorie)	190
Tableau 6.13	Santé et bien-être en fonction de la taille de l'entreprise (moyennes par catégorie)	191
Tableau 6.14	Santé et bien-être en fonction de la fréquence d'utilisation des nouvelles technologies (moyennes par catégorie)	192
Tableau 6.15	Santé et bien-être après restructuration ou réorganisation (moyennes par catégorie)	192
Tableau 6.16	Santé et bien-être en fonction du type de statut (moyennes par catégorie)	193
Tableau 6.17	Déterminants de la santé et du bien-être (partim 1) pour les salariés	196
Tableau 6.18	Déterminants de la santé et du bien-être (partim 2) pour les salariés	197
Tableau 6.19	Déterminants de la santé et du bien-être (partim 1) pour les indépendants	198
Tableau 6.20	Déterminants de la santé et du bien-être (partim 2) pour les indépendants	199
Tableau 7.1	Prévalence d'un problème de santé de longue durée, impact sur la réalisation des activités quotidiennes et réponses apportées dans le milieu du travail	209
Tableau 7.2	Influence des caractéristiques individuelles sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée	210
Tableau 7.3	Influence du niveau d'éducation du travailleur sur la sévérité des limitations provoquées par un problème de santé de longue durée	211
Tableau 7.4	Influence de la profession (code ISCO, 1 digit) sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée	212

Tableau 7.5	Influence du secteur d'activité sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée	212
Tableau 7.6	Influence du secteur d'activité sur prévalence d'un problème de santé de longue durée sur base des codes Nace	213
Tableau 7.7	Associations entre la prévalence d'un problème de santé de longue durée et le type de travailleur, la taille de l'entreprise et l'existence d'un processus récent de réorganisation/restructuration	214
Tableau 7.8	Influence des caractéristiques individuelles sur l'absentéisme-maladie	216
Tableau 7.9	Influence de la profession (code ISCO, 1 digit) sur l'absentéisme pour raison de santé	217
Tableau 7.10	Influence du secteur sur l'absentéisme pour raison de santé	217
Tableau 7.11	Influence du secteur d'activité (codes Nace) sur l'absentéisme pour raison de santé	218
Tableau 7.12	Associations entre le nombre de jours d'absence et le type de travailleur, la taille de l'entreprise et l'existence d'un processus récent de réorganisation/restructuration	219
Tableau 7.13	Analyses multivariées des relations entre scores de bien-être au travail et nombre de jours d'absence	220
Tableau 7.14	Analyses multivariées des relations entre scores de conditions de travail et nombre de jours d'absence	221
Tabel 8.1	Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en herstructurering/ reorganisatie versus jobonzekerheid	230
Tabel 8.2	Samenhang tussen organisatiekenmerken en herstructurering/reorganisatie versus jobonzekerheid	232
Tabel 8.3	Samenhang tussen herstructureringen en jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten na controle voor achtergrondkenmerken)	235
Tabel 8.4	Overzicht van significante interactie-effecten na regressieanalyse wat betreft herstructureringen (Bèta-coëfficiënten)	239
Tabel 8.5	Overzicht van significante interactie-effecten na regressieanalyse wat betreft jobonzekerheid (Bèta-coëfficiënten)	241
Tabel 9.1	Precaire arbeid: totale aantallen en gemiddelde scores waves 2010 en 2015	254
Tableau 10.1	Taux d'emploi des 55-64 ans, Belgique, 2000-2015 (%)	272
Tableau 10.2	Durée moyenne de la vie de travail des hommes et des femmes, Belgique, 2000-2014 (années)	273
Tableau 10.3	Principales raisons pour les personnes actuellement inactives d'avoir quitté l'emploi, Belgique, 2012 (%)	273
Tableau 10.4	Travail à temps partiel des 50-64 ans, en pourcentage de l'emploi total, par sexe, Belgique (%)	276
Tableau 10.5	Personnes qui ont réduit leur temps de travail avant la retraite, 50-69, Belgique, 2012 (%)	277
Tableau 10.6	Proportion de salariés qui déclarent disposer de peu de latitude dans l'organisation de leur travail, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	285
Tableau 10.7	Proportion de salariés qui déclarent peu de support de leurs collègues ou de leur supérieur direct, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	285
Tableau 10.8	Proportion de salariés âgés de 50 ans et plus ayant suivi une formation donnée ou payée par l'employeur durant les 12 mois précédents l'enquête, selon le sexe et la durée de la formation, Belgique, 2015 (%)	286
Tableau 10.9	Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	290

Tableau 10.10	Nombre d'heures de travail par semaine souhaité selon l'âge, salariés, Belgique, 2015 (%)	302
Tableau 10.11	Préférences individuelles des salariés de 50 et plus en termes de diminution ou d'augmentation de la durée hebdomadaire de leur travail, Belgique, 2015 et 2010 (%)	303
Tableau 10.12	– Indicateurs de qualité du travail selon les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans et plus) ? » (Q93) – Salariés de 45 ans et plus	305
Tableau 10.13	Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans et plus) ? » (Q93) – Salariés de 45 ans et plus	306

Lijst figuren

Figuur 1.1	Conceptueel kader	27
Figuur 2.1	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* in 2015 van de 8 indicatoren van 'Werk' en de 3 subindicatoren van de indicator risico's: taakautonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting, risico's (totaal, risico' op MSA, biochemische risico's en andere risico's) en vaste werkplek	33
Figuur 2.2	Taakautonomie in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename in taakautonomie aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de persoon meer taakautonomie heeft	37
Figuur 2.3	Autonoom teamwerk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator wijst op meer autonoom teamwerk	38
Figuur 2.4	Taakcomplexiteit in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de persoon meer taakcomplexiteit in zijn of haar werk ervaart	39
Figuur 2.5	Werkdruk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator wijst op meer werkdruk	41
Figuur 2.6	Emotionele belasting in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score wijst erop dat de persoon meer emotionele belasting ervaart in zijn of haar werk	42
Figuur 2.7	Repetitieve taken in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon vaker of meer kort cyclische repetitieve taken moeten van minder dan één of 10 minuten	43
Figuur 2.8	Risico's in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score betekent dat deze persoon meer of vaker risico's ervaart in zijn of haar job	44
Figuur 2.9	Vaste werkplek in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat deze persoon een meer constante werkplek heeft en minder varieert tussen verschillende werkplaatsen	47
Figuur 2.10	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van de 9 indicatoren van tewerkstelling: vast contract, voltijds werk, inkomen, bijkomende (variabele) vergoedingen, atypische werkuren, flexibele werkuren, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en opleiding	48
Figuur 2.11	Vast contract in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator geeft het percentage mensen met een vast contract weer. We zien bijvoorbeeld dat in 2015 85% van de respondenten een vast contract heeft	52
Figuur 2.12	Voltijds werk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. De indicator geeft het percentage	

	respondenten weer dat een voltijdse betrekking heeft. In 2015 zien we bijvoorbeeld dat 67% van de respondenten een voltijdse betrekking heeft	53
Figuur 2.13	Inkomen in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de respondent een hoger netto inkomen heeft. Hierbij is 0 het laagste voorkomende inkomen en 100 het hoogste voorkomende inkomen	54
Figuur 2.14	Bijkomende (variabele) vergoedingen 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent meer bijkomende (variabele) vergoedingen ontvangt, naast het inkomen op zich	55
Figuur 2.15	Atypische werkuren in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent vaker op atypische werkuren werkt	57
Figuur 2.16	Flexibele werkuren in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat de respondent vaker op flexibel werkt op vlak van werkuren.	58
Figuur 2.17	Planningsautonomie in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score voor planningsautonomie betekent dat de persoon meer planningsautonomie heeft	59
Figuur 2.18	Carrièremogelijkheden in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score voor deze indicator geeft weer dat de respondent meer carrièremogelijkheden ervaart	61
Figuur 2.19	Opleiding in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator is dichotoom. De score op deze indicator kan aldus geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat een opleiding kon volgen	62
Figuur 2.20	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van de 5 indicatoren van arbeidsverhoudingen: inspraak, vertegenwoordiging, ondersteunend management, sociale steun en asociaal gedrag	63
Figuur 2.21	Inspraak in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer inspraak heeft	66
Figuur 2.22	Vertegenwoordiging in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. De score op deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten die aangeeft een vorm van vertegenwoordiging in zijn of haar organisatie te hebben	67
Figuur 2.23	Ondersteunend management in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score betekent dat er meer ondersteunend management ervaren wordt door de respondent	68
Figuur 2.24	Sociale steun in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat de respondent meer sociale steun ervaart	69
Figuur 2.25	Asociaal gedrag in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer asociaal gedrag vanwege collega's en cliënten ervaart tijdens het werk	70
Figuur 2.26	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van jobtevredenheid en mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar	78

Figuur 2.27	Jobtevredenheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent een hogere jobtevredenheid heeft	79
Figuur 2.28	Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat aangeeft in staat te zijn om te werken tot 60 jaar in dezelfde of een gelijkaardige job	80
Figuur 2.29	Histogrammen met frequentieverdeling van absentisme* en presentisme*	81
Figuur 2.30	Absentisme in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat in het voorbije jaar vaker dan gemiddeld afwezig was omwille van ziekte	82
Figuur 2.31	Presentisme in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage werknemers dat in het voorbije jaar vaker dan gemiddeld kwam werken wanneer hij of zij ziek was	83
Figuur 2.32	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid	84
Figuur 2.33	Jobzekerheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer zekerheid heeft over zijn of haar job	86
Figuur 2.34	Arbeidsmarktzekerheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert een hogere arbeidsmarktzekerheid	87
Figuur 2.35	Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* voor gevolgen van jobkwaliteit op vlak van gezondheid: algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid-slaapkwaliteit, (negatieve) impact van werk op gezondheid en welzijn	91
Figuur 2.36	Algemene gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de gezondheid beter is	92
Figuur 2.37	Fysieke gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft een betere fysieke gezondheid aan	93
Figuur 2.38	Mentale gezondheid-slaapkwaliteit in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft een betere mentale gezondheid-slaapkwaliteit aan	94
Figuur 2.39	Impact van werk op gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent een sterke (negatieve) invloed van het werk op de gezondheid op de werknemer	95
Figuur 2.40	Welzijn in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score impliceert een beter welzijn	96
Figuur 3.1	Evolutie van de dimensies van jobkwaliteit (België, 1995-2015, alle werkenden)	104
Figuur 3.2	Evolutie en samenstelling van de dimensie 'competenties' (België, 1995-2015, alle werkenden).	105
Figuur 3.3	Evolutie en samenstelling van de dimensie 'veiligheid' (België, 1995-2015, alle werkenden)	106

Figuur 3.4	Evolutie en samenstelling van de dimensie 'haalbaarheid' (België, 1995-2015, alle werkenden)	107
Figuur 3.5	Evolutie en samenstelling van de dimensie 'werktijdbalans' (België, 1995-2015, alle werkenden)	107
Figuur 3.6	Evolutie van longitudinale dimensies naar leeftijd, geslacht, beroep en sector	109
Figuur 3.7	Geobserveerde en gecontroleerde evolutie van de dimensies van jobkwaliteit (België, 1995-2015, alle werkenden, index 1995 = 100)	115
Figuur 4.1	Verdeling van de werknemers over de jobtypes, in percentages (2010+2015)	124
Figuur 4.2	Verdeling van jobtypes in de Belgische populatie in 2010 en 2015, in percentages. De groene lijn geeft een groei van dit jobtype aan, de rode lijn een inkrimping.	125
Figuur 4.3	Verdeling van de jobtypes naar gender, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*	127
Figuur 4.4	Verdeling van de jobtypes naar leeftijdsgroep, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*.	128
Figuur 4.5	Verdeling van de jobtypes naar opleidingsniveau, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*.	128
Figuur 4.6	Verdeling van de jobtypes naar beroepsgroepen*, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015**	130
Figuur 4.7	Verdeling van de jobtypes naar sector*, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015**	132
Figuur 4.8	Verdeling van de jobtypes naar bedrijfsgrootte, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*	133
Figuur 5.1	Het model van Karasek (1979)	148
Figuur 5.2	Vergelijkend overzicht van de scores op arbeidsomstandigheden van telkens de populatie, arbeidsorganisatievorm en de werknemers met een goede arbeidsinhoud in die arbeidsorganisatievorm, EWCS 2015	162
Figuur 5.3	Vergelijkend overzicht van de scores op arbeidsomstandigheden van telkens de populatie, arbeidsorganisatievorm en de werknemers met een slechte arbeidsinhoud in die arbeidsorganisatievorm, EWCS 2015	163
Figure 7.1	Répartition (%) des répondants selon le nombre de jours d'absence au cours de 12 derniers mois	215
Figuur 8.1	Visuele voorstelling van het interactie-effect tussen het ervaren van een herstructurering en de mate waarin men betrokken wordt bij beslissingen (als aspect van 'fairness') op de arbeidstevredenheid van de respondenten	240
Figuur 8.2	Visuele voorstelling van het interactie-effect tussen het ervaren van jobonzekerheid en de mate waarin men zich eerlijk behandeld voelt ('fairness') op de arbeidstevredenheid van de respondenten	242
Figuur 9.1	Tewerkstellingskwaliteit als continuüm	250
Figuur 9.2	Conceptueel model: Precaire arbeid en de relaties met andere factoren	251
Figure 10.1	Répartition des 50 ans et plus, selon le sexe et les branches d'activité NACE (en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes de 50+), Belgique, 2015 (%)	274
Figure 10.2	Répartition des 50 ans et plus, selon le sexe et les professions (en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes de 50+), Belgique, 2015 (%)	276
Figure 10.3	Proportion de salariés exposés au travail de nuit, selon l'âge, Belgique, 2015 (%). Réponses « au moins 5 fois à la Q37a »	282
Figure 10.4	Proportion de salariés exposés au travail en roulement, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)	282
Figure 10.5	Proportion de salariés exposés à différentes situations de travail, selon l'âge, Belgique, 2015 (%). Réponses « au moins la moitié du temps ou plus »	283

Figure 10.6	Proportion de salariés exposés à des rythmes très rapides au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015, (%)	284
Figure 10.7	Proportion de salariés exposés à des délais serrés au moins la moitié du temps de travail, salariés, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015, (%)	284
Figure 10.8	Proportion de salariés ayant suivi une formation donnée ou payée par l'employeur durant les 12 mois précédents l'enquête, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	286
Figure 10.9	Proportion de salariés qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	287
Figure 10.10	Salariés exposés à des discriminations liées à l'âge selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	287
Figure 10.11	Proportion de salariés qui déclarent que leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	288
Figure 10.12	Proportion de salariés qui déclarent qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	289
Figure 10.13	Part des ménages à une seule personne parmi les salariés selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)	290
Figure 10.14	Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	291
Figure 10.15	Proportion de salariés qui pensent pouvoir retrouver facilement un emploi similaire s'ils venaient à perdre ou quitter leur emploi actuel, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	291
Figure 10.16	Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, hommes, Belgique, 2015 (%)	292
Figure 10.17	Proportion de salariées qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, femmes, Belgique, 2015 (%)	293
Figure 10.18	Proportion de salariés ayant le sentiment, qu'à cause de leur travail, leur santé ou leur sécurité est menacée, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	294
Figure 10.19	Proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychologique selon l'indice WHO-5, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	295
Figure 10.20	Proportion de salariés âgés de 50 ans et plus déclarant un faible niveau de bien-être psychologique selon l'indice WHO-5, selon le sexe, Belgique, 2015 (%)	295
Figure 10.21	Salariés qui se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)	296
Figure 10.22	Salariés qui se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail selon l'âge et la profession, Belgique, 2015 (%)	296
Figure 10.23	Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, Belgique, 2015 (%)	297
Figure 10.24	Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%)	298
Figure 10.25	Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%)	299
Figure 10.26	Réponses négatives à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre similaire jusqu'à l'âge de 60 ans / ou dans 5 ans si vous êtes âgé de 56 ans ou plus ? » Salariés, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)	300
Figure 10.27	Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou dans 5 ans si vous êtes âgé de 56 ans ou	

	plus) ? Salariés de 50 ans et plus, Belgique, 2015 (%). Proportion de réponses négatives en regard de la proportion des 50 ans et plus dans ces professions	301
Figure 10.28	Jusqu'à quel âge souhaitez-vous travailler ? Salariés ayant répondu « oui » à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ou dans 5 ans vous êtes âgé de 56 ans ou plus ? », salariés, Belgique, 2015 (%)	302
Figure 10.29	Nombre d'heures de travail par semaine souhaité selon l'âge, salariés, Belgique, 2015 (%)	303

Inleiding

Miet Lamberts, Sem Vandekerckhove, Lise Szekér en Guy Van Gyes

Met de agenda voor ‘werkbaar en wendbaar werk’ staat jobkwaliteit hoog op de politieke agenda in 2016. Werkbaar werk wordt gedefinieerd als werk dat je intrinsiek motiveert, voldoende kansen geeft om bij te leren, waar je niet overspannen van wordt en dat je voldoende ruimte biedt voor gezin, sport en hobby’s (Peeters, 2016). Ondernemingen kunnen ook zo georganiseerd zijn dat ze bijdragen tot de mogelijkheid om gezonder en langer aan de slag te blijven. De verwevenheid tussen arbeidsorganisatie en jobkwaliteit enerzijds en het welzijn van de werknemer anderzijds wordt zo ook binnen de beleidsagenda erkend en geplaatst.

In dit rapport presenteren we een rijke analyse op de gegevens voor België verzameld aan de hand van de European Working Conditions Survey van Eurofound 2015.

In lijn met de grote variëteit in benaderingen van jobkwaliteit vanuit academisch en beleidsgericht perspectief, bekijken we in dit rapport jobkwaliteit eveneens vanuit verschillende invalshoeken. In het eerste deel van dit rapport wordt een algemene kijk op jobkwaliteit gehanteerd, waarna in het tweede deel de focus wordt gelegd op specifieke relaties tussen jobkenmerken en directe of indirecte gevolgen voor de werknemer.

Deel 1 beoogt in hoofdstukken 1 tot en met 4 inzicht te bieden in *de stand van zaken en de evolutie (op korte en lange termijn) inzake kenmerken van de jobs* in België.

In een conceptuele inleiding in *hoofdstuk 1* wordt het kader geschetst waarbinnen we deze analyses in dit eerste deel presenteren. Om het veld van jobkwaliteit overzichtelijk te houden, worden de verschillende *jobkenmerken* doorgaans ondergebracht in een aantal bredere categorieën of dimensies. In dit deel van onderzoeksrapport vereenvoudigen we het 5-A’s-model (Flohimont et al., 2013) (met aandacht voor de dimensies arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, en arbeidsrelaties) tot drie dimensies die ook het gros van de literatuur hierrond reflecteren (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón & Esteve, 2009): *Werk*, *Tewerkstelling* en *Arbeidsverhoudingen* (WTA). De dimensie *Werk* omvat arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie, en arbeidsomstandigheden. De tweede dimensie *Tewerkstelling* gaat over de transfers van het werk naar het privéleven, d.w.z. het arbeidsinkomen, het arbeidsvolume, en flexibiliteit, maar ook opleiding die het menselijk kapitaal verhoogt (arbeidsvoorwaarden). De derde dimensie *Arbeidsverhoudingen* omvat sociale relaties en dialoog, zowel via formele als via informele kanalen.

Het startpunt zijn de kenmerken van de job, volgens een zo objectief mogelijke beschrijving. De combinatie van jobkenmerken en persoonlijke karakteristieken leidt tot *directe* (rechtstreeks aan de job gerelateerde psychische, fysieke, en sociale toestand, bijvoorbeeld jobtevredenheid, een arbeidsongeval, of stress) en *indirecte gevolgen* (gevolgen die zich ook buiten de onderneming professioneel of persoonlijk laten gelden, zoals (langdurige) ziekte of invaliditeit, (on)geluk, en professionele inzetbaarheid).

Hoofdstuk 2 wil voornamelijk een *beschrijving* bieden van de *jobkwaliteit (jobkenmerken en gevolgen)* in België in 2015. De kwaliteit van jobs in België in 2015 wordt beschreven aan de hand van indicatoren voor relevante dimensies van de kwaliteit van jobs beschreven, geconstrueerd op basis van het brede conceptuele kader. Hierbij wordt de jobkwaliteit geëvalueerd door de vergelijking met de situatie in 2010 en tussen verschillende groepen in de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld op basis van geslacht, opleidingsniveau, sector, ...).

Ook wordt ingegaan op verschillende dimensies waarop jobs (directe en indirecte) impact hebben, zoals arbeidstevredenheid en gezondheidsindicatoren door middel van een descriptieve analyse van de situatie in 2015 en de vergelijking van de bevindingen voor deze dimensies in 2015 en 2010.

In *hoofdstuk 3* wordt jobkwaliteit bekeken als trend ten opzichte van het ietwat verdere verleden (1995-2015). In dit hoofdstuk maken we een *longitudinale analyse van de bouwstenen van jobkwaliteit (jobkenmerken)*, los van de (directe en indirecte) gevolgen die elders in dit rapport worden besproken. Door trends over een langere tijdsperiode te bekijken, komen we te weten of er verbetering dan wel verslechtering van de elementen die bijdragen tot de jobkwaliteit optreedt, wat ook een interpretatie geeft aan absolute niveaus uit het verleden. Wat is bijvoorbeeld een 'hoge mate' van jobcomplexiteit, zonder dit af te meten aan gevolgen zoals stress of jobtevredenheid? Dankzij tijdsreeksen kunnen we dit in historisch perspectief gaan evalueren.

Daar waar in de vorige hoofdstukken de jobkwaliteit in België beschreven werd aan de hand van tal van indicatoren, gaan we in *hoofdstuk 4* op zoek naar een aantal profielen van jobs met specifieke combinaties van jobkenmerken. Aan de hand van latent profile analyse identificeren we enkele *types van jobs*, met elk hun eigen kenmerken en maken we een inschatting van de *algemene kwaliteit* van deze jobtypes op basis van de kenmerken die typerend zijn voor elk van deze jobtypes. Vervolgens bekijken we hoe deze jobtypes voorkomen binnen de Belgische werknemerspopulatie. Tot slot vergelijken we de jobtypes aan de hand van enkele indicatoren voor *welbevinden en gezondheid*, om te zien of deze jobtypes samenhangen met specifieke *gevolgen* voor werknemers op vlak van welzijn en gezondheid.

De beschikbare gegevens op basis van de EWCS 2015 laten niet enkel een eerder algemene beschrijving toe van de jobkwaliteit en de directe en indirecte gevolgen in België. Ook biedt deze rijke databron de mogelijkheid aan een aantal experts om een aantal onderzoeksvragen, gerelateerd aan de *huidige maatschappelijke uitdagingen, problemen en beleidsdiscussies*, verder te exploreren en te beantwoorden. Daarom biedt **deel 2** van dit onderzoeksrapport een forum aan enkele experts die op basis van de EWCS-data een aantal thematische kwesties verder zullen uitdiepen.

Zo wordt in *hoofdstuk 5* nagegaan in hoeverre innovatieve vormen van arbeidsorganisatie samenhangen met werkbaar werk. Deze bijdrage spitst zich dan ook vooral toe op de samenhang tussen (innovatieve) arbeidsorganisatie en de arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden van de Belgische werknemers. Gaan innovatieve vormen van arbeidsorganisatie inderdaad samen met een betere, meer uitdagende arbeidsinhoud en goede arbeidsomstandigheden? Vervolgens wordt de arbeidsorganisatie gerelateerd aan werknemers- en organisatiekenmerken: welke werknemers en welk type organisaties hebben een hogere kans om te werken met innovatieve vormen van arbeidsorganisatie? In een verdere stap wordt er nagegaan in welke mate deze innovatieve vormen van arbeidsorganisatie ook een impact hebben op gezondheid, werk(on)zekerheid en attitude van werknemers.

In *hoofdstuk 6* wordt de stand van zaken inzake *welzijn en gezondheid* van de Belgische werknemers opge maakt. Er wordt gekeken naar de evolutie ten opzichte van 2010. Specifieke risicogroepen worden onderscheiden. Ook in dit hoofdstuk wordt de relatie nagegaan tussen bepaalde aspecten eigen aan de wijze waarop het werk georganiseerd wordt, jobkenmerken en de mogelijke gevolgen hiervan. Dit

wordt vooral benaderd vanuit het perspectief van het voeren van een preventiebeleid op organisatie-niveau; ook door veranderingen op de werkvloer kan *preventief* gewerkt worden aan het voorkomen van fysieke maar ook van psychosociale risico's.

In *hoofdstuk 7* verschuift de analyse verder van primaire en secundaire preventie (zoals omschreven in hoofdstuk 6) naar tertiaire preventie: wat zijn de jobkenmerken van personen die lijden aan een chronische ziekte? Welke risicogroepen kunnen we onderscheiden naar individuele kenmerken en organisatiekenmerken? Hoe groot is de impact van hun ziekte op hun werk? Werken zij in aangepaste werkposten? Op welke manieren kunnen zij ondersteund worden? In het kader van het huidige debat rond re-integratie van personen met gezondheidsproblemen op de arbeidsmarkt bieden deze analyses een aantal bijkomende inzichten.

Er wordt in dit hoofdstuk ook uitgebreide aandacht besteed aan de samenhang tussen jobkenmerken en absentieïsme.

Hoofdstuk 8 gaat dieper in op twee indicatoren van de economische crisis in België, nl. *herstructureringen* en *jobonzekerheid*. Er wordt aandacht besteed aan de *antecedenten* van beide fenomenen om zo risicogroepen aan te kunnen wijzen. Vervolgens wordt er aandacht besteed aan een mogelijke *gevolgen* van herstructureringen en jobonzekerheid voor de *gezondheid* en het *welzijn* van werknemers, wat de nood zou onderbouwen om aan deze fenomenen beleidsmatig aandacht te besteden. Ook de wens om langer te blijven werken wordt onderzocht. Hieruit worden enkele mogelijke oplossingen op niveau van de organisatie en meer specifiek het beperken van negatieve gevolgen van herstructurering en jobonzekerheid door inspraak en participatie, verder verkend.

In *hoofdstuk 9* wordt er gekeken naar de aanwezigheid van *precaire arbeid* in België. Precarisering kan beschouwd worden als het verlies van een aantal zekerheden voor de werknemer (zekerheid van continuïteit van tewerkstelling, een stabiel inkomen, voorspelbaarheid van werktijden, zekerheid wat betreft inspraak en vertegenwoordiging, ...). In dit hoofdstuk definiëren de auteurs precare arbeid als een multidimensionaal concept bestaande uit verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen: instabiliteit van het werk, lage materiële verloning, gebrek aan rechten en sociale bescherming, flexibele werktijden, gebrek aan groei- en leermogelijkheden, gebrek aan formele inspraakmogelijkheden, en ongunstige informele relaties. Daar waar de standaard-arbeidsverhouding (vast, voltijds werk, voorspelbare werktijden, collectieve vertegenwoordiging) vaak aanzien wordt als een belemmering voor de economische flexibiliteit en competitiviteit, wordt er niet altijd stilgestaan bij de *mogelijke implicaties van precarisering voor de werkbaarheid van het werk* en bij uitbreiding, de *gezondheid en het welzijn* van werknemers. In dit hoofdstuk wordt precies dit nagegaan: ook al kent België nog relatief weinig precare arbeid (in vergelijking met andere landen), toch willen de auteurs inzicht bieden in de samenhang van precare arbeid met arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud en met enkele gezondheids- en welzijnsindicatoren.

Hoofdstuk 10 handelt ten slotte over de jobkwaliteit van 50-plussers en het perspectief op een werkbare job aan het einde van de loopbaan. Er wordt gekeken naar jobkenmerken en de impact ervan op de gezondheid van werkenden. Er wordt niet alleen aandacht besteed aan de kenmerken van de jobs van 50-plussers maar ook naar de gevolgen ervan voor de werknemer en meer specifiek naar zijn/haar houding ten opzichte van hun uittrede uit de arbeidsmarkt. Steeds wordt hier specifiek gekeken naar mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen.

- DEEL 1 JOBKWALITEIT IN BELGIË -

1 | Een kader voor jobkwaliteit

Sem Vandekerckhove, Lise Szekér en Miet Lamberts

Het thema jobkwaliteit is terug actueel in het publieke en politieke debat, maar kreeg in het kader van ‘langer werken’ een specifieke invulling, met name het haalbaar maken van de vooropgestelde verhoging van de pensioenleeftijd. De wisselende aandacht voor jobkwaliteit komt voort uit een combinatie van een blijvende bekommernis bij een aantal vaste beleidsactoren en een veranderlijk politiek en economisch klimaat. Als gevolg van die variabele component wijzigt ook het beeld dat we hebben van een kwalitatieve job doorheen de jaren, hoewel men steeds naar hetzelfde concept verwijst.¹ We grijpen de variaties op dit thema aan om in deze inleiding meer klaarheid te scheppen over de mogelijke invulling van jobkwaliteit en wat dit impliceert voor het meten en monitoren ervan.

Kijken we twintig jaar terug, dan merken we aanvankelijk politieke interesse voor jobkwaliteit als doel op zich. De ‘European Employment Strategy’ streeft sinds 1997 naar ‘meer én betere jobs’. Het wordt dus voorgesteld alsof er geen afruil is tussen jobgroei en jobkwaliteit. In sterk contrast daarmee staat de teneur tijdens de vroege Grote Recessie van 2009: om jobs te behouden of om de economie te herstellen moest er aan jobkwaliteit ingeleverd worden. Dat betekent harder werken, lagere lonen, meer flexibiliteit, en vaak ook minder inspraak - een expliciete agenda die ook weerklank vond in de nationale politiek. De richting en het teken van de relatie tussen jobs en jobkwaliteit werd dus omgedraaid: waar eerder meer jobs méér jobkwaliteit impliceerden, luidde de nieuwe formule dat minder jobkwaliteit meer jobs zou creëren. Ook dit beeld werd naderhand bijgesteld: jobkwaliteit vandaag draait in de eerste plaats om duurzaamheid, en moet leiden tot langere loopbanen, en dus meer job - zonder s. Tewerkstellingsgroei volgt slechts door een veronderstelde positieve economische spiraal. De agenda voor ‘werkbaar en wendbaar werk’ combineert verder aandacht voor de intrinsieke job-aspecten met de werk-privé balans, voorgesteld als een win-win, waar de flexibiliteit voor de werknemer en de flexibiliteit uit het oogpunt van de werkgever overlappen.

1.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden

Er is in België bij een aantal betrokken actoren steeds, maar soms achter de schermen, een continue bezorgdheid om jobkwaliteit geweest. Zo wordt de European Working Conditions Survey (EWCS, Nederlands: ‘Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden’) van Eurofound² actief ondersteund door de FOD WASO. De eerste bevraging werd afgenomen in 1991 en sindsdien is er een periodieke, meestal vijfjaarlijkse, meting van de arbeidsomstandigheden aan de hand van de EWCS. In 2010 werd de steekproef voor België uitgebreid tot 4 000 respondenten, tegenover zo’n 1 000 in andere lidstaten.

¹ De term ‘jobkwaliteit’ is geleidelijk aan de term ‘kwaliteit van werk’ gaan verdringen. In navolging van Eurofound (2012) beschouwen we deze termen als synoniemen.

² Voluit ‘European foundation for the improvement of living and working conditions’, een tripartite instelling van de Europese Unie die zich buigt over het verbeteren van de levenskwaliteit via en in het werk.

Ook in 2015 is er een ruim staal van 2 500 respondenten voor België bevraagd, dankzij bijkomende middelen van FOD WASO.

De EWCS is mettertijd inhoudelijk ook verbreed. De eerste vragenlijst bevatte 19 vragen en paste op één A4-blad. In de editie van 2015 vinden we 106 vragen en items op 48 pagina's, bevraagd via een face-to-face interview dat gemiddeld ongeveer drie kwartier in beslag neemt. De EWCS is zo zonder meer de beste internationaal vergelijkbare bron geworden die het brede veld van jobkwaliteit overspant.

1.2 Een conceptueel kader van jobkwaliteit

Het onderzoek rond jobkwaliteit heeft een lange geschiedenis en wortels in *diverse disciplines*, gaande van ergonomie, psychologie, organisatie tot onderzoek naar arbeidsverhoudingen ('industrial relations'), die elk in specifieke aspecten van het werk geïnteresseerd zijn. Jobkwaliteit krijgt zo ook naast de verschillende politieke klemtonen ook uit academische hoek verschillende invullingen.

Het theoretisch kader dat wij ontwikkelden zal toelaten deze verschillende benaderingen te plaatsen, en verbindt zo tegelijk de hoofdstukken in dit rapport die elk een deel van het veld belichten. De kernboodschap luidt dan ook dat als men de jobkwaliteit wenst te verbeteren, twee vragen gesteld dienen te worden: enerzijds, met welk *doel* wil men jobkwaliteit verbeteren, en anderzijds, met welke *instrumenten*? Het antwoord op die vragen bepaalt de invulling van het concept 'jobkwaliteit'. Wie bijvoorbeeld via sociale dialoog (het instrument) gezondheidsaspecten wil verbeteren, zal andere jobkenmerken aanpakken dan wie dit via typische HR-methodes probeert te realiseren. Wie een risico-benadering volgt en precarisering wilt indijken (het doel), vult jobkwaliteit anders in dan wie de jobtevredenheid wil verhogen.

De algemene definitie van jobkwaliteit verwijst dus naar *het geheel van jobkenmerken met te verkiezen uitkomsten* (Holman, 2013). Dit laat ruimte voor verschillende doeleinden die men dient te expliciteren, en die soms beperkingen opleggen voor alternatieve strategieën. Jobkwaliteit is met andere woorden niet onbevattelijk, maar wel relatief - zoals zwaartekracht. Men kan dit ook vergelijken met kledij, zoals een jas, die er afhankelijk van de weersomstandigheden anders uitziet (regenjas, zomerjasje, skivest), maar in een gegeven context altijd als jas zal kunnen worden aangewezen.

Om het veld van jobkwaliteit overzichtelijk te maken, worden de verschillende *jobkenmerken* doorgaans ondergebracht in een *aantal bredere categorieën of dimensies*. In België werkt men bijvoorbeeld met het 4-A-model (Huys, Pollet, Van Hootegem & Wouters, 1997), dat recent werd uitgebreid tot het 5-A's model (Flohimont et al., 2013): arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, en arbeidsrelaties. Deze categorieën zijn eerder logisch of thematisch dan empirisch samenhangend. We kunnen ze verder vereenvoudigen tot *drie dimensies* die ook het gros van de literatuur hierrond reflecteren (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón & Esteve, 2009): *Werk, Tewerkstelling, en Arbeidsverhoudingen (WTA)*.³

De dimensie *Werk* omvat dus, in navolging van Holman & McLelland (2011), de inhoud, organisatie, en omstandigheden. Het klassieke onderscheid dat tussen deze subdimensies gemaakt wordt sluit immers overlappingen niet uit: zo zijn de risico's van een job (blootstelling aan chemische substanties, tillen van zware lasten) die traditioneel bij arbeidsomstandigheden worden gerekend, vaak verbonden aan de inhoud, of brengen jobs als verkoper of verzorger, waarbij men met mensen moet omgaan, door de arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie tegelijk psychosociale risico's met zich mee.

De tweede dimensie *Tewerkstelling* is duidelijker afgelijnd: het gaat hier over de transfers van het werk naar het privéleven, d.w.z. het arbeidsinkomen, het arbeidsvolume, en flexibiliteit, maar ook

³ In het Frans Travail, Emploi, Relations de travail (TER), in het Engels Work, Employment, Social relations (WES). Het gebruik van de overkoepelende term 'jobkwaliteit' vermijdt in deze taxonomie verwarring met de 'kwaliteit van het werk' dat eronder ressorteert.

opleiding die het menselijk kapitaal verhoogt. Dit zijn arbeidsvoorwaarden die typisch besproken worden bij individuele of collectieve onderhandelingen.

De derde dimensie *Arbeidsverhoudingen* omvat sociale relaties en dialoog, zowel via formele instituties (bv. ondernemingsraad, preventiecomité, vakbondsdelegatie) als via informele kanalen (bv. periodieke personeelsvergadering, consultaties, contact met leidinggevenden).

Het kader dat wij hanteren wordt geschetst in figuur 1. Daarin zien we de weg *van jobkenmerken tot de indirecte persoonlijke en professionele gevolgen*.

Het startpunt zijn de *kenmerken van de job*, volgens een zo objectief mogelijke beschrijving. Die jobkenmerken leiden niet altijd of eenduidig tot dezelfde uitkomsten. *Persoonlijke karakteristieken*, zoals individuele voorkeuren of de demografische achtergrond, modereren de relatie, dat wil zeggen: ze kunnen de relatie afzwakken, versterken, neutraliseren, of omkeren. Vaak genoemde dissonanties zijn bijvoorbeeld onder- en overkwalificatie, of werknemers die omwille van hun jeugd en beperktere gezinsverplichtingen, of interesses, eerder bereid zijn om vaak op verplaatsing of in het buitenland te werken, terwijl anderen dit willen vermijden. De combinatie van jobkenmerken en persoonlijke karakteristieken leidt vervolgens tot de *direct aan de job gerelateerde psychische, fysieke, en sociale toestand* waarin een werknemer zich bevindt, zoals frustratie of enthousiasme, job(on)tevredenheid, een goede of verstoorde werk-privébalans, of een arbeidsongeval. Dit is een sequentiële stap (mediatie) in de relatie tussen jobkenmerken en de indirecte gevolgen aan het einde van de keten. De accumulatie van de directe impact van de job op een werkracht uit zich namelijk, eventueel na verloop van tijd, in *gevolgen die zich ook buiten de onderneming professioneel of persoonlijk laten gelden, zoals ziekte of invaliditeit, (on)geluk, en professionele inzetbaarheid*.

Figuur 1.1 Conceptueel kader



Door deze verschillende stappen te onderscheiden in het bovenstaand conceptueel kader, kunnen we de uiteenlopende invullingen van jobkwaliteit die binnen studiedomeinen en beleidsdoeleinden, als ook in dit rapport, gehanteerd worden gemakkelijker plaatsen.

Figuur 1.1 kruist de drie hoofdblokken uit het schema met de dimensie *objectiviteit-subjectiviteit*, die de interactie met de persoonskenmerken, aspiraties en preferenties, weerspiegelt. Als we die kenmerken

individueel een rol laten spelen, is de werkkraft (werknemer of zelfstandige) het subject van jobkwaliteit, als de kenmerken enkel via hun samenstelling de uitkomsten sturen, dan is de werkkraft het object. De objectieve pool is dus instrumenteel gericht, namelijk met het oog op het behalen van gezette doelen, de subjectieve pool is eerder individualistisch, namelijk tegemoetkomend aan de verschillen tussen werkkraften. Dit onderscheid wordt gemaakt in Eurofound (2012), met een expliciete preferentie voor de objectieve, ‘meetbare’, benadering. Schokkaert et al. (2011) werken een theoretisch model uit, waarin een alternatieve ‘equivalent income’ benadering voor jobkwaliteit wordt voorgesteld om een aantal kritieken op de conventionele benaderingen te overkomen. Een tekortkoming van de subjectief-individualistische benadering is bijvoorbeeld de beperkte rationaliteit van en beschikbare informatie voor de werkkraften om de job in te kunnen inschatten, terwijl de objectief-instrumentele normatief of paternalistisch genoemd kan worden.

Benaderingen die enkel naar de jobkenmerken kijken, missen materiële uitdrukking en dus praktische relevantie, terwijl een focus op directe gevolgen berust op een normatieve selectie van wenselijk uitkomsten, en de analyse van indirecte gevolgen kampt met problemen van collineariteit en een beperkte verklaringskracht - er zijn immers veel factoren buiten het werk die de persoonlijke en professionele gevolgen mede bepalen. De equivalent income approach weerhoudt de individuele ratio-nale overwegingen en drukt jobkwaliteit uit als een soort munteenheid om het midden te houden tussen de verschillende benaderingen. Wij problematiseren de conventionele benaderingen echter niet, maar keren de kritiek om: de benaderingen zijn complementair en fungeren als verschillende scharnieren waarrond jobkwaliteit draait. In dit rapport beperken we ons dan ook niet tot één enkele benadering.

Tabel 1.1 Taxonomie van de benaderingen

	Objectief-instrumenteel	Subjectief-individualistisch
Jobkenmerken - Werk - Tewerkstelling - Arbeidsverhoudingen	Bv. job demands-resources, Karasek	Bv. ‘stated preferences’
Directe gevolgen - Sociaal - Psychologisch - Fysieke staat	Bv. risico-studies werkbaarheid	Bv. jobtevredenheid ‘revealed preferences’
Indirecte gevolgen - Persoonlijk - Professioneel	Bv. epidemiologie precariteit langer werken	Bv. verloopintentie

In tabel 1.1 worden enkele voorbeelden gegeven van studiedomeinen of beleidsdoeleinden volgens de beschreven taxonomie. Een model dat sterk focust op *jobkenmerken*, en hun onderlinge interactie, is het bekende Karasek-model of Job Demands-Control model: meer jobeisen zorgen voor uitdagende banen als er ook meer regelcapaciteit is, en voor stressvolle banen als die er niet is. Minder jobeisen zorgen voor ontspannende banen als er regelcapaciteit is, en eenvoudige banen als die er niet is. Veel studies die jobkwaliteit synthetiseren of werken met geaggregeerde data, zoals de Laeken-indicatoren, vallen eveneens in deze categorie.

Vanuit de subjectief-individualistische benadering vinden we op het niveau van de jobkenmerken bijvoorbeeld onderzoek aan de hand van ‘stated preferences’ terug, waarbij de respondent gevraagd wordt aan te duiden welk jobkenmerken hij waardeert en in welke mate. Ook als het opsporen van variatie in de jobkwaliteit de hoofdtaak is, zoals in een latent groeimodel of bij decompositie van geaggregeerde waarden, zouden we kunnen stellen dat interindividuele variatie onderzocht wordt.

Een stap verder, waar gekeken wordt naar de *directe gevolgen*, vinden we aan de objectief-instrumentele kant risico-benaderingen, en studies en beleidsdoelen rond werkbaarheid. Hier ligt de focus op de toestand waarin een job de werkkraft brengt, en de finaliteit is het inperken van de jobgerelateerde risico's.

Vanuit een subjectief-individualistische benadering, vinden we op dit niveau ook onderzoek omtrent het meten van 'revealed preferences'- zoals jobtevredenheid – terug. In deze 'revealed preferences' wordt een impliciet individuele waardering van alle jobkenmerken gemaakt door het individu.

Op het niveau van de *indirecte gevolgen* van jobkwaliteit vinden we objectieve doelstellingen die ten dele tot de werksfeer behoren en naar voor komen in o.a. epidemiologische studies, onderzoek naar inzetbaarheid en werkgelegenheid, en onderzoek naar bredere kansen in het leven. Het beleid begeeft zich op dit terrein met macro-economische tewerkstellingsdoelen zoals 'langer werken'.

Aan de subjectief-individualistische zijde vinden we ten slotte individuele carrièreplanning en loopbaanbegeleiding, verloopintentie, en onderzoek naar matching op de arbeidsmarkt. Men gaat de job beoordelen in een breder kader, rekening houdend met toekomstperspectieven en aandacht voor de work-life balance.

1.3 Absolute en relatieve maten

Bovenstaand kader maakt duidelijk dat een definitie van jobkwaliteit altijd gelinkt is aan *het perspectief van waaruit* en *de doelstellingen waarvoor* jobkwaliteit bekeken wordt. In het interpreteren van de jobkwaliteit kunnen daarna twee strategieën gevolgd worden. Een *absolute* betekenis kan gegeven worden door het meten van *risico's* op basis van jobkenmerken of combinaties van jobkenmerken. De kansen op zowel positieve als negatieve uitkomsten staan centraal: men stelt zich bijvoorbeeld tot doel arbeidsongevallen te verminderen of de duur van een loopbaan langer te maken. Dit impliceert echter (moeilijke) keuzes, want verschillende uitkomsten hebben verschillende antecedenten en zijn niet altijd samen te realiseren, door beperkte middelen of het onderling uitsluiten van bepaalde doelstellingen. Bovendien moeten voor een absolute invulling van jobkwaliteit *drempelwaarden* gezocht worden vanaf wanneer men spreekt van een vergroot risico op nadelige gevolgen. Een *relatieve* invulling van jobkwaliteit vertrekt vanuit vergelijkingen. Men kan vergelijkingen maken tussen groepen werknemers, tussen landen en regio's, of over de tijd heen tussen periodes. Benchmarking of trends duiden dan aan of een gegeven situatie als gunstig of nadelig moet geïnterpreteerd worden, namelijk wanneer de waarden hoger of lager zijn dan elders of eerder. Of dit in absolute zin een aanvaardbaar of wenselijk niveau is, kan men niet altijd bepalen.

1.4 Referenties bij Hoofdstuk 1

Eurofound (2012). Trends in job quality in Europe (p. 100). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Flohimont, V., Lambert, C., Berrewaerts, J., Zaghdane, S., Desseilles, M. & Fűfza, A. (2013). Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk (brochure). FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502.

Holman, D. & McClelland, C. (2011). Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Walqing. Geraadpleegd van <http://www.walqing.eu>

Huys, R., Pollet, I., Van Hootegem, G. & Wouters, L. (1997). Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek. Leuven: HIVA.

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I. & Esteve, F. (2009). Indicators of job quality in the European Union (p. 166). Brussels: EU Directorate General for Internal Policies.

Schokkaert, E., Van Ootegem, L. & Verhofstadt, E. (2011). Preferences and Subjective Satisfaction: Measuring Well-being on the Job for Policy Evaluation. *CESifo Economic Studies*, 57(4), 683–714.

2 | Jobkwaliteit in België in 2015

Lise Szekér, Sem Vandekerckhove en Miet Lamberts

In dit hoofdstuk werpen we een eerste, voornamelijk descriptieve blik op de kwaliteit van de jobs van Belgische werknemers en in mindere mate ook van Belgische zelfstandigen in 2015. In het eerste deel wordt de kwaliteit van jobs in België in 2015 beschreven aan de hand van jobkenmerken en worden indicatoren voor relevante dimensies van de kwaliteit van jobs beschreven, geconstrueerd op basis van het brede conceptuele kader (cf. inleidend hoofdstuk) en de empirische exploratie van de EWCS data van 2010 en 2015. Naast een beschrijving van de kwaliteit van jobs in 2015 worden deze bevindingen ook vergeleken met de situatie in 2010. In het tweede deel zullen we vervolgens ingaan op verschillende dimensies waarop jobs (directe en indirecte) impact hebben, zoals arbeidstevredenheid en gezondheidsindicatoren door middel van een descriptieve beschrijving van de situatie in 2015 en de vergelijking van de bevindingen voor deze dimensies in 2015 en 2010.

2.1 Kwaliteit van jobs in België anno 2015 & in vergelijking met 2010

We zoomen hier in op de kwaliteit van jobs van Belgische *werknemers*. Daarnaast gaan we in deel 2.1.3 kort in op enkele beschrijvende statistieken van jobkwaliteit voor *zelfstandigen*. Om de jobkwaliteit in 2015 te kunnen vergelijken met 2010, namelijk zien we een verbetering of verslechtering van de jobkwaliteit in 2015, voegen we de data van Belgische werknemers en zelfstandigen uit 2010 en 2015 samen tot één dataset. In totaal bevat de samengevoegde dataset de antwoorden van 5 512 werknemers, waarvan 3 343 werknemers uit de 2010 bevraging en 2 169 uit de 2015 bevraging. Daarnaast zijn er data van in totaal 906 zelfstandigen, waarvan 556 uit de 2010 bevraging en 350 uit de 2015 bevraging (tabel 2.1). In bijlage 1 worden beschrijvende statistieken voor de werknemers gegeven, opgedeeld naar gender, leeftijdsgroepen, opleidingsniveau, sector (NACE rev.2), bedrijfsgrootte en beroepsgroep (ISCO-08).

Tabel 2.1 Aantal respondenten opgenomen in de analyses voor de Belgische EWCS in 2010 en 2015, opgesplitst naar werknemers en zelfstandigen

	Werknemers	Zelfstandigen	Totaal
2010	3 343	556	3 899
2015	2 169	350	2 519
Totaal	5 512	906	6 418

Bron: EWCS 2010 en 2015

2.1.1 Methodologisch: selectie van indicatoren over jobkwaliteit

In deze paragraaf zullen we zeer kort ingaan op de constructie van de indicatoren (of jobkenmerken) voor de verschillende dimensies en subdimensies van jobkwaliteit teneinde voor elke (sub)dimensie te kijken naar de jobkwaliteit in 2015 en de evolutie tussen 2010 en 2015.⁴ Voor de constructie van de indicatoren voor jobkwaliteit baseren we ons in eerste instantie op de indicatoren die geconstrueerd werden in een eerdere studie op basis van de Belgische EWCS data uit 2010 (Vandenbrande et al., 2013). In de hier voorliggende studie willen we naast het beschrijven van de jobkwaliteit in België in 2015, immers ook de vergelijking kunnen maken met de jobkwaliteit in 2010. Daartoe is het belangrijk dat de indicatoren vergelijkbaar zijn tussen 2010 en 2015. Bijgevolg worden voor de constructie van de indicatoren enkel items gebruikt die zowel in de EWCS uit 2010 en uit 2015 voorkomen en waarvan de schalen vergelijkbaar zijn of vergelijkbaar gemaakt kunnen worden. Dit impliceert echter wel dat de indicatoren zoals geconstrueerd door Vandenbrande et al. (2013), niet volledig overgenomen kunnen worden⁵.

Vertrekkende vanuit de empirisch en theoretisch onderbouwde selectie van items en indicatoren door Vandenbrande en collega's (Vandenbrande et al., 2013) en de hierboven vermelde pragmatische itemselectie op basis van vergelijkbaarheid over de bevragingen, werden uiteindelijk 22 indicatoren (of jobkenmerken) van jobkwaliteit weerhouden, die binnen het WTA model⁶ geplaatst kunnen worden: 8 indicatoren van 'werk', 9 indicatoren van 'tewerkstelling' en 5 van 'arbeidsverhoudingen' (tabel 2.2). tabel b2.1 in bijlage 2 geeft een overzicht van deze 22 indicatoren, samen met de items en vraagnummers in de twee golven van de EWCS bevraging.

Tabel 2.2 Overzicht van de 22 indicatoren of jobkenmerken, onderverdeeld in de 3 dimensies van het WTA model

Werk	Tewerkstelling	Arbeidsverhoudingen
Taakautonomie	Vast contract	Inpraak
Autonoom teamwerk	Voltijds werk	Vertegenwoordiging
Taakcomplexiteit	Inkomen	Ondersteunend management
Werkdruk	Extralegale voordelen	Sociale steun
Emotionele belasting	Atypische werkuren	Asociaal gedrag
Repetitieve taken	Flexibele werkuren	
Risico's (ergonomische, biochemische en andere risico's)	Planningsautonomie	
Vaste werkplek	Carrière mogelijkheden	
	Opleiding	

Alle indicatoren werden herschaald zodat ze een waarde hebben tussen 0 en 100. Het herschalen van de indicatoren heeft twee voordelen. Ten eerste is het in de constructie van de indicatoren noodzakelijk om de verschillende items, die soms verschillende antwoordschalen hebben, op een zelfde schaal te brengen alvorens de indicator gemaakt kan worden. Ten tweede bevordert het herschalen van alle items en indicatoren naar éénzelfde schaal de interpreteerbaarheid van de resultaten over de indicatoren heen en in de onderlinge vergelijkingen.

In tegenstelling tot in de studie uit 2010 (Vandenbrande et al., 2013) zullen we deze keer de indicatoren niet dichotomiseren voor de verdere analyses. In de eerdere studie was het noodzakelijk de indicatoren te dichotomiseren voor verdere analyses (namelijk hiërarchische clusteranalyse). In de

⁴ Meer informatie over de constructie van de verschillende indicatoren en de verschillen met de indicatoren uit het rapport van Vandenbrande et al., (2013) kan verkregen worden bij de auteurs.

⁵ Zie methodologische annex voor details.

⁶ Zie conceptueel kader.

huidige studie kiezen we echter voor andere methoden (latent profile analyse), die geen dichotome indicatoren vereisen. Bijgevolg verkiezen we om te werken met de niet-gedichotomiseerde indicatoren, aangezien dichotomisering toch steeds een zekere mate van informatie en nuanceverlies impliceert.

2.1.2 Beschrijvende statistieken

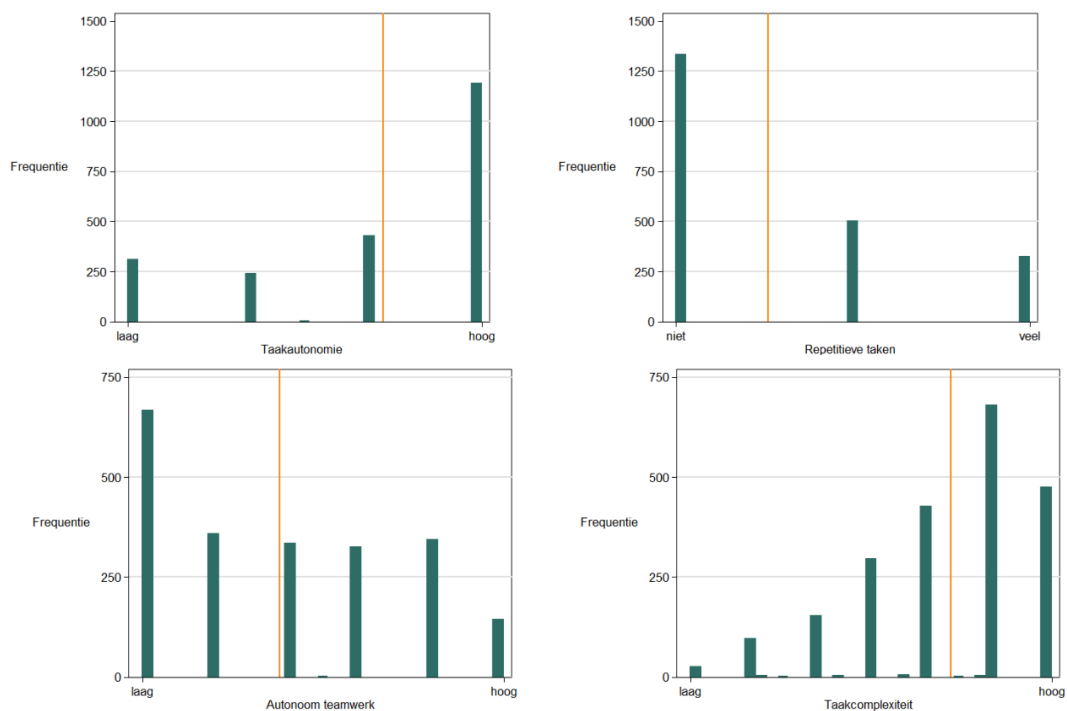
Om een beeld te krijgen van de jobkwaliteit van Belgische werknemers in 2015 bekijken we de 22 jobkenmerken (o.b.v. de construeerde indicatoren) afzonderlijk. Naast de gemiddelde score voor 2015 en verdeling gaan we steeds kort in op de evolutie tussen 2010 en 2015 en kijken we naar de evolutie voor enkele subgroepen in de populatie (o.b.v. gender, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector).

2.1.2.1 De dimensie 'Werk' gemeten aan de hand van 8 jobkenmerken

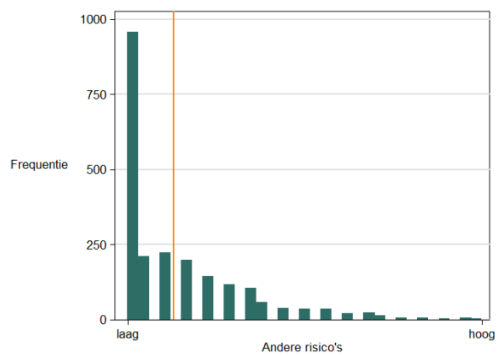
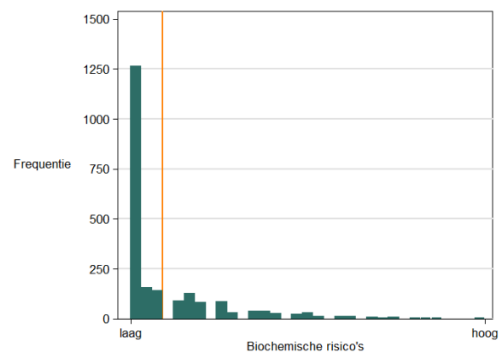
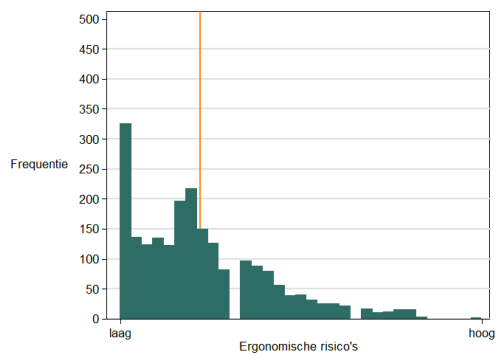
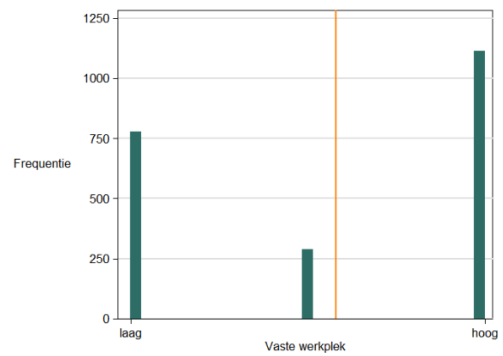
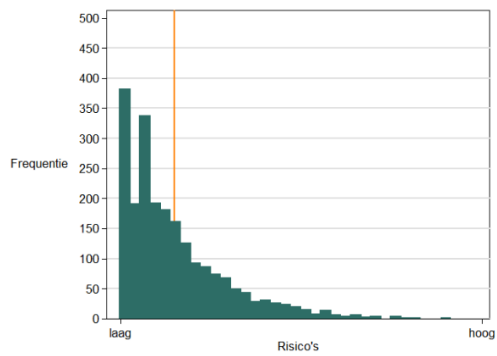
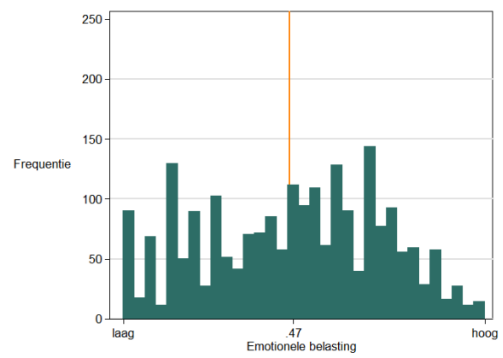
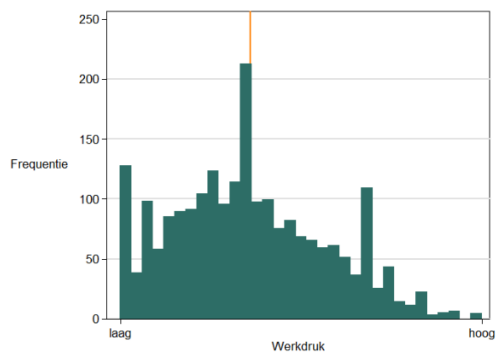
Op basis van de beschikbare data werden 8 indicatoren geconstrueerd die verwijzen naar jobkenmerken gerelateerd aan het 'Werk' (cf. WTA model): taakautonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting, repetitieve taken, risico's en een vaste werkplek. De indicator 'risico's' kunnen we nog meer in detail opsplitsen in drie types van werkgerelateerde risico's, namelijk ergonomische risico's, biochemische risico's en andere risico's.⁷

Figuur 2.1 toont de histogrammen voor elk van deze indicatoren voor 2015. Tabel 2.3 geeft de gemiddelde scores voor deze 8 jobkenmerken in 2010 en 2015 weer, alsook de gemiddelde scores voor subpopulaties in 2010 en 2015.

Figuur 2.1 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* in 2015 van de 8 indicatoren van 'Werk' en de 3 subindicatoren van de indicator risico's: taakautonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting, risico's (totaal, risico' op MSA, biochemische risico's en andere risico's) en vaste werkplek



⁷ In de verdere analyse voor de job types (cf. hoofdstuk 4) wordt er gewerkt met de globale indicator voor risico's.



* gewogen gemiddelde, oranje lijn
Bron: EWCS 2010 en 2015

Tabel 2.3 Gemiddelde score voor alle werknemers op de indicatoren van werk – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: taak-autonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting en repetitieve taken, risico's en vaste werkplek

	Taak-autonomie		Autonoom teamwerk		Taak-complexiteit		Werkdruk		Emotionele belasting		Repetitieve taken		Risico's		Vaste werkplek	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	69	72	38	38	69	72	35	36	48	49	37	27	17	15	78	58
Gender																
Man	66	70	39	40	71	74	38	39	45	42	37	26	19	17	70	50
Vrouw	73	75	36	36	67	70	32	33	53	51	36	27	14	12	86	66
<i>p</i> ^o	***	**	*	*	***	***	***	***	***	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	***	***	***	***
Leeftijdsgroep																
15-24 jaar	56	62	38	32	65	64	35	33	45	42	43	34	21	18	83	63
25-34 jaar	69	71	37	38	68	72	35	37	50	48	38	28	17	15	80	60
35-44 jaar	70	75	36	38	68	73	34	36	48	48	37	25	16	15	76	57
45-54 jaar	71	73	40	41	71	74	36	37	48	45	36	28	18	15	76	55
55+ jaar	71	74	37	36	72	72	32	31	46	44	31	20	15	12	78	56
<i>p</i> ^o	***	**	<i>ns</i>	*	***	***	*	***	**	**	**	**	***	***	**	<i>ns</i>
Opleidingsniveau																
Lager secundair	60	57	38	30	60	57	38	35	42	35	43	31	23	19	77	56
Hoger secundair	60	67	37	37	63	70	35	36	45	43	46	31	21	17	77	60
Bachelor of equivalent	80	82	38	42	77	79	34	35	53	54	28	23	11	12	79	59
Master of equivalent & hoger	80	84	35	43	88	81	42	37	54	52	9	16	9	8	61	48
<i>p</i> ^o	***	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	***	***	*	**
Bedrijfsgrootte																
1 werknemer	77	78	13	8	56	68	27	24	51	50	39	20	16	13	68	67
2-9 werknemers	63	68	38	37	63	70	32	33	52	50	43	28	18	13	77	57
10-249 werknemers	72	73	38	38	71	72	36	35	49	46	35	26	17	15	78	54
250 of meer werknemers	74	73	42	43	79	77	39	40	45	44	36	27	18	15	79	66
<i>p</i> ^o	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	***	***	***	**	***	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	*	***

	Taak-autonomie		Autonoom teamwerk		Taak-complexiteit		Werkdruk		Emotionele belasting		Repetitieve taken		Risico's		Vaste werkplek	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Sector [∞]																
A	61	64	36	37	60	72	32	36	33	42	32	39	20	16	68	56
B-E	66	61	40	39	71	75	39	40	37	30	37	8	21	20	84	69
F	63	73	43	44	74	84	43	41	41	41	42	21	27	26	61	34
G-I	59	64	34	35	61	64	36	38	52	48	43	33	16	14	74	59
J	80	90	37	44	81	81	41	43	50	48	24	14	9	7	74	50
K	80	83	45	39	78	83	39	39	52	48	35	23	9	6	79	66
L	77	95	44	40	78	63	28	34	48	50	20	42	12	10	86	69
M-N	73	76	35	30	65	64	36	35	48	43	40	31	17	13	73	60
O-Q	76	78	39	41	73	76	30	32	55	53	32	22	15	13	80	55
R-U	73	81	29	35	60	64	28	23	47	50	40	27	14	12	83	58
<i>p</i> ^o	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***

Noot: alle scores tussen 0 en 100.

^o Significantie van het verschil in gemiddelde scores: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$: ns: niet significant.

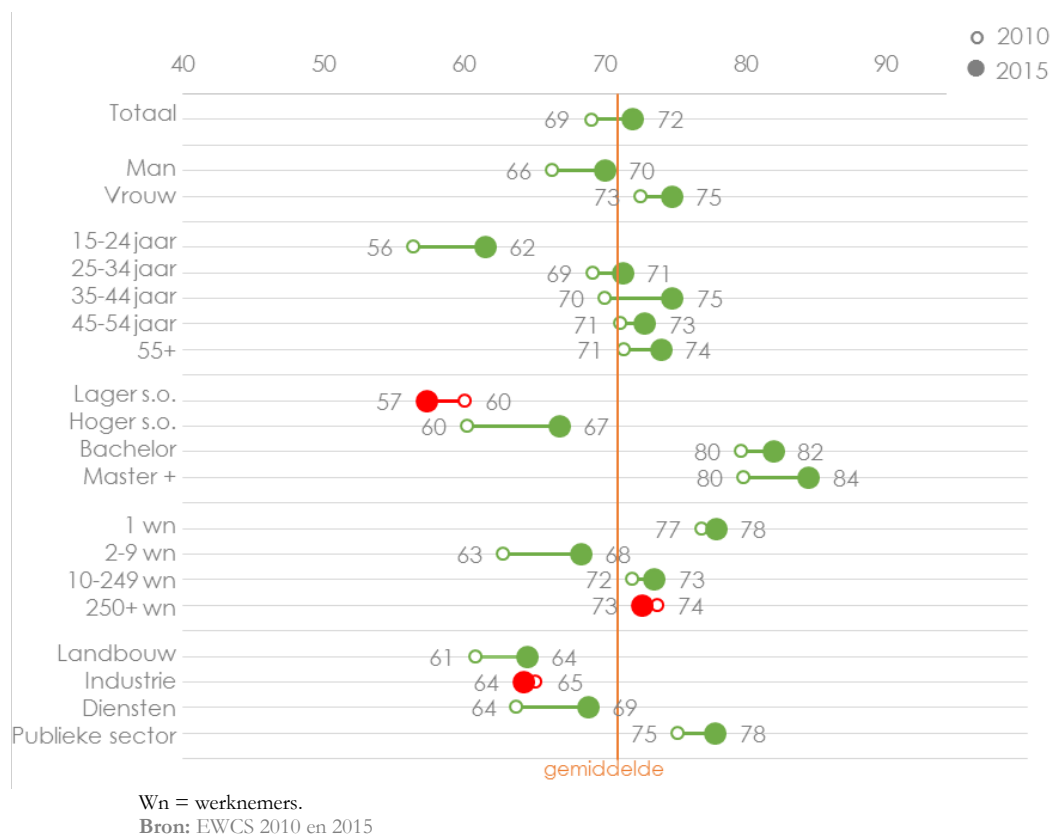
[∞] Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

a) Taakautonomie

De indicator 'taakautonomie' geeft weer in welke mate respondenten autonomie hebben over de organisatie van hun taken: de volgorde van hun taken, de methoden en het werktempo. In 2015 is de gemiddelde score voor taakautonomie 72 (waarde tussen 0 en 100) (tabel 2.3). Een kleine meerderheid (56%) van de werknemers geeft aan zeer veel taakautonomie te hebben. Anderzijds stelt 14% van de werknemers helemaal geen taakautonomie te hebben (figuur 2.2). Taakautonomie (in 2015) ligt gemiddeld hoger voor vrouwen (75) dan voor mannen (70) en neemt ook toe met leeftijd en opleidingsniveau. Taakautonomie is het hoogste in bedrijven met slechts 1 werknemer (78) - dus waar de respondent de enige medewerker is - maar het laagste in bedrijven met 2 tot 9 werknemers (68). Verder zien we ook aanzienlijke verschillen tussen sectoren. Taakautonomie is het hoogste in de onroerend goed sector (95) en informatie- en communicatiesector (90), en het laagste in industriële sectoren (61), landbouw (64) en handel en horeca (64) (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Figuur 2.2 Taakautonomie in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename in taakautonomie aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de persoon meer taakautonomie heeft



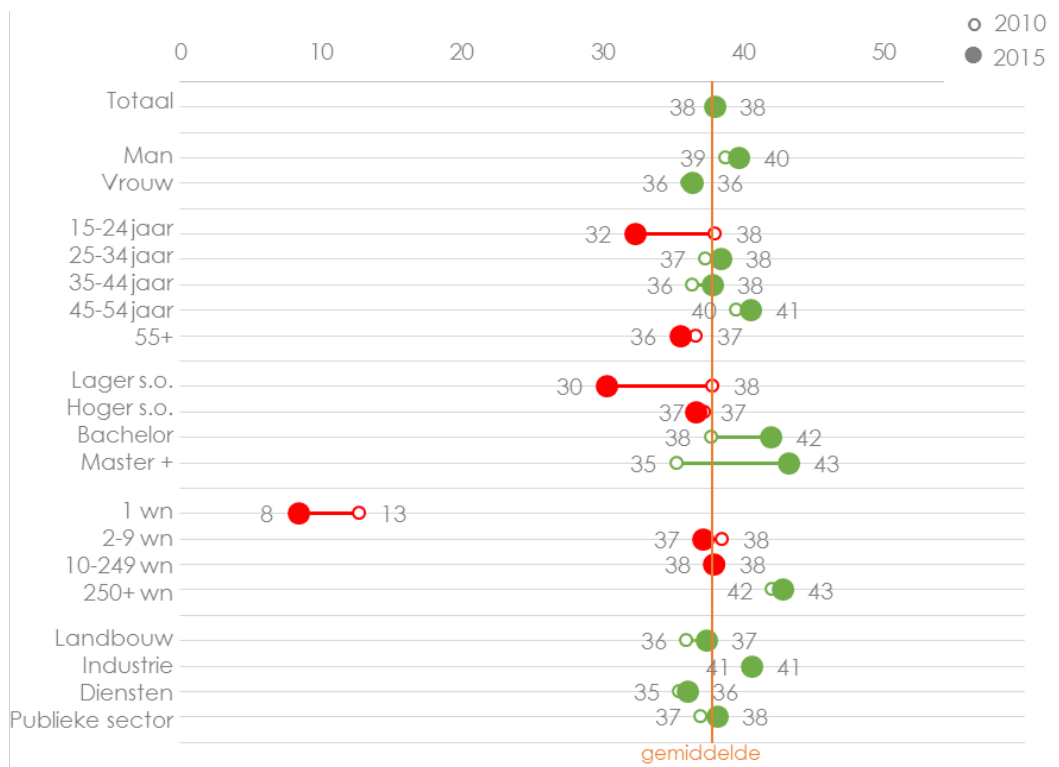
Wanneer we kijken naar de evolutie van taakautonomie tussen 2010 en 2015 (figuur 2.2 en tabel 2.3) zien we dat taakautonomie significant is toegenomen in 2015 (gemiddeld 72) in vergelijking met 2010 (gemiddeld 69). Daarnaast merken we ook dat voor de meeste subgroepen taakautonomie is toegenomen in 2015. De grootste toename zien we voor jonge werknemers (15-24 jaar) - waar taakautonomie is toegenomen van gemiddeld 56 naar gemiddeld 62 -, werknemers tussen de 35 en 44 jaar - met een toename van gemiddeld 70 naar 75 - en voor werknemers in bedrijven met 2 tot 9 werk-

nemers - toename van gemiddeld 63 naar 68. Anderzijds en meest opvallend zien we dat taakautonomie voor twee groepen van werknemers is afgenomen in 2015. Voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs als hoogste opleidingsniveau is de taakautonomie afgenomen van gemiddeld 60 naar 57. Ook bij werknemers in zeer grote bedrijven is er een beperkte afname van de taakautonomie (van 74 naar 73). Voor de meeste sectoren zien we een toename van de taakautonomie, met uitzondering van de industriële sectoren. Ook op itemniveau zien we een gelijkaardige evolutie met een toename van autonomie over de volgorde van de taken, werkmethodes en het werktempo tussen 2010 en 2015.

b) Autonoom teamwerk

De indicator 'autonoom teamwerk' beschrijft de mate waarin de respondent in een team werkt (werken in team en taakrotatie tussen collega's) en de mate waarin dat team autonoom functioneert (m.a.w. of de teamleden inspraak hebben over de teamleider, taakverdeling en tijdschema). De gemiddelde score voor autonoom teamwerk in 2015 is 38 (tabel 2.3). Ongeveer 30% van de respondenten geeft aan totaal niet in een autonoom team te werken. De andere 70% doet in meer of mindere mate aan autonoom teamwerk (figuur 2.3). Mannen (gemiddelde score van 40) doen vaker aan autonoom teamwerk dan vrouwen (36) en teamwerk komt ook vaker voor bij hoger opgeleide werknemers en in grotere bedrijven. Verder zien we een zeer lage gemiddelde score (11) in bedrijven met slechts één werknemer. Dit is echter zeer begrijpelijk aangezien men moeilijk kan spreken over teamwerk wanneer men de enige werknemer is. Binnen de bouwsector en de informatie- en communicatiesector komt autonoom teamwerk vaker voor (beide een gemiddelde score van 44) dan in de andere sectoren (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Figuur 2.3 Autonoom teamwerk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator wijst op meer autonoom teamwerk



Wn=werknemers.

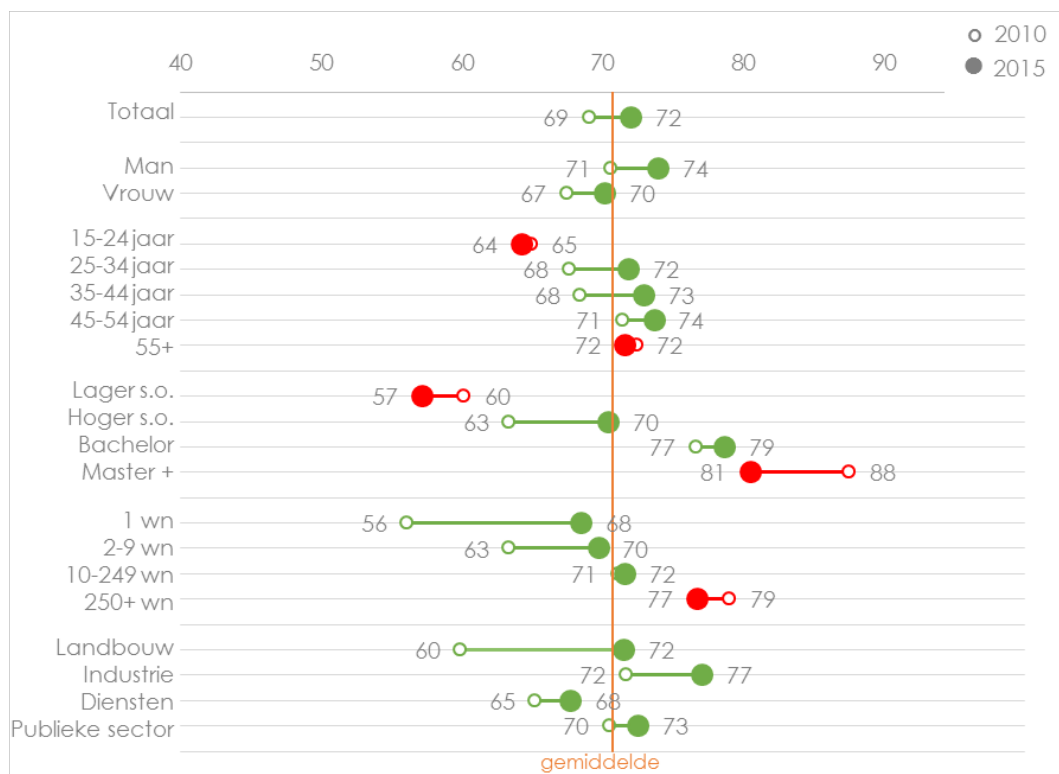
Bron: EWCS 2010 en 2015

In het algemeen zien we slechts een zeer beperkte en niet-significante toename van autonoom teamwerk tussen 2010 en 2015 (figuur 2.3). Kijken we naar verschillende subgroepen van werknemers dan zien we in sommige groepen een sterkere toename en in andere groepen een sterkere afname van autonoom teamwerk. Jonge werknemers (<25 jaar) rapporteren een aanzienlijke afname van teamwerk (van een gemiddelde score van 38 naar 32), en ook door de oudste groep werknemers wordt een beperkte afname vastgesteld. Voor werknemers zonder diploma hoger onderwijs stellen we vast dat teamwerk is afgenomen in 2015, terwijl dit is toegenomen voor werknemers met een diploma hoger onderwijs.

Wanneer we kijken naar de achterliggende items stellen we vast dat deze verschillende evolutie voor hoog- en laaggeschoolde werknemers voornamelijk toe te schrijven valt aan een sterke afname van 'werken in team' voor de werknemers met een diploma lager secundair onderwijs (van 66% naar 51%) en een sterke toename bij werknemers met een masterdiploma (van 57% naar 68%). Verder merken we ook dat de *autonomie* die teams krijgen om hun werk te organiseren afneemt bij laaggeschoolde werknemers, en toeneemt bij hooggeschoolde werknemers. Op sectorniveau zien we geen grote verschillen tussen 2010 en 2015.

c) Taakcomplexiteit

Figuur 2.4 Taakcomplexiteit in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de persoon meer taakcomplexiteit in zijn of haar werk ervaart



Wn=werknemers.

Bron: EWCS 2010 en 2015

In de indicator 'taakcomplexiteit' wordt de mate van complexiteit en hoge (kwaliteits)eisen van de taken van de respondent gemeten aan de hand van zes items. Deze items bevragen of de respondent in zijn of haar werk nauwkeurig vastgelegde kwaliteitsnormen moet respecteren, zelf een evaluatie moet

maken van kwaliteit van het eigen werk, zelf onvoorziene problemen moet oplossen, ééntonige taken⁸ moet doen, ingewikkelde taken moet doen en nieuwe dingen moet leren.

In 2015 is de gemiddelde score 72. Iets meer dan één vijfde van alle werknemers geeft aan zeer veel taakcomplexiteit in zijn of haar job te hebben (score 100). Taakcomplexiteit is hoger voor mannen dan voor vrouwen en neemt toe met leeftijd, opleidingsniveau en bedrijfsgrootte. Taakcomplexiteit is hoger in de bouwsector, financiële sector en in de informatie- en communicatiesector (respectievelijk gemiddelde scores van 84, 83 en 81) en het laagste in de onroerend goed sector, retail en groot-handel en ondersteunende diensten sectoren (respectievelijk gemiddelde scores van 63, 64, 64 en 64) (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

De taakcomplexiteit is duidelijk significant toegenomen tussen 2010 (gemiddeld 69) en 2015 (72) en dit patroon zien we ook voor de meeste subgroepen van werknemers (figuur 2.4). Jongere werknemers rapporteren een zeer beperkte afname van de taakcomplexiteit. Werknemers met een diploma lager secundair onderwijs, alsook werknemers met een masterdiploma - in sterkere mate - geven ook aan dat de taakcomplexiteit is afgenomen, terwijl we vooral bij werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs een toename van de taakcomplexiteit zien. In kleine bedrijven zien we een aanzienlijke toename van de taakcomplexiteit, in zeer grote bedrijven dan weer een afname. Voor alle sectoren zien we een toename van de taakcomplexiteit, maar deze toename is het sterkste voor de landbouw en industrie. Meer in detail zien we een afname van de taakcomplexiteit binnen de onroerend goed-sector (als enig sector met een daling).

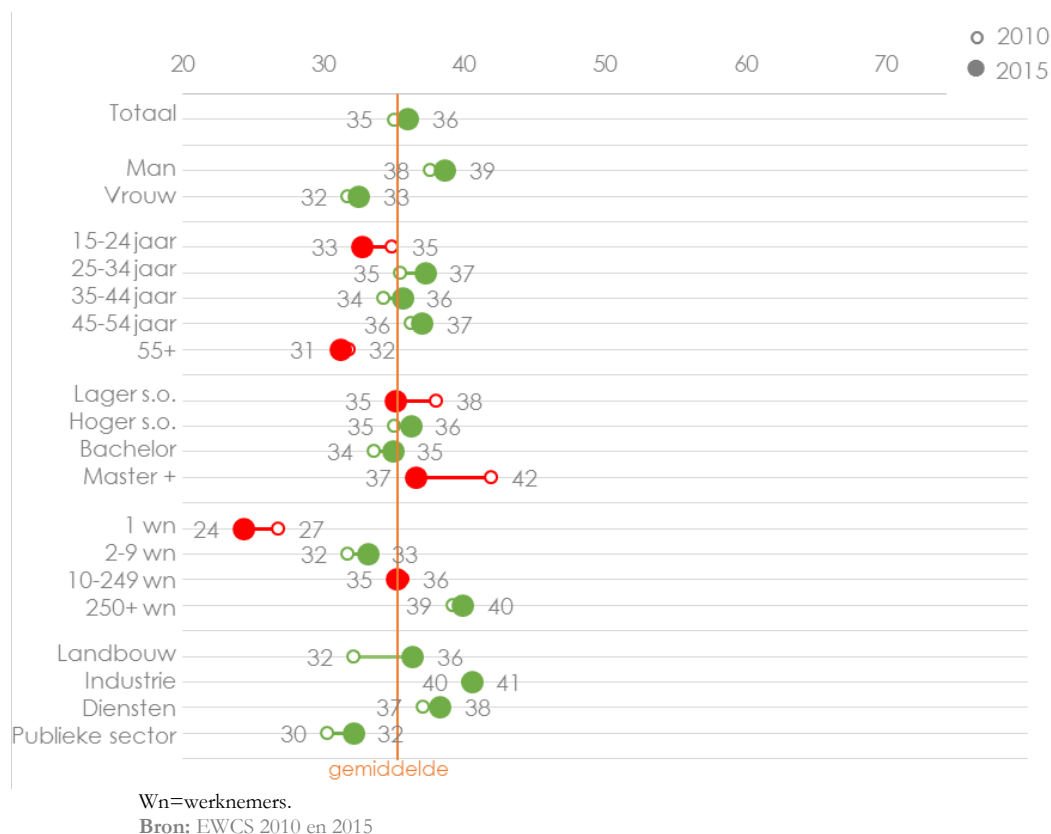
d) Werkdruk

Vervolgens sommeert de indicator '*werkdruk*' de scores op 7 items. Twee items bevragen het werkt tempo in het algemeen: Moet u werken tegen een hoog of zéér hoog tempo, werken met strikte deadlines? Vier items peilen in welke mate het werkt tempo afhankelijk is van externe factoren: afhankelijk van het werk dat collega's verrichten, afhankelijk van kwantitatieve productienormen of prestatiedoelstellingen, afhankelijk van de automatische snelheid van de machine of productielijn, afhankelijk van rechtstreekse controle van baas of leidinggevende. Een laatste item bevraagt of de respondent voldoende tijd heeft om zijn of haar werk uit te voeren. Voor deze indicator is de gemiddelde score 36 (in 2015). Ongeveer 23% heeft een score hoger dan 50 voor werkdruk. We merken zeer duidelijk dat mannen een hogere werkdruk (gemiddelde score van 39) ervaren dan vrouwen (33). Werkdruk neemt ook toe met bedrijfsgrootte. Verder zien we dat oudere werknemers (55+) een duidelijk lagere werkdruk ervaren dan werknemers uit andere leeftijdsgroepen. De werkdruk is het hoogste in industriële sectoren, de bouwsector en de informatie- en communicatiesector, en het laagste in de kunst- en recreatiesector, en de overige dienstensector (o.a. Huishoudens als werkgever, etc.) (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Tussen 2010 en 2015 is er geen significante toename in de werkdruk (figuur 2.5). Voor de meeste werknemersgroepen zien we slecht een beperkte toename of een afname van de werkdruk. Meest opvallend is de toch wel sterke afname voor werknemers met een masterdiploma (van gemiddeld 42 naar 37). Verder zien we ook een afname van de werkdruk bij zeer jonge werknemers, werknemers met een diploma lager secundair onderwijs of een masterdiploma en in bedrijven met slechts 1 werknemer.

⁸ Dit item werd eerst geïnverteerd alvorens het werd omgenomen in de constructie van de indicator.

Figuur 2.5 Werkdruk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator wijst op meer werkdruk

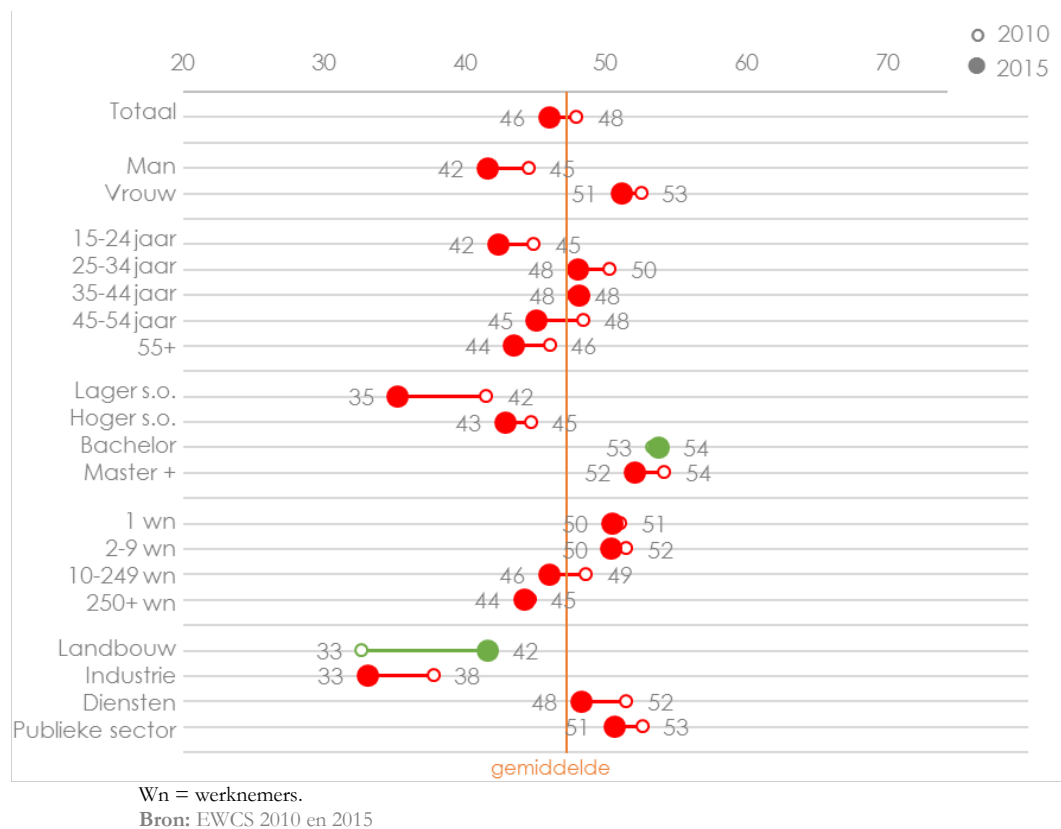


e) Emotionele belasting

De gemiddelde score voor emotionele belasting is 46 (in 2015). Iets minder dan de helft van de respondenten (49%) heeft een score hoger dan 50 op deze indicator, voor 12% is de score hoger dan 75. Vrouwen scoren gemiddeld hoger (51) voor emotionele belasting dan mannen (42). Verder neemt emotionele belasting af met de leeftijd en met toenemende bedrijfs grootte en scoren werknemers met een diploma hoger onderwijs (bachelor of master) duidelijk hoger qua emotionele belasting dan werknemers zonder diploma hoger onderwijs (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Tussen 2010 en 2015 was er een beperkte, maar significante ($p > 0,01$) daling van de emotionele belasting (van 48 naar 46) (figuur 2.6). Deze daling zien we ook terugkomen voor verschillende subgroepen van werknemers, met uitzondering van werknemers tussen de 35 en 44 jaar en werknemers met een masterdiploma, waar we geen evolutie of een zeer beperkte toename van de emotionele belasting zien in 2015. Binnen de landbouwsector wordt een aanzienlijke toename van de emotionele belasting gevonden (van 33 naar 42). De sterkste daling in emotionele belasting zien we voor de werknemers met een diploma lager secundair onderwijs (van 42 naar 35).

Figuur 2.6 Emotionele belasting in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score wijst erop dat de persoon meer emotionele belasting ervaart in zijn of haar werk



f) Repetitieve taken

De indicator ‘*repetitieve taken*’ geeft een indicatie van de mate waarin de respondent kort cyclische taken moet doen, die korter zijn dan 1 minuut of korter dan 10 minuten (aldus gemeten op basis van 2 items). Voor 62% van de respondenten bestaat hun werk helemaal niet uit kort cyclische, repetitieve taken, voor de andere 38% bestaat het werk in beperkte (23%) of meerdere (15%) mate uit repetitieve, kort cyclische taken. Dit samen geeft een gemiddelde score van 27 voor deze indicator.

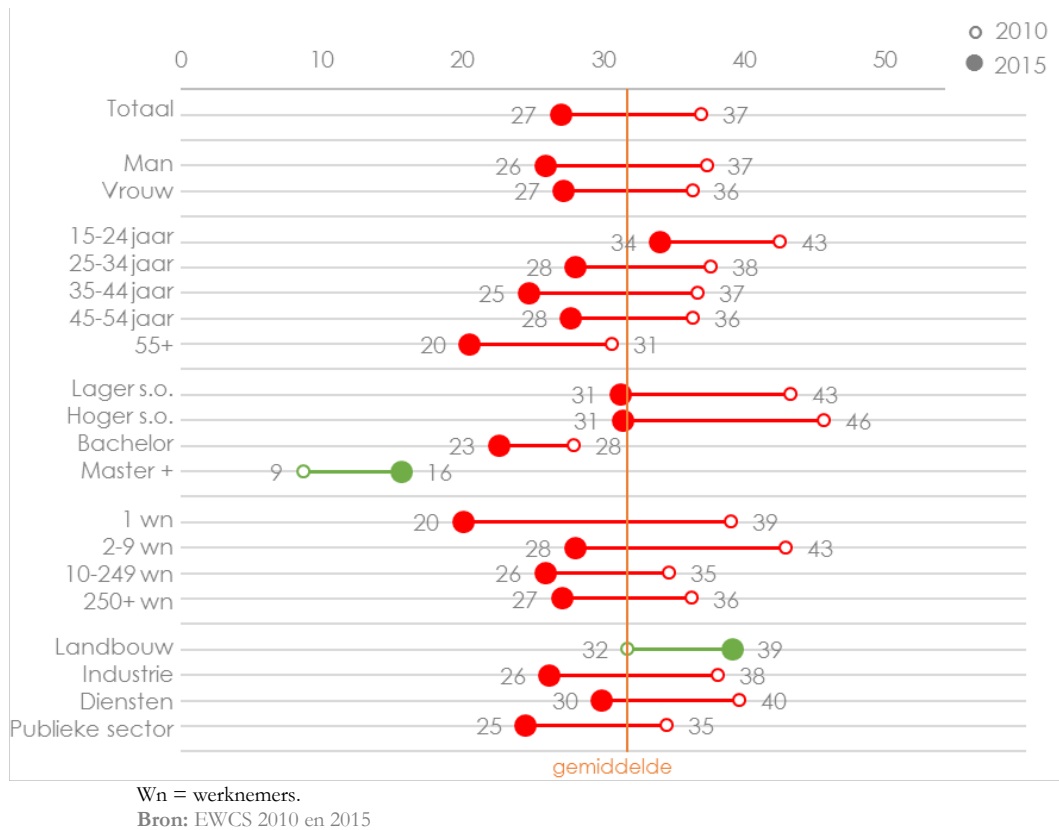
Werk met veel repetitieve taken komt vaker voor bij jongere werknemers dan oudere werknemers. Daarnaast komt repetitief werk ook minder vaak voor bij hoger geschoolde werknemers en in sectoren als de communicatie en informatica sector, de bouwsector, de financiële sector en publieke diensten sector en andere diensten. Anderzijds vinden we de hoogste scores voor repetitief werk in sectoren als landbouw en onroerende goederen sector (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Er is een sterke significante daling in de hoeveelheid repetitief werk tussen 2010 en 2015 (van een gemiddelde score van 37 naar 27). We zien ook dat repetitief werk voor alle subgroepen afneemt, op twee uitzonderingen na. Voor werknemers met een masterdiploma neemt repetitief werk toe (van 9 naar 16), maar ook dan blijft deze groep veel minder vaak repetitief werk doen dan werknemers met een lager diploma. Daarnaast zien we een sterke toename van repetitief werk in de landbouwsector (van 32 naar 39) (figuur 2.7).

Deze algemene dalende trend met betrekking tot repetitieve taken zien we zowel voor taken korter dan 1 minuut als voor taken korter dan 10 minuten. Voor werknemers met een masterdiploma of hoger zien we echter het omgekeerde patroon: een toename van zowel taken korter van 1 minuut (van 0% naar 9%) als taken korter dan 10 minuten (van 18% naar 22%) terwijl repetitieve taken

afnemen in 2015 voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs of bachelor. Binnen de landbouwsector zien we eveneens een toename van repetitieve taken korter dan 1 minuut (van 21% naar 31%) en in mindere mate ook van taken korter dan 10 minuten (van 42% naar 47%), terwijl voor andere sectoren een daling van beide soorten repetitieve taken gezien wordt (tabel 2.4).

Figuur 2.7 Repetitieve taken in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon vaker of meer kort cyclische repetitieve taken moeten van minder dan één of 10 minuten



Tabel 2.4 Percentage werknemers bij wie het werk korte en herhaaldelijke taken inhoudt die korter zijn dan 1 of 10 minuten, vergelijking van werknemers

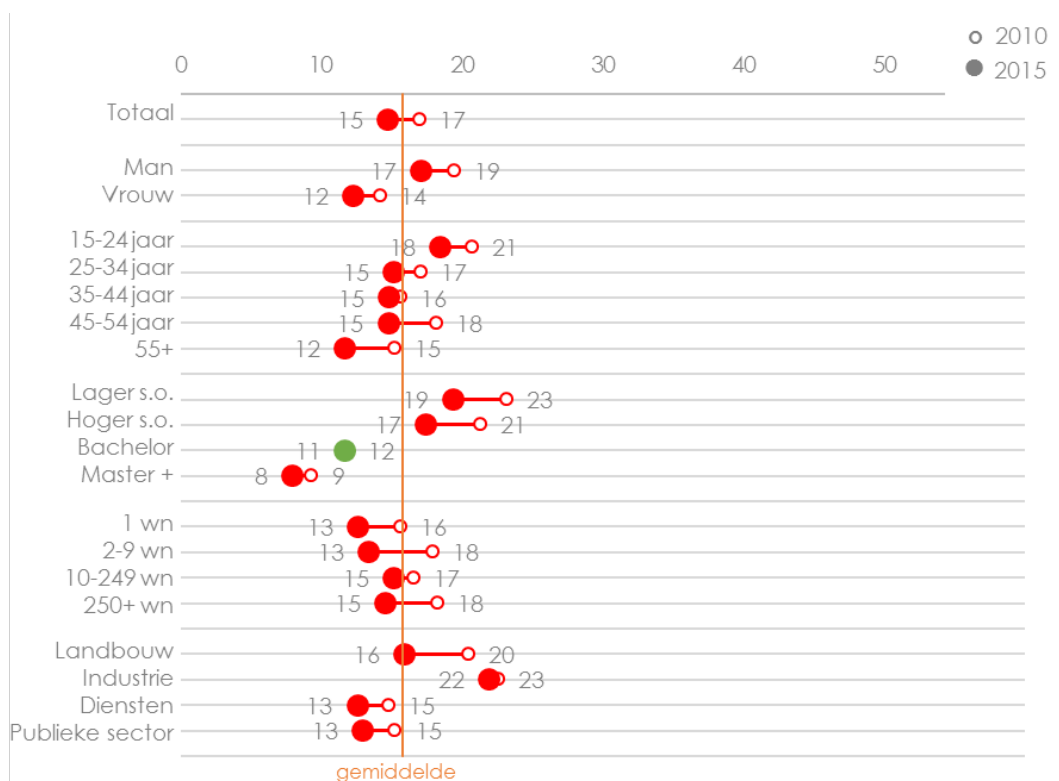
	Alle werknemers (%)		Diploma lager secundair, hoger secundair of bachelor (%)		Master diploma of hoger (%)	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Korter dan 1 minuut	29	18	29	19	0	9
Korter dan 10 minuten	45	35	45	37	18	22
	Alle werknemers (in %)		Landbouw sector (in %)		Industrie, diensten of publieke sector (in %)	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Korter dan 1 minuut	29	18	21	31	29	18
Korter dan 10 minuten	45	35	42	47	45	35

Bron: EWCS 2010 en 2015

g) Risico's

De indicator 'risico's' bundelt de scores over de (mate waarin) werknemers aangeven geconfronteerd te worden met bepaalde risico's tijdens de uitvoering van hun werk. Voor deze globale indicator worden de scores op de drie types risico's (ergonomische risico's, biochemische risico's en andere risico's) gesommeerd.

Figuur 2.8 Risico's in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score betekent dat deze persoon meer of vaker risico's ervaart in zijn of haar job



Wn = werknemers

Bron: EWCS 2010 en 2015

De gemiddelde score voor deze indicator is 15 in 2015. Van alle respondenten geeft 10% aan totaal geen van de bevroegde risico's te ervaren tijdens zijn of haar werk, terwijl slechts 26% een score heeft van hoger dan 20 op deze indicator en slechts ongeveer 9% een score hoger dan 35. Vrouwen (gemiddelde score van 12) ervaren minder vaak risico's dan mannen (17). Daarnaast zien we ook een daling van de ervaren risico's naarmate het opleidingsniveau van de werknemers toeneemt. Ook merken we op dat ervaren risico's het hoogste zijn voor de jongste werknemers. Werknemers in de industrie (en bovenal in de bouwsector (gemiddelde score van 26)) ervaren aanzienlijk meer (gemiddelde score van 22) risico's dan hun collega's in de landbouw, diensten of publieke sector (respectievelijk 16, 13 en 13). In 2015 zijn er geen significante verschillen op vlak van het aantal ervaren risico's wanneer we bedrijven van verschillende groottes vergelijken (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Risico's zijn significant afgenomen tussen 2010 en 2015 - van een gemiddelde score van 17 naar 15 - en dit geldt eveneens voor alle subgroepen van werknemers, met uitzondering van de werknemers met een bachelorsdiploma, waar we een zeer beperkte toename van de ervaren risico's noteren. De daling is het grootste voor oudere werknemers (45+), voor werknemers met een diploma lager of hoger secundair onderwijs en in de landbouwsector (figuur 2.8).

Daarnaast zijn er echter grote verschillen *tussen de verschillende types van risico's*. De subindicator '*risico's op musculoskeletale aandoeningen (MSA)*' peilt naar musculoskeletaal belastende taken en handelingen tijdens het werk op basis van 5 items: blootstelling aan trillingen van handwerktuigen, machines, enz.; het moeten aannemen van pijnlijke of vermoeiende houdingen; het optillen of verplaatsen van mensen, het dragen of verplaatsen van zware lasten, herhaalde bewegingen met handen of armen. In 2015 is de gemiddelde score voor risico op MSA 22. 14% van de respondenten geeft aan hier helemaal niet mee geconfronteerd te worden.

In 2015 zien we een significante daling van de risico's op MSA (gemiddelde score van 22) ten opzichte van in 2010 (26). Risico's op MSA zijn voornamelijk gedaald voor werknemers met een diploma lager of hoger secundair onderwijs, maar zijn stabiel gebleven voor werknemers met een diploma hoger onderwijs. Daarnaast zien we ook een sterkere daling van de risico's op MSA in kleinere bedrijven (<10 werknemers) in vergelijking tot grotere bedrijven (>10 werknemers) en rapporteren werknemers uit de landbouwsector de sterkste daling van risico's op MSA (van 29 naar 22) (tabel a3.1 in bijlage3).

De subindicator '*biochemische risico's*' sommeert 4 items die bevroegen de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan dampen of rook, poeder of stof; dampen zoals oplosmiddelen en verdunners; omgaan met, of huidcontact hebben met chemische producten of substanties; omgaan met of in direct komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz. De gemiddelde waarde voor deze indicator is zeer laag (9), wat aangeeft dat slechts een zeer klein deel van de Belgische werknemers werk doet dat bepaalde biochemische risico's met zich meebrengt: 57% van de respondenten worden nooit met deze risico's geconfronteerd, slechts 10% scoort hoger dan 25 op deze indicator. Biochemische risico's komen vaker voor bij jongere werknemers (<25 jaar), werknemers met een diploma secundair onderwijs en in de industrie – en bouwsector.

De biochemische risico's zijn stabiel gebleven doorheen de tijd. Voor zeer jonge werknemers zien we echter dat deze risico's zijn toegenomen in 2015 (van een gemiddelde score van 11 naar 13), net als voor werknemers tussen 35 en 44 jaar (van 7 naar 9). Anderzijds zagen we een afname bij de oudere werknemers (45+). Daarnaast zijn de biochemische risico's het sterkste gedaald in zeer grootte ondernemingen (van 12 naar 10) (tabel a3.1 in bijlage 3).

De subindicator '*andere risico's*' bundelt vervolgens andere fysieke risico's die een onaangename werkomgeving voor de werknemer bepalen en mogelijks lichamelijke schade kunnen veroorzaken (op

korte termijn of langer termijn). De 3 items die gebruikt werden voor de constructie van deze sub-indicator zijn de mate van blootstelling aan zo'n luid lawaai dan men de stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken; hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust; lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten. De gemiddelde score is 13 in 2015. 43% ervaart geen van deze risico's, 20% heeft een score hoger dan 25 op deze subindicator. Mannen ervaren duidelijk meer dergelijke risico's dan vrouwen (respectievelijk gemiddelde scores van 17 en 9). Deze risico's komen verder vaker voor bij laaggeschoolde werknemers t.o.v. werknemers met een hoger diploma en komen het vaakst voor in de bouwsector (28).

Tussen 2010 en 2015 zien we een significante daling van deze risico's (van 16 naar 13). We zien een gelijkaardige daling voor mannen en vrouwen. Voor laaggeschoolde werknemers is er een duidelijke daling, terwijl deze daling afwezig is voor werknemers met een diploma hoger onderwijs. In de landbouwsector zien we de sterkste daling van deze 'andere risico's, van een score 23 in 2010 naar 15 in 2015. In de industriële sector – waar deze risico's ook hoger zijn dan in dienstensectoren, is er echter geen duidelijke daling vast te stellen in deze risico's (tabel a3.1 in bijlage 3).

Ook voor de verschillende types van risico's zien we echter hetzelfde globale patroon: een hoger risico voor mannen dan voor vrouwen, een dalend risico met leeftijd en opleidingsniveau (tabel a3.1 in bijlage 3).

h) Vaste werkplek

De indicator '*vaste werkplek*' geeft weer in welke mate de respondent zijn werk moet uitvoeren op een vaste werkplek (of 2 vaste werkplekken die elkaar zeer systematisch afwisselen)⁹ of wisselende werkplekken heeft doorheen de week en maand. Deze indicator werd geconstrueerd op basis van 7 items uit de 2010 enquête en 6 items uit de 2015 enquête, die bevragen hoe vaak de respondent op bepaalde locaties werkt: de terreinen van de werkgever, het terrein van de klant, in een auto of ander voertuig, op een locatie in open lucht, in het eigen huis of op een andere locatie.¹⁰ De finale indicator geeft aan of de werknemer een vaste werkplek heeft waar hij of zij bijna altijd werkt (score 100) versus zeer wisselend op verschillende locaties werkt (score 0). De gemiddelde score is 58 op deze indicator in 2015. De helft van de werknemers (51%) geeft aan een vaste werkplek te hebben (score 100), anderszins heeft 35% een zeer variabele werkplek (score 0). Wanneer we kijken naar verschillende subgroepen van werknemers zien we enkele duidelijke verschillen. Vrouwen hebben veel vaker (een gemiddelde score van 66) een vaste werkplek dan mannen (50). Jongere werknemers hebben eveneens vaker een vaste werkplek, en naarmate men ouder wordt, zien we meer variatie en combinaties van verschillende werkplekken. Werknemers met een masterdiploma hebben het minst vaak een vaste werkplek (48). In de bouwsector zien we het vaakst verschillende werkplekken, wat uiteraard niet verbazend kan zijn gezien de aard van dit werk vaak vraagt dat men op werven op locatie gaat werken (tabel 2.3). Tabel 2.3 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

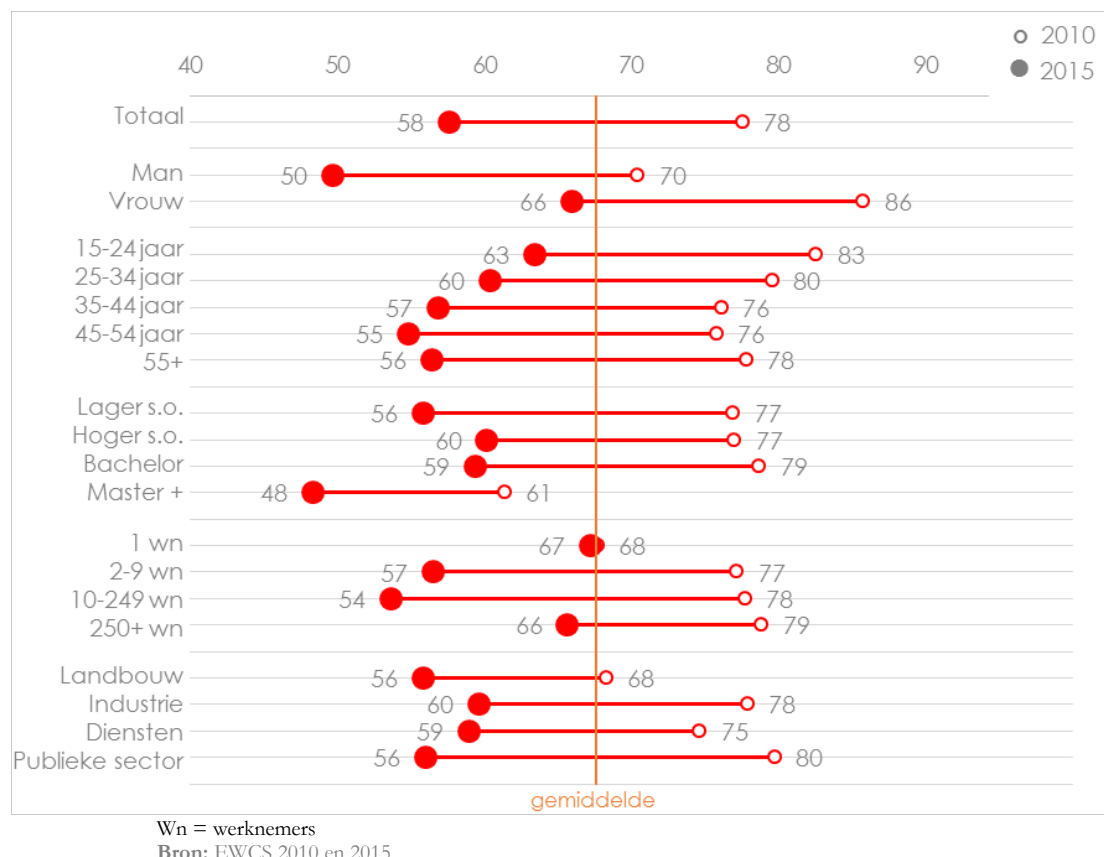
Tussen 2010 en 2015 is er een sterke significante daling in het aantal werknemers dat een vaste werkplek heeft (van gemiddelde score van 78 naar 58) en dit is eveneens het geval voor alle subgroepen. Hierbij zien we de sterkste daling in de bouwsector (van 61 naar 35). Voor bedrijven met slechts 1 werknemer zien we nauwelijks een daling, en ook in zeer grote bedrijven en voor werknemers met een masterdiploma zien we een duidelijke, maar minder grote, daling van het werken op een vaste werkplek. Desondanks zien we alsnog dat werknemers met een masterdiploma zowel in 2010 als 2015 het meeste variatie in hun werkplek rapporteren (score 61 in 2010 en score 48 in 2015)

⁹ Bijvoorbeeld een werknemer die naast zijn vaste werkplek ook 1 of meerdere dagen per week van thuis uit werkt, of iemand die enkele dagen per week op werkplek A werkt, en de andere dagen op werkplek B.

¹⁰ Er werden nieuwe variabelen geconstrueerd om de items uit 2010 en 2015 vergelijkbaar te maken. De respondenten konden meerdere plaatsen aanduiden van waar men werkt

(figuur 2.9 en tabel 2.3). Naast een algemene trend van meer flexibel werken - inclusief meer thuiswerk - kan een deel van deze sterke evolutie ook te wijten zijn aan de veranderde manier van bevragen van dit aspect in de EWCS tussen 2010 en 2015.

Figuur 2.9 Vaste werkplek in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat deze persoon een meer constante werkplek heeft en minder varieert tussen verschillende werkplaatsen



Tabel 2.5 Percentage werknemers die soms of voornamelijk op deze werkplek werken in 2010 en 2015.

	Voornamelijk (in %)		Soms (in %)	
	2010	2015	2010	2015
Op terreinen van werkgever/eigen bedrijf (kantoor, fabriek, winkel, school, enz.)	79,58	71,10	8,09	13,56
Op het terrein van de klant	12,09	13,67	12,58	12,50
In een auto of ander voertuig	3,43	9,36	7,17	6,60
Een locatie in open lucht (bv. bouwterrein, landbouwveld, straten in een stad)	3,74	6,76	8,09	8,04
Eigen huis	0,57	5,66	13,53	12,22
Een andere (publieke) ruimte	0,8	2,2	2,41	4,61

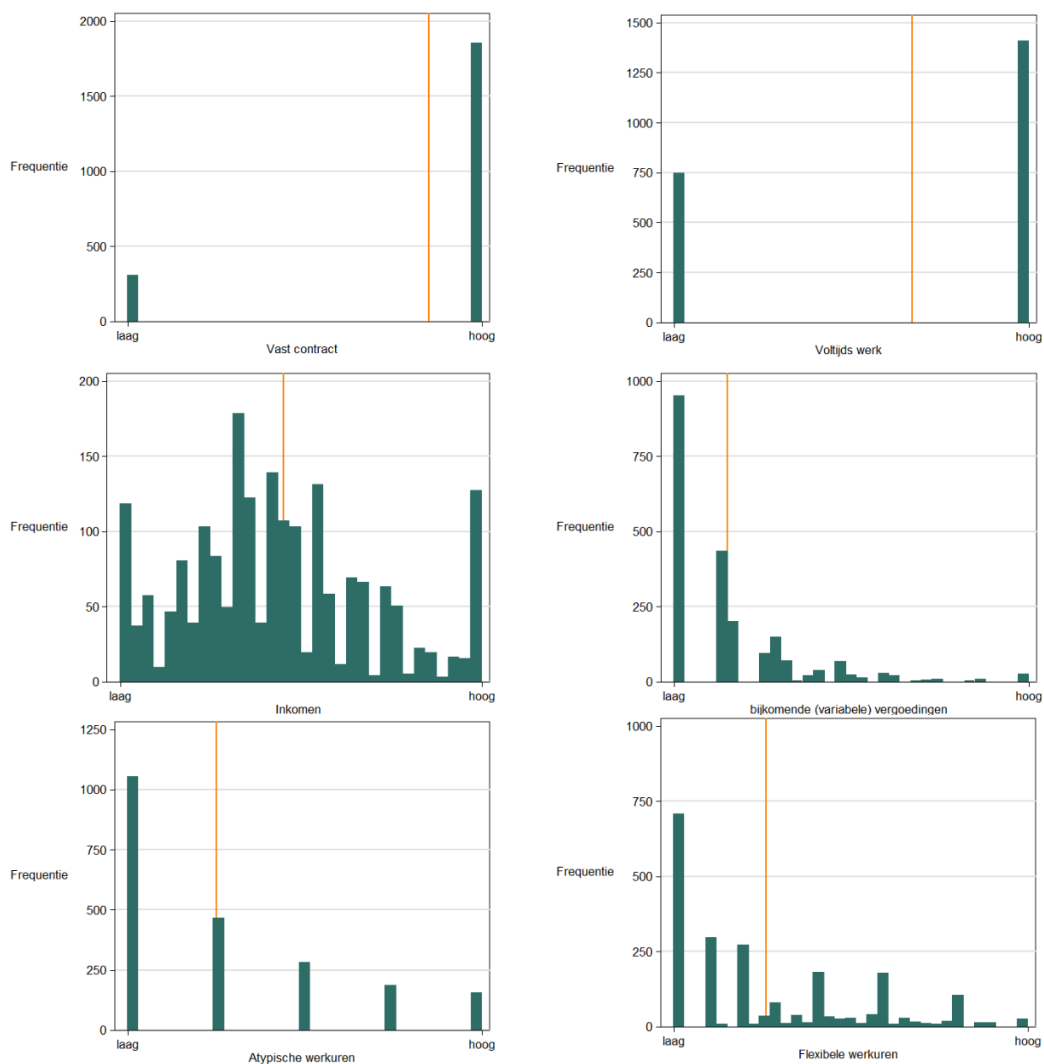
Bron: EWCS 2010 en 2015

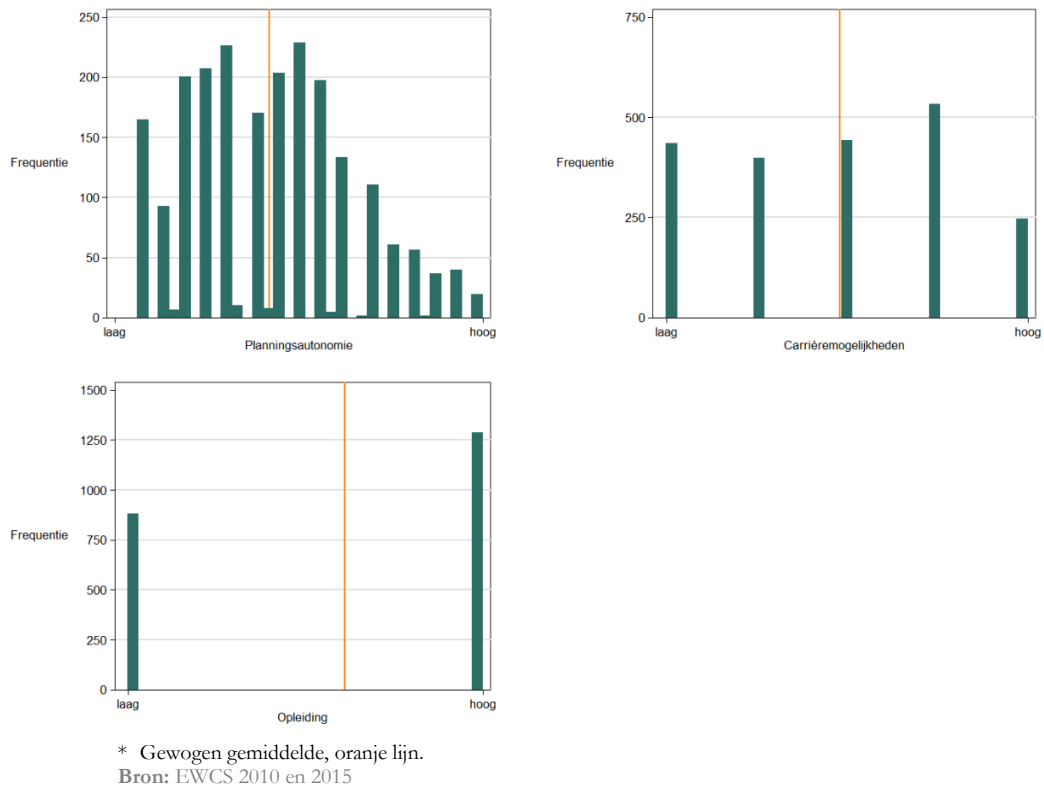
Wanneer we meer in detail kijken naar waar mensen voornamelijk en soms werken, merken we ook een evolutie tussen 2010 en 2015 (tabel 2.5). Er is een sterke afname van het aantal mensen dat voornamelijk op de terreinen van de werkgever werkt (van 80% naar 71%). Anderzijds is er voor elk van de andere locaties een toename. We zien een sterke toename van het percentage mensen die voornamelijk in een auto of ander voertuig werken (van 3% naar 9%) en van het percentage mensen voor wie het eigen huis de voornaamste werkplek is (van 0.6% naar 6%).

2.1.2.2 De dimensie 'Tewerkstelling' gemeten aan de hand van in 9 indicatoren

Binnen de dimensie '*Tewerkstelling*' vallen kenmerken van de job en afspraken tussen werknemer en werkgever die contractueel vastgelegd zijn. We onderscheiden 9 indicatoren binnen de EWCS: permanent contract, voltijds werk, inkomen, extralegale voordelen, atypische werkuren, flexibele werkuren, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en training. Tabel 2.6 geeft de gemiddelde scores voor deze 9 indicatoren in 2010 en 2015 en figuur 2.10 toont de histogrammen voor elk van deze indicatoren in 2015.

Figuur 2.10 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van de 9 indicatoren van tewerkstelling: vast contract, voltijds werk, inkomen, bijkomende (variabele) vergoedingen, atypische werkuren, flexibele werkuren, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en opleiding





a) Vast contract

Een eerste indicator is ‘*vast contract*’ en deze geeft weer of de respondent een vast contract (score 100) of een tijdelijk contract heeft (score 0) in zijn of haar huidige job (op basis van 2 items). Deze indicator is een dichotome variabele met slechts twee mogelijkheden: een vast contract of een tijdelijk contract (ongeacht het type tijdelijk contract). De score op deze indicator geeft bijgevolg het percentage werknemers dat een vast contract heeft weer.

De meerderheid van de Belgische werknemers – 85% - heeft een vast contract in 2015, terwijl 15% een tijdelijk contract heeft. Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het vast contract. Er zijn echter wel aanzienlijke verschillen tussen verschillende leeftijdsgroepen. De kans op een vast contract neemt toe met leeftijd. Vooral in de jongste groep (15-24 jaar) komt een vast contract minder vaak voor, slechts 57% van hen heeft een vast contract. Voor werknemers tussen de 25 en 34 jaar is dit al 84% en dit neemt verder toe met leeftijd. Voor de oudste leeftijdsgroep (55+) zien we terug een daling in het aantal vaste contracten in 2015. Werknemers met een bachelorsdiploma hebben het vaakst een vast contract (91%), terwijl de kans op een vast contract terug lager ligt bij werknemers met een masterdiploma (79%). De kans op een vast contract neemt ook toe met bedrijfsgrootte en verschilt aanzienlijk tussen sectoren. In de landbouwsector is de kans op een vast contract het laagste. Slechts 68% van deze werknemers heeft een vast contract (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Tabel 2.6 Gemiddelde score voor alle werknemers op de 9 indicatoren van tewerkstelling – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: permanent contract, voltijds werk, inkomen, bijkomende (variabele) vergoedingen, atypische werkuren, flexibele werkuren, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en opleiding

	Permanent contract		Voltijds werk		Inkomen		Bijkomende (variabele) vergoedingen		Atypische werkuren		Flexibele werkuren		Planningsautonomie		Carrière-mogelijkheden		Opleiding	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	86	85	70	67	38	45	19	15	26	25	27	26	38	42	49	48	50	61
Gender																		
Man	87	86	86	85	45	51	22	19	29	29	28	26	40	45	52	51	49	60
Vrouw	86	85	52	49	31	39	14	11	22	21	25	25	36	40	46	44	52	62
p^o	<i>ns</i>	<i>ns</i>	***	***	***	***	***	***	***	***	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Leeftijdsgroep																		
15-24 jaar	57	52	63	57	19	24	18	15	30	24	31	22	30	35	52	55	41	48
25-34 jaar	84	82	73	76	34	38	20	16	28	29	27	28	36	39	55	52	51	63
35-44 jaar	89	87	72	69	41	47	18	16	24	23	24	24	40	44	50	49	51	65
45-54 jaar	93	93	69	66	43	52	19	14	26	25	28	25	39	44	45	45	54	61
55+ jaar	93	88	68	54	47	47	17	12	26	25	26	26	41	45	41	35	42	54
p^o	***	***	*	***	***	***	**	*	<i>ns</i>	*	***	*	***	***	***	***	***	***
Opleidingsniveau																		
Lager secundair	83	77	67	62	30	29	19	14	24	23	24	21	32	33	46	43	36	42
Hoger secundair	85	86	71	71	31	38	20	16	24	25	24	25	34	39	47	47	44	54
Bachelor of equivalent	89	91	70	62	47	52	17	15	28	26	28	28	43	47	53	49	60	74
Master of equivalent & hoger	71	79	88	72	81	65	17	12	43	29	42	31	60	54	46	51	47	75
p^o	***	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	*	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	***	**	***	***

	Permanent contract		Voltdijs werk		Inkomen		Bijkomende (variabele) vergoedingen		Atypische werkuren		Flexibele werkuren		Plannings-autonomie		Carrière-mogelijkheden		Opleiding	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Bedrijfsgrootte																		
1 werknemer	77	83	54	47	27	26	21	5	29	21	31	17	39	43	38	34	45	33
2-9 werknemers	80	81	67	66	30	35	17	12	25	26	25	22	37	43	47	51	39	49
10-249 werknemers	88	84	70	67	39	44	18	14	25	25	26	25	38	41	50	47	52	61
250 of meer werknemers	92	92	80	71	49	55	23	20	33	27	32	30	44	47	54	49	64	73
p°	***	***	***	*	***	***	***	***	***	ns	***	***	***	***	***	*	***	***
Sector [∞]																		
A	66	68	77	84	34	36	18	15	24	26	29	28	39	47	44	52	29	44
B-E	86	88	81	84	42	49	22	20	22	21	24	21	40	42	51	48	51	60
F	90	91	94	92	41	48	21	12	19	14	23	20	40	43	59	48	46	48
G-I	87	82	75	73	35	40	22	18	32	31	29	28	36	39	50	50	39	49
J	88	91	86	91	48	67	26	22	35	27	34	32	46	56	61	61	74	84
K	97	98	81	68	48	64	20	21	21	14	25	19	48	53	57	46	63	68
L	95	100	84	54	32	40	22	6	24	12	12	13	47	43	38	39	43	29
M-N	84	86	76	63	36	38	19	13	24	14	27	23	41	45	47	45	46	58
O-Q	89	84	54	54	38	46	14	11	27	30	28	28	35	41	47	46	58	71
R-U	74	85	51	46	29	30	10	15	21	29	23	29	41	46	43	44	42	52
p°	***	**	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	ns	***	***

Noot: alle scores tussen 0 en 100.

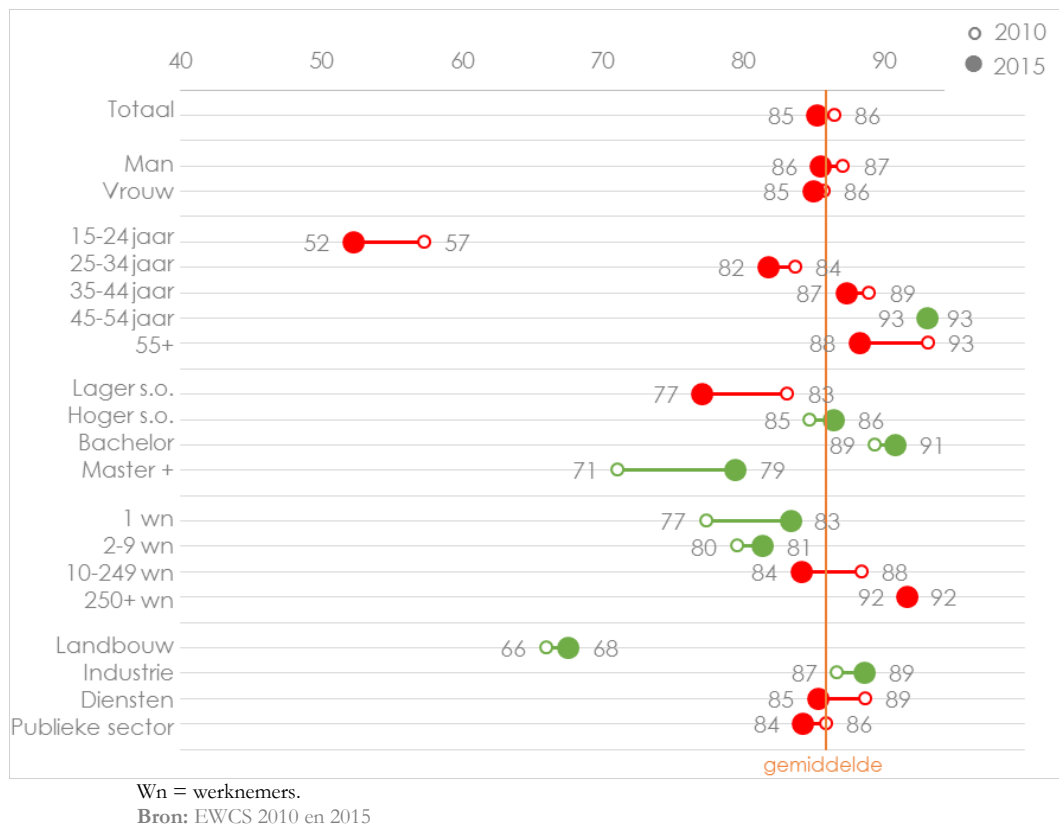
[°] Significantie van het verschil in gemiddelde scores: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns: niet significant.

[∞] Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed; M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever, extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

Tussen 2010 en 2015 was er een lichte – niet significante – daling in het aantal vaste contracten (van 87% naar 85%). Kijken we meer in detail dan zien we vooral voor de jongste en oudste leeftijdsgroepen een sterkere daling in het aantal vaste contracten. Wanneer we opsplitsen naar opleidingsniveau, zien we enkel een daling in het aantal vaste contracten bij werknemers met enkel een diploma lager secundair onderwijs (van 83% naar 77%). Voor de andere drie groepen is er een stijging, met een grote toename van vaste contracten bij werknemers met een masterdiploma (van 71% naar 79%). Verder neemt het aandeel vaste contracten ook af in bedrijven van 10 tot 249 werknemers terwijl het toeneemt of onveranderd blijft in kleinere of zeer grote bedrijven. In de dienstensectoren en publieke sector zien we een daling van het aantal vaste contracten, terwijl er een toename was in de landbouwsector en de industrie (figuur 2.11 en tabel 2.6).

Figuur 2.11 Vast contract in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator geeft het percentage mensen met een vast contract weer. We zien bijvoorbeeld dat in 2015 85% van de respondenten een vast contract heeft



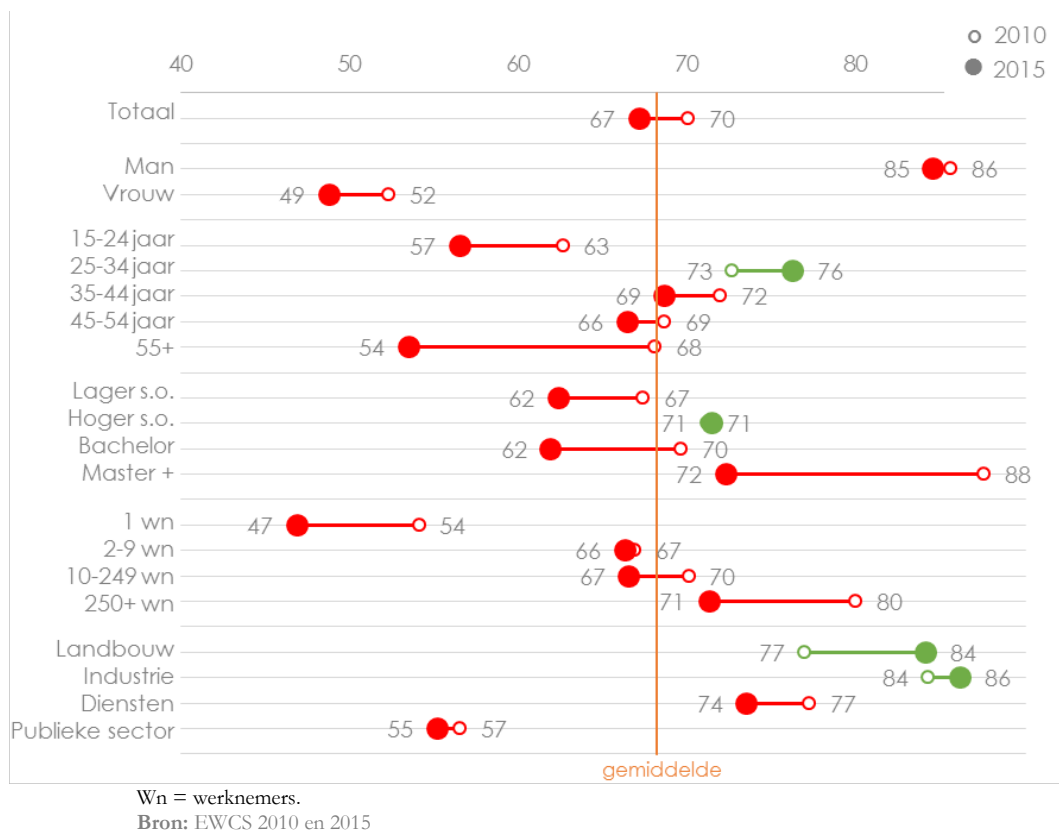
b) Voltijds werk

De tweede indicator, *'voltijds werk'*, is eveneens een dichotome indicator, gebaseerd op 1 item: 'hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job'. Voor de constructie van deze indicator werd iedereen die 35 uur of meer per week werkt, gecodeerd als voltijds werkend, wie minder dan 35 uur werkt, wordt gecodeerd als deeltijds werkend. Ook hier kan de score van de indicator geïnterpreteerd worden als het percentage werknemers dat een voltijdse betrekking heeft.

In 2015 geeft 67% van de respondenten aan voltijds te werken en 33% stelt deeltijds aan de slag te zijn. Zoals men zou kunnen verwachten is er aanzienlijk verschil tussen mannen en vrouwen: 85% van de mannen werkt voltijds, terwijl slechts 49% van de vrouwen voltijds werkt. Ook leeftijd speelt een rol. Binnen de leeftijdsgroep van 25 tot 34 jaar werkt de grootste groep voltijds (76%) waarna dit

geleidelijk afneemt met de leeftijd (tot 54% voltijds werkende bij de 55-plussers). Ook bij de jongste werknemers werkt een kleinere groep (57%) voltijds. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt, zien we een toename van het percentage werknemers met een voltijds contract. Ook tussen sectoren zien we sterke verschillen. In de publieke sector werkt slechts 55% voltijds, terwijl dit 84% in de landbouwsector en 86% in de industrie is. Dit sectoraal verschil kan echter ook deels verklaard worden door verschillen in het aantal mannen en vrouwen binnen deze sectoren (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Figuur 2.12 Voltijds werk in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. De indicator geeft het percentage respondenten weer dat een voltijdse betrekking heeft. In 2015 zien we bijvoorbeeld dat 67% van de respondenten een voltijdse betrekking heeft



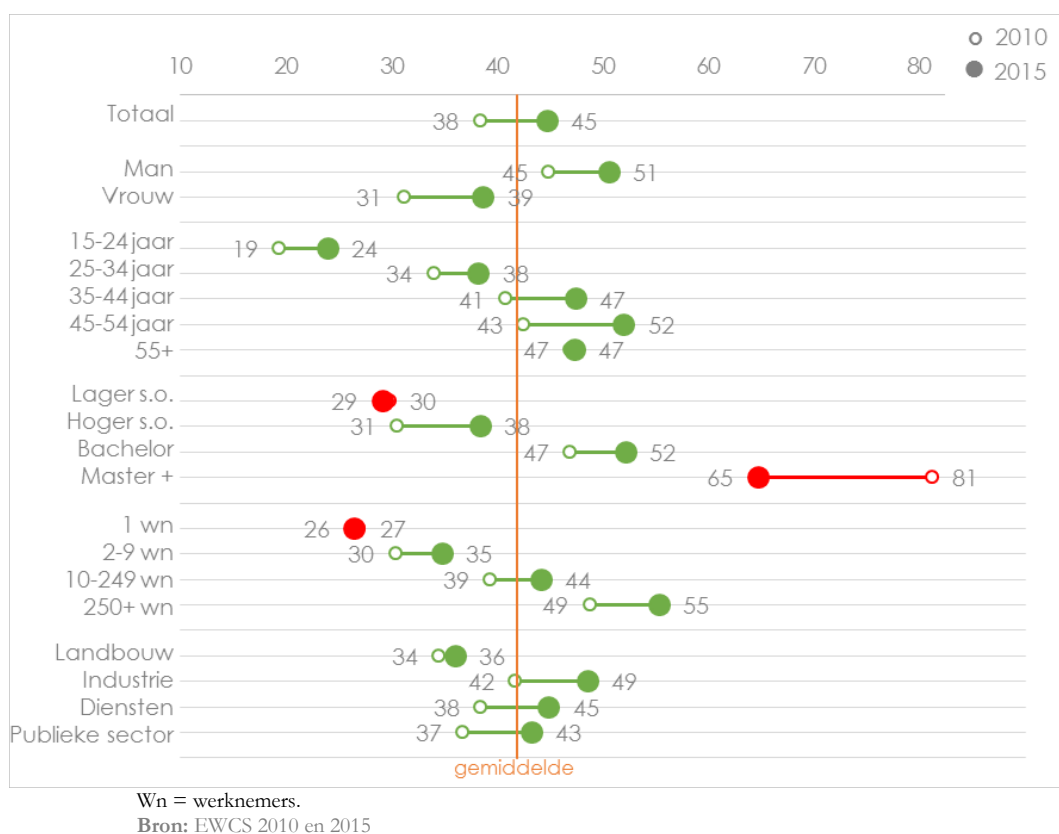
Het percentage werknemers dat voltijds werkt is ietwat significant afgenomen tussen 2010 en 2015 van 70% naar 67% ($p < 0,05$). Meer specifiek zien we een sterke daling van voltijds werk voor de oudste leeftijdsgroep (55+) en voor werknemers met een diploma hoger onderwijs, en zelfs meer uitgesproken voor werknemers met een masterdiploma (van 88% naar 72%). Enkel voor werknemers in de leeftijdsgroep tussen 25 en 34 jaar zien we een duidelijke stijging van de groep die voltijds werkt (van 73% naar 76%). Binnen de landbouwsector en industriesector zien we een duidelijk toename van voltijds werk, terwijl we een daling zien binnen de twee andere sectoren, waar voltijds werk reeds minder voorkwam (figuur 2.12).

c) Inkomen

De indicator ‘*inkomen*’ geeft informatie over het netto inkomen uit werk van de respondent, zonder rekening te houden met het tewerkstellingspercentage¹¹. Hierbij is een score 0 het laagste voorkomende inkomen¹² en een score 100 het hoogste voorkomende inkomen¹³.

De gemiddelde score op deze indicator is 45 (in 2015). Voor de 10% werknemers met het laagste inkomens, ligt de score op deze indicator op 12 of minder. Anderzijds ligt de score voor de 10% hoogste inkomens op 82 of hoger. Het gemiddelde inkomen van mannen (51) ligt aanzienlijk hoger dan dat van vrouwen (39). Daarnaast zien we ook dat het inkomen toeneemt met leeftijd (maar opnieuw daalt voor de 55-plussers), opleidingsniveau en bedrijfsgrootte. Het gemiddelde inkomen is het hoogste in de industriële sectoren (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Figuur 2.13 Inkomen in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de respondent een hoger netto inkomen heeft. Hierbij is 0 het laagste voorkomende inkomen en 100 het hoogste voorkomende inkomen



11 Het netto inkomen wordt enerzijds bevraagd met een open vraag, anderzijds kunnen respondenten er voor kiezen aan te duiden binnen welk interval (zie vragenlijsten EWCS 2010 en 2015) hun netto inkomen ligt. Door het grote aantal ontbrekende waarden op de open vraag, moeten we hier werken met de intervallen van inkomens. Dit laat ons echter niet toe om het inkomen op een goede manier te corrigeren voor het tewerkstellingspercentage. Daarom is hier gekozen om een indicator te construeren die het netto inkomen (binnen intervallen) zoals gerapporteerd door de respondent, gebruikt.

12 In 2010 is dit 750 euro of minder netto inkomsten per maand, in 2015 is dit 800 euro of minder netto inkomsten per maand.

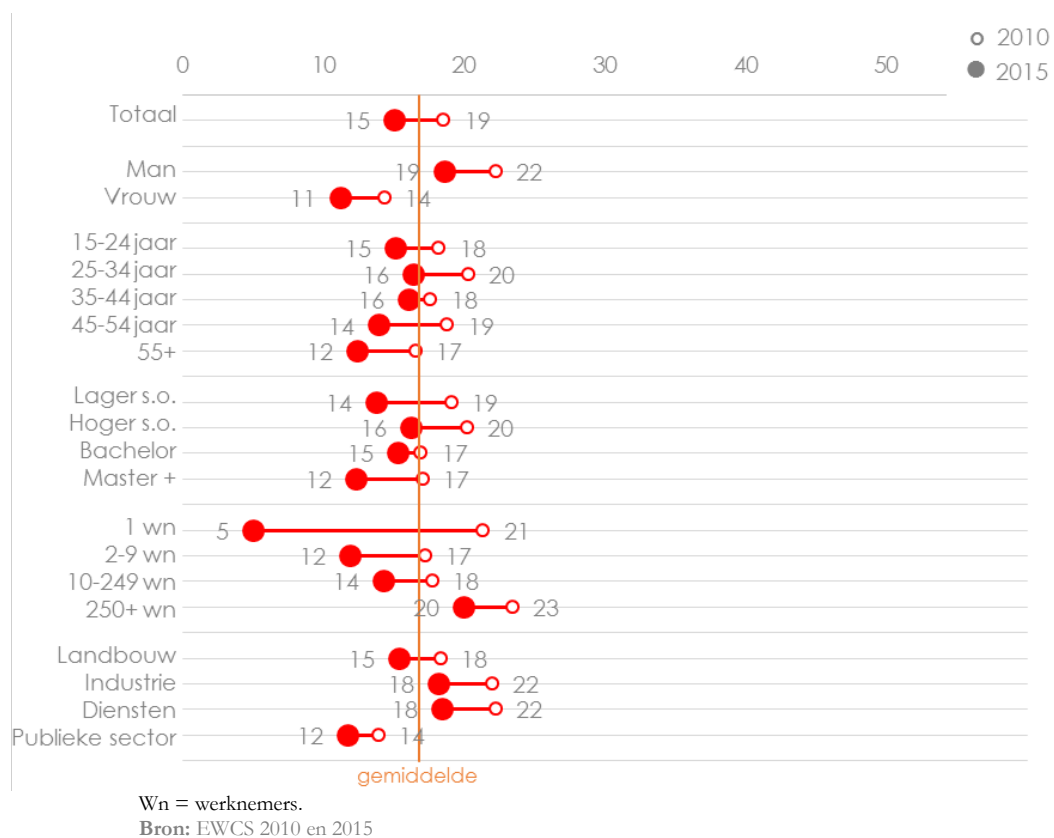
13 In 2010 en 2015 is dit 3 001 euro of meer netto inkomsten per maand.

Tussen 2010 en 2015 is het gemiddelde inkomen significant toegenomen van 38 naar 45. Deze toename was groter voor vrouwen dan voor mannen, en ook groter in de oudere leeftijdsgroepen (met uitzondering van de 55-plussers waar we geen toename zien). Wanneer we naar het opleidingsniveau kijken, zien we dat het inkomen het meeste is toegenomen voor werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs en in mindere mate voor werknemers met een bachelorsdiploma. Voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs vinden we een beperkte daling van het inkomen. Zeer opvallend echter is de sterke daling van het inkomen van werknemers met een masterdiploma (van 87 naar 65). Dit kan echter in zekere mate samenhangen met de grotere toename van deeltijds werk bij deze groep (cf. infra) (figuur 2.13).

d) Bijkomende (variabele) vergoedingen

Een tweede inkomensgerelateerd indicator - 'bijkomende (variabele) vergoedingen' - geeft een score voor de mate waarin de respondent nog bijkomende geldelijke of andere vergoedingen krijgt vanuit zijn job, op basis van 7 items. De bevroegde bijkomende vergoedingen zijn: stukloon of productiviteitsvergoeding; extra uitbetaling voor bijkomende werkuren of overuren; extra betalingen ter compensatie voor slechte of gevaarlijke weersomstandigheden; bijkomende betalingen ter compensatie voor zondagwerk; betalingen op basis van algemene bedrijfsresultaten (winstdelingsplan) van het bedrijf; inkomsten uit aandelen van het bedrijf; voordelen van een andere aard (bijvoorbeeld medische diensten, toegang tot bepaalde winkels, enz.).

Figuur 2.14 Bijkomende (variabele) vergoedingen 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent meer bijkomende (variabele) vergoedingen ontvangt, naast het inkomen op zich



De gemiddelde score voor deze indicator is 15 (in 2015). Een aanzienlijk deel van de werknemers (43%) krijgt helemaal geen bijkomende vergoedingen (score 0). Mannen (gemiddelde score van 19) krijgen vaker bijkomende (variabele) vergoedingen naast hun inkomen dan vrouwen (11). Daarnaast neemt de kans op bijkomende vergoedingen toe met de bedrijfsgrootte en zien we ook dat werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs het vaakst dergelijke vergoedingen krijgen (16) en werknemers met een masterdiploma het minst vaak (12). In de industriële sectoren en diensten sectoren komen extralegale voordelen vaker voor dan in de landbouw en publieke sector (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

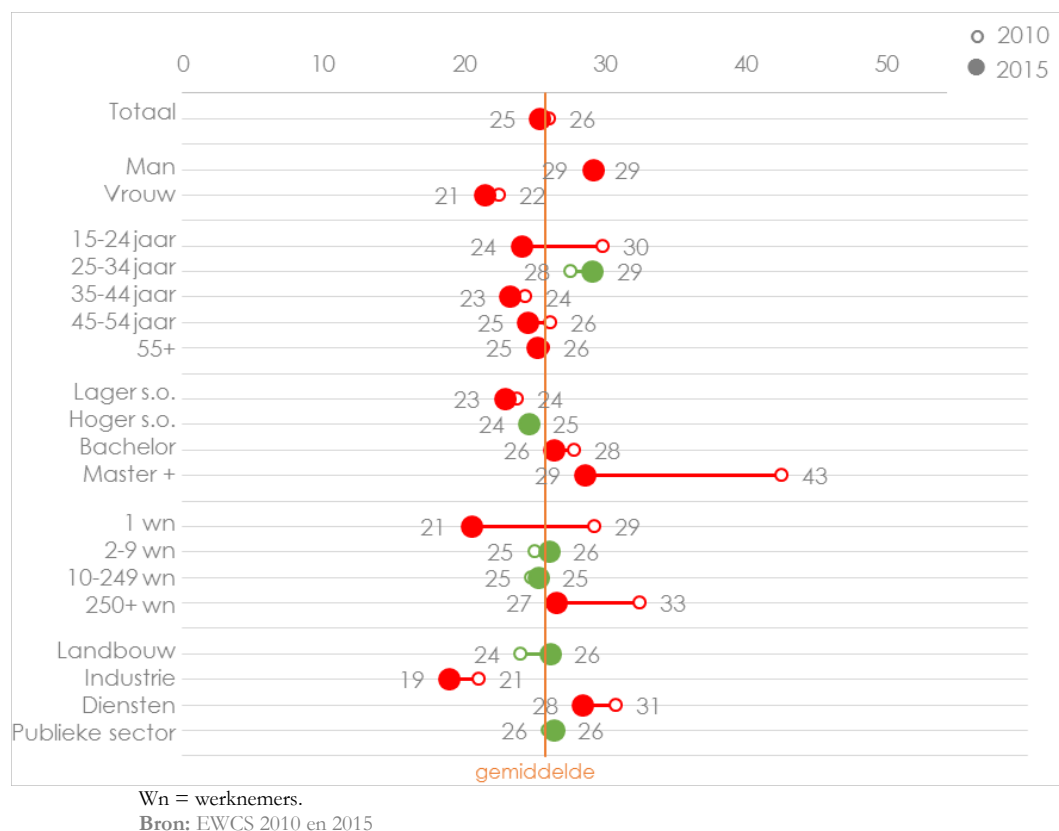
De bijkomende (variabele) vergoedingen zijn significant gedaald tussen 2010 en 2015 (van een gemiddelde score van 19 naar 15). Deze daling zien we voor alle groepen terugkomen, maar zien we het sterkst voor werknemers die als enige werknemer tewerkgesteld zijn in een bedrijf (figuur 2.14).

e) Atypische werkuren

Vervolgens zijn er drie indicatoren met betrekking tot de werktijden en werkroosters van de respondenten (namelijk atypische werkuren, flexibele werkuren en planningsautonomie). De indicator ‘*atypische werkuren*’ meet in welke mate de respondent op ongewone uren moet werken aan de hand van 4 items uit de EWCS: Hoeveel keer per maand werkt u ’s nachts (tussen 10 uur ’s avonds en 5 uur ’s morgens); Hoeveel keer er maand werkt u op zondag; Hoeveel keer per maand werkt u op zaterdag; Hoeveel keer per maand werkt u meer dan 10 uur per dag.¹⁴ Een score van 0 betekent dat de respondent nooit ’s avonds, in het weekend of langer dan 10 uur op één dag werkt. Een score van 25 op deze indicator impliceert dat de werknemer maandelijks op één van de bevraagde atypische momenten werkt, hogere scores willen zeggen dat de respondent op verscheidene atypische uren werkt doorheen de maand.

¹⁴ Voor elk van deze vragen kreeg de respondent een score 1 indien hij of zij minstens één keer per maand op dat moment werkt. Vervolgens werden deze scores gesommeerd en op een schaal tussen 0 en 100 gebracht.

Figuur 2.15 Atypische werkuren in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent vaker op atypische werkuren werkt



De gemiddelde score voor deze indicator is 25 (in 2015). De helft (50%) geeft aan nooit op atypische werkuren te werken, anderzijds geeft 7% aan zowel 's nachts, op zaterdagen en op zondagen te werken en lange dagen van meer dan 10 uur te werken. Atypische werkuren komen vaker voor bij mannen (gemiddelde score van 29) dan bij vrouwen (21). Verder zien we dat atypische werkuren minder frequent voorkomen in industriële sectoren (gemiddelde score 19) en het vaakst voorkomen in dienstensectoren (gemiddelde score 28). Meer concreet geeft 58% van de werknemers in industriële sectoren aan nooit op atypische werkuren te werken, terwijl dit slecht 41% is in de dienstensectoren. Verschillen in atypische werkuren tussen andere subgroepen zijn niet significant (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

Tussen 2010 en 2015 zien we geen significant verschil in de mate waarin werknemers op atypische werkuren moeten werken. Voor bepaalde subgroepen zien we echter wel een duidelijke evolutie. Bij de jongste werknemers zien we een daling, alsook bij werknemers die als enige in een bedrijf werken en werknemers in zeer grote bedrijven. De sterkste daling zien we bij werknemers met een master-diploma, van 43 naar 29 (figuur 2.15).

f) Flexibele werkuren

De indicator '*flexibele werkuren*' geeft een indicatie van de mate waarin werknemers een vast en voorspelbaar werkschema hebben, dan wel zeer flexibel moeten werken, bijvoorbeeld een wisselend aantal uren per dag of dagen per week, ploegenwerk, en of er vaak (last minute) wijzigingen zijn in het werkrooster.¹⁵ Deze flexibiliteit is aangestuurd door en op vraag van de werkgever (en dit is dus niet

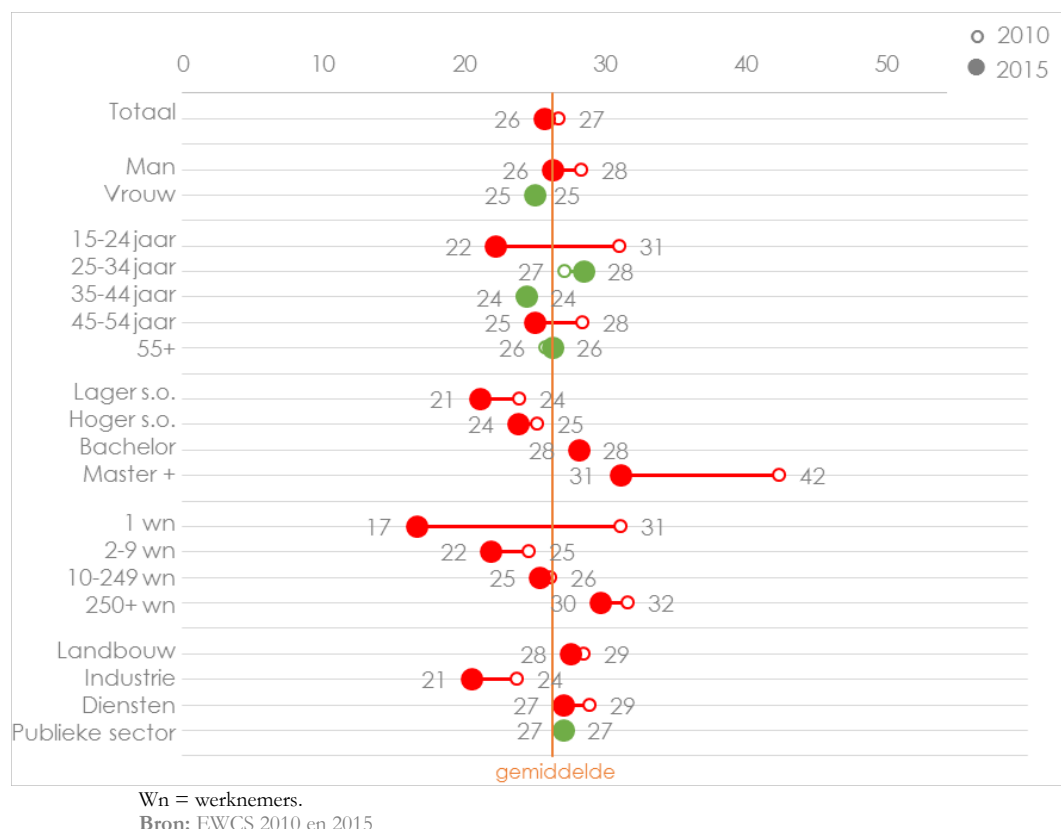
¹⁵ Dit werd gemeten op basis van 6 items: werkt u, ...? Elke dag hetzelfde aantal uren; iedere week hetzelfde aantal dagen; iedere week hetzelfde aantal uren; vaste begin -en einduren, in een ploegensysteem; Wijzigt uw werkrooster regelmatig? Indien ja: Hoelang voor de wijziging brengt men u op de hoogte?

flexibiliteit die aan de werknemer gegeven wordt om de werkuren flexibel in te plannen voor een betere match met andere verplichtingen).

In 2015 is de gemiddelde score voor deze indicator 26. Van 33% van de werknemers wordt deze flexibiliteit helemaal niet vereist (= score 0). Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft de mate van flexibiliteit die van hen gevraagd wordt. Wel zien we deze indicator toenemen met opleidingsniveau en bedrijfsgrootte. Daarnaast merken we op dat deze flexibiliteitseis duidelijk lager is in industriële sectoren dan in andere sectoren (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

We zien geen significant verschil de mate waarin werknemers gevraagd worden om flexibele uren te werken tussen 2010 en 2015. Voor de jongste groep werknemers (< 25 jaar), werknemers met een masterdiploma en werknemers die als enige in een bedrijf werken zien we wel een duidelijke daling. Deze groepen werknemers - die in 2010 vaak het meest gevraagd werden flexibele werkuren te werken (in vergelijking met andere groepen), zien dus in 2015 een duidelijke vermindering van deze vraag voor flexibiliteit wegens de werkgever (figuur 2.16 en tabel 2.6).

Figuur 2.16 Flexibele werkuren in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat de respondent vaker op flexibel werkt op vlak van werkuren.



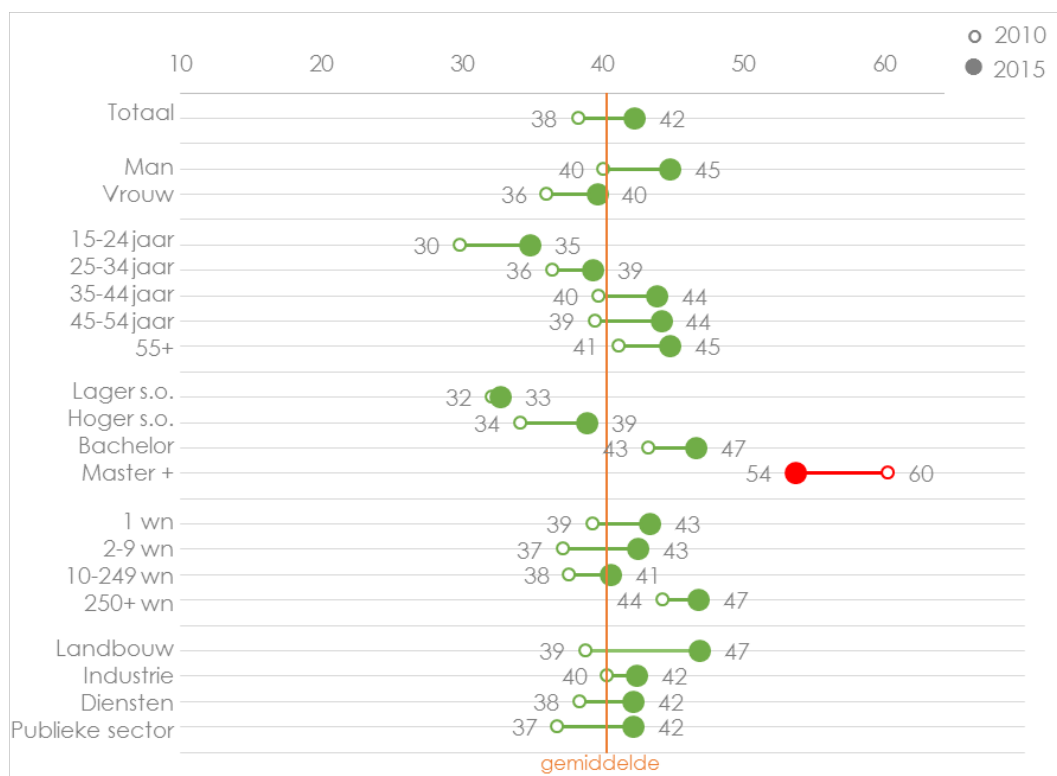
g) Planningsautonomie

Terwijl de indicator ‘flexibele werkuren’ aangeeft in welke mate de werkgever verwacht dat de werknemer flexibele uren werkt, is de indicator ‘*planningsautonomie*’ een maat voor de mate waarin de werknemer zelf controle heeft over de werktijden of werkrooster.¹⁶

Het gemiddelde voor planningsautonomie in 2015 is 42. De mate waarin mannen planningsautonomie ervaren (45) is hoger dan die van vrouwen (40). Planningsautonomie neemt ook toe met leeftijd en opleidingsniveau (waar we zeer grote verschillen zien). Verder zien we dat de ervaren planningsautonomie het hoogste is in zeer grote ondernemingen, gevolgd door de kleinste ondernemingen. De gemiddelde planningsautonomie is het laagste in de groot- en detailhandel, transportsector en horeca, en het hoogste in de informatie- en communicatiesector en de financiële sector (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

De ervaren planningsautonomie van werknemers is significant toegenomen tussen 2010 en 2015 (van een gemiddelde score van 38 naar 42) en ook voor alle subgroepen zien we een positieve evolutie, met uitzondering van werknemers met een masterdiploma. Zij rapporteren een aanzienlijke daling van hun planningsautonomie (van 60 naar 54). Ondanks de toename blijft de planningsautonomie bij vrouwen in 2015 echter nog onder het niveau van 2010 bij de mannen. Ook valt het op dat de planningsautonomie van de jongste werknemers aanzienlijk lager ligt, maar wel in gelijke (of zelfs sterkere) mate toeneemt in 2015 (figuur 2.17).

Figuur 2.17 Planningsautonomie in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score voor planningsautonomie betekent dat de persoon meer planningsautonomie heeft



Wn = werknemers.

Bron: EWCS 2010 en 2015

¹⁶ Deze indicator is gebaseerd op 4 items: Hoeveel personen werken er onder uw leiding?; Hoe wordt het werkrooster bepaald (door het bedrijf/de organisatie en geen wijzigingen mogelijk; u kunt kiezen tussen verschillende vaste uurroosters bepaald door het bedrijf/de organisatie zelf; u kunt uw werktijden binnen bepaalde grenzen zelf kiezen; u bepaalt uw werkuren volledig zelf); U kan pauzeren wanneer u wil; U kan beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk, beïnvloeden.

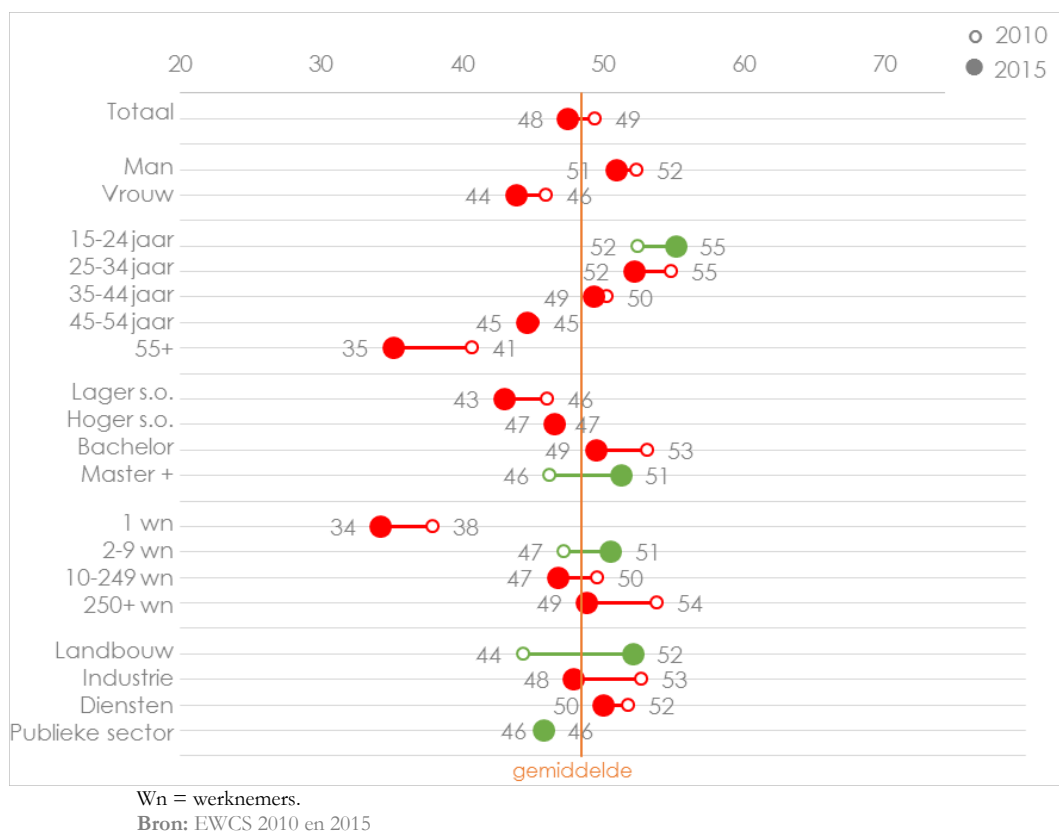
h) Carrière mogelijkheden

Een volgende indicator is ‘*carrière mogelijkheden*’. Hier werden de scores weerhouden van de vraag of de huidige job goede carrièrevooruitzichten biedt aan de respondent (5-puntenschaal: sterk mee oneens - sterk mee eens).

Gemiddeld vinden we in 2015 een score van 48. 13% van de respondenten is het volledig eens met deze stelling. Anderzijds geven 40% van hen aan hier eerder niet of helemaal niet mee akkoord te zijn. Carrière mogelijkheden dalen sterk met leeftijd (van score 55 voor werknemers jonger dan 25 jaar, naar score 35 voor 55-plussers). Daarnaast ervaren ook mannen (51) duidelijk meer mogelijkheden dan vrouwen (44) en zijn de carrièrekansen hoger voor werknemers met een diploma hoger onderwijs. Er waren geen significante verschillen tussen sectoren in 2015. Wel ervaren werknemers die als enige werknemer tewerkgesteld zijn in een bedrijf duidelijk veel minder carrière mogelijkheden dan werknemers die in grotere bedrijven werken (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

We zien een kleine (en beperkt significante) daling in de carrière mogelijkheden tussen 2010 en 2015 (van 49 naar 48), maar deze daling is meer uitgesproken voor bepaalde subgroepen. Voornamelijk 55-plussers ervaren minder carrièrekansen in 2015 in vergelijking met de groep van 55-plussers in 2010. Anderzijds merken we net een toename van de carrière mogelijkheden voor de jongste werknemers. Ook werknemers met een masterdiploma rapporteren een stijging, terwijl werknemers met een bachelorsdiploma of een diploma lager secundair onderwijs een daling melden. In 2010 waren de carrière mogelijkheden van mensen met een bachelorsdiploma aanzienlijk hoger dan die van werknemers met een masterdiploma, terwijl deze situatie omgekeerd is in 2015. In 2015 rapporteren werknemers in de landbouw ook aanzienlijke meer carrière mogelijkheden dan in 2010. Voor de andere sectoren zien we een daling tussen 2010 en 2015 (figuur 2.18).

Figuur 2.18 Carrière mogelijkheden in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score voor deze indicator geeft weer dat de respondent meer carrière mogelijkheden ervaart



i) Opleiding

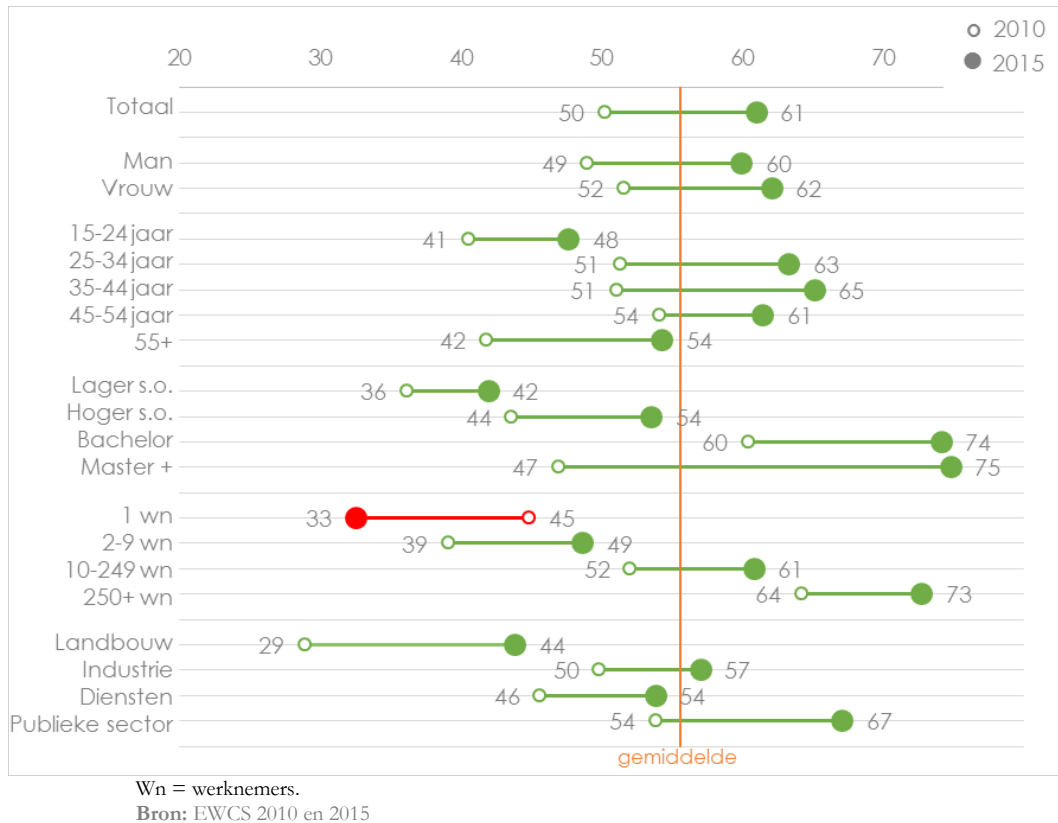
Tot slot is er nog de indicator ‘*opleiding*’ die 2 vragen bundelt die meten of de respondent tijdens het laatste jaar, opleiding(en) en trainingen kon volgen binnen zijn job om zijn of haar vaardigheden verder te ontwikkelen, die betaald werden door de werkgever of die tijdens het werk plaatsvonden (door medewerkers, toezichters).

De gemiddelde score is 61 in 2015. Aangezien dit een dichotome indicator is, betekent dit dat 61% van de werknemers aangeeft dat hij of zij in het voorbije jaar een opleiding kon volgen om de vaardigheden te verbeteren. Voor 39% was dit echter niet het geval. Het percentage werknemers dat een opleiding krijgt, neemt toe met het opleidingsniveau. Bij werknemers met een diploma lager secundair onderwijs kreeg slechts 42% een opleiding, terwijl dit voor 75% van de werknemers met een masterdiploma het geval was. In grotere bedrijven is de kans ook groter dat men een opleiding krijgt. Verder is het zo dat de jongste en de oudste werknemers minder vaak een opleiding krijgen (respectievelijk 48% en 54%) dan werknemers tussen de 25 en 54 jaar (61% à 65%). Binnen de publieke sector geven meer werknemers aan een opleiding te hebben gevolgd (67%), terwijl dit slechts 44% was in de landbouwsector (tabel 2.6). Tabel 2.6 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

We zien een sterke significante stijging van het aantal mensen dat een opleiding gekregen heeft (jaar voorafgaand aan de bevraging) tussen de golf van 2010 en 2015, van 50% naar 61%. De sterkste toename in opleidingskansen zien we voor werknemers met een masterdiploma (van 47% naar 75%). Enkel voor werknemers in organisaties met 1 medewerker is er een daling van de opleidingskansen: in 2015 gaf slechts 33% aan een opleiding gevolgd te hebben, terwijl dit in 2010 nog 45% was. De algehele toename van het percentage werknemers dat een opleiding krijgt, kan mogelijk verklaard

worden door de crisis, die in 2010 (en het jaar hieraan voorafgaand), werkgevers ertoe aanzette om te besparen in de opleidingen die ze aan hun werknemers gaven (figuur 2.19).

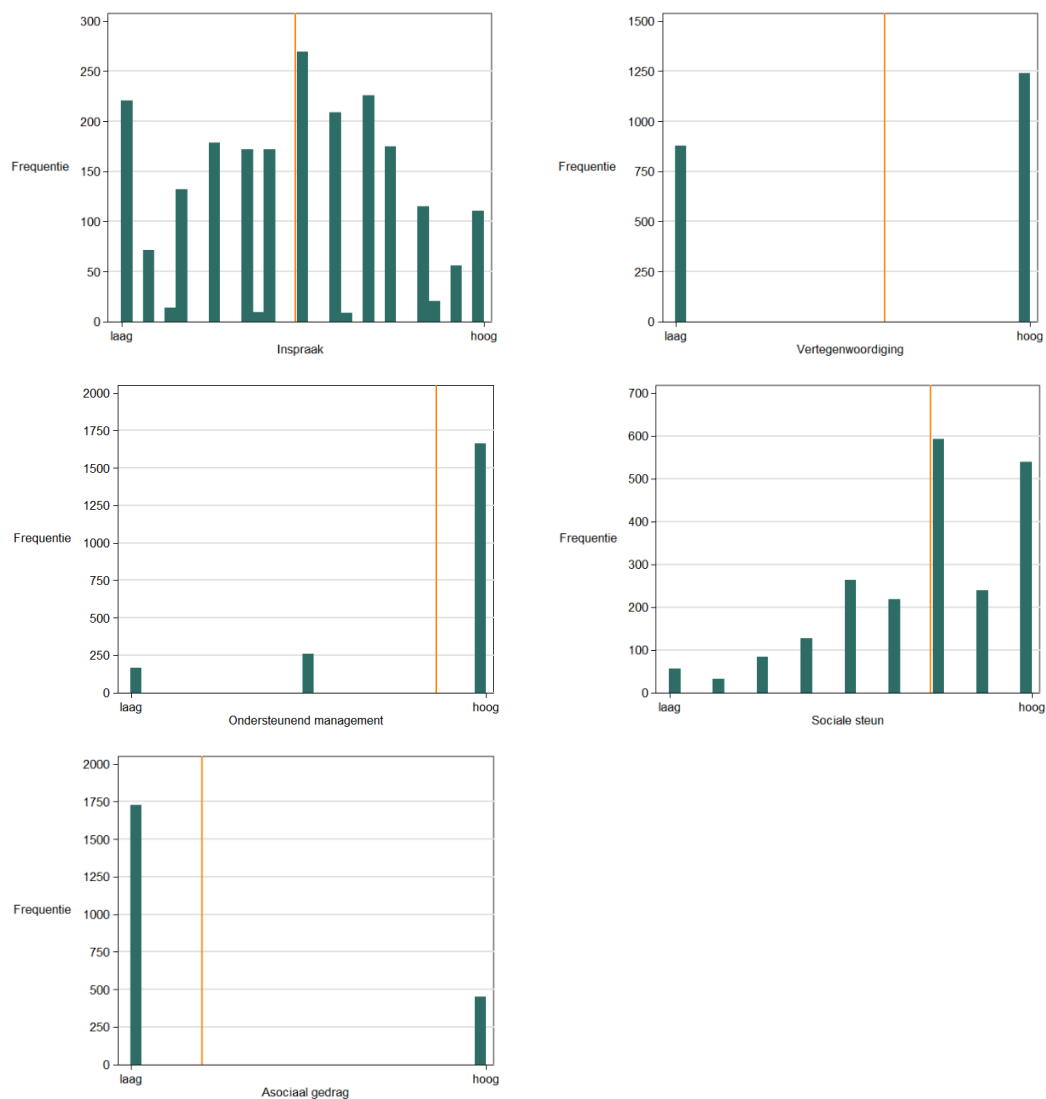
Figuur 2.19 Opleiding in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator is dichotoom. De score op deze indicator kan aldus geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat een opleiding kon volgen



2.1.2.3 De dimensie 'Arbeidsverhoudingen' gemeten aan de hand van 5 jobkenmerken

De derde dimensie, 'Arbeidsverhoudingen', kunnen we op basis van de EWCS-data meten aan de hand van 5 indicatoren: inspraak, vertegenwoordiging, ondersteunend management, sociale ondersteuning en asociaal gedrag. In figuur 2.20 worden de histogrammen voor deze 5 indicatoren voor 2015 weergegeven, alsook de gemiddelde score. De gemiddelde scores voor de 5 indicatoren en opsplitsingen voor verschillende subgroepen worden weergegeven in tabel 2.7.

Figuur 2.20 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van de 5 indicatoren van arbeidsverhoudingen: inspraak, vertegenwoordiging, ondersteunend management, sociale steun en asociaal gedrag



* Gewogen gemiddelde, oranje lijn.
Bron: EWCS 2010 en 2015

Tabel 2.7 Gemiddelde score voor alle werknemers op de indicatoren voor arbeidsverhoudingen – naar jaartal, gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector: inspraak, vertegenwoordiging, ondersteunend management, sociale steun en asociaal gedrag

	Inspraak		Vertegenwoordiging		Ondersteunend management		Sociale steun		Asociaal gedrag	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	45	48	63	59	84	86	68	72	20	20
Gender										
Man	46	49	64	58	85	86	68	73	19	17
Vrouw	45	47	62	60	83	87	67	71	21	24
<i>p</i> ^o	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*	<i>ns</i>	***
Leeftijdsgroep										
15-24 jaar	45	47	40	52	85	90	72	79	19	21
25-34 jaar	44	46	62	55	87	87	67	72	23	19
35-44 jaar	45	50	65	61	84	87	67	71	20	19
45-54 jaar	47	50	67	62	82	85	67	72	20	20
55+ jaar	48	47	68	60	83	83	69	69	16	23
<i>p</i> ^o	<i>ns</i>	<i>ns</i>	***	<i>ns</i>	**	<i>ns</i>	<i>ns</i>	**	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Opleidingsniveau										
Lager secundair	40	36	50	51	79	85	64	66	18	18
Hoger secundair	41	47	56	52	84	86	67	73	19	21
Bachelor of equivalent	50	53	73	67	86	87	69	74	22	20
Master of equivalent & hoger	59	55	80	69	93	88	69	72	28	20
<i>p</i> ^o	***	***	***	***	***	<i>ns</i>	***	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Bedrijfsgrootte										
1 werknemer	41	56	48	20	81	85	62	63	24	24
2-9 werknemers	45	54	48	45	86	89	70	76	17	19
10-249 werknemers	46	47	68	62	84	86	68	71	19	20
250 of meer werknemers	48	48	69	66	87	85	67	72	23	19
<i>p</i> ^o	<i>ns</i>	***	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*	***	*	<i>ns</i>

	Inspraak		Vertegenwoordiging		Ondersteunend management		Sociale steun		Asociaal gedrag	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Sector [∞]										
A	43	56	66	58	89	92	69	66	5	6
B-E	47	47	61	60	85	87	69	72	14	11
F	47	50	58	44	83	82	69	76	15	17
G-I	42	46	55	48	83	85	65	71	23	22
J	50	60	64	69	91	97	69	80	25	12
K	49	51	73	67	93	86	67	75	22	14
L	63	48	70	32	90	81	75	70	43	13
M-N	44	47	55	51	82	91	62	68	16	16
O-Q	46	48	74	69	84	85	70	73	24	27
R-U	47	49	56	58	82	90	65	72	16	14
p ^o	***	ns	***	ns	**	*	***	*	***	***

Noot: alle scores tussen 0 en 100.

^o Significantie van het verschil in gemiddelde scores: *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; ns: niet significant.

[∞] Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

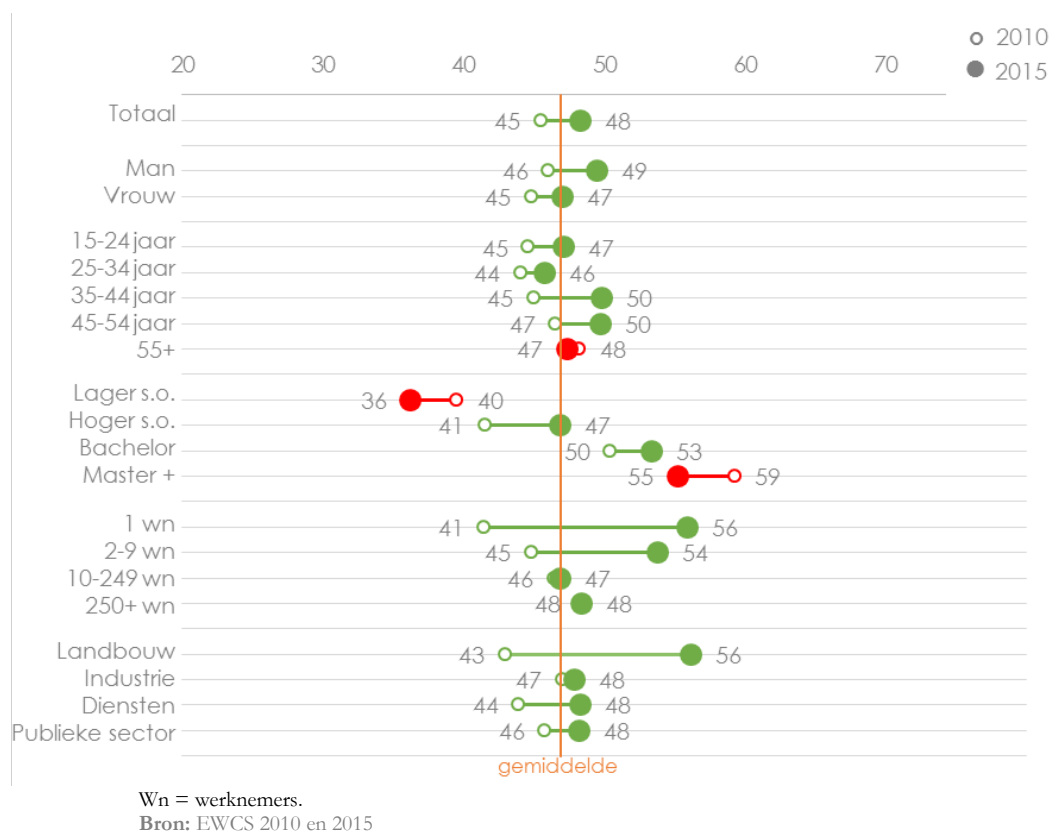
a) Inspraak

De indicator ‘inspraak’ meet de mate waarin de respondent betrokken wordt in besluitvorming gerelateerd aan zijn of haar eigen werk en taken. Deze indicator wordt gemaakt op basis van 2 items: U wordt geraadpleegd voordat doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld; U heeft invloed op de keuze van uw collega’s.

Ongeveer 10% van de Belgische werknemers geeft aan helemaal geen inspraak te hebben (score 0) in 2015. De gemiddelde score voor deze indicator is 48. Mannen hebben gemiddeld iets meer (49) inspraak dan vrouwen (47). Daarnaast neemt inspraak ook sterk toe met opleidingsniveau. Anderzijds is de inspraak hoger in kleinere bedrijven in vergelijking met grotere bedrijven (tabel 2.7). Tabel 2.7 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

We zien een significante toename van inspraak in 2015 (gemiddelde score van 48) ten opzichte van 2010 (45). De inspraak neemt ook voor het merendeel van de subgroepen toe. Desalniettemin zien we ook hier en daar een daling: de inspraak neemt af voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs alsook voor werknemers met een masterdiploma en in beperkte mate voor 55-plussers. Verder kunnen we ook nog vaststellen dat de inspraak sterk is toegenomen voor werknemers in kleine bedrijven (met minder dan 10 werknemers) en in de landbouwsector (figuur 2.21).

Figuur 2.21 Inspraak in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer inspraak heeft



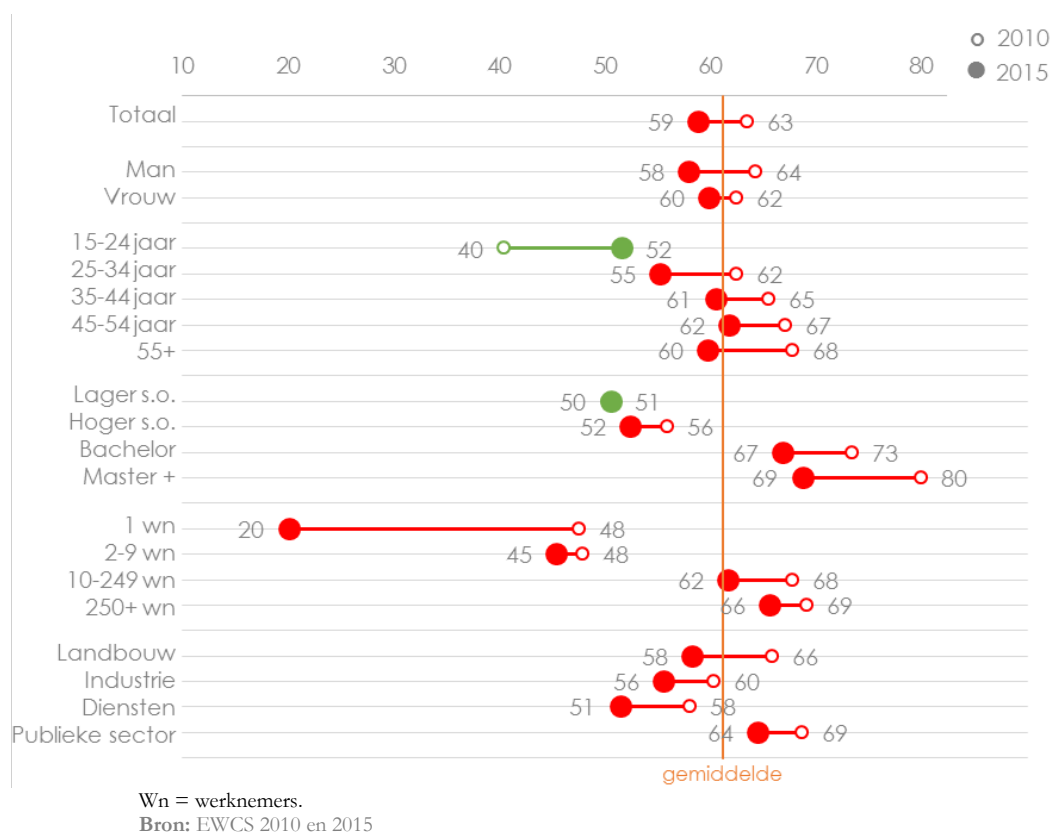
b) Vertegenwoordiging

Met de indicator ‘*vertegenwoordiging*’ wordt weergegeven of men op een (formele of informele) collectieve manier inbreng kan hebben en inspraak heeft over aspecten binnen de organisatie. Deze indicator is gebaseerd op de vraag ‘Bestaat er binnen uw onderneming of organisatie een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt’. Dit is een dichotome indicator, aldus is de gemiddelde score eveneens het percentage respondenten dat positief antwoordde op deze indicator.

Voor 59% van de respondenten is dit het geval, terwijl de overige 41% hier negatief op antwoordde. Dit resulteert in een gemiddelde score van 59 voor deze indicator. Vertegenwoordiging is hoger voor werknemers met een diploma hoger onderwijs. Verder vinden we geen significante verschillen tussen groepen van werknemers (o.b.v. gender, leeftijd, bedrijfsgrootte of sector) met betrekking tot deze indicator (tabel 2.7).

De vertegenwoordiging is echter significant afgenomen tussen 2010 (64) en 2015 (59). Zeer jonge werknemers (15-24 jaar) vormen hier echter de grote uitzondering: voor deze groep is er een aanzienlijke toename van de vertegenwoordiging (van 40 naar 52). Ook in zeer grote bedrijven zien we een lichte toename van de vertegenwoordiging. In bedrijven met slechts één werknemers zien we dan weer een zeer sterke daling (van 48 naar 20) (figuur 2.22).

Figuur 2.22 Vertegenwoordiging in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. De score op deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten die aangeeft een vorm van vertegenwoordiging in zijn of haar organisatie te hebben



c) Ondersteunend management

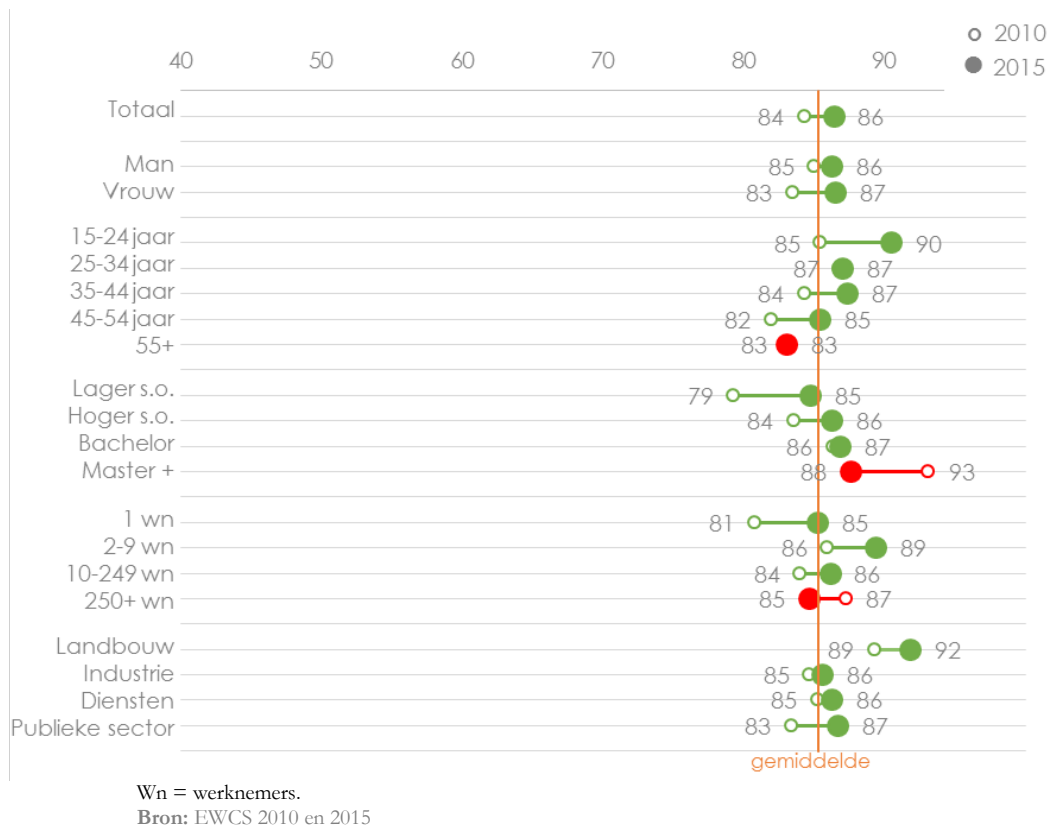
De score op de indicator ‘*ondersteunend management*’ geeft aan in welke mate de werknemers zich door hun direct leidinggevende op een goede manier begeleid en ondersteund voelen. Deze indicator is

gebaseerd op 2 items uit de EWCS: In welke mate bent u het eens of oneens met volgende uitspraken: uw directe leidinggevende respecteert u als persoon; uw directe leidinggevende geeft nuttige feedback over uw werk.

We vinden een zeer hoge gemiddelde score van 86 voor deze indicator ‘ondersteunend management’ in 2015. Slechts 8% van de werknemers geeft aan zich volledig niet ondersteund te voelen. Voor 80% van de werknemers wordt de hoogste score (= 100) gevonden op deze indicator. Deze werknemers voelen zich dus gerespecteerd en ondersteund in hun werk door hun leidinggevende. We vinden geen significante verschillen tussen subgroepen van werknemers voor deze indicator in 2015. Voor 2010 zien we echter wel dat ondersteuning significant afneemt met de leeftijd en significant toeneemt met opleidingsniveau van de werknemer. Voor 2015 zien we een zelfde tendens in de cijfers, maar deze verschillen waren niet significant (tabel 2.7).

Ondersteunend management is gemiddeld gezien (significant) toegenomen tussen 2010 (84) en 2015 (86). Deze beperkte toename zien we ook terugkomen bij de meeste subgroepen. We zien echter wel een sterke daling van ondersteunend management bij werknemers met een masterdiploma (van 93 naar 88) - al blijft hun score ook dan hoger dan deze van werknemers met een lager opleidingsniveau - en in zeer grote bedrijven. Anderzijds is er een aanzienlijke toename van ondersteunend management voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs alsook voor werknemers jonger dan 25 jaar en werknemers die als enige werknemer tewerkgesteld zijn in een bedrijf (figuur 2.23).

Figuur 2.23 Ondersteunend management in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score betekent dat er meer ondersteunend management ervaren wordt door de respondent



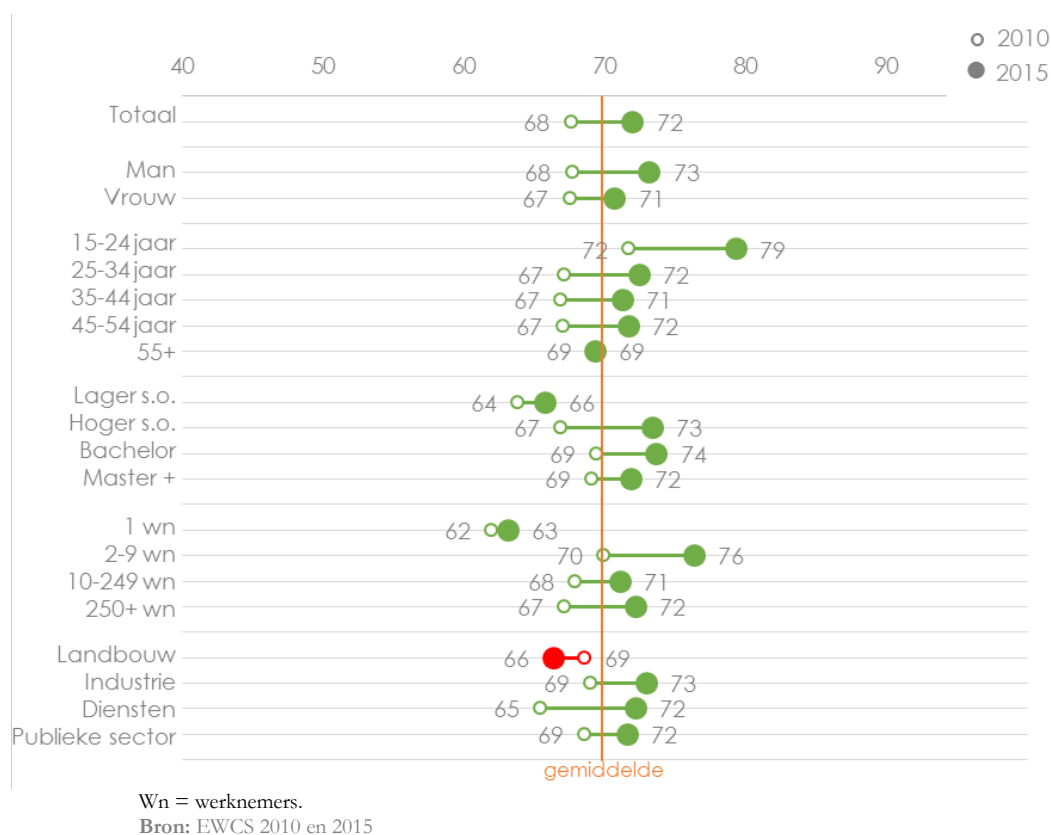
d) Sociale steun

‘Sociale steun’ geeft een indicatie van de mate waarin de werknemers hulp en ondersteuning krijgen van hun collega’s en leidinggevende bij de uitvoering van hun werk. Ook deze indicator is gebaseerd op 2 items: ‘Uw collega’s helpen en ondersteunen u’; en ‘Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u’.

Hier is de gemiddelde score 72 en geeft slechts 2% aan dat dit helemaal niet het geval is (score 0). Ongeveer 26% heeft een score van 100 (= de hoogste score) op deze indicator. We zien een duidelijke en significante afname van de sociale steun met de leeftijd. Daarnaast merken we op dat de ervaren sociale steun aanzienlijk lager blijkt te liggen bij werknemers met een diploma lager secundair onderwijs, in vergelijking met hoger geschoolde werknemers. Verder zien we dat sociale steun het hoogste is in kleine ondernemingen met 2 tot 9 werknemers. Ervaren sociale steun blijkt zeer laag in zeer kleine ondernemingen (1 werknemer), mee te wijten aan het niet hebben van collega’s. Op sector-niveau vonden we geen duidelijke, significante verschillen (tabel 2.7).

Sociale steun is toegenomen tussen 2010 en 2015 (van 68 naar 72). We zien een sterkere toename voor de jongste groep werknemers (<25 jaar) en anderzijds een kleine toename voor 55-plussers. Ook bij werknemers met een diploma lager secundair onderwijs is er slechts een beperkte toename van de indicator sociale steun in 2015. In bedrijven met 2 tot 9 werknemers zien we een aanzienlijke toename, alsook in die dienstensectoren. In de landbouwsector - als enige uitzondering - zien we een daling van deze indicator (figuur 2.24).

Figuur 2.24 Sociale steun in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert dat de respondent meer sociale steun ervaart

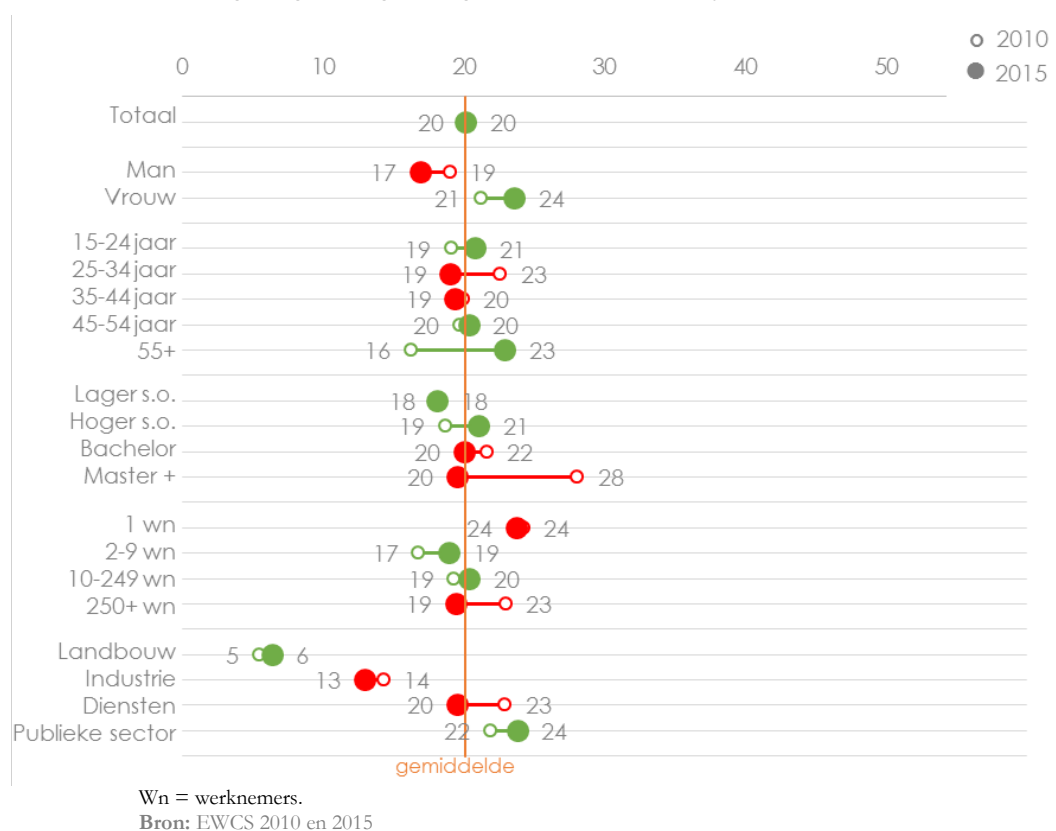


e) Asociaal gedrag

De indicator 'asociaal gedrag' ten slotte geeft weer in welke mate de respondent op het werk aangeeft geconfronteerd wordt met asociale gedragingen van collega's, leidinggevendenden of andere personen waarmee men in contact komt tijdens de uitvoering van het werk (klanten, patiënten, enz.). Deze indicator is gebaseerd op 7 items uit de EWCS in 2015 en 6 items in 2010, die bevragen in welke mate de respondent tijdens het werk onderworpen was aan één van de volgende gedragingen: verbaal misbruik, ongewenste seksuele aandacht, bedreigingen, vernederend gedrag, fysiek geweld, seksuele intimidatie, intimidaties, pesterijen. Deze indicator is dichotoom en de werknemer heeft een score 1 wanneer hij of zij met minstens één van deze gedragingen werd geconfronteerd. Bijgevolg kunnen we ook hier de gemiddelde score interpreteren als het percentage werknemers dat geconfronteerd werd met asociaal gedrag op het werk.

Zo'n 20% van de respondenten geeft aan met één of meerdere van dergelijke asociale gedragingen geconfronteerd te zijn tijdens het uitvoeren van zijn of haar werk in 2015 (gemiddelde score is aldus 20). Vrouwen worden vaker geconfronteerd met asociaal gedrag dan mannen: 24% van de vrouwen geeft aan slachtoffer te zijn geweest van asociaal gedrag, terwijl dit voor 17% van de mannen het geval was. Verder zijn er zeer uitgesproken verschillen te zien tussen sectoren. In de landbouwsector geeft slechts 6% aan asociaal gedrag te hebben ervaren tijdens het werk, terwijl dit maar liefst 24% is in de publieke sector. Er zijn geen significante verschillen wanneer we vergelijken tussen werknemers van verschillende leeftijdsgroepen of opleidingsniveaus, of in bedrijven van verschillende grootte (tabel 2.7).

Figuur 2.25 Asociaal gedrag in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer asociaal gedrag vanwege collega's en cliënten ervaart tijdens het werk



Gemiddeld gezien is er geen verandering met betrekking tot asociaal gedrag. Zowel in 2010 als 2015 maken 20% van de respondenten hiervan melding. Wanneer we echter naar subgroepen kijken zien we wel aanzienlijke veranderingen. Voor mannen nam asociaal gedrag af, terwijl dit voor vrouwen toegenomen is in 2015. Ook zien we een toename van asociaal gedrag ten opzichte van de jongste en oudste werknemersgroepen. Voor hoger opgeleide werknemers was er een sterke daling in asociaal gedrag in 2015, voor werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs zien we echter een toename. Verder zien we ook een daling in zeer grote bedrijven en in de dienstensectoren en industrie. In de publieke sector en de landbouw zien we een beperkte toename van asociaal gedrag (figuur 2.25).

2.1.2.4 De kwaliteit van arbeid voor Belgische werknemers in 2010 en 2015 kort samengevat

a) De algemene evolutie van de jobkwaliteit

Het is moeilijk om absolute uitspraken te doen over de jobkwaliteit in 2015. In vergelijking met de situatie in 2010 kunnen we echter wel kenmerken van jobs identificeren waar we een verbetering of verslechtering zien.

Op het niveau van jobkenmerken gerelateerd aan de inhoud van het werk zelf (dimensie Werk), zien we over het algemeen een positieve evolutie tussen 2010 en 2015. Er is een beperkte toename van taakautonomie en taakcomplexiteit, terwijl autonoom teamwerk en werkdruk onveranderd blijven (en aldus niet verslechterden). Daarnaast noteren we ook een beperkte daling van de emotionele belasting en risico's en een sterke daling van repetitieve taken. In 2015 wordt er veel minder op een vaste werkplek gewerkt. Hierbij merken we een verschuiving van werken bij de werkgever, in de organisatie, naar meer werken in voertuigen en van thuis uit. Deze flexibilisering van de werkplek lijkt vooral meer flexibiliteit aan de werknemer te geven om op verschillende plaatsen te werken wanneer het hem of haar beter past (onderweg van en naar het werk, van thuis uit, ...) en op die manier mogelijk bij te dragen tot een betere werk-privé balans.

Wat betreft jobkenmerken gerelateerd aan tewerkstellingsaspecten (dimensie Tewerkstelling) zien we over het algemeen weinig echte veranderingen tussen 2010 en 2015. Er is een zeer beperkte daling van de voltijdse en vaste contracten en een toename van het gemiddelde inkomen. Daarnaast merken we nauwelijks verandering in de mate waarin werknemer op atypische en flexibele werkuren moeten werken, maar wel een toename van de planningsautonomie, wat zeker een positieve evolutie is. In 2015 wordt in dezelfde mate verwacht dat werknemers flexibel werken, maar werknemers krijgen wel meer autonomie over de regeling van dit flexibele werken. Tot slot zien we de belangrijkste, positieve evolutie op het vlak van opleidingen. In vergelijking met 2010 krijgen werknemers in 2015 veel vaker de kans om opleidingen te volgen.

Voor de dimensie Arbeidsverhoudingen zien we voornamelijk een verbetering van de ondersteuning en sociale context en een toename van directe inspraak over de concrete werkorganisatie. De inspraak op organisatieniveau is echter duidelijk afgenomen.

b) Verschillende evolutie van jobkwaliteit voor verscheidene werknemersgroepen

Naast deze algemene - eerder positieve - evolutie van jobkwaliteit tussen 2010 en 2015, zien we echter wel verschillende tendensen voor specifieke werknemersgroepen, die afwijken van deze algemene trend.

Wanneer we *mannen en vrouwen* apart bekijken, is de meest opvallende evolutie de aanzienlijke toename van sociale steun voor mannen, in combinatie met een daling van de ervaring van asociaal gedrag tijdens het werk. Verder ervaren mannen ook een grotere daling van werknemersvertegenwoordiging dan vrouwen.

Anderzijds zien we dat vrouwen hogere emotionele belasting ervaren, zowel in 2010 als 2015, dan mannen, en dat de ervaring van asociaal gedrag voor vrouwen is toegenomen in 2015, terwijl ze in 2015 dezelfde mate van sociale steun en ondersteunend management ervaren.

Wat *leeftijd* betreft zien we de opvallendste trends voor de jongste en oudste groep werknemers. Voor werknemers jonger dan 25 jaar merken we dat zij een sterkere daling (in vergelijking met andere leeftijdsgroepen) van de werkdruk en autonoom teamwerk ervaren. Tussen 2010 en 2015 ervaren ze een aanzienlijk daling van de kans op een vast en/of voltijds contract. Anderzijds ziet deze groep wel een sterkere toename van de carrièremogelijkheden, werknemersvertegenwoordiging en ondersteuning (sociale steun & ondersteuning van management) tussen 2010 en 2015. Voor werknemers tussen 25 en 35 jaar is de opvallendste evolutie de veel sterkere toename van de kans op een voltijds contract, in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen.

Ook voor de oudste groep werknemers – de 55-plussers – zien we een andere evolutie van de jobkwaliteit dan gemiddeld gezien. Voor deze werknemers zien we een sterkere daling van de werkdruk en risico's, wat zeker een positieve evolutie is. Aan de andere kant zien we ook dat deze werknemers in 2015 minder vaak een voltijds contract hebben dan in 2010, dat ze een daling zien in hun carrièremogelijkheden en een toename van de ervaring van asociaal gedrag.

Ook wanneer we kijken naar werknemers met een verschillend *opleidingsniveau*, springen de twee uiterste groepen het meest in het oog. Voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs zien we (in vergelijking met werknemers met een hoger opleidingsniveau) een daling van de taakautonomie, autonoom teamwerk en taakcomplexiteit, alsook een daling van de werkdruk en emotionele belasting. Verder zien we voor deze groep ook een sterkere daling van de risico's in 2015. Anderzijds zien we, met betrekking tot tewerkstellingsaspecten, dat werknemers met een diploma lager secundair onderwijs in 2015 minder kans hebben op een vast contract dan in 2010, en dat deze daling veel sterker is dan voor hoger geschoolde werknemers. Ook hebben deze werknemers veel minder opleidingskansen. Daarnaast zien we voor deze groep wel een sterkere toename van de sociale steun en ondersteunend management in 2015.

Voor werknemers met een masterdiploma zien we eveneens enkele opvallende evoluties voor heel wat jobkenmerken, in vergelijking met de gemiddelde evolutie. Deze werknemers ervaren een daling van de taakcomplexiteit in 2015 en een sterke toename van de repetitieve taken, zowel taken korter dan 1 minuut als taken korter dan 10 minuten. Voor deze werknemers zien we verder een toename van de vaste contracten, maar een aanzienlijke daling van het inkomen (terwijl de algemene tendens een toename van het inkomen is). Daarnaast is er ook een sterkere daling van het aantal atypische en flexibele werkuren, alsook van de planningsautonomie. Werknemers met een masterdiploma ervaren anderzijds wel een sterke toename van hun carrièremogelijkheden en opleidingsmogelijkheden in 2015 in vergelijking met 2010.

Wanneer we werknemers van *kleine en grote bedrijven* vergelijken kunnen opnieuw uiteenlopende evoluties vastgesteld worden. In grote bedrijven (meer dan 250 werknemers) zien we een aanzienlijke toename van autonoom teamwerk, en een sterkere daling van het aantal vaste contracten, een sterke daling van atypische werkuren en van asociaal gedrag op de werkplek. Voor bedrijven met 10 tot 249 werknemers zien we eveneens een daling van het aantal vaste contracten en asociaal gedrag.

In kleinere bedrijven (1 tot 9 werknemers) zien we dan weer een sterkere toename van de taakcomplexiteit en carrièremogelijkheden en aanzienlijke daling van de risico's. Werknemers die als enige werknemer in een bedrijf werken, rapporteren verder ook een daling van de werkdruk tussen 2010 en 2015, alsook van atypische en flexibele werkuren, en een daling van de bijkomende (variabele) vergoedingen en stagnatie van het inkomen (terwijl we voor de meeste groepen een stijging van het inkomen noteren).

Tot slot kunnen we ook de evolutie van de jobkenmerken binnen verschillende *sectoren* vergelijken. In de landbouwsector zien we de meest afwijkende (ten opzichte van de algemene tendens) veranderingen tussen 2010 en 2015. Werknemers in de landbouw rapporteren een hogere niveaus van taakcomplexiteit, werkdruk en emotionele belasting in 2015, alsook meer repetitieve taken. Anderzijds zien we in deze groep een sterkere daling van de risico's. Op vlak van tewerkstellingsvoorwaarden, zien we een stijging van het aantal vaste contracten en voltijdse contracten. We zien ook een toename van atypische werkuren, al gaat dit gepaard met meer planningsautonomie. Verder scoren deze werknemers in 2015 aanzienlijk hoger voor carrièremogelijkheden en opleidingskansen in vergelijking met 2010, en rapporteren ze ook een aanzienlijke toename van de inspraak. Op vlak van werkklimaat zien we wel een achteruitgang voor de landbouwsector. In 2015 zien we een daling van de sociale steun en toename van asociaal gedrag, in vergelijking met 2010.

In de industriële sectoren zien we, net als in de landbouw, een toename van het aantal vaste en voltijdse contracten, maar een daling van atypische en flexibele werkuren. Hier zien we ook een positieve evolutie voor het werkklimaat, met een duidelijke daling van het asociaal gedrag in 2015 t.o.v. 2010.

Voor de dienstensectoren valt voornamelijk de daling van het aantal vaste contracten op. Verder noteren we ook een duidelijke toename van sociale steun en daling van asociaal gedrag in 2015.

In de publieke sector, tot slot, zien we eveneens een duidelijke daling van het aantal vaste contracten. Daarnaast rapporteren deze werknemers ook een toename van asociaal gedrag.

2.1.3 Jobkwaliteit van zelfstandigen

In de vorige paragraaf zijn we zeer uitgebreid ingegaan op 22 indicatoren van jobkwaliteit bij werknemers en ook verder in dit rapport zal voornamelijk gefocust worden op werknemers. De EWCS wordt echter ook afgenomen bij *zelfstandigen*¹⁷: de EWCS van 2010 bevat een steekproef van 556 zelfstandigen, de EWCS van 2015 bevat een steekproef van 350 zelfstandigen. In beide jaren maken zelfstandigen ongeveer 14% van de totale steekproef uit (tabel 2.1). Het is echter niet mogelijk om zelfstandigen mee op te nemen in de analyses van de werknemers aangezien enkele van de gebruikte indicatoren voor jobkenmerken van de werknemers, sterk verband houden met de relatie tussen een werknemer en werkgever, wat afwezig is voor zelfstandigen. Bijgevolg zijn deze elementen (vast contract, bijkomende variabele vergoedingen, vertegenwoordiging en ondersteunend management) niet bevraagd bij zelfstandigen in 2010. We kunnen dus ook niet vergelijken tussen 2010 en 2015 voor deze indicatoren. In deze paragraaf werpen we een licht op de kwaliteit van jobs van zelfstandigen en vergelijken we de scores van zelfstandigen op de 22 indicatoren - waar mogelijk - met die van werknemers. Daarnaast kijken we ook naar de evolutie van deze indicatoren van 2010 naar 2015 (tabel 2.8).

Gezien de eigenheid van het statuut van zelfstandigen, verwachten we dat zelfstandigen hoge *autonomie* hebben op verschillende vlakken zoals bevraagd in EWCS: ze beslissen zelf welke taken ze uitvoeren en wanneer, kunnen zelf kiezen wanneer ze wel of niet werken en hebben veel inspraak in beslissingen omtrent hun werk. Dit zien we ook bevestigd in de gegevens uit de EWCS (in 2010 en 2015): zelfstandigen scoren gemiddeld hoger op *taakautonomie*, *planningsautonomie* en *inspraak* dan werknemers en hun *werkdruk* - voornamelijk werktempo - is lager. Deze hogere autonomie en vrijheid kan ook gerelateerd worden aan de hogere score van zelfstandigen voor *carrièremogelijkheden*: zij kunnen zelf kiezen om de job en taken aan te passen, nieuwe opportuniteiten te volgen, enz.

Ook typerend voor zelfstandig werk is de afwezigheid van een baas en hieraan gerelateerde systemen en structuren. Dit zien we eveneens tot uiting komen in de gegevens van de EWCS: Zelfstandigen scoren gemiddeld zeer laag op de indicator *vertegenwoordiging* in vergelijking met werknemers in

¹⁷ Binnen de EWCS is het niet mogelijk een onderscheid te maken tussen zelfstandigen met en zonder werknemer(s).

2015.¹⁸ Dit moet men voornamelijk begrijpen vanuit de irrelevantie van een vertegenwoordigings-systeem binnen het eigen bedrijf wanneer men zijn of haar eigen baas is. Hetzelfde zien we ook voor de indicator *vast contract*.¹⁹ Een arbeidscontract is eigen aan de relatie tussen werkgever en werknemer. Bijgevolg is dit dus niet aanwezig bij zelfstandigen.

Zelfstandigen werken vaak in opdracht van verscheidene klanten en opdrachtgevers. Dit kan zich weerspiegelen in veel contacten met personen en klanten (hogere *emotionele belasting*), vaak werken op verplaatsing, op de premissen van de klant of opdrachtgever (lagere *vaste werkplek*) en meer flexibiliteit in werktijden (hogere *atypische werkuren* en hogere *flexibele werkuren*), bevindingen die ook uit de bevraging naar voren komen.

Tabel 2.8 Gemiddelde score op 22 indicatoren van kwaliteit van jobs voor zelfstandigen en werknemers in totaal en vergeleken tussen 2010 en 2015

	Zelfstandigen			Werknemers		
	2010	2015	<i>p</i> ^o	2010	2015	<i>p</i> ^o
Werk						
Taakautonomie	88	90	<i>ns</i>	69	72	*
Autonoom teamwerk	18	23	*	38	38	<i>ns</i>
Taakcomplexiteit	76	75	<i>ns</i>	69	72	***
Werkdruk	27	30	**	35	36	<i>ns</i>
Emotionele belasting	57	54	*	48	46	**
Repetitieve taken	40	23	***	37	27	***
Risico's	15	12	***	17	15	***
<i>Ergonomische risico's</i>	25	18	***	26	22	***
<i>Biochemische risico's</i>	9	9	<i>ns</i>	9	9	<i>ns</i>
<i>Andere risico's</i>	12	10	<i>ns</i>	16	13	***
Vaste werkplek	65	33	***	78	58	***
Tewerkstelling						
Vast contract	n.a.	4	/	86	85	<i>ns</i>
Voltijds werk	86	82	<i>ns</i>	70	67	*
Inkomen	54	50	<i>ns</i>	38	45	***
Bijkomende (variabele) vergoedingen	n.a.	5	/	19	15	***
Atypische werkuren	46	57	***	26	25	<i>ns</i>
Flexibele werkuren	44	46	<i>ns</i>	27	26	<i>ns</i>
Planningsautonomie	71	72	<i>ns</i>	38	42	***
Carrièremogelijkheden	62	65	<i>ns</i>	49	48	*
Opleiding	29	87	***	50	61	***
Arbeidsverhoudingen						
Inpraak	78	84	**	45	48	***
Vertegenwoordiging	n.a.	10	/	63	59	***
Ondersteunend management	n.a.	94	/	84	86	**
Sociale steun	73	73	<i>ns</i>	68	72	***
Asociaal gedrag	14	15	<i>ns</i>	20	20	<i>ns</i>

Noot: **p*<0,05; ***p*<0,01; ****p*<0,001; *ns*= niet significant; n.a. : data zijn niet beschikbaar voor deze indicator.

Bron: EWCS 2010 en 2015

¹⁸ Voor deze indicator zijn er geen gegevens voor zelfstandigen in 2010.

¹⁹ Ook voor deze indicator zijn er geen gegevens voor zelfstandigen in 2010.

Wanneer we verder kijken naar de verschillen tussen zelfstandigen en werknemers op de 22 indicatoren merken we dat zelfstandigen hoger scoren voor *taakcomplexiteit*. Ook werken zij veel vaker *vol-tijds* dan werknemers en is hun *inkomen* ook hoger.

Tussen 2010 en 2015 zien we slechts enkele significante veranderingen. Op vlak van arbeidsinhoud is er een toename van *autonoom teamwerk* en *werkdruk* in 2015, terwijl de *emotionele belasting* licht is afgenomen en ook de *repetitieve taken* significant verminderd zijn. Kijken we naar arbeidsomstandigheden dan zien we dat de *risico's* significant gedaald zijn evenals het werken op een *vaste werkplek*. Er zijn slechts twee significante veranderingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden (kenmerken binnen het WTA-model onder 'Tewerkstelling'): de *atypische werkeuren* zijn verder toegenomen maar ook het aandeel zelfstandigen dat een *opleiding* volgde, is drastisch toegenomen en in 2015 zelfs hoger dan voor werknemers. Qua arbeidsverhoudingen zien we verder nog een significante toename van *inspraak*.

2.2 Impact van kwaliteit van jobs: indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden.

Naast een beschrijving van verscheidene jobkenmerken als indicatoren van jobkwaliteit - aan de hand van het WTA model - geeft de EWCS ons ook de mogelijkheid om een beeld te krijgen van enkele *directe en indirecte gevolgen van jobkwaliteit* voor de werknemer, met name met betrekking tot diens *welzijn en welbevinden*.

Na een korte methodologische toelichting over de constructie van de gebruikte indicatoren, bekijken we in totaal 11 indicatoren. De eerste 4 indicatoren zijn gerelateerd aan de jobattitudes van de werknemers: *jobtevredenheid*, *mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar*, *absenteïsme* en *presenteïsme*. Daarnaast kunnen we ook 2 indicatoren maken die een beeld geven van de gevoelens van *jobzekerheid* en *arbeidsmarktzekerheid*. Verder laat de EWCS eveneens toe verscheidene (5) indicatoren met betrekking tot de gezondheid van de werknemer te maken en hierover een beeld te krijgen, namelijk de *algemene gezondheid*, *mentale en fysieke gezondheid*, *impact van werk op gezondheid*, en *welzijn*.

Analoog aan de bespreking van de indicatoren voor jobkwaliteit, zullen we ook hier eerst focussen op de bevindingen voor de *werknemers* in 2015 en in vergelijking met 2010, en kijken we ook naar verschillende evoluties voor bepaalde subgroepen in de werknemerspopulatie. Tot slot bekijken we ook kort deze indicatoren voor zelfstandigen en maken we een vergelijking tussen werknemers en *zelfstandigen*.

2.2.1 Methodologische toelichting

Ook voor de constructie van de indicatoren voor *gevolgen van jobkwaliteit* baseren we ons voornamelijk op de indicatoren die in de eerdere studie op de Belgische EWCS-data uit 2010 (Vandenbrande et al., 2013) gebruikt werden. Ook nu willen we kunnen vergelijken tussen 2010 en 2015. Bijgevolg streven we weerom naar vergelijkbare indicatoren, waardoor we enkel gebruik maken van items die in beide bevragingen (de EWCS van 2010 en van 2015) voorkomen en waarvan de schalen vergelijkbaar zijn of vergelijkbaar gemaakt kunnen worden. Dit impliceert echter ook hier dat de indicatoren uit Vandenbrande et al. (2013) niet steeds volledig overgenomen kunnen worden.

Tabel 2.9 **Overzicht van de 11 indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden**

Indicatoren gerelateerd aan jobattitudes	Indicatoren gerelateerd aan zekerheden	Indicatoren gerelateerd aan gezondheid en welzijn
Jobtevredenheid	Jobzekerheid	Algemene gezondheid
Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar	Arbeidsmarktzekerheid	Fysieke gezondheid
Absenteïsme		Mentale gezondheid-slaapkwaliteit
Presenteïsme		Impact van werk op gezondheid
		Welzijn

Tabel 2.9 geeft een overzicht van de 11 indicatoren. Daarnaast wordt in tabel b4.1 in bijlage 4 een overzicht gegeven van deze indicatoren en de items en vraagnummer (in de 2010 en 2015 bevraging) die gebruikt werden voor de constructie van deze indicatoren. Opnieuw kiezen we ervoor iedere indicator te herschalen naar een schaal van 0 tot 100 en niet te dichotomiseren, omwille van dezelfde redenen die hierboven reeds besproken werden.

2.2.2 Beschrijvende statistieken

Gelijkaardig aan de beschrijving van de indicatoren van jobkwaliteit, zullen we ook hier elke indicator gerelateerd aan de gezondheid, het welzijn en welbevinden van werknemers één voor één bespreken en de vergelijking maken tussen 2010 en 2015. Daarnaast zullen we opnieuw kijken of we andere evoluties zien voor specifieke werknemersgroepen. In een volgend deel (2.2.3) zullen we tot slot kort ingaan op deze indicatoren voor zelfstandigen.

2.2.2.1 Impact op de werknemer en diens jobattitudes: jobtevredenheid en mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar, absenteïsme en presenteïsme

Een eerste aspect dat verbonden kan worden aan het welbevinden van de werknemer, zijn bepaalde attitudes t.o.v. de job die deze werknemer heeft. Op basis van de EWCS-data kunnen we 4 indicatoren construeren die een bepaalde jobattitude meten, namelijk *jobtevredenheid*, *de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar*, *absenteïsme* en *presenteïsme*. Tabel 2.10 geeft een overzicht van de gemiddelde scores voor deze indicatoren in 2010 en 2015, alsook voor specifieke werknemersgroepen. In figuren 2.26 en 2.29 worden de histogrammen voor elk van deze indicatoren weergegeven voor 2015.

Tabel 2.10 Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren voor jobtevredenheid, mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar, absentisme en presenteïsme, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector

	Jobtevredenheid		Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar		Absentisme		Presenteïsme	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	74	73	55	63	22	24	12	17
Gender								
Man	74	73	58	63	20	21	10	15
Vrouw	74	74	53	64	25	27	14	20
<i>p</i> [°]	<i>ns</i>	<i>ns</i>	**	<i>ns</i>	**	**	**	*
Leeftijdsgroep								
15-24 jaar	72	74	46	46	13	14	7	7
25-34 jaar	73	73	48	59	20	19	10	16
35-44 jaar	74	73	60	64	21	26	12	18
45-54 jaar	74	73	54	70	26	27	13	22
55+ jaar	78	75	74	65	30	29	17	16
<i>p</i> [°]	***	<i>ns</i>	***	***	***	***	**	**
Opleidingsniveau								
Lager secundair	72	70	44	52	30	29	15	19
Hoger secundair	72	73	51	60	23	24	12	18
Bachelor of equivalent	76	75	63	65	19	22	11	18
Master of equivalent & hoger	76	75	61	81	19	21	12	14
<i>p</i> [°]	***	***	***	***	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Bedrijfsgrootte								
1 werknemers	75	82	39	56	22	23	4	27
2-9 werknemers	74	76	56	64	18	20	12	15
10-249 werknemers	75	73	56	63	23	23	13	19
250 of meer werknemers	73	72	56	65	25	30	13	16
<i>p</i> [°]	<i>ns</i>	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	**	**	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Sector ^{°°}								
A	77	70	53	62	15	8	6	6
B-E	73	71	58	62	21	26	13	16
F	75	77	54	49	21	20	8	23
G-I	71	71	54	58	22	22	10	18
J	72	76	57	76	22	12	8	11
K	74	73	64	79	27	25	12	15
L	76	72	69	94	41	6	28	21
M-N	72	72	50	62	18	26	12	13
O-Q	77	75	56	66	24	26	14	20
R-U	75	76	52	71	20	23	11	5
<i>p</i> [°]	***	***	<i>ns</i>	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>	*

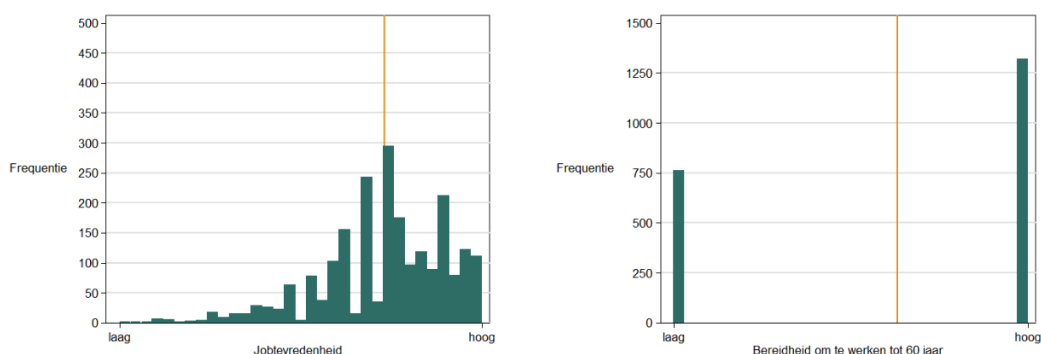
Noot: alle scores tussen 0 en 100.

[°] Significantie van het verschil in gemiddelde scores: **p*<0,05; ***p*<0,01; ****p*<0,001; *ns*: niet significant.

°° Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

Figuur 2.26 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van jobtevredenheid en mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar



* Gewogen gemiddelde, oranje lijn.

Bron: EWCS 2010 en 2015

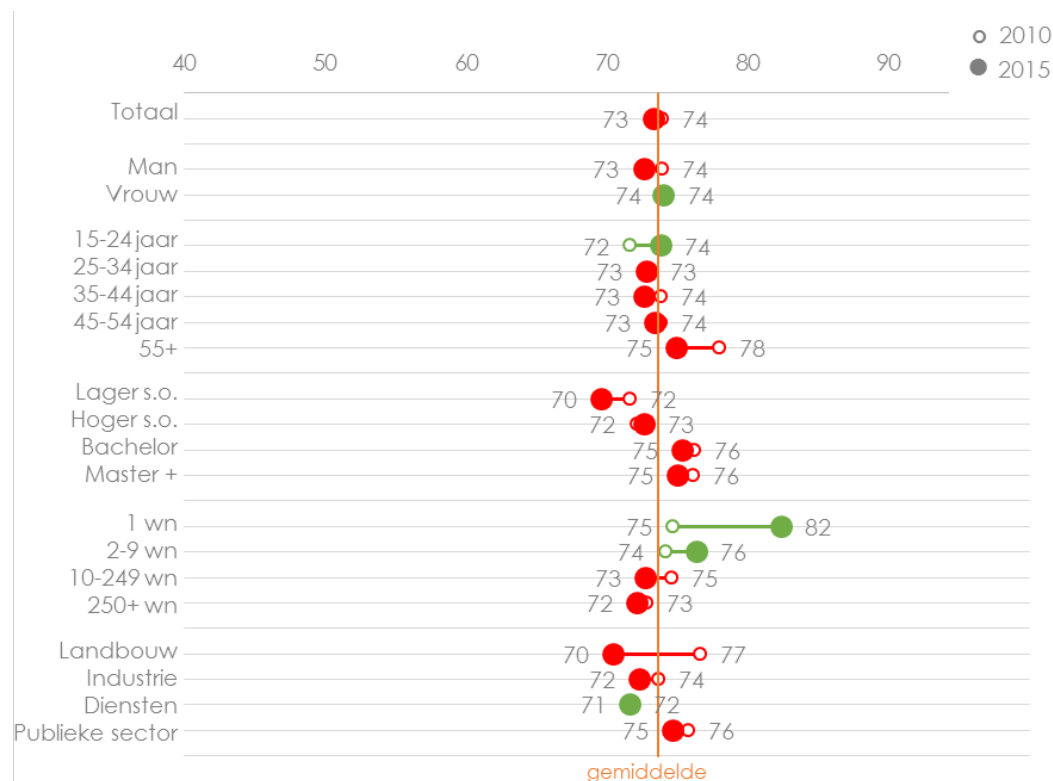
a) Jobtevredenheid

De indicator 'jobtevredenheid' brengt verschillende aspecten van tevredenheid over de job samen in één indicator. Deze indicator is gebaseerd op de volgende 5 items: Uw werk geeft u voldoening; U kan uw eigen ideeën in uw werk toepassen; U heeft het gevoel nuttig werk te leveren; Hoe tevreden bent u in het algemeen over de werkomstandigheden van uw belangrijkste betaalde job; De organisatie waar ik voor werk, motiveert mij om mijn beste werkprestaties neer te zetten.

De gemiddelde score voor jobtevredenheid is 73 in 2015. De grote meerderheid van de Belgische werknemers (90%) heeft een score van meer dan 50 op deze indicator. Hoger opgeleide werknemers zijn meer tevreden, alsook werknemers in kleinere bedrijven. In de publieke sector zijn werknemers eveneens meer tevreden over hun job dan in andere sectoren (tabel 2.10). Tabel 2.10 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

We zien geen significante verandering in het gemiddelde niveau van jobtevredenheid tussen 2010 en 2015. Jobtevredenheid nam het sterkste af voor oudere werknemers (van een gemiddelde score van 78 naar 75) al zijn zij ook in 2015 nog meer tevreden dan hun jongere collega's. We zien daarnaast een stijging van de jobtevredenheid van de jongste groep werknemers. Verder nam de tevredenheid van werknemers in kleine bedrijven (minder dan 10 werknemers) toe in 2015, zeker in de kleinste ondernemingen met 1 werknemer, terwijl de tevredenheid in grote bedrijven net afneemt. Binnen de landbouwsector merken we tot slot ook een sterke daling van de jobtevredenheid (van 77 naar 70) (figuur 2.27).

Figuur 2.27 Jobtevredenheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat de respondent een hogere jobtevredenheid heeft



Wn = werknemers.

Bron: EWCS 2010 en 2015

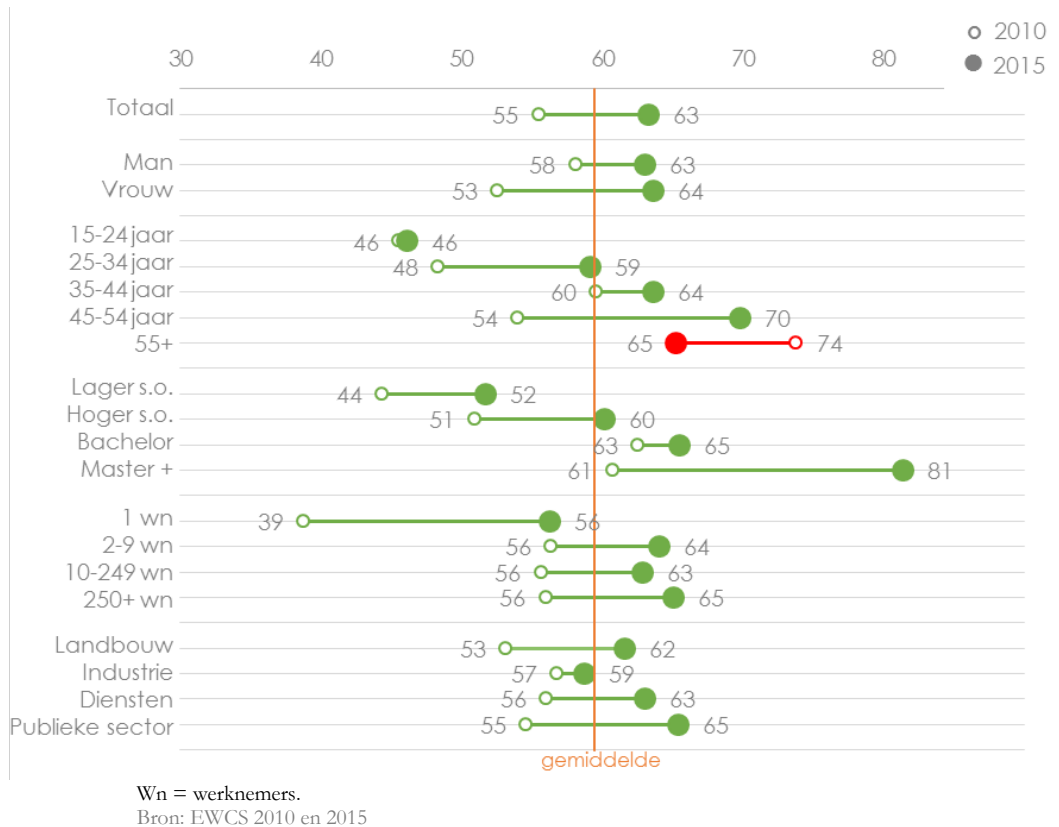
b) Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar

De ‘mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar’ wordt gemeten aan de hand van de vraag ‘Denkt u dat u uw huidige job of een gelijkaardige job nog zult kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?’. Dit is een dichotome indicator, waarbij de respondent 0 scoort wanneer hij niet akkoord is met deze stelling en 100 wanneer hij wel akkoord is. Bijgevolg kunnen we de gemiddelde scores hier eveneens interpreteren als het percentage mensen dat akkoord ging met deze stelling.

Zo’n 63% van de werknemers gaat akkoord met deze stelling in 2015. De mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar neemt toe met de leeftijd, maar daalt terug voor de werknemers ouder dan 55 jaar: 46% van de werknemers jonger dan 25 jaar verwacht op 60 jaar nog een gelijkaardige job te kunnen uitvoeren, terwijl dit geldt voor 70% van de werknemers tussen 45 en 55 jaar, en voor 65% van de 55-plussers. Een mogelijke verklaring voor deze toename van de mogelijkheid (in staat zijn) om in een gelijkaardige job te werken tot 60 jaar is dat werknemers doorheen hun carrière zelf een keuze maken voor een job die ze zich nog voor lange tijd (of voor de komende zoveel jaren) zien doen. Verder zien we ook dat de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar sterk toeneemt met opleidingsniveau. Bij de werknemers met een diploma lager secundair onderwijs gaat 52% akkoord met deze stelling, bij de werknemers met een masterdiploma gaat 81% akkoord met de stelling. Daarnaast valt vooral de zeer hoge mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar in de vastgoedsector sterk op (94%). In de bouwsector, aan de andere kant, geeft slechts 49% aan dat hij denkt een gelijkaardige job te (kunnen) doen tot 60 jaar. Uiteraard speelt de aard van het werk een aanzienlijke rol bij de verschillen tussen de sectoren voor deze indicator. Binnen de sectoren waar meer fysieke arbeid gedaan wordt (bouwsector, industriële sectoren, landbouwsector), zien we veel

lagere scores voor deze indicator (tabel 2.10). Tabel 2.10 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

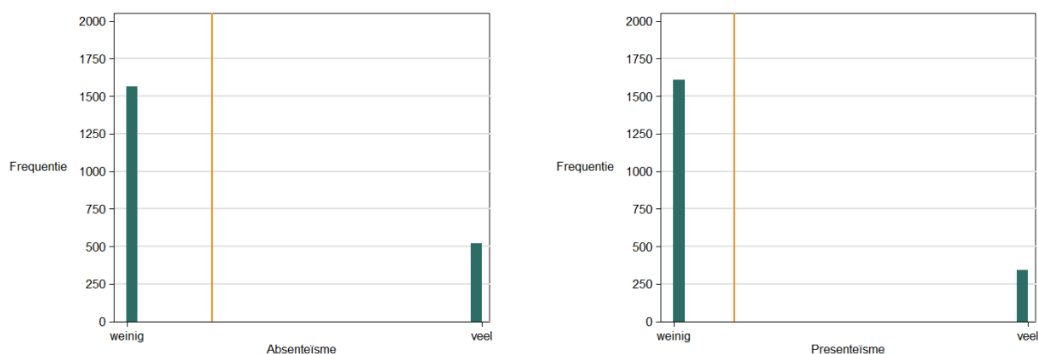
Figuur 2.28 Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat aangeeft in staat te zijn om te werken tot 60 jaar in dezelfde of een gelijkaardige job



De mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar is significant toegenomen in 2015 ten opzichte van 2010 (respectievelijk 63% en 55%). Kijken we naar subgroepen binnen de Belgische werknemersgroep, dan zien we een toename van de gemiddelde score op deze indicator voor alle groepen, met de 55-plussers als enige en grote uitzondering. Terwijl in 2010 nog 74% van de 55-plussers verwachtte om zijn of haar job nog te kunnen doen tot 60 jaar, is dit in 2015 nog slechts 65%. Anderzijds is er een sterke toename in deze scores voor werknemers tussen 25 en 34 jaar en werknemers tussen 45 en 54 jaar. Ook voor werknemers met een masterdiploma en werknemers die als enige werknemer in een bedrijf werken zien we een grote toename van het percentage dat in staat is te werken tot 60 jaar (figuur 2.28).

c) Absenteïsme en presentieïsme

Figuur 2.29 Histogrammen met frequentieverdeling van absenteïsme* en presentieïsme*



* Weinig = minder dan gewogen gemiddeld aantal dagen absenteïsme of presentieïsme
veel = meer dan gewogen gemiddeld aantal dagen absenteïsme of presentieïsme.

Bron: EWCS 2010 en 2015

In de EWCS bevaart men hoeveel dagen de respondent dat jaar afwezig was omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof. Kijken we naar het absolute aantal dagen afwezigheid in 2015, dan zien we dat 42% van de werknemers geen enkele dag afwezig was omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof. Zo'n 10% was meer dan 20 dagen afwezig het voorbije jaar. Het gemiddelde in 2015 was 9 dagen.

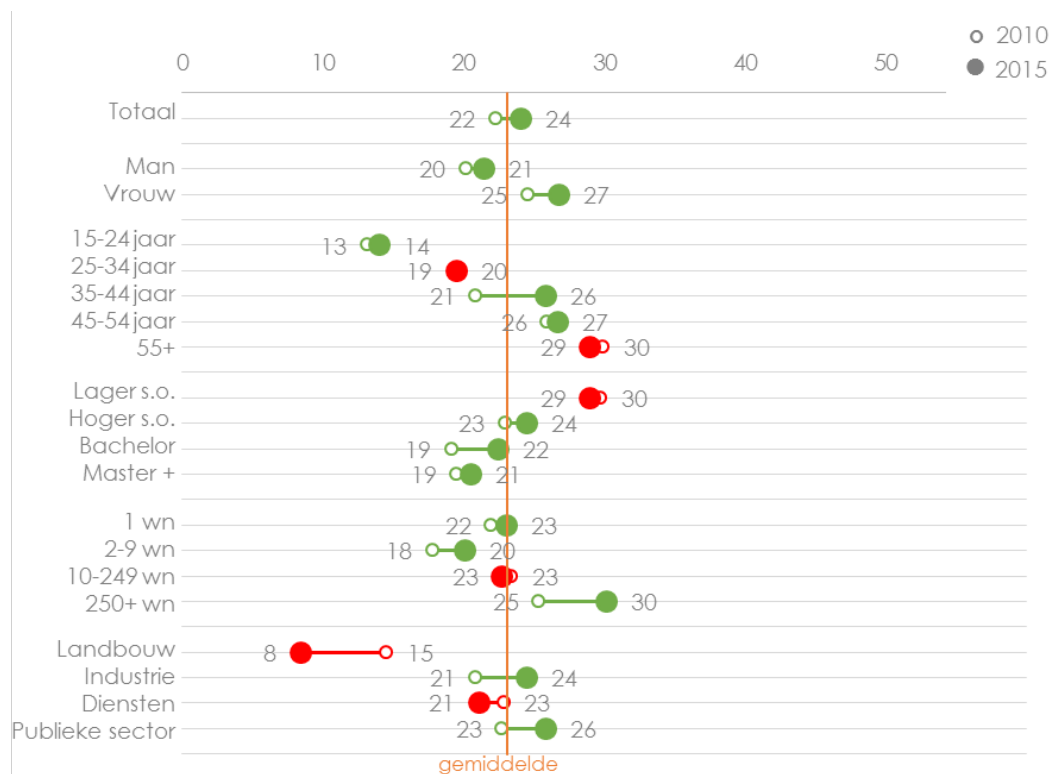
Op basis van deze vraag werd een dichotome indicator voor '*absenteïsme*' geconstrueerd. Hiervoor werd een cutoff-waarde berekend op basis van het gemiddeld aantal dagen afwezigheid.²⁰ Wie minder dan 9 dagen afwezig was, kreeg een score 0. Werknemers met meer dagen afwezigheid dan gemiddeld (= 9 dagen of meer), kregen een score 100. Aangezien dit ook een dichotome indicator is, kunnen we de scores interpreteren als het percentage werknemers dat vaak - zijnde meer dan gemiddeld - afwezig was in het voorbije jaar omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof.

Ongeveer 24% van de werknemers was 9 dagen of meer afwezig. Vrouwen zijn vaker meer dan gemiddeld afwezig dan mannen (respectievelijk 27% en 21%). Absenteïsme neemt ook toe met leeftijd en we zien meer absenteïsme in bedrijven met meer dan 250 werknemers. We vinden verder geen significante verschillen op basis opleidingsniveau of sector (tabel 2.10).

We zien een beperkte - en niet significante - stijging van absenteïsme in 2015 t.o.v. 2010. De grootste toename van absenteïsme is er in de groep van werknemers tussen de 35 en 44 jaar (van 21% naar 26%) en in zeer grote bedrijven met meer dan 250 werknemers (van 25% naar 30%). In de landbouwsector is er dan weer een sterke daling van het absenteïsme (van 15% naar 8%) (figuur 2.30).

²⁰ Dit gemiddelde is berekend op basis van de volledige dataset, waarbij de data voor 2010 en 2015 samen werden genomen. Het gemiddelde aantal dagen afwezigheid, voor de 2 surveygolven samen, was 8,7 dagen.

Figuur 2.30 Absenteïsme in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage respondenten dat in het voorbije jaar vaker dan gemiddeld afwezig was omwille van ziekte



Wn = werknemers.

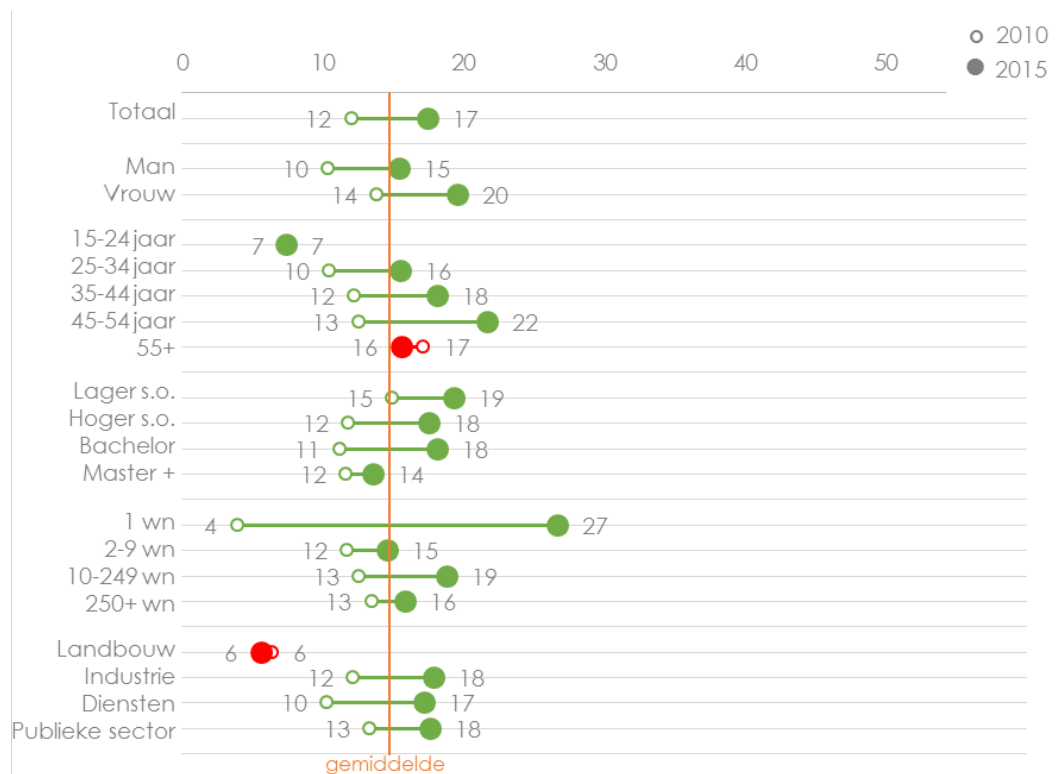
Bron: EWCS 2010 en 2015

‘*Presenteïsme*’ – of toch werken wanneer men ziek is – wordt op een gelijkaardige wijze bevraagd als absenteïsme. Een eerste item bevraagt of de respondent tijdens het voorbije jaar heeft gewerkt terwijl hij of zij ziek was. Een tweede item bevraagt hoeveel dagen dit in totaal het geval was. Iets meer dan de helft (52%) van de werknemers geeft aan in het voorbije jaar gewerkt te hebben wanneer men ziek was. Gemiddeld werkte men zo’n 10 dagen terwijl men eigenlijk ziek thuis had moeten blijven. Ongeveer 10% van de werknemers kwam 20 dagen of meer werken terwijl men ziek was. Ook voor de indicator voor presenteïsme maken we gebruik van een cutoff-waarde op basis van het gemiddeld aantal dagen.²¹ Wie minder dan 10 dagen werkte wanneer men ziek was, kreeg een score 0. Werknemers met meer dagen presenteïsme dan gemiddeld (= 10 dagen of meer), kregen een score 100. Aangezien dit eveneens een dichotome indicator is, kunnen we de scores interpreteren als het percentage werknemers dat vaak - zijnde meer dan gemiddeld - alsnog werkte wanneer hij of zij ziek was in het voorbije jaar.

Zo’n 17% van de werknemer geeft aan vaak te werken wanneer men ziek is (= score 100). Presenteïsme komt ook vaker voor bij vrouwen (20%) dan bij mannen (15%) en dit gebeurt vaker bij oudere werknemers, met uitzondering voor de 55-plussers, waarbij we dit weer minder frequent zien (tabel 2.10). Tabel 2.10 toont steeds welke van deze verschillen significant zijn.

²¹ Dit gemiddelde is berekend op basis van de volledige dataset, waarbij de data voor 2010 en 2015 samen werden genomen. Het gemiddelde aantal dagen dat men werkte terwijl men ziek was, voor de 2 surveygolven samen, was 9,5 dagen.

Figuur 2.31 Presenteïsme in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Deze indicator kan geïnterpreteerd worden als het percentage werknemers dat in het voorbije jaar vaker dan gemiddeld kwam werken wanneer hij of zij ziek was



Wn = werknemers.

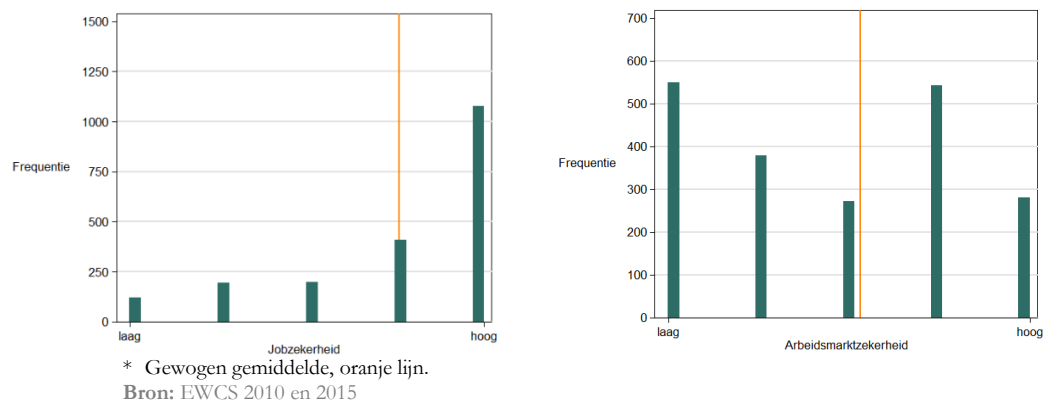
Bron: EWCS 2010 en 2015

Er is een duidelijke - doch niet significante - stijging van presenteïsme in 2015 (17%) ten opzicht van 2010 (12%), een trend die zich ook laat zien voor de verschillende subgroepen in de werknemerspopulatie. De sterkste toename zien we bij werknemers die in zeer kleine bedrijven werken. Enkel voor 55-plussers en in de landbouwsector zien we een zeer beperkte daling van het presenteïsme (figuur 2.31).

2.2.2.2 Gevoelens van jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid

De EWCS laat het ook toe twee indicatoren te maken die het gevoel van zekerheid en veiligheid van de werknemer weergeven: zekerheid over het behoud van de huidige job en zekerheid om binnen de arbeidsmarkt gemakkelijk een nieuwe job te vinden wanneer men de huidige job zou verliezen. De gemiddelde scores voor deze twee indicatoren in 2015 - in totaal en opgesplitst naar sociodemografische variabelen - worden samengevat in tabel 2.11 en de verdeling binnen deze indicatoren is terug te vinden in figuur 2.32.

Figuur 2.32 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* van jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid



Tabel 2.11 Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren voor jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector

	Jobzekerheid		Arbeidsmarktzekerheid	
	2010	2015	2010	2015
Totaal	71	76	50	47
Gender				
Man	69	75	49	47
Vrouw	74	78	50	47
<i>p</i> [°]	***	*	ns	ns
Leeftijdsgroep				
15-24 jaar	63	69	63	62
25-34 jaar	68	74	57	58
35-44 jaar	70	76	52	49
45-54 jaar	76	78	42	41
55+ jaar	79	83	34	29
<i>p</i> [°]	***	***	***	***
Opleidingsniveau				
Lager secundair	65	71	45	44
Hoger secundair	68	76	49	46
Bachelor of equivalent	76	80	51	48
Master of equivalent & hoger	82	77	50	50
<i>p</i> [°]	***	***	**	ns
Bedrijfsgrootte				
1 werknemer	70	87	55	58
2-9 werknemers	67	76	49	51
10-249 werknemers	73	75	51	47
250 of meer werknemers	75	79	50	43
<i>p</i> [°]	***	*	ns	**
Sector ^{°°}				
A	70	72	45	43
B-E	65	71	50	46
F	69	74	55	56
G-I	68	74	46	49
J	59	73	51	56
K	75	74	49	41
L	75	67	44	36
M-N	70	73	53	52
O-Q	79	82	50	44
R-U	68	81	51	49
<i>p</i> [°]	***	***	*	**

Noot: alle scores tussen 0 en 100.

[°] Significantie van het verschil in gemiddelde scores: **p*<0,05; ***p*<0,01; ****p*<0,001; ns: niet significant.

^{°°} Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

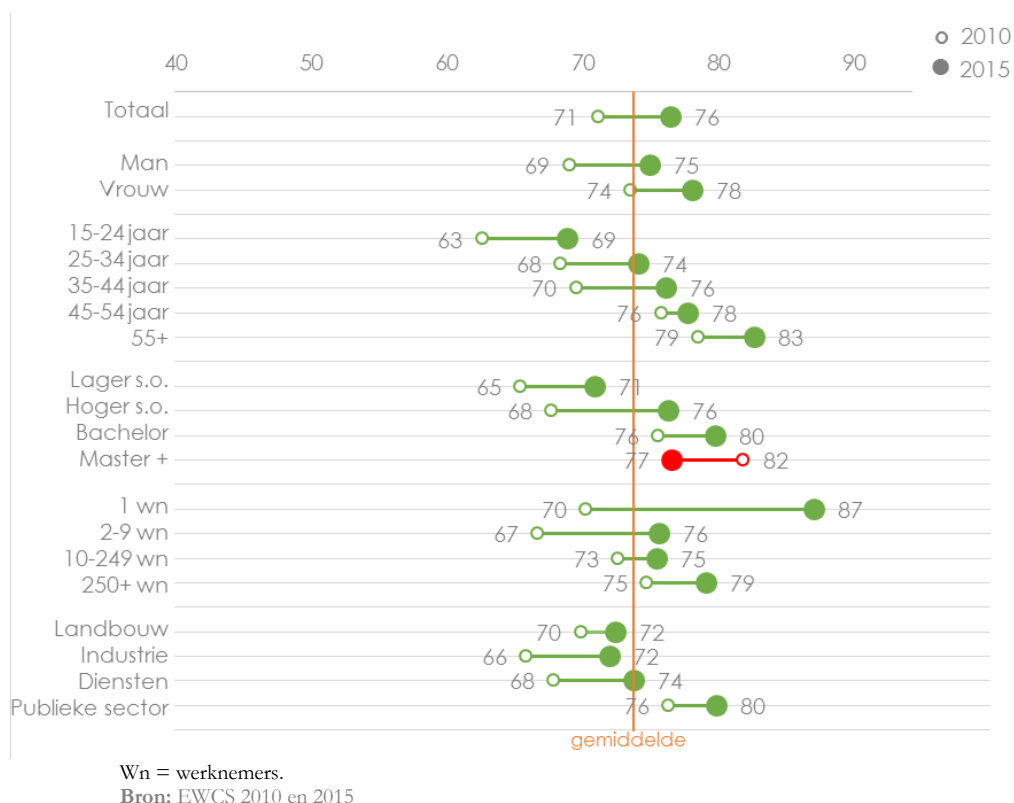
a) Jobzekerheid

'Jobzekerheid' wordt gemeten op basis van één vraag: 'Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden'. Hierbij zijn hogere scores een indicator van meer zekerheid over de job en dus een lagere kans dat men de job zou kunnen verliezen.

De gemiddelde score in 2015 is 76. We stellen vast dat jobzekerheid hoger is voor vrouwen dan voor mannen en toeneemt met leeftijd en opleidingsniveau. De jobzekerheid voor werknemers met een bachelor diploma is in 2015 echter hoger (80) dan voor werknemers met een masterdiploma (77). Verder is jobzekerheid hoger in bedrijven met slechts één werknemer en bedrijven met meer dan 250 werknemers. In de publieke sector is de gemiddelde score voor jobzekerheid het hoogste, terwijl jobzekerheid het laagste ligt in de vastgoedsector (tabel 2.11).

In 2015 zien we een aanzienlijke toename van de jobzekerheid van 71 naar 76 t.o.v. 2010, een positieve trend die gelinkt kan worden aan het langzame economische herstel sinds de crisis. Deze toename zien we voor zowat alle groepen terugkomen. Enkel voor werknemers met een masterdiploma stellen we opmerkelijk vast dat de jobzekerheid aanzienlijk is gedaald in 2015, van 82 naar 77. Anderzijds zien we de sterkste toename in jobzekerheid voor werknemers die als enige werknemer in een bedrijf werken (figuur 2.33).

Figuur 2.33 Jobzekerheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent dat deze persoon meer zekerheid heeft over zijn of haar job



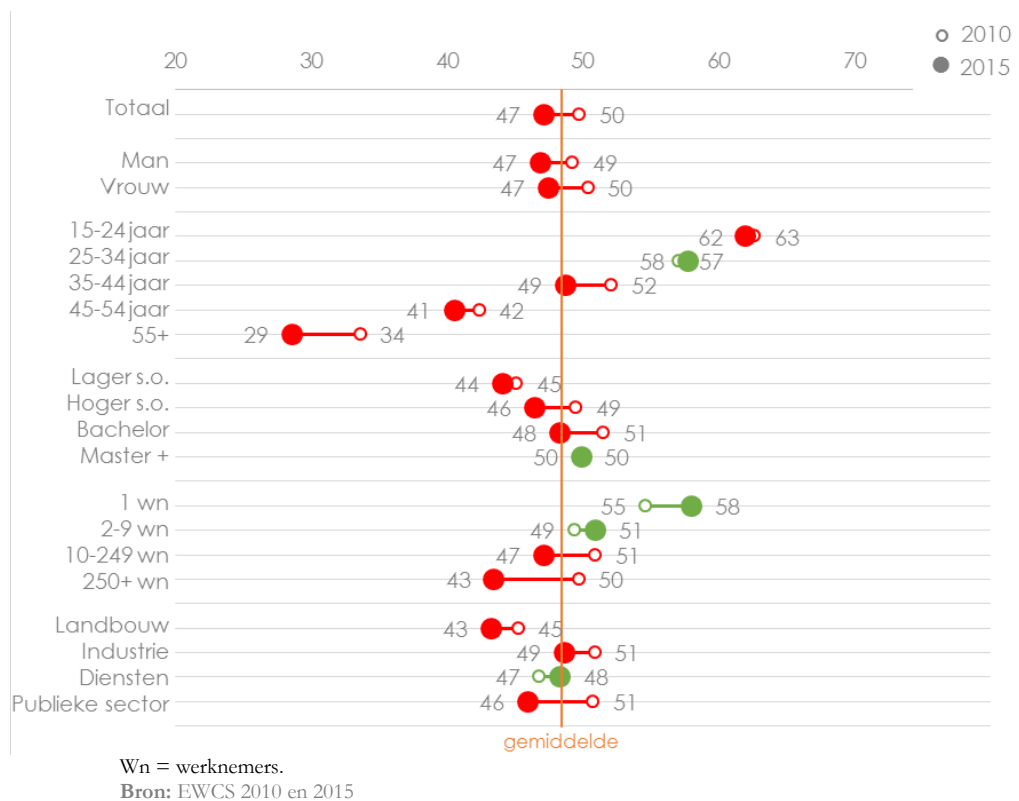
b) Arbeidsmarktzekerheid

De indicator 'arbeidsmarktzekerheid' is gebaseerd op de vraag 'Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn om een job te vinden met een vergelijkbaar loon of vergelijkbare inkomsten.' Ook hier geeft een hogere score meer zekerheid aan.

De gemiddelde score voor deze indicator is 47. Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. De arbeidsmarktzekerheid is aanzienlijk hoger voor jongere werknemers: voor werknemers jonger dan 25 jaar is de score voor de indicator 62, terwijl 55-plussers een score hebben van slechts 29. Dit is een aanzienlijk verschil. We zien ook dat arbeidsmarktzekerheid geleidelijk aan afneemt met leeftijd. Arbeidsmarktzekerheid van werknemers is ook lager in grotere bedrijven. Verder zien we dat arbeidsmarktzekerheid het laagste is in de vastgoedsector, een groep werknemers waarvoor we, zoals hierboven besproken, eveneens de laagste jobzekerheid rapporteren in vergelijking met andere sectoren (tabel 2.11).

We zien een beperkte - matig significante - daling van de arbeidsmarktzekerheid in 2015 (van 50 naar 47). Kijken we meer in detail naar specifieke groepen binnen de Belgische werknemers, dan zien we een sterke daling van arbeidsmarktzekerheid voor 55-plussers en in grote en zeer grote bedrijven. Anderzijds stellen we wel vast dat arbeidsmarktzekerheid toeneemt voor werknemers in kleine bedrijven. Kijken we naar het opleidingsniveau, dan zien we vooral een daling van arbeidsmarktzekerheid voor werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs of een bachelorsdiploma. In de publieke sector merken we de sterkste daling van arbeidsmarktzekerheid, terwijl we een kleine toename zien voor de dienstensectoren (figuur 2.34).

Figuur 2.34 Arbeidsmarktzekerheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator impliceert een hogere arbeidsmarktzekerheid



2.2.2.3 Impact op de gezondheid van de werknemer

We bekijken 5 indicatoren van gezondheid om een beeld te krijgen van de gezondheid van de Belgische werknemers: de algemene gezondheid, de fysieke gezondheid en mentale gezondheid-slaapkwaliteit, het algemene welzijn en de mate waarin de respondent een negatieve impact van het werk op zijn of haar gezondheid ervaart. In figuur 2.35 worden de histogrammen van deze indicatoren

gegeven. Tabel 2.12 geeft de gemiddelde waarden voor deze indicatoren, opgesplitst naar survey-jaar, gender, leeftijd, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector.

Tabel 2.12 Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicatoren met betrekking tot de gezondheid van werknemers: algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid-slaapkwaliteit, welzijn en (negatieve) impact van werk op gezondheid van de werknemer, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector

	Algemene gezondheid		Fysieke gezondheid		Mentale gezondheid-slaapkwaliteit		(Negatieve) impact van werk op gezondheid		Welzijn	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	78	76	62	61	72	64	24	31	68	69
Gender										
Man	78	76	64	62	74	69	27	33	69	71
Vrouw	77	76	60	59	70	59	21	28	67	67
p°	ns	ns	*	*	***	***	***	**	***	***
Leeftijdsgroep										
15-24 jaar	83	83	69	68	80	73	19	26	71	76
25-34 jaar	81	81	67	68	73	68	24	26	69	69
35-44 jaar	78	77	64	60	73	65	23	30	67	69
45-54 jaar	74	72	55	56	69	60	28	37	66	68
55+ jaar	73	70	54	57	71	60	23	30	70	69
p°	***	***	***	***	***	***	**	***	**	**
Opleidingsniveau										
Lager secundair	72	73	51	56	68	63	30	35	68	71
Hoger secundair	78	76	60	57	74	67	28	31	68	71
Bachelor of equivalent	80	77	67	64	72	62	19	29	68	68
Master of equivalent & hoger	76	78	68	70	57	60	17	26	64	67
p°	***	**	***	***	**	*	***	*	ns	**
Bedrijfsgrootte										
1 werknemer	77	73	53	60	66	68	24	27	65	67
2-9 werknemers	79	79	61	62	75	66	25	23	69	71
10-249 werknemers	78	76	63	60	72	65	23	31	69	70
250 of meer werknemers	76	74	58	61	68	62	29	34	66	67
p°	ns	**	**	ns	**	ns	**	***	*	**

	Algemene gezondheid		Fysieke gezondheid		Mentale gezondheid-slaapkwaliteit		(Negatieve) impact van werk op gezondheid		Welzijn	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Sector [∞]										
A	79	77	62	61	83	65	20	26	72	66
B-E	76	76	63	60	74	70	25	37	69	70
F	79	77	57	51	73	65	29	44	72	70
G-I	79	77	64	62	74	67	24	26	68	71
J	76	80	62	71	62	67	23	16	66	71
K	78	78	67	73	72	65	18	23	66	69
L	67	84	75	54	81	65	31	5	67	64
M-N	76	78	59	61	69	66	29	27	66	70
O-Q	79	75	62	61	70	59	24	32	68	68
R-U	77	78	58	57	73	62	19	24	69	70
<i>p</i> [°]	*	<i>ns</i>	<i>ns</i>	**	*	**	<i>ns</i>	***	<i>ns</i>	<i>ns</i>

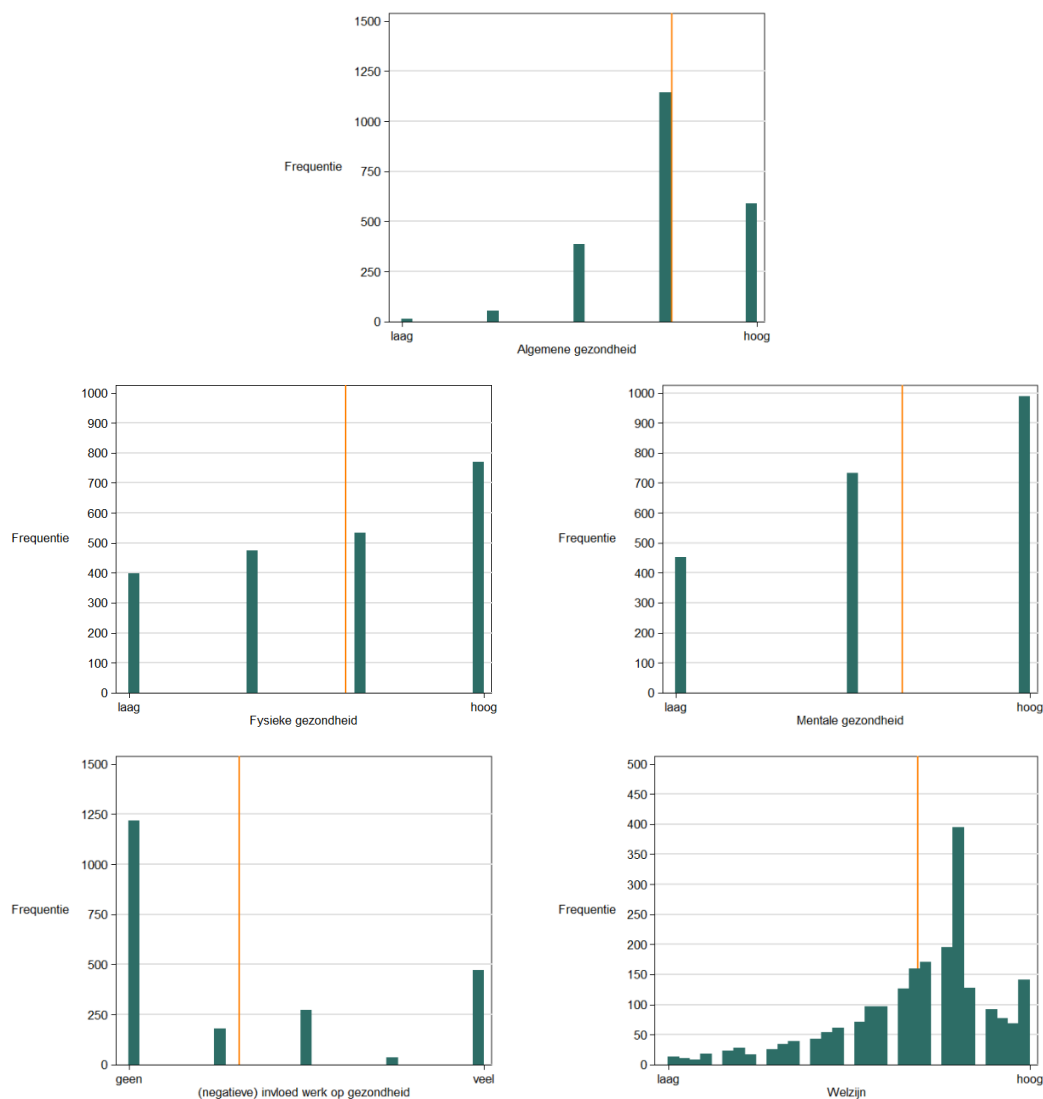
Noot: alle scores tussen 0 en 100.

[°] Significantie van het verschil in gemiddelde scores: **p*<0,05; ***p*<0,01; ****p*<0,001; *ns*: niet significant.

[∞] Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwrijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Bron: EWCS 2010 en 2015

Figuur 2.35 Histogrammen met frequentieverdeling en gemiddelde score* voor gevolgen van jobkwaliteit op vlak van gezondheid: algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid-slaapkwaliteit, (negatieve) impact van werk op gezondheid en welzijn



* Gewogen gemiddelde, oranje lijn.
Bron: EWCS 2010 en 2015

a) Algemene gezondheid

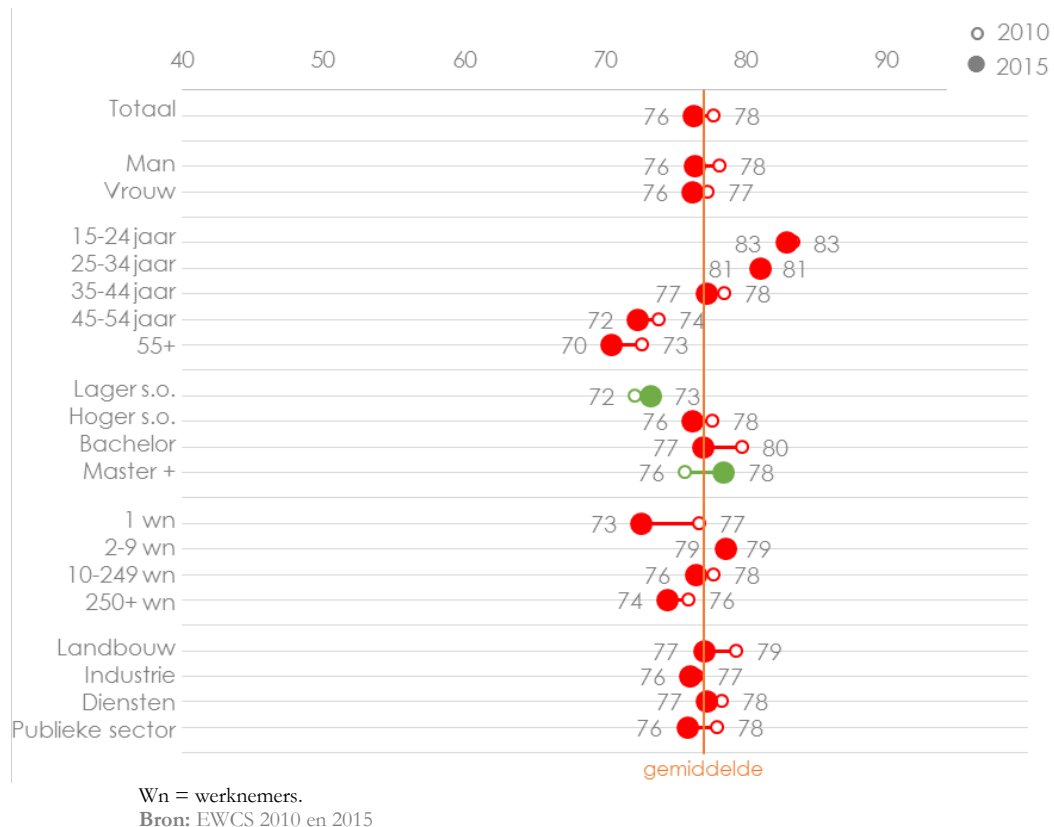
De eerste gezondheidsindicator geeft een subjectieve beoordeling van de 'algemene gezondheid'. Deze indicator is gebaseerd op 1 item: 'Hoe is uw gezondheid in het algemeen? Zou u zeggen dat deze zeer goed is, goed is, redelijk is, slecht is, zeer slecht is?'. Deze indicator werd herschaald naar waarden tussen 0 en 100, waarbij een hogere score duidt op een betere gezondheid.

De gemiddelde waarde voor deze indicator is 76 in 2015. Ook hier zien we geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. De algemene gezondheid van werknemers neemt af met de leeftijd en is iets lager voor werknemers met enkel een diploma lager secundair onderwijs dan voor werknemers met een hoger diploma. Tussen sectoren zien we geen significante verschillen. Wel ligt de algemene gezondheid van werknemer in bedrijven met 2 tot 9 werknemers iets hoger dan die in kleinere of grotere bedrijven (tabel 2.12).

We zien een lichte – significante – daling van de algemene gezondheid in 2015 (van 78 naar 76). Zowel voor mannen als voor vrouwen zien we een daling van de algemene gezondheid. Voor de

oudste werknemers zien we een iets sterkere daling van de algemene gezondheid dan voor jongere werknemers. Slechts voor twee groepen stellen we een lichte verbetering van hun algemene gezondheid vast: werknemers met een diploma lager secundair onderwijs en werknemers met een master-diploma. Tot slot zien we de sterkste achteruitgang van de gezondheid bij werknemers in zeer kleine bedrijven (figuur 2.36).

Figuur 2.36 Algemene gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de gezondheid beter is



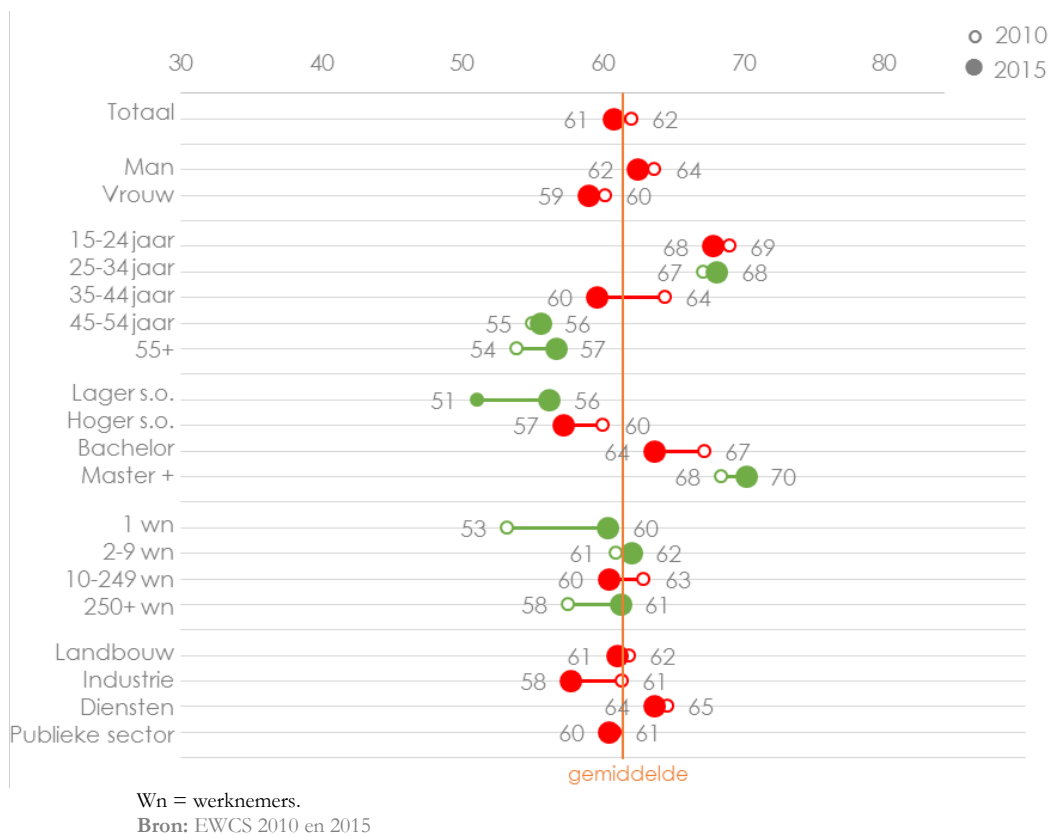
b) Fysieke gezondheid

De 'fysieke gezondheid' van de werknemers wordt gemeten aan de hand van 3 vragen naar bepaalde lichamelijke klachten. Hierbij wordt gevraagd of (ja/nee) men de voorbije 12 maanden last had van volgende gezondheidsproblemen: rugpijn; spierpijnen in de schouders, nek en/of bovenste ledematen (armen, ellebogen, polsen, handen, enz.); spierpijnen in de onderste ledematen (heupen, benen, knieën, voeten, enz.). Een hogere score geeft aan dat de respondent een betere fysieke gezondheid, en aldus minder gezondheidsklachten, heeft.

In 2015 is de gemiddelde score voor deze gezondheidsindicator 61. De fysieke gezondheid van mannen is beter dan die van vrouwen. Daarnaast neemt de fysieke gezondheid sterk af met de leeftijd (gemiddeld 68 voor werknemers jonger dan 34 jaar, en gemiddeld 56 voor werknemers ouder dan 45 jaar). Fysieke gezondheid is beter voor hoger opgeleide werknemers, wat uiteraard kan samenhangen met minder fysiek werk. Verder zien we geen significante verschillen op basis van bedrijfs-grootte. In de bouwsector zien we het meeste fysieke gezondheidsklachten (score 51), terwijl de fysieke gezondheid het hoogste is in de financiële sector (tabel 2.12).

Tussen 2010 en 2015 was er geen significante verandering in de algemene fysieke gezondheid. Kijken we naar subgroepen dan zien we echter wel een zeer divers patroon. De fysieke gezondheid is afgenomen voor de allerjongste werknemers en werknemers tussen 35 en 44 jaar, maar toegenomen voor de andere leeftijdsgroepen, met een verbetering van de fysieke gezondheid van 55-plussers. Net als voor de algemene gezondheid zien we een verbetering van de fysieke gezondheid van de laagst en hoogst opgeleide werknemers, en een vermindering van de gezondheid voor de andere groepen. Enkel in middelgrote bedrijven (10 tot 249 werknemers) zien we verder een daling van de fysieke gezondheid. In zeer kleine bedrijven zien we een sterke verbetering. In de industriële sectoren stellen we een duidelijkere daling vast (figuur 2.37).

Figuur 2.37 Fysieke gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft een betere fysieke gezondheid aan



c) Mentale gezondheid-slaapkwaliteit

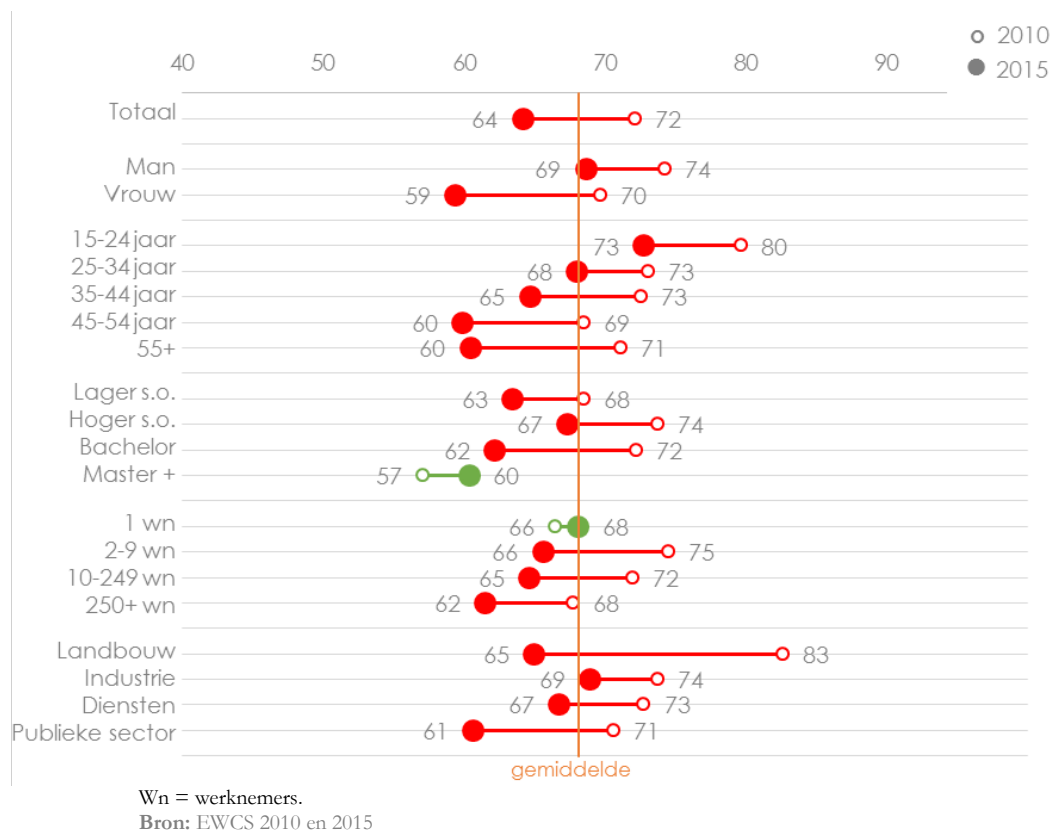
De ‘*mentale gezondheid-slaapkwaliteit*’ van werknemers wordt gemeten op basis van vermoeidheidsklachten en slaapproblemen, aan de hand van 4 items uit de 2015-bevraging en 2 (ruimere) items uit de 2010 bevraging: Had u de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen (ja/nee): algemene vermoeidheid; Hoe vaak kampte u de voorbije 12 maanden met een van de volgende slaapgerelateerde problemen: Moeilijkheden om in te slapen, meerdere keren per nacht wakker worden, wakker worden met een gevoel van uitputting of vermoeidheid. Een hogere score duidt op minder van deze problemen en aldus een betere mentale gezondheid in termen van een betere slaapkwaliteit van de werknemer.²²

²² Omwille van de veranderingen in de vragenlijst tussen 2010 en 2015 wordt deze indicator voor dit rapport enkel gebaseerd op items die wijzen op slaapproblemen.

In 2015 is de gemiddelde score voor mentale gezondheid-slaapkwaliteit 64. Net als voor fysieke gezondheid zien we ook hier dat de mentale gezondheid-slaapkwaliteit van mannen (69) beter is dan die van vrouwen (59). De mentale gezondheid-slaapkwaliteit daalt eveneens aanzienlijk met de leeftijd (van 73 bij werknemers jonger dan 25 jaar naar 60 bij 55-plussers). De mentale gezondheid-slaapkwaliteit is het hoogste voor werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs (67) en het laagste voor werknemers met een masterdiploma (60). In de industriële sectoren is de mentale gezondheid-slaapkwaliteit van de werknemers beter dan in andere sectoren. In de publieke sector zien we de laagste score voor deze gezondheidsindicator (tabel 2.12).

De mentale gezondheid-slaapkwaliteit is significant en drastisch gedaald in 2015 ten opzichte van 2010 (van een gemiddelde score van 72 naar 64). Deze daling zien we zowat voor elk subgroep, met uitzondering voor werknemers met een masterdiploma. Voor deze groep stellen we een verbetering van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit vast (van 57 naar 60). Maar ook met deze verbetering blijft hun mentale gezondheid-slaapkwaliteit lager dan die van hun lager opgeleide collega's. Ook voor mensen die als enige werknemer in een bedrijf werken zien we een beperkte verbetering van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit. Verder springt ook de zeer sterke daling van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit in de landbouwsector in het oog (van 83 naar 65) (figuur 2.38).

Figuur 2.38 Mentale gezondheid-slaapkwaliteit in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator geeft een betere mentale gezondheid-slaapkwaliteit aan



d) Impact van werk op gezondheid

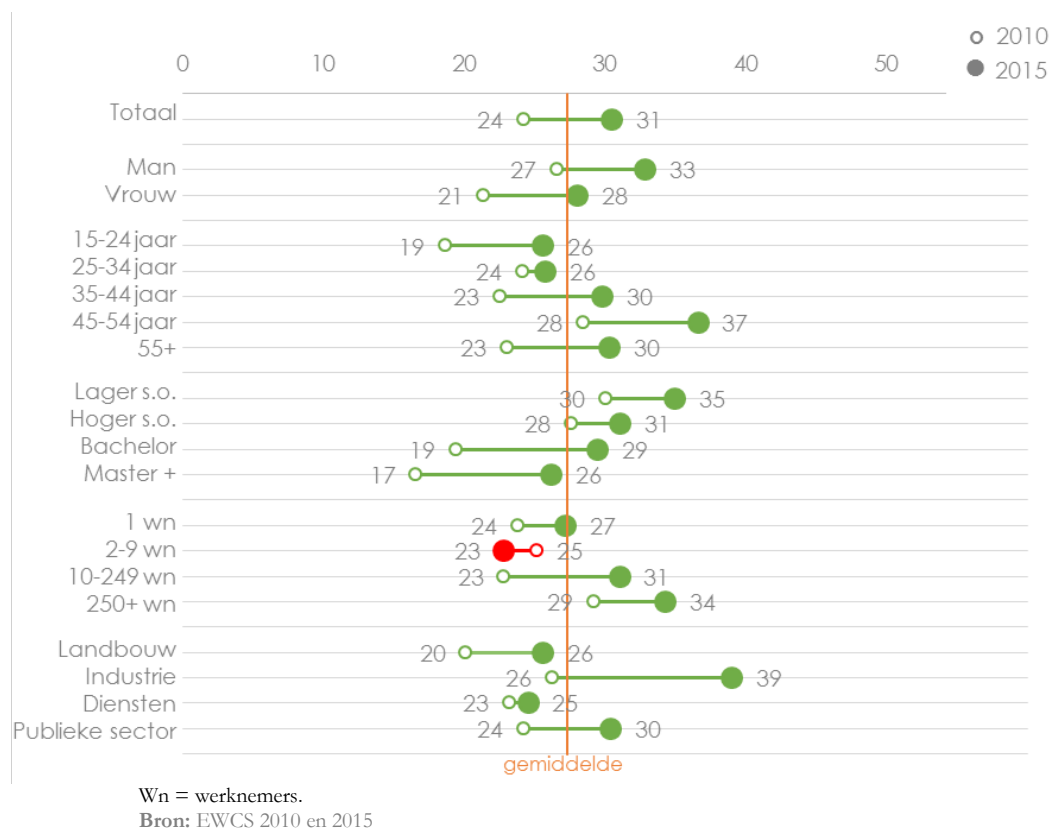
De vierde indicator van gezondheid die we gebruiken kijkt in welke mate de werknemer beoordeelt dat zijn/haar gezondheid lijdt onder het werk. Deze indicator werd geconstrueerd op basis van 2 items uit de EWCS. Het eerste bevraagt of de respondent denkt dat zijn of haar gezondheid of

veiligheid bedreigd wordt door het werk (ja/nee). Het tweede item vraagt of het werk een invloed heeft op de gezondheid van de respondent. Een hogere score op deze indicator geeft aan dat de respondent een sterkere (negatieve) impact van het werk op zijn of haar gezondheid ervaart.

De gemiddelde score voor deze indicator is 31 in 2015. Ongeveer 56% van de respondenten heeft een score 0 op deze gezondheidsindicator, wat betekent dat iets meer dan de helft van de werknemers helemaal geen invloed van het werk op zijn of haar gezondheid ervaart. Anderzijds geeft 21% aan dat er een sterke, negatieve invloed van het werk op zijn of haar gezondheid is (figuur 2.35).

Werk heeft gemiddeld gezien meer impact op de gezondheid van mannen (33) dan van vrouwen (28). De groep werknemers tussen 45 en 54 jaar geven gemiddeld gezien meer aan een impact van hun werk op hun gezondheid te ervaren, zeker ten opzichte van de jongere leeftijdscategorieën maar ook t.o.v. de oudste groep. Lager opgeleide werknemers ervaren een grotere impact van hun werk en worden met meer gezondheidsrisico's geconfronteerd door het werk. Dit verschil kan mogelijks verklaard worden door het feit dat deze werknemers vaker fysieke arbeid doen, waaraan ook bepaalde gezondheidsrisico's gebonden zijn. Ook werknemers in grotere bedrijven, alsook in industriële sectoren worden vaker met gezondheidsrisico's geconfronteerd (tabel 2.12).

Figuur 2.39 Impact van werk op gezondheid in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score op deze indicator betekent een sterke (negatieve) invloed van het werk op de gezondheid op de werknemer



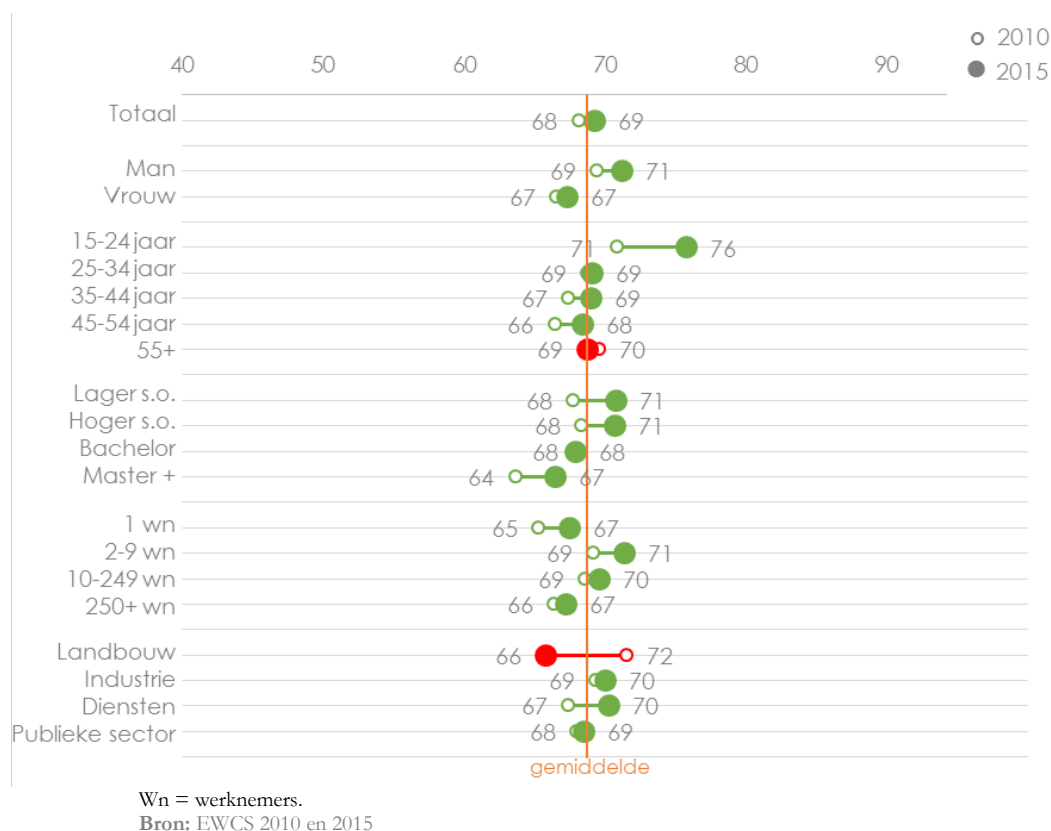
Wanneer we 2010 en 2015 vergelijken zien we dat er een significante toename is van de mate waarin werknemers geconfronteerd worden met gezondheidsrisico's (van 24 naar 31). Werk heeft in 2015 veel vaker en meer een negatieve invloed op de gezondheid van de werknemer dan in 2010. Deze negatieve trend zien we zowat voor elke subgroep terugkomen. Enkel in kleine bedrijven met 2 tot

9 werknemers zien we een vermindering van de impact van het werk op de gezondheid van de werknemers. In de industriële sectoren zien we een sterke toename van de negatieve invloed van het werk op de gezondheid van de werknemer (figuur 2.39).

e) Welzijn

De indicator voor ‘welzijn’ vat 5 vragen samen die deel uit maken van de WHO-5 well-being-index - een indicator voor subjectief psychologisch welzijn (Topp, Ostergaard, Sondergaard & Bech, 2015). Voor elk van de 5 items moet de respondent aangeven hoe vaak hij of zij zich zo gevoeld heeft in de voorbije twee weken (altijd, meestal, meer dan de helft van de tijd, minder dan de helft van de tijd, soms, helemaal niet): ‘Ik voelde me vrolijk en in oppperbeste stemming.’; ‘Ik voelde me rustig en ontspannen.’; ‘Ik voelde me actief en doelbewust.’; ‘Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd.’; en ‘Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren.’ Een hogere score op deze indicator wijst op een beter psychologisch welzijn.

Figuur 2.40 Welzijn in 2010 en 2015. De groene lijn geeft een toename aan van 2010 naar 2015, de rode lijn een afname. Een hogere score impliceert een beter welzijn



Gemiddeld vinden we een waarde van 69 voor welzijn in 2015. Het welzijn van mannen is – net als bij de meeste van de andere gezondheidsindicatoren - hoger dan dat van vrouwen. Daarnaast zien we dat het welzijn van werknemers jonger dan 25 jaar, hoger is dan dat van hun oudere collega's. We zien verder ook een hoger welzijn in bedrijven met 2 tot 249 werknemers en bij werknemers met een diploma lager of hoger secundair onderwijs. Er zijn geen significante verschillen tussen sectoren wat betreft het (psychologische) welzijn van de werknemers (tabel 2.12).

In 2015 zien we een lichte - beperkt significante - stijging van het welzijn (van 68 naar 69). Kijken we naar subgroepen, dan zien we een sterkere stijging van het welzijn van de werknemers jonger dan

25 jaar (van 71 naar 76) in 2015 en een positieve trend voor de meeste subpopulaties. Enkel voor 55-plussers zien we een beperkte daling van het welzijn. Daarnaast is er een sterke daling van het welzijn in de landbouwsector (van 72 naar 66) (figuur 2.40).

2.2.2.4 Het welzijn, welbevinden en de gezondheid van Belgische werknemers in 2010 en 2015 kort samengevat

a) Algemeen

Opnieuw laat de vergelijking tussen 2010 en 2015 ons toe om een inschatting te maken van het welzijn, welbevinden en de gezondheid van werknemers in 2015 in België. Voor de meeste jobattitudes zien we geen duidelijke verandering: voor jobtevredenheid, absentisme en presentisme is er geen significante evolutie tussen 2010 en 2015. Enkel de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar is aanzienlijk toegenomen tussen 2010 en 2015.

Ook de jobzekerheid is toegenomen tussen 2010 en 2015, een positieve evolutie die mogelijks gelinkt kan worden aan het langzame herstel na de economische crisis. Anderzijds merken we echter een daling van de arbeidsmarktzekerheid ten opzichte van 2010.

Wat betreft de gezondheid van werknemers zien we een duidelijke negatieve trend tussen 2010 en 2015. Voor de fysieke gezondheid van werknemers is er geen significant verschil, maar de algemene gezondheid en voornamelijk de mentale gezondheid-slaapkwaliteit van werknemers zijn verslechterd in 2015 ten opzichte van 2010. Daarnaast zien we ook een toename van de werknemers die rapporteren dat werk een (negatieve) impact heeft op hun gezondheid. Aan de positieve kant zien we een beperkte verbetering van het (psychologisch) welzijn van de werknemers in 2015.

b) Subgroepen

Verder zien we bij enkele subgroepen een duidelijk andere evoluties. Tussen mannen en vrouwen zien we geen sterke verschillen wat betreft de evolutie van welzijn en gezondheid tussen 2010 en 2015. Enkel wat betreft de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar zien we een sterkere toename voor vrouwen. Verder valt ook op dat absentisme en presentisme aanzienlijk hoger is voor vrouwen dan voor mannen, maar hiervoor zien we wel een gelijkaardige evolutie voor mannen en vrouwen. Ook naar mentale gezondheid-slaapkwaliteit scoren vrouwen in 2015 gemiddeld lager dan mannen en de achteruitgang tussen 2010 en 2015 is ook sterker dan bij mannen.

Voor de jongste werknemers – jonger dan 25 jaar – zien we als enige groep een toename van de jobtevredenheid in 2015. Voor alle andere leeftijdsgroepen zien we een daling van de jobtevredenheid. Daarnaast noteren we ook een sterkere verbetering van het (psychologisch) welzijn bij deze jongste werknemers. Bij werknemers tussen de 35 en 44 jaar zien we een aanzienlijke toename van het absentisme alsook een daling van de fysieke gezondheid. De mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar nam dan weer het meeste toe bij werknemers tussen de 45 en 54 jaar. Voor de 55-plussers zien we verder enkele afwijkende evoluties. In deze groep nam de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar af tussen 2010 en 2015. Daarnaast zien we voor deze werknemers ook een daling van het presentisme (i.t.t. de toename voor alle andere leeftijdsgroepen). De gezondheids-indicatoren liggen voor deze groep werknemers in het algemeen lager dan voor andere leeftijdsgroepen, maar hier zien we wel een gelijkaardige evolutie tussen 2010 en 2015, met uitzondering van de fysieke gezondheid, die is verbeterd voor 55-plussers in 2015. Anderzijds zien we een vermindering van het welzijn van 55-plussers in 2015.

Bij werknemers met een diploma lager secundair onderwijs zien we hogere niveaus van absentisme dan in de andere werknemersgroepen, maar hier zien we wel een daling van het absentisme in 2015. Werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs hebben de grootste verbetering van jobzekerheid ten opzichte van 2010. Bij werknemers met een masterdiploma zien we dan weer - als enige groep - een duidelijke daling van de jobzekerheid in 2015. Daarnaast heeft deze groep een hogere

mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar, alsmede de sterkste stijging van deze mogelijkheid tussen 2010 en 2015. Wat betreft de gezondheidsindicatoren, zien we een verslechtering van de algemene en fysieke gezondheid van werknemers met een diploma hoger secundair onderwijs of een bachelorsdiploma, maar een verbetering voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs of een masterdiploma. Werknemers met een masterdiploma rapporteren verder ook een verbetering van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit in 2015 (maar ze blijven op het laagste niveau ten opzichte van de andere opleidingscategorieën), terwijl we hier een negatieve trend zien voor de andere groepen.

De bedrijfsgrootte lijkt geen erg sterke rol te spelen wat betreft het welzijn en de gezondheid van de werknemer. Enkel voor werknemers die als enige in een bedrijf werken, zien we een heel ander patroon. Deze werknemers rapporteren een sterkere toename van hun mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar en een toename van jobzekerheid in 2015. Het presentisme van deze werknemers is ook drastisch toegenomen in 2015. In 2010 maakten deze werknemers nauwelijks melding van presentisme, terwijl hun presentisme-percentages in 2015 aanzienlijk hoger ligt dan in de andere groepen. Verder rapporteert deze groep een stijging van hun arbeidsmarktzekerheid en een toename van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit (twee trends die in tegenstelling zijn tot de trend voor de andere werknemersgroepen). Kijken we ook naar werknemers in grotere bedrijven, dan zien we een sterke daling van de arbeidsmarktzekerheid in bedrijven met meer dan 10 werknemers. Daarnaast merken we op dat het absenteïsme hoger is in bedrijven met meer dan 250 werknemers en dat we hier ook de sterkste toename zien tussen 2010 en 2015.

Tot slot maken we ook kort de vergelijking tussen sectoren. In de dienstensectoren zien we een daling van jobtevredenheid, terwijl deze toegenomen is in alle sectoren, en bovenal in de landbouwsector. De arbeidsmarktzekerheid is enkel toegenomen in de dienstensectoren. Enkel in de landbouwsector zien we een daling van het presentisme maar ook van het psychologisch welzijn. Verder zien we in deze sector eveneens de sterkste verslechtering van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit.

2.2.3 Welzijn, gezondheid en welbevinden van zelfstandigen

De EWCS-data laten ons ook toe een blik te werpen op de gevolgen van jobkwaliteit (met betrekking tot welzijn en gezondheid) voor zelfstandigen en dit te vergelijken met de werknemers. Tabel 2.13 geeft een overzicht van de gemiddelde scores van zelfstandigen voor de 11 indicatoren in 2010 en 2015.

Tabel 2.13 Gemiddelde score op 11 indicatoren met betrekking tot gezondheid en welzijn voor zelfstandigen en werknemers in totaal en vergeleken tussen 2010 en 2015

	p° verschil zelfstandigen en werknemers in 2015	Zelfstandigen			Werknemers		
		2010	2015	p°	2010	2015	p°
Jobtevredenheid	***	86	86	ns	74	73	ns
Mogelijkheid (in staat zijn) te werken tot 60 jaar	**	70	71	ns	55	63	***
Absenteïsme	***	7	9	ns	22	24	ns
Presenteïsme	ns	15	21	*	12	17	ns
Jobzekerheid	ns	81	79	ns	71	76	***
Arbeidsmarktzekerheid	ns	47	48	ns	50	47	**
Algemene gezondheid	ns	81	76	***	78	76	**
Fysieke gezondheid	**	69	66	ns	62	61	ns
Mentale gezondheid-slaapkwaliteit	ns	78	65	***	72	64	***
(negatieve) impact van werk op gezondheid	ns	25	30	ns	24	31	***
Welzijn	ns	73	70	*	68	69	*

Noot: *p<0,05; **p<0,01; *** p<0,001; ns= niet significant.

Bron: EWCS 2010 en 2015

Zelfstandigen lijken op het eerste zicht meer positieve gevolgen van hun job te hebben dan werknemers in 2015, al merken we op dan we slechts voor enkele indicatoren significante verschillen vinden tussen werknemers en zelfstandigen. Zelfstandigen zijn aanzienlijk meer tevreden over hun job (86 t.o.v. 73). Maar liefst 71% van de zelfstandigen verwacht dezelfde of een gelijkaardige job te doen wanneer hij of zij 60 jaar is (t.o.v. 63% van de werknemers). Het absenteïsme ligt bij zelfstandigen aanzienlijk lager (slechts 9% gaf aan vaak - zijnde meer dan gemiddeld - afwezig geweest te zijn omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof) dan bij werknemers (24%). Hiermee samengaan zien we ook dat het presenteïsme hoger - al blijkt dit verschil niet significant te zijn - is voor zelfstandigen (21% t.o.v. 17%). Zelfstandigen zijn dus vaker geneigd om alsnog te werken wanneer men ziek is, in plaats van ziek thuis te blijven. Dit is uiteraard niet verbazingwekkend aangezien er geen ziekteverlof zoals voor werknemers bestaat voor zelfstandigen en zij bijgevolg op ziektedagen geen inkomsten hebben. Verder zien we ook een groot verschil tussen zelfstandigen en werknemers op vlak van fysieke gezondheid, de fysieke gezondheid is significant beter dan die van werknemers (respectievelijk 66 en 61). Wat betreft de andere gezondheidsindicatoren zien we geen significante verschillen. Ook wat betreft jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid zijn de verschillen tussen zelfstandigen en werknemers niet significant in 2015.

Tussen 2010 en 2015 waren er niet veel (significante) veranderingen wat betreft de gevolgen van jobkwaliteit voor zelfstandigen. Het presenteïsme van zelfstandigen is wel toegenomen (van 15% naar 21%) - een trend die we ook bij werknemers zagen. Daarnaast melden zelfstandigen een verslechtering van de algemene gezondheid en (psychologisch) welzijn, en voornamelijk op vlak van de mentale gezondheid-slaapkwaliteit (van 78 naar 65). Ook deze trends zien we - in mindere mate - weerspiegeld bij werknemers.

2.3 Referenties bij Hoofdstuk 2

Topp, C. W., Ostergaard, S. D., Sondergaard, S. & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167–176.
<http://doi.org/10.1159/000376585>

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., ... Bosmans, K. (2013). Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Retrieved from https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456b_nl.pdf

3 | Jobkwaliteit in België, 1995-2015

Sem Vandekerckhove, Lise Szekér en Miet Lamberts

In dit hoofdstuk maken we een *longitudinale analyse van de bouwstenen van jobkwaliteit (jobkenmerken)*, los van de antecedenten en (directe en indirecte) gevolgen die elders in dit rapport worden besproken. Door trends over een langere tijdsperiode te bekijken, komen we te weten of er verbetering dan wel verslechtering van de elementen die bijdragen tot de jobkwaliteit optreedt, wat ook een interpretatie geeft aan absolute niveaus uit het verleden. Wat is bijvoorbeeld een ‘hoge mate’ van jobcomplexiteit? Op één moment valt dit moeilijk af te meten, tenzij we het kenmerk linken aan gevolgen zoals stress of jobtevredenheid, maar die maatstaven zijn arbitrair. Dankzij tijdsreeksen kunnen we de jobkenmerken echter in historisch perspectief gaan evalueren.

De European Working Conditions Survey is inmiddels aan de zesde golf toe, en opent door die continuïteit nieuwe pistes voor de exploratie van de tijdsdimensie. Een volledig model van jobkwaliteit, zoals beschreven in hoofdstuk 2, kan hier echter niet gebruikt worden. Door de veranderende methodologie kunnen we dezelfde itemschalen namelijk niet exact reconstrueren voor de vroegste enquêtering. Over de zes golven heen zijn zowel het aantal respondenten als het aantal bevraagde items immers sterk toegenomen. Zo tellen de recente golf 5 (2010) en golf 6 (2015) meer dan honderd vragen, en samples van respectievelijk zowat 4 000 en 2 500 respondenten, tegenover 41 vragen en een steekproef van 1 019 respondenten in de steekproef voor België in 1995. Hoe verder men teruggaat in de tijd, hoe beperkter de set van items die kunnen worden vergeleken dus wordt. Vandaar dat we de allereerste golf (1991) voor deze analyse niet weerhouden.

De longitudinale analyse spitst zich bijgevolg toe op de *periode 1995-2015*, waarbinnen we alsnog enkele interessante dimensies kunnen belichten die na twintig jaar een unieke kijk op de evolutie van jobkwaliteit bieden. De *gereduceerde set van jobkenmerken* die we hier in kaart brengen, komt volledig overeen met de set constructen in Holman et al. (2015), die een gelijkaardige analyse voorstellen tot 2010. We hebben de constructen echter herschaald en hernoemd *zodat een hogere score steeds een c.p. betere jobkwaliteit impliceert* (bv. *haalbaarheid* van het werk in plaats van *werklast*). Dit moet de interpretatie vereenvoudigen.

Dit hoofdstuk is opgebouwd in een *descriptief* en een *analytisch* luik. Eerst beschrijven we de variabelen en hun plaats in het algemene model van jobkwaliteit, en tonen we de langetermijnevolutie van de jobkwaliteit in België. In het tweede, analytische luik gaan we dieper in op de verklaring van het *tijdeffect*. Het gemeten effect kan reëel en eenduidig zijn, maar het kan ook te wijten zijn aan de verandering in de samenstelling van de beroepsbevolking (compositiebias), of het kan een gemiddelde zijn van verschillende trends voor verschillende groepen (divergentie-hypothese). We onderzoeken elk van deze twee alternatieve hypothesen.

3.1 Jobkenmerken voor de longitudinale analyse

Door de veranderende methodologie, en in navolging van Holman et al. (2015), beperken we ons tot vier dimensies: *competentie*, *veiligheid*, *haalbaarheid*, en *werktijdbalans*. Onderliggend vatten deze negen jobkenmerken samen: taakautonomie, jobcomplexiteit, opleiding, omgevingsveiligheid, MSA-kwaliteit (lage risico's op MSA), tijds marge, taakonafhankelijkheid, werktijdbegrenzing en standaardwerk-tijden. Binnen het WTA-model (zie hoofdstuk 1) vallen 'haalbaarheid' en 'veiligheid' onder de dimen-sie *Werk* (jobinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie), 'competentie' valt tegelijk onder *Werk* maar ook onder *Tewerkstelling*, en de werktijdbalans valt onder *Tewerkstelling*. *Arbeidsrelaties* vallen dus buiten dit bestek. Als een kanttekening kunnen we opmerken dat deze selectie van jobkenmerken de voornaamste aandachtspunten weerspiegelt die medio jaren 1990 belangrijk geacht werden. Vooral klassieke arbeidsomstandigheden, met name fysieke risico's, vormden de kern van de EWCS, en dit vinden we ook nog expliciet terug in de naam van de survey.

Hieronder worden de jobkenmerken nader toegelicht. We geven telkens de Cronbachs α score mee voor constructen die zijn opgebouwd uit een set van items.²³ Alle jobkenmerken en de dimensies zijn geschaald tussen 0 en 100, waar 0 het minst (bv. 'te krappe deadline én zeer snel werk') en 100 het meest gunstige niveau is (bv. 'nooit enig veiligheidsrisico'). Tabel b5.1 in bijlage 5 geeft de exacte formulering van alle items uit de vragenlijst van 2015.

De jobkenmerken die onder de dimensie *competentie* vallen zijn *taakautonomie*, *jobcomplexiteit*, en *oplei-ding*.²⁴ De score is het gemiddelde van de drie constructen.

De items voor *taakautonomie* zijn: (a) kan u uw werkmethode kiezen (ja/nee), (b) kan u uw taakorde bepalen (ja/nee), en (c) kan u het werktempo bepalen (ja/nee)? Deze set heeft een Cronbach's α -waarde van 0,80.

De items voor *jobcomplexiteit* zijn: omvat uw job (a) het aanleren van nieuwe zaken (ja/nee), (b) com-plexe taken (ja/nee), (c) het oplossen van onvoorziene problemen (ja/nee)? De interne consistentie blijft net onder de kritische drempel ($\alpha = 0,60$).

Het item *opleiding* is eenduidig en vraagt of er op kosten van de werkgever een opleiding werd gevolgd in het afgelopen jaar.

De dimensie *veiligheid* (omkering van 'risico's') omvat *omgevingsveiligheid* en *MSA-kwaliteit*, (lage risico's op MSA) opnieuw berekend door het gemiddelde te nemen.

Omgevingsveiligheid houdt rekening met de blootstelling aan (a) trillingen, (b) lawaai, (c) hoge tem-peraturen, (d) lage temperaturen, (e) rook en stof, en (f) chemische producten. De antwoordschaal telt zeven categorieën gaande van 'altijd' tot 'nooit'. De items hebben een hoge interne consistentie ($\alpha = 0,78$).

MSA-kwaliteit (lage risico's op MSA) wordt bevraagd aan de hand van drie items die het voorkomen van risicofactoren voor musculoskeletale aandoeningen (MSA) nagaan, namelijk de incidentie van a) vermoeiende of pijnlijke posities, b) repetitieve hand- en armbewegingen, c) het dragen en verplaatsen van zware lasten. De set heeft een voldoende betrouwbaarheid ($\alpha = 0,66$). Een zevenpuntenschaal van 'altijd' tot 'nooit' werd gebruikt.

De dimensie *haalbaarheid* neemt het gemiddelde van de *tijds marge* en de *taakonafhankelijkheid*.

²³ Cronbachs α is een maat voor interne consistentie, d.w.z. een test die nagaat of de items van een schaal hetzelfde latente concept meten. De kritische waarde is ongeveer 0,70 – beduidend lagere scores wijzen op onvoldoende samenhang. Er zijn evenwel oorzaken voor een lage score die een schaal alsnog legitimeren. Zo is de Cronbachs α test gevoelig voor het aantal items, dat in het geval van de EWCS omwille van het brede perspectief noodzakelijkerwijs kleiner is dan bij uitgebreide, gevalideerde vragenlijsten. Wanneer de items niet correleren, maar wel dezelfde, additieve effecten hebben op directe en indirecte gevolgen, of geaggregeerd synchrone evoluties vertoont, zal de interne validiteit laag zijn maar heeft de schaal wel externe validiteit.

²⁴ Taakautonomie (competentie) is de mogelijkheid om zelf orde te bepalen (discretion in Engelstalige studies) – taakonafhankelijkheid (haalbaarheid) is onafhankelijkheid van anderen voor het ritme (Independence in Engelstalige studies).

De *tijds marge* wordt gemeten aan de hand van twee items: vereist uw job (a) zeer snel werk, en (b) het nastreven van krappe deadlines? Cronbachs α is 0,75 wat een goede schaal impliceert.

Taakonafhankelijkheid gaat na of het werkritme afhankelijk is van (a) het werk van collega's, (b) derden, zoals klanten, (c) productietargets, (d) automatische machines, en (e) directe controle van een leidinggevende. Cronbachs α bedraagt 0,45 wat erop wijst dat bepaalde categorieën geen enkel verband hebben (bv. werken met klanten of machines is meer exclusief voor respectievelijk bediendenbanen en arbeidersbanen). In zo'n geval moet de schaal op theoretische basis aanvaard worden, of op basis van het gelijke en additieve effect dat elk van de items op een doelvariabele (directe of indirecte gevolgen) heeft.

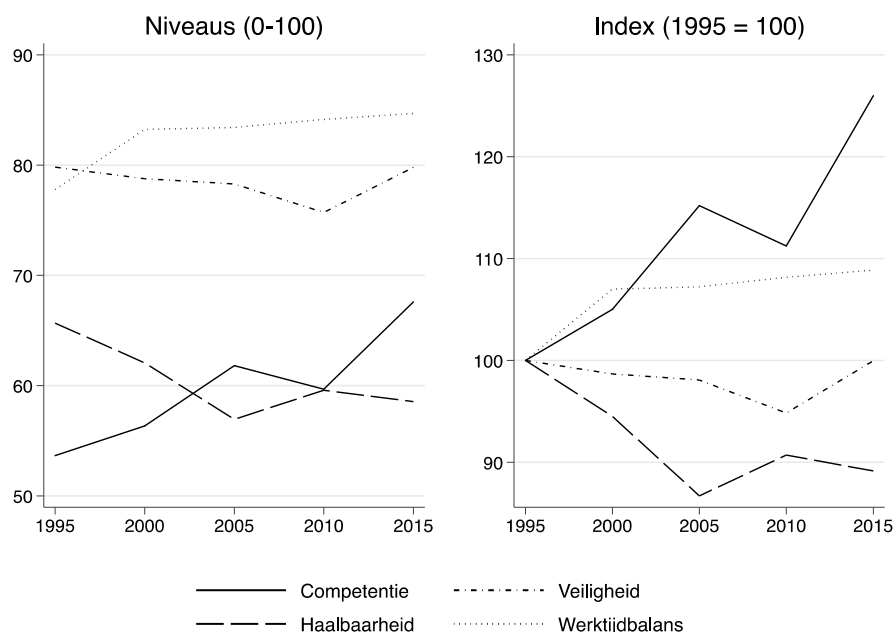
De laatste dimensie is de *werktijd balans*. Deze omvat *werktijdbegrenzing* (cutoffs op minder dan 39 uur, 42 uur, 48 uur en meer), en *standaardwerktijden* (nachtwerk, zondagswerk, en zaterdagwerk). Deze kenmerken werden herschaald naar het interval [0,100], en vervolgens werd de dimensie berekend door het gemiddelde van beide te nemen.

Het probleem van onvrijwillig deeltijds werk wordt hier niet meegenomen, enerzijds om een praktische reden, omdat dit niet in elke golf van de enquête bevraagd werd, en anderzijds om een conceptuele reden, omdat de onvrijwilligheid geen kenmerk van de baan is maar een oordeel van de werknemer. Verder kunnen we niet in het algemeen zeggen dat minder uren werken schadelijk is, aangezien ruime deeltijdse banen zeer courant zijn bij vrouwen en nu ook bij mannen opgang maken.

3.2 Langetermijntrends

De twee panelen in figuur 3.1 geven de *evolutie op lange termijn van de vier dimensies* weer in absolute zin en relatief ten opzichte van het niveau in 1995. Dit zijn geaggregeerde cijfers, namelijk gemiddeldes. Een score van 0 betekent dat geen enkele respondent gunstig antwoordt, terwijl een score van 100 impliceert dat alle respondenten het meest gunstige antwoord geven op alle onderliggende items. Een individuele score van 50 betekent altijd dat het middelpunt van de schaal van toepassing is, maar als geaggregeerde score is dit de verwachting gegeven de variatie op de variabele. Tabel b5.1 in bijlage 5 geeft de precieze cijfers voor elk jaar en elke dimensie. Wanneer we de dimensies afzonderlijk bespreken in de hiernavolgende paragraaf zullen we ook die variatie in kaart brengen.

Figuur 3.1 Evolutie van de dimensies van jobkwaliteit (België, 1995-2015, alle werkenden)



Doordat alle dimensies in dezelfde richting geschaald zijn kunnen we aan de richting van de curves de evolutie van jobkwaliteit op langere termijn aflezen (rechterpaneel). Met uitzondering van de haalbaarheid van het werk, is er op geaggregeerd niveau geen verslechtering van de betrokken aspecten van jobkwaliteit opgetreden. Het niveau van ‘competentie’ is sterk gestegen, met meer dan 25%. Ook de werktijdbalans is erop vooruitgegaan, met bijna 10% in 20 jaar tijd. De veiligheid is in begin- en eindjaar hetzelfde, maar toonde daartussen een dip rond het jaar 2010. De haalbaarheid van het werk is vandaag echter meer dan 10% lager dan in 1995.

In het linkerpaneel zetten we de absolute niveaus naast deze evoluties. De dimensies verschillen in het aantal items en de gebruikte schalen, maar zijn tot op zekere hoogte vergelijkbaar aangezien er steeds een symmetrie is rond het middelpunt (50) en de minimale en maximale waarde steeds 0 (slechtste) en 100 (beste) zijn. Antwoorden kunnen echter gestuurd zijn door de interpretatie van de respondent, waardoor we voorzichtig moeten zijn met de conclusies uit dit luik van de grafiek. Rekening houdend met deze kanttekening, merken we dat in 1995 het veiligheidsniveau en de werktijdbalans het hoogst waren, gevolgd door haalbaarheid, en ten slotte competentie. In 2015 zijn die laatste twee van positie verwisseld, en is de gemiddelde score op haalbaarheid het laagste. Verder zien we dat de veiligheid stabiel bleef, maar dat de werktijdbalans nog verder is toegenomen.

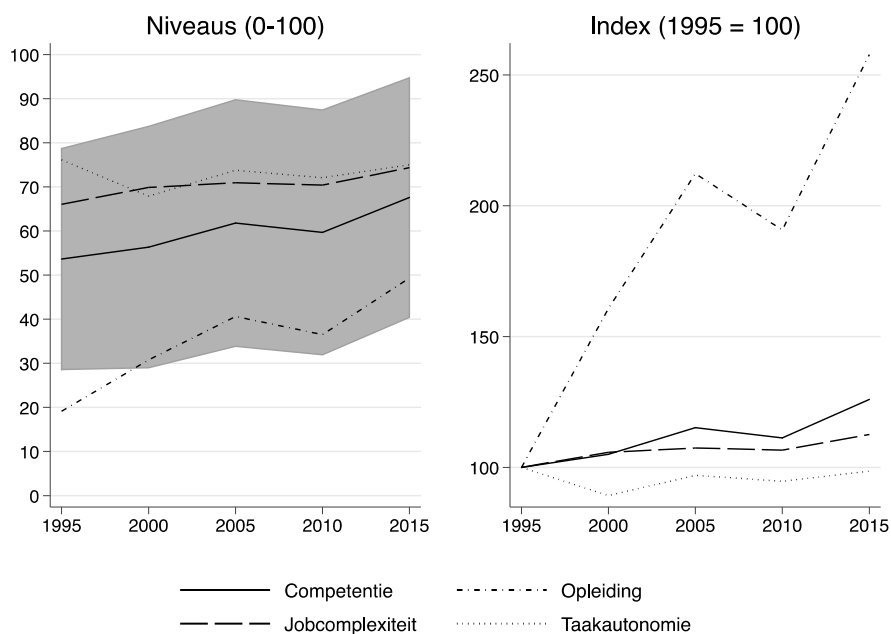
Dat de scores op de dimensie veiligheid op een hoog maar vrij stabiel niveau tussen 75 en 80 liggen lijkt te wijzen op beperkte veiligheidsrisico's. Dit vraagt enige duiding. Zoals we verder zullen zien wordt deze niveau gestuurd door een verandering van de samenstelling van de beroepsbevolking en de beroepenstructuur. Dit kan al voor 1995 plaatsgevonden hebben (bv. tertiarisering). Ook is dit wellicht de dimensie van jobkwaliteit met de langste voorgeschiedenis van bekommernis in de institutionele sfeer (CPBW's, preventie-adviseurs). In de 4A-benadering bijvoorbeeld verwijzen *arbeidsomstandigheden* bijna exclusief naar de fysieke en, sinds een goed decennium, ook naar psychosociale risico's. Ten slotte kan men aannemen dat de tolerantie tegenover deze duidelijk definieerbare risico's, bijvoorbeeld vanwege permanente gevolgen, bij zowel werknemers als werkgevers lager is dan tegenover andere aspecten van het werk (zoals een gebrek aan complexiteit en dus uitdaging in de job, of

een uurrooster dat de werk-privébalans verstoort). Door een langetermijnperspectief te hanteren voegen we informatie toe aan de absolute niveaus uit het verleden: op vlak van veiligheid lijkt met het huidige beleid en bedrijfspraktijken een plafond bereikt.

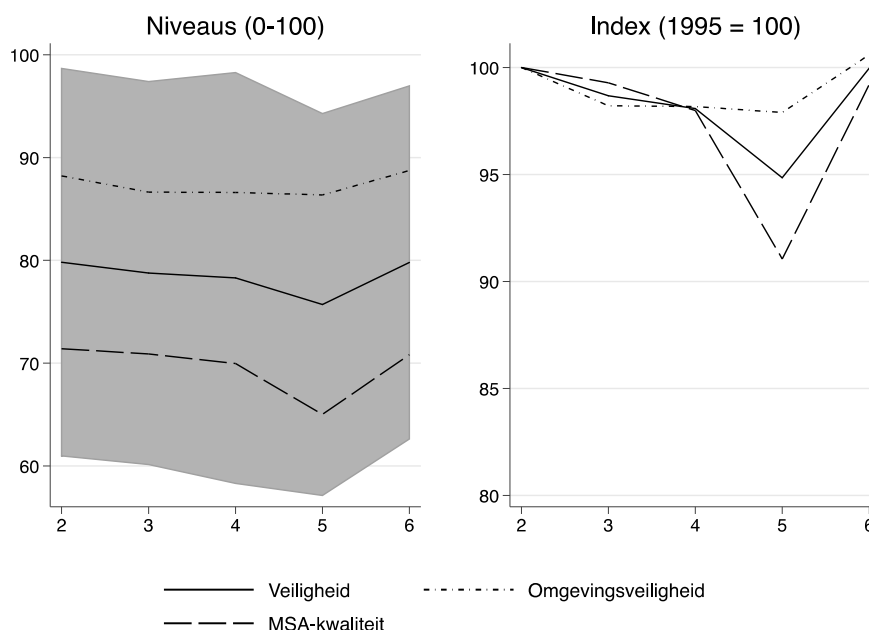
3.3 Trends in de jobkenmerken

Om meer inzicht te krijgen in de achterliggende jobkenmerken die deze trends sturen, bespreken we ze in deze paragraaf afzonderlijk per dimensie. Zoals hierboven onderscheiden we steeds niveaus (linkerpaneel) en evoluties (rechterpaneel). Daarenboven brengen we voor de dimensie ook de *spreiding* in kaart door in het grijs de zone van plus en min één standaardafwijking rond het gemiddelde te arceren (in dit gebied bevindt zich bij normaal verdeelde variabelen 68% van de respondenten). Die variatie of *ongelijkheid* in jobkwaliteit, is vaak aanzienlijk, maar blijkt merkwaardig genoeg voor alle dimensies vrijwel constant over de tijd heen (zie tabel b5.3 in bijlage 5 voor de cijfers).

Figuur 3.2 Evolutie en samenstelling van de dimensie 'competenties' (België, 1995-2015, alle werkenden).



Figuur 3.3 Evolutie en samenstelling van de dimensie 'veiligheid' (België, 1995-2015, alle werkenden)

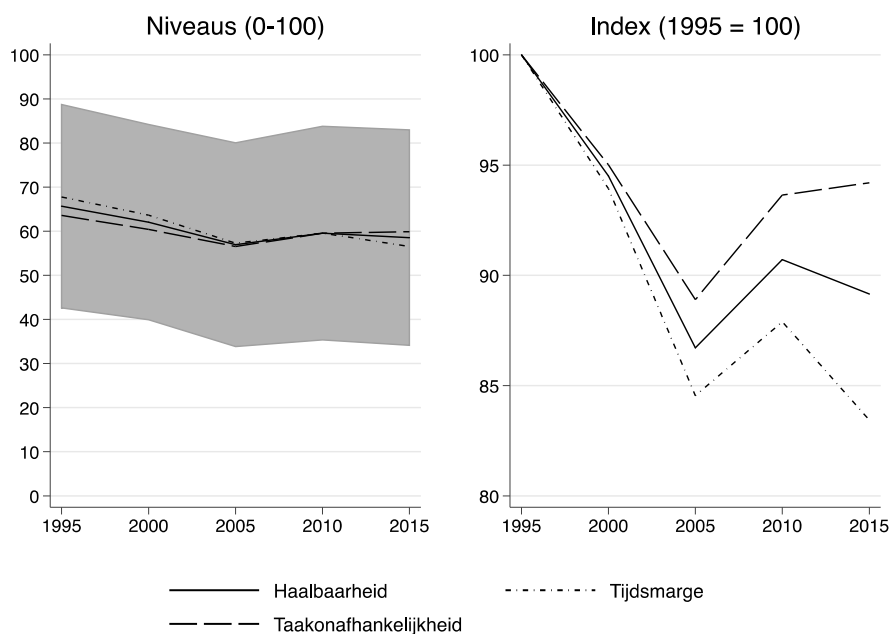


Figuur 3.2 geeft de evolutie weer van de schaal voor *competentie* en de onderliggende items: *taakautonomie*, *jobcomplexiteit*, en *het volgen van een (door de werkgever betaalde) opleiding*. De schaal neemt het gemiddelde van de drie jobkenmerken en toont grote variatie waar het gearceerde midden van de distributie duidelijk onder het middelpunt uit komt; lang niet alle jobs gaan dus gepaard met hoge niveaus van competentie. De trend is niettemin opwaarts, en we stellen vast dat deze evolutie het meest gestuurd wordt door de meer dan verdubbeling van het aandeel werkkrachten dat een (door de werkgever betaalde) *opleiding* volgde – een teken dat het programma voor ‘levenslang leren’ ingang vond in het bedrijfsleven, of althans dat hierop werd ingespeeld door een vermarkting van het opleidingsaanbod. Op vlak van *jobcomplexiteit* is er niettemin eveneens een stijging van 12% tussen 1995 en 2015 vast te stellen. *Taakautonomie* is niet toegenomen, maar in 2015 bevindt het niveau zich terug op dat van 1995, wat weliswaar een hoog niveau is en aangeeft dat de doorsnee Belgische werkkraft zijn werk in grote mate zelf kan indelen.

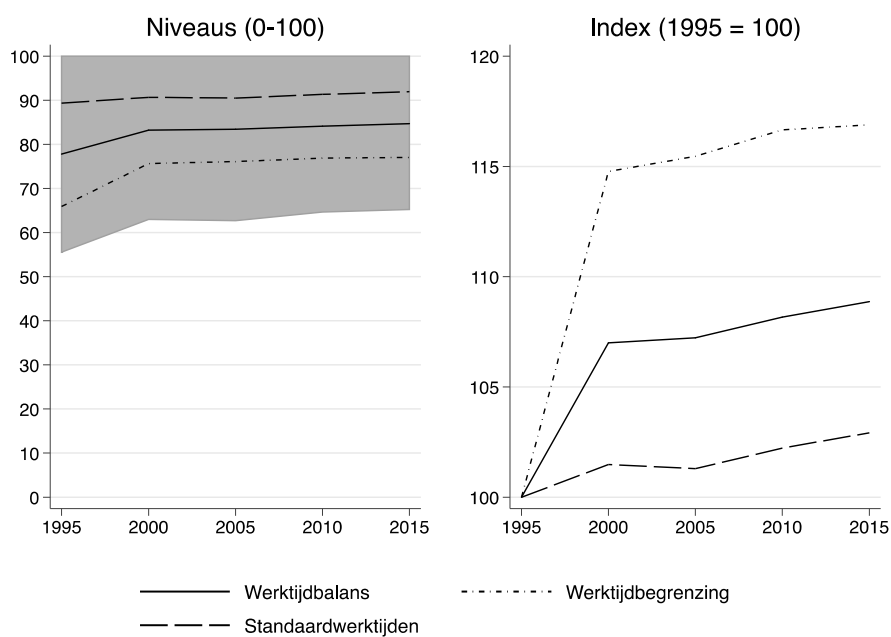
De twee jobkenmerken die de dimensie *veiligheid* omvat, zijn enerzijds *omgevingsveiligheid* (lage niveaus van trillingen, lawaai, hoge temperaturen, lage temperaturen, rook en stof, en chemische producten), en anderzijds *MSA-kwaliteit* (geen vermoeiende of pijnlijke posities, repetitieve hand- en armbewegingen, zware lasten). De trends voor beide zijn gelijklopend en stabiel over de tijd, op de opvallende dip op vlak van MSA-kwaliteit in 2010 na (figuur 3.3). Men scoort wel duidelijk lager op vlak van MSA-kwaliteit dan op vlak van omgevingsveiligheid, maar de niveaus blijven ook hier boven het middelpunt. In 2015 lijkt de veiligheid terug op het niveau van 1995 te zijn gekomen.

De *haalbaarheid* van het werk (of negatief uitgedrukt: de taaklast) omvat de *tijds marge* voor het uitvoeren van de taken en de *taakonafhankelijkheid* in het werk (niet afhankelijk zijn van het ritme van collega's, machines, computers). Figuur 3.4 toont opnieuw niveaus en trends. Bemerkt dat een individuele score van 50 het denkbeeldige kantelpunt is tussen haalbaar en onhaalbaar werk. Op lange termijn lijkt de haalbaarheid sterk te zijn gedaald (-11%). De variatie is bovendien licht toegenomen (zie tabel b5.3 in bijlage 5), d.w.z. er is een zekere polarisatie wat de haalbaarheid van het werk betreft. De onderliggende jobkenmerken kennen in de laatste jaren verschillende evoluties. Sinds 2005 zien we een gedeeltelijk herstel van de *taakonafhankelijkheid*, terwijl de daling van de beschikbare *tijds marge* (zeer snel werk en krappe deadlines) zich doordrukt tot op vandaag.

Figuur 3.4 Evolutie en samenstelling van de dimensie 'haalbaarheid' (België, 1995-2015, alle werkenden)



Figuur 3.5 Evolutie en samenstelling van de dimensie 'werktijdbalans' (België, 1995-2015, alle werkenden)



De *werktijdbalans* ten slotte, heeft betrekking op de begrenzing van de werkweek tot 39 uren of het beperken van het aantal overuren (*werktijdbegrenzing*), en het normale karakter van het uurrooster (*standaardwerktijden*, weinig nacht- of weekendwerk). Na 1995 konden we een sterke verbetering opmeten van de werktijdbalans, voornamelijk omwille van de verkorting van de werkweek (*werktijdbegrenzing*), voorzien in collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarna verbeterde zowel de werktijdbegrenzing als

de mate waarin er *standaardwerk tijden* van toepassing zijn nog lichtjes. De spreiding, begrensd op 100 omdat een hogere score niet mogelijk is, geeft aan dat een groot deel van de werkenden gebalanceerde werktijden heeft, en dat de ongelijkheid zelfs nog afneemt.

In een Europese longitudinale analyse van jobkwaliteit tussen 1995 en 2010 (Eurofound, 2012) zien we *reeds dezelfde bewegingen voor België*. De dimensie competentie nam in die periode toe met 8,5% (afgeleid uit cijfers in annex bij het rapport), werkintensiteit (c.q. haalbaarheid) nam toe met 21%, werktijd kwaliteit met 9% en de fysieke omgevingskwaliteit (c.q. veiligheid) nam licht af met 3,5%.

Vergelijken we onze bevindingen verder met de ‘first findings’ voor de zesde golf (Eurofound, 2015), dan blijken deze trends ook in de nieuwste golf *gelijklopend met de rest van Europa*. Op vlak van competentie neemt de complexiteit licht toe, geniet bijna de helft van de werkkrachten een opleiding, en is er toenemende taakautonomie. Bovendien blijken de taken ook meer divers geworden, wat hier niet werd meegenomen. Op vlak van veiligheid is er een geregistreerde toename, maar men wijst op het effect van de tertiarisering die voor een bias kan zorgen. Wat haalbaarheid van het werk betreft merkt men op dat intensief werk zeer frequent voorkomt, maar net als in deze analyse neemt het aantal uren af en deeltijds werk toe. Men stelt wel een toenemende mate van flexibiliteit vast, het afkalven van de standaardwerktijden, en frequent werk tijdens de vrije tijd.

3.4 Verschillen in jobkwaliteit tussen werkenden doorheen de tijd

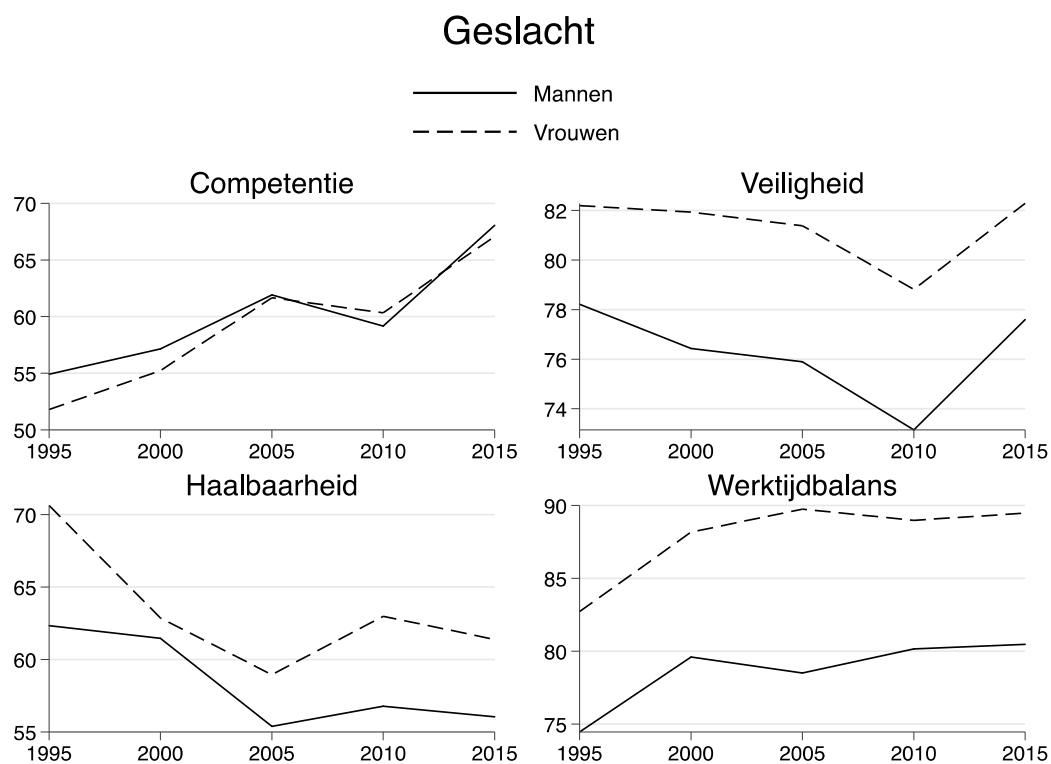
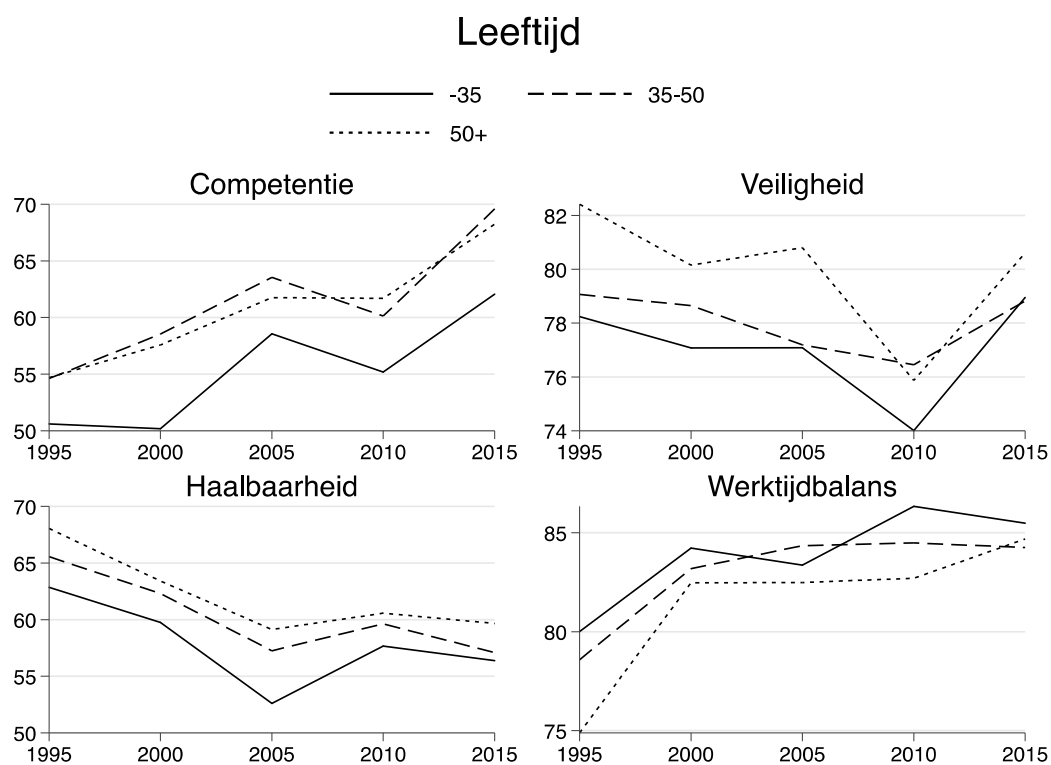
Als eerste controle van de trends op langere termijn bekijken we of *de geobserveerde niveaus en evoluties op de verschillende dimensies verschillen tussen groepen werkkrachten*. De 4 grafieken in figuur 3.6 tonen achtereenvolgens de evoluties van de dimensie competentie, veiligheid, haalbaarheid, en werktijdbalans naar *leeftijd, geslacht, beroep en sector*.²⁵ Er zijn 2 belangrijke conclusies uit deze figuur.

De eerste vaststelling is dat er *belangrijke verschillen zijn in jobkwaliteit voor de onderscheiden groepen, en deze blijven bestaan doorheen de tijd*. Zo zijn jongeren slechter af dan werkkrachten boven 35 jaar op vlak van veiligheid op het werk, competentie, en haalbaarheid van het werk. Vrouwen scoren beduidend hoger dan mannen inzake werktijdbalans, haalbaarheid en veiligheid. Hierbij herhalen we dat deeltijds werk niet gezien wordt als een verstoring van de werktijdbalans omdat het onderscheid tussen vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werk niet kan gemaakt worden. Hoewel steeds meer mannen deeltijds werken, blijft deze groep op vandaag nog dominant vrouwelijk. Specialistische beroepen (managers, professionals, technici) hebben een zwakkere werktijdbalans maar betere competentie, en veiligheid dan de andere beroepsklassen. Opgesplitst naar sector zien we ten slotte dat de publieke sector op alle dimensies de beste condities geeft.

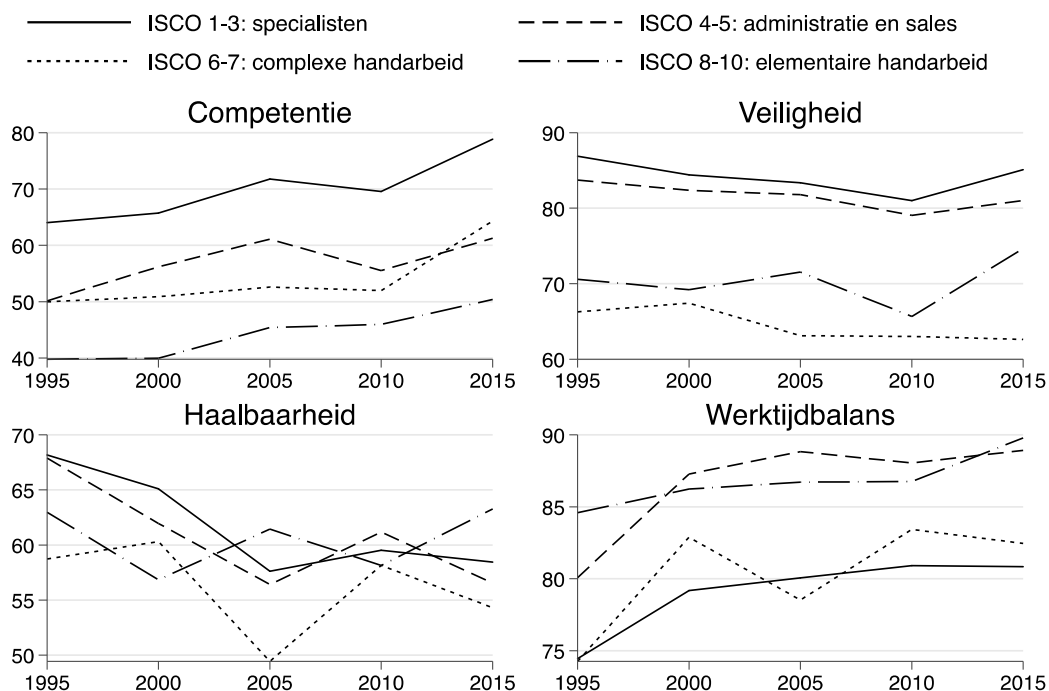
De tweede vaststelling is dat er, enige toevalsvariatie buiten beschouwing gelaten, *geen doorgedreven divergenties noch convergenties zijn naar leeftijd, geslacht of beroep*. Dat wil zeggen: we zien in het algemeen geen evolutie van bepaalde groepen werknemers richting naar (convergentie) of weg van (divergentie) het gemiddelde. Een convergentie is bijvoorbeeld wat men nastreeft bij het voeren van een doelgroepenbeleid als een kansengroep achterophinkt. Enkel bij de opdeling naar sector lijkt er een neerwaartse convergentie te zijn tussen de dienstensector en de industrie op vlak van haalbaarheid. Tegelijk benadert de dienstensector het hogere niveau van de industrie op vlak van werktijdbalans. Waar dit op wijst is dat de jobkenmerken door institutionele, economische, culturele, of technologische veranderingen worden gedreven, zonder dat een doelgroepenbeleid effect heeft, of althans niet naar leeftijd of geslacht, terwijl de uitgangspunten van de onderscheiden groepen duidelijk ver uiteenliggen. We zien met andere woorden dat de bestaande ongelijkheid in jobkwaliteit tussen groepen van werkenden in de laatste 20 jaar werd gehandhaafd.

²⁵ Het opleidingsniveau werd in de tweede en vierde golf van de enquête bevestigd via de leeftijd bij afstuderen, in de vierde, vijfde, en zesde golf via de ISCED-diplomacategorieën. De vraag wijzigde dus en ontbrak in het geheel in de derde golf, waardoor ze hier niet weerhouden is.

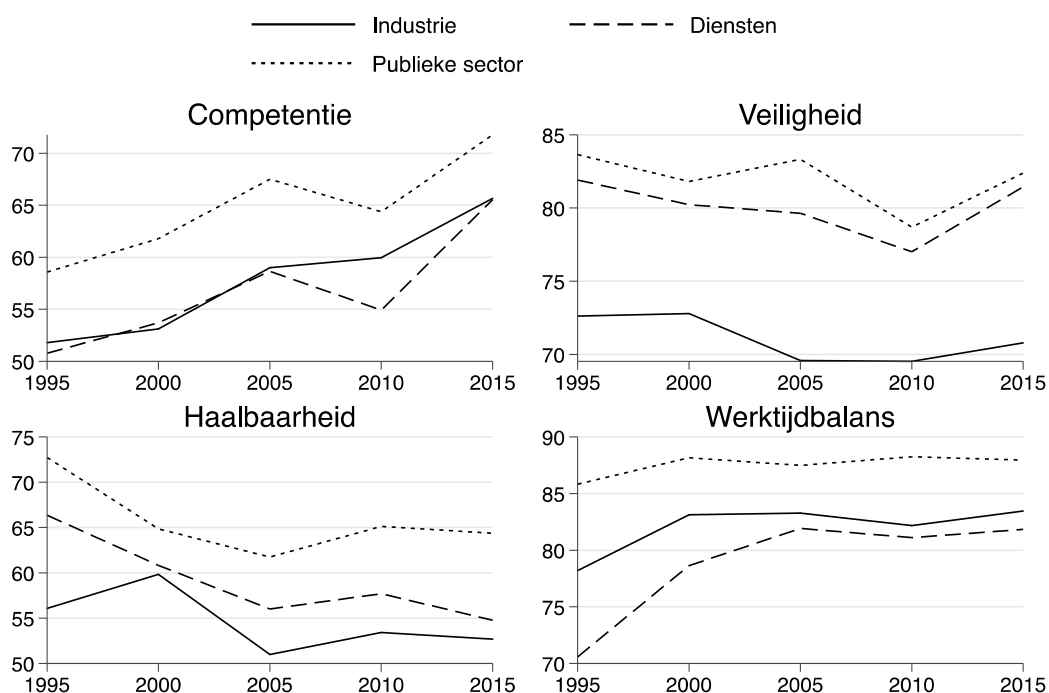
Figuur 3.6 Evolutie van longitudinale dimensies naar leeftijd, geslacht, beroep en sector



Beroepsklasse



Sector



Een alternatieve, analytische methode om de verschillen in trends op te meten is het zogenaamde *latente groei-model*. Dit model schat het tijdseffect voor een panel van typewerknemers. Omdat de respondenten niet werkelijk dezelfde zijn in de verschillende golven van de enquête spreken we van een

pseudopanel. Via het latente groei-model kunnen we de significantie van de trends nagaan, eventueel een complexere functionele vorm (niet-lineariteit) testen, en vooral nagaan in welke mate er zich tussen de verschillende types werknemers verschillen in de trends voordoen. Op basis van Figuur 3.6 moeten we als hypothese aannemen dat deze verschillen klein zijn.

De werkkrachten in het pseudopanel worden omschreven op basis van gender, leeftijd, en hetzij de sector (66 groepen, tabel 3.1), hetzij het beroep (60 groepen, tabel 3.2). Iedere respondent behoort dus telkens tot één groep. De twee regressietabellen hebben verder dezelfde opbouw: het eerste tijds-effect is een latent groei-model zonder controlevariabelen maar met random-variatie in het tijdseffect en in het intercept. Het tweede tijdseffect is een lineair effect mét controlevariabelen, maar enkel vaste coëfficiënten (het efficiënte model). Het derde tijdseffect ten slotte combineert random coëfficiënten en controlevariabelen (het consistente model). De effecten in de laatste twee modellen zijn exact gelijk, en wijken tevens weinig af van het model zonder controlevariabelen. Ook de LR-test voor het gecombineerde model (vergeleken met het kleinste kwadraten of OLS-model) is voor geen enkel model significant. We hoeven dus het consistente model niet te gebruiken en kunnen zonder verlies aan precisie de efficiënte OLS-schatting gebruiken. Het ongecontroleerde randommodel toont echter aan dat er in alle modellen significante variatie is op het tijdseffect, maar niet op het intercept. We kunnen besluiten dat er geobserveerde verschillen zijn tussen de groepen, maar dat deze in een volledig gespecificeerd model terug te brengen zijn tot de gemeten kenmerken.

De intraclasscorrelatie (ICC) geeft aan hoeveel van de variantie zich op het groepsniveau situeert. We zien dat het groepseffect bij de opsplitsing van het pseudopanel naar beroep gaat van 2,53% voor haalbaarheid, tot 15,15% voor veiligheid, 16% voor competentie en 20,24% voor werktijdbalans. Dit is globaal genomen meer dan voor de opsplitsing naar sector, waar we 3,9% van de variatie vinden op het groepsniveau voor haalbaarheid, 7,57% voor competentie, 9,6% voor veiligheid, en 14,48% voor werktijdbalans. Haalbaarheid is dus de meest individueel verschillende dimensie, werktijdbalans de meest groepsgebonden dimensie.

De variatie rond het tijdseffect en intercept op groepsniveau wordt evenwel volledig gecaptureerd door de controlevariabelen in het finale, gecombineerde model. Dit bevestigt de hypothese afgeleid uit de visuele inspectie hierboven: *de gemeten dimensies zijn quasi gelijk geëvolueerd voor het ganse panel*. Meer precies: in de veronderstelling dat de trend over twintig jaar rechtlijnig is, zijn de verschillen in de evolutie over de tijd heen voor de onderscheiden groepen niet significant. *De verschillen tussen de groepen zijn dat wel:* we zien in beide modellen dat vrouwen lager scoren wat betreft competentie, maar op vlak van veiligheid en haalbaarheid van het werk, en van de werktijdbalans, scoren ze beduidend hoger dan mannen. De effecten naar leeftijd wijzen op meer competentie voor oudere werknemers, met een plafond rond 58,5 jaar (afgeleid van de kwadratische functie). Voor de overige dimensies zijn er geen aanwijsbare leeftijdsverschillen. Bij de opsplitsing naar beroep valt op dat de referentiecategorie (ISCO 2: uit het Engels ‘professionals’, voluit in het Nederlands ‘Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen’) zeker op vlak van competentie en veiligheid de hoogste score heeft, samen met managers. Op vlak van haalbaarheid zijn de verschillen tussen de beroepsgroepen veel kleiner, en wijzen de tabellen op een sterker sectoreffect. Qua werktijdbalans nemen de professionals een middenpositie in: managers scoren aanzienlijk slechter, alles andere beroepsgroepen, op landbouwers na, scoren beter. De sectoren met de hoogste scores op de eerste drie dimensies zijn de energiesector, de financiële sector, en de overheid. Qua werktijdbalans torent de overheid er evenwel bovenuit. Aan de andere kant van de schaal vinden we de horeca, dat een score heeft die 10 punten lager ligt dan die van de referentiesector, de maakindustrie, in elk van beide specificaties.

Tabel 3.1 Latent groeimodel met panel: leeftijd x gender x sector

	Competentie		Veiligheid		Haalbaarheid		Werktijdbalans	
	Est.	Sig.	Est.	Sig.	Est.	Sig.	Est.	Sig.
5-jaar verandering (random)	2,92	***	-0,67	***	-1,98	***	1,37	***
5-jaar verandering (lineair)	2,91	***	-0,75	***	-2,11	***	1,41	***
5-jaar verandering (comb.)	2,91	***	-0,75	***	-2,11	***	1,40	***
Geslacht (man)								
Vrouw	-3,88	***	1,22	*	2,23	***	7,51	***
Leeftijd	1,17	***	-0,25		-0,01		-0,11	
Leeftijd ²	-0,01	***	0,00	**	0,00		0,00	
Beroep (professionals)								
Managers	-1,72		-0,89		-2,85	*	-16,15	***
Technici	-2,50	*	-1,29		-2,99		0,40	
Administratie	-10,91	***	-1,56		-1,93		7,68	***
Diensten en verkoop	-13,83	***	-6,27	***	-0,86		-1,51	
Landbouwers	-21,80	***	-16,21	***	-0,19		-6,78	
Ambachtslieden	-17,09	***	-17,69	***	-3,35	*	2,69	*
Machine-operatoren	-26,05	***	-12,83	***	-1,62		2,67	
Elementaire beroepen	-27,23	***	-14,75	***	1,11		7,91	***
Militairen	-9,78	***	-7,32	**	-3,06		1,83	
Sector (maakindustrie)								
Primaire sector	0,45		4,19		8,82	**	-8,47	
Energie en water	7,30	*	1,55		2,29		-3,58	
Bouw	0,81		-4,65	***	1,55		-3,71	***
Handel	-6,01	***	2,35	*	7,45	***	-4,27	***
Horeca	-10,70	***	-0,03		-0,24		-10,14	***
Transport en communicatie	-3,93	***	2,36	*	3,30	**	-4,62	**
Financiële sector	10,43	***	7,75	***	2,29		0,77	
Immobiëlen	0,62		4,79	***	3,09	*	-3,57	**
Publieke sector	3,91	***	5,09	***	9,50	***	4,77	**
Overige diensten	0,97		1,83	*	9,54	***	1,08	
Intercept	38,11	***	87,78	***	60,89	***	78,15	***
var(intercept, random)	0,00		0,00		0,00		0,25	
var(intercept, full)	0,00		0,00		0,00		0,00	
var(slope, random)	54,82	***	34,40	***	21,54	***	66,55	***
var(slope, full)	0,00	***	0,00		0,00		1,09	
var(resid, random)	690,90	***	316,08	***	521,13	***	371,67	***
var(resid, full)	609,11	***	284,29		516,98	***	333,62	***
N	9 758	n.a.	9 756	n.a.	9 754	n.a.	9 750	n.a.
ICC (%)	7,57	n.a.	9,60	n.a.	3,90	n.a.	14,48	n.a.
LR test	-1,78		-0,12		-5,31		-3,43	

Tabel 3.2 Latent groeimodel met panel: leeftijd x gender x beroep

	Competentie		Veiligheid		Haalbaarheid		Werktijdbalans	
	Est.	Sig.	Est.	Sig.	Est.	Sig.	Est.	Sig.
5-jaar verandering (random)	2,96	***	-0,65	***	-1,97	***	1,33	***
5-jaar verandering (lineair)	2,91	***	-0,75	***	-2,11	***	1,41	***
5-jaar verandering (comb.)	2,91	***	-0,75	***	-2,11	***	1,41	***
Geslacht (man)	0,00		0,00		0,00		0,00	
Vrouw	-3,88	***	1,32	*	2,23	**	7,37	***
Leeftijd	1,17	***	-0,26		-0,01		-0,10	
Leeftijd ²	-0,01	***	0,00	*	0,00		0,00	
Beroep (professionals)								
Managers	-1,72		-0,99		-2,85	*	-16,22	***
Technici	-2,50	***	-1,31		-2,99	*	0,40	
Administratie	-10,91	***	-1,56		-1,93		7,70	***
Diensten en verkoop	-13,83	***	-6,28	***	-0,86		-1,46	
Landbouwers	-21,80	***	-16,22	***	-0,19		-6,71	*
Ambachtslieden	-17,09	***	-17,57	***	-3,35	**	2,71	***
Machine-operatoren	-26,05	***	-12,81	***	-1,62		2,73	**
Elementaire beroepen	-27,23	***	-14,74	***	1,11		7,95	***
Militairen	-9,78	***	-7,25	**	-3,06		2,00	
Sector (maakindustrie)								
Primaire sector	0,45		4,22		8,82	***	-8,91	**
Energie en water	7,30	*	1,54		2,29		-3,92	
Bouw	0,81		-4,58	**	1,55		-3,99	**
Handel	-6,01	**	2,32	*	7,45	***	-4,61	***
Horeca	-10,70	***	-0,06		-0,24		-10,36	***
Transport en communicatie	-3,93		2,40		3,30		-4,87	*
Financiële sector	10,43	***	7,70	***	2,29		0,49	
Immobiëlen	0,62		4,71	***	3,09		-3,83	**
Publieke sector	3,91	*	5,07	***	9,50	***	4,54	**
Overige diensten	0,97		1,82		9,54	***	0,87	
Intercept	38,11	***	87,74	***	60,89	***	78,07	***
var(intercept, random)	0,00		0,00		0,00		0,18	
var(intercept, full)	0,00		0,00	***	0,00		0,00	
var(slope, random)	118,63	***	52,25	***	15,39	***	87,88	***
var(slope, full)	0,00		0,53		0,00		0,00	
var(resid, random)	627,66	***	287,72	***	530,60	***	343,78	***
var(resid, full)	609,11		283,72	***	516,98		334,29	
N	9 758	n.a.	9 756	n.a.	9 754	n.a.	9 750	n.a.
ICC (%)	16,00	n.a.	15,15	n.a.	2,53	n.a.	20,24	n.a.
LR test	-1,78		0,36		-5,31		-4,94	

In het volledig gespecificeerde model vinden we geen variatie in de verandering over de tijd voor de verschillende dimensies. Als robuustheidscontrole hebben we de interacties ook in een OLS-model getoetst (niet weergegeven), wat het ontbreken van divergenties of convergenties bevestigde. In het ongecontroleerde model met een random intercept en tijdseffect vinden we niettemin, waar de ICC voldoende hoog is, enige geobserveerde variatie in de tijdseffecten voor de verschillende groepen als we een BLUP-coëfficiënt ('best linear unbiased predictor') berekenen. Met name voor de *werktijd-balans*, en voor de *veiligheid* (naar hoofdsector) zien we zo de 'meest waarschijnlijke' trends, zonder er een inferentiële uitspraken over te doen. Als we de coëfficiënten samennemen zien we echter enkele indicaties die opvolging vragen: zo blijkt de werktijdbalans (tabel 3.3) er voor mannen in de middelste leeftijdscategorie het minst op vooruit te gaan, terwijl dit voor vrouwen in die categorie net het snelste verbeterde. Verder blijkt met name de tertiaire sector een bovengemiddelde verbetering op te tekenen. Op vlak van veiligheid (tabel 3.4) zijn de verschillen tussen de groepen kleiner. Omdat het gerandomiseerde intercept betekent dat er gecontroleerd wordt voor beroep en sector is het tijds-effect licht negatief (zie compositiebias in volgende paragraaf). Dit is marginaal meer uitgesproken bij mannen in de secundaire sector dan in de andere categorieën.

Tabel 3.3 Vijfjaarlijkse procentuele verandering in werktijdbalans naar hoofdsector, gender en leeftijd (geschatte tijdseffecten naar subgroep volgens tabel 3.1)

	Mannen			Vrouwen			Gem.
	-35	35-50	50+	-35	35-50	50+	
Primair	1,48	0,85	1,34	1,46	1,51	0,95	1,48
Secundair	1,08	0,99	1,56	1,54	1,55	1,50	1,08
Tertiair	1,75	1,91	1,62	1,61	2,00	2,26	1,75
Quartair	1,32	0,97	0,94	1,12	0,77	0,78	1,32
Gemiddelde	1,48	0,85	1,34	1,46	1,51	0,95	1,48

Tabel 3.4 Vijfjaarlijkse procentuele verandering in veiligheid naar hoofdsector, gender en leeftijd (geschatte tijdseffecten naar subgroep volgens tabel 3.1)

	Mannen			Vrouwen			Gem.
	-35	35-50	50+	-35	35-50	50+	
Primair	-0,71	-0,70	-0,72	-0,68	-0,69	-0,69	-0,71
Secundair	-0,72	-0,83	-0,76	-0,65	-0,69	-0,66	-0,72
Tertiair	-0,71	-0,62	-0,66	-0,67	-0,62	-0,63	-0,71
Quartair	-0,68	-0,65	-0,69	-0,64	-0,61	-0,68	-0,68
Gemiddelde	-0,71	-0,70	-0,72	-0,68	-0,69	-0,69	-0,71

3.5 Compositie-effecten

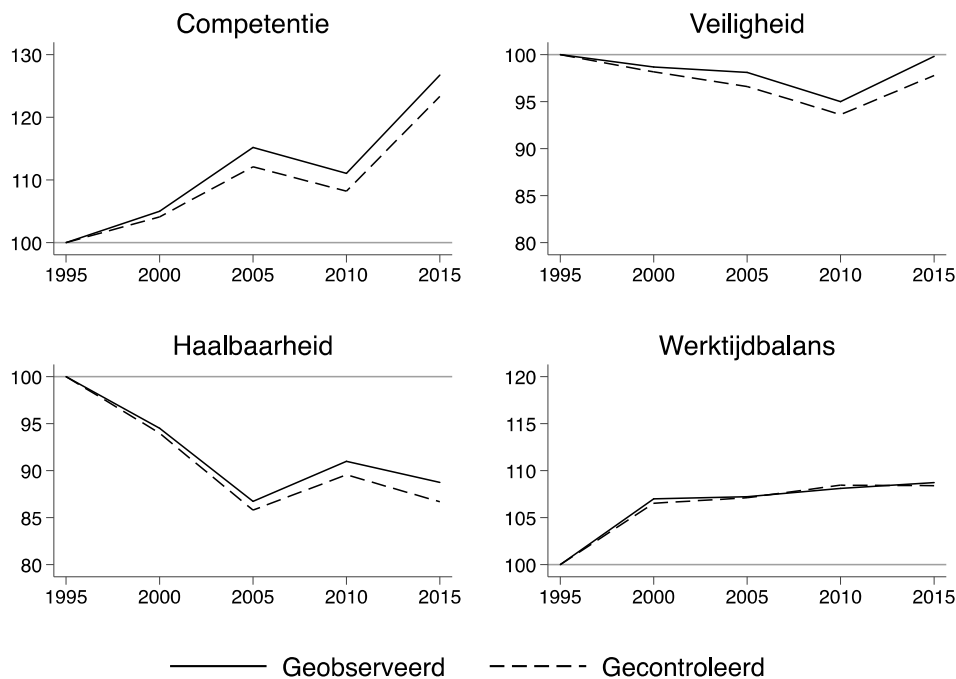
Bij bovenstaande evoluties rijst de vraag of de vaststellingen te verklaren zijn door een werkelijk gewijzigde jobkwaliteit *in bestaande jobs*, of aan een veranderende *samenstelling* van de beroepsbevolking en de beroepenstructuur.

We kunnen dit effect testen door de impact van gender, leeftijd, sector, en beroep op elke dimensie van jobkwaliteit na te gaan, en een 'gecontroleerd' niveau te berekenen in elk jaar uitgaande van de veronderstelling dat deze achtergrondvariabelen niet gewijzigd zijn. Met andere woorden: *hoe zou de jobkwaliteit geëvolueerd zijn mocht in de gehele periode de beroepsbevolking precies dezelfde demografische en professionele kenmerken hebben, namelijk de gemiddelde kenmerking over de ganse periode?*

Als de gecontroleerde evolutie *minder gunstig* is, betekent dit dat er in deze periode een verschuiving is geweest naar beroepen of sectoren die altijd al een betere jobkwaliteit inhielden of een beroepsbevolking die omwille van haar eigen kenmerken (gender, leeftijd) van een betere jobkwaliteit kan genieten (een opwaardering). Als de gesimuleerde evolutie gunstiger is, zou het omgekeerde gelden.

Figuur 3.7 wijst uit dat de simulaties minder gunstig zijn: er is dus wel degelijk een *selectie-effect* waardoor de beroepenstructuur en de beroepsbevolking is opgewaardeerd en de *geobserveerde* jobkwaliteit verbeterde. Alleen wat werktijdsbalans betreft zien we beide evoluties quasi samenvallen. Voor de overige dimensies stellen we vast dat op een gegeven moment de gecontroleerde groep, met ongewijzigde kenmerken, een minder gunstige evolutie kent en dat de geobserveerde groep, de reële werkrachten, beter scoren op competentie, veiligheid, en haalbaarheid. De divergentie tot 2005 is het meest opvallend; daarna verlopen de evoluties parallel, wat erop wijst dat de beroepsbevolking minder sterk wijzigde en dat bijvoorbeeld de crisis geen grote verstoring van de samenstelling van de beroepsbevolking en beroepenstructuur heeft teweeggebracht in België.

Figuur 3.7 Geobserveerde en gecontroleerde evolutie van de dimensies van jobkwaliteit (België, 1995-2015, alle werkenden, index 1995 = 100)



De compositie-effecten die zorgen voor de opwaardering zijn met name de *feminisering en vergrijzing* - twee kenmerken die in het algemeen samenhangen met hogere scores op de vier dimensies (zie tabel b5.4 in bijlage 5). Dit lijkt tegenintuïtief, omdat oudere werknemers en vrouwen vaak beschouwd worden als kansengroepen. Uiteraard gaat het hier enkel om vrouwen en oudere werknemers die blijven werken - wie afhaakt omwille van een slechte jobkwaliteit verlaat de beroepsbevolking en dus de steekproef. Deze selectiebias kan echter niet het gehele effect voor zijn rekening nemen. Een verklaring is mogelijks het inruilen van loon- en carrièremogelijkheden (hier niet gemeten) voor de aspecten van jobkwaliteit die hier werden geregistreerd. Tot slot refereren we aan het conceptueel schema, en het feit dat hier enkel factuele jobkenmerken worden weerhouden, geen evaluaties. We kennen de respectievelijke preferenties van vrouwen en oudere werknemers niet, of de context waarbinnen werk en privéleven moeten verzoend worden. Deze filter kan ervoor zorgen dat

gunstigere jobkenmerken zich alsnog vertalen in minder jobkwaliteit, hetzij afgemeten aan de gevolgen, hetzij volgens de manier waarop ze individueel wordt gepercipieerd. *Het compositie-effect bestaat echter, maar zorgt op 20 jaar op geen enkele dimensie voor een verschil van meer dan 5% in de evolutie.* De interpretatie van de hoger beschreven cijfers wijzigt dus niet.

3.6 Conclusie

Verleden en heden geven betekenis aan elkaar. Dat is precies de bijdrage van deze longitudinale analyse aan de kijk op jobkwaliteit in België. Terwijl het moeilijk is om drempelwaarden te bepalen op de antwoordschalen uit enquêtes, om zo het onderscheid tussen goede en slechte jobs te maken, laten tijdsreeksen toe om uitspraken te doen over gunstige en ongunstige evoluties. Bovendien kon een cijfer uit het verleden, dat vervolgens een gunstige evolutie kende, duidelijk nog beter. *Zo bekeken stellen we vast dat, voor de gemeten kenmerken, jobkwaliteit voornamelijk stabiel gebleven is of erop is vooruitgegaan.* Tot 2010 merken we een toename op vlak van *competentie* en tussen 1995 en 2000 verbeterde de *werktijdbalans*. Op vlak van *veiligheid* blijven we op het niveau van 1995, en wat de *haalbaarheid* van het werk betreft is er een achteruitgang in de eerste periode - sinds 2005 is de trend echter stabiel. De trend op lange termijn reflecteert dus niet altijd de actuele zorgen. Daarnaast moeten we opmerken dat we in deze analyse werkten met een gereduceerde set van jobkenmerken die in feite een afspiegeling zijn van de vragen omtrent jobkwaliteit die in de eerste golven reeds bestonden.

In de analyse hebben we twee *controles* gedaan op de beschreven vaststellingen: (1) Zijn er voor verschillende types werknemers parallele, of net verschillende evoluties - gekenmerkt door convergentie of divergentie van de jobkwaliteit? (2) zijn er veranderingen *in* de jobs, of veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking en beroepenstructuur (gender, leeftijd, sector, beroep) die leiden tot een compositiebias?

Via een visuele inspectie en een statistische toets aan de hand van een latent groeimodel werden de verschillen in evoluties of *divergentie* tussen groepen werknemers getoetst (eerste controle). Op basis van de beschikbare data kunnen we niet weerleggen dat *de jobkwaliteit, die verschillend is voor diverse groepen werkkrachten, in de laatste 20 jaar parallel is geëvolueerd.* Dit is opmerkelijk, en suggereert twee verklaringen. Ten eerste lijken er zeer gegeneraliseerde factoren te bestaan die op alle werknemers hetzelfde effect hebben, we denken dan aan collectieve akkoorden, de arbeidswet, stromingen in het personeelsbeleid rond de werk-privébalans, een maatschappelijk bewustzijn rond jobkwaliteit en de mondigheid van werkkrachten, technologische en economische veranderingen. Zelfs als er geen legale of institutionele bindende voorwaarden bestaan, kunnen bepaalde praktijken overwaaien van de ene naar de andere groep. Zo voelen werkkrachten in de voor internationale competitie beschutte quartaire sector mogelijks dezelfde werkdruk als in de concurrentiële dienstensector of maakindustrie, omdat dezelfde jobeisen kunnen worden opgelegd zonder dat er verloop van werkkrachten zou zijn, of omdat de organisatie een gelijkaardige efficiëntie nastreeft als in de sectoren met meer creatieve destructie. Ten tweede blijft een groot deel van de variantie in jobkwaliteit, of althans de bouwstenen ervan die onderzocht werden, tussen werknemers bestaan. Dit overschaduwde de evoluties van de groepen, en laat ruimte toe voor maatwerk op vlak van jobkwaliteit. Als dan de minst bevoorrechte groepen de nodige steun krijgen, zou de bestaande ongelijkheid op vlak van jobkwaliteit tussen alle groepen afnemen.

Wat de *compositiebias* (tweede controle) betreft merken we dat deze *bestaat, maar de algemene trends niet wijzigt.* Door de opwaardering van de beroepsbevolking en het soort van werk is de stijging van competentie nog geprononceerder, en wordt de daling van de haalbaarheid wat gematigd, maar het gaat om relatief kleine verschillen. Op vlak van werktijdbalans is er geen vertekening. Een opvallende vaststelling is echter dat mocht de beroepsbevolking en de jobverdeling dezelfde gebleven zijn gedurende de laatste twintig jaar - dus in een hypothetische scenario - dan was er op vlak van veiligheid wel een lichte daling geweest: in bestaande jobs is de veiligheid met andere woorden niet toegenomen.

Positief gesteld kunnen we zeggen dat de jobkwaliteit kan verbeteren door aan de aanbodszijde van de arbeidsmarkt te werken. Vorming en opleiding, die hier slechts onrechtstreeks ter sprake kwamen omdat het elementen zijn van de ISCO-beroepencodering, zijn de eerste kandidaten voor zo'n beleid, maar ook de toename van de feminisatie van de arbeidsmarkt en zelfs de vergrijzing, kunnen de jobkwaliteit doen toenemen. Het ordewoord is hier 'met de nodige ondersteuning': in deze analyse werden immers enkel de jobkenmerken, samengenomen tot dimensies, bekeken, niet de mate waarin deze interageren met de persoonlijke preferenties en aspiraties, of de context waarbinnen werk en privé gecombineerd moet worden. We herhalen dan ook de dubbele opdracht: enerzijds een algemeen streven naar betere jobkwaliteit via sociaal overleg en modern personeelsbeleid, anderzijds – rekening houdend dat zelfs met betrekking tot de factuele jobomschrijving minstens 80% van de variatie niet groepsgerelateerd is, maatwerk voor alle werkkrachten.

3.7 Referenties bij hoofdstuk 3

Eurofound (2012). Trends in job quality in Europe (p. 100). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2015). First findings: sixth European working conditions survey: résumé. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Holman, D., Raftery, A., Ramioul, M., Holtgrewe, U. & Vandekerckhove, S. (2015). Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

4 | Jobtypes in België

Lise Szekér, Sem Vandekerckhove en Miet Lamberts

In de vorige hoofdstukken werd de jobkwaliteit in België beschreven aan de hand van tal van indicatoren voor deze jobkwaliteit. Deze benadering laat ons toe om in detail te kijken naar specifieke *kenmerken van jobs* en deze te *vergelijken tussen groepen of doorheen de tijd*. Anderzijds is het door deze gedetailleerde en brede insteek soms moeilijk het bos te zien doorheen de bomen en een globaal beeld te krijgen van de jobkwaliteit in België. In dit hoofdstuk pogen we jobkwaliteit vanuit een meer overkoepelende manier te benaderen, waarbij we op zoek gaan naar een aantal *profielen van jobs* met specifieke combinaties van jobkenmerken.

Aan de hand van latent profile analyse identificeren we enkele types van jobs, met elk hun eigen kenmerken en maken we een inschatting van de *algemene kwaliteit* van deze jobtypes op basis van de kenmerken die typerend zijn voor elk van deze jobtypes. Vervolgens bekijken we hoe deze jobtypes voorkomen binnen de Belgische werknemerspopulatie.

Tot slot vergelijken we de jobtypes aan de hand van enkele indicatoren voor *welbevinden en gezondheid*, om te zien of deze jobtypes samenhangen met specifieke *gevolgen* voor werknemers op vlak van welzijn en gezondheid.

4.1 Methodologisch: construeren van jobtypes

4.1.1 Waarom jobtypes?

De constructie van jobtypes op basis van een set van jobkenmerken is een methode die regelmatig gebruikt wordt om de grote hoeveelheid en complexiteit van verschillende jobkenmerken overzichtelijker te maken (Holman, 2012; Vandenbrande et al., 2013). Jobtypes laten toe om werknemers te groeperen in verschillende profielen met een specifieke combinatie van jobkenmerken en hun onderlinge interrelaties. Jobtypes geven een *samenhangend en bevattelijk beeld* van verschillende soorten of types jobs die er bestaan en laten zo toe om de kwaliteit van deze jobs te evalueren. Jobtypes laten ook toe om op een overzichtelijke manier de jobkwaliteit te vergelijken doorheen de tijd of tussen landen of groepen. Het is immers gemakkelijker om 5 tot 10 jobtypes onderling te vergelijken, dan om een vergelijking te maken voor een lange lijst van jobkenmerken en op basis daarvan een uitspraak te doen over de algemene jobkwaliteit. Een tweede voordeel aan het gebruik van jobtypes, is dat deze benadering de *multidimensionaliteit van jobkwaliteit* in rekening neemt, en ook interacties tussen bepaalde jobkenmerken toelaat binnen de evaluatie van jobkwaliteit.

Deze methode kan dus gebruikt worden om een beeld te krijgen van jobs van goede en slechtere kwaliteit. Voor elk jobtype kan op basis van het specifieke profiel van jobkenmerken en de mogelijke

interacties tussen deze jobkenmerken een idee geschetst worden van de globale jobkwaliteit van dat jobtype.

4.1.2 Latent profile analyse

We doen een latent profile analysis (LPA) met behulp van Latent Gold software (Vermunt & Magidson, 2002; 2005) voor de bepaling van de jobtypes. We kiezen hier voor LPA omdat dit enkele voordelen biedt ten opzichte van hiërarchische en K-mean clusteranalyse methodes (zoals ook gebruikt in de eerdere studie door Vandenbrande et al. (2013)).

Een eerste *voordeel* is dat LPA toelaat om verschillende soorten variabelen (dichotome, categorische en continue) samen te gebruiken in één analyse. Hierdoor moeten de categorische en continue indicatoren niet gedichotomiseerd worden - een procedure die toch steeds gepaard gaat met enig verlies van informatie en nuance. Dit laat verder ook toe om meer complexe modellen te testen. Latent profile analyse heeft daarnaast ook het voordeel dat het aantal clusters niet a priori bepaald moet worden - zoals bij K-means clustering wel het geval is - maar dat verschillende modellen geschat worden waarna men op basis van beslisregels het optimale model en aantal latente groepen kan kiezen.

Anderzijds heeft ook LPA enkele *nadelen*. In sommige gevallen gebeurt het dat men geen consistent en convergerend model vindt. Verder is LPA, net als clusteranalyse, een datareductie-methode, wat dus steeds toch een verlies van informatie impliceert. Daarnaast worden de resultaten en clusters in datareductie-methoden vaak zeer sterk bepaald door de variabelen en data die in het model worden opgenomen.

4.1.3 6 Clustermodel

Met behulp van de Latent Gold software werden latent profile modellen geschat met 2 tot 10 latente groepen voor alle Belgische werknemers²⁶ op basis van de EWCS uit 2010 en 2015 (samengevoegd databestand).²⁷ Vervolgens werden de verschillende modellen vergeleken om het optimale model te selecteren. Hiervoor werden verschillende criteria gebruikt. Een eerste criterium was de vergelijking van enkele 'likelihood' criteria (BIC, AIC en LL) van de verschillende modellen (tabel b6.1 in bijlage 6). Daarnaast geven we de voorkeur aan een model waarin de classificatiefout beperkt blijft (bij voorkeur minder dan 0.1). Een derde aspect dat we in overweging nemen is verdeling van de steekproef over de verschillende latente groepen. We verkiezen een model waarin ook de kleinste cluster nog een aanzienlijk aantal observaties bevat. Voor een meer gedetailleerde bespreking van de LPA-methode en de selectie van het finale clustermodel verwijzen we u graag door naar de methodologische annex in bijlage 6.

Op basis van deze verschillende criteria werd het *6 clustermodel* gekozen als het meest optimale model. De classificatiefout van het 6 clustermodel is 0,0977 wat nog relatief laag is en bijgevolg accepteerbaar. Verder is ook de spreiding van de steekproef over de verschillende latente groepen redelijk verdeeld. De kleinste cluster omvat nog 9,25% van de steekproef (= 524 werknemers).

Onze keuze voor LPA heeft nog enkele methodologische implicaties die we hier kort willen vermelden. LPA vereist dat er geen ontbrekende waarden zijn voor de variabelen die gebruikt worden voor de schatting van het model. Observaties waarvoor een waarde ontbreekt op een van de variabelen, worden automatisch uit de analyse verwijderd. Hierdoor werd de steekproef verkleind naar

²⁶ Deze analyse werd beperkt tot werknemers aangezien er voor zelfstandigen voor bepaalde indicatoren van jobkwaliteit geen gegevens zijn in 2010. Binnen onze analyse werden observaties met ontbrekende waarden automatisch verwijderd uit de analyse. Bijgevolg zouden er voor 2010 geen zelfstandigen in de analyse opgenomen worden. Daarom werd er ook voor gekozen geen zelfstandigen uit de 2015 bevraging op te nemen in te analyse.

²⁷ Dit is hetzelfde databestand als gebruikt voor de beschrijvende statistieken van indicatoren van jobkwaliteit en welzijn en welbevinden van werknemers, in hoofdstuk 2.

5 205 werknemers.²⁸ Aangezien de schaal van de gebruikte variabelen de resultaten van de LPA kan beïnvloeden, werden alle indicatoren op een schaal tussen 0 en 100 gebracht.

4.2 Zes jobtypes in België

Op basis van de latent profile analyse wordt een model met 6 clusters weerhouden. Eerst zullen we deze clusters kort beschrijven en toelichten wat de kenmerkende jobkenmerken voor elk van de clusters zijn. Vervolgens vergelijken we de verschillende clusters en maken we een evaluatie van de kwaliteit van deze zes jobtypes. Daarnaast kijken we naar de evolutie van deze jobtypes tussen 2010 en 2015. Tabel b7.1 in bijlage 7 geeft een beschrijving van de gemiddelde scores op de 22 indicatoren van jobkwaliteit voor elk van de zes jobtypes.

4.2.1 Cluster A: Verzadigd werk

Werknemers in de eerste cluster ervaren veel autonomie en teamwerk alsook complexe taken (en weinig repetitief werk). Hun job omvat tevens weinig risico's. Deze werknemers hebben het hoogste loon van alle jobtypes alsook de grootste groep (hoogste percentage) werknemers met een voltijdse betrekking (89%). Ook de ervaren carrièremogelijkheden zijn zeer hoog voor deze groep en deze werknemers hebben vaak de mogelijkheid om opleiding te volgen. Verder hebben ze veel inspraak in de organisatie van het werk en binnen de organisatie in het algemeen (via collectief overleg) en werken ze in een zeer aangename sociale context waarin ze zich sterk ondersteund en begeleid voelen door collega's en leidinggevend.

Anderzijds zijn er enkele negatieve aspecten aan hun job die enige druk op deze werknemers leggen: ze ervaren een aanzienlijk werkdruk en ook de emotionele belasting is hoog. Verder wordt er ook veel flexibiliteit van hen verwacht: ze werken vaak op atypische werkuren en moet zich zeer flexibel opstellen in hun werkrooster. Dit gaat echter wel samen met een zeer hoge autonomie over de planning van werktijden, pauzes, en concrete werkorganisatie. Ook qua werkplek zijn deze werknemers zeer flexibel: ze werken wekelijks op verscheidene werkplekken, zoals in hun organisatie, thuis, in een vervoersmiddel, bij de klant, etc.

Wanneer we naar het gehele plaatje kijken lijkt dit toch een positief en aangenaam jobtype te zijn, weliswaar met enkele belastende aspecten en risicofactoren op langere termijn. We noemen deze cluster '*verzadigd werk*' aangezien deze werknemers zeer hoge (extreme) scores halen op bijna alle besproken indicatoren. Ongeveer 12% van alle werknemers zit in deze cluster.

4.2.2 Cluster B: Evenwichtig werk

In de tweede cluster zien we meer gematigde scores op bijna alle 22 indicatoren van jobkwaliteit. Deze werknemers hebben een aanzienlijke hoeveelheid autonomie, teamwerk en complexiteit in hun job. Werkdruk en emotionele belasting zijn matig tot zeer laag. Ook hier zien we vaak voltijds werk en vaste contracten, en gunstige loopbaankansen. Verder wordt er zeer weinig flexibiliteit van deze werknemers verwacht: ze hebben een vaste werkplek en standaard werkuren waar weinig onvoorspelbaarheid aan gekoppeld is (score 0 voor de indicator 'flexibele werkuren', ook voor de andere indicatoren zien we uitgesproken lage of hoge scores in vergelijking met de andere clusters). Daarnaast hebben ze wel een zekere hoeveelheid planningsautonomie over hun werktijden die hen zelf de mogelijkheid geeft flexibel om te springen met werkuren om te voldoen aan andere verantwoordelijkheden. Ook deze groep werknemers werkt in een aangenaam sociaal klimaat met veel ondersteuning en begeleiding van collega's en leidinggevende. Deze werknemers ervaren iets minder inspraak over hun werk (in vergelijking met de andere clusters) en ook collectieve vertegenwoordiging is eerder

²⁸ Volledige steekproef van werknemers, voor 2010 en 2015 samen.

matig. Ze worden in beperkte mate geconfronteerd met bepaalde risico's in hun werk en hun loon is eerder gemiddeld met weinig aanvullende vergoedingen.

Dit jobtype geeft een zeer evenwichtig beeld voor alle jobkenmerken. Er zijn geen extreme belastende of risicovolle aspecten aan deze job verbonden en we zien heel wat positieve jobkenmerken naar voor komen. Daarom geven we dit jobtype de naam *'evenwicht werk'*. Zo'n 22% van de Belgische werknemers wordt in dit jobtype ingedeeld.

4.2.3 Cluster C: Omkaderd werk

Een zeer opvallend kenmerk aan het derde jobtype is het grote aandeel van deeltijds werkende werknemers in deze cluster, en het hiermee gepaard gaande lage loon²⁹, alsook weinig bijkomende vergoedingen.

Daarnaast komt autonoom teamwerk zeer vaak voor in deze groep en werkt men in een zeer aangenaam sociaal klimaat met veel samenwerking en ondersteuning van collega's en leidinggevend. Deze werknemers ervaren een beperkte mate van emotionele belasting, wat ook in verband kan worden gebracht met de vele interpersoonlijke interacties en ondersteuning die er zijn door teamwerk.

Verder is de ervaren werkdruk voor deze werknemers zeer laag, hebben ze een gemiddelde score voor de indicatoren voor autonomie en complexiteit, en hebben ze weinig repetitieve taken. Er wordt weinig flexibiliteit van hen gevraagd op vlak van werkuren en werkplek. Carrièremogelijkheden zijn eerder beperkt voor deze werknemers en een kleine meerderheid geeft aan opleidingen te krijgen. Ook inspraak en vertegenwoordig zijn eerder gematigd aanwezig.

Deze cluster noemen we *'omkaderd werk'* omdat de meest kenmerkende aspecten van dit jobtype het hoge percentage deeltijds werkenden in combinatie met teamwerk in een zeer positieve sociale context zijn. 17% van de werknemers vinden we terug in deze cluster.

4.2.4 Cluster D: werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen

Ook in de vierde cluster zien we een hoog percentage van deeltijds werkenden en de gerelateerd lage lonen en weinig bijkomende vergoedingen. Deze werknemers hebben helemaal geen teamwerk en ervaren ook weinig steun van hun omgeving. Ook inspraak en collectieve vertegenwoordiging zijn erg laag. Deze werknemers hebben eenvoudige – doch weinig repetitieve – taken en doen hun werk vaak op wisselende locaties. Verder zijn de carrièremogelijkheden voor deze groep duidelijk beperkt en krijgen deze werknemers weinig opleiding.

Aan de positieve zijde zien we dat werkdruk en emotionele belasting zeer laag zijn voor deze werknemers en dat zij voornamelijk werken op normale werktijden en volgens een regelmatig uurrooster. Er wordt hierin weinig flexibiliteit van hen verwacht. Ook risico's zijn zeer beperkt voor deze groep. Verder hebben deze werknemers een aanzienlijke hoeveelheid autonomie over de uitvoering van hun werk.

Gegeven dat deze werknemers in een context werken waarin ze weinig omkadering en sociale ondersteuning ervaren en de beperkte loopbaankansen geven we deze groep de naam *'werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen'*. Ongeveer 22% van de werknemers zitten in dit jobtype.

4.2.5 Cluster E: Zwaar repetitief en flexibel werk

Een vijfde cluster wordt gekenmerkt door zeer veel werknemers met een voltijds en vast contract en een goede verloning. De complexiteit van de jobs is hoog maar omvat ook veel repetitief - maar dus

²⁹ Aangezien het niet mogelijk was het maandloon te corrigeren voor het aantal uren (voltijds versus deeltijds werk) dat de werknemer werkt, zien we uiteraard lagere maandlonen bij werknemers die deeltijds werken in vergelijking met werknemers die voltijds werken.

ook complex - werk. Deze werknemers hebben veel carrièremogelijkheden en krijgen veel opleidingen. Er is een goede collectieve vertegenwoordiging en de werknemers hebben enige inspraak over hun werk. Ook deze werknemers werken regelmatig in team.

De autonomie van deze werknemers is iets lager dan gemiddeld. Verder ervaren ze een hoge werkdruk en zeer hoge emotionele belasting. Hierbij samenhangend werken deze mensen in een omgeving waarin ze vaak geconfronteerd worden met asociale gedragingen van collega's of externen (zoals klanten, patiënten, leerlingen, enz.) en voelen ze zich maar in beperkte mate ondersteund en begeleid door collega's en leidinggevendenden. Daarnaast wordt een zeer grote flexibiliteit van deze werknemers verwacht: ze werken op verschillende locaties, werken zeer vaak op atypische werkuren en hebben een onregelmatig en onvoorspelbaar werkrooster en slecht beperkte planningsautonomie over hun werktijden.

Deze jobs zijn duidelijk erg belastend voor de werknemer: ze vragen een hoge flexibiliteit, met veel werkdruk en emotionele belasting en slecht beperkte sociale ondersteuning. Verder doen deze werknemers vaak complexe en repetitieve taken. Bijgevolg geven we deze cluster het label *'waar repetitief en flexibel werk'*. Dit jobtype vinden we bij 18% van de werknemers.

4.2.6 Cluster F: laagwaardig werk

In de laatste cluster zien we zeer weinig gunstige jobkenmerken terugkomen. Deze werknemers ervaren weliswaar - wanneer we kijken naar de schaarse positieve aspecten aan deze jobs - slechts zeer weinig emotionele belasting en werken meestal op een vaste werkplek. Kijken we echter naar de meer ongunstige jobkenmerken, dan is ons lijstje aanzienlijk langer. In deze cluster is de autonomie en taakcomplexiteit vaak zeer laag (en lager dan in andere clusters) en is er zeer veel repetitief werk. Er wordt vaak gewerkt onder zeer hoge werkdruk en in een risicovolle omgeving. Ook met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden is het plaatje eerder ongunstig: tijdelijke contracten komen hier zeer vaak voor in vergelijking met andere clusters en het loon is zeer laag. Deze werknemers ervaren ook zeer weinig opleidingskansen en carrièremogelijkheden. Inspraak en collectief overleg zijn zeer beperkt en het sociale klimaat waarin gewerkt wordt, wordt als erg ongunstig ervaren, met veel asociaal gedrag door collega's en externen en weinig steun en ondersteuning van leidinggevendenden en collega's. Tot slot wordt er in zekere mate flexibiliteit in werkuren en uurroosters verwacht van deze werknemers en hierover hebben ze nauwelijks planningsautonomie.

De ongunstige kenmerken nemen zeer duidelijk de overhand in dit jobtype en kunnen in geen geval gebalanceerd worden door de schaarse positieve elementen. Daarom noemen we dit jobtype *'laagwaardig werk'*. Dit jobtype komt voor bij 9% van de werknemers.

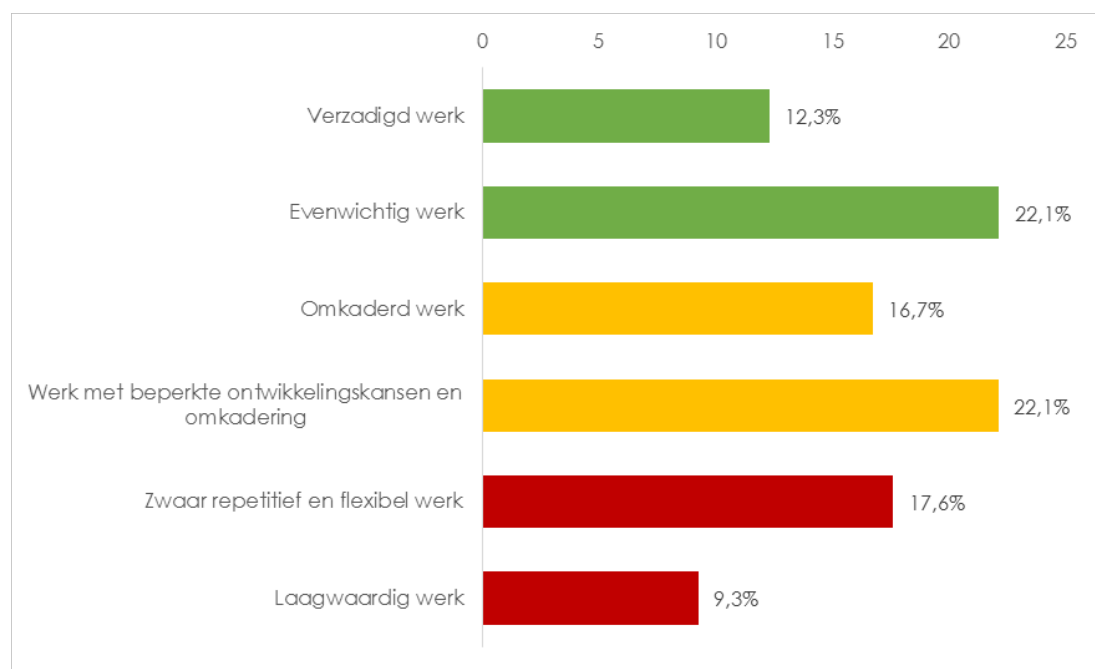
4.3 Jobkwaliteit in de zes jobtypes en voorkomen in België

4.3.1 Jobkwaliteit van jobtypes

Op basis van de gemiddelde scores op de jobkenmerken die de zes jobtypes typeren, krijgen we ook een inschatting over de algemene kwaliteit van deze jobtypes. We vinden twee jobtypes waarvan de kwaliteit van de job goed tot uitstekend lijkt te zijn, namelijk *'verzadigd werk'* en *'evenwichtig werk'*. Bij *'evenwichtig werk'* kunnen we geen enkel echt ongunstig jobkenmerk aanwijzen. Bij *'verzadigd werk'* zien we enkele kenmerken, zoals de hoge flexibiliteitsvereisten en de aanzienlijke werkdruk en mentale belasting die mogelijks ongunstig kunnen zijn voor de werknemer (zeker op langere termijn), maar anderzijds zien we in dit jobtype ook zeer veel gunstige kenmerken die deze mogelijke risico's kunnen uitbalanceren. Hiervan uitgaand kunnen we stellen dat ruim één derde van de Belgische werknemers geniet van een goede job (figuur 4.1).

Ook de cluster ‘*omkaderd werk*’ geeft een – gematigd - algemeen gunstig beeld. Het belangrijkste negatieve element hier is het deeltijdse karakter van deze jobs en de daarmee samenhangende lage verloning en vergoedingen en ook iets beperktere loopbaankansen. Op langere termijn zien we toch enige nadelige aspecten aan deze banen, met name voor de ontwikkeling van vaardigheden en de inzetbaarheid van deze mensen binnen de arbeidsmarkt. We vinden zo’n 17% van de bevolking in dit jobtype (figuur 4.1).

Figuur 4.1 Verdeling van de werknemers over de jobtypes, in percentages (2010+2015)



Bron: EWCS 2010 en 2015

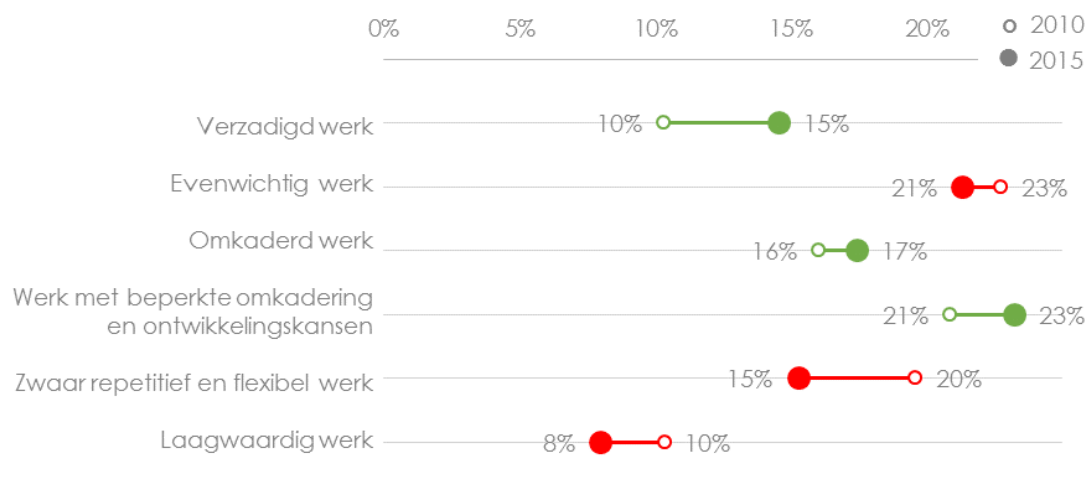
Voor ‘*werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen*’ zien we al heel wat meer ongunstige jobkenmerken, naast deeltijds werk en lage lonen. De sociale context waarin hier gewerkt wordt - met beperkte ondersteuning en redelijke wat asociaal gedrag - en de afwezigheid van teamwerk en carrièremogelijkheden maken dat deze jobs toch eerder ongunstig lijken te zijn voor werknemer, zeer zeker op de langere termijn. We vinden zo’n 22% van de bevolking in dit jobtype (figuur 4.1).

In de twee laatste clusters ‘*zwaar repetitief en flexibel werk*’ en ‘*laagwaardig werk*’ - samen goed voor zo’n 27% van de bevolking - zien we heel wat onaangename jobkenmerken, die slechts in beperkte mate gecompenseerd worden door gunstigere jobkenmerken in ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ en waarvoor eigenlijk geen echte compensatie is in ‘laagwaardig werk’ (figuur 4.1).

4.3.2 Evolutie van voorkomen van jobtypes 2010-2015

Onze dataset laat ook toe te kijken hoe de verdeling van deze jobtypes is geëvolueerd in de voorbije 5 jaar. Zijn er veranderingen in de verdeling van deze jobtypes in de populatie? En is de algemene kwaliteit van het werk verbeterd of net verslechterd in 2015 t.o.v. de situatie in 2010 (figuur 4.2 en tabel b8.1 in bijlage 8).

Figuur 4.2 Verdeling van jobtypes in de Belgische populatie in 2010 en 2015, in percentages. De groene lijn geeft een groei van dit jobtype aan, de rode lijn een inkrimping.



Detail in tabel b3.1 in bijlage 8.
Bron: EWCS 2010 en 2015

Figuur 4.2 geeft een overzicht van de evolutie van voorkomen van elk jobtype tussen 2010 en 2015. We zien dat er een sterke toename is van ‘verzadigd werk’, alsook een kleine toename in ‘omkaderd werk’ en ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’. Er is een kleine afname van ‘evenwichtig werk’. Daarnaast zien we ook een afname in zowel ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (sterke afname) en ‘laagwaardig werk’ (beperkte afname), de twee meest ongunstige jobtypes.

Op basis van deze evoluties kunnen we op het eerste zicht zeggen dat er een zekere verbetering is van algemene kwaliteit van banen in België in 2015 ten opzichte van 2010. We zien vooral een afname van de meest ongunstige jobtypes. De sterke toename van ‘verzadigd werk’ lijkt in eerste instantie zeker een positieve evolutie, al moeten we hierbij enige voorzichtigheid hanteren. In verzadigde banen worden de meest ongunstige jobkenmerken – flexibiliteit en hoge werkdruk en emotionele belasting – gebalanceerd door een veelheid aan andere zeer gunstige jobkenmerken. Hierbij stellen wij ons weliswaar de vraag of de flexibiliteiteisen en werkdruk op langere termijn niet meer gaan doorwegen voor deze werknemers.

4.3.3 Robuustheid van de 6 job types

Datareductiemethoden zoals latent profile analyse worden sterk aangestuurd door de data, variabelen (en in beperkte mate ook) de precieze methode die gebruikt wordt voor de constructie van latente groepen of clusters. Bijgevolg is kans eerder klein om in verschillende studies op gelijkaardige (of zelfs dezelfde data) volledig dezelfde clusters terug te vinden. We kunnen echter wel verwachten om - wanneer er latente groepen aanwezig zijn binnen de populatie- over verschillende studies heen gelijkaardige clusters terug te vinden.

Ook voor jobtypes is dit het geval. In deze studie op de samengevoegde dataset van de 2010 en 2015 bevraging vinden we 6 jobtypes die we hierboven beschreven aan de hand van de 22 jobkenmerken die in de analyse werden opgenomen. We kunnen echter niet verwachten identiek dezelfde jobtypes - met dezelfde verdeling over de steekproef - terug te vinden wanneer we deze analyse bijvoorbeeld enkel op de data uit 2015 zouden uitvoeren. Vanuit de onderliggende veronderstelling dat er bepaalde - meer robuuste - jobtypes doorheen tijd en over populaties heen etc. aan-

wezig zijn, kunnen we echter wel verwachten dat er sterke gelijkenissen (doch geen exacte overeenkomsten) zijn tussen verschillende analyses van jobtypes op gelijkaardige data (bijvoorbeeld in verschillende jaren of landen) en analysemethoden.

Tabel 4.1 Vergelijking jobtypes huidige studie en jobtypes gevonden door Vandenbrande et al. (2013)

Studie	Huidige jobtypes	Vandenbrande et al. (2013)
Data	Samengevoegde dataset EWCS 2010 & 2015	EWCS 2010
Land	België	België
Methode	Latent Profile Analyse	Hiërarchische clusteranalyse
Soort indicatoren	Dichotome, categorische en continue	Dichotome indicatoren
Aantal jobtypes	6	7
Vergelijking jobtypes		
	Verzadigd werk	Verzadigd werk
	Evenwichtig werk	Voltijs evenwichtig werk
	Omkaderd werk	/
	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Werk met beperkte carrièremogelijkheden
	Zwaar repetitief en flexibel werk	Zwaar repetitief werk & werk op flexibele en atypische uren
	/	Emotioneel belastend werk
	Laagwaardig werk	Laagwaardig werk

Wanneer we de huidige 6 jobtypes vergelijken met de 7 jobtypes zoals beschreven door Vandenbrande en collega's (2013) op basis van de analyse op de EWCS 2010 data voor België, kunnen we – ondanks de verschillen in de datareductiemethode – heel wat gelijkenissen bemerken (tabel 4.1).

Een aantal van de huidige jobtypes lijken zeer sterk op de jobtypes die in de studie van Vandenbrande en collega's (2013) beschreven werden, namelijk 'verzadigd werk' (en de gelijknamige jobtype 'verzadigd werk'), 'evenwichtig werk' (en 'voltijds evenwichtig werk'), werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen (en 'werk met beperkte carrièremogelijkheden') en 'laagwaardig werk' (met dezelfde benaming in 2010). Daarnaast merken we op dat het huidige jobtype van 'zwaar repetitief en flexibel werk' een combinatie lijkt te zijn van twee jobtypes uit de studie van Vandenbrande en collega's (2013), namelijk van 'zwaar repetitief werk' en 'werk op flexibele en atypische uren'. Voor het jobtype 'omkaderd werk' vinden we geen gelijkend jobtype bij Vandenbrande. Tot slot vinden we in de huidige studie dan weer geen jobtype dat gelijkt op de 'emotioneel belastend werk'-cluster van Vandenbrande en collega's.

We merken dus dat we in grote lijnen gelijkenissen vinden over de studies heen, maar dat er ook verschillen zijn, dewelke eigen zijn aan de datagedreven methoden die gebruikt worden.

4.4 Verdeling van jobtypes in Belgische economie

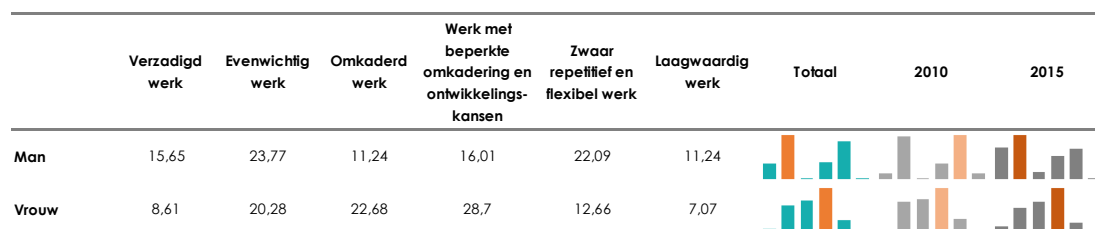
In dit deel nemen we de verdeling van de zes jobtypes in de Belgische economie onder de loep en kijken we of bepaalde types van jobs meer geconcentreerd zijn binnen bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt, op basis van de totalen voor de samengevoegde dataset van 2010 en 2015. Verder kijken we ook naar verschuivingen in deze verdeling tussen 2010 en 2015.

4.4.1 Gender

Mannen en vrouwen werken niet in dezelfde functies en jobtypes. We zien dan ook een heel ander beeld in de meest voorkomende jobtypes voor mannen en vrouwen. Mannen werken veel meer dan vrouwen ofwel in de zeer goede jobtypes ('verzadigd werk' of 'evenwichtig werk') of in de uitgesproken slechte jobtypes ('zwaar repetitief en flexibel werk' of 'laagwaardig werk'). Vrouwen daarentegen werken vaker in 'omkaderd werk' of 'werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen' dan mannen (figuur 4.3).

Tussen 2010 en 2015 is er een aanzienlijke verandering voor mannen in de types werk die ze doen. Waar in 2010 mannen voornamelijk 'evenwichtig werk' of 'zwaar repetitief en flexibel werk' deden, nemen in 2015 'verzadigd werk' en 'evenwichtig werk' wel duidelijk de bovenhand. Voor vrouwen zien we een minder uitgesproken verandering. In 2015 steeg het aantal vrouwen in 'verzadigd werk', ten koste van voornamelijk 'evenwichtig werk' (figuur 4.3).

Figuur 4.3 Verdeling van de jobtypes naar gender, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*



* Details van de verdeling van jobtypes naar gender in 2010 en 2015 in bijlage 9.

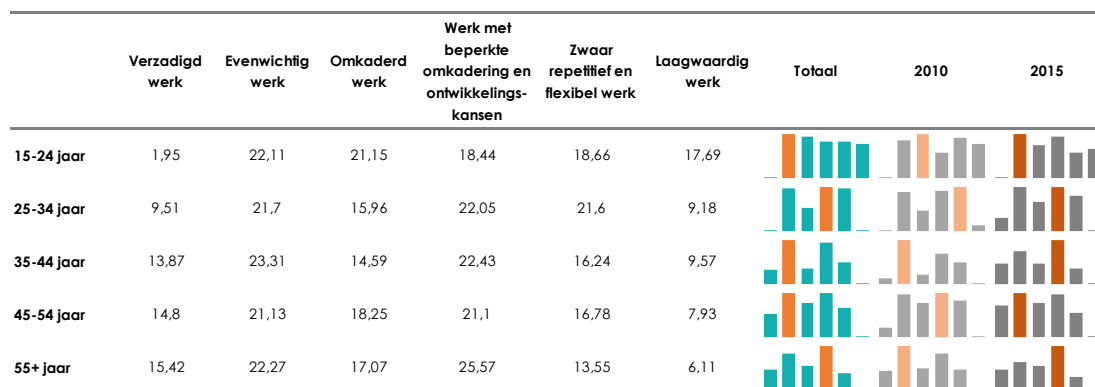
Bron: EWCS 2010 en 2015

4.4.2 Leeftijd

Een eerste element dat opvalt wanneer we kijken naar de verdeling van de jobtypes in de verschillende leeftijdsgroepen binnen de arbeidsmarkt, is dat 'verzadigd werk' vaker voorkomt bij oudere werknemers en toeneemt met leeftijd. Van de werknemers jonger dan 25 jaar werkt slechts 2% in een verzadigde job, terwijl dit maar liefst 15% is bij de 45-plussers. 'Laagwaardig werk' anderzijds komt dan weer veel frequenter voor bij de jongste leeftijdsgroep. Ook 'omkaderd werk' komt zeer veel voor bij werknemers onder de 25 jaar, voor werknemers tussen 25 en 44 jaar zien we een daling van het aandeel 'omkaderd werk', waarna dit weer toeneemt (figuur 4.4).

Wanneer we vervolgens kijken naar hoe deze verdeling veranderd is in 2015 ten opzichte van 2010 dan zien voor bijna alle leeftijdsgroepen een toename van 'verzadigd werk', met uitzondering van de werknemers jonger dan 25 jaar. Verder merken we ook op dat vooral voor werknemers tussen de 35 en 44 jaar 'evenwichtig werk' sterk afneemt, en voor deze groep zien we een toename in 'werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen', en in mindere mate een toename van 'verzadigd werk' en 'omkaderd werk' (figuur 4.4).

Figuur 4.4 Verdeling van de jobtypes naar leeftijdsgroep, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*.



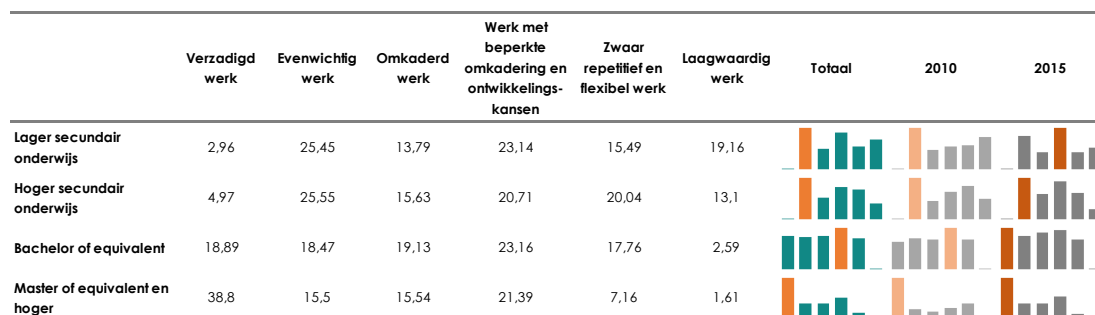
* Details van de verdeling van jobtypes naar leeftijdsgroep in 2010 en 2015 in bijlage 9.
Bron: EWCS 2010 en 2015

4.4.3 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau speelt duidelijk een belangrijke rol voor het soort job dat men doet. Bij werknemers zonder diploma hoger onderwijs zien we veel vaker ‘laagwaardig werk’ (19% en 13%) dan bij werknemers met een diploma hoger onderwijs (3% en 2%). Anderzijds komt ‘verzadigd werk’ maar zelden voor bij werknemers zonder diploma hoger onderwijs. Vooral voor werknemers met een masterdiploma is ‘verzadigd werk’ een veel voorkomend jobtype. Maar liefst 39% van hen werkt in een verzadigde job. Bij deze groep zien we ook een duidelijk lager aandeel van de slechtste jobtypes, namelijk ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ en ‘laagwaardig werk’ dan in de andere groepen (figuur 4.5).

In 2015 zien we een toename van ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ in de groep met een diploma lager secundair onderwijs, en een toename van ‘verzadigd werk’ in de groep met een bachelordiploma. Ook neemt ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ toe voor werknemers met een masterdiploma en zien we hier een afname van ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (figuur 4.5).

Figuur 4.5 Verdeling van de jobtypes naar opleidingsniveau, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*.



* Details van de verdeling van jobtypes naar opleidingsniveau in 2010 en 2015 in bijlage 9.
Bron: EWCS 2010 en 2015

4.4.4 Beroepsgroepen

Het beroep dat men uitoefent, heeft een zeer grote impact op het type job (en gerelateerd kwaliteit van die job) dat men heeft, zoals duidelijk wordt in figuur 4.6.

De helft van de managers heeft ‘verzadigd werk’, terwijl deze groep zelden ‘laagwaardig werk’ doet (3%). Tussen 2010 en 2015 zien we een verdere toename van ‘verzadigd werk’ bij deze groep, ten koste van de andere jobtypes.

Mensen in intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen doen zeer zelden ‘laagwaardig werk’ (2%), maar zijn relatief verspreid over de andere vijf jobtypes. Iets meer dan een kwart doet ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’. In de overige vier jobtypes vinden we 17 à 20% van deze werknemers terug. In 2015 zien we een duidelijke toename van ‘verzadigd werk’ ten opzicht van 2010.

Technici en verwante beroepen hebben vaak ‘evenwichtig werk’ (24%). Ook van deze groep zien we weinigen met ‘laagwaardig werk’ (4%). En ook in deze groep zien we een toename van ‘verzadigd werk’ in 2015 en een zeer sterke daling van ‘zwaar repetitief en flexibel werk’.

‘Verzadigd werk’ wordt hoofdzakelijk gedaan door de drie bovengenoemde beroepsgroepen. In andere beroepsgroepen komt dit zeer zelden voor.

Administratief personeel doet zeer vaak ‘evenwichtig werk’ (28%), ‘omkaderd werk’ (25%) of ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen of omkadering’ (22%). In deze groep is er ook zeer veel deeltijds werk. Hier zien we geen grote verschillen tussen 2010 en 2015.

Bij dienstverlenend personeel en verkopers zien we veel ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ (22%) en ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (22%). In deze groep heeft ook 14% ‘laagwaardig werk’. Tussen 2010 en 2015 zien we voornamelijk een daling van ‘laagwaardig werk’ en in mindere mate van ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’, en een toename van ‘zwaar repetitief en flexibel werk’.

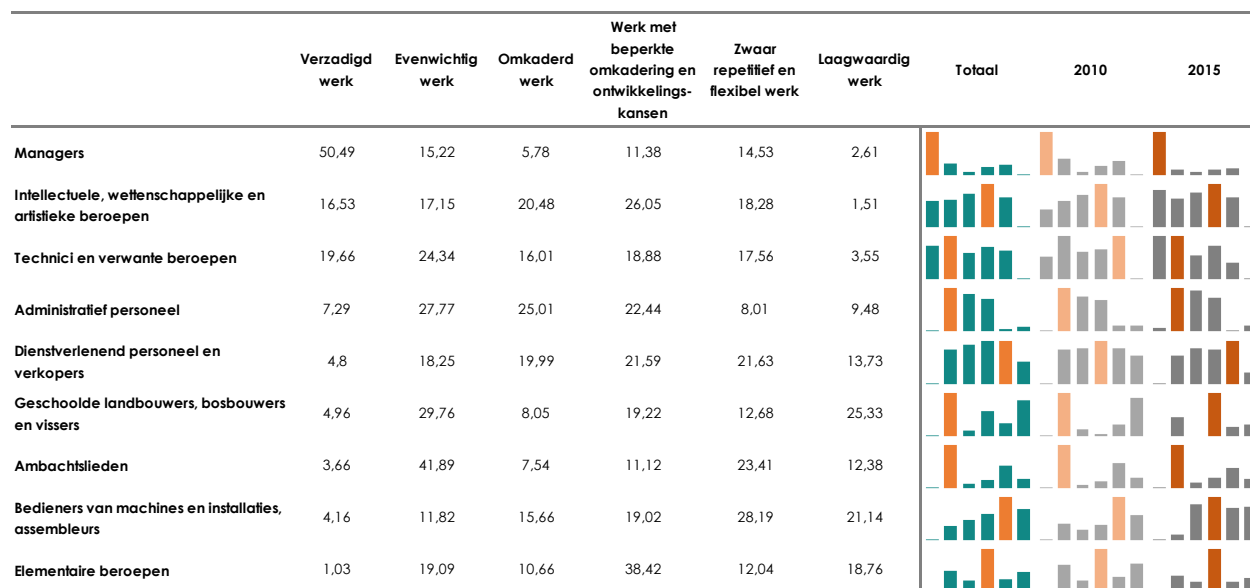
Bij geschoolde landbouwers, bosbouwer en vissers vinden we voornamelijk twee types jobs: 30% van hen doet ‘evenwichtig werk’, 25% ‘laagwaardig werk’. Verder komt ook ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ vaak voor in deze groep (19%). In 2015 zien we een zeer sterke stijging van ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’, ten koste van ‘evenwichtig werk’ en ‘laagwaardig werk’.

Ambachtslieden hebben zeer vaak ‘evenwichtig werk’ (42%) of ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (23%). Voor deze groep zien we geen grote verandering tussen 2010 en 2015.

Bedieners van machines en installaties en assembleurs doen dan weer zeer vaak ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (28%) of ‘laagwaardig werk’ (21%) of ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen of omkadering’ (19%). Deze groep vinden we dus voornamelijk terug in de jobtypes van een ‘slechtere’ kwaliteit. In 2015 zien we een toename van ‘laagwaardig werk’ en ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ maar ook wel van ‘omkaderd werk’, ten koste van ‘evenwichtig werk’.

Voor mensen in elementaire beroepen ten slotte is ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ het meest voorkomende jobtype (38%), alsook ‘evenwichtig werk’ (19%) en ‘laagwaardig werk’ (19%). Vooral in ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ zien we een sterke stijging in 2015, en een daling in de andere twee veel voorkomende jobtypes.

Figuur 4.6 Verdeling van de jobtypes naar beroepsgroepen*, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015**



* ISCO 2008, 1 digit niveau.

** Details van de verdeling van jobtypes naar beroepsgroepen in 2010 en 2015 in bijlage 9.

Bron: EWCS 2010 en 2015

4.4.5 Sector

Wanneer we naar verschillende sectoren binnen de Belgische economie kijken, zien we ook dat bepaalde jobtypes frequenter voorkomen in bepaalde sectoren (figuur 4.7).

In de landbouw, jacht en bosbouw zien we veel ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ (28%) en ‘evenwichtig werk’ (23%) met een sterke toename van ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ in 2015 ten koste van alle andere types werk.

In de industriële en distributiesectoren zien we veel ‘evenwichtig werk’ (25%), al zien we in 2015 wel een toename van andere types werk, met uitzondering van ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’.

In de bouwnijverheid heeft 41% een ‘evenwichtige job’. De dominantie van dit jobtype zien we zowel in 2010 en 2015 duidelijk bevestigd.

Handel, transport en horeca zijn sectoren waarin we veel ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ en veel ‘evenwichtig werk’ zien. We merken in 2015 helaas wel een zeer sterke toename van ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ ten koste van ‘evenwichtig werk’.

In de informatie- en communicatiesectoren zien we zeer veel ‘verzadigd werk’ (33%) en ‘evenwichtig werk’ (21%). Meer dan de helft van de werknemers werkt hier in duidelijk gunstige jobs. In 2015 zien we een toename van ‘verzadigd werk’ en een aanzienlijke daling van de minder goede jobtypes, zoals ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ en ‘zwaar repetitief en flexibel werk’.

Ook in de financiële sector vinden we meer dan de helft van de werknemers in ‘verzadigd werk’ (28%) of ‘evenwichtig werk’ (25%). In 2015 is er in deze sector voornamelijk een toename van ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ te merken.

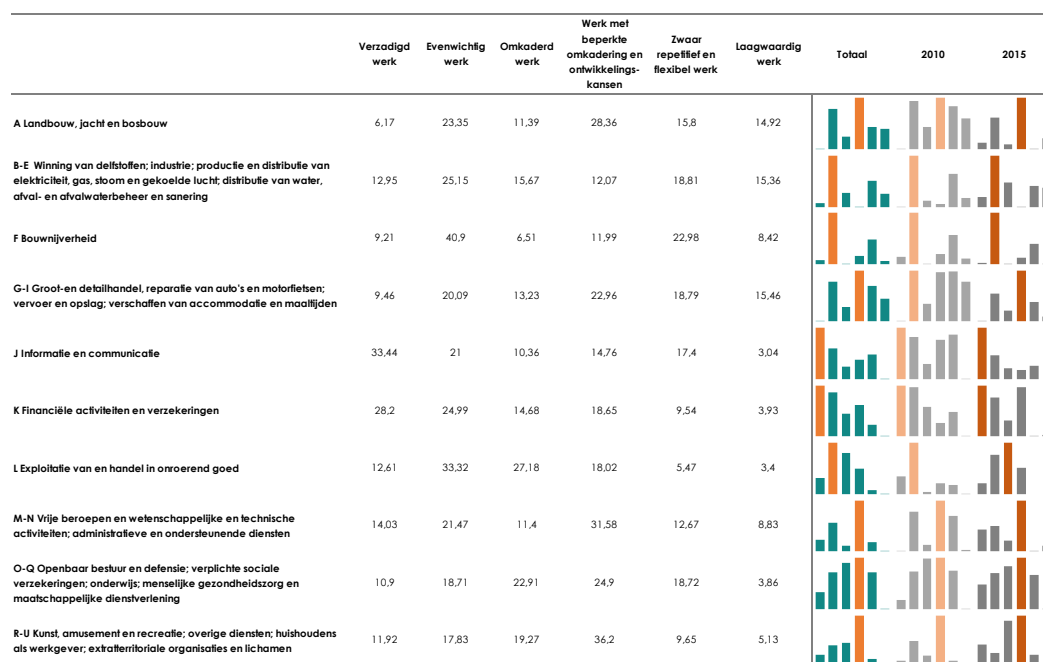
In de onroerende goederen sector zien we voornamelijk veel ‘evenwichtig werk’ (33%) en ‘omkaderd werk’ (27%). Vooral in ‘omkaderd werk’ zien we een sterke stijging in 2015.

Bij vrije beroepen en ondersteunende diensten vinden we zeer veel ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ (32%) en ‘evenwichtig werk’ (21%). Wanneer we de situatie in 2010 en 2015 vergelijken zien we een toename van ‘verzadigd werk’ en ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ en een daling van ‘evenwichtig werk’ en ‘zwaar repetitief en flexibel werk’.

Binnen de openbare diensten, onderwijs en gezondheidszorg zien we veel ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ (25%) en ‘omkaderd werk’ (23%). In 2015 zien we een duidelijke toename van ‘verzadigd werk’.

Binnen de recreatiesector en de sector van huishoudelijke diensten tot slot zien we zeer veel ‘werk met beperkte ontwikkelingskansen en omkadering’ (37%) en ook een aanzienlijke groep met ‘omkaderd werk’ (19%). In 2015 zien we vooral een sterke toename van ‘omkaderd werk’, gelinkt met een afname in ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’.

Figuur 4.7 Verdeling van de jobtypes naar sector*, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015**



* NACE Rev.2, 1 digit niveau.

** Details van de verdeling van jobtypes naar sector in 2010 en 2015 in bijlage 9.

Bron: EWCS 2010 en 2015

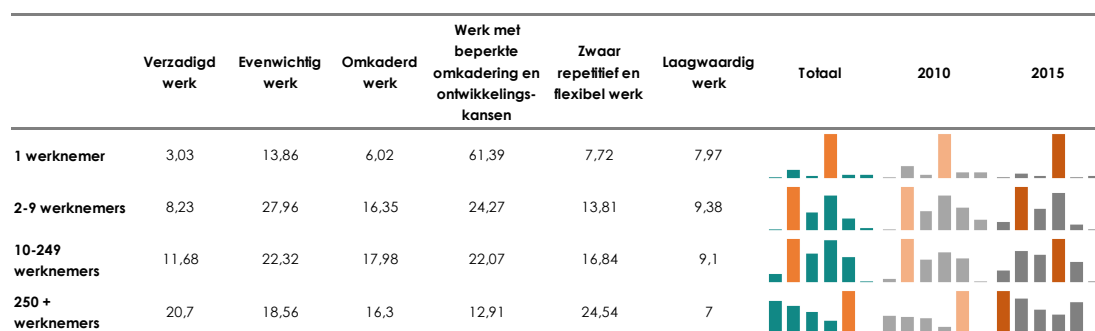
4.4.6 Bedrijfsgrootte

We zien ook aanzienlijk verschillen wanneer we kijken naar bedrijfsgrootte. Meest opvallend is dat werknemers die als enige in een klein bedrijfje werken zeer vaak (61%) ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ doen.

In zeer grote bedrijven (250+ werknemers) zien we dan weer weinig ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’, maar redelijk vaak ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ (25%). Ook ‘verzadigd werk’ (21%) en ‘evenwichtig werk’ (19%) komen vaak voor in zeer grote bedrijven. Tussen 2010 en 2015 zien we hier wel een grote verandering. In 2015 zien we een sterke toename van ‘verzadigd werk’ en ‘evenwichtig werk’, ten koste van ‘zwaar repetitief en flexibel werk’.

Voor de kleine (2-9 werknemers) en middelgrote (10-249 werknemers) organisaties zien we een relatief gelijkend patroon: veel ‘evenwichtig werk’ (respectievelijk 28% en 22%) en veel ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ (respectievelijk 24% en 22%). In middelgrote bedrijven zien we echter wel een verschuiving naar meer ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ in 2015, en een daling van ‘evenwichtig werk’ (figuur 4.8).

Figuur 4.8 Verdeling van de jobtypes naar bedrijfsgrootte, in percentages. Histogram van de algemene verdeling en de verdeling in 2010 en 2015*



* Details van de verdeling van jobtypes naar bedrijfsgrootte in 2010 en 2015 in bijlage 9.

Bron: EWCS 2010 en 2015

4.5 Jobtypes en het welzijn, welbevinden en de gezondheid van Belgische werknemers

Voor twee van de hierboven beschreven jobtypes – ‘verzadigd werk’ en ‘evenwichtig werk’ – zagen we een zeer gunstig beeld *wat betreft jobkenmerken*, alsook voor ‘omkaderd werk’, een jobtype waarvoor we voornamelijk matig gunstige jobkenmerken vinden. Een vierde cluster toont een divers beeld, met enkele gunstige en verscheidene ongunstige jobkenmerken, namelijk ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’. De twee laatste clusters – ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ en ‘laagwaardig werk’ - werden dan weer getypeerd door zeer veel ongunstige jobkenmerken.

Door te kijken *naar het verband tussen deze jobtypes en onze verschillende indicatoren van welzijn, welbevinden en gezondheid van werknemers*³⁰ (zoals beschreven in hoofdstuk 2), kunnen we verifiëren of deze gunstige dan wel ongunstige jobkenmerken zich ook in concrete gevolgen voor de werknemers vertalen. Hier-toe werd gebruik gemaakt van meervoudige lineaire regressieanalyse³¹ op de samengevoegde dataset voor 2010 en 2015 om voor elk jobtype een schatting te maken van de score op de verschillende

30 Zoals beschreven in hoofdstuk 2 – namelijk: jobtevredenheid, mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar, absentisme, presenteïsme, jobzekerheid, arbeidsmarktzekerheid, algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid, (negatieve) impact van werk op gezondheid en welzijn.

31 Deze meervoudige regressieanalyses werden uitgevoerd in Stata 12. Controlevariabelen waren survey-golf, gender, leeftijdsgroep en opleidingsniveau.

indicatoren van gevolgen van jobkwaliteit. In tabel 4.2 worden deze geschatte scores voor elk van de gevolgen van jobkwaliteit weergegeven.

Tabel 4.2 Geschatte waarden voor indicatoren van welzijn, welbevinden en gezondheid van werknemers aan de hand van jobtypes, op basis van meervoudige lineaire regressieanalyses.

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk	η^2
Jobtevredenheid	82	78	76	76	73	55	17,58
Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar	48	45	44	41	24	20	6,17
Absenteïsme	6	13	9	9	21	17	0,86
Presenteïsme	4	4	1	3	11	5	0,77
Jobzekerheid	66	62	63	61	62	43	2,58
Arbeidsmarktzekerheid	34	37	39	32	32	45	0,51
Algemene gezondheid	85	84	86	83	79	77	1,64
Fysieke gezondheid	72	71	69	74	59	61	1,27
Mentale gezondheid-slaapkwaliteit	85	84	85	90	72	73	1,92
(Negatieve) impact van werk op gezondheid	12	15	13	12	40	35	7,59
Welzijn	76	78	77	77	73	67	1,45

Bron: EWCS 2010 en 2015

Een eerste conclusie die we uit deze tabel 4.2 kunnen trekken is dat twee jobtypes duidelijk veel negatievere gevolgen voor de werknemer hebben, namelijk ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ en ‘laagwaardig werk’. Enkel op vlak van subjectieve arbeidsmarktzekerheid zien de hoogste geschatte waarde voor ‘zwaar repetitief en flexibel werk’. Dit zijn duidelijk slechte jobs, met veel ongunstig jobkenmerken die zich ook uiten in allerlei negatieve gevolgen voor de werknemers, zoals meer jobonzekerheid, slechtere gezondheid, lagere arbeidstevredenheid, enz.

Ten tweede zien we ook dat ‘verzadigd werk’ er vaak uitspringt en heel wat positieve gevolgen voor de werknemer toont. Jobzekerheid is hier hoog, alsook jobtevredenheid. Verzadigd werk is een jobtype met enkele ongunstige jobkenmerken, waaronder hoge flexibiliteit en werkdruk, die gecompenseerd worden door een breed gamma van zeer gunstige jobkenmerken. En dit zien we ook weer spiegeld in het welbevinden en de gezondheid van deze werknemers: ze zien zichzelf ook tot na hun 60 jaar in deze job werken en ervaren weinig negatieve impact van hun werk op hun gezondheid. Ook de fysieke en algemene gezondheid is zeer goed voor deze werknemers, terwijl de mentale gezondheid-slaapkwaliteit en welzijn minder uitgesproken hoog zijn. De arbeidsmarktzekerheid is aan de lagere kant.

Verder zien we zeer hoge geschatte waarden voor algemene gezondheid (en nauwelijks presenteïsme) voor werknemers in ‘omkaderd werk’. In deze groep is de algemene gezondheid het hoogste en zien we nauwelijks presenteïsme. Ook het welzijn is hoog en deze werknemers ervaren hun job als duurzaam. Omkaderd deeltijds werk is een jobtype waarin de werknemer zich gezond voelt en weinig of geen gezondheidsrisico’s ervaart door zijn of haar werk.

Ook voor ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ zien we een heel specifiek beeld wanneer we naar het welbevinden en de gezondheid van deze werknemers kijken. Deze werknemers hebben een zeer goede fysieke en mentale gezondheid-slaapkwaliteit, ervaren zeer weinig gezondheidsrisico’s in hun werk en ook hun welzijn is zeer hoog. Voor ander gevolgen, zoals tevredenheid, jobzekerheid, enz. zien we een gematigd beeld. We zien hier dus een matig positief beeld, met voornamelijk duidelijke positieve gezondheidsgevolgen.

Ten slotte hebben werknemers met ‘evenwichtig werk’ het hoogste welzijn van alle werknemers. Ook tonen zij een grote mogelijkheid (‘in staat zijn’) om dezelfde of een gelijkaardige job te werken tot hun 60 jaar en hebben ze een hoge arbeidstevredenheid. Verder hebben zij gemiddelde geschatte waarden voor alle andere indicatoren van welbevinden, welzijn en gezondheid. Dit is een gunstige job, zonder grote uitschieters; evenwichtig in jobkenmerken en gevolgen voor de werknemer.

Voor enkele van deze indicatoren van welzijn en gezondheid zien we een duidelijk relatie met onze jobtypes. Vooral voor jobtevredenheid is dit het geval. Aan de hand van de jobtypes kunnen we reeds 17.58% van de variantie in jobtevredenheid tussen werknemers verklaren. De jobtypes - en de jobkenmerken op basis waarvan deze jobtypes bepaald zijn - spelen aldus een belangrijke rol voor de jobtevredenheid van de werknemer. Ook voor de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar en de negatieve invloed van het werk op de gezondheid zien we een sterke samenhang (respectievelijk 6,17% en 7,59% van de variantie wordt hier verklaard aan de hand van de jobtypes) (tabel 4.2).

4.6 Conclusies

Op basis van 22 indicatoren van jobkwaliteit werden zes jobtypes - profielen van jobs met een specifieke combinatie van jobkenmerken en onderlinge interrelaties - gevonden door een Latent Profile analyse op de samengevoegde datasets van de EWCS 2010 en 2015.

Voor twee van deze jobtypes lijkt de jobkwaliteit goed tot uitstekend te zijn, namelijk ‘verzadigd werk’ - met hoge scores voor het merendeel van de jobkenmerken- en ‘evenwicht werk’ - waarbij we een gebalanceerd patroon zien van autonomie en keuzemogelijkheden en werkvereisten als werkdruk en flexibiliteitseisen. Ook voor het derde jobtype, ‘omkaderd werk’ zien we een algemeen gunstig beeld van jobkwaliteit. Het deeltijds karakter, samen met de langere verloning en beperktere loopbaankansen zijn de belangrijkste aspecten die hier wegen op de jobkwaliteit. De cluster ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ toont een combinatie van gunstige en verscheidene ongunstige jobkenmerken, waaronder deeltijds werk, lage lonen, beperkte sociale ondersteuning en hogere mate van asociaal gedrag, wat resulteert in een minder gunstig algemeen beeld van de jobkwaliteit in de jobtype. Voor de twee laatste jobtypes zien we meer uitgesproken negatieve elementen voor de jobkwaliteit. Bij ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ hebben voornamelijk het fysiek zware werk, alsook hoge werkdruk, hoge mate van repetitief en risicovol werk en de hoge flexibiliteitseisen een negatieve invloed op de algemene jobkwaliteit. Voor de cluster ‘laagwaardig werk’ is het beeld over de gehele lijn negatief. Hier zien we geen gunstige jobkenmerken als compensatie voor de negatieve jobkenmerken in dit jobtype.

We kunnen voorzichtig spreken van een zekere verbetering van de jobkwaliteit in België in 2015, in vergelijking met 2010. We zien voornamelijk een toename van de meer gunstige jobtypes - ‘verzadigd werk’, ‘omkaderd werk’, en ook ‘werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen’ - en een sterkere afname van de meest ongunstige jobtypes - ‘zwaar repetitief en flexibel werk’ en ‘laagwaardig werk’ - alsook een beperkte daling van ‘evenwichtig werk’.

Verder stellen we ook vast dat we indicaties vinden voor een beter welbevinden en betere gezondheid bij werknemers in de meer gunstige jobtypes. Jobtevredenheid en de mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar zijn aanzienlijk hoger in de meer gunstige jobtypes. Ook de gezondheid van deze werknemers is beter dan die van hun collega’s in minder gunstige jobtypes. Daarnaast zien we ook meer negatieve invloed van het werk op de gezondheid bij werknemers in jobtypes met een

slechtere jobkwaliteit en rapporteert deze groep vaker absentisme. Er zijn weinig verschillen tussen de jobtypes wat betreft de arbeidsmarktzekerheid en jobzekerheid.

4.7 Referenties bij hoofdstuk 4

Holman, D. (2012). Jobtypes and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502.

<http://doi.org/10.1177/0018726712456407>

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., ... Bosmans, K. (2013). Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Retrieved from

https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456b_nl.pdf

Vermunt, J. K. & Magidson, J. (2002). Latent Class Cluster analysis. In *Applied Latent Class Analysis*. Cambridge University Press. Retrieved from <https://books.google.be/books?hl=en&lr=&id=-0xrbRao0SsC&oi=fnd&pg=PA89&dq=vermont+magidson+2002+latent+class+analysis&ots=Ou3z3c0dfR&sig=ILF4jtJIUIVdrhbGBAXuFQWYzHA#v=onepage&q&f=false>

Vermunt, J. K. & Magidson, J. (2005). *Latent Gold 4.0. User's Guide*. Belmont, Massachusetts: Statistical Innovations Inc. Retrieved from <http://www.statisticalinnovations.com/wp-content/uploads/LGusersguide.pdf>

- DEEL 2 THEMATISCHE VERDIEPING -

5 | Arbeidsorganisatie: een slingerend pad naar betere arbeidsinhoud en –omstandigheden?

Yennef Vereycken en Geert Van Hootegem

5.1 Onderzoeksopzet

2016 werd uitgeroepen tot het jaar van werkbaar werk door federaal minister van Werk Kris Peeters. Werkbaar werk wordt gedefinieerd als werk dat je intrinsiek motiveert, voldoende kansen geeft om bij te leren, waar je niet overspannen van wordt en je voldoende ruimte biedt voor gezin, sport en hobby's (Peeters, 2016).

Werkbaar werk mag evenwel niet beperkt blijven tot een situationele uitdaging voor individuele werknemers, maar moet structureel organisatorisch aangepakt worden. Peeters onderschrijft deze stelling in zijn beleidsnota en benadrukt de verwevenheid tussen arbeidsorganisatie enerzijds en het welzijn van de werknemer anderzijds. Het is deze verwevenheid tussen het welzijn van de werknemer en de (innovatieve) arbeidsorganisatie die deze bijdrage tot onderwerp heeft.

Innovatieve arbeidsorganisatievormen zoals (autonoom) teamwerk, plaats- en tijdsafhankelijk werken of taakrotatie kunnen op een steeds grotere (inter)nationale aandacht rekenen; zowel het Europees parlement (2013), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (Oeso) (2014), de Europese Commissie (2014), Europese vakbonden (IndustriAll, 2014) als federaal minister Kris Peeters benadrukken de potentiële voordelen van een innovatieve arbeidsorganisatie voor werknemer en bedrijf.

Die toegenomen aandacht is geworteld in drie belangrijke uitdagingen waar een innovatieve arbeidsorganisatie een antwoord op kan vormen. Het medisch perspectief ten eerste wijst op de gestage toename in gezondheidsklachten zoals stress, burn-out of musculoskeletale aandoeningen en hun toenemend gewicht in de kosten van de gezondheidszorg. De vergrijzing en ontgroening van de Belgische populatie en de hieruit voortvloeiende potentiële arbeidstekorten, ten tweede, zorgen voor spanning op de arbeidsmarkt en maken langer werken des te urgenter. Maar is ook een keerzijde in het langer werken-verhaal: om langdurig ziekten of voortijdige uitval te voorkomen, zullen werknemers tewerk gesteld moeten worden in gezonde banen. Een economisch perspectief ten derde, wijst op de meer complexe omgeving waarin de Belgische bedrijven zich bevinden en de stijgende vraag naar kwaliteit, flexibiliteit, innovativiteit en duurzaamheid. Organisaties met een hoge werknemersbetrokkenheid en motivatie kunnen deze uitdagingen het hoofd bieden. De potentiële impact die aan arbeidsorganisatieveranderingen wordt toegeschreven, is dus zeker niet min.

Deze bijdrage gaat na in hoeverre innovatieve vormen van arbeidsorganisatie inderdaad samenhangen met werkbaar werk en in die zin een antwoord vormen op de bovenstaande uitdagingen. We spitsen ons hierbij toe op *de relatie tussen arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud en -omstandigheden van de Belgische werknemers*.

We gebruiken het job demands / job control model (JDC-model) van Karasek (1979) om de *relatie tussen arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie* te weer te geven. Voldoende hoge eisen moeten hierbij samengaan met voldoende regelmogelijkheden om tot een gezonde en motiverende arbeidsinhoud te komen. We bekijken welke rol innovatieve vormen van arbeidsorganisatie hierbij spelen.

Musculoskeletale en psychische aandoeningen zijn de grootste bron van langdurige arbeidsafwezigheid in België. Werkbaar werk streeft naar een verbetering in de arbeidsomstandigheden om deze fysieke en sociale risico's te beperken. We bekijken het *verband tussen innovatieve vormen van arbeidsorganisatie en de arbeidsomstandigheden* van de Belgische werknemers.

Op basis van deze probleemstelling, formuleren we enkele onderzoeksvragen. Gaan innovatieve vormen van arbeidsorganisatie inderdaad samen met een betere, meer uitdagende arbeidsinhoud in België? Kunnen we een samenhang zien tussen tijds- en plaatsafhankelijk werk en goede arbeidsomstandigheden? Kunnen werknemers met slechte arbeidsomstandigheden rekenen op een betere arbeidsorganisatie ter compensatie? Of volgt arbeidsorganisatie het winner-takes-it-all-principe en gaan innovatieve vormen van arbeidsorganisatie samen met een goede arbeidsinhoud én -omstandigheden?

In een volgend deel onderzoeken we *welke werknemers en welke type organisaties* een hogere kans maken om te werken met innovatieve vormen van arbeidsorganisatie. We relateren aldus de arbeidsorganisatie aan werknemers- en organisatiekenmerken. Op die manier onderscheiden we de winnaars en verliezers in het arbeidsorganisatieverhaal en kunnen we bepaalde risicogroepen onderscheiden.

In een laatste deel kijken we naar de *gevolgen* van het werken in bepaalde arbeidsorganisatievormen voor de gezondheid, werk(on)zekerheid en attitude van de werknemer.

Doelstelling

Deze bijdrage focust op de rol van de arbeidsorganisatie in het werkbaar werk-verhaal. Meer bepaald stellen we ons de vraag naar de samenhang tussen de organisatie van de arbeid en de arbeidsinhoud en -omstandigheden bij de Belgische werknemers.

Wat de arbeidsinhoud betreft, verwachten we dat innovatieve vormen van arbeidsorganisatie een positieve invloed zullen hebben op de arbeidsinhoud van de werknemers.

Wat de arbeidsomstandigheden betreft, zijn de verwachtingen minder duidelijk. Ofwel worden ongunstige arbeidsomstandigheden gecompenseerd door innovatieve vormen van arbeidsorganisatie in een soort van trade-off tussen de twee, ofwel combineert een bepaalde groep werknemers zowel goede arbeidsomstandigheden als een goede arbeidsorganisatie.

5.2 Prevalentie van innovatieve arbeidsorganisatie in België

In deze paragraaf geven we een overzicht van de vier vormen van innovatieve arbeidsorganisatie die we op basis van de EWCS dataset uit 2015 konden selecteren voor België: *teamwerk*, *taakrotatie*, *plaats-onafhankelijk werk* en *tijdsonafhankelijk werk*. Waar de data het ons toestaan, maken we eveneens de vergelijking over de golven heen en gaan we na of er sprake is van een toename of afname van deze arbeidsorganisatievormen. Tabel 5.1 lijst de vragen op waarmee de verschillende arbeidsorganisatievormen gemeten werden.

Hoewel arbeidsorganisatiekwesties zowel het werk van werknemers als werkgevers beïnvloeden, beperkt deze bijdrage zich tot de Belgische werknemerspopulatie. Om teamwerk en taakrotatie zinvol te kunnen meten, hebben we enkel werknemers geselecteerd die met meer dan 9 collega's in een

vestiging werken. Voor plaats- en tijdsafhankelijk werk hebben we de volledige werknemerspopulatie geselecteerd.

Tabel 5.1 Operationalisering van de verschillende vormen van arbeidsorganisatie

Arbeidsorganisatie	Vraag	Formulering
Teamwerk (n=1014)	q58	Werkt u in een groep of team dat gemeenschappelijke taken heeft en zijn werk kan plannen? Ja/nee
	q60	In het team waar u het meest werkzaam bent, beslissen de teamleden zelf, ... over de taakverdeling/wie de teamleider is/het tijdschema van het werk.
Taakrotatie (n=1013)	q55	Bestaat uw werk uit taken die wisselen tussen uzelf en uw collega's? Ja/nee
	q56	Zijn er verschillende vaardigheden nodig voor het uitvoeren van de taken? Ja/nee
	q57	Wie beslist over de taakverdeling? A. Uw baas of manager. B. Bepaald door mensen die onderling van taken wisselen
Plaatsafhankelijk werk (n=2191)	q35	Hoe vaak heeft u gewerkt in onderstaande locaties?
		A. Op de terreinen van uw werkgever
		B. van uw eigen bedrijf (kantoor, fabriek, winkel, school, enz.)
		C. Op het terrein van de klant
		D. In een auto of ander voertuig
		E. Een locatie in open lucht (bv. bouwterrein, landbouvveld, straten in een stad) Uw eigen huis
Tijdsafhankelijk werk (n=2169)	q42	F. Een publieke ruimte zoals een koffiezaak, luchthaven, enz.
		Hoe wordt uw werkrooster bepaald?
		A. Door het bedrijf of organisatie en geen wijzigingen mogelijk
		B. U kunt kiezen tussen verschillende vaste uurroosters bepaald door het bedrijf zelf
		C. U kunt uw werktijden binnen bepaalde grenzen zelf kiezen (bv. flexibele werkuren) D. U bepaalt uw werkuren volledig zelf

5.2.1 Teamwerk

Onderzoek toont aan dat teamwerk zowel de werknemer als het bedrijf ten goede komen. Onder meer Delarue et al. toonde in een reviewstudie uit 2008 aan dat teamwerk positief bijdraagt aan de performantie van een bedrijf. Egan (et al., 2007) kwam tot dezelfde conclusie met betrekking tot de gezondheid van werknemers. De crux in het teamwerk-onderzoek is evenwel de definitie van wat een team is en welke bevoegdheden het krijgt. Algemeen kan men evenwel stellen dat de introductie van teamwerk in een bedrijf wordt gezien als een oplossing voor alle disfuncties van een te ver doorgedreven arbeidsdeling (Delarue, et al., 2008). In deze bijdrage maken we een onderscheid in de mate van autonomie dat een team bezit. Op die manier kunnen we kijken of de beloofde gevolgen voor de arbeidsinhoud en –omstandigheden voor ieder type van teamwerk opgaan.

In België werkt 63,7% van de werknemers (in vestigingen >9 werknemers) in 2015 in teams waarbij er minstens gemeenschappelijke taken zijn en het werk zelf gepland kan worden (zie tabel 5.2). De data staan ons echter toe om teamwerk verder te specificeren aan de hand van de autonomie in taakverdeling, leiderschapskeuze en tijdscontrole van het team. Hieruit leren we dat 18,3% van de Belgische werknemers geen van deze drie aspecten kan kiezen. Een tweede grote groep van 15% kan zowel de taakverdeling als de tijdscontrole organiseren maar niet wie de leider van het team wordt. Slechts 9,8% van de Belgische werknemers werkt in de meest autonome variant van teamwerk met autonomie over alle drie de deelaspecten.

Tabel 5.2 Prevalentie van teamwerk, type teamwerk en de typologie van teamwerk, EWCS 2015, 2010, 2005

		2015		2010		2005		P-waarde
		%	n	%	n	%	n	
Teamwerk	Geen teamwerk	36,3	368	36,4	712	29,1*	154	<0,001***
	Teamwerk	63,7	646	63,6	1 244	70,9*	375	
	Totaal	100	1 014	100	1 956	100	529	
Type teamwerk	Geen teamwerk	36,5	368	36,4	712	29,1*	154*	0,64
	Uitsluitend teamwerk	18,3	185	23,3	455	33,3*	176*	0,051*
	Taakverdeling	9,8	99	8,7	171	19,1*	101*	0,31
	Tijdscontrole	2,4	24	4,1	81			0,01**
	Leiderskeuze	4,6	46	2	39	4,0*	21*	<0,01***
	Taakverdeling & tijdscontrole	15	151	11,3	222			0,004**
	Taakverdeling & leiderskeuze	2	20	1,7	34	14,6*	77*	0,61
	Tijdscontrole & leiderskeuze	1,7	17	2,1	41			0,42
	Taakverdeling & tijdscontrole & leiderskeuze	9,8	99	10,3	201			0,745
	Totaal	100	1 009	100	1 956	100	529	
Typologie teamwerk	Geen teamwerk	36,3	368	36,4	713			0,640
	Teamwerk	18,2	185	21,5	421			0,051*
	Pseudo autonoom teamwerk	35,7	362	31,8	621			0,018**
	Autonoom teamwerk	9,8	99	10,3	201			0,745
	Totaal	100	1 014	100	1 956			

* Licht afwijkende vraagstelling.

Noot: Chi2-test: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

Tot slot hebben we deze verschillende vormen van teamwerk teruggebracht tot vier vormen waarbij de werknemers over een steeds grotere autonomie kunnen beschikken:

1. Werknemers die *niet in teams* werken (36,3%).
2. Werknemers die in *teams zonder autonomie* werken (18,2%).
3. Werknemers die in *pseudo autonome teams* werken (autonomie over maximum 2 van de 3 factoren taakverdeling, leiderschap, uurrooster) (35,7%).
4. Werknemers die in *autonome teams* werken (autonomie over zowel taakverdeling, leiderschap als uurrooster) (9,8%).

Wanneer we vergelijken met eerdere EWCS-golven, kunnen we enkel vergelijken met de EWCS-data uit 2010. De data uit 2005 hanteerden een bredere definitie van teamwerk, wat zich uit in een hoger percentage (70,9%). De EWCS-data uit 2010 tonen aan dat er een afname noch toename valt te noteren in het totale aantal werknemers dat in teamverband werkt. Wanneer we naar de autonomie van deze teams kijken, zien we voor sommige aspecten een toename, voor andere een afname. Algemeen zien we wel een significante verschuiving van werknemers die werken in een team zonder autonomie richting pseudo autonome teams. Het aantal werknemers dat in de meest autonome teams werkt - de meest innovatieve vorm - stagneert sinds 2010 rond de 10%.

5.2.2 Taakrotatie

Taakrotatie is het periodiek wisselen van werknemers over diverse uitvoerende taken. Op zichzelf heeft een dergelijke arbeidsorganisatie een beperkte weerslag op de kwaliteit van de arbeid. Het afwisselen van kwalitatief slecht werk met ander kwalitatief slecht werk kan de arbeid nauwelijks verbeteren. Toch kan een werknemer op die manier, ondanks zijn specifieke deeltaak, een breder zicht krijgen op het productieproces. Deze maatregel draagt bij tot een evenwichtige verdeling van de moeilijkheid van de taken en tot het oplossen van problemen die voortvloeien uit een eenzijdige belasting (Van Hootegem, et. al., 2008). Op die manier kan taakrotatie niet alleen de arbeidsinhoud van werknemers verbeteren, maar ook de arbeidsomstandigheden verbeteren door een verminderde blootstelling aan dezelfde, repetitieve handelingen.

In 2015 werkte 56,4% van de Belgische werknemers (in vestigingen > 9 werknemers) met een bepaalde vorm van taakrotatie. Binnen deze groep kunnen we een opdeling maken naar rotatie tussen taken waar al dan niet verschillende vaardigheden voor vereist zijn en de autonomie over deze rotatie. Roteren tussen taken kan dus betrekking hebben op functies waar dezelfde of verschillende vaardigheden voor nodig zijn. Daarnaast kan het schema van de taakrotatie door het management worden opgelegd dan wel autonoom door de werknemers bepaald worden. Op die manier bekomen we vijf types:

1. Werknemers die niet met taakrotatie werken.
2. Werknemers die management gestuurd roteren rond taken waar dezelfde vaardigheden voor vereist zijn.
3. Werknemers die autonoom roteren rond taken waar dezelfde vaardigheden voor vereist zijn.
4. Werknemers die management gestuurd roteren rond taken waar verschillende vaardigheden voor vereist zijn.
5. Werknemers die autonoom roteren rond taken waar verschillende vaardigheden voor vereist zijn.

Vanuit het perspectief van de werknemer is deze laatste vorm uiteraard het beste: niet alleen verwerft hij of zij op die manier een vorm van autonomie over zijn taken (arbeidsinhoud), er kan ook afgewisseld worden tussen verschillende handelingen waardoor de blootstelling aan repetitieve taken daalt.

Tabel 5.3 geeft de prevalentie van taakrotatie weer in België anno 2015. Vormen van taakrotatie waarbij de werknemers wisselen tussen taken waar dezelfde vaardigheden voor vereist zijn, vormen een kleine minderheid in België (7,2%). Vormen van taakrotatie waarbij taken waar verschillende vaardigheden voor vereist zijn, afgewisseld worden, bepaald door het management (21,4%) of autonoom geregeld (27,7%), zijn dus in de meerderheid. Dit is positief nieuws want vooral die laatste versie van autonome taakrotatie zou positief bijdragen aan de arbeidskwaliteit van de werknemer - zie later (Van Hootegem, et. al., 2008).

Tabel 5.3 Prevalentie van taakrotatie, type taakrotatie en typologie van taakrotatie, EWCS 2015, 2010, 2005

		2015		2010		2005		P-waarde
		%	n	%	n	%	n	
Taakrotatie	Geen taakrotatie	43,6	442	48,9	965	47,3	248	0,021**
	Taakrotatie	56,4	571	51,1	1 008	52,7	277	
	Totaal	100	1 013	100	1 973	100	525	
Type taakrotatie	Geen taakrotatie	43,7	442	49,8	965	47,3	248	0,001**
	Zelfde vaardigheden management	4,5	27	3,7	62	4,5	15	0,400
	Zelfde vaardigheden autonoom	2,7	46	3,2	71	2,9	23	0,785
	Verschillende vaardigheden management	21,4	280	21,3	427	20,9	129	0,958
	Verschillende vaardigheden autonoom	27,7	216	22	413	24,5	110	<0,001***
	Totaal	100	1 011	100	1 938	100	525	
Typologie taakrotatie	Geen taakrotatie	43,7	442	49,8	965	47,3	248	0,001**
	Zelfde vaardigheden	7,2	73	6,9	133	7,4	38	0,5925
	Management gestuurde taakrotatie	21,4	280	21,3	427	20,9	129	0,958
	Autonome taakrotatie	27,7	216	22	413	24,4	110	<0,001***
	Totaal	100	1 011	100	1 938	100	525	

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

Omdat de twee groepen die roteren op dezelfde taken zo klein zijn, besloten we deze groepen bijeen te voegen waardoor we eindigen met 4 vormen van taakrotatie:

1. Werknemers die *niet met taakrotatie* werken (43,7%).
2. Werknemers die *roteren rond dezelfde vaardigheden* (autonoom en management gestuurd) (7,2%). Deze categorie wordt 'Zelfde vaardigheden' genoemd.
3. Werknemers die *roteren tussen taken met verschillende vereiste vaardigheden maar gestuurd door het management* (21,4%). Deze categorie wordt 'Management gestuurde taakrotatie' genoemd.
4. Werknemers die *autonoom roteren met verschillende vereiste vaardigheden*. (27,7%). Deze categorie wordt 'Autonome taakrotatie' genoemd.

Wat taakrotatie betreft, kunnen we vergelijken met de data uit 2010 en 2005. Waar taakrotatie stabiel bleef tussen 2005 en 2010, zien we voor 2015 wel een toename in het aantal werknemers actief in autonome taakrotatie. Dit ligt niet enkel aan een verschuiving binnen de groep van werknemers actief met taakrotatie, ook het totaal aantal werknemers dat werkt met taakrotatie is toegenomen sinds 2010. Dat de toename hoofdzakelijk autonome taakrotatie betreft, is vanuit theoretisch oogpunt een goede zaak voor de arbeidskwaliteit.

5.2.3 Plaatsonafhankelijk werk

Plaatsonafhankelijk werk verwijst naar de autonomie die werknemers hebben in hun keuze waar ze werken en wint recentelijk, net zoals tijdsonafhankelijk werk, aan (wetenschappelijke) populariteit (De Spiegelaere, et al., 2016). Plaatsonafhankelijk werken hebben we op twee verschillende manieren gemeten.

Een eerste, klassieke, manier, meet plaatsonafhankelijk werk als iedere werknemer die niet dagelijks op de terreinen van de werkgever of eigen bedrijf moet zijn. Wanneer we dit criterium hanteren, meten we dat 28,9% van de Belgische werknemers in 2015 plaatsonafhankelijk werkt (tabel 5.4).

Onze tweede vorm van plaatsonafhankelijk werk is geoperationaliseerd als iedere werknemer die dagelijks of meerder keren per week ervoor kan kiezen thuis of vanop een publieke plaats te werken. Tot deze groep behoren slechts 15,5% van de Belgische werknemers. Deze vorm, ook wel telewerk genoemd, wordt gepromoot als een nieuwe manier om *work-life balance* te bekomen en de jobbetrokkenheid te verhogen (De Spiegelaere, et. al., 2016). Onderzoeksresultaten zijn evenwel ambigu: sommige studies noteren inderdaad hogere jobbetrokkenheid (Baruch, 2000), andere wijzen richting eerder negatieve gevolgen zoals gevoelens van isolatie (Popma, 2013).

Dit verschil in operationalisering leek ons interessant en we hebben beide vormen van plaatsonafhankelijk werk meegenomen in onze analyses.

Aangezien de vraagstelling veranderde ten opzichte van 2010, is vergelijking met de eerdere EWCS golven moeilijk; de cijfers voor 2010 zijn dan ook eerder indicatief.

Tabel 5.4 Prevalentie van plaatsonafhankelijk werk, EWCS data 2015, 2010, 2005

		2015		2010		2005		P-waarde
		%	n	%	n	%	n	
Plaatsonafhankelijk werk Klassiek	Plaatsafhankelijk	71,1	1 558	79,5*	2 640	Geen vergelijkbare vragen		<0,001***
	Plaatsonafhankelijk	28,9	633	20,5*	681			
	Totaal	100	2 191	100	3 311			
Plaatsonafhankelijk werk Telewerk	Plaatsafhankelijk	84,5	1 850	86,4*	2 871	Geen vergelijkbare vragen		<0,001***
	Plaatsonafhankelijk	15,5	341	13,6*	453			
	Totaal	100	2 191	100	3 311			

* Licht afwijkende vraagstelling.

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.2.4 Tijdsonafhankelijk werk

Tijdsonafhankelijk werk verwijst naar de autonomie die werknemers hebben in hun keuze wanneer ze starten en stoppen met werken. Barney en Elias (2010) vonden indicaties dat tijdsonafhankelijk werk positief gerelateerd is aan zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie. Kattenbach et al. (2010) en Grzywacz, Carlson en Shulkin (2008) vonden dat werknemers die tijdsonafhankelijk werken minder last hebben van uitputting, stress of burn out. Deze studies geven een indicatie dat tijdsonafhankelijk werk kan bijdragen aan de algemene jobbetrokkenheid en welzijn van de werknemers (De Spiegelaere, et al., 2016).

Tabel 5.5 Prevalentie van tijdsonafhankelijk werk, EWCS data 2015, 2010, 2005

		2015		2010		2005		P-waarde
		%	n	%	n	%	n	
Tijdsonafhankelijk werk	Tijdsafhankelijk	66,2	1 435	73,9	2 456	68,2	533	<0,001***
	Tijdsonafhankelijk	33,8	734	26,1	868	31,2	248	
	Totaal	100	2 169	100	1 986	100	782	

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

Bovenstaande tabel geeft de prevalentie van tijdsonafhankelijk werk weer. Wat tijdsonafhankelijk werken betreft werd iedere werknemer geteld die volledig autonoom of binnen bepaalde grenzen zijn werkuren kan bepalen. 33,8% van de werknemers kan in 2015 op die manier autonomie uitoefenen over de uren waarin hij of zij werkt. Slechts 6,5% is volledig vrij om zijn werkuren te bepalen, de overige 27,4% is gebonden aan bepaalde grenzen (niet in tabel).

Het percentage Belgische werknemers dat tijdsonafhankelijk kan werken, is gestegen van 26,1% in 2010 naar 33,8% in 2015. Dit is een significante toename van 7,7 ppt en is vooral te wijten aan een steeds groter wordende groep werknemers die hun uurroosters binnen bepaalde grenzen kunnen sturen (van 20,5% naar 27,4%) (niet in tabel).

Onderstaande tabel toont het verband tussen tijds- en plaatsafhankelijk werken in de telewerkversie (voor 2015). Is het met andere woorden zo dat werknemers die plaatsafhankelijk werken een grotere kans hebben om ook tijdsonafhankelijk te werken? Het verband is inderdaad sterk significant. Echter, we zien dat de meerderheid van de Belgische werknemers noch plaats- noch tijdsafhankelijk kan werken. Een kleine minderheid van werknemers kan beide combineren (7,2%). In de volgende paragrafen zullen we kijken of het ook deze werknemers zijn die de beste arbeidsinhoud en -omstandigheden genieten.

Tabel 5.6 Verdeling van werknemers met tijdsonafhankelijk werk over de werknemers met plaatsafhankelijk werk, EWCS 2015

	Plaatsafhankelijk		Plaats-onafhankelijk		Totaal	P-waarde
	%	n	%	n		
Tijdsafhankelijk	57,2	1 231	8,3	178	1 409	<0,001***
Tijdsonafhankelijk	27,3	587	7,2	155	742	
Totaal		1 818		333	2 151	

Noot: Chi2: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.3 Arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud

De *arbeidsinhoud* verwijst naar de aard en het niveau van het werk en de wijze waarop deze taken verricht moeten worden. Dit kan stressrisico's inhouden, maar ook leermogelijkheden (Van Hoote-gem, et. al, 2014).

Het perspectief op de *arbeidsinhoud* dat we hanteren, bouwt verder op het zogenaamde job demands/job control model (kortweg het JD-C model) van Karasek (1979). Dit model beschrijft hoe jobkenmerken aanleiding kunnen geven tot verhoogde stress- en gezondheidsrisico's bij de betrokken werknemer. Met andere woorden, de verklaring voor stress- en gezondheidsrisico's wordt in dit

model niet gezocht bij het individu met zijn of haar persoonlijke kenmerken, maar wel bij de kenmerken en inhoud van de job binnen de organisatie. Volgens het JD-C model is stress dus geen persoonsgebonden fenomeen, maar is het in de eerste plaats job-gebonden.

Het JD-C model is opgebouwd uit twee dimensies (zie figuur 5.1): enerzijds zijn er de *regeleisen*, (job demands) anderzijds zijn er de *regelmogelijkheden* (job control). De cruciale vernieuwing die Karasek met dit model realiseerde in het onderzoek naar werkstress zit in het inzicht dat werkstress niet louter veroorzaakt wordt door de werkdruk of de regeleisen die aan werknemers worden opgelegd, maar ook steeds bepaald wordt door de mogelijkheden die mensen krijgen om aan die regeleisen te voldoen. Aan de jobinhoud zijn bepaalde regeleisen gekoppeld, zijnde de kans op storingen, afwijkingen en onverwachte gebeurtenissen die een ingreep vereisen. De regelmogelijkheden laten de werknemer toe om de regeleisen aan te pakken en op te lossen. Niet de problemen of storingen op zich veroorzaken stress, omdat stress pas ontstaat wanneer de organisatie van het werk de werknemer niet toelaat om opduikende problemen op te lossen. De jobinhoud moet dus zowel in voldoende regeleisen als regelmogelijkheden voorzien, willen we kunnen spreken van een goede arbeidsinhoud.

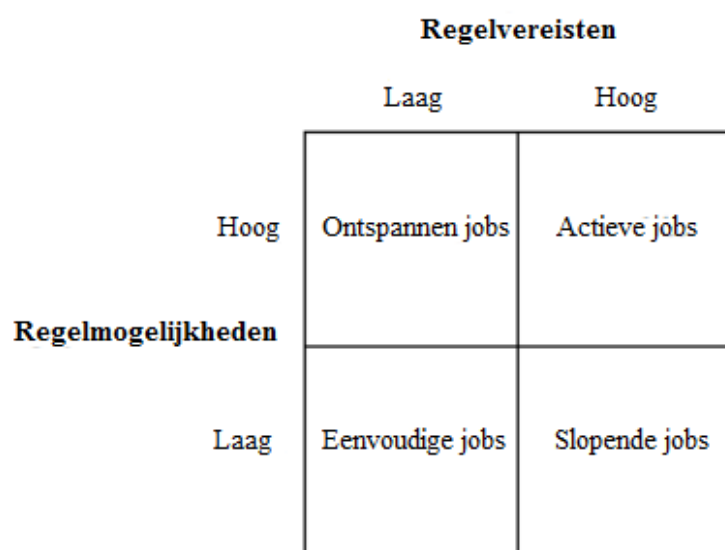
Op basis van beide dimensies (regelmogelijkheden en regeleisen) kunnen we een indeling maken naar vier soorten jobs:

- slopende jobs;
- actieve jobs;
- eenvoudige jobs;
- ontspannen jobs.

De twee kwadranten aan de linkerkant van figuur 5.1 kennen lage regeleisen. *Ontspannen jobs* combineren lage regeleisen met hoge regelmogelijkheden. Zo heeft een boswachter anno 2015 veel bevoegdheden, maar in slechts weinig situaties heeft hij ze nodig. Wanneer werknemers veel regelmogelijkheden hebben, die niet beantwoorden aan een reële regelnoodzaak, stelt dit hen niet in staat bij te leren en hun kwalificaties verder uit te bouwen. *Eenvoudige jobs* combineren lage regeleisen met lage regelmogelijkheden. Beide elementen zijn weliswaar in evenwicht, maar de functie voorziet geen uitdaging en dreigt in een afstompende routine te eindigen. Als er weinig te doen is duren de dagen ontzettend lang. Moet je dan wel wat doen, is het je eigenlijk meteen teveel. Een zaalwachter in een museum zou een dergelijke eenvoudige functie kunnen hebben.

Maar het zijn vooral de *slopende jobs* (onderaan rechts in figuur 5.1), die hoge regeleisen combineren met weinig regelmogelijkheden, die tot gezondheidsrisico's en stress kunnen leiden. Zo krijgt een treinconductor het vaak lastig wanneer kritische reizigers hem aanspreken over de opgelopen treinvertraging, terwijl hij daar zelf niets aan kan doen. *Actieve jobs* zijn daarentegen functies waarin een goed evenwicht wordt gevonden tussen regelmogelijkheden en regeleisen. In dit soort functies worden de stressrisico's gereduceerd. Zo kent een arts weliswaar hoge regeleisen, maar heeft hij doorgaans ook de ruimte om zelfstandig zijn werk te regelen en oplossingen te zoeken. Als een werknemer over voldoende mogelijkheden beschikt om zelf zijn werk te regelen, dan kan hij zelf werkstrategieën ontwikkelen, verbeteren of veranderen al naargelang het soort problemen dat hij moet oplossen. Een functie mag dus veelzijdig zijn, op voorwaarde dat voldoende regelmogelijkheden aanwezig zijn (Van Hoogtem et al., 2008).

Figuur 5.1 Het model van Karasek (1979)



De onderstaande tabel toont de vragen die we uit de EWCS-dataset gebruikt hebben om het model op te stellen.

Tabel 5.7 Overzichtstabel operationalisering arbeidsinhoud, EWCS 2015

Arbeidsinhoud	Vraag	Formulering
Regeleisen	q49	Houd je job in om te werken tegen zeer hoge snelheid? Heel de tijd - nooit. Houd je job in om te werken tegen strakke deadlines? Heel de tijd - nooit.
Regelmogelijkheden	q54	Kan u de volgende zaken kiezen of veranderen? Uw volgorde van taken? Ja/nee. Uw methode van werken? Ja/nee. Uw snelheid van werken? Ja/nee.

Om een genuanceerder beeld te krijgen van de arbeidsinhoud, hebben we ervoor geopteerd om de vier kwadranten uit te breiden naar negen waarbij we regeleisen zowel als regelmogelijkheden opdelen in laag, midden en hoog. Op die manier bekomen we telkens een model zoals in tabel 5.8 waarin we kunnen aflezen hoe de actieve, ontspannen, eenvoudige en slopende jobs verdeeld zijn over een bepaald organisatiekenmerk, bv. werknemers in teamwerk.

Tabel 5.8 Voorbeeld model van Karasek zoals opgebouwd in deze bijdrage

		Regelmogelijkheden		
		Laag	Midden	Hoog
Regeleisen	Hoog	Slopende job		Actieve job
	Midden	Tussenliggende jobs		
	Laag	Eenvoudige job		Ontspannen job

In de onderstaande paragrafen bouwen we het Karasek-model op voor elk van de vier innovatieve arbeidsorganisatievormen die we bespraken in het vorige deel. Op die manier krijgen we een idee van het verband tussen arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud en welke ingrepen in de organisatie van de

arbeid, samengaan met een betere arbeidsinhoud. Op basis van de literatuur verwachten we dat iedere innovatieve arbeidsorganisatievorm zal samengaan met een betere arbeidsinhoud en dus in meer actieve jobs zal resulteren (Huys, et. al., 2013; Appelbaum, et. al., 2000).

5.3.1 Arbeidsinhoud: populatiemodel EWCS 2015

Vooraleer we overgaan naar de verdeling van de arbeidsinhoud volgens arbeidsorganisatievorm, bekijken we kort de twee populatiemodellen, één van de ganse werknemerspopulatie, de andere van de werknemerspopulatie actief in vestigingen >9 werknemers. Dit zijn de referentiemodellen waarmee we aftoetsen of een bepaalde arbeidsorganisatievorm een positieve of negatieve invloed heeft op de arbeidsinhoud van de werknemers.

De verschillen tussen de ganse werknemerspopulatie en de populatie met werknemers actief in vestigingen >9 werknemers zijn eerder beperkt. We zien wel dat werknemers in de tweede categorie gemiddeld iets lagere regeleisen hebben. Wanneer we beide modellen samen nemen, kunnen we stellen dat ongeveer 25% van de Belgische werknemers tewerkgesteld is in een vorm van actief werk, ongeveer 9% in passief werk, 8,5% werkt in slopend werk en 11,5% verricht zogenaamd zinloos werk. Daar tussenin werkt een groot aandeel van de Belgische werknemers in één of andere tussen-vorm.

Tabel 5.9 Arbeidsinhoud gebaseerd op het model van Karasek (1979), populatiemodellen voor de ganse werknemerspopulatie en werknemers in vestigingen groter dan 9 man, EWCS 2015

Populatie		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Regeleisen	Hoog	9,9	7,5	26,1	43,5
	Midden	6,7	5,9	18,4	31
	Laag	8,4	5,6	11,6	25,6
	Totaal	25	19	56,1	
Populatie > 9 Werknemers					
Regeleisen	Hoog	8,2	5,8	25,2	39,2
	Midden	6,6	6,6	20,7	33,9
	Laag	9,6	5,9	11,4	26,9
	Totaal	24,4	18,3	57,3	

5.3.2 Arbeidsinhoud en teamwerk

In deze paragraaf presenteren we voor de vier vormen van teamwerk telkens het Karasek-model. Onze hypothese zien we grotendeels bevestigd. Hoe autonomer een team functioneert, hoe hoger de regeleisen en regelmogelijkheden van de werknemers liggen en dus hoe hoger de leermogelijkheden en hoe lager de stressrisico's. Dit resulteert in 38,9% actieve jobs bij mensen die werken in autonome teams.

Wat daarnaast ook opvalt, is dat werken in teamverband zonder verdere autonomie, negatief samenhangt met de jobinhoud. De regelmogelijkheden en regeleisen liggen beduidend lager in deze groep en het percentage actieve jobs is kleiner in vergelijking met de ganse populatie (21,9% i.v.m. 25,2%). Teamwerk *an sich* is dus duidelijk negatief gerelateerd aan de arbeidsinhoud, het is de autonomie die gegeven wordt die een functie al dan niet actiever maakt voor de werknemer. Een andere opvallende

vaststelling, is dat 18,3% van de werknemers die werken in autonome teams, laag scoort op de regelmogelijkheden die ervaren worden en 22% van deze werknemers lage regeleisen ervaren. Hoewel autonome teams voor het merendeel van de werknemers in actieve jobs resulteert, kan dit dus niet gezegd worden voor alle werknemers in autonome teams.

Tabel 5.10 Arbeidsinhoud in verschillende vormen van teamwerk, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Geen teamwerk					
Regeleisen	Hoog	10,9	5,5	21,5	37,9
	Midden	6,4	6,9	24,4	37,6
	Laag	10,5	5,7	8,2	24,4
	Totaal	27,8	18,1	54,0	
Teamwerk					
Regeleisen	Hoog	11,2	7,6	21,9	40,7
	Midden	10,8	5,3	11,8	27,9
	Laag	15,3	6,0	10,1	31,4
	Totaal	37,2	18,9	43,8	
Pseudo autonoom					
Regeleisen	Hoog	5	5,9	27,3	38,2
	Midden	4	7,1	23,9	35
	Laag	7,1	7,4	12,3	26,8
	Totaal	16,1	20,4	63,5	
Autonoom teamwerk					
Regeleisen	Hoog	4,5	3,4	38,9	46,8
	Midden	8,8	4,8	12,5	26,05
	Laag	5	0	22	27
	Totaal	18,3	8,2	73,4	

5.3.3 Arbeidsinhoud en taakrotatie

Wanneer we kijken naar de relatie tussen taakrotatie en arbeidsinhoud zien we opnieuw dat onze hypothese wordt bevestigd: hoe autonomer de taakrotatie gebeurt, hoe meer dit samengaat met hogere regeleisen en regelmogelijkheden voor de werknemers en dus hoe beter de arbeidsinhoud.

Een opvallende vaststelling is dat werknemers in een taakrotatiesysteem rond dezelfde vaardigheden over zeer lage regeleisen en regelmogelijkheden beschikken: 54,8% (t.o.v. 24,3% in de populatie) van deze werknemers ervaart lage regelmogelijkheden en slechts 19,1% (t.o.v. 39,2% in de populatie) ondervindt hoge regeleisen. Een andere opvallende vaststelling is dat taakrotatie *an sich* slechts in beperkte mate samengaat met een betere arbeidsinhoud in vergelijking met de populatie. In vergelijking met de populatie, hebben 11,1 ppt. meer werknemers in autonome taakrotatie hoge regelmogelijkheden, maar diezelfde groep heeft ook 2,8 ppt. minder regeleisen. Werknemers met management-gestuurde taakrotatie verliezen deze hoge regelmogelijkheden. Daarnaast valt ook het hoge percentage werknemers met lage regeleisen op (rond de 30%) dat quasi constant blijft in iedere vorm van taakrotatie.

Tabel 5.11 Arbeidsinhoud in verschillende vormen van taakrotatie, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Geen taakrotatie					
Regeleisen	Hoog	9,7	7,9	27,3	44,9
	Midden	5,9	5,6	22,1	33,6
	Laag	7,7	4,5	9,3	21,5
	Totaal	23,3	18,0	58,7	
Zelfde vaardigheden					
Regeleisen	Hoog	11	3,1	5,0	19,1
	Midden	20,7	6,3	7,6	34,6
	Laag	23,1	4,4	6,7	34,2
	Totaal	54,8	13,8	19,3	
Management gestuurde taakrotatie					
Regeleisen	Hoog	7	5,6	20,9	33,5
	Midden	8,1	8,9	15,0	32,0
	Laag	14,5	4,3	11,9	30,7
	Totaal	29,6	18,8	47,8	
Autonome taakrotatie					
Regeleisen	Hoog	6,1	3,5	26,8	36,4
	Midden	2,8	6,6	25,5	34,9
	Laag	5,4	9,4	15,9	30,7
	Totaal	14,3	19,5	68,2	

5.3.4 Arbeidsinhoud en plaatsonafhankelijk werk

Plaatsonafhankelijk werk hebben we op twee verschillende manieren geoperationaliseerd. In de klassieke versie wordt de plaats van de werkgever als referentiepunt gebruikt, in de nieuwe versie, telewerk, thuiswerk of werken vanuit een publieke ruimte.

Wat arbeidsinhoud betreft, zien we duidelijke verschillen qua regelmogelijkheden tussen beide vormen: 10,9 ppt. meer werknemers die plaatsonafhankelijk kunnen werken in de nieuwe versie (telewerk, thuiswerk of werken vanuit een publieke ruimte), ervaren hoge regelmogelijkheden in vergelijking tot de werknemers die plaatsonafhankelijk kunnen werken in de klassieke versie. Wat regelen betreft, scoren beide vormen nagenoeg gelijk. We noteren 4,8 ppt. meer werknemers met actieve jobs wanneer de werknemer van thuis of vanuit een publieke plaats kan werken.

Wat wel opvalt, is het hoge aantal werknemers (24,3%) dat plaatsonafhankelijk kan werken in de klassieke versie, maar toch lage regelmogelijkheden ervaart. Dit lijkt enigszins contradictorisch en het is interessant om te gaan kijken naar de werknemerskenmerken van deze groep. Dit gebeurt in paragraaf 5.5.

Tabel 5.12 Arbeidsinhoud in plaats(on)afhankelijk werken, klassieke versie, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Plaatsafhankelijk, klassieke versie					
Regeleisen	Hoog	9,9	6,4	25,2	41,5
	Midden	6,6	6,5	19,3	32,4
	Laag	8,8	6,1	11,4	26,3
	Totaal	25,3	19	55,9	
Plaatsonafhankelijk, klassieke versie					
Regeleisen	Hoog	10,4	9,9	28,6	48,9
	Midden	7,1	4,4	15,8	27,3
	Laag	6,8	4,6	12,5	23,9
	Totaal	24,3	18,9	56,9	

Tabel 5.13 Arbeidsinhoud in plaats(on)afhankelijk werken, telewerk, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Plaatsafhankelijk, telewerk					
Regel-eisen	Hoog	10,3	7,5	24,8	42,6
	Midden	7,4	5,8	18,0	31,2
	Laag	9	6,0	11,1	26,1
	Totaal	26,7	19,3	53,9	
Plaats-onafhankelijk, telewerk					
Regel-eisen	Hoog	8,4	7,0	33,4	48,8
	Midden	3,0	6,1	19,7	28,8
	Laag	3,8	3,9	14,7	22,4
	Totaal	15,2	17,0	67,8	

5.3.5 Arbeidsinhoud en tijdsonafhankelijk werk

Tijdsonafhankelijk werken resulteert in de grootste groep werknemers met hoge regelmogelijkheden, 72,1%. Tijdsonafhankelijk werken hangt daarnaast slechts beperkt samen met verhoogde regeleisen. Dit resulteert in 31,8% actieve jobs.

Wat daarnaast opvalt, is het grote percentage werknemers met lage regelmogelijkheden in de categorie tijdsafhankelijk werken, nl. 32,4%. Dit percentage wordt enkel overtroffen door werknemers actief in een systeem van taakrotatie rond dezelfde vaardigheden en werknemers in teamwerk zonder autonomie. Tijdsonafhankelijk werken speelt dus zeker een grote rol in de regelmogelijkheden maar een eerder beperkte rol in de regeleisen die werknemers ervaren.

Tabel 5.14 Arbeidsinhoud in tijds(on)afhankelijk werken, telewerk, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Tijdsafhankelijk					
Regeleisen	Hoog	13,0	8,7	23,2	44,9
	Midden	8,7	5,2	14,0	27,9
	Laag	10,7	6,0	10,6	27,3
	Totaal	32,4	19,9	47,8	
Tijdsonafhankelijk					
Regeleisen	Hoog	4,4	4,5	31,8	40,7
	Midden	3,0	7,2	26,4	36,6
	Laag	3,5	4,9	13,9	22,3
	Totaal	10,9	16,6	72,1	

Tot slot hebben we dezelfde oefening gedaan voor werknemers die zowel tijds- als plaatsafhankelijk (telewerk-versie) kunnen werken. Niet onverwacht resulteert dit in een grote groep werknemers met hoge regelmogelijkheden. 36,9% van de werknemers werkt in actieve jobs. Opnieuw lijkt dit percentage hoofdzakelijk te danken aan de toegenomen regelmogelijkheden, minder aan de toegenomen regeleisen die in hun totaliteit constant blijven in vergelijking tot de werknemers die noch plaats-, noch tijdsonafhankelijk kunnen werken.

Dat de regelmogelijkheden van werknemers die geen van beide kunnen kiezen, laag liggen is geen verrassing. Dat dit gecombineerd wordt met lage (11,6%) of hoge (12,9%) regeleisen (passieve jobs of slopende jobs) maakt dat de stressrisico's in deze categorie hoog liggen.

Tabel 5.15 Arbeidsinhoud van werknemers met zowel plaats- als tijdsonafhankelijk werk of geen van beide, EWCS 2015

		Regelmogelijkheden			Totaal
		Laag	Midden	Hoog	
Geen van beide					
Regeleisen	Hoog	12,9	8,3	22,2	43,4
	Midden	9,2	5,2	13,6	28,0
	Laag	11,6	6,3	10,7	28,6
	Totaal	33,7	19,8	46,5	
Plaats en tijdsonafhankelijk					
Regeleisen	Hoog	2,2	2,3	36,9	41,4
	Midden	0	7,8	23,4	31,2
	Laag	3,4	3,0	21,0	27,4
	Totaal	5,6	13,1	81,3	

5.3.6 Arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie: besluit

Tabel 5.16 toont de verdeling van de verschillende arbeidsorganisatievormen over de vier types jobs uit het model van Karasek. Een goede arbeidsinhoud - lees 'een actieve job' - valt duidelijk samen met een innovatieve arbeidsorganisatie. Innovatieve vormen van arbeidsorganisatie gaan stuk voor

stuk samen met een verhoogde kans op werken in actieve jobs. Dit komt voornamelijk door de verhoogde regel mogelijkheden en slechts in mindere mate door een toename in regeleisen. Echter, we moeten hier onderstrepen dat we het causale verband niet onderzocht hebben: het kan evengoed dat functies die al een goede arbeidsinhoud kennen, vatbaarder zijn voor innovatieve vormen van arbeidsorganisatie.

Toch vallen er ook verrassingen te noteren. Zo scoort teamwerk zonder enige autonomie zeer zwak wat arbeidsinhoud betreft, is er een redelijk groot verschil tussen de twee types van plaatsonafhankelijk werken en scoort ook taakrotatie eerder zwak wat arbeidsinhoud betreft.

Tabel 5.16 **Overzicht van de verdeling van type jobs (eenvoudig, ontspannen, slopend of actief) over de verschillende arbeidsorganisatievormen. Laatste categorie 'Mengvormen' beslaat het residuele percentage werknemers dat niet uitsluitend tot één bepaald type behoorde, EWCS 2015**

		Eenvoudig e jobs	Slopende jobs	Ontspannen jobs	Actieve jobs	Meng- vormen
Populatie		8,4	9,9	11,6	26,1	44
Populatie >9 Werknemers		9,6	8,2	11,4	25,2	45,6
Teamwerk	Geen	10,5	10,9	8,2	21,5	48,9
	Enkel	15,3	11,2	10,1	21,9	41,5
	Pseudo autonoom	7,1	5	12,3	27,3	48,3
	Autonoom	5	4,5	22	38,9	29,6
Taakrotatie	Geen	7,7	9,7	9,3	27,3	46
	Zelfde vaardigheden	23,1	11	6,7	5	54,2
	Management-gestuurd	14,5	7	11,9	20,9	45,7
	Autonoom	5,4	6,1	15,9	26,8	45,8
Plaatsonafhankelijk werk	Klassiek	6,8	10,4	12,5	28,6	41,7
	Telewerk	3,8	8,4	14,7	33,4	39,7
Tijdsonafhankelijk werk		3,5	4,4	13,9	31,8	46,4
Plaats en tijds- onafhankelijk werk		3,4	2,2	21	36,9	36,5

Tot slot kunnen we duidelijke winnaars en verliezers aanduiden in dit verhaal. Het loont de moeite om na te gaan of deze groepen ook beter/slechter scoren wat arbeidsomstandigheden betreft en wat de werknemers- en organisatiekenmerken zijn van de werknemers die in deze groepen actief zijn (zie verder).

Daarnaast selecteren we ook twee interessante groepen: werknemers die actief zijn in autonome teams met lage regel mogelijkheden en werknemers met plaatsonafhankelijk werk (oude versie) en lage regel mogelijkheden. We zijn eveneens benieuwd naar de achtergrondkenmerken van deze groepen en hun verband met arbeidsomstandigheden.

Winnaars:

- Werknemers in autonome teams met hoge regeleisen en regel mogelijkheden (n=33).
- Werknemers met autonome taakrotatie met hoge regeleisen en regel mogelijkheden (n=111).
- Werknemers die plaatsonafhankelijk werken, telewerk, met hoge regeleisen en regel mogelijkheden. (n=114).

- Werknemers die tijdsafhankelijk kunnen werken met hoge eisen en mogelijkheden. (n=295).
- Werknemers die zowel plaats- als tijdsafhankelijk werken met hoge eisen en mogelijkheden (n=68).

Verliezers:

- Werknemers in teamwerk met hoge eisen en lage mogelijkheden. (n=40).
- Werknemers in teamwerk met lage eisen lage mogelijkheden. (n=41).
- Werknemers met taakrotatie rond dezelfde taken met lage mogelijkheden. (n=40).
- Werknemers zonder plaats- en tijdsafhankelijk werk en lage mogelijkheden (n=408).

Interessante groepen:

- Werknemers in autonome teams met lage mogelijkheden (n=18).
- Werknemers die plaatsafhankelijk werken in de oude versie met lage mogelijkheden. (n=149).

5.4 Arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden hebben betrekking op de omgevingsfactoren tijdens het werk, de lichamelijke belasting die met de uitvoering van het werk gepaard gaat, de mate van veiligheid en bescherming tegen arbeidsongevallen, ... Veiligheid en gezondheid zijn hier de centrale begrippen (Van Hooetegem, et. al., 2008). Uit deze omgevingsfactoren, vloeien een aantal risico's voort zoals de kans op musculoskeletale aandoeningen, blootstelling aan biochemische stoffen of emotionele belasting.

Zoals we al aanhaalden zijn musculoskeletale aandoeningen samen met psychische problemen de grootste oorzaak van langdurige ziekte in België (Peeters, 2016). Betere arbeidsomstandigheden voorkomen heel wat leed, te wijten aan arbeidsongevallen en/of beroepsziekten. Niet alleen hebben verbeterde arbeidsomstandigheden een positieve invloed op het ziekteverzuim, ook de uitstroom naar de arbeidsongeschiktheid zal erdoor dalen. Tegelijk doen slechte arbeidsomstandigheden de doorstroom stokken naar andere bedrijven en/of sectoren. En tot slot wordt de uitstroom uit de arbeidsmarkt vertraagd wanneer oudere werknemers (langer) onder aangepaste omstandigheden actief kunnen blijven (Van Hooetegem, et. al., 2008).

Als algemene regel moeten risico's zoveel mogelijk aan de bron worden aangepakt. Als dit niet mogelijk is, *moet de blootstelling aan het risico worden beperkt*. De arbeidsorganisatie zou hier een belangrijke rol kunnen spelen (Van Hooetegem, et. al., 2008). Door taken te roteren, werknemers in teams zelf hun arbeid te laten organiseren of werknemers de nodige autonomie over plaats en tijd te geven, zou de blootstelling aan ongunstige arbeidsomstandigheden kunnen verminderd worden (Huys, et. al., 2013; Appelbaum, et. al., 2000). In deze paragraaf bekijken we of er sprake is van deze wisselwerking in de EWCS data van 2015.

De onderstaande tabel toont voor welke risico's we de blootstelling gemeten hebben. Als *klassieke risico's* nemen we het risico op musculoskeletale aandoeningen, blootstelling aan biochemische producten en een residuele categorie risico's, andere risico's genaamd, mee.

Daarnaast hebben we er eveneens voor geopteerd om het '*nieuwe*' risico '*zitten*' te selecteren. Zoals blijkt uit steeds meer studies (voor een overzicht, zie Hendriksen, 2015), zou langdurig zitten samen gaan met een verhoogd risico op vroegtijdig overlijden en zijn er aanwijzingen voor een verhoogd risico op diverse ziekten, zoals diabetes, hart- en vaatziekten, depressie, kanker, en klachten aan het bewegingsapparaat. Een studie van Jans, Proper en Hildebrandt uit 2007 toonde reeds aan dat zit-

gedrag afhankelijk is van beroep en sector voor Nederlandse werknemers. In deze bijdrage onderzoeken we of zitten ook samenhangt met arbeidsorganisatorische elementen zoals teamwerk, taakrotatie of plaats- en tijdsafhankelijk werk.

Tot slot hebben we ook menselijk contact geselecteerd als mogelijke bron van *emotionele belasting* op het werk. Al deze risico's werden geschaald tussen 0 en 100 waarbij 100 een hoog risico inhoudt. De cijfers hieronder zijn telkens gemiddeldes.

Tabel 5.17 Overzichtstabel operationalisering arbeidsomstandigheden, EWCS 2015³²

Arbeidsomstandigheden		Vraag	Formulering
Klassieke risico's	Musculo-skeletale aandoeningen	q29	Hoe vaak wordt u blootgesteld aan trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz.? Heel de tijd - nooit.
		q30	In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? A. Pijnlijke of vermoeiende houdingen. Heel de tijd - nooit. B. Het optillen of verplaatsen van mensen? Heel de tijd - nooit. C. Zware lasten dragen of verplaatsen? Heel de tijd - nooit. E. Repetitieve hand of armbewegingen? Heel de tijd - nooit.
	Biochemische blootstelling	q29	Hoe vaak wordt u blootgesteld aan, ... E. Het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz.? Heel de tijd - nooit. F. Het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunners? Heel de tijd - nooit. G. Omgaan met, of huidcontact hebben met chemische producten of substanties? Heel de tijd - nooit. H. Tabaksrook van andere mensen? Heel de tijd - nooit. I. Omgaan met, of in direct contact komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.? Heel de tijd - nooit?
	Andere risico's	q29	Hoe vaak wordt u blootgesteld aan, ... B. Geluid zo luid dat je je stem moet verheffen om te kunnen praten met mensen? Heel de tijd - nooit. C. Hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust? Heel de tijd - nooit. D. Lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten? Heel de tijd - nooit.
Nieuwe risico's	Zitten	q30	D. In welke mate maakt zitten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? Heel de tijd - nooit
Emotionele belasting		q30	In welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? F. In direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.? Heel de tijd - nooit. H. Omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.? Heel de tijd - nooit.

5.4.1 Arbeidsomstandigheden in de populatie van de Belgische werknemers

We starten met een overzicht van de arbeidsomstandigheden voor de Belgische bevolking. Hierbij maken we opnieuw een onderscheid tussen de ganse populatie en de werknemers actief in vestigingen groter dan 9 werknemers. Tussen beide populaties zien we weinig verschillen.

³² Voor meer uitleg over de operationalisering, zie hoofdstuk 2

De gemiddelde blootstelling aan klassieke risico's van de Belgische werknemers ligt vrij laag op een gemiddelde van 12. Risico's gerelateerd aan musculoskeletale aandoeningen vormen hierbij het grootste risico.

Wat 'zitten' betreft als nieuw risico, zien we dat de gemiddeldes veel hoger liggen en bovendien sterk verschillen tussen de twee populaties: 46 t.o.v. 39. Werknemers in vestigingen groter dan 9 werknemers hebben dus een verhoogde kans om vaker te moeten zitten.

Tabel 5.18 Populatiescores op arbeidsomstandigheden voor de ganse populatie en de werknemers werkende in vestigingen groter dan 9 werknemers, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015.

		Populatie >9 Werknemers	Populatie Alle Werknemers
Klassieke risico's	Musculoskeetaal	18	19
	Biochemisch	7	7
	Andere	12	12
	Totaal	12	12
Nieuwe risico's	Zitten	46	39
Emotionele belasting		29	29

5.4.2 Arbeidsomstandigheden en teamwerk

De onderstaande tabel maakt duidelijk dat teamwerk sterk samenhangt met arbeidsomstandigheden. Buiten emotionele belasting, zijn de verschillen qua scores op de risico's significant tussen de types teamwerk. Wat de klassieke risico's betreft, is het duidelijk dat hoe autonomer een team functioneert, hoe beter ook de arbeidsomstandigheden zijn. Werken in autonome teams, hangt dus sterk samen met een reductie van de risico's door de omgeving.

Wat het nieuwe risico 'zitten' betreft, zien we net een omgekeerd verband: hoe autonomer een team werkt, hoe meer kans de werknemer maakt om een groot deel van de tijd al zittend te werken. Dit is een opmerkelijke vaststelling omdat ze duidelijk maakt dat innovatieve vormen van arbeidsorganisatie ook samenhangen met eigen risico's. Niet enkel beroep of sector is dus bepalend voor de hoeveelheid zittende arbeid, maar ook de arbeidsorganisatie speelt dus een rol. Al is het waarschijnlijk dat er ook een verband bestaat tussen arbeidsorganisatie enerzijds en beroep/sector anderzijds.

Tabel 5.19 Arbeidsomstandigheden onder verschillende vormen van teamwerk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015

		Teamwerk				P-waarde
		Geen teamwerk	Teamwerk	Pseudo autonoom teamwerk	Autonoom teamwerk	
Klassieke risico's	Musculoskeetaal	18	19	19	15	0,01**
	Biochemisch	6	9	7	6	0,14
	Andere	9	14	12	7	0,001**
	Totaal	11	14	13	9	0,002**
Nieuwe risico's	Zitten	44	39	49	53	0,005**
Emotionele belasting		28	24	30	31	0,18

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.4.3 Arbeidsomstandigheden en taakrotatie

Taakrotatie is een klassiek recept om ongunstige arbeidsomstandigheden te remediëren. Door taken af te wisselen, voorkom je een al te grote belasting (Eurofound, 2012). Arbeidsorganisatie speelt inderdaad een belangrijke rol bij de blootstelling aan risico's. Taakrotatie op dezelfde vaardigheden bewijst zich opnieuw als de minst gunstige vorm van taakrotatie. Zowel de musculoskeletale als andere risico's liggen gevoelig hoger dan in de ganse populatie. Wisselen tussen verschillende vaardigheden vermindert de blootstelling aan deze risico's en wanneer deze taakrotatie zelf georganiseerd kan worden door de werknemers, bekomt men de beste resultaten rond arbeidsomstandigheden.

We moeten echter vaststellen dat zelfs autonome taakrotatie samengaat met slechtere arbeidsomstandigheden dan in de ganse populatie. Wordt er echter met taakrotatie gewerkt, is dit de beste vorm. Dit kan te wijten zijn aan de context waarbinnen taakrotatie vaak plaatsvindt: zware beroepen in moeilijke omstandigheden. Een vaststelling die terugkomt is het toenemende risico op een zittend beroep naarmate de autonomie toeneemt.

Tabel 5.20 Arbeidsomstandigheden onder verschillende types taakrotatie, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015

		Taakrotatie				P-waarde
		Geen Taakrotatie	Taakrotatie zelfde vaardigheden	Taakrotatie, management gestuurde taakrotatie	Autonome Taakrotatie	
Klassieke risico's	Musculoskeetaal	15	25	21	19	<0,001***
	Biochemisch	5	6	9	8	0,002**
	Andere	8	10	14	12	<0,001***
	Totaal	10	15	15	13	<0,001***
Nieuwe risico's	Zitten	48	36	39	49	0,001***
Emotionele belasting		28	31	24	36	0,003**

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.4.4 Arbeidsomstandigheden en plaats- en tijdsafhankelijk werk

Plaatsafhankelijk werken hebben we op twee manieren gemeten. Waar dit qua arbeidsinhoud een beperkte rol leek te spelen, zien we dat dit een veel grotere rol speelt voor de arbeidsomstandigheden. Het niet dagelijks moeten werken op het terrein van de werkgever (klassieke versie), hangt samen met een verhoogde blootstelling aan klassieke risico's terwijl het kunnen werken van thuis of vanop een publieke plaats uit, net samenhangt met zeer goede arbeidsomstandigheden.

Wat het nieuwe risico op zitten betreft, zien we dat de klassieke versie van plaatsafhankelijk werk een mindere hoge kans op frequent zitten kent dan plaatsafhankelijk werken telewerk versie. Dit bevestigt nogmaals dat er een soort wisselwerking bestaat tussen klassieke en 'nieuwe' risico's.

Tabel 5.21 Arbeidsomstandigheden onder plaats(on)onafhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015

Plaats(on)afhankelijk werk		Klassieke versie			Telewerk		
		Af-hankelijk	Onaf-hankelijk	P-waarde	Af-hankelijk	Onaf-hankelijk	P-waarde
Klassieke risico's	Musculoskeetaal	18	21	<0,001***	19	15	<0,001***
	Biochemisch	6	8	<0,001***	7	6	0,04**
	Andere	10	11	0,32	11	10	0,56
	Totaal	11	13	<0,001***	12	11	0,003**
Nieuwe risico's	Zitten	42	31	<0,001***	39	41	0,17
Emotionele belasting		29	29	0,80	27	40	<0,001***

Noot: *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,001.

Wat tijdsonafhankelijk werk betreft, kunnen we ongeveer dezelfde vaststelling maken. De klassieke risico's zijn veel lager bij tijdsonafhankelijk werken, terwijl de kans op het nieuwe risico, zitten, zeer hoog is.

Tabel 5.22 Arbeidsomstandigheden onder tijds(on)onafhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015

Tijdsonafhankelijk werk		Tijdsafhankelijk	Tijdsonafhankelijk	P-waarde
Klassieke risico's	Musculoskeetaal	20	15	<0,001***
	Biochemisch	8	5	<0,001***
	Andere	13	7	<0,001***
	Totaal	14	9	<0,001***
Nieuwe risico's	Zitten	31	54	<0,001***
Emotionele belasting		28	30	0,05*

Noot: *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,001.

Werknemers die zowel tijds- als plaatsonafhankelijk kunnen werken, hebben gemiddeld ook de beste arbeidsomstandigheden. Opnieuw zien we dat een toename in autonomie, rechtstreeks verband houdt met een daling in klassieke risico's zoals musculoskeletale aandoeningen, blootstelling aan biochemische – of andere risico's. Omgekeerd merken we eenzelfde verband wat het risico op zitten betreft: dit neemt stelselmatig toe naarmate de autonomie van de werknemer toeneemt. Arbeidsorganisatie hangt dus sterk samen met de risico's die werknemers op hun werk lopen.

Tabel 5.23 Arbeidsomstandigheden onder plaats- en tijds(on)onafhankelijk werk, (0=geen risico, 100=hoog risico), EWCS 2015

Plaats en tijds(on)afhankelijk werk		Geen	Plaats(on)afhankelijk werk	Tijds(on)afhankelijk werk	Plaats en tijds(on)afhankelijk werk	P-waarde
Klassieke risico's	Musculoskeletaal	21	17	16	13	<0,001***
	Biochemisch	8	8	6	4	<0,001***
	Andere	13	14	7	6	<0,001***
	Totaal	14	13	9	8	<0,001***
Nieuwe risico's	Zitten	32	26	54	58	<0,001***
Emotionele belasting		26	43	28	37	<0,001***

Noot: *p < 0,1; **p < 0,05; ***p < 0,001.

5.4.5 Arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie: samenvattend

De gegevens die de EWCS-data van 2015 ons verschaffen over de arbeidsomstandigheden, staan in duidelijk verband met de arbeidsorganisatie. Meer bepaald zien we dat innovatieve vormen van arbeidsorganisatie samengaan met significant minder blootstelling aan de klassieke risico's zoals de kans op musculoskeletale aandoeningen, biochemische blootstelling of andere risico's.

Aan de andere kant zien we dat een innovatieve arbeidsorganisatie ook samenhangt met eigen, nieuwe risico's. We tekenden een significante toename op van het aantal zittende beroepen. Dit is een indicatie dat er niet enkel aandacht moet gaan naar de preventie van klassieke risico's.

We moeten opnieuw opmerken dat we de causale relatie tussen arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden niet onderzocht hebben. We stellen enkel vast dat er een relatie bestaat.

Bovendien zijn de resultaten niet geheel rechtlijnig. Teamwerk zonder autonomie scoort bijvoorbeeld zeer slecht op arbeidsomstandigheden en ook plaats(on)afhankelijk werk gemeten als niet dagelijks op de werkplek van de werkgever, scoort eerder slecht. Deze data maken duidelijk dat niet eender welke vorm van 'innovatieve' arbeidsorganisatie samengaat met betere arbeidsomstandigheden. Verder onderzoek zou het causaal verband moeten uitklaren, maar de data suggereren alleszins dat er goed moet worden nagedacht vooraleer men de organisatie van de arbeid verandert.

Tot slot kunnen we opnieuw stellen dat er duidelijke winnaars en verliezers aan te wijzen zijn:

Winnaars:

- Werknemers in autonome teams (=99).
- Werknemers in autonome taakrotatie (n=216).
- Werknemers die plaats(on)afhankelijk kunnen werken (telewerk) (n=341).
- Werknemers die tijds(on)afhankelijk kunnen werken (n=734).
- Werknemers die plaats- en tijds(on)afhankelijk kunnen werken (n=155).

Verliezers:

- Werknemers in teamwerk zonder autonomie (n=185).
- Werknemers in taakrotatie met zelfde vaardigheden (n=73).
- Werknemers die plaats(on)afhankelijk kunnen werken (klassieke versie) (n=633).
- Werknemers die noch plaats- noch tijds(on)afhankelijk kunnen werken (n=1231).

5.4.6 Arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud: zelfde winnaars en verliezers?

In deze paragraaf stellen we ons de vraag of de verliezers/winnaars in het verhaal van arbeidsinhoud, ook de verliezers/winnaars zijn in het verhaal van de arbeidsomstandigheden. Of bestaat er eventueel een *trade-off*? En worden slechte arbeidsomstandigheden eventueel gecombineerd met een betere arbeidsinhoud?

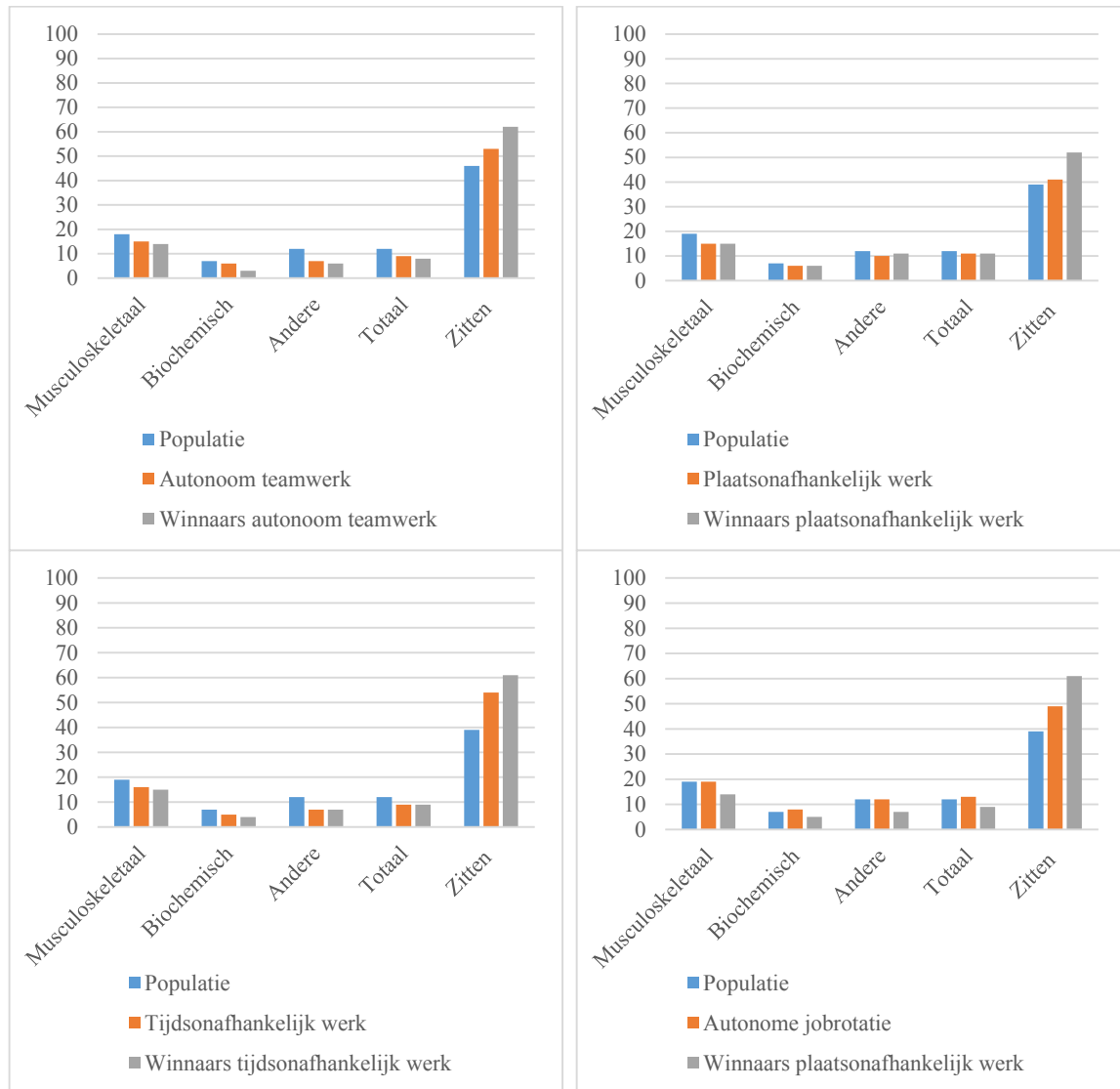
De resultaten die we reeds presenteerden - innovatieve vormen van arbeidsorganisatie gaan samen met een betere arbeidsinhoud én -omstandigheden, wijzen sterk in de richting van het *winner-takes-it-all* principe waarbij zowel een goede arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden als arbeidsorganisatie gecombineerd worden door een kleine groep van ‘gelukkige’ werknemers.

Deze laatste stelling zien we ook bevestigd in de grafieken hieronder waarbij we arbeidsinhoud aan arbeidsomstandigheden linken via arbeidsorganisatievorm. Figuur 5.2 toont de arbeidsomstandigheden van werknemers in de winnende arbeidsorganisatievormen: autonoom teamwerk, autonome taakrotatie, plaatsonafhankelijk (tele)werk en tijdsonafhankelijk werk. We splitsen de resultaten uit naar drie meetpunten: het algemene populatiegemiddelde, het gemiddelde van de arbeidsorganisatievorm en het gemiddelde van de werknemers die binnen deze arbeidsorganisatievorm de beste arbeidsinhoud bezaten. Deze drie meetpunten worden vervolgens met een lijn verbonden. Figuur 5.3 toont hetzelfde maar voor de verliezende arbeidsorganisatievormen: teamwerk zonder autonomie, taakrotatie zelfde taken, plaatsonafhankelijk werken klassieke versie en geen plaats- en tijdsonafhankelijk werk. Opnieuw maken we een opsplitsing naar algemene populatiescore, arbeidsorganisatievormscore en score van de werknemers die binnen deze arbeidsorganisatievorm over een slechte arbeidsinhoud beschikken.

Zoals hierboven reeds vastgesteld, daalt de gemiddelde blootstelling aan risico's bij autonoom teamwerk, autonome taakrotatie, plaats- of tijdsonafhankelijk werk. Wat figuur 5.2 verder aantoont, is dat deze blootstelling nog gevoelig daalt voor de werknemers die binnen deze arbeidsorganisatievormen ook nog eens de beste arbeidsinhoud hebben. Het verband tussen arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden wordt dus nog versterkt door arbeidsinhoud, of met andere woorden, de werknemers met de beste arbeidsinhoud, hebben ook de beste arbeidsomstandigheden qua blootstelling aan biochemische, musculoskeletale of andere risico's. Wat geldt voor de klassieke risico's, zien we net omgekeerd voor het nieuwe risico, nl. zitten. Werknemers met goede arbeidsomstandigheden én goede arbeidsinhoud hebben een nog hoger risico op een zittende functie.

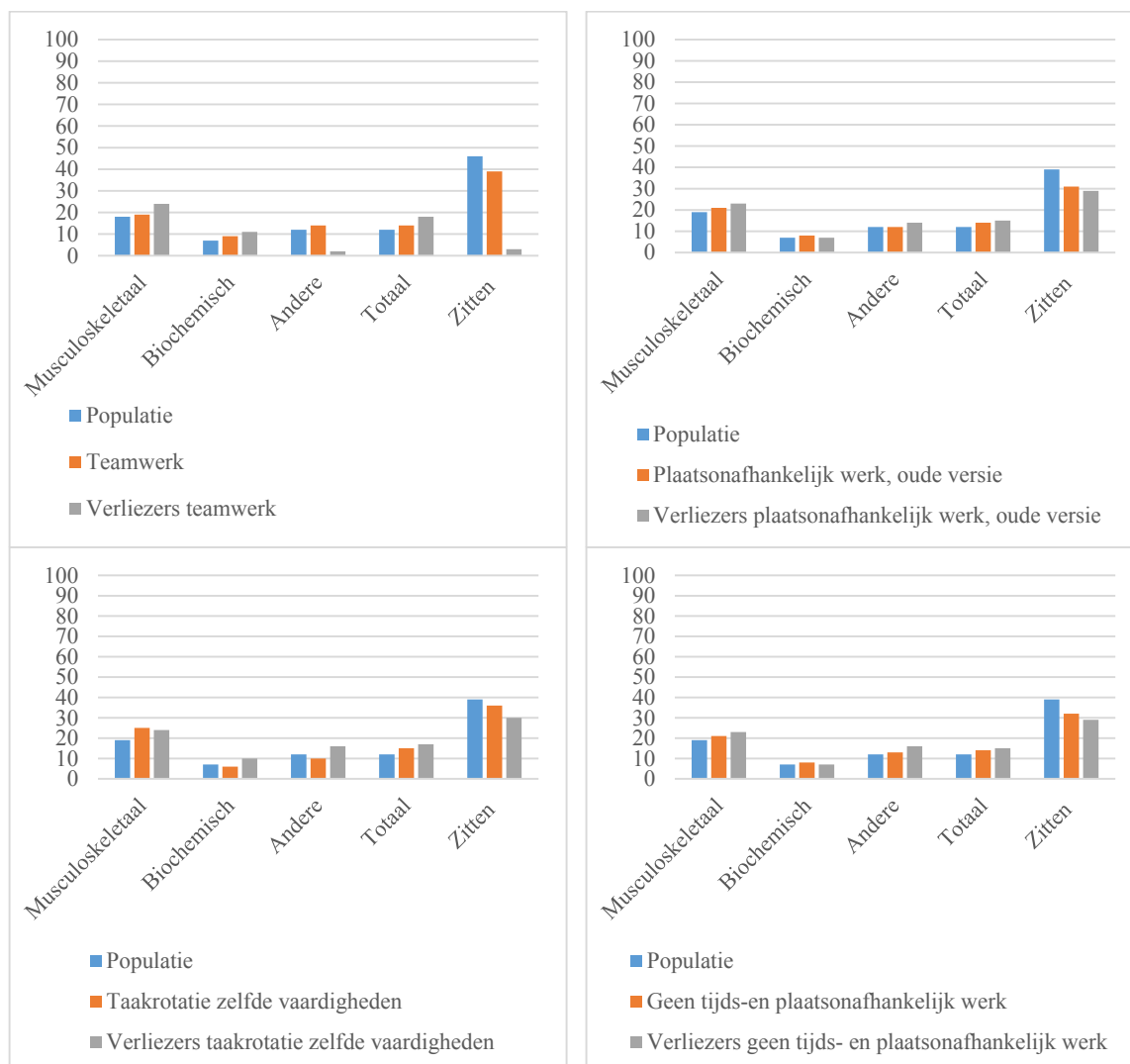
Wanneer we kijken naar de significantie van dit bijkomend effect, valt op dat enkel in het geval van autonoom teamwerk gesproken kan worden van een verdere significante verbetering van de klassieke arbeidsomstandigheden. Wat wel significant bleek bij iedere vorm van arbeidsorganisatie, was de toename in het risico op een zittend beroep.

Figuur 5.2 Vergelijkend overzicht van de scores op arbeidsomstandigheden van telkens de populatie, arbeidsorganisatievorm en de werknemers met een goede arbeidsinhoud in die arbeidsorganisatievorm, EWCS 2015



Figuur 5.3 maakt duidelijk dat dezelfde redenering opgaat voor de werknemers met slechte arbeidsomstandigheden zoals teamwerk zonder autonomie, taakrotatie op dezelfde vaardigheden, plaatsonafhankelijk werk klassieke versie of tijds- noch plaatsonafhankelijk werken. Wanneer we vergelijken met werknemers die in deze groepen de slechtste arbeidsinhoud hebben, zien we dat de klassieke arbeidsomstandigheden verder verslechteren. Meer zelfs, het merendeel van deze achteruitgang in arbeidsomstandigheden is significant. Enkel het risico op een zittend beroep daalt in iedere groep.

Figuur 5.3 Vergelijkend overzicht van de scores op arbeidsomstandigheden van telkens de populatie, arbeidsorganisatievorm en de werknemers met een slechte arbeidsinhoud in die arbeidsorganisatievorm, EWCS 2015



5.5 Wie zijn de winnaars en verliezers in dit verhaal?

Deze bijdrage heeft in de vorige paragrafen arbeidsorganisatie gelinkt aan arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. Deze oefening leerde ons dat er duidelijke winnaars en verliezers aan te duiden zijn in dit verhaal en dat dit dezelfde groepen zijn voor zowel de arbeidsinhoud als de arbeidsomstandigheden. In deze paragraaf onderzoeken we welk werknemers- en organisatiekenmerken deze winnaars en verliezers hebben. We komen daarnaast ook terug op de twee opmerkelijke vaststellingen: de werknemers in autonome teams en werknemers met plaatsonafhankelijk werken klassieke versie, ervoeren beide lage regelmogelijkheden. Ook deze twee groepen bekijken we van naderbij.

In onderstaande tabel worden de weerhouden werknemers- en organisatiekenmerken opgelijst met bijhorende vragenlijst-items.

Tabel 5.24 Overzichtstabel operationalisering werknemers- en organisatiekenmerken, EWCS 2015³³

Werknemerskenmerken	Vraag	Formulering
Gender	q2a	Geslacht van de respondent. Man/vrouw
Leeftijd	q2b	Hoe oud bent u? (cijfer)
Opleiding	(q106) ISCED	Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht? Lagere school niet afgemaakt/Lagere school diploma/Lager secundair onderwijs: BSO/Lager secundair onderwijs: TSO/Lager secundair onderwijs: ASO/Hoger secundair onderwijs: BSO/Hoger secundair onderwijs: TSO/Hoger secundair onderwijs: ASO/Hoger niet universitair onderwijs van het korte type/Hoger niet universitair onderwijs van het lange type/Universitair onderwijs: kandidatuur of bachelor/Universitair onderwijs: licentiaat of master/Universitair onderwijs: docto- raat
Anciënniteit	q12	Wat is de exacte duur van het contract in jaren en maanden? (cijfer)
Arbeids-regime	q2d	Werkt u deeltijds of voltijds? A. Deeltijds B. Voltijds
Beroepscode	(q5) ISCO 08	De internationale standaard beroepenclassificatie (ISCO) is een classificatie die gebruikt wordt voor het classificeren van beroepen in een gedefinieerde set van groepen volgens de taken die verricht worden.
Arbeidscontract	q11	Welk type arbeidsovereenkomst heb u in uw belangrijkste betaalde job? A. Contract van onbepaalde duur B. Contract van bepaalde duur C. Een tijdelijk contract via een uitzendkantoor of detacheringsbureau E. Een leercontract of andere opleidingsvorm G. Geen contract
Origine	q4a	Zijn uw beide ouders geboren in België? Ja/nee
Organisatiekenmerken		
Economische sector	NACE rev. 2	De NACE-code is een code die door de Europese Unie en haar lidstaten toegekend wordt aan een bepaalde klasse van economische activiteiten (al dan niet commer- cieel).
Sector	q14	Werkt u in, ...? A. De private sector B. De Publieke sector C. Een semi overheidsinstelling D. De non-profitsector of een NGO E. Een andere, licht toe:
Grootte bedrijf	q16	Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt? A. 1/2-4 B. 5-9 C. 10-49 D. 50-99 E. 100-249 F. 250-500 G. 500 en meer

Tabellen 5.24, 5.25 en 5.26 geven de werknemers- en organisatiekenmerken weer van de werknemers uit de verschillende organisatievormen. Op die manier krijgen we een beter zicht krijgen op de winnaars, verliezers en de twee interessante groepen werknemers. Er werd bovendien telkens getest of de waarden in de groepen significant verschillen van de populatiegemiddelden.

Wat de *winnaars* in dit verhaal betreft, kunnen we de volgende vaststellingen maken:

³³ Voor meer uitleg over de operationalisering, zie hoofdstuk 2

- leeftijd lijkt een beperkte rol te spelen. Het zijn evenwel zeker niet de jongeren die de beste arbeidsinhoud en omstandigheden genieten;
- opleidingsniveau is een bepalend kenmerk. De winnaars in dit verhaal hebben hoofdzakelijk hoger onderwijs genoten. Voor iedere categorie heeft ongeveer 70% een diploma hoger onderwijs. Deze verdeling was ook sterk significant;
- wat beroepscode betreft zien we dat de winnaars hoofdzakelijk uit de categorieën managers, intellectueel, wetenschappelijke en artistieke beroepen en de technici en aanverwante komen. Dit verband was opnieuw sterk significant. De NACE-code geeft aan dat deze beroepen vooral te vinden zijn in publieke diensten en het onderwijs;
- hoewel niet significant, zien we telkens dat de groep autochtonen en de werknemers met een voltijds contract van onbepaalde duur oververtegenwoordigd zijn;
- de organisatiekenmerken geven aan dat innovatieve arbeidsorganisatievormen zich vooral in de publieke en de not-for-profitsector situeren. De grootte van de vestiging is significant verschillend bij tijdsafhankelijk werk: dit vinden we voornamelijk terug in kleinere vestigingen onder de 100 werknemers. Plaatsafhankelijk werk en autonome teams vinden we net eerder terug in grotere vestigingen (+100 werknemers).

Wat de *verliezers* in dit verhaal betreft, kunnen we de volgende vaststellingen maken:

- laagopgeleide mannen hebben een grotere kans op slechte arbeidsinhoud en -omstandigheden. Wat leeftijdsverdeling betreft, zien we qua taakrotatie zelfde vaardigheden en tijds- en plaatsafhankelijk werk een duidelijke oververtegenwoordiging van de jongeren tot 25 jaar;
- deeltijds werkenden in de beroepscategorieën: dienstverlenend personeel, elementaire beroepen, ambachtlieden en bedieners van machines en installateurs zijn over gerepresenteerd. Qua NACE-code zien we dit weerspiegeld in de categorieën vervoer en opslag en groot- en detailhandel;
- daarnaast zijn ook de groep allochtonen en werknemers met een contract van onbepaalde duur sterk vertegenwoordigd;
- wat organisatiekenmerken betreft, zien we dat bedrijven in de private sector een grotere kans hebben op slechte arbeidsinhoud- en omstandigheden en dat het vooral, hoewel niet significant verschillend, vooral kleinere ondernemingen zijn die deze werknemers tewerk stellen.

Wat de *twee interessante groepen* betreft, zien we dat het profiel sterk aanleunt bij de verliezers in dit verhaal.

Algemeen zien we weinig verrassende vaststellingen en lijken de winnaars en verliezers zich te positioneren langs klassieke breuklijnen zoals opleidingsniveau, type contract en origine. Enigszins opvallend is het relatief lage aantal significante verschillen, wat mogelijks te verklaren valt door het kleine aantal werknemers in sommige groepen.

Tabel 5.25 Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de winnende vormen van arbeidsorganisatie, EWCS 2015

Winnaars		Autonoom teamwerk		Plaatsonafhankelijk werk		Tijdsonafhankelijk werk		Autonome taakrotatie		Plaats en tijds-onafhankelijk		Populatie	Populatie > 9 Werknemers
		%		%		%		%		%		%	%
Gender	Man	54		58,4		50,9		48,2		66,9		52	51,8
	Vrouw	46		41,6		49,1		51,8		33,1		48	48,2
Leeftijd	15-24	1,9		5,5		0,8		2		0		4,4	6,5
	25-34	14,6		21,2		22,9		25,2		23,9		24,1	25,5
	35-44	33		28,9		33,5		40,9		29,4		27,4	26,2
	54-55	29,6		33,2		29,5		23,8		36,3		32,2	29,3
	55+	20,9		11,2		13,3		8,1		10,5		11,8	12,5
Opleiding	Laag secundair	5,5	**	3,1	***	4,34	***	4,6		0	***	13,4	16,5
	Hoog secundair	19,3	**	14,2	***	19,8	***	26,8		17,3	***	34	38,9
	Bachelor	47,2	**	44,4	***	44,08	***	48,5		33,2	***	34,9	31,3
	Master	28,1	**	38,3	***	31,78	***	20,2		49,6	***	17,7	13,3
Anciënniteit	Gemiddelde	\		\		\		\		\		\	\
Arbeidsregime	Voltdijs	68,2		88,3	**	78,4	*	76,4		88,8	***	73,5	72
	Deeltijs	31,8		11,7	**	21,6	*	23,6		11,2	***	26,5	27,9
Beroepscode	Managers	3,7	**	14,5	***	16,6	***	11	***	26	***	6,5	5,4
	Intellectueel, wetenschappelijk en artistieke beroepen	39,3	**	54,8	***	32,1	***	35,9	***	39,2	***	26,6	23,8
	Technici en aanverwante	27,8	**	19,8	***	28,8	***	21,6	***	25,4	***	17,8	16,1
	Administratief personeel	21,9	**	6,1	***	13,4	***	11,9	***	9,5	***	16,2	13,4
	Dienstverlenend personeel en verkopers	7,4	**	2,1	***	3,3	***	4,5	***	0	***	8,9	12,7
	Landbouwers	0	**	0	***	0	***	5,5	***	0	***	0,4	0,3
	Ambachtslieden	0	**	0	***	1,33	***	0	***	0	***	6,6	9,7
	Bedieners van machines, installateurs	0	**	0	***	1,15	***	4,8	***	0	***	7,4	7,5
	Elementaire beroepen	0	**	2,8	***	3,44	***	4,9	***	0	***	9,6	11,1

Winnaars		Autonoom teamwerk		Plaatsonafhankelijk werk		Tijdsonafhankelijk werk		Autonome taakrotatie		Plaats en tijds-onafhankelijk		Populatie	Populatie > 9 Werknemers
		%		%		%		%		%		%	%
Arbeidscontract	Onbepaalde duur	83		82,2		88,57		92,8		87,4		87,8	84,2
	Bepaalde duur	17		15,8		8,75		4,7		12,6		9,6	9,9
Origine	Allochtoon	15,7		16,7		14,8	**	19,6		16,5	*	18,7	19,2
	Autochtoon	84,3		83,3		85,2	**	80,4		83,5	*	81,3	80,8
Economische sector	Landbouwers	0		0	***	0,5	*	0		0	***	0,7	0,6
	Industrie	8,5		5,8	***	12,9	*	14,3		8,9	***	18,5	15,1
	Bouw	3,2		3,8	***	3,7	*	4,7		6,9	***	3,6	5,8
	Groot& detailhandel	10,7		6,1	***	9,4	*	7,4		9,3	***	11,2	11,6
	Vervoer en opslag	9		1,4	***	0,9	*	4,29		1,2	***	8,4	7
	Andere diensten	14,34		16,1	***	26,4	*	19,3		23,9	***	15,1	16,9
	Publieke diensten & administratie	24,6		17,8	***	20,1	*	16,8		22,6	***	16	17,2
	Onderwijs	19,2		44,6	***	12,9	*	10,3		22,7	***	12,5	11,8
Sector	Gezondheidszorg & maatschappelijk werk	10,4		4,4	***	13,2	*	23		4,6	***	14,1	14
	Privaat	49,3		38,3	***	53,7	***	57,1	**	57,6	***	59,7	62,1
	Publiek	27,4		56,5	***	31,8	***	29,3	**	39,2	***	31,1	30,1
	Ander	23,3		5,2	***	14,5	***	13,6	**	3,3	***	9,2	7,8
Grootte bedrijf	<10			19,4		10,6	***			23,5	*	13,9	13,9
	9/okt	32,9		19,8		22,4	***	23,4		16,4	*	30,8	25,7
	50-99	15,8		20,7		11	***	26		15,5	*	18,2	16,1
	100-249	10,8		18,7		15,3	***	10,9		19,4	*	17,1	15
	250-500	8,7		6,6		17,4	***	16		9,6	*	14	11,7
	500+	31,8		14,9		23,2	***	23,6		15,7	*	20	17,7

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p< 0,001.

Tabel 5.26 Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de verliezende vormen van arbeidsorganisatie, EWCS 2015

Verliezers		Teamwerk, lage regelmogelijkheden en lage eisen		Teamwerk, lage regelmogelijkheden, hoge eisen		Taakrotatie, zelfde taken, lage regel- eisen & lage controle		Geen plaats en tijdsafhankelijk werk		Populatie (>9 Werknemers)	Populatie (totaal)
		%		%		%		%		%	%
Gender	Man	61,1		55,5	*	61,2		53,6	*	52	51,8
	Vrouw	38,9		44,5	*	38,8		46,4	*	48	48,2
Leeftijd	15-24	4,5		2,5		19,2		7		4,4	6,5
	25-34	26,4		28,2		17,5		26,3		24,1	25,5
	35-44	21,2		20,5		25,7		24,5		27,4	26,2
	54-55	36,9		35,7		32,1		29,5		32,2	29,3
	55+	11,1		13,01		5,6		12,8		11,8	12,5
Opleiding	Laag secundair	23,6	*	13,7	**	22		21,4	***	13,4	16,5
	Hoog secundair	43,5	*	52,4	**	22,2		49,2	***	34	38,9
	Bachelor	23,6	*	22,9	**	26,8		23,4	***	34,9	31,3
	Master	9,3	*	11,1	**	29,1		6	***	17,7	13,3
Anciënniteit	Gemiddelde	/		/		/		/		/	/
Arbeidsregime	Voltdijs	63,1		68,9		56,9		70,8		73,5	72
	Deeltijs	36,9		31,1		43		29,2		26,5	27,9
Beroepscode	Managers	0	***	0	***	0	***	1,6	***	6,5	5,4
	Intellectueel, wetenschappelijk en artistieke beroepen	2,3	***	16,6	***	15,6	***	15,6	***	26,6	23,8
	Technici en aanverwante	6,9	***	6,8	***	7,8	***	12,3	***	17,8	16,1
	Administratief personeel	24,4	***	12,4	***	14,8	***	14,3	***	16,2	13,4
	Dienstverlenend personeel en verkoopers	17,9	***	10,4	***	14,6	***	14,9	***	8,9	12,7
	Landbouwers	0	***	2,9	***	0	***	0,6	***	0,4	0,3
	Ambachtslieden	12,4	***	15,1	***	2,5	***	13,5	***	6,6	9,7
	Bedieners van machines, installateurs	19,1	***	20,1	***	3,6	***	11,7	***	7,4	7,5
	Elementaire beroepen	17,1	***	16,0	***	41,2	***	15,6	***	9,6	11,1

Verliezers		Teamwerk, lage regelmogelijkheden en lage eisen		Teamwerk, lage regelmogelijkheden, hoge eisen		Taakrotatie, zelfde taken, lage regel- eisen & lage controle		Geen plaats en tijdsafhankelijk werk		Populatie (>9 Werknemers)	Populatie (totaal)
		%		%		%		%		%	%
Arbeidscontract	Onbepaalde duur	94,3		81,9		79,6		87,2	**	87,8	84,2
	Bepaalde duur	5,7		14,5		17,4		10,3	**	9,6	9,9
Origine	Allochtoon	24,8	***	34,9		32,8	**	22,5		18,7	13,2
	Autochtoon	75,2	***	65,1		67,2	**	77,5		81,3	80,8
Economische sector	Landbouwers	1,6		1,9	**	0	*	0,7	***	0,7	0,6
	Industrie	21,2		33,3	**	5,3	*	18,2	***	18,5	15,1
	Bouw	6,5		2,0	**	2,4	*	7,4	***	3,6	5,8
	Groot & detailhandel	19,0		12,2	**	22,3	*	13,4	***	11,2	11,6
	Vervoer en opslag	16,5		10,3	**	17,9	*	9,4	***	8,4	7
	Andere diensten	9,1		2,1	**	14,8	*	12,6	***	15,1	16,9
	Publieke diensten & administratie	19,5		18,2	**	19,6	*	15,5	***	16	17,2
	Onderwijs	1,2		6,2	**	0	*	7,8	***	12,5	11,8
	Gezondheidszorg & maatschappelijk werk	5,5		14,0	**	17,7	*	14,9	***	14,1	14
Sector	Privaat	73,2		65,0		57,1		69,6		59,7	62,1
	Publiek	16,9		22,1		24,8		23,8		31,1	30,1
	Ander	9,0		12,9		18,1		6,7		9,2	7,8
Grootte bedrijf	<10 Werknemers							13,7		13,9	13,9
	10-49	24,2		35,1		41		26,7		30,8	25,7
	50-99	11,3		21,0		6,4		18,9		18,2	16,1
	100-249	25,1		15,6		12,7		15,6		17,1	15
	250-500	29,7		24,9		18,2		9,9		14	11,7
	500+	9,7		3,5		20,8		14		20	17,7

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

Tabel 5.27 Overzicht van de werknemers en organisatiekenmerken van de werknemers in autonome teams zonder hoge regel mogelijkheden en de werknemers met plaats onafhankelijk werk, klassieke versie en lage regel mogelijkheden, EWCS 2015

Interessante gevallen		Autonoom team, lage controle		Plaats onafhankelijk werk, lage controle		Populatie (>9 Werknemers)	Populatie (totaal)
		%		%		%	%
Gender	Man	59,8		68,3	***	52	51,8
	Vrouw	40,2		31,7	***	48	48,2
Leeftijd	15-24	5,8		10,2		4,4	6,5
	25-34	13,6		16,4		24,1	25,5
	35-44	46,0		31,6		27,4	26,2
	54-55	32,3		24,9		32,2	29,3
	55+	2,3		16,9		11,8	12,5
Opleiding	Laag secundair	16,8		39,5	***	13,4	16,5
	Hoog secundair	38,0		49,4	***	34	38,9
	Bachelor	29,9		8,5	***	34,9	31,3
	Master	15,3		2,6	***	17,7	13,3
Anciënniteit	Gemiddelde	/		/		/	/
Arbeidsregime	Voltdijs	75,9		72,1		73,5	72
	Deeltijds	24,1		27,9		26,5	27,9
Beroepscode	Managers	0	**	1,8	***	6,5	5,4
	Intellectueel, wetenschappelijk en artistieke beroepen	27,7	**	1,9	***	26,6	23,8
	Technici en aanverwante	0	**	6,6	***	17,8	16,1
	Administratief personeel	18,5	**	12,3	***	16,2	13,4
	Dienstverlenend personeel en verkopers	9,1	**	16,3	***	8,9	12,7
	Landbouwers	0	**	2,1	***	0,4	0,3
	Ambachtslieden	22,1	**	13,8	***	6,6	9,7
	Bedieners van machines, installateurs	13,1	**	19,4	***	7,4	7,5
	Elementaire beroepen	7,0	**	25,8	***	9,6	11,1

Interessante gevallen		Autonoom team, lage controle		Plaatsonafhankelijk werk, lage controle		Populatie (>9 Werknemers)	Populatie (totaal)
		%		%		%	%
Arbeidscontract	Onbepaalde duur	88,7	**	69,4	***	87,8	84,2
	Bepaalde duur	11,3	**	15,6	***	9,6	9,9
Origine	Allochtoon	36,1	**	35,3		18,7	13,2
	Autochtoon	63,9	**	64,7		81,3	80,8
Economische sector	Landbouwers	0		1,5	***	0,7	0,6
	Industrie	30,5		17,8	***	18,5	15,1
	Bouw	4,6		11,4	***	3,6	5,8
	Groot & detailhandel	5,8		12,1	***	11,2	11,6
	Vervoer en opslag	5,6		15,6	***	8,4	7
	Andere diensten	13,6		6,1	***	15,1	16,9
	Publieke diensten & administratie	7,3		21,9	***	16	17,2
	Onderwijs	7,7		2,9	***	12,5	11,8
	Gezondheidszorg & maatschappelijk werk	24,8		10,7	***	14,1	14
Sector	Privaat	58,4		67,7		59,7	62,1
	Publiek	36,0		24,0		31,1	30,1
	Ander	5,6		8,1		9,2	7,8
Grootte bedrijf	<10			15,4		13,9	13,9
	9/okt	23,2		31,3		30,8	25,7
	50-99	15,9		16,8		18,2	16,1
	100-249	19,3		19,6		17,1	15
	250-500	10,2		1,7		14	11,7
	500+	31,4		15,1		20	17,7

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.6 Arbeidsorganisatie en individuele en organisationele uitkomsten

In deze laatste paragraaf bekijken we het verband tussen arbeidsorganisatie en de attitude, arbeidsmarkt(on)zekerheid en gezondheid van de werknemer. We passen dit opnieuw toe op de winnaars en verliezers die we hierboven identificeerden. Er wordt met andere woorden gekeken of werknemers met een goede arbeidsorganisatie, -inhoud en –omstandigheden ook een betere attitude, gezondheid en arbeidsmarktzekerheid vertonen.

Tabel 5.28 Overzichtstabel operationalisering individuele en organisationele uitkomsten, EWCS 2015³⁴

Uitkomst	Vraag	Formulering
Duurzaamheid baan	q94	Tot welke leeftijd denkt u dat u uw huidige job of een gelijkaardige job nog zult kunnen uitoefenen? (cijfer)
Absenteïsme	q82	Hoeveel dagen was u tijdens de voorbije 12 maanden in totaal afwezig van uw werk omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof? (cijfer)
Presenteïsme	q84	Heeft u tijdens de voorbije 12 maanden gewerkt terwijl u ziek was? Ja/nee
Jobzekerheid	q89	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk? Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden (Sterk mee eens - Sterk mee oneens)
Arbeidsmarktzekerheid	q89	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk? Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn een job te vinden met een vergelijkbaar loon of vergelijkbare inkomsten (Sterk mee eens - Sterk mee oneens)
Algemene gezondheid	q75	Hoe is uw gezondheid in het algemeen? Zou u zeggen dat deze, ... Zeer goed is/goed is/redelijk is/slecht is/zeer slecht is.
Fysieke gezondheid	q78	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? C. Rugpijn D. Spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen E. Spierpijnen in de onderste ledematen F. hoofdpijn, oogpijn G. Blessure(s), letsel(s). Ja/nee
Mentale gezondheid	q78, q79	Had u tijdens de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen? I. Algemene vermoeidheid (Ja/nee). Hoe vaak kampte u de voorbije 12 maanden met een van de volgende slaapgerelateerde problemen: A. Moeilijkheden om in te slapen B. Meerder keren per nacht wakker worden C. Wakker worden met een gevoel van uitputting of vermoeidheid? (Dagelijks - Nooit)

De eerste drie variabelen wijzen op de *attitude* van de werknemer en zijn telkens gedichotomiseerd (0,1). *Duurzaamheid van de baan* duidt aan of de werknemer zichzelf in de huidige functie ziet tot zijn of haar 60 jaar. *Absenteïsme* geeft weer of de werknemer meer of minder dan het Belgisch gemiddelde afwezig is geweest in de afgelopen 12 maanden. *Presenteïsme* daarentegen geeft weer of een werknemer in de afgelopen 12 maanden gewerkt heeft terwijl hij/zij ziek was. In de onderstaande tabellen wordt het percentage werknemers vermeld dat zichzelf langer ziet werken dan 60 jaar, dat minder dan het Belgisch gemiddelde afwezig is geweest of dat meer gewerkt heeft terwijl hij/zij ziek was dan het Belgisch gemiddelde.

Jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid duiden aan hoe zeker de werknemer over zijn job is en hoe hij zijn eigen positie op de arbeidsmarkt percipieert. Deze indicatoren werden herschaald naar waarden tussen 0 en 100; hoe hoger de werknemer hierop scoort, hoe zekerder hij/zij zijn positie ervaart.

³⁴ Voor meer uitleg over de operationalisering, zie hoofdstuk 2

De drie *gezondheidsindicatoren* ten slotte, geven een aanduiding van de *algemene, fysieke en mentale gezondheid* van de werknemer. Deze indicatoren werden herschaald naar waarden tussen 0 en 100, hoe hoger de werknemer hierop scoort, hoe gezonder hij/zij zich voelt. De resultaten worden weergegeven in de onderstaande tabellen.

Hoewel we overwegend niet-significante resultaten bekomen, zijn er toch enkele interessante vaststellingen te maken. Zonder meer het grootste effect van het behoren tot een winnende of verliezende arbeidsorganisatie, zien we op de *baanduurzaamheid* die werknemers ervaren, met andere woorden of ze zichzelf tot hun 60ste in hun huidige functie zien werken. De werknemers in een uitstekende arbeidsorganisatie, scoren significant beter dan het populatiegemiddelde. Hoewel significant en zo'n 10 à 15 ppt. hoger dan in de populatie, ziet nog steeds minder dan 50% van de werknemers zich in dezelfde functie op hun 60ste. De werknemers in een nefaste arbeidsorganisatie daarentegen, scoren elk significant slechter dan het populatiegemiddelde. Dit is een duidelijke indicatie dat het verschil in de kwaliteit van arbeid ook door de werknemers zelf wordt ervaren.

Presenteïsme van werknemers houdt eveneens duidelijk verband: arbeidsorganisatie gaat blijkbaar sterk samen met het al dan niet gaan werken wanneer men ziek is. Men zal sneller gaan werken wanneer men ziek is als men ook een goede arbeidsorganisatie heeft. *Absenteïsme* ligt gevoelig lager bij werknemers die werken in autonome teams en gevoelig hoger bij werknemers in teams met lage regelmogelijkheden en hoge eisen en in een systeem van taakrotatie over dezelfde vaardigheden.

Wat *jobzekerheid en arbeidsmarktzekerheid* betreft, zien we weinig verband met arbeidsorganisatie. Interessant hierin is dat autonoom teamwerk samengaat met een verlaagde jobzekerheid. Dit zou kunnen wijzen op het tijdelijke karakter van dergelijke teams.

De *gezondheid* van werknemers lijkt slechts in beperkte mate samen te hangen met de arbeidsorganisatie en niet altijd in de verwachte richting. Zo hangt een goede arbeidsorganisatie niet steeds samen met goede gezondheidsindicatoren (bv. in autonome teams). Ook telewerk lijkt eerder negatief samen te hangen met de gezondheid van de werknemer. Bij een minder gunstige arbeidsorganisatie vinden we evenwel vaker een negatief verband met de gezondheid van de werknemer. De interessante gevallen leunen ook in deze vooral aan bij de minder gunstige arbeidsorganisatievormen.

Ter conclusie kunnen we stellen dat arbeidsorganisatie sterk samenhangt met de attitude van de werknemers, wat we het sterkst terugvinden in de *baanduurzaamheid* die ervaren wordt. Dit is uiteraard een belangrijke vaststelling in het kader van langer werken: een goede arbeidsorganisatie gaat duidelijk samen met een langere bereidheid van werknemers om in die bepaalde functie te blijven werken. De causale relatie mag dan onduidelijk zijn, het verband dat we vaststellen is duidelijk. Het is dan ook belangrijk dat werknemers kunnen opschuiven in hun loopbaan en niet levenslang met slechte arbeidsinhoud en –omstandigheden te maken krijgen. De overige resultaten waren eerder verdeeld. Slechte arbeidsorganisatievormen lijken wel samen te hangen met een verslechterde algemene, fysieke en mentale gezondheid van de werknemer.

Tabel 5.29 Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in winnende arbeidsorganisatievormen, EWCS 2015

Winnaars		Auto- noom team- werk	P-waarde	Plaats- onaf- hankelijk werken	P-waarde	Tijds- onaf- hankelijk werken	P-waarde	Auto- nome taak- rotatie	P-waarde	Plaats en tijds- onaf- hankelijk	P-waarde	Populatie	Populatie >9 werk- nemers
Attitude													
Duurzaamheid baan	%	49,2	0,07*	41,9	0,01**	44,7	<0,001** *	39,0	0,47	45,5	0,008***	31,0	34,7
Absenteïsme	%	7,1	0,01**	22,0	0,87	20,6	0,71	26,9	0,81	20,4	0,82	21,4	25,6
Presenteïsme	%	63,3	0,31	60,9	0,006***	55,9	0,006***	43,8	0,18	63,4	0,01**	48,4	52,7
Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid													
Jobzekerheid	Gemid	67	<0,001** *	79	0,29	83	0,28	85	0,26	84	0,51	82	82
Arbeidsmarktzekerheid	Gemid	40	0,34	39	0,44	39	0,31	36	0,67	38	0,88	38	35
Gezondheidsindicatoren													
Algemene gezondheid	Gemid	77	0,61	73	0,07*	79	0,02**	76	0,82	75	0,55	76	75
Fysieke gezondheid	Gemid	65	0,97	67	0,071	68	0,78	56	0,009***	68	0,91	68	66
Mentale gezondheid	Gemid	57	0,12	63	0,05*	76	0,32	69	0,94	63	0,11	69	65

Tabel 5.30 Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in verliezende arbeidsorganisatievormen, EWCS 2015

Verliezers		Teamwerk, lage controle & regelen	P-waarde	Teamwerk, lage controle, hoge regelen	P-waarde	Taakrotatie , zelfde taken	P-waarde	Geen plaats en tijdsonaf- hankelijk werk	P-waarde	Populatie	Populatie >9 Werk- nemers
Attitude											
Duurzaamheid baan	%	17,3	0,02**	13,8	0,004***	17,8	0,06*	24,7	<0,001***	31,0	34,7
Absenteïsme	%	27,1	0,82	38,0	0,06*	45,2	0,02**	22,7	0,12	21,4	25,6
Presenteïsme	%	31,8	0,008***	41,8	0,15	38,2	0,12	45,6	0,003***	48,4	52,7
Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid											
Jobzekerheid	Gemid	79	0,42	77	0,11	73	0,03**	79	<0,001***	82	82
Arbeidsmarktzekerheid	Gemid	32	0,43	30	0,22	29	0,28	37	0,62	38	35
Gezondheidsindicatoren											
Algemene gezondheid	Gemid	70	0,20	64	<0,001***	67	0,16	76	0,23	76	75
Fysieke gezondheid	Gemid	65	0,94	58	0,08*	66	0,88	66	0,002***	68	66
Mentale gezondheid	Gemid	65	0,97	59	0,20	54	0,07*	69	0,37	69	65

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

Tabel 5.31 Individuele en organisationele uitkomsten van werknemers in autonoom teamwerk met lage regelmogelijkheden en in plaatsafhankelijk werk, klassieke versie, met lage regelmogelijkheden, EWCS 2015

Interessante groepen		Autonoom team, lage controle	P-waarde	Plaatsafhankelijk werk, lage controle	P-waarde	Populatie	Populatie >9 Werknemers
Attitude							
Duurzaamheid baan	%	20,6	0,22	20,8	0,006***	31,0	34,7
Absenteïsme	%	41,4	0,13	29,1	0,02**	21,4	25,6
Presenteïsme	%	48,1	0,69	39,5	0,02**	48,4	52,7
Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid							
Jobzekerheid	Gemid	82	0,92	76	0,008**	82	82
Arbeidsmarktzekerheid	Gemid	38	0,71	35	0,30	38	35
Gezondheidsindicatoren							
Algemene gezondheid	Gemid	71	0,78	75	0,37	76	75
Fysieke gezondheid	Gemid	60	0,48	66	0,57	68	66
Mentale gezondheid	Gemid	69	0,77	69	0,78	69	65

Noot: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,001.

5.7 Conclusie en discussie

2016 staat in het teken van werkbaar werk. Arbeidsorganisatie wordt als een belangrijke hefboom gezien om werk opnieuw werkbaar te maken. Deze paper geeft een inzicht in de arbeidsorganisatie van de Belgische werknemers anno 2015. We identificeerden teamwerk, taakrotatie en plaats- en tijdsonafhankelijk werk als belangrijke innovatieve vormen van arbeidsorganisatie met potentieel positieve gevolgen voor werknemers en organisatie.

We onderzochten en stelden vast dat arbeidsorganisatie inderdaad positief samenhangt met de arbeidsinhoud en –omstandigheden van werknemers. Innovatieve vormen van arbeid hangen sterk samen met beter en gezonder werk. In een volgend deel linkten we deze bevindingen aan werknemers- en organisatiekenmerken. Op die manier hebben we de winnaars en verliezers in het arbeidsorganisatieverhaal verder geïdentificeerd. Tot slot maten we de impact van arbeidsorganisatie op attitude, gezondheid en arbeidsmarktzekerheid van de werknemers.

De resultaten zijn duidelijk maar er zijn veel kanttekeningen bij te maken. Daarom spreekt de titel ook over een slingerend pad: arbeidsorganisatie kan een krachtige hefboom zijn in het werkbaar werk verhaal, maar er moet grondig worden nagedacht over hoe de organisatie van de arbeid aangepakt wordt. Hieronder sommen we de belangrijkste vaststellingen op:

1. De arbeidsorganisatie hangt nauw samen met de arbeidsinhoud en -omstandigheden. Arbeidsorganisatievormen waarbij de autonomie van de werknemer stijgt, hangen nauw samen met een gezondere arbeidsinhoud en een verminderde blootstelling aan klassieke arbeidsrisico's. Dit zien we ook weerspiegeld in de baanduurzaamheid: werknemers in een innovatieve arbeidsorganisatie zien zich veel langer in dezelfde functie werken dan werknemers in minder gunstige arbeidsorganisatievormen. Innovatieve vormen van arbeidsorganisatie doen op die manier, letterlijk, langer werken.
2. We onderscheiden een duidelijk *winner-takes-it-all*-principe waarbij werknemers met een goede arbeidsorganisatie, ook een hogere kans hebben op een goede arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. Er is dus geen sprake van een soort van *trade-off* tussen ongunstige arbeidsomstandigheden en een goede arbeidsorganisatie. Arbeidsorganisatie is een verhaal van winnaars en verliezers. De winnaars en verliezers in dit verhaal vallen bovendien te identificeren volgens de klassieke breuklijnen als scholingsgraad, afkomst en beroep.
3. Hoewel arbeidsorganisatie duidelijk positief samenhangt met arbeidsinhoud en -omstandigheden, zien we slechts een beperkte toename in de prevalentie van deze arbeidsorganisatievormen. Autonoom teamwerk bijvoorbeeld, is niet toegenomen sinds 2010. Tijdsonafhankelijk werk nam wel licht toe, maar niet opvallend sterk. In het jaar van werkbaar werk, kan er dus best een tandje worden bijgestoken in de sensibilisering rond innovatieve vormen van arbeidsorganisatie.
4. Arbeidsorganisatieconcepten als teamwerk, plaatsafhankelijk werken of taakrotatie draaien niet altijd positief uit voor de werknemer. Deze bijdrage toont duidelijk aan dat de regelmogelijkheden en eisen mee moeten stijgen opdat arbeidsorganisatie ook tot een betere arbeidsinhoud en –omstandigheden wil leiden. Invoeren van teamwerk of taakrotatie zonder rekening te houden met de autonomie van de werknemer heeft veel kans om de arbeidskwaliteit negatief te beïnvloeden.
5. Innovatieve vormen van arbeidsorganisatie brengen nieuwe risico's mee. De kans op een zittend beroep stijgt naarmate de blootstelling aan de klassieke risico's (musculoskeletale en biochemische blootstelling) daalt. Als zitten het nieuwe roken is, moet er dringend meer aandacht gaan naar de preventie en sensibilisering rond zittende arbeid.

5.8 Referenties bij hoofdstuk 5

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and Kalleberg, A.** (2000), *Manufacturing advantage: Why high performance work systems pay off*, ILR Press, Ithaca and London.
- Baruch, Y.** (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), pp. 34–49.
- Delarue, A., Van Hootegem, G., Procter, S. & Burrige, M.** (2008). Teamworking and organizational performance: a review of survey-based research. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 127–148.
- Egan, M., Bambra, C., Thomas, S., Petticrew, M., Whitehead, M. & Thomson, H.** (2007). The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(12), 945–954.
- Eurofound** (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission** (2014), 'Advancing Manufacturing - Advancing Europe' - Report of the Task Force on Advanced Manufacturing for Clean Production', Geraadpleegd op 11.08.2016 op <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/news/advancing-manufacturing-advancing-europe-report-task-force-advanced-manufacturing-clean>.
- European Parliament** (2013), 'Report on reindustrializing Europe to promote competitiveness and sustainability', Geraadpleegd op 11.08.2016 op <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONGML+REPORT+A7-2013-0464+0+DOC+PDF+V0//EN>.
- Hendriksen, I.** (2015). Lang zitten: een nieuwe bedreiging voor onze gezondheid. Geraadpleegd op 10.08.2016 op https://www.tno.nl/media/1992/lang_zitten_tno_gl_13_07_1573n.pdf.
- Huys, R., Ramioul, M., Van Hootegem, G.** (2013). High performance workplaces: Background paper for the Third European Company Survey. Geraadpleegd op 11.08.2016 op <http://ketlib.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/ket/960/EF1303EN.pdf?sequence=2>.
- IndustriALL** (2014), *Manifesto to put industry back to work*, IndustriALL European Trade Union: Brussels.
- Jans, M.P., Proper, K.I., Hildebrandt, V.H.** (2007). Sedentary Behavior in Dutch Workers; Differences Between Occupations and Business Sectors. *Am J Prev Med*, 33 (6), pp. 450–454.
- Karasek R** (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), pp. 285–308.
- Organisation for Economic Co-operation and Development** (2010), *Innovative Workplaces: Making Better Use of Skills within Organisations*, OECD, Paris.
- Peeters, K.** (2015). Algemene Beleidsnota Werk. Beleidsnota. Kamer van volksvertegenwoordigers, DOC 54 1428/003. Brussel.
- Popma, J.** (2013). The Janus face of the 'new ways of work': Rise, risks and regulation of nomadic work. Brussels: ETUI.
- Spiegelaere, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G.** (2016). Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 26 (4), pp. 515–527.
- Van Hootegem, G., Van Amelsvoort, P., Van Beek, G., Huys, R.** (2000). *Anders organiseren & beter werken*. Acco: Leuven.

6 | Conditions de travail et effets sur la santé des travailleurs : focus sur la prévention primaire

Isabelle Hansez et Philippe Mairiaux

6.1 Introduction

Nous vivons actuellement un changement majeur de système socio-économique caractérisé notamment par la mondialisation, l'évolution des technologies de l'information et de la communication, une exigence d'innovation accélérée en même temps qu'une pression à la productivité sans précédent. Ces mutations impactent fortement le fonctionnement de l'entreprise, changent les règles du jeu de la performance et s'accompagnent d'un développement fulgurant de pratiques managériales qui deviennent de plus en plus sophistiquées (Hansez et Firket, 2014).

Ces mutations organisationnelles ont également *un impact majeur* sur l'évolution du travailleur sur le marché du travail. Il est en effet de plus en plus précarisé dans son parcours professionnel à travers une succession de transitions et une carrière dorénavant non rectiligne. Le travailleur est davantage responsabilisé dans sa gestion de carrière : d'abord à travers des politiques internes de gestion des compétences intensifiant les pratiques continues d'évaluation de la performance, mais aussi à travers l'exigence pour le travailleur de développer constamment son employabilité pour faciliter ses transitions professionnelles.

Dans ce contexte, les travailleurs sont soumis au quotidien à *des risques psychosociaux* (RPS) que l'on peut définir, selon notre législation belge, comme la probabilité de *subir un dommage psychique/physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, des relations interpersonnelles au travail* qui comportent objectivement un danger et sur lesquelles l'employeur a un impact. Concrètement, cela s'exprime à travers des difficultés vécues au niveau d'exigences émotionnelles élevées avec le public, clients ou patients, au niveau de la pression temporelle exacerbée par la quantité et la complexité de travail, au niveau d'un manque d'autonomie et de participation aux prises de décision, de marges de manœuvre de plus en plus étroites, d'un manque de clarté des tâches et des responsabilités. Enfin, les questions liées aux conflits de valeur, à un manque de reconnaissance des efforts et un manque d'équité et de justice dans les décisions concernant le travailleur et ses conditions d'emploi sont présentes dans chaque diagnostic réalisé en entreprise. On constate généralement des liens importants entre les différentes formes d'accompagnement des managers et la santé des travailleurs. L'excès de contrôle et l'absence totale de management peuvent provoquer des effets néfastes sur le bien-être des travailleurs. En 2010 et 2012, deux recherches belges successives sur le burnout financées par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS) ont mis en évidence que le manque de soutien, de reconnaissance et de respect de la hiérarchie était cité dans plus de 60% parmi plus de 1 000 cas de burnout analysés.

6.1.1 Manifestations individuelles de l'exposition prolongée aux risques psychosociaux

Au niveau individuel, l'exposition prolongée à ces risques psychosociaux se manifeste à travers des phénomènes comme le stress, le burnout, le désengagement par rapport au travail ou encore à plus long terme, les problèmes de santé et l'absentéisme dans les environnements professionnels. Selon l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), le nombre de personnes indemnisées, que ce soit pour une incapacité de travail primaire (de 1 jour à 1 an moins 1 jour d'incapacité) ou pour une invalidité (plus d'1 an d'incapacité), a augmenté de plus de 25% depuis 2010. Le nombre de titulaires reconnus en invalidité est passé de 257 935 au 31 décembre 2010 à 321 573 au 31 décembre 2014, soit une augmentation de 24,67%. Le 3 février 2016, des articles dans la presse indiquaient que pour la première fois dans l'histoire de la sécurité sociale belge, les dépenses liées à l'incapacité de travail avaient dépassé celles liées au chômage pour l'année 2015. Toujours selon l'INAMI, ce phénomène croissant de l'invalidité en Belgique renvoie aux nouvelles pathologies. En effet, le nombre d'invalides souffrant de troubles psychiques et de maladies du système locomoteur et du tissu conjonctif a considérablement augmenté. Ces pathologies constituent désormais les 2 causes principales de l'invalidité.

La Belgique n'est cependant pas un cas isolé. En 2000 déjà, une étude de Gabriel et Liimatainen, se basant sur un rapport du Bureau International du Travail concernant la santé mentale au travail, rapportait que 20% de la population adulte des 5 pays industrialisés concernés par cette étude (Etats-Unis, Grande-Bretagne, Allemagne, Finlande et Pologne) était affecté par des problèmes de santé liés à la santé mentale. En 2000, également, le rapport de l'enquête sur les conditions de travail d'Eurofound mentionnait que le stress professionnel était le problème le plus important après les lombalgies. Selon l'Observatoire européen des conditions de travail, les congés de maladies de longue durée occasionnés par des troubles mentaux, y compris le stress, ont augmenté de 74% en Allemagne entre 1995 et 2002 (Dewa, McDaid & Sultan-Taieb, 2011). L'Organisation mondiale de la santé (OMS) déclare que d'ici 2020, juste après la cardiopathie ischémique, la dépression sera l'une des principales causes d'invalidités dans le monde (citée par Dewa et al., 2011, p. 17). Enfin, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a, elle aussi, reconnu que l'un des principaux défis auxquels devaient faire face les systèmes de prestations d'invalidité dans les pays de l'OCDE était la fréquence accrue des cas d'invalidité associés aux troubles mentaux (Dewa et al., 2011).

Concernant la prévalence du burnout, un consortium multidisciplinaire en 2010 a effectué, à la demande du SPF ETCS, une étude dans la population belge (Hansez et al., 2010, 2012). Dans ce cadre, tous les cas d'épuisement professionnel ont été enregistrés sur une période de trois mois par 178 médecins généralistes et 168 médecins du travail. Le diagnostic du burnout était établi par les médecins sur base de leur jugement clinique. La prévalence de l'épuisement professionnel a été de 0,8% (1 089 cas sur 135 131 contacts avec les patients). Ce chiffre de prévalence doit être considérée comme plus objectif que l'auto-évaluation par les employés grâce à des questionnaires (dans lesquels les pourcentages de burnout atteignent jusqu'à 30-40%). Si cette estimation semble peu élevée, elle représente tout de même près de 19 000 travailleurs à travers la Belgique. Il faut souligner également que ces personnes ont déjà un ressenti assez important pour consulter les médecins. Ceci ne représente donc que la pointe de l'iceberg car une partie des travailleurs montre certains signes précoces de burnout sans pour autant consulter un professionnel de la santé. Ils luttent pour pouvoir rester actif dans le monde du travail. Par ailleurs, IDEWE (Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail) a mené une enquête sur la prévalence de l'épuisement professionnel auprès de 2 029 travailleurs dans différents secteurs d'activité. La prévalence a été établie sur base du questionnaire UBOS. L'enquête montre que 22% des travailleurs interrogés ressentait à la fois un épuisement élevé et une plus grande distance par rapport au travail et donc manifestait à des symptômes d'épuisement professionnel (Sercu, De Ridder, De Man & Godderis, 2012). Dans les pays limitrophes, on trouve

aux Pays-Bas des chiffres de prévalence allant de 2,3 à 7,8 - 20 pour 1 000 patients selon des diagnostics réalisés dans les services de santé par les médecins du travail et les psychologues de première ligne (Directive 2011). Dans un autre voisin, la France, Trontin (2006) a mis en évidence grâce à son modèle basé sur la méthode des fractions attribuables et appliqué à la France pour l'année 2000, que sur une population active de 23,53 millions de personnes, 220 500 à 335 000 personnes (1% à 1,4%) sont touchées par une pathologie liée au stress professionnel (maladies cardio-vasculaires, dépression et troubles musculo-squelettiques). Enfin, toujours en France, selon une étude du cabinet Technologia, spécialisé dans la prévention des risques professionnels, plus de 3 millions d'actifs (12,6%) en France ont un risque élevé de burnout. Pour Zawieja (2015), cette estimation est «un peu surestimée» et plutôt de l'ordre de 8% de la population active.

Il est extrêmement difficile de cibler *les secteurs ou professions* les plus à risques en terme de burnout. Néanmoins, Zawieja (2015, pp. 70-71) cite l'étude de Burisch (2010) pour définir les activités professionnelles où le burnout a été décrit. Les métiers de la santé humaine et animale et le travail social sont cités. Ils comprennent notamment les médecins, chirurgiens, vétérinaires, dentistes, infirmières, cadres de santé, aidants familiaux, psychothérapeutes ou orthophonistes. On retrouve également les professions de la sécurité et de la justice (e.g. transport aérien, policiers, magistrats, avocats, personnel pénitentiaire), le secteur de l'enseignement et le personnel administratif des secteurs privé et public (e.g. secrétaires, employés des compagnies d'assurance, fonctionnaires administratifs, managers, ingénieurs, employés des services après-vente, employés des établissements de crédit).

Les différents résultats issus de la recherche scientifique attestent que les professions dans le secteur de la santé (infirmiers, médecins) et du travail social sont des professions à risques en termes de stress et de burnout (e.g. Dollard & McTernan, 2011). Ensuite les enseignants et les éducateurs d'une part et les employés administratifs et secrétaires d'autre part représentent également des catégories à risques. L'analyse des données Belges issue de l'enquête EUROFOUND (Vandenbrande et al., 2013) a par ailleurs montré que le travail émotionnel est un profil professionnel autant à risques aujourd'hui que les emplois précaires et atypiques par ex. en ce qui concerne le bien-être psychologique et la santé mentale des travailleurs.

6.1.2 Importance des démarches de prévention

Face à cette réalité de l'impact des risques psychosociaux sur la santé mentale et physique des travailleurs, l'employeur est tenu par la législation belge de mettre en place *une politique de prévention* dans son entreprise déterminée dans un système dynamique de gestion des risques. La démarche de prévention du stress au travail fait référence à toute action ayant pour objectif la réduction ou l'élimination des risques psychosociaux (RPS) présents dans l'environnement de travail, la réduction ou l'élimination des problèmes de santé liés au travail, la réduction de l'absentéisme et la promotion de la santé au travail (adapté de Geurts et Grundemann, 1999). Plusieurs étapes structurent généralement les actions de ce type : analyse de la demande et sensibilisation des différents acteurs en entreprise, le diagnostic ou l'analyse des risques menant à l'élaboration d'un plan d'actions, les interventions et l'évaluation des interventions (Hansez, Bertrand et Barbier, 2009). Dans la pratique, on peut constater que l'analyse des risques psychosociaux à travers les questionnaires, entretiens ou focus-groupes est bien maîtrisée au niveau des méthodologies proposées. Plus spécifiquement, les interventions organisationnelles pour réduire les RPS et les problèmes de bien-être sont définies comme un ensemble d'actions planifiées et conçues pour supprimer ou modifier les causes de souffrances au travail et qui visent des groupes de travailleurs relativement larges dans l'organisation et de manière relativement uniforme. La plupart du temps, ces actions visent à changer les rôles et les relations interpersonnelles au travail (e.g. leadership, soutien, reconnaissance), à adapter les conditions de travail comme les horaires de travail, la charge de travail ou les questions ergonomiques, ou encore à changer les caractéristiques de la tâche (Semmer, 2006).

La recherche a montré des effets positifs des interventions organisationnelles visant à favoriser le bien-être et la santé des travailleurs (e.g. Gilbert-Ouimet et al., 2011 dans le secteur des assurances ou encore Bourbonnais, Brisson, Vinet, Vézina, Abdous & Gaudet, 2006 dans le secteur hospitalier). Cependant, on constate dans les faits que le passage du diagnostic à l'intervention pose problème. En Belgique, le SPF ETCS a suscité à deux reprises, en 2006-2007 et en 2011-2012, des projets de recherche visant à évaluer les pratiques liées à des démarches de prévention du stress dans les entreprises.

La première étude avait pour objectif d'évaluer les pratiques d'entreprises belges en matière de diagnostic du stress au travail (Hansez et al., 2009). Parmi les 180 entreprises ayant répondu, seulement une sur six avait réalisé un diagnostic de stress. Ce diagnostic n'était suivi d'actions que dans un cas sur deux et leurs effets n'avaient été évalués que dans un cas sur quatre. Parmi les interventions organisationnelles préventives mises en place dans les organisations étudiées, on peut citer une clarification des rôles et des responsabilités, l'amélioration de la communication, une meilleure répartition du travail et des ressources en personnel, une amélioration dans la gestion de l'équipe en restaurant un management de proximité, un meilleur soutien administratif ou encore la mise à disposition de matériel ou d'équipement adéquat. Elles incluent aussi des formations professionnelles touchant le management ou des thématiques liées à la communication ou la gestion des priorités. Les résultats montrent par ailleurs l'importance d'actions de sensibilisation et de mise en place de guides de bonnes pratiques sur les étapes nécessaires d'une démarche de prévention du stress. Cela en particulier pour les entreprises de petite taille, qui réalisent moins de diagnostics de stress que les plus grandes. Ces actions de sensibilisation sont importantes également pour les entreprises qui n'ont pas encore été impliquées dans une démarche de diagnostic du stress, car elles sont moins conscientes de l'impact négatif que peuvent avoir les contraintes temporelles et financières sur le bon déroulement de cette démarche.

A travers une méthodologie multiple basée sur des entretiens, questionnaires et analyses de cas, Van Peteghem, Hermans & Lamberts (2013) confirment ces tendances pour la période 2010-2012: sur 142 entreprises analysées, ils constatent que plus de la moitié n'ont pas entrepris d'actions. Bien que des actions visant à maîtriser les risques psychosociaux aient été mentionnées, elles consistent principalement en l'organisation de sessions de formation destinées à transférer des connaissances ou à acquérir des compétences. Ils concluent que les interventions les plus fréquentes visant à gérer les RPS restent axées sur le travailleur en tant qu'individu. Enfin, les différentes phases méthodologiques de leur étude montrent que toutes les interventions sont positivement évaluées par les divers groupes de personnes concernées : dans un tiers des cas, on parle de résultat positif, voire excellent ; dans un tiers des cas, les actions menées mènent à une satisfaction modérée (dont le résultat est jugé acceptable) et approximativement une intervention sur 5 est décrite comme une action n'ayant pas ou ayant peu d'effet mesurable. Les répondants étaient globalement plus satisfaits lorsque les actions étaient centrées sur l'organisation que sur l'individu.

6.1.3 Aperçu du contenu du chapitre

Le présent chapitre *vise à décrire les indicateurs de santé des travailleurs belges et de définir dans quelle mesure les conditions de travail ont un impact sur ces indicateurs*. Les données seront analysées *à la lumière des enjeux de la prévention primaire* qui insistent sur une approche collective visant à améliorer les conditions de travail pour éviter la souffrance des travailleurs.

Ce chapitre se penchera d'abord sur *l'impact général* perçu du travail sur la santé par le biais de réponse des travailleurs à des questions générales à propos de leur santé : Pensez-vous que votre santé ou votre sécurité est à risque à cause de votre travail ? (Q73) ; Votre travail affecte-il votre santé ? (Q74) ; et Quel est votre état de santé en général ? (Q75).

Nous proposons également une analyse *des symptômes de santé mentale et physique* proposés dans l'enquête (Q78). Les indicateurs de santé mentale incluent (H) la dépression ou angoisse et (I) la fatigue, tandis que les indicateurs de santé physique concernent (C) les maux de dos, (D) les douleurs musculaires au niveau des membres supérieurs; (E) les douleurs musculaires au niveau des membres inférieurs, (F) les maux de tête et (G) les blessures. Les problèmes de sommeil (Q79) seront aussi considérés.

Du point de vue de la psychologie positive, nous incluons également une analyse d'une mesure globale de l'engagement au travail (Q90) (défini selon Schaufeli, Bakker & Salanova en 2006 par 3 caractéristiques, i.e. la vigueur, le dévouement et l'absorption dans le travail), la satisfaction au travail (Q88), l'équilibre travail-famille (Q44) et le bien-être psychologique positif (Q87) dérivé de l'indice de bien-être de l'OMS (5). Cet indice couvre l'humeur positive (bonne humeur, relaxation), la vitalité (énergie et réveil frais et reposé) et les intérêts généraux (intérêt manifesté pour les choses) (Bech, 1998, 2001).

Outre ces résultats généraux, le chapitre comparera les indicateurs de santé et de bien-être *selon des caractéristiques individuelles* (genre, âge, origine, éducation, profession, statut – employeur ou employé) et *des caractéristiques organisationnelles* (branche/secteur, taille de l'entreprise, utilisation des nouvelles technologies, l'implémentation ou non d'un changement organisationnel). Ces résultats, concernant les différences sociodémographiques et organisationnelles, seront comparés et interprétés à la lumière des recherches précédentes sur le bien-être au travail et plus particulièrement le burnout financées par le SPF ETCS et le précédent rapport Eurofound sur les données belges (Vandenbrande et al., 2013).

La seconde partie du chapitre concernera *les antécédents liés au travail* des indicateurs de santé et de bien-être. Des analyses de régression permettront de déterminer quelles dimensions de conditions de travail expliquent significativement les indicateurs de santé et de bien-être. Les résultats seront analysés dans la perspective du modèle JDR ('Job Demands Resources') de Schaufeli et Bakker (2004). Pour rappel, ces auteurs suggèrent que le bien-être psychologique du travailleur est mis en relation avec un large éventail de variables du lieu de travail qui peuvent être conceptualisées soit comme *des exigences du travail* soit comme *des ressources du travail*. Ces deux séries de conditions de travail peuvent évoquer chacune un processus différent. Tout d'abord, les exigences de la fonction peuvent épuiser les ressources mentales et physiques du travailleur et, par conséquent, conduire à une baisse d'énergie et à des problèmes de santé (hypothèse de dégradation de la santé). Ensuite, la présence de ressources adéquates du travail atténue les exigences de la fonction, encourage l'accomplissement des objectifs et stimule l'épanouissement et le développement personnels. Ce phénomène peut à son tour conduire à un attachement plus profond à son travail (engagement) et donc diminuer l'intention de quitter l'organisation (hypothèse motivationnelle).

Ce chapitre utilisera ce modèle conceptuel pour analyser quelles contraintes de travail, ressources au travail ou éléments issus des conditions d'emploi détermineront les incidences pour la santé et le bien-être au travail. Enfin ces analyses devraient nous permettre de dégager des pistes et orientations futures concernant la prévention primaire du bien-être au travail en fonction de l'évolution des problématiques liées au travail entre les données EUROFOUND 2010 (Vandenbrande et al., 2013) et les données 2015.

6.2 Perception de la santé et du bien-être

Cette première partie porte sur les trois questions générales de l'enquête à propos de l'état de santé général du travailleur, de sa perception que le travail affecte sa santé et de la perception des risques professionnels pour la santé. Les résultats à propos du bien-être psychologique positif, de la satisfaction au travail et de l'équilibre des horaires de travail avec la famille sont rapportés également.

La première question porte sur la santé en général. Le tableau 6.1 montre que 79,7% des répondants perçoivent leur état de santé comme bon, voire très bon (contre 82,5% en 2010) tandis que seuls 3,3% d'entre eux estiment que leur santé est mauvaise, voire très mauvaise (contre 1,7% en 2010). Des différences minimales sont observées entre les hommes et les femmes et ces différences vont dans le même sens que celles observées en 2010. Ces résultats, relativement stables entre 2010 (Vandenbrande et al., 2013) et 2015, sont plus optimistes que ceux présentés dans le rapport Belstress III (2006) dans lequel plus de 4% des 2 983 répondants qualifient leur santé de mauvaise, voire très mauvaise et seulement 68% de bonne, voire très bonne. Il faut noter que le panel de Belstress III, composé uniquement de travailleurs des services publics, peut éventuellement expliquer cette différence.

Une deuxième question à propos des incidences professionnelles pour la santé est 'Votre travail affecte-t-il votre santé?' (voir tableau 6.2). En Belgique, 10,8% des travailleurs estiment que leur travail a un impact positif sur leur santé tandis que 29% lui attribuent un impact négatif. 59,5% des répondants estiment que leur travail n'affecte pas leur santé. On constate que les résultats se dégradent sensiblement depuis l'enquête 2010 (Vandenbrande et al., 2013). Aujourd'hui près d'un travailleur sur 3 estime que sa santé est affectée par son travail.

En outre, 25,2% perçoivent qu'à cause de leur travail, leur santé ou leur sécurité sont menacées (tableau 6.3). Tout comme en 2010 (Vandenbrande et al., 2013), un élément intéressant à noter est que plus d'hommes que de femmes ont affirmé que leur travail menaçait leur santé/sécurité.

Par ailleurs, 15,5% rapportent un bien-être médiocre (tableau 6.4). Ce résultat est similaire à celui de 2010 (Vandenbrande et al., 2013) et reste donc plus positif que celui observé dans le rapport Belstress III concluant que 26% et 27% des répondants ont respectivement perçu, pendant les deux dernières semaines précédant l'enquête, des taux élevés de dépression (CES-D) et d'anxiété (SCL-90). Il est important également de remarquer que moins d'hommes que de femmes ressentent un bien-être médiocre.

Concernant la satisfaction au travail, on constate dans le tableau 6.5 que près de 90% des travailleurs de l'échantillon sont satisfaits ou très satisfaits de leur travail. On remarque peu de différences entre hommes et femmes à ce sujet.

Enfin, le tableau 6.6 aborde la question de l'adéquation entre les horaires de travail et la vie privée. 85,6% des répondants l'évaluent bonne à très bonne, les hommes et les femmes se différenciant très peu par rapport à cette question.

Tableau 6.1 Le travail affecte la santé (Q74)

	Votre travail affecte-t-il votre santé ? (%)					
	Tous		Femmes		Hommes	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Oui, principalement de façon positive	8,3	10,8	7,9	10,4	8,5	11,2
Oui, principalement de façon négative	21,7	29,7	19,2	28,4	23,9	30,8
Non	70	59,5	72,9	61,2	67,5	58

Tableau 6.2 Risques professionnels pour la santé/sécurité (Q73)

	Votre santé ou votre sécurité sont-elles menacées à cause de votre travail? (%)					
	Tous		Femmes		Hommes	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Oui	22,4	25,2	19,5	21,9	25	28,1
Non	77,6	74,8	80,5	78,1	75	71,9

Tableau 6.3 Bien-être psychologique positif (Q87)

	Bien-être psychologique positif (%)					
	Tous		Femmes		Hommes	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Médiocre	15,5	16,9	17,7	19,9	13,5	14,2
Elevé	84,5	83,1	82,3	80,1	86,5	85,8

Tableau 6.4 Satisfaction par rapport au travail (Q88)

	Satisfaction par rapport à l'emploi (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Très satisfait	28,7	29,3	28,2
Satisfait	60,5	58,6	62,2
Pas vraiment satisfait	8,3	10	6,7
Pas du tout satisfait	2,5	2,1	2,9

Tableau 6.5 Equilibre travail-famille (Q44)

	Adéquation entre horaires de travail et vie privée (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Très bonne	35,2	35,6	34,8
Bonne	50,4	51	49,9
Pas très bonne	11,1	11	11,3
Pas bonne du tout	3,3	2,4	4

6.3 Types de problèmes de santé liés au travail

Les répondants ont été invités à identifier à partir d'une liste de 10 symptômes lesquels ils avaient ressentis au cours des 12 derniers mois. Le tableau 6.7 illustre globalement le pourcentage des travailleurs signalant des symptômes différents. Les symptômes les plus souvent rapportés sont les troubles musculo-squelettiques (maux de dos et douleurs musculaires), suivis par la fatigue et les maux de tête. Ces résultats confirment à nouveau comme en 2010 (Vandenbrande et al., 2013) les résultats présentés dans le rapport Belstress III, 60% et 46% des répondants ayant respectivement rapporté des douleurs lombaires et des douleurs musculaires dans la nuque. Tout comme en 2010 (Vandenbrande et al., 2013), les résultats de la sixième Enquête européenne sur les conditions de travail – 2015 - Eurofound confirment que les troubles musculo-squelettiques restent une problématique

majeure sur le lieu de travail et que la prévention et l'intervention sur ce plan doivent rester une priorité dans les sociétés.

Un second point d'attention concerne la dépression ou les angoisses avec une augmentation sensible entre 2010 et 2015, constat qui va dans le sens de l'analyse des chiffres de l'INAMI présentée dans l'introduction de ce chapitre avec une augmentation des absences pour cause de maladie mentale. Les autres symptômes i.e. les blessures, les troubles de l'audition et les problèmes cutanés sont rapportés par moins de 10% des travailleurs.

Concernant les troubles du sommeil (tableau 6.8), 19,2% des répondants estiment avoir des difficultés à s'endormir plusieurs fois par semaine, voire tous les jours. Cela correspond aussi à 26,3% de répondants estimant avoir des réveils fréquents durant la nuit et 19,5% de répondants estimant se réveiller avec un sentiment d'épuisement et de fatigue. Ces résultats sur les troubles du sommeil sont à mettre en perspective avec le symptôme de fatigue relaté dans le tableau 6.7. En 2015, près d'un travailleur sur 4 estime ressentir de la fatigue. C'est un résultat interpellant quand on sait selon l'étude du SPF ETCS (Hansez et al., 2010, 2012) sur les symptômes du burnout que la fatigue et les troubles du sommeil constituent les symptômes physiques les plus rapportés par les travailleurs qui consultent un médecin généraliste ou un médecin du travail pour une question de souffrance au travail.

Tableau 6.6 Pourcentage de travailleurs rapportant chaque symptôme individuel (Q78 A à J)

	Pourcentage de travailleurs rapportant chaque symptôme individuel	
	2010	2015
Maux de dos	44,7	44,1
Douleurs musculaires (membres supérieurs)	41,2	43,9
Maux de tête	37,8	33,2
Fatigue	34,6	37,5
Douleurs musculaires (membres inférieurs)	27,5	27,5
Blessures	13,4	9,5
Troubles de l'audition	9	7,9
Dépression ou Angoisse	8,7	14,6
Problèmes cutanés	7,7	7,2

Tableau 6.7 Pourcentage de travailleurs rapportant des troubles du sommeil (Q79)

	Pourcentage de travailleurs rapportant des troubles du sommeil		
	Difficulté à s'endormir (Q79a)	Réveils fréquents durant la nuit (Q79b)	Réveil avec un sentiment d'épuisement et de fatigue
Tous les jours	7,8	11,2	7,3
Plusieurs fois par semaine	11,4	15,1	12,2
Plusieurs fois par mois	13	13,8	14
Peu souvent	19,5	21,5	22,6
Jamais	48,4	38,4	43,9

6.4 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques individuelles

Les risques professionnels sont perçus comme ayant *peu d'impact sur la santé* (70%), mais plus par les femmes (72%) que par les hommes (67%). Au niveau des catégories d'âge, on observe que plus le répondant avance en âge, plus l'impact négatif du travail sur la santé est ressenti, sauf pour les travailleurs de plus de 55 ans encore actifs. Ceci peut s'expliquer par le 'healthy worker effect' soutenant l'idée que les travailleurs plus âgés encore actifs sont ceux qui bénéficient de conditions de travail positives et qui ressentent peu d'impact de leurs conditions de travail sur leur santé (tableau 6.9). Aucune différence n'est observée en fonction de l'origine sur ce plan. Enfin, les travailleurs au niveau d'éducation inférieur semblent plus sujets aux risques, avec un score moyen de 65% contre 69% voire 75% pour les travailleurs au niveau d'éducation plus élevé (tableau 6.10).

En moyenne, *l'état de santé général* se situe à un niveau élevé: 0,76, le score maximum de 1 indiquant une 'très bonne santé'. Aucune différence significative n'est constatée en fonction du sexe mais une diminution de la santé est observée pour les travailleurs plus âgés. Aucune différence significative n'est observée selon l'origine des travailleurs, belge ou étrangère, résultat qui contraste avec celui, significatif, observé en 2010 (Vandenbrande et al., 2013). Enfin, l'état de santé des travailleurs au niveau d'éducation plus élevé que le secondaire inférieur est globalement meilleur.

La santé physique, un indice composé de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps), une valeur supérieure indiquant une meilleure santé, est moins bonne chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat inverse la tendance de 2010 (Vandenbrande et al., 2013). Par contre, tout comme en 2010, la santé physique se dégrade avec l'âge. Aucune différence significative n'est observée selon l'origine des travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs au niveau d'éducation plus élevé ont moins de troubles physiques que les travailleurs au niveau d'éducation inférieur.

La santé psychologique, un indice composé de trois éléments (dépression ou angoisse, fatigue et insomnie) est meilleure chez les hommes (0,68) que chez les femmes (0,60) mais se dégrade elle aussi avec l'âge (de 0,72 pour les travailleurs jeunes à 0,60 pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans). A nouveau, aucune différence significative n'est observée selon l'origine du répondant, ce qui confirme une amélioration de la santé des personnes qui ne sont pas nées en Belgique par rapport à 2010 (Vandenbrande et al., 2013). Par rapport au niveau d'éducation, on constate une perception de la santé psychologique légèrement supérieure pour les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur.

A partir des résultats de *la satisfaction liée au travail*, nous n'observons pas de différence significative au niveau du genre, de l'âge et de l'origine. Tout comme en 2010, la satisfaction liée au travail est plus grande pour les travailleurs du niveau d'éducation élevé.

Par ailleurs, nous observons également une variation significative dans l'indicateur relatif au *bien-être psychologique positif*, introduit dans ce chapitre. Cet indicateur, dérivé de l'indice de bien-être de l'OMS (5) couvre l'humeur positive, la vitalité et l'intérêt général. Les hommes, les travailleurs de moins de 24 ans et les répondants diplômés de l'enseignement secondaire supérieur estiment que leur santé psychologique positive est meilleure que les femmes, les travailleurs plus âgés et les autres diplômés.

Enfin, étonnamment aucune différence significative n'est constatée pour *l'engagement dans le travail* au niveau des caractéristiques individuelles.

Par contre, on observe des différences au niveau de *l'équilibre travail-famille*. Les femmes et les répondants entre 25 et 44 ans éprouvent plus de difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. On constate également que les diplômés bachelier ou master ont plus de difficultés à ce sujet également.

Tableau 6.8 Santé et bien-être en fonction du genre et de l'âge (moyennes par catégorie)

		Genre			Age					
		Homme	Femme		15-24	25-34	35-44	45-55	55+	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,67	0,72	***	0,76	0,74	0,68	0,65	0,71	***
Santé générale	0,76	0,76	0,76		0,82	0,81	0,77	0,72	0,71	***
Santé physique	0,62	0,63	0,59	**	0,70	0,69	0,60	0,55	0,59	***
Santé psychologique	0,64	0,68	0,60	***	0,72	0,67	0,65	0,61	0,60	***
Satisfaction au travail	0,75	0,74	0,75		0,76	0,74	0,74	0,75	0,76	
Bien-être psychologique	0,69	0,70	0,67	***	0,74	0,69	0,69	0,68	0,68	*
Engagement dans le travail	0,78	0,78	0,78		0,77	0,77	0,78	0,79	0,80	
Equilibre travail-famille	0,74	0,75	0,71	***	0,77	0,71	0,71	0,74	0,78	***

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Tableau 6.9 Santé et bien-être en fonction de l'origine et de l'éducation (moyennes par catégorie)

		Né en Belgique			Education				
		Oui	Non		Sec inf	Sec sup	Bachelier	Master ou +	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,67	0,66		0,65	0,69	0,69	0,75	**
Santé générale	0,76	0,75	0,76		0,72	0,77	0,76	0,79	***
Santé physique	0,62	0,57	0,55		0,54	0,58	0,64	0,71	***
Santé psychologique	0,64	0,59	0,59		0,63	0,67	0,62	0,62	*
Satisfaction au travail	0,75	0,74	0,72		0,70	0,74	0,77	0,77	***
Bien-être psychologique	0,69	0,64	0,69		0,69	0,71	0,67	0,67	***
Engagement dans le travail	0,78	0,78	0,77		0,77	0,78	0,79	0,78	
Equilibre travail-famille	0,74	0,71	0,73		0,77	0,77	0,70	0,65	***

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

6.5 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des professions

La classification ISCO incluant les catégories suivantes a été utilisée pour réaliser les analyses :

0 Forces armées (n=51)
1 Managers (n=205)
2 Professionnels (n=544)
3 Techniciens et professionnels associés (n=394)
4 Employés administratifs (n=274)
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (n=451)
6 Agriculteurs et ouvrier qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (n=8)
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (n=208)
8 Conducteurs d'installations et de machines, et ouvrier de l'assemblage (n=132)
9 Professions élémentaires (n=320)

Tableau 6.10 Santé et bien-être en fonction du type de profession (moyennes par catégorie)

		Professions										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,74	0,69	0,71	0,74	0,78	0,70	-	0,60	0,60	0,64	***
Santé générale	0,76	0,75	0,77	0,78	0,78	0,75	0,76	-	0,76	0,74	0,72	**
Santé physique	0,62	0,69	0,63	0,69	0,68	0,58	0,59	-	0,53	0,60	0,48	***
Santé psychologique	0,64	0,88	0,59	0,61	0,65	0,60	0,64	-	0,68	0,75	0,65	***
Satisfaction au travail	0,75	0,73	0,81	0,78	0,75	0,68	0,76	-	0,76	0,70	0,66	***
Bien-être psychologique	0,69	0,80	0,69	0,68	0,68	0,66	0,72	-	0,70	0,75	0,66	***
Engagement dans le travail	0,78	0,79	0,82	0,80	0,78	0,74	0,79	-	0,79	0,79	0,73	***
Équilibre travail-famille	0,74	0,78	0,66	0,68	0,74	0,74	0,74	-	0,78	0,80	0,79	***

Note : - : résultat non communiqué car n trop faible.

Des scores problématiques en ce qui concerne l'impact négatif du travail sur la santé, la santé physique sont observés pour les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires, avec globalement des scores plus marqués négativement pour celles-ci. Les 51 répondants des forces armées montrent des résultats positifs concernant leur santé psychologique et leur bien-être psychologique.

6.6 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques des entreprises

Quand on considère *les secteurs d'activité*, on constate des différences au niveau de la santé, le bien-être psychologique, l'engagement dans le travail et l'équilibre travail-famille. Le tableau 6.12 montre des résultats plus problématiques pour le secteur ONG/non profit. Ces résultats doivent cependant être considérés avec précaution car ce sous-groupe concerne uniquement 51 répondants dans l'échantillon.

L'étape suivante est l'analyse *des secteurs détaillés* (tableau 6.13). Toutes les différences en matière d'incidence sur la santé entre les secteurs détaillés étaient significatives, sauf pour la santé générale et pour le bien-être psychologique positif. En ce qui concerne l'impact négatif du travail sur la santé, le secteur le plus à risques est le secteur de la construction (F) et dans une moindre mesure le secteur des activités extractives, manufacturière et de production/distribution d'électricité et de gaz (B, C, D). On retrouve à nouveau le secteur de la construction (F) comme secteur problématique au niveau de la santé physique, et dans une moindre mesure, le secteur des arts, spectacles et activités récréatives, activités de ménage et activités extraterritoriales (R, S, T, U) ainsi que le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche (A). Au niveau de la santé psychologique, les secteurs à risques sont l'agriculture, sylviculture et pêche (A), les activités spécialisées, scientifiques et techniques et les activités de services administratifs et de soutien (M, N) et le secteur de l'administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire, enseignement, santé humaine et action sociale (O, P, Q). Ensuite on constate une satisfaction au travail légèrement plus élevée dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives, activités de ménage et activités extraterritoriales (R, S, T, U) ainsi que le secteur de la construction (F) et le secteur de l'information et de la communication (J). On observe peu de différences au niveau de l'engagement au travail, le secteur de la construction (F) manifestant le score le plus élevé. Enfin, le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche (A) présente le score le plus faible en ce qui concerne l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Tableau 6.11 Santé et bien-être en fonction du secteur d'activité (moyennes par catégorie)

		Secteur d'activité				
		Privé	Public	Privé/ public	ONG/ non profit	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,69	0,68	0,76	0,70	
Santé générale	0,76	0,77	0,75	0,79	0,70	*
Santé physique	0,62	0,62	0,59	0,68	0,53	*
Santé psychologique	0,64	0,66	0,58	0,69	0,50	***
Satisfaction au travail	0,75	0,75	0,73	0,75	0,72	
Bien-être psychologique	0,69	0,70	0,68	0,72	0,58	***
Engagement dans le travail	0,78	0,79	0,77	0,80	0,74	*
Equilibre travail-famille	0,74	0,74	0,72	0,74	0,65	**

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Tableau 6.12 Santé et bien-être en fonction du secteur détaillé (moyennes par catégorie)

		Secteur détaillé										
		A	BC DE	F	GHI	J	K	L	MN	OP Q	RS TU	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,70	0,64	0,59	0,71	0,82	0,77	-	0,74	0,68	0,75	***
Santé générale	0,76	0,76	0,76	0,74	0,76	0,78	0,79	-	0,78	0,75	0,76	
Santé physique	0,62	0,59	0,60	0,53	0,62	0,73	0,75	-	0,62	0,61	0,57	***
Santé psychologique	0,64	0,61	0,68	0,68	0,66	0,66	0,66	-	0,63	0,60	0,64	*
Satisfaction au travail	0,75	0,72	0,72	0,78	0,73	0,78	0,75	-	0,74	0,76	0,80	***
Bien-être psychologique	0,69	0,63	0,70	0,68	0,70	0,70	0,71	-	0,68	0,68	0,72	
Engagement dans le travail	0,78	0,76	0,76	0,80	0,78	0,79	0,78	-	0,76	0,79	0,79	*
Equilibre travail-famille	0,74	0,66	0,76	0,76	0,74	0,73	0,73	-	0,71	0,72	0,73	***

Note : - : résultat non communiqué car n trop faible

A	Agriculture, sylviculture et pêche (n=36)
B, C, D, E	Industries extractives, Industrie manufacturière, Production d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (n=349)
F	Construction (n=149)
G, H, I	Commerce de gros et de détail ; réparation d'automobiles et de motocycles, Transport et entreposage, Hébergement et restauration (n=550)
J	Information et communication (n=67)
K	Activités financières et d'assurance (n=81)
L	Activités immobilières (n=13)
M, N	Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien (n=271)
O, P, Q	Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire, Enseignement, Santé humaine et action sociale (n=777)
R, S, T, U	Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de service, Activités des ménages, Activités extraterritoriales (n=109)

Les résultats des incidences sur la santé et le bien-être ont également été analysés selon *la taille de l'entreprise* (tableau 6.14). Sur ce plan, les résultats sont significatifs, excepté pour la santé physique et la santé psychologique. Nous avons observé des scores plus élevés de risques professionnels pour la santé dans les sociétés employant plus de 10 personnes. La santé générale obtient un résultat inférieur dans les sociétés employant une seule personne. La satisfaction au travail et l'engagement au travail

sont très élevés dans les entreprises comprenant un seul travailleur et les scores sont aussi plus élevés dans les entreprises employant entre 2 et 9 travailleurs que dans les entreprises employant plus de personnes. Le bien-être psychologique positif est légèrement plus élevé dans les sociétés employant entre 2 et 9 personnes. L'équilibre travail-famille est plus faible dans les entreprises ne comprenant qu'un travailleur.

Le tableau 6.15 montre les résultats en matière d'incidences pour la santé et le bien-être en fonction de la fréquence d'utilisation des nouvelles technologies. Seules les variables santé générale, santé physique, bien-être psychologique et l'équilibre travail-famille sont significatives. On constate que la santé physique présente des scores moins élevés pour les répondants qui n'utilisent pas ou rarement les nouvelles technologies. Le bien-être psychologique et l'équilibre travail-famille sont par contre plus faibles chez les répondants qui utilisent les nouvelles technologies au moins la moitié de leur temps de travail.

Toutes les variables relatives à la santé et au bien-être étaient significatives entre les travailleurs confrontés à une restructuration de la société et ceux qui n'ont pas été exposés à une telle situation, excepté la santé générale (tableau 6.16). Tout comme en 2010 (Vandenbrande et al., 2013), les travailleurs confrontés à une restructuration de société ont rapporté des risques professionnels pour la santé plus élevés, une santé physique et psychologique inférieure, une satisfaction liée au travail, un bien-être psychologique positif, un engagement dans le travail et un équilibre travail-famille inférieurs. On peut à ce sujet rappeler la recherche Flexihealth (Politique scientifique belge, 1999-2003) coordonnée par C. Vandenberghe (UCL) concluant que les effets du changement sur le bien-être des travailleurs sont généralement négatifs. En particulier, dans le rapport Flexihealth, un plus grand nombre de changements sont associés à une diminution du soutien perçu et de la satisfaction liée au travail, à une augmentation du stress négatif, à une diminution de la stimulation positive, à une qualité de vie mentale inférieure et à des plaintes médicales plus fréquentes. Les changements de superviseurs et d'affectations ont les effets les plus préjudiciables sur le bien-être.

Tableau 6.13 Santé et bien-être en fonction de la taille de l'entreprise (moyennes par catégorie)

		Nombre de travailleurs				
		1	2-9	10-249	250 et +	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,72	0,74	0,68	0,67	*
Santé générale	0,76	0,74	0,79	0,76	0,75	**
Santé physique	0,62	0,60	0,65	0,60	0,62	
Santé psychologique	0,64	0,63	0,67	0,64	0,62	
Satisfaction au travail	0,75	0,85	0,79	0,73	0,72	***
Bien-être psychologique	0,69	0,68	0,72	0,69	0,67	**
Engagement dans le travail	0,78	0,83	0,81	0,77	0,77	***
Equilibre travail-famille	0,74	0,69	0,73	0,74	0,73	*

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Tableau 6.14 Santé et bien-être en fonction de la fréquence d'utilisation des nouvelles technologies (moyennes par catégorie)

		Fréquence d'utilisation des nouvelles technologies							
		All of the time	Almos t all of the time	Aroun d ¾ of the time	Aroun d ½ of the time	Aroun d ¼ of the time	Almos t never	Never	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,72	0,73	0,68	0,66	0,67	0,67	0,68	
Santé générale	0,76	0,78	0,76	0,77	0,72	0,77	0,78	0,74	***
Santé physique	0,62	0,63	0,65	0,66	0,69	0,62	0,59	0,55	***
Santé psychologique	0,64	0,62	0,64	0,64	0,63	0,64	0,65	0,67	
Satisfaction au travail	0,75	0,75	0,76	0,77	0,74	0,75	0,76	0,73	
Bien-être psychologique	0,69	0,68	0,65	0,69	0,65	0,71	0,69	0,71	**
Engagement dans le travail	0,78	0,78	0,78	0,77	0,77	0,79	0,81	0,78	
Equilibre travail-famille	0,74	0,72	0,68	0,69	0,69	0,73	0,75	0,78	***

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Tableau 6.15 Santé et bien-être après restructuration ou réorganisation (moyennes par catégorie)

		Restructuration ou réorganisation		
		Oui	Non	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,59	0,72	***
Santé générale	0,76	0,76	0,76	
Santé physique	0,62	0,57	0,63	**
Santé psychologique	0,64	0,58	0,66	***
Satisfaction au travail	0,75	0,71	0,76	***
Bien-être psychologique	0,69	0,67	0,70	**
Engagement dans le travail	0,78	0,76	0,79	***
Equilibre travail-famille	0,74	0,71	0,74	**

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

6.7 Incidences sur la santé et le bien-être entre les salariés et les indépendants

Concernant la différence entre *salariés et indépendants*, on constate uniquement des différences significatives au niveau de la santé physique, la satisfaction au travail, l'engagement dans le travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Les résultats sont proches de ceux observés pour les données 2010 (Vandenbrande et al., 2013) et *en faveur de l'indépendant*. Par rapport aux salariés, les indépendants ont une meilleure santé physique, une meilleure satisfaction au travail et un engagement dans le travail plus élevé. Seul l'équilibre vie professionnelle-vie privée est plus faible chez l'indépendant que chez le salarié.

Tableau 6.16 Santé et bien-être en fonction du type de statut (moyennes par catégorie)

		Statut		
		Salarié	Indépendant	
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,70	0,69	0,69	
Santé générale	0,76	0,76	0,77	
Santé physique	0,62	0,60	0,67	**
Santé psychologique	0,64	0,64	0,65	
Satisfaction au travail	0,75	0,73	0,86	***
Bien-être psychologique	0,69	0,69	0,71	
Engagement dans le travail	0,78	0,77	0,84	***
Equilibre travail-famille	0,74	0,74	0,66	***

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Le rapport de l'Inserm (2011) suggère également que les indicateurs de santé rapportés pour la catégorie des individus indépendants se situent à un niveau moyen, avec un taux de mortalité inférieur et une perception assez positive de leur santé mais avec des problèmes de santé spécifiques à chaque profession. Ce rapport suggère également que l'état de santé général des individus indépendants est assez bon et, du reste, meilleur que celui des salariés mais conclut que cette différence est en grande partie déterminée par le statut social (revenus, niveau d'éducation, etc.). La prévalence des maladies mentales dans plusieurs catégories professionnelles révèle que les individus indépendants semblent présenter des scores moins élevés que les ouvriers et employés mais plus élevés que les cadres.

Cependant, le statut d'indépendant couvre *des réalités très différentes*, à savoir des professions intellectuelles et manuelles, des travailleurs isolés ou des indépendants avec du personnel, aux conditions de travail très différentes. Dans une recherche récente financée par le Fonds SMIL et coordonnée par le Professeur Mairiaux de l'Université de Liège (2011), environ 1 200 entrepreneurs, principalement du secteur de la construction et du commerce, ont été sondés quant à leurs conditions de travail, au stress au travail et à leurs incidences sur la santé. Cette recherche était ciblée principalement sur les propriétaires de PME employant moins de 10 personnes (85% du panel). Les résultats à propos de leur santé sont très différents de ceux observés dans cette étude, loin d'être optimistes. La plupart des propriétaires de PME ont signalé des niveaux élevés de plaintes physiques (douleurs musculaires et maux de dos) et des plaintes psychologiques (dépression, angoisse, fatigue générale mais également des scores élevés d'épuisement et de désengagement sur l'échelle du burnout). Généralement, ils montrent une détérioration de l'état de santé sur le plan de leur IMC, de l'hypertension artérielle et de l'hypercholestérolémie. Les facteurs de stress au travail sont également montrés du doigt: longues heures de travail (plus de 50 heures par semaine pour 75% des répondants), moins de 10 jours de congé par an pour 24% du panel et une charge de travail très élevée, en particulier en ce qui concerne les tâches administratives et la gestion du personnel.

Face à de tels résultats contrastés liés à l'extrême diversité dans la catégorie des indépendants, nous appelons à des recherches plus approfondies pour l'analyse et la compréhension des incidences sur la santé des entrepreneurs. Une gestion du stress personnalisée spécifique et des interventions en faveur de la santé doivent être conçues afin d'améliorer la sensibilisation des propriétaires de PME.

6.8 Déterminants de la santé et du bien-être

L'analyse concernant les déterminants de la santé et du bien-être a été réalisée en séparant les salariés (n=291) et les indépendants (n=337).

En termes *d'éléments déterminants des incidences sur la santé des salariés*, les tableaux 6.18 et 6.19 montrent que les indicateurs liés aux ressources au travail et, plus particulièrement, le management de soutien, le support social et les opportunités de carrière sont des variables essentielles dans l'explication des incidences sur les indicateurs de santé mais aussi du bien-être au travail, en ce compris la satisfaction au travail, l'engagement dans le travail et l'équilibre travail-famille. La codécision et l'autonomie dans l'exécution des tâches expliquent aussi les variables liées à la santé mais surtout les variables liées au bien-être.

Ces résultats soulignent, comme dans le rapport de Vandenbrande et al. (2013) sur les données 2010, l'importance *des ressources du travail* pour la santé mentale et physique mais également dans les attitudes face au travail telles que la satisfaction liée au travail. Bakker et Demerouti (2007) définissent les ressources du travail comme 'les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui: jouent un rôle fonctionnel dans la réalisation des objectifs du travail; réduisent les exigences du travail et les coûts psychologiques et physiologiques associés; stimulent l'épanouissement, l'apprentissage et le développement personnels' (p. 312). C'est la raison pour laquelle les ressources du travail sont considérées comme importantes intrinsèquement et nécessaires pour faire face aux exigences du travail. Bakker et Demerouti proposent également que les ressources du travail puissent être situées au niveau de l'organisation dans son ensemble (par exemple, sécurité du travail), dans les relations interpersonnelles et sociales (par exemple, soutien du superviseur), dans l'organisation du travail (par exemple, participation au processus décisionnel) et au niveau de la tâche (par exemple, autonomie). En Belgique, les interventions visant au développement d'opportunités de carrière, à un management de soutien solide et au support social doivent être proposées afin de préserver la santé des travailleurs sains. Ces pistes étaient déjà proposées lors du rapport précédent (Vandenbrande et al., 2013). Néanmoins, le fait que les mêmes problématiques restent prépondérantes peut à la fois nous pousser à poursuivre les recommandations formulées dans ce rapport précédent mais aussi à nous questionner sur l'efficacité de nos interventions à travers la question de leur évaluation.

Parmi *les contraintes de travail* (définies par Schaufeli et Bakker (2004), dans le JD-R model, comme tous les aspects d'un emploi qui requièrent un effort psychologique ou physique soutenu entraînant des coûts physiques ou psychologiques), la pression liée à la rapidité, avec les comportements sociaux (violence/harcèlement) représentent les déterminants essentiels dans l'explication de respectivement 8 et 7 indicateurs sur 8 indicateurs étudiés. Dans une moindre mesure, l'analyse met en évidence l'influence des contraintes de type pression émotionnelle, complexité de la tâche et des risques physiques sur 3 indicateurs parmi les 8 indicateurs de santé et de bien-être étudiés. Si on se rapporte aux résultats de Vandenbrande et al. (2013) sur les données Eurofound 2010, on constate que la pression émotionnelle ne semble plus avoir d'effet significatif sur le bien-être psychologique, la satisfaction et l'engagement. Elle a néanmoins un effet significatif sur la santé psychologique, l'équilibre travail-famille et sur l'impact négatif du travail sur la santé. Le résultat concernant les risques physiques suggère qu'il est important de continuer à améliorer les environnements de travail par le biais de la prévention et de la gestion des risques, telles qu'elles sont définies dans législation belge sur le bien-être au travail actualisée en 2014.

Concernant *les conditions d'emploi*, on constate que la rémunération et la rémunération variable sont significatives pour expliquer les risques professionnels sur la santé et la satisfaction au travail ; la rémunération ayant par ailleurs un effet sur la santé physique et l'équilibre travail-famille tandis que la rémunération variable a un effet sur le bien-être psychologique et l'engagement dans le travail. On constate aussi que le lieu de travail a un impact sur 3 indicateurs, à savoir le bien-être psychologique, l'engagement et la satisfaction, les salariés étant plutôt en faveur d'un lieu de travail plutôt variable pour assurer leur bien-être.

Si nous analysons chaque indicateur de santé en détail dans les tableaux 6.18 et 6.19, nous pouvons observer que les risques professionnels pour la santé s'expliquent principalement par les risques, la pression liée à la rapidité, les opportunités de carrière et les comportements asociaux. Les indicateurs prévisionnels de l'état de santé général sont principalement les opportunités de carrière, les comportements asociaux, le support social et la pression liée à la rapidité. Les risques, le support social et les comportements asociaux sont également des éléments déterminants de la santé physique ainsi que, plus étonnamment, la rémunération. L'indicateur prévisionnel le plus important de la santé psychologique est la pression émotionnelle, suivie par les opportunités de carrière, la pression liée à la rapidité et les comportements asociaux.

Ensuite, l'indicateur prévisionnel principal du bien-être psychologique est le support social, suivi par les opportunités de carrière et la pression liée à la rapidité. Quant à l'engagement dans le travail, l'indicateur prévisionnel principal concerne les opportunités de carrière, la codécision ('say'), le support social suivis par les tâches répétitives et le management de soutien. Le support social, la codécision, la pression liée à la rapidité, les opportunités de carrière détermine majoritairement la satisfaction au travail. Enfin, pour l'équilibre travail-famille, on peut citer la pression émotionnelle comme premier explicateur, suivi la pression liée à la rapidité et le support social.

Tableau 6.17 Déterminants de la santé et du bien-être (partim 1) pour les salariés

Qualité des composants du travail	Pas d'impact travail → santé	Santé générale	Santé physique	Santé psycholo- gique
CONDITIONS D'EMPLOI				
Travail à temps plein	0,00	0,05*	0,04	0,03
Horaires de travail inhabituels	-0,01	-0,04	-0,04	-0,01
Flexibilité du temps de travail	-0,05	0,02	0,03	-0,01
Contrat à durée indéterminée	-0,03	-0,01	-0,04	0,04
Rémunération	-0,05*	-0,00	0,09***	0,01
Rémunération variable	-0,05*	-0,02	-0,00	0,01
Lieu de travail fixe ou très variable	0,02	0,02	0,02	-0,04
CONTRAINTES DE TRAVAIL				
Pression émotionnelle	-0,08***	0,04	-0,04	-0,15***
Tâches répétitives	-0,02	0,03	-0,00	-0,04
Pression liée à la rapidité	-0,11***	-0,08**	-0,06*	-0,11***
Comportements asociaux (violence/harcèlement)	-0,10***	-0,08**	-0,12***	-0,11***
Complexité de la tâche	-0,03	0,01	-0,04	-0,07**
Risques physiques	-0,31***	-0,04	-0,26***	-0,10***
RESSOURCES AU TRAVAIL				
Codécision ('say')	0,06*	0,04	0,02	0,00
Management de soutien	0,07**	0,06*	-0,01	0,07**
Support social	0,05*	0,09**	0,11***	0,03
Représentation des travailleurs ('voice')	0,03	-0,04	0,01	0,02
Autonomie du temps de travail	-0,02	-0,03	-0,01	-0,01
Autonomie dans l'exécution de la tâche	0,01	-0,00	-0,07***	-0,01
Travail d'équipe autonome	-0,01	0,05*	-0,03	-0,01
Opportunités de carrière	0,14***	0,15***	-0,04	0,14***
Formation	-0,03	-0,04	0,00	-0,06*
R^2	0,28	0,09	0,15	0,17
	D=30,2 p=0,000	D=7,59 p=0,000	D=14,06 p=0,000	D=15,65 p=0,000

Note : les entrées sont des coefficients de régression standardisés.

*p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

Tableau 6.18 Déterminants de la santé et du bien-être (partim 2) pour les salariés

Qualité des composants du travail	Bien-être psychologique	Engagement	Satisfaction au travail	Equilibre travail-famille
CONDITIONS D'EMPLOI	0,05	-0,02	-0,02	0,00
Travail à temps plein	-0,01	0,05	0,04	-0,03
Horaires de travail inhabituels	-0,07	-0,04	-0,03	-0,09***
Flexibilité du temps de travail	0,03	0,03	0,01	0,06**
Contrat à durée indéterminée	-0,01	-0,01	-0,06**	-0,10***
Rémunération	0,05*	-0,05*	-0,10***	-0,00
Rémunération variable	-0,05*	-0,06**	-0,04*	0,01
Lieu de travail fixe ou très variable				
CONTRAINTES DE TRAVAIL	-0,05	0,04	0,02	-0,23***
Pression émotionnelle	-0,03	-0,10***	-0,04*	-0,03
Tâches répétitives	-0,13***	-0,06*	-0,16***	-0,18***
Pression liée à la rapidité	-0,07**	-0,02	-0,06***	-0,06*
Comportements asociaux (violence/harcèlement)	-0,02	0,05	0,11***	-0,07**
Complexité de la tâche	-0,03	0,01	-0,01	-0,02
Risques physiques				
RESSOURCES AU TRAVAIL	0,04	0,13***	0,26***	-0,06*
Codécision ('say')	0,08**	0,08**	0,13***	0,03
Management de soutien	0,19***	0,12***	0,23***	0,14***
Support social	0,03	0,04	0,03	0,00
Représentation des travailleurs ('voice')	0,02	-0,04	0,04	0,04
Autonomie du temps de travail	-0,09***	-0,01	0,07***	-0,06*
Autonomie dans l'exécution de la tâche	-0,02	-0,03	-0,05**	0,00
Travail d'équipe autonome	0,12***	0,12***	0,15***	0,05*
Opportunités de carrière	-0,02	-0,02	0,01	-0,06*
Formation	0,18	0,14	0,48	0,26
R ²	D=16,94 p=0,000	D=13,35 p=0,000	D=71,43 p=0,000	D=26,88 p=0,000

Note : les entrées sont des coefficients de régression standardisés.

*p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

En termes *d'éléments déterminants des incidences sur la santé des indépendants*, le tableau 6.20 montre que les conditions de travail ont globalement peu d'influence significative sur la santé. Seuls les risques professionnels pour la santé s'expliquent principalement par les risques physiques, la pression émotionnelle et la codécision ('say'). La santé générale quant à elle s'explique par le travail à temps plein et la rémunération. En termes de contraintes, la pression liée à la rapidité est également liée à ces deux variables.

Par ailleurs, la codécision est un facteur déterminant du bien-être psychologique, de l'engagement et de la satisfaction des indépendants (tableau 6.21). En termes de ressources, le support social est également important pour la satisfaction et l'équilibre travail-famille des indépendants.

Enfin, les résultats montrent que certaines conditions d'emploi participent aussi au bien-être des indépendants comme la rémunération ou les horaires de travail inhabituels.

Vu différemment, ces résultats suggèrent que certaines conditions d'emploi comme le travail à temps plein, les horaires de travail inhabituels et les questions de rémunération sont des déterminants de la santé et du bien-être des indépendants. On constate par ailleurs comme les salariés que les contraintes telles que la pression à la rapidité, la pression émotionnelle ou les risques physique expliquent également les indicateurs de santé et de bien-être. De la même manière, les ressources comme le support social ou la codécision ('say') sont importantes pour déterminer leur bien-être ainsi que leur équilibre travail-famille

Tableau 6.19 Déterminants de la santé et du bien-être (partim 1) pour les indépendants

Qualité des composants du travail	Pas d'impact travail → santé	Santé générale	Santé physique	Santé psycholo- gique
CONDITIONS D'EMPLOI	-0,01	0,36***	NS	NS
Travail à temps plein	-0,11	0,08	NS	NS
Horaires de travail inhabituels	-0,10	-0,05	NS	NS
Flexibilité du temps de travail	NA	NA	NA	NA
Contrat à durée indéterminée	0,04	-0,21*	NS	NS
Rémunération	NA	NA	NA	NA
Rémunération variable	-0,15	0,01	NS	NS
Lieu de travail fixe ou très variable				
CONTRAINTES DE TRAVAIL	-0,21*	-0,05	NS	NS
Pression émotionnelle	0,09	-0,05	NS	NS
Tâches répétitives	-0,06	0,02	NS	NS
Pression liée à la rapidité	-0,18	-0,04	NS	NS
Comportements asociaux (violence/harcèlement)	0,09	-0,01	NS	NS
Complexité de la tâche	-0,23**	0,00	NS	NS
Risques physiques				
RESSOURCES AU TRAVAIL	0,30*	0,31	NS	NS
Codécision ('say')	NA	NA	NA	NA
Management de soutien	-0,01	0,02	NS	NS
Support social	NA	NA	NA	NA
Représentation des travailleurs ('voice')	-0,14	-0,20	NS	NS
Autonomie du temps de travail	-0,08	0,06	NS	NS
Autonomie dans l'exécution de la tâche	-0,05	-0,07	NS	NS
Travail d'équipe autonome	NA	NA	NA	NA
Opportunités de carrière	NA	NA	NA	NA
Formation	0,23	0,25	0,17	0,18
R ²	D=2,10 p=0,012	D=2,33 p=0,005	D=1,44 p=NS	D=1,54 p=NS

Note : les entrées sont des coefficients de régression standardisés.

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

NA = non applicable pour les indépendants (une majorité de données manquantes)

Tableau 6.20 Déterminants de la santé et du bien-être (partim 2) pour les indépendants

Qualité des composants du travail	Bien-être psychologique	Engagement	Satisfaction au travail	Equilibre travail-famille
CONDITIONS D'EMPLOI	0,03	0,04	0,11	-0,07
Travail à temps plein	0,12	-0,18*	0,02	-0,19*
Horaires de travail inhabituels	0,06	-0,04	0,01	-0,00
Flexibilité du temps de travail	NA	NA	NA	NA
Contrat à durée indéterminée	-0,18*	-0,01	-0,05	-0,22**
Rémunération	NA	NA	NA	NA
Rémunération variable	0,04	-0,20*	-0,10	0,06
Lieu de travail fixe ou très variable				
CONTRAINTES DE TRAVAIL	-0,17	-0,15	-0,03	-0,16
Pression émotionnelle	0,06	0,07	0,08	-0,14
Tâches répétitives	-0,04	0,13	-0,21**	-0,29***
Pression liée à la rapidité	-0,14	0,03	0,06	-0,28***
Comportements sociaux (violence/harcèlement)	-0,22*	0,09	0,12	0,04
Complexité de la tâche	0,08	0,08	0,07	0,04
Risques physiques				
RESSOURCES AU TRAVAIL	0,37**	0,54***	0,39***	-0,12
Codécision ('say')	NA	NA	NA	NA
Management de soutien	0,02	0,07	0,29***	0,24**
Support social	NA	NA	NA	NA
Représentation des travailleurs ('voice')	-0,09	-0,00	0,07	0,13
Autonomie du temps de travail	-0,09	-0,22**	-0,11	-0,19*
Autonomie dans l'exécution de la tâche	-0,17	-0,15	-0,07	-0,15
Travail d'équipe autonome	NA	NA	NA	NA
Opportunités de carrière	NA	NA	NA	NA
Formation	0,28	0,33	0,48	0,43
R ²	D=2,78 p=0,001	D=3,52 p=0,000	D=6,51 p=0,000	D=5,13 p=0,000

Note : les entrées sont des coefficients de régression standardisés.

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

NA = non applicable pour les indépendants (une majorité de données manquantes).

NS = non significatif.

6.9 Conclusions et réflexions sur les pratiques de prévention

Le premier constat concerne *les données générales de santé et de bien-être au travail*. Ce chapitre met en évidence une dégradation sensible des perceptions sur l'état de santé par rapport aux données de l'enquête Eurofound 2010 sur les données belges (Vandenbrande et al., 2013). On a légèrement moins de répondants qui perçoivent leur état de santé comme bon ou très bon et plus de répondants qui se sentent en mauvaise ou très mauvaise santé, même si une majorité de répondants (79,7%) estime être en bonne voire très bonne santé. Dans le même sens, on observe également que le pourcentage de travailleurs estimant que leur santé est affectée négativement par leur travail a sensiblement augmenté en 2015 (on passe de 21,7% à 29,7%). Les mêmes constats de légère détérioration s'appliquent, quoique de manière moins marquée pour la perception que la santé ou la sécurité sont menacées à cause du travail ainsi que pour le bien-être psychologique positif. A noter cependant que la majorité

des répondants (respectivement 90% et 85%) déclare être satisfaite ou très satisfaite de son travail et évalue son équilibre travail-famille comme bon à très bon.

L'analyse détaillée des types de problèmes de santé liés au travail permet de constater un statu quo par rapport aux données 2010 ; les symptômes les plus rapportés étant les troubles musculo-squelettiques (maux de dos et douleurs musculaires) et la fatigue et les maux de tête. On constate également une augmentation sensible de 2010 à 2015 des problèmes liés aux angoisses et à la dépression. Les troubles du sommeil, symptôme physique important de l'épuisement professionnel, sont également rapportés par au moins 20-25% des répondants : difficultés à s'endormir, réveils fréquents la nuit et réveil le matin avec un sentiment d'épuisement et de fatigue. Ces résultats issus des perceptions des répondants sont appuyés par les données récentes de l'INAMI attestant de l'augmentation du nombre de personnes indemnisées pour incapacité de travail primaire ou invalidité, avec comme causes principales les troubles psychiques et les maladies du système locomoteur et du tissu conjonctif.

Les groupes à risques au niveau des caractéristiques individuelles restent également assez stables entre 2010 et 2015 : les travailleurs plus âgés, les répondants ayant un niveau d'éducation plus faible et les femmes. Par contre, on constate une amélioration pour les répondants qui ne sont pas nés en Belgique. On peut faire le même constat pour *les catégories de professions ou les caractéristiques des entreprises*. Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires, tout comme la construction en tant que secteur d'activités, rapportent toujours plus de problèmes de santé physique et un impact négatif du travail sur leur santé. Le secteur de l'agriculture, bien que rapportant un niveau élevé de satisfaction, obtient des scores plus faibles pour la santé physique mais aussi la santé psychologique et l'équilibre travail-famille. On constate aussi un impact négatif du travail sur la santé pour le groupe comprenant les industries extractives et l'industrie manufacturière ainsi qu'une santé physique plus faible pour le groupe comprenant les arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de service, activités des ménages et activités extraterritoriales. Enfin, le groupe incluant les administrations publiques et la défense, la sécurité sociale obligatoire, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale est plus à risques que les autres secteurs d'activité en ce qui concerne la santé psychologique. Ce résultat confirme les catégories de personnel présentées dans l'introduction comme des groupes à risques au niveau de l'épuisement professionnel : les professions dans le secteur de la santé (infirmiers, médecins) et du travail social, les enseignants et les éducateurs, les employés administratifs et secrétaires. Enfin, les travailleurs confrontés à une restructuration de leur société représentent toujours un groupe à risques à tous points de vue : santé physique et psychologique, bien-être, engagement et équilibre travail-famille.

Au-delà du constat d'une certaine récurrence des problématiques de santé et de bien-être, il est intéressant de s'interroger sur l'influence du numérique dans nos environnements de travail. L'enquête 2015 montre que les répondants qui utilisent les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) au moins la moitié de leur temps de travail sont plus à risques que les autres au niveau de leur bien-être psychologique et de leur équilibre travail-famille. Aujourd'hui il n'y a pas de consensus au niveau de la recherche concernant l'impact des NTIC mais les résultats de l'enquête appellent à une réflexion sur des recommandations à ce sujet.

La seconde partie du chapitre consacrée aux *déterminants de la santé et du bien-être* va apporter d'autres réflexions et recommandations. L'analyse pour les salariés met en évidence des contraintes élevées relatives à la pression liée à la rapidité de travail, la prépondérance de comportements asociaux (violence/harcèlement) et dans une moindre mesure, des problèmes liées à la pression émotionnelle, à la complexité de la tâche et aux risques physiques. Par ailleurs, les analyses mettent en évidence l'importance des ressources au travail pour expliquer la santé et le bien-être. Plus spécifiquement, le mana-

gement de soutien, le support social et les opportunités de carrière sont prépondérants dans l'explication, ainsi que la codécision ('say') et l'autonomie dans l'exécution des tâches. Selon la littérature, les ressources atténuent l'impact des contraintes sur le burnout : ce qu'on appelle l'effet tampon. Par exemple, la recherche de Bakker, Demerouti et Euwema (2005) auprès d'employés d'une haute-école aux Pays-Bas a mis en évidence un effet modérateur de certains facteurs dans la relation entre les contraintes de travail et le burnout. L'autonomie atténuait l'impact des contraintes car elle permet à l'employé de décider lui-même quand et comment répondre à ces contraintes. Le support social et la relation avec le superviseur atténuent également l'impact des contraintes car ils permettent aux employés d'avoir recours à une aide et un soutien émotionnel. Une autre étude (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007) chez des professeurs finlandais a par ailleurs testé l'hypothèse de coping selon laquelle les ressources sont particulièrement efficaces quand les professeurs sont confrontés à de fortes contraintes. Les résultats montrent que les ressources atténuent l'impact négatif des contraintes sur l'engagement. Les ressources sont donc particulièrement importantes quand les contraintes de travail sont élevées ou dans les situations de stress élevé.

Les facteurs de la santé mentale des travailleurs communément admis par la littérature scientifique ou les travaux des institutions nationales, européennes et internationales ciblent précisément les ressources liées au travail : l'autonomie, la reconnaissance, le respect, la justice et l'équité, le sens du travail, le soutien social ou encore le développement des compétences en plus d'une charge de travail acceptable. Chacun de ces facteurs concerne de près ou de loin *le management de proximité dans le quotidien de l'activité*. Depuis longtemps déjà le manager de proximité ou de premier niveau a en effet été reconnu comme ayant une influence importante sur le bien-être des travailleurs (e.g. Schein, 1992 ; Offerman et Hellman, 1996). Il faut cependant éviter de les pointer comme uniques responsables du bien-être des travailleurs. En effet, si le manager a un rôle important à jouer vis-à-vis de la santé mentale de ses subordonnés, *il est dépendant d'une organisation et de modes de gestion*, d'où découlent ses propres marges de manœuvre, lui permettant de jouer ou non son rôle efficacement (Journoud et Pezé, 2012). Dans cette perspective, il est utile de s'interroger sur les dispositifs pédagogiques les plus pertinents pour former les managers de proximité. Journoud et Pezé (2012) distinguent plusieurs types de formation concernant le développement de compétences, comportements et pratiques de management favorables à la santé mentale des travailleurs : le format classique de la formation-sensibilisation aux risques psychosociaux d'une part et les formations-outillage d'autre part. Parmi celles-ci, ils distinguent les outils/méthodes disponibles auprès du manager pour prévenir les RPS (reconnaître les signaux d'alerte, identifier les modalités d'action face à ces alertes, établir des indicateurs du mal-être au travail, etc.) (e.g. Journoud & Conjard, 2012), des formations axées sur l'analyse du travail (s'approprier un outil permettant d'analyser les difficultés de son équipe et de mettre en œuvre des actions) et enfin des formations axées sur les bonnes pratiques de management au sens large et la posture du manager. Il s'agit ici d'ateliers d'échange de pratiques managériales, encore appelés communautés de pratiques, dont l'objectif vise à intégrer les principes de prévention des RPS et de régulation de l'activité dans les pratiques de management au quotidien. Ces ateliers d'échange à l'attention des managers de proximité ou de premier niveau s'inscrivent généralement sur le long terme avec des séances à intervalles réguliers. On les retrouve dans de nombreux plans d'action aujourd'hui. La voie est certes prometteuse si elle s'intègre dans une réflexion plus globale sur l'organisation du travail.

Plus globalement, tous ces résultats liés à la santé et au bien-être mais également ceux concernant les facteurs explicatifs que ce sont les conditions de travail, nous semblent assez récurrents au fil des années dans les rapports issus d'enquêtes nationales, européennes, voire même au niveau international et méritent une réflexion à plusieurs niveaux.

En effet, en dépit de la réflexion et de l'amélioration continue de nos législations relatives au bien-être au travail, on peut légitimement se poser la question de l'efficacité des politiques et des techniques de prévention des risques, psychosociaux notamment. On a mis en évidence dans l'introduction à

quel point le passage du diagnostic à l'intervention semble difficile dans la plupart des démarches de prévention.

Le succès des interventions semble ainsi lié à toute une série de facteurs externes au contenu de l'intervention comme notamment, son contexte plus général, le processus d'implémentation ainsi que la nature du changement visé par l'intervention (Hansez et al., 2009, Van Peteghem et al., 2013 ; Biron & Karanika-Murray, 2013 ; Nielsen & Randall, 2013 ; Saksvik, Nytro, Dahl-Jorgensen & Mikkelsen, 2002). De manière générale, la littérature scientifique invite les chercheurs à se focaliser sur la manière dont les interventions sont implémentées et en quoi cela affecte les résultats. *Les facteurs bloquant ou favorisant le passage du diagnostic à l'action sont souvent énumérés.* Du côté des facteurs *favorisant*, on peut notamment lister les aspects d'implication et de participation des différents acteurs de la démarche de prévention (employeur, ligne hiérarchique et travailleurs) ainsi que la communication entre ces différents acteurs, les aspects méthodologiques comme l'utilisation d'une méthode par étapes, une transmission des résultats de manière appropriée, des interventions basées sur les résultats d'un diagnostic spécifique plutôt que des solutions 'toutes faites', une combinaison d'interventions centrées sur le travail et sur les travailleurs. Du côté des facteurs *bloquant*, on trouve les changements à différents niveaux (restructurations, changements dans le comité de direction, changements par rapport à la gestion des risques, etc.) ainsi que les aspects temporels, notamment le temps qui s'écoule entre le diagnostic et la mise en place des interventions, et financiers (i.e. coût élevé du diagnostic, coût élevé liée à l'intervention d'experts externes). Enfin, plus récemment, Nielsen et Randall (2013) insistent sur l'importance de considérer les processus mentaux relatifs à l'intervention et à la situation de travail du public-cible de l'intervention, comme par exemple le degré d'adhésion des participants par rapport à la nature de l'intervention proposée ou le degré selon lequel les participants sont prêts à accepter le changement.

Le recul des intervenants concernant le passage du diagnostic à la mise en œuvre d'un plan d'actions pointe des démarches de diagnostic qui génèrent une quantité non négligeable de résultats et qui entraînent des difficultés à analyser l'ensemble, à en retirer la substance et à la transposer en plans d'actions. Dans les grandes structures, les intervenants soulignent également l'intérêt d'avoir un pilotage du projet à l'échelle de l'entreprise mais relayé sur chaque site par plusieurs comités de pilotage restreints. Certains soulignent la plus-value d'un psychologue du travail au sein des comités de pilotage, ou du moins un intervenant pour épauler l'entreprise pour le plan d'actions. Selon les intervenants, outre une information rapide des collaborateurs sur les résultats et surtout les actions planifiées, il est indispensable de sensibiliser les principaux acteurs potentiels en donnant du sens à la démarche de prévention à partir des résultats du diagnostic. Quelques intervenants estiment que le département des Ressources Humaines (RH) doit fixer en amont les lignes directrices du plan de prévention pour guider les comités de pilotage et être en phase avec la stratégie de l'entreprise ; d'autres suggèrent de bien distinguer les actions qui sont du ressort des RH de celles spécifiquement liées au bien-être. Enfin, les intervenants restent persuadés de l'atout d'un accompagnement mixte collectif et individuel, intégrant des espaces - temps cadrés qui permettent de réfléchir à de bonnes pratiques et vérifier leur mise en œuvre au niveau collectif et des espaces- cadrés qui permettent une écoute des difficultés et de construire les solutions adaptées à la situation au niveau individuel.

Un autre aspect concerne la continuité de la démarche de prévention dans l'entreprise. Il s'agit là d'une préoccupation apparue récemment dans les retours d'expérience. Les intervenants reconnaissent que, pour travailler en profondeur, la démarche est longue, ce qui rend difficile le maintien de la dynamique des acteurs et peut susciter de la frustration chez les travailleurs et les partenaires sociaux. Par conséquent, le diagnostic ne doit pas rester une procédure unique mais doit se poursuivre sur le long terme, faire l'objet d'une évaluation régulière et objective et idéalement permettre à l'entreprise d'automatiser, dans la prise de décision, la dimension bien-être. Pour anticiper le moyen terme, de nombreux intervenants insistent sur l'intérêt de créer des espaces de régulation pour réinventer des solutions pour différentes strates de l'entreprise, permettre un lieu d'échange et de confrontation avec le postulat que le bien-être est l'affaire de tous. Globalement la démarche de prévention permet de

sortir du tabou lié à la souffrance au travail, au stress, aux risques psychosociaux et de prendre conscience que des actions simples sont possibles et efficaces. Les intervenants sont aussi persuadés de la nécessaire cohérence globale des actions basée sur l'intelligence collective du groupe. Certains parlent de 'processus de participation collective à la construction des pistes d'action', plutôt que de proposer des solutions toutes faites dans une logique descendante, favorisant alors la motivation, la responsabilisation et l'investissement des acteurs de terrain, en s'appuyant sur les talents de chacun. Une autre constatation vient du fait de la création de groupes de travail pour réfléchir le plan d'actions qui apportent un sentiment de coopération et de respect mutuel entre collègues, qui peuvent se considérer entre eux comme des 'personnes-ressources' partageant leurs expériences respectives et sans craindre le jugement. Enfin, la participation volontaire est reconnue comme un facteur de succès, car si le projet est cohérent et bien articulé, l'effet 'boule de neige' fonctionnera bien mieux qu'une démarche imposée qui risque d'emblée de susciter bien des résistances.

D'autres pistes pourraient certainement venir compléter le débat. Qu'en est-il de la responsabilisation des employeurs? Au-delà des contraintes légales, quelles sont réellement les motivations de l'employeur à développer un système dynamique de gestion des risques au sein de son entreprise? Ne devrait-on pas aussi davantage sensibiliser à la problématique dès la formation initiale? Et de quelle manière et pour quels publics? Quelle place accorder aux stratégies de prévention secondaire et tertiaire dans les politiques de prévention? La question de l'approche individuelle (comprenant notamment la relaxation, les approches cognitives et comportementales, les formations à la gestion du stress, etc.) fait toujours débat, tout comme dans d'autres pays européens. La prévention tertiaire, et plus spécifiquement l'accompagnement pour le retour au travail après une absence pour cause de maladies liées au travail, ne fait pas l'objet d'un consensus et d'une ligne de conduite politique claire. Les groupes de réflexion sont en cours et certaines recherches en Belgique sont aujourd'hui financées pour étudier ces aspects-là.

En guise de conclusion, la législation belge sur le bien-être au travail, actualisée en 2014, permet de structurer les démarches de prévention en entreprise. Les changements opérés dans la considération du bien-être dans les entreprises depuis 1996, date de la première législation en la matière, sont conséquents, notamment en ce qui concerne l'analyse des risques psychosociaux. Mais force est de constater que les efforts doivent se poursuivre sur les questions de passage du diagnostic à l'intervention, sur la question de la continuité des démarches de prévention et leur évaluation. Une réflexion est également nécessaire à l'avenir sur l'articulation idéale entre les trois types de prévention primaire, secondaire et tertiaire et sur les modalités efficaces de ces types de prévention.

6.10 Références Chapitre 6

- Bakker, A. B., & Demerouti, E.** (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M.** (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burn-out. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B.** (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W.** (2004). Using the job demands-resources Model to predict burn-out and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G.** (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources Model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D.** (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bech, P.** (1998). *Quality of life in the psychiatric patient*. London: Mosby-Wolfe.
- Bech, P.** (2001). Male depression: stress and aggression as pathways to major depression. In A. Dawson & A. Tylee (eds.), *Depression: Social and economic timebomb* (pp.63-66). London: BMJ Books.

- Biron, C., & Karanika-Murray, M.** (2013). Process evaluation for organizational stress and well-being interventions: Implications for theory, method, and practice. *International Journal of Stress Management*, 21 (1), 85-111. doi: 10.1037/a0033227
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vinet, A., Vézina, M., Abdous, B., & Gaudet, B.** (2006). Effectiveness of a participative intervention on psychosocial work factors to prevent mental health problems in a hospital setting. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63, 335-342. doi: 10.1136/oem.2004.018077
- Dewa, C.S., McDaid, D., & Sultan-Taïeb, H.** (2011). Aspects épidémiologiques et économiques inhérents aux troubles mentaux. In M. Corbière & M.J. Durand (Eds), *Du trouble mental à l'incapacité de travail. Une perspective transdisciplinaire qui vise à mieux saisir cette problématique et à offrir des pistes d'intervention*. (pp.15-39). Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Dollard, M.F., & McTernan, W.** (2011). Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 20(4), 287-293.
- Gabriel, P., & Liimatainen, M.R.** (2000). Mental Health in the Workplace: introduction, executive summaries. *International Labour Office*, 28p. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/223>
- Geurts, S. & Gründemann, R.** (1999). Workplace stress and stress prevention in Europe. In M. Kompier & C. Cooper (Eds.), *Preventing stress, improving productivity: European case studies in the workplace* (pp. 9-32). London (UK) : Routledge.
- Gilbert-Ouimet, M., Brisson, C., Vézina, M., Trudel, L., Bourbonnais, R., Masse, B., Baril-Gingras, G., & Dionne, C.E.** (2011). Intervention Study on Psychosocial Work Factors and Mental Health and Musculoskeletal Outcomes. *Healthcare Papers*, 11 (Sp), 47-66. doi:10.12927/hcpap.2011.22410
- Hansez, I., & Firket, P.** (2014). Quand la prévention du burnout passe par le management de proximité. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75 (5), 519-519.
- Hansez, I., Bertrand, F., & Barbier, M.** (2009). Evaluation des pratiques d'intervention relatives au bien-être au travail : Etude au sein d'entreprises belges. *Le Travail Humain*, 72(2), 127-153.
- Hansez, I., Braeckman, L., Firket, P., & Mairiaux, P.** (2010). Recherche sur le burnout (épuisement professionnel) en Belgique (partim 1). Bruxelles, Belgique : SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (Projet HUT/P/VC/PSY6/1).
- Hansez, I., Braeckman, L., Firket, P., Muller, M., & Mairiaux, P.** (2012). Recherche sur le burnout (épuisement professionnel) en Belgique (partim 2). Bruxelles, Belgique : SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (Projet HUT/P/VC/PSY6/F2).
- INAMI, Service des indemnités.** (2015). Absentéisme pour maladie en incapacité primaire de travail. Analyse et facteurs explicatifs. Ed. De Cock, J. En ligne : <http://www.inami.fgov.be/fr/publications/Pages/absenteisme-incapacite-primaire.aspx#.Vx9d6nrQr6N>.
- INAMI, Service des indemnités.** (2015). Facteurs explicatifs relatifs à l'augmentation du nombre d'invalides. Régime des salariés et régime des indépendants. Période 2005 – 2014. Ed. De Cock, J.
- Inserm** (2011). Stress au travail et santé – Situation chez les indépendants. France: Éditions Inserm, Collection Expertise collective.
- Journoud, S. & Conjard, P.** (2012). Prévention des Risques Psychosociaux. Quelles Formations pour les Managers ?, Lyon: ANACT.
- Journoud, S., & Pezé, S.** (2012). La formation des managers à la prévention des risques psychosociaux est-elle sur la bonne voie ? *La Revue des Sciences de Gestion*, 253(1), 51-59. doi: 10.3917/rsg.253.0051
- Nielsen, K., & Randall, R.** (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-17. doi: 10.1080/1359432x.2012.690556
- Offermann, L. R., & Hellmann, P. S.** (1996). Leadership behavior and subordinate stress: A 360° view. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 382-390
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)** (2012), Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi. *Santé mentale et emploi*, Éditions OCDE. En ligne <http://dx.doi.org/10.1787/9789264124561-fr>
- Organisation mondiale de la santé (OMS).** (2014). La santé mentale: renforcer notre action. Aide-mémoire N°220. En ligne <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/fr/>
- Richtlijn.** (2011). Een lijn in de eerste lijn bij overspanning en burnout. Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burnout voor eerstelijns professionals. Utrecht: Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).
- Saksvik, P., Nytrø, K., Dahl-Jorgensen, C., & Mikkelsen, A.** (2002). A process evaluation of individual and organizational occupational stress and health interventions. *Work & Stress*, 16, 37 – 57. doi: 10.1080/02678370110118744
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(293-315).
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M.** (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716
- Schein, E. H.** (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Semmer, N.** (2006). Job stress interventions and organization of work. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 515-527
- Sercu, M., De Ridder, A., De Man, H. & Godderis, L.** (2012). Arbeidsomstandigheden belangrijker dan leeftijd voor psychisch welzijn werknemer. *Prebes Veiligheidsnieuws*, 176, 22-27.
- Trontin, C.** (2006). Coûts du stress: Éléments d'appréciation des enjeux économiques. Communication présentée dans le cadre du Colloque CHP de Liège intitulé 'Travail et Stress : la loi sur le Bien-Etre, 10 ans déjà... et après ?', Site Agora, Liège.
- Van Peteghem, J., Hermans, V., & Lamberts, M.** (2013). Typologies d'interventions en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques et des risques psychosociaux. Résumé de la recherche scientifique. Bruxelles, Belgique : Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.
- Vandenberghe, C., De Keyser, V., D'Hoore, W. & Vlerick, P.** (2004). Organizational changes, employee stress and customer satisfaction: emergence of the flexihealth concept. Programme d'appui scientifique à la protection des travailleurs en matière de santé, contribution au rapport de recherche final du 29/02 (PS/12/29 – 1999/2003), Belgique.
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & De Witte, H.** (2012). *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Analyse des résultats belges de l'enquête européenne sur les conditions de travail* (Eurofound, EWCS 2010). Bruxelles, Belgique : SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.
- Zawieja, P.** (2015). *Le burnout*. France : Presses Universitaires de France.

7 | Maladies chroniques et absentéisme-maladie – interactions avec le travail

Philippe Mairiaux et Isabelle Hansez

7.1 Introduction

Les autorités publiques en Belgique, et plus particulièrement celles ayant en charge le système d'assurance soins de santé et invalidité (ASSI), observent avec inquiétude l'augmentation continue du nombre d'assurés sociaux bénéficiant du régime d'invalidité ou incapacité de travail de longue durée (ILD, plus de 365 jours d'incapacité) (cf Chap. 6). Cette augmentation tend en outre à s'accroître : + 4,48% d'augmentation en 2011 par rapport à l'année précédente, et + 7,40% d'augmentation en 2014 par rapport à 2013. L'impact financier combiné de l'invalidité et de l'incapacité de travail primaire (1-365 jours d'absence) représentait en 2011 2,8% du PIB belge et se situait au 5^e rang européen, derrière les pays nordiques (Danemark, Suède, Finlande) et les Pays-Bas. Les projections faites pour 2016 montrent que le coût total de l'incapacité de travail devrait atteindre 6.859 millions € et ainsi dépasser le coût des allocations de chômage, 5 896 millions €.

Un certain nombre d'éléments structurels expliquent en partie cette évolution : alignement de l'âge de la retraite pour les femmes sur celui des hommes (65 ans), augmentation du taux d'emploi des femmes, et vieillissement de la population belge. Les responsables du système belge d'assurance santé font néanmoins l'hypothèse que les conditions de travail et l'intensification du travail contribuent également à cette évolution. On note ainsi une augmentation, entre 2004 et 2013, de la proportion des assurés en invalidité en raison de « troubles psychiques », de 32 à 35%, ou en raison de « maladies de l'appareil locomoteur » de 25,5% à 29%. Les données disponibles pour documenter ces possibles relations entre le travail et l'incapacité de travail sont cependant limitées et le plus souvent tirées d'échantillons de population non représentatifs de la population générale.

Il nous a donc semblé particulièrement intéressant d'analyser les données belges de l'enquête européenne (EWCS 2015) afin d'essayer d'éclairer cette question. Ce volet de l'analyse a concerné les questions suivantes :

- Q76 : Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois ?
- Q77 (pour ceux ayant répondu 'oui' à la Q76) : Vos activités quotidiennes sont-elles limitées en raison d'un problème de santé ?
- Q85 (pour ceux ayant répondu 'oui' à la Q76) : Votre poste de travail ou votre activité a-t-il/elle été modifié(e) pour s'adapter à votre maladie ou problème de santé ?
- Q86 (pour ceux ayant répondu 'oui' à la Q76) : Une modification de votre poste de travail ou de votre activité serait-elle nécessaire pour s'adapter à votre maladie ou problème de santé ?

- Q82 : Au cours des 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent du travail pour des raisons de santé ?
- Q83 (pour ceux ayant répondu au moins 1 jour à la Q82): Combien de ces jours d'absence étaient dus à un ou plusieurs accidents du travail ? Combien de ces jours d'absence étaient dus à des problèmes de santé causés ou empirés par le travail ?

7.2 Interactions du travail avec les problèmes de santé chroniques

7.2.1 Prévalence d'un problème de santé chronique et impact sur les activités quotidiennes

Les données du tableau 7.1 permettent de constater que dans cet échantillon de travailleurs, un peu moins d'un quart des personnes (n=589) travaillent en dépit d'un problème de santé de longue durée, ou d'une maladie chronique. Ce pourcentage est très proche de celui obtenu dans l'enquête nationale de santé (Van der Heyden 2013) - 23,1% de 7 087 répondants âgés entre 15 et 64 ans - en réponse à la question (MB-01) « Souffrez-vous d'une ou plusieurs maladies de longue durée, d'affections de longue durée ou de handicaps ? ». Mais il faut remarquer que la population étudiée dans l'enquête de santé englobe aussi bien les personnes professionnellement actives que celles qui ne le sont pas. Au vu de la différence significative d'état de santé entre personnes actives et non-actives (Van Hemelrijck et Demarest 2015), on se serait donc attendu à un pourcentage plus faible de réponses positives au sein des actifs constituant l'échantillon Eurofound. Il est difficile cependant de conclure sur ce point dans la mesure où l'énoncé des deux questions n'est pas identique.

Le tableau 7.1 illustre également l'impact du problème de santé chronique déclaré par 589 répondants sur leur aptitude à mener leurs activités quotidiennes (Q77) ainsi que les adaptations du poste de travail ou des tâches qui ont été apportées, ou devraient l'être, en milieu de travail pour tenir compte de ces limitations (Q85 et Q86).

Comme le montre le tableau, 16% environ des répondants se disent *fortement limités dans leurs activités quotidiennes*, tandis que dans 39% des cas le problème de santé ou la maladie de longue durée n'a pas d'impact sur la réalisation des tâches journalières. Par rapport à cette question, l'enquête nationale de santé (Van der Heyden 2013) indique que dans la population belge âgée entre 18 et 64 ans et atteint d'au moins une maladie chronique, 37,1% déclarent souffrir en permanence de restrictions dans l'accomplissement des activités de la vie quotidienne à cause de cette maladie; 30,3% souffrent de restrictions de temps en temps et 32,7% n'en souffrent pas ou rarement. L'écart observé entre les deux échantillons est donc important (16% versus 37% de fortes limitations) et il peut probablement être attribué à la proportion de non-actifs dans l'enquête de santé, non-actifs dont l'absence du marché du travail peut être liée à leur problème de santé chronique. La comparaison des deux échantillons doit néanmoins tenir compte ici également des différences dans la formulation de la question. Dans l'enquête de santé, la question était la suivante (MB-03): « Etes-vous gêné(e) dans vos activités quotidiennes en raison de cette (ces) maladie(s), cette(ces) affection(s) ou ce(s) handicap(s)? »

Si l'on considère *l'adaptation du poste de travail ou de l'activité de travail*, on constate que 23% des répondants ayant un problème de santé de longue durée ont pu en bénéficier. Cependant la situation est loin de répondre à l'ensemble des besoins puisque un pourcentage équivalent des répondants estime *qu'une adaptation serait nécessaire* pour tenir compte de leur maladie ou problème de santé. Le croisement des deux questions (85 et 86) permet d'affiner cette réalité : ainsi 39% des travailleurs ayant déjà bénéficié d'une adaptation au travail (50/129) estiment qu'une adaptation (supplémentaire) serait nécessaire à l'avenir. Par contre, parmi ceux qui n'ont pas bénéficié d'une adaptation jusqu'à présent (n=426), seuls 18% (n=78) estiment que ce serait nécessaire.

Tableau 7.1 Prévalence d'un problème de santé de longue durée, impact sur la réalisation des activités quotidiennes et réponses apportées dans le milieu du travail

Maladie ou problème de santé de plus de 6 mois ? (Q76)	N	%
Oui	589	22,9
Non	1 986	77,1
TOTAL	2 575	100,0
Activités quotidiennes limitées par un problème de santé ? (Q77)	N	%
Oui, fortement	92	15,7
Oui, légèrement	266	45,3
Non, pas du tout	229	39,0
TOTAL	587	100,0
Poste de travail ou activité modifié pour s'adapter à problème de santé ?(Q85)	N	%
Oui	135	23,2
Non	445	76,8
TOTAL	580	100,0
Modification du poste de travail ou de l'activité serait-elle nécessaire pour s'adapter à problème de santé ? (Q86)	N	%
Oui	129	23,1
Non	430	76,9
TOTAL	559	100,0

La probabilité de bénéficier d'une adaptation du poste de travail ou de l'activité de travail est-elle influencée par des facteurs *individuels* propres au travailleur concerné ou par des facteurs *professionnels* ?

Nous avons tenté de répondre à cette question en croisant les réponses à la Q85 et une série de variables. On constate qu'il n'y a pas d'association significative entre la mise en place d'adaptations et le genre ($p=0,77$), l'âge ($p=0,095$), l'origine ($p=0,38$), ou encore le niveau d'éducation du travailleur ($p=0,09$).

Pour les facteurs professionnels, on observe une légère association avec la profession ($p=0,03$) mais cette association est à interpréter avec prudence au vu des effectifs très faibles des professions présentant les taux d'adaptation de poste les plus élevés (adaptation pour le seul agriculteur de l'échantillon et pour 7 des 12 militaires). Aucune différence n'est observée entre secteurs public et privé ($p=0,67$), ni entre les 10 secteurs professionnels regroupés sur base de leurs codes Nace ($p=0,065$), ni selon la taille de l'entreprise ($p=0,058$), ou encore selon le degré d'emploi des nouvelles technologies ($p=0,13$). Les seules variables qui influencent la proportion des personnes bénéficiant d'une adaptation est l'existence d'une restructuration récente (facteur réduisant le taux d'adaptation ; $p=0,025$) et le type de travailleur : les travailleurs indépendants sont 42,2% à avoir bénéficié d'une adaptation tandis que cela ne concerne que 19,4% des employés ($p>0,000$). Cette dernière différence n'est pas surprenante dans la mesure où un travailleur indépendant possède en principe la maîtrise de son environnement de travail et a donc la faculté de décider lui-même la mise en place d'une adaptation.

7.2.2 Facteurs individuels et prévalence d'un problème de santé chronique

Le tableau 7.2 analyse l'association entre certaines caractéristiques *individuelles* des répondants et la prévalence des maladies ou problèmes de santé de longue durée.

Le pourcentage de travailleurs avec une maladie de longue durée est significativement plus élevé chez les femmes (25,8%) que chez les hommes (20,3%). Une différence significative selon le *genre* a

également été observée dans l'enquête de santé 2013 (n=6747) : 25,6% versus 22,2%. Il n'y a cependant aucune relation entre le genre du travailleur et la sévérité des limitations engendrées dans la vie quotidienne par le problème de santé (Q77) : Chi2 : 2,704 ; p=0,259.

L'âge constitue aussi un facteur déterminant important : le pourcentage de travailleurs avec une maladie de longue durée varie de 13,7% chez les travailleurs âgés entre 15 et 34 ans à 34,1% chez ceux âgés de 55 ans et plus. Dans l'enquête de santé 2013, la prévalence de maladie chronique augmente également avec l'âge mais de façon plus accentuée ; elle varie de 9,6% parmi les 15-24 ans à 38,8% parmi les 55-64 ans.

Dans l'échantillon de l'enquête européenne, on n'observe cependant pas de relation entre l'âge du travailleur et la sévérité des limitations engendrées dans la vie quotidienne par son problème de santé (Q77) : Chi2 : 9,468 ; p=0,304.

Le tableau 7.2 montre par ailleurs que le *niveau d'éducation* n'a pas d'influence sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée parmi les actifs ayant un emploi salarié ou une activité en tant qu'indépendant. Cette observation contraste nettement avec les résultats obtenus dans l'enquête nationale de santé qui montrent une relation forte avec le niveau d'éducation : au fur et à mesure que le niveau d'éducation augmente, le pourcentage de personnes qui rapportent une maladie chronique diminue. Cette influence du niveau d'éducation diminue après standardisation pour le genre et l'âge mais elle reste significative (Van der Heyden 2013).

Cet impact du niveau d'éducation est rapporté de façon consistante dans la littérature scientifique (Dalstra et al 2005). Si une telle différence n'est pas retrouvée dans l'échantillon Eurofound, c'est probablement dû au fait que le niveau d'éducation constitue un facteur de sélection pour l'obtention d'un emploi ; il faut donc considérer l'échantillon Eurofound comme un échantillon en partie sélectionné sur base de ce critère.

Tableau 7.2 Influence des caractéristiques individuelles sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée

Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois (Q76)			
Variable		% Oui	p
Genre (n= 2575)	Homme	20,3	<0,001
	Femme	25,8	
Age (n= 2575)	15-24 ans	13,7	<0,000
	25-34 ans	13,7	
	35-44 ans	19,3	
	45-54 ans	30,0	
	>= 55 ans	34,1	
Education (n=2567)	Secondaire inférieur ou plus faible	25,7	=0,259
	Secondaire supérieur	21,9	
	Bachelier ou équivalent	23,6	
	Master ou équivalent	20,4	

L'interaction entre niveau d'éducation et maladie de longue durée apparaît néanmoins assez complexe dans la mesure où le tableau 7.3 révèle une relation significative dans l'échantillon européen entre le niveau d'éducation et la sévérité des limitations associées dans la vie quotidienne : les travailleurs souffrent d'autant moins de limitations sévères que leur niveau d'éducation est élevé. Il est possible que cette relation inverse reflète la nature des activités de travail réalisées, les travailleurs plus éduqués ayant accès à des emplois et des tâches moins physiques ou moins pénibles.

Tableau 7.3 Influence du niveau d'éducation du travailleur sur la sévérité des limitations provoquées par un problème de santé de longue durée

Vos activités quotidiennes sont-elles limitées en raison d'un problème de santé ? (Q77)					
Niveau d'éducation	N	Oui, fortement (%)	Oui, légèrement (%)	Non, pas du tout (%)	p
Secondaire inférieur ou plus faible	112	24,1	47,3	28,6	=0,002
Secondaire supérieur	213	18,3	38,0	43,7	
Bachelier ou équivalent	183	10,4	51,4	38,3	
Master ou équivalent	77	7,8	48,1	44,2	
TOTAL	585	15,6	45,3	39,1	

L'impact potentiel de *l'origine* du travailleur a également été analysé en croisant les réponses à la Q76 avec celles à la question 4b (Etes-vous né en Belgique ?). Une différence de prévalence est observée entre les travailleurs nés en Belgique (maladie de longue durée – 19,2%) et ceux originaires d'autres pays (23,3%) mais cette différence n'est pas significative (Chi 2 : 1,227 ; p=0,268).

7.2.3 Facteurs professionnels et prévalence d'un problème de santé chronique

L'influence des caractéristiques professionnelles (métier, secteur, taille de la société, type de travailleur) a ensuite été analysée et fait l'objet des tableaux 7.4, 7.5, 7.6 et 7.7.

Lorsque l'on considère l'influence de la profession (tableau 7.4), on observe une variation très significative de la prévalence d'un problème de santé de longue durée en fonction du métier exercé : la prévalence varie en effet de 11,1% parmi les travailleurs agricoles, forestiers ou pêcheurs à 33,3% parmi les militaires. Ces deux valeurs extrêmes doivent cependant être considérées avec précaution vu les faibles effectifs de ces deux catégories de métier. Les écarts observés entre les professions élémentaires (30,1%), les employés de bureau exécutants (28,8%) et les opérateurs sur lignes de production (27%) d'une part et les autres catégories de métier (de 17,4% à 21,6%) d'autre part apparaissent beaucoup plus significatifs dans la mesure où ils correspondent à des différences importantes en termes de contenu du travail, de niveau de qualification requis, et de degré de contrôle sur son propre travail.

Tableau 7.4 Influence de la profession (code ISCO, 1 digit) sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée

Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois (Q76)			
Profession	N	% oui	p
Forces armées	48	33,3	<0,001
Managers	218	20,6	
Professionnels	602	21,6	
Techniciens & professions associées	364	20,1	
Employés administratifs	292	28,8	
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	346	19,7	
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	9	11,1	
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	253	17,4	
Conducteurs d'installations, de machines, et ouvriers de l'assemblage	174	27,0	
Professions élémentaires	270	30,0	
TOTAL	2 576	22,9	

Une association significative ($p < 0,000$) a également été observée entre la profession du travailleur et l'importance des limitations induites par le problème de santé mais elle est difficile à interpréter dans la mesure où plusieurs professions comptent des effectifs très limités : 1 seul travailleur agricole ou forestier qui ne souffre d'aucune limitation, ou encore 13 militaires dont 11 (85%) présentent de fortes limitations dans les activités quotidiennes !

Le tableau 7.5 explore les différences de fréquence d'une maladie de longue durée selon le *secteur* auquel se rattache l'activité du travailleur. Ce tableau montre une association significative entre le secteur et la maladie de longue durée ($p < 0,000$). Ainsi le taux de maladie de longue durée est-il le plus faible au sein des organisations mixtes privé-public et le plus élevé au sein du secteur des ONG et des entreprises d'économie sociale ; un des traits caractéristiques de ce dernier secteur est en effet d'essayer d'offrir une insertion par le travail à des personnes souffrant de limitations de santé importantes. La différence la plus frappante concerne cependant l'écart observé entre le secteur privé (20,5% de répondants avec une maladie de longue durée) et le secteur public (25,8%).

Il n'y a pas cependant de différence significative entre ces 4 secteurs lorsque l'on considère l'importance des limitations induites par le problème de santé (Q77) : $\text{Chi}^2 = 5,678$; $p = 0,460$.

Tableau 7.5 Influence du secteur d'activité sur la prévalence d'un problème de santé de longue durée

Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois (Q76)			
Secteur	N	% oui	p
Privé	1 626	20,5	<0,000
Public	659	25,8	
Organisation ou société mixte privé-public	120	16,7	
ONG ou secteur non marchand	57	47,4	
TOTAL	2 462	22,3	

La base de données Eurofound donne la possibilité d'analyser plus finement la variable secteur sur la base de 21 secteurs identifiés par leur code Nace. Les effectifs disponibles pour certains de ces secteurs sont cependant extrêmement réduits : 6 travailleurs pour les « mines et carrières » et 13 pour les entreprises de fourniture d'électricité ou de gaz, par exemple. Nous avons donc privilégié l'analyse

basée sur un regroupement en 10 secteurs d'activité, bien qu'au sein de ces 10 catégories subsiste le secteur des activités immobilières qui ne compte que 15 travailleurs (tableau 7.6).

Une association significative est observée entre le secteur d'activité et le taux de maladie de longue durée déclarée par les travailleurs répondants. Des écarts importants sont notés par exemple entre le secteur « agriculture, sylviculture et pêche », 36%, et le secteur « information et communication », 12,7%. De façon générale, les travailleurs occupés dans des secteurs dont la pénibilité est reconnue de longue date, tels que les secteurs A, B, C, D, E, F, ainsi que ceux de la défense, de l'éducation et de la santé et des services sociaux (O, P, Q) présentent une fréquence plus élevée de maladie ou de problème de santé de longue durée. Le caractère transversal de l'enquête européenne ne permet pas cependant d'en inférer de façon valide un lien de cause à effet.

Tableau 7.6 Influence du secteur d'activité sur prévalence d'un problème de santé de longue durée sur base des codes Nace

Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois (Q76)			
Secteur (codes Nace)	N	% oui	p
A Agriculture, sylviculture et pêche	75	36,0	=0,015
B, C, D, E Industries extractives, Industrie manufacturière, Production d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	364	21,7	
F Construction	155	23,2	
G, H, I Commerce de gros et de détail ; réparation d'automobiles et de motos, Transport et entreposage, Hébergement et restauration	588	20,2	
J Information et communication	71	12,7	
K Activités financières et d'assurance	79	20,3	
L Activités immobilières	15	20,0	
M, N Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien	283	19,8	
O, P, Q Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire, Enseignement, Santé humaine et action sociale	821	25,9	
R, S, T, U Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de service, Activités des ménages, Activités extraterritoriales	123	24,4	
TOTAL	2 574	22,8	

Une association significative est également observée entre les 10 secteurs d'activité et l'importance des limitations induites par le problème de santé (Q77) : $\chi^2 = 65,696$; $p < 0,000$. Cette association doit à nouveau être interprétée avec précaution en raison des nombreuses cellules présentant des effectifs théoriques insuffisants (< 5). On peut néanmoins relever la proportion importante de « fortes limitations » déclarées par les travailleurs des secteurs suivants : agriculture, sylviculture et pêche (60%), et la construction (27,8%).

Parmi les autres variables à caractère professionnel explorées, *type de travailleur* (Q7), *taille de l'entreprise* (Q 16a), *existence d'une restructuration ou d'une réorganisation* au cours des trois dernières années (Q20), et degré de recours aux *nouvelles technologies* (Q30 I)), le tableau 7.7 montre qu'une seule association significative est observée, celle avec la taille de l'entreprise : la prévalence d'un problème de santé de longue durée est la plus faible au sein des très petites entreprises (TPE) comptant de 2 à 9 travailleurs.

Comme le montre ce tableau 7.7, on observe de légères différences de fréquence de maladie de longue durée en faveur du statut d'indépendant d'une part et de l'absence de processus de restructuration récente d'autre part, mais aucune de ces différences n'est significative.

Tableau 7.7 Associations entre la prévalence d'un problème de santé de longue durée et le type de travailleur, la taille de l'entreprise et l'existence d'un processus récent de réorganisation/restructuration

Souffrez-vous d'une maladie ou d'un problème de santé qui a duré ou va probablement durer plus de 6 mois (Q76)			
Type de travailleur	N	% oui	p
Employé	2 183	22,9	= 0,15
Indépendant	334	19,2	
TOTAL	2 517	22,4	
Taille de l'entreprise	N	% oui	p
1 employé, le répondant	182	25,3	=0,019
2 – 9 employés	526	17,5	
10 - 249 employés	1 270	23,7	
>= 250 employés	517	23,8	
TOTAL	2 495	22,5	
Restructuration ou réorganisation (3 dernières années)	N	% oui	p
Oui	516	24,6	=0,221
Non	1 958	22,0	
TOTAL	2 474	22,5	

En ce qui concerne les relations avec l'importance des limitations induites par le problème de santé, on observe des associations positives mais à la limite de la signification avec le fait d'être travailleur indépendant (χ^2 5,81 ; $p=0,055$), et avec l'absence de réorganisation récente (χ^2 5,76 ; $p=0,056$). Il y a également une association avec le degré d'usage des nouvelles technologies (χ^2 22,17 ; $p=0,036$) : moins l'activité de travail s'accompagne de l'usage de celles-ci, plus les limitations d'activité ont tendance à être fortes. Cette relation inverse reflète probablement l'influence des activités à composante manuelle et physique.

7.3 Interactions du travail avec l'absentéisme pour raisons de santé

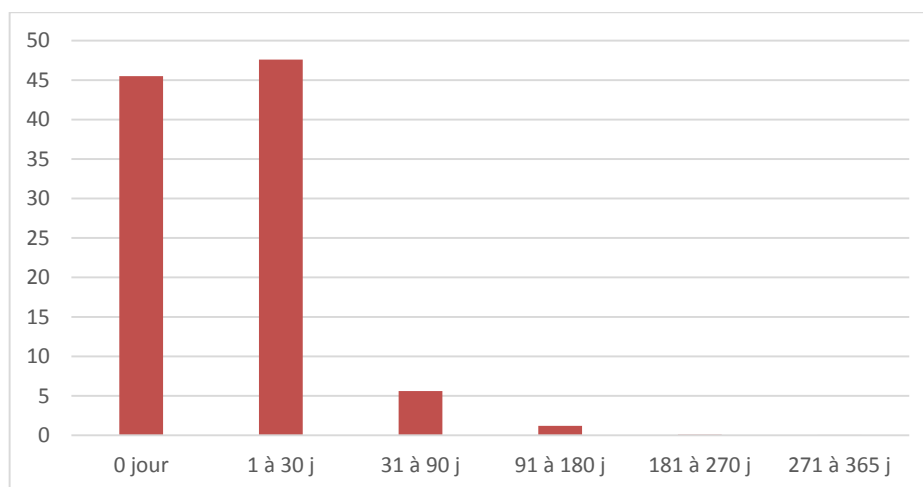
Il faut d'abord remarquer que 5,9% des travailleurs de l'échantillon n'ont pas répondu à la question relative au nombre de jours d'absence au cours des 12 derniers mois (Q82).

La figure 7.1 illustre la ventilation des 2 433 répondants en fonction des jours d'absence déclarés pour l'année écoulée : moins de la moitié de l'échantillon (45,5%) n'a déclaré aucune période d'absence. A titre de comparaison, ce pourcentage était de 47,33% dans l'échantillon analysé en 2015 par Securex pour le secteur privé (White paper 2016). Cette petite différence peut sans doute être attribuée à l'absence du secteur public dans cet échantillon. Dans l'enquête de santé 2013, le pourcentage de non-absents est nettement plus élevé : 60,3% des 15-64 ans actifs au niveau professionnel ($n=4\,195$) ont déclaré ne pas avoir pris de congé de maladie au cours des douze derniers mois. Un tel écart, environ 15%, entre deux échantillons représentatifs de la population belge est surprenant et est difficile à expliquer.

Parmi les 1 325 travailleurs de l'enquête européenne qui ont déclaré au moins 1 jour d'absence (soit 54,5% de l'échantillon), 87,4% ont eu un nombre de jours d'absence inférieur à 31 jours, 10,34% un nombre compris entre 31 et 90 jours, et 2,26% un nombre supérieur à 90 jours.

Vu le faible nombre de travailleurs ayant déclaré plus de 90 jours d'absence ($n=30$), l'analyse de la variable absentéisme a été basée sur les 3 regroupements suivants : 0 jour ($n=1\,108$), 1 à 30 jours ($n=1\,158$) et plus de 30 jours ($n=167$) d'absence.

Figure 7.1 Répartition (%) des répondants selon le nombre de jours d'absence au cours de 12 derniers mois



7.3.1 Associations de l'absentéisme avec les caractéristiques individuelles des travailleurs

Comme le montre le tableau 7.8, l'absentéisme et surtout celui supérieur à 30 jours est plus élevé chez les femmes (9,4%) que chez les hommes (4,6%). Ce résultat est cohérent avec celui rapporté dans l'enquête de santé 2013 : la proportion de personnes rapportant un congé maladie au cours de l'année écoulée est plus élevée (43,9%) chez les femmes que chez les hommes (35,9%) et cette différence était statistiquement significative après standardisation pour l'âge (Demarest 2013).

Il y a également une influence très significative de l'âge sur le nombre de jours d'absence. Les absences de plus de 30 jours concernent une proportion environ double des travailleurs âgés entre 35 ans et 65 ans par rapport aux catégories 15-24 ans et 25-34 ans. La relation entre âge et absentéisme n'est cependant pas linéaire puisque la proportion de travailleurs sans un seul jour d'absence est la plus élevée aux deux extrémités de la distribution, parmi ceux âgés de moins de 25 ans d'une part et parmi ceux âgés de 55 et plus d'autre part.

Tableau 7.8 Influence des caractéristiques individuelles sur l'absentéisme-maladie

Variable			0 jour	1-30 jours	>30 jours	p
		N	%	%	%	
Genre	Homme	1 283	50,5	44,9	4,6	<0,000
	Femme	1 150	40,0	50,6	9,4	
Age	15-24 ans	159	57,2	40,9	1,9	<0,000
	25-34 ans	590	42,4	53,2	4,4	
	35-44 ans	631	42,5	49,4	8,1	
	45-54 ans	711	45,7	46,6	7,7	
	>= 55 ans	343	51,0	39,4	9,6	
Education	Secondaire inférieur ou plus faible	401	48,9	42,4	8,7	=0,179
	Secondaire supérieur	917	44,6	49,2	6,2	
	Bachelier ou équivalent	755	46,2	47,7	6,1	
	Master ou équivalent	359	42,6	49,3	8,1	

Cette relation significative avec l'âge du travailleur n'a pas été observée dans l'enquête nationale de santé: la proportion de personnes qui déclarent avoir pris au moins un congé de maladie diminue avec l'âge (de 41,8% chez les 15-24 ans à 35,1% chez les 55-64 ans) mais la différence entre les groupes d'âge n'est pas statistiquement significative après standardisation pour le sexe (Demarest 2013).

Le tableau 7.8 montre qu'il n'y a pas de relation entre le niveau d'éducation du travailleur et le nombre de jours d'absence et sur ce point nos résultats concordent avec ceux de l'enquête de santé. Dans cette dernière, le pourcentage de la population active ayant rapporté un arrêt de travail semble augmenter en fonction de l'augmentation du niveau d'éducation, mais les écarts observés ne sont pas statistiquement significatifs après standardisation pour l'âge et le sexe (Demarest 2013).

Par ailleurs, l'absentéisme ne présente aucune relation avec le pays de naissance du travailleur (Belgique ou non) : Chi2 1,29 ; p=0,526.

7.3.2 Associations de l'absentéisme avec les variables professionnelles

Afin d'analyser le plus finement possible ces relations, les réponses à la Q83 ont été examinées. Il était intéressant de connaître en effet parmi les jours d'absence déclarés ceux que les travailleurs considèrent comme causés par un accident du travail, ou comme étant liés à des problèmes de santé causés ou empirés par le travail. Malheureusement cette question complémentaire n'a été répondue que par la moitié de l'échantillon (n=1 293). Le seul enseignement qui peut en être tiré est la prépondérance des problèmes de santé liés au travail : seuls 113 travailleurs (8,7%) rapportent des jours causés par un accident du travail tandis que 334 (25,8%) déclarent des jours causés par un problème de santé à caractère professionnel.

Les données qui sont présentées ci-après résultent donc des analyses de la Q82, c'est-à-dire de la question générale concernant le nombre de jours d'absence au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la cause de ces périodes d'absence.

Comme le montre le tableau 7.9, l'absentéisme est fortement associé avec la profession exercée, et cela de façon assez cohérente avec les variations observées selon *la profession* pour la prévalence d'un problème de santé de longue durée (tableau 7.4) : l'absentéisme de longue durée (>30 jours) touche de façon plus importante les agriculteurs, travailleurs forestiers ou pêcheurs (11,1%), les militaires

(11,1%) et les professions élémentaires (9,4%). Les pourcentages relatifs aux agriculteurs et aux militaires doivent cependant être considérés avec précaution vu les faibles effectifs présents dans ces professions.

Il faut également souligner les écarts importants observés en ce qui concerne la catégorie '0 jour d'absence' : les agriculteurs, les militaires et les managers sont les plus nombreux à ne pas avoir été absent au cours de l'année écoulée tandis les professions élémentaires et les employés administratifs sont les moins nombreux à être dans ce cas. Les variations en termes de contenu du travail, d'autonomie et de reconnaissance entre ces différentes professions expliquent probablement ces écarts.

Tableau 7.9 Influence de la profession (code ISCO, 1 digit) sur l'absentéisme pour raison de santé

Profession		0 jour	1-30 jours	>30 jours	p
	N	%	%	%	<0,000
Forces armées	18	61,1	27,8	11,1	
Managers	205	57,1	37,6	5,4	
Professionnels	585	46,3	46,8	6,8	
Techniciens & professions associées	352	44,3	48,6	7,1	
Employés administratifs	282	35,5	56,7	7,8	
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	319	53,3	42,3	4,4	
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	9	77,8	11,1	11,1	
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	246	43,9	49,2	6,9	
Conducteurs d'installations, de machines, et ouvriers de l'assemblage	171	43,9	49,7	6,4	
Professions élémentaires	245	38,4	52,2	9,4	
TOTAL	2 432	45,6	47,6	6,8	

On observe aussi de fortes associations entre les jours d'absence pour raison de santé et *le secteur* auquel se rattache l'activité du répondant (tableau 7.10). Ainsi la proportion de travailleurs sans aucun jour d'absence est-elle la plus élevée au sein du secteur privé et parmi les organisations mixtes privé-public, et la moins élevée au sein du secteur non-marchand et du secteur public.

Tableau 7.10 Influence du secteur sur l'absentéisme pour raison de santé

Secteur		0 jour	1-30 jours	>30 jours	p
	N	%	%	%	
Privé	1 562	48,1	45,1	6,7	<0,000
Public	635	39,7	52,1	8,2	
Mixte public-privé	116	49,1	48,3	2,6	
Non-marchand ou ONG	55	23,6	70,9	5,5	
Total	2 368	45,4	47,8	6,9	

Une association significative est observée également entre l'absentéisme et l'appartenance à tel ou tel *secteur d'activité* ($p < 0,002$) comme le montre le tableau 7.11 : plus de 50% de travailleurs sans aucun jour d'absence sont observés dans les secteurs A, G, H, I, J, L et R, S, T, U, tandis que cette proportion n'est que de 41% environ dans les secteurs M, N, O, P, Q. En ce qui concerne les absences de plus de 30 jours, certains secteurs dépassent la moyenne générale de 6,8% : les secteurs F, O, P, Q et de façon assez surprenante le secteur des activités financières et d'assurance (K).

Tableau 7.11 Influence du secteur d'activité (codes Nace) sur l'absentéisme pour raison de santé

Secteur d'activité (codes Nace)			0 jour	1-30 jours	>30 jours	p
		N	%	%	%	
A	Agriculture, sylviculture et pêche	34	55,9	44,1	0,0	=0,002
B, C, D, E	Industries extractives, Industrie manufacturière, Production d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	355	45,6	47,6	6,8	
F	Construction	150	44,7	48,0	7,3	
G, H, I	Commerce de gros et de détail ; réparation d'automobiles et de motocycles, Transport et entreposage, Hébergement et restauration	547	51,7	43,0	5,3	
J	Information et communication	68	51,5	48,5	0,0	
K	Activités financières et d'assurance	78	47,4	37,2	15,4	
L	Activités immobilières	14	57,1	42,9	0,0	
M, N	Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien	272	41,5	51,8	6,6	
O, P, Q	Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire, Enseignement, Santé humaine et action sociale	803	41,0	50,8	8,2	
R, S, T, U	Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de service, Activités des ménages, Activités extraterritoriales	113	50,4	44,2	5,3	
TOTAL		2 434	45,6	47,6	6,8	

Le tableau 7.12 montre les résultats obtenus par le croisement du nombre de jours d'absence déclarés par les répondants avec trois variables : *le type de travailleur*, *la taille de l'entreprise* et *l'existence éventuelle d'une restructuration récente*. Les associations observées sont toutes les trois très significatives.

La proportion de travailleurs sans aucun jour d'absence est nettement plus élevée parmi les indépendants que parmi les employés salariés et ceci est conforme aux observations faites dans de nombreuses autres études.

On observe une relation inverse avec la taille de l'entreprise : plus l'entreprise compte d'employés, plus la proportion de travailleurs non-absents est faible, et plus la proportion d'absences supérieures à 30 jours est élevée.

Enfin, l'existence d'une réorganisation ou d'une restructuration récente dans l'entreprise a clairement un impact défavorable sur le nombre de travailleurs absents et sur la fréquence des absences supérieures à 30 jours.

Tableau 7.12 Associations entre le nombre de jours d'absence et le type de travailleur, la taille de l'entreprise et l'existence d'un processus récent de réorganisation/restructuration

Variable		0 jour	1-30 jours	>30 jours	p
Type de travailleur	N	%	%	%	
Employé	2 112	41,9	50,7	7,4	<0,000
Indépendant	307	69,4	27,4	3,3	
TOTAL	2 419	45,4	47,7	6,9	
Taille de l'entreprise	N	%	%	%	
1 employé, le répondant	165	64,2	30,9	4,8	<0,000
2-9 employés	496	54,2	42,3	3,4	
10-249 employés	1 233	43,0	49,1	7,9	
>=250 employés	504	35,7	55,6	8,7	
TOTAL	2 398	45,2	47,8	6,9	
Restructuration ou réorganisation (3 dernières années)	N	%	%	%	
Oui	505	36,0	55,2	8,7	<0,000
Non	1 883	47,7	45,9	6,3	
TOTAL	2 388	45,3	47,9	6,8	

Par ailleurs le degré d'usage *des nouvelles technologies* n'est que faiblement associé au nombre de jours d'absence ($p=0,038$) et les variations observées sont difficiles à interpréter.

Une dernière question a fait l'objet d'une analyse complémentaire : le fait d'avoir bénéficié d'une adaptation du poste de travail ou de l'activité de travail (Q85) est-il associé à l'absentéisme déclaré ? Une telle adaptation contribuerait-elle à une réduction du nombre de jours d'absence ?

Les réponses à la Q82, recodées en trois catégories (0 j, 1-30 j, >30 j), ont donc été croisées avec les réponses à la Q85 qui concernent 557 travailleurs. La moyenne des jours d'absence parmi les bénéficiaires d'une adaptation, 19,8 jours (35,6 SD), est plus élevée que parmi les non-bénéficiaires, 14,9 jours (31,2 SD), mais cet écart n'est pas significatif ($p=0,14$). De même les pourcentages de travailleurs ayant déclaré respectivement 0, 1 à 30, ou plus de 30 jours d'absence ne sont pas significativement différents entre ces deux catégories ($\text{Chi}^2 : 2,05 ; p=0,36$).

7.3.3 Analyse des relations entre les scores de bien-être au travail et le nombre de jours d'absence

La définition des différents indices utilisés dans les tableaux 7.13 et 7.14 est donnée dans le chapitre 6. Les résultats de ces analyses sont résumés dans le tableau 7.13 ci-après. Le tableau montre qu'il y a pour toutes les variables dépendantes, sauf deux, une forte association statistique avec le nombre de jours d'absence déclarés pour les 12 derniers mois. Ainsi par exemple les scores relatifs à la santé générale, à la santé physique et à la santé psychologique sont plus élevés et donc meilleurs chez les répondants non absents au cours de l'année écoulée que chez ceux ayant été absents entre 1 et 30 jours, et ils sont meilleurs chez ces derniers par rapport aux scores des répondants ayant déclaré plus de 30 jours d'absence.

On observe de même une association forte ($p<0,000$) de toutes ces variables, sauf la sécurité d'emploi, avec la prévalence d'une maladie ou d'un problème de santé d'une durée de 6 mois ou plus (Q76) (données non reprises dans le tableau).

Tableau 7.13 Analyses multivariées des relations entre scores de bien-être au travail et nombre de jours d'absence

Variable dépendante	Moyennes des scores			D	p
	0 jour	1-30 jours	>30 jours		
Indice bien-être – OMS-5	0,723	0,666	0,615	28,07	0,000
Santé générale	0,802	0,749	0,628	65,40	0,000
Santé physique	0,674	0,575	0,450	34,09	0,000
Santé psychologique	0,710	0,603	0,438	42,05	0,000
Pas d'impact (-) du travail sur santé	0,744	0,670	0,479	31,09	0,000
Satisfaction au travail	0,769	0,732	0,684	23,16	0,000
Soutenabilité perçue du travail	0,519	0,407	0,305	18,95	0,000
Stabilité perçue de l'emploi	0,767	0,771	0,768	0,05	0,947
Sécurité perçue du marché du travail	0,526	0,535	0,597	2,64	0,072

Note : les scores présentés dans ce tableau 7.13 varient de 0 à 1 ; un score de 1 représentant un score maximal positif de la variable considérée. Ainsi un score de 1 pour 'pas d'impact(-) négatif du travail sur la santé' signifie que le travail n'a pas du tout un impact négatif sur la santé. Un score de 1 pour le score de santé physique et celui de santé psychologique suppose respectivement une très bonne santé physique et une très bonne santé psychologique.

7.3.4 Analyse des relations entre les scores de conditions de travail et le nombre de jours d'absence

Les résultats de ces analyses sont résumés dans le tableau 7.14 ci-après. Les données du tableau montrent toute l'importance de certains facteurs lorsque l'on considère le nombre de jours d'absence déclaré.

Les facteurs qui augmentent significativement ($p < 0,001$) l'absentéisme sont la pression émotionnelle, la pression temporelle ou liée à la rapidité exigée, l'exposition à des risques physiques, le fait de bénéficier d'un contrat de type CDI, l'absence d'un travail à temps plein, une faible autonomie dans la gestion de son temps de travail, de faibles opportunités de carrière, le peu de possibilité d'avoir son mot à dire dans les décisions, la faiblesse du soutien social, et l'exposition à des comportements asociaux.

Tableau 7.14 Analyses multivariées des relations entre scores de conditions de travail et nombre de jours d'absence

Variable dépendante	Moyenne des scores			D	p
	0 jour	1-30 jours	>30 jours		
CONTENU DU TRAVAIL					
Travail d'équipe autonome	0,385	0,385	0,396	0,068	0,935
Pression émotionnelle	0,440	0,462	0,509	4,978	0,007
Tâches répétitives	0,274	0,252	0,254	0,775	0,461
Pression liée à la rapidité	0,338	0,359	0,407	6 827	0,001
Autonomie dans l'exécution de la tâche	0,724	0,733	0,647	3 255	0,039
Complexité de la tâche	0,713	0,732	0,713	1 369	0,255
CONDITIONS DE TRAVAIL					
Risques physiques	0,142	0,145	0,187	6 732	0,001
Lieu de travail fixe ou très variable	0,561	0,584	0,603	0,746	0,474
CONDITIONS D'EMPLOI					
Autonomie du temps de travail	0,426	0,422	0,364	4 853	0,008
Contrat à durée indéterminée	0,823	0,887	0,919	8 792	0,000
Travail à temps plein	0,662	0,717	0,507	12 961	0,000
Horaires de travail inhabituels	0,274	0,247	0,281	1 786	0,168
Flexibilité du temps de travail	0,256	0,255	0,283	0,683	0,505
Rémunération	0,432	0,457	0,461	2 135	0,119
Rémunération variable	0,141	0,148	0,151	0,434	0,648
Opportunités de carrière	0,484	0,459	0,344	10 189	0,000
Accès à formations	0,569	0,633	0,647	3 883	0,021
RELATIONS SOCIALES					
Codécision	0,494	0,456	0,437	5 013	0,007
Management de soutien	0,876	0,844	0,809	3 896	0,020
Support social	0,744	0,704	0,685	6 769	0,001
Comportements sociaux (violence/harcèlement)	0,154	0,217	0,338	13 800	0,000
Représentation des employés	0,576	0,601	0,610	0,600	0,549

Note : les scores présentés dans ce tableau 7.14 varient de 0 à 1 ; un score de 1 représentant un score maximal de la variable considérée. Ainsi un score de 1 pour 'pression émotionnelle' et un score de 1 pour 'support social' signifient respectivement que dans le travail du répondant la pression émotionnelle est extrêmement élevée et que le support social ressenti est très élevé également.

La plupart des facteurs ayant dans ce tableau une influence significative sur les absences et leur durée sont donc en partie superposables à ceux qui ont été considérés comme des déterminants importants de la santé et du bien-être sur la base des analyses présentées dans le chapitre 6 (cf. tableaux 6.18 et 6.19). Il s'agit principalement des ressources que l'organisation du travail offre aux travailleurs pour faire face aux exigences des tâches à réaliser.

On peut remarquer néanmoins quelques différences et elles concernent surtout le contrat de travail : avoir la possibilité de travailler à temps plein est un facteur limitant l'absentéisme tandis qu'un contrat de type CDI a tendance à avoir l'effet inverse. Il s'agit là de deux facteurs qui n'ont pas d'influence significative sur la santé perçue et sur le bien-être ressenti (cf. chapitre 6).

Une dernière analyse a examiné les facteurs qui influencent la prévalence d'un problème de santé de longue durée (tableaux de résultats non présentés). La prévalence d'une maladie ou d'un problème de santé de longue durée augmente de façon très significative ($p < 0,001$) avec les huit facteurs suivants : la pression émotionnelle, la pression temporelle, les risques physiques, l'absence d'un travail à temps plein, le peu d'opportunités de carrière, la pauvreté du management de soutien, la faiblesse du soutien social, et l'exposition à des comportements asociaux.

Le type de contrat, l'autonomie dans la gestion de son temps de travail, et la possibilité d'avoir son mot à dire dans les décisions ne sont pas associés à la prévalence d'une maladie de longue durée.

7.4 Discussion et conclusions

Quelques remarques générales méritent d'être formulées avant de discuter les résultats obtenus et d'en proposer une interprétation.

L'enquête européenne relative aux conditions de travail, de par son caractère transversal, constitue une photographie à un moment donné de la situation éprouvée par les travailleurs ; cette photographie n'autorise pas à établir une relation causale entre un facteur professionnel A et une variable de santé B lorsque les analyses statistiques révèlent une association significative entre A et B. Il est cependant possible dans certains cas de suspecter une telle relation causale quand d'autres études scientifiques plaident dans le même sens.

Pour les problématiques de santé abordées dans ce chapitre, une comparaison des résultats a été réalisée avec la seule autre enquête de population de grande ampleur disponible en Belgique à savoir l'enquête nationale de santé dont la dernière campagne de collecte date de 2013. Les comparaisons décrites dans ce chapitre, au-delà de leur intérêt en termes de validité externe, permettent de rappeler combien la population au travail constitue un échantillon de population sélectionné, cette sélection étant largement influencée par des aspects de santé d'une part, et par le niveau d'éducation des personnes d'autre part.

7.4.1 Interactions du travail avec les problèmes de santé chroniques

Les données belges de l'enquête européenne montrent qu'environ un quart des travailleurs belges déclarent souffrir d'un problème de santé de longue durée, et parmi ceux-ci 16% estiment que ce problème est la cause de fortes limitations dans les activités de la vie quotidienne. Ce petit groupe de travailleurs, représentant 3,6% du total, est probablement le groupe le plus à risque d'une perte du lien d'emploi. Dans une perspective de prévention, il serait judicieux que les acteurs des services de prévention et protection au travail veillent à identifier précocement ces personnes afin de développer des mesures d'accompagnement, de soutien, et éventuellement de réorientation professionnelle en coordination avec les organismes spécialisés (VDAB, GTB, Forem, AviQ, Actiris, Inami, ...).

Cette identification précoce devrait, sur base des associations significatives observées, tenir compte du genre du travailleur (risque plus élevé chez les travailleuses) et de son âge. Ce dernier facteur semble cependant n'avoir un impact important qu'au-delà de 45 ans.

Une attention particulière devrait être accordée aux métiers ou professions dont le contenu des tâches est encore majoritairement manuel ou comporte des exigences physiques importantes : personnel de la défense, professions élémentaires et opérateurs sur lignes de production. La ventilation des données selon le secteur d'activité économique (codes Nace) confirme cette interprétation : les travailleurs occupés dans l'agriculture, les industries manufacturières, la construction ou encore dans le secteur de la santé sont plus nombreux à présenter un problème de santé de longue durée. La présence des « employés de bureau exécutants » ou des travailleurs du secteur de l'éducation parmi

les groupes présentant les taux de problème de santé chronique les plus élevés indique cependant que les facteurs explicatifs ne sont pas seulement liés au caractère physique du travail, mais sans doute aussi à des facteurs d'une autre nature, tels que le manque de contrôle sur son travail par exemple. Il faut d'ailleurs remarquer que l'enquête ne fournit pas d'information sur la nature du problème de santé de longue durée; ce dernier peut aussi bien être de nature physique, une affection musculosquelettique par exemple, que de nature psychique, dépression ou burnout par exemple.

Parmi les mesures de soutien possibles, l'adaptation du poste de travail est celle la plus fréquemment envisagée, mais les résultats montrent que moins d'un quart des travailleurs concernés ont pu en bénéficier, et parmi ces derniers, 39% jugent que des adaptations supplémentaires seraient nécessaires. Ce dernier chiffre est une mesure des difficultés concrètes à surmonter dans les entreprises pour apporter une réponse adéquate à ces limitations de santé. Un élément des résultats mérite en outre d'être souligné : la probabilité de bénéficier d'une adaptation du poste ou de l'activité de travail est indépendante des facteurs individuels propres au travailleur (âge, genre, éducation) mais aussi des facteurs professionnels analysés. Ceci pourrait suggérer qu'en pratique les entreprises et leurs conseillers en prévention adoptent en la matière des approches relativement objectives, basées avant tout sur l'analyse de l'interaction entre les exigences de la tâche et la nature des limitations de santé du travailleur concerné.

On notera enfin que le fait de bénéficier d'une adaptation de poste ne semble pas avoir d'influence significative sur le nombre de jours d'absence. Cette observation implique-t-elle que l'adaptation de poste a été accordée aux travailleurs qui en avaient le plus besoin et a ainsi prévenu un absentéisme plus important chez ceux-ci ? Cette question mériterait d'être explorée.

Deux aspects particuliers des résultats sont plus délicats à interpréter. La plus faible prévalence d'un problème de santé de longue durée dans le secteur privé (par rapport au secteur public) d'une part, et dans les TPE de moins de 10 travailleurs d'autre part peut-elle s'expliquer par des conditions de travail plus favorables ? Ou s'agirait-il plutôt du résultat de mécanismes de sélection, le travailleur atteint d'un problème de santé chronique rencontrant plus de difficultés pour conserver son emploi dans l'une ou l'autre de ces deux conditions ? Les résultats ne permettent pas de répondre à cette question.

7.4.2 Interactions du travail avec l'absentéisme pour raisons de santé

Un avertissement préalable s'impose avant de détailler les analyses qui suivent et les interprétations proposées. L'information recueillie dans le cadre de l'enquête européenne ne permet pas d'estimer la durée moyenne des arrêts de travail rapportés par les répondants ; le nombre total de jours d'absence déclaré peut en effet correspondre soit à plusieurs absences de durée courte, soit à une ou plusieurs périodes d'absence relativement longues. Dans le cas présent, il n'est pas possible de distinguer ces deux configurations pour les 167 répondants ayant déclaré plus de 30 jours d'absence.

Or il est couramment suggéré que les arrêts de travail de longue durée sont plutôt associés à la morbidité tandis que les congés de maladie de courte durée sont plutôt liés à des facteurs psychosociaux (Demarest 2013) ; de même une distinction est régulièrement faite entre l'absentéisme fréquent et l'absentéisme de longue durée, la motivation du travailleur intervenant surtout pour le premier (Securex 2010). La littérature scientifique s'est intéressée à cette distinction et a effectivement mis en évidence dans certaines études des typologies de facteurs de risque d'absence différentes (Blank and Diderichsen 1995 ; Canjunga et al 2010) mais aucune différence systématique dans d'autres (Laaksonen et al 2010). Ces résultats hétérogènes peuvent être dus à une absence de définition commune de ce qui est considéré comme une absence respectivement de courte et de longue durée.

Un autre élément mérite d'être rappelé : l'absentéisme est par essence un phénomène dont l'origine est *multifactorielle*. La décision de s'absenter du travail, et le cas échéant de prolonger la période initiale d'arrêt, est influencée non seulement par des facteurs professionnels, mais également par des caractéristiques personnelles, par des facteurs médicaux et notamment par l'impact fonctionnel de la maladie ou du problème de santé, et enfin par des facteurs socio-économiques dépendant notamment des modalités et du niveau de l'indemnisation de l'absence-maladie.

Les données de l'enquête confirment l'impact potentiel sur l'absentéisme de *deux caractéristiques individuelles : le genre et l'âge*.

L'influence du genre féminin doit cependant être considérée avec prudence car cette influence reste discutée dans la littérature scientifique. Dans certaines études, le fait d'être une femme augmente le risque de rester absent pour de longues durées (Lund et al 2007 ; Steenstra et al 2005), mais dans d'autres seulement pour des arrêts de moins de 2 mois (Laaksonen et al 2008). Si l'on considère les revues systématiques et méta-analyses les plus récentes, le genre féminin apparaît comme un facteur plus souvent négatif mais les conclusions restent hétérogènes selon les études (Mairiaux et al. 2015). Il faut noter en outre que la formulation de la question 82 ne permettait pas d'isoler au sein des réponses des travailleuses les éventuelles périodes d'absence du travail en raison d'une grossesse.

L'impact de l'âge est indiscutable mais seulement si l'on considère la fréquence des absences de longue durée (>30 jours dans nos résultats). Les données ici analysées suggèrent, comme dans le chapitre 6, qu'un mécanisme de sélection de type 'travailleur en bonne santé' (healthy worker effect) est à l'œuvre dans la mesure où les absences de moins de 31 jours sont les moins nombreuses dans la catégorie d'âge des 55 ans et plus ; cette observation peut témoigner également d'un attachement plus important à l'entreprise dans cette classe d'âge.

En ce qui concerne *les facteurs professionnels*, les résultats de l'enquête confirment l'influence significative sur le nombre de jours d'absence déclaré des conditions de travail, ces dernières étant fonction de la profession du travailleur et du secteur d'activité où il exerce son métier.

Certaines différences observées dans nos résultats ont déjà été rapportées dans des études étrangères. Ainsi un écart important de taux d'absence entre secteur privé marchand et secteur non-marchand a été rapporté aux Pays-Bas (Schroer et al 2005). L'absentéisme plus important noté dans le secteur public, et celui plus élevé également dans les grandes entreprises sont deux observations déjà décrites dans une étude italienne portant sur 60 000 travailleurs (d'Errico and Costa 2012).

Les variations significatives de l'absentéisme selon le secteur occupé recoupent au moins en partie les très nombreuses études de la littérature scientifique dans ce domaine. Ainsi les travaux physiquement lourds ou contraignants sur le plan locomoteur sont-ils en général associés à un absentéisme plus important ou du moins à des périodes d'absence de plus longue durée (Canjunga et al 2010 ; Laaksonen et al 2010 ; d'Errico and Costa 2012 ; Somville et Mairiaux 2015).

Il y a également un ensemble consistant d'études mettant en évidence le caractère favorisant l'absentéisme de plusieurs facteurs psychosociaux : le manque de contrôle sur son travail, l'insuffisance de soutien social, et l'insatisfaction au travail (Dekkers-Sanchez et al 2008 ; Canjunga et al 2010 ; Somville et Mairiaux 2015). Dans ce contexte, P. Zawieja (2015, pp. 70-71) cite l'étude de Burisch (2010) pour définir les activités professionnelles où le burnout a été décrit. Une discussion détaillée des mécanismes par lesquels les facteurs psychosociaux peuvent influencer les perceptions par les travailleurs de leur état de santé physique et de leur santé psychologique est proposée dans le chapitre 6. Les mêmes mécanismes sont vraisemblablement à l'œuvre lorsque le travailleur s'absente du travail.

Si aujourd'hui des dispositifs visant à favoriser un retour plus précoce au travail des travailleurs en arrêt de travail de longue durée sont envisagés en Belgique et déjà d'application dans certains pays européens, il importe de souligner qu'il s'agit là de stratégies de prévention secondaire. Il est au moins aussi important de prévenir l'absentéisme à la source et les résultats présentés dans ce chapitre, ainsi

que ceux du chapitre 6, montrent que de nombreux facteurs professionnels déterminés par l'environnement de travail (risques physiques) ou par l'organisation du travail (autonomie dans le travail, support social, management de soutien, notamment) influencent le taux d'absentéisme et la durée des absences. Ce constat constitue donc un appel à intervenir aussi sur ces facteurs, en prévention primaire, afin de réduire l'absentéisme et ainsi promouvoir l'efficacité des entreprises.

7.5 Références Chapitre 7

- Blank N, Diderichsen F.** Short-term and long-term sick-leave in Sweden: relationships with social circumstances, working conditions and gender. *Scand J Soc Med* 1995;23:265-72
- Canjunga M, Hammig O, Bauer GF, Läubli T.** Correlates of short- and long-term absence due to musculoskeletal disorders. *Occup Med (Lond)* 2010;60: 358-361
- Dalstra JA, Kunst AE, Borrell C, Breeze E, Cambois E, Costa G et al.** Socioeconomic differences in the prevalence of common chronic diseases: an overview of eight European countries. *Int J Epidemiol* 2005; 34(2):316-326.
- Dekkers-Sanchez PM, Hoving JL, Sluiter JK, et al.** Factors associated with long-term sick leave in sick-listed employees: a systematic review. *Occup Environ Med* 2008; 65:3:153-157
- Demarest S.** Arrêt de travail pour cause de problèmes personnels de santé. Dans : Van der Heyden J, Charaffeddine R (éd.). Enquête de santé 2013. Rapport 1 : Santé et Bien-être. WIV-ISP, Bruxelles, 2014 https://his.wiv-isp.be/fr/Documents%20partages/AW_FR_2013.pdf
- d'Errico G, Costa G.** Socio-demographic and work-related risk factors for medium- and long-term sickness absence among Italian workers. *Eur J Public Health* 2012;22 : 683-8
- Laaksonen M, Martikainen P, Rahkonen O, Lahelma E.** Explanations for gender differences in sickness absence: evidence from middle-aged municipal employees from Finland. *Occup Environ Med* 2008;65: 325-30
- Laaksonen M, Pitkaniemi J, Rahkonen O, Lahelma E.** Work arrangements, physical working conditions, and psychosocial working conditions as risk factors for sickness absence: Bayesian analysis of prospective data. *Ann Epidemiol* 2010;20: 332-338
- Lund T, Labriola M and Villadsen E.** Who is at risk for long-term sickness absence? A prospective cohort study of Danish employees. *Work* 2007;28:225-230
- Mairiaux Ph, Donneau AF, Duchesnes C, Vandenbroeck S, Godderis L.** Développement d'un instrument permettant d'identifier les personnes ayant une chance accrue de réussir leur réinsertion socioprofessionnelle. Rapport de recherche INAMI/SIDU 2014-04, Inami, Bruxelles, décembre 2015.[
- Schroer C, Janssen M, van Amelsvoort L, et al.** Organizational characteristics as predictors of work disability: a prospective study among sick employees of for-profit and not-for-profit organizations. *J Occup Rehabil* 2005;15:(3):435-45
- Securex** – White paper : Agir face à l'absentéisme, novembre 2010
- Securex** – White paper : L'absentéisme en 2015, juin 2016 ; www.securex.be/whitepapers.
- Somville P-R., Mairiaux Ph.** Incapacité de travail prolongée. Revue des facteurs de risque professionnels et des stratégies d'intervention. *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* 2015; 76 (5) :458-467
- Steenstra I., Verbeek J, Heymans M, et al.** Prognostic factors for duration of sick leave in patients sick listed with acute low back pain: a systematic review of literature. *Occup Environ Med* 2005;62:851-860
- Van Der Heyden J.** Maladies chroniques, Rapport 1 : Santé Et Bien-Être, Enquête de Santé 2013, Institut Scientifique de Santé Publique, Bruxelles https://his.wiv-isp.be/fr/Documents%20partages/MA_FR_2013.pdf
- Van Hemelrijck W, Demarest S.** Secondaire analyse van de resultaten van de Gezondheidsenquête 2013. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, 2015. <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=42443>
- Zawieja, P.** (2015). *Le burnout*. France : Presses Universitaires de France.

8 | Herstructureringen en jobonzekerheid in België: peilen naar antecedenten, gevolgen en oplossingen

Hans De Witte

8.1 Inleiding en vraagstelling

In 2008 werd Europa en de V.S. getroffen door een nieuwe economische crisis, vaak gerefereerd als ‘de bankencrisis’. Ook België ontsnapte niet aan deze trend. Naast een stijgende werkloosheidsgraad, werden er tevens een groot aantal faillissementen van bedrijven genoteerd. Zo steeg het aantal faillissementen van 7 680 in 2007 tot 11 740 in 2013,³⁵ terwijl de Belgische werkloosheidsgraad steeg van 7,0% in 2008 tot 8,5% in 2014.³⁶ Dat roept de vraag op in welke mate de werkenden in België geconfronteerd worden met (aspecten van) de economische crisis, en wat de mogelijke gevolgen van deze crisis kunnen zijn voor o.m. hun gezondheid en welzijn.

In dit hoofdstuk worden twee aspecten van de economische crisis onder de loep genomen: de mate waarin men geconfronteerd werd met een reorganisatie of herstructurering op het werk, en de mate waarin men zich onzeker voelt over het behoud van de huidige arbeidsplaats. Dit laatste wordt in deze bijdrage gevat onder de term ‘jobonzekerheid’: de (subjectieve) perceptie door de individuele werkende dat er een kans is om de huidige job (‘baan’) te verliezen in de nabije toekomst. Beide aspecten kunnen als indicatoren voor een economische crisis worden beschouwd, en hangen vermoedelijk samen. De mate waarin men met een herstructurering geconfronteerd wordt is een ‘objectief’ contextgegeven, dat zich op zijn beurt wellicht vertaalt in het (subjectieve) aanvoelen dat men de huidige tewerkstelling kan verliezen in de toekomst.

In de 6de *European Working Conditions Survey* (verder: EWCS) werden beide aspecten telkens via één enkele vraag in kaart gebracht.

Vooreerst werd de vraag gesteld ‘Werd er gedurende de voorbije 3 jaar een herstructurering of reorganisatie doorgevoerd op uw werkplek die een aanzienlijke invloed heeft gehad op uw werk?’ (Q20). In de verduidelijking werd aangegeven dat het over een breed spectrum aan activiteiten kan gaan, zoals verplaatsing, uitbesteding, fusie met een andere organisatie, ontslagen, of uitbreiding of reorganisatie van het bedrijf in de zin van organisatorische veranderingen. De term ‘herstructureringen’ dekt in deze studie dus een erg uiteenlopend scala aan structurele organisatieveranderingen. De antwoordmogelijkheden waren eerder beperkt: men kon slechts ‘ja’ of ‘neen’ antwoorden. Van de ondervraagden gaf 20,3% aan dat ze dergelijke veranderingen hadden meegemaakt in de voorbije 3 jaar (21% wanneer geen rekening wordt gehouden met ‘ik weet het niet’ en ‘weigeringen’). Dit cijfer

35 <http://statbel.fgov.be/nl/statistiek/cijfers/economie/ondernemingen/faillissementen/jaarreeks/>

36 <http://www.indicators.be/nl/indicator/werkloosheid-werkloosheidsgraad?detail=>

ligt lager dan resultaten uit andere studies, al wordt de vergelijkbaarheid van de gegevens wel bemoeilijkt door een verschil in wijze van bevraging en tijdsperspectief tussen de diverse studies. Zo stelt Securex in 2009 vast dat 36,2% van de bevroegden een herstructurering had ervaren gedurende de laatste 12 maanden (Securex HR Research, 2011). De EWCS-vraag verwijst naar organisatieveranderingen die een impact gehad hebben op het werk van de respondent. Dit hoeft niet noodzakelijk samen te gaan met een reductie van het aantal arbeidsplaatsen. Dat blijkt wanneer we deze vraag kruisen aan de vraag naar de evolutie van het aantal arbeidsplaatsen op de werkplek gedurende de laatste drie jaar. Bij respondenten die een herstructurering meemaakten geeft niet minder dan 31,3% aan dat het aantal werknemers toenam. Voor 28,2% bleef het gelijk, en 'slechts' voor 40,5% nam het aantal werknemers af.³⁷

De vraag over jobonzekerheid luidde: *'Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden'* (Q89g). Deze vraag werd erg voorzichtig gesteld (*'zou kunnen'* in plaats van bv. *'ik verwacht'* of *'ik ben er zeker van'*), en kan daardoor een iets hoger instemmingspercentage hebben uitgelokt. Van de respondenten was 47,4% het 'sterk oneens' en 18,7% 'eerder oneens' met deze stelling. Ongeveer 2/3de van de geïnterviewden ervoer dus geen onzekerheid: ze percipieerden hun job als 'zeker'. Ongeveer 9% gaf aan dat ze het 'niet eens, maar ook niet oneens' waren met deze uitspraak. Zij lijken dus te twijfelen. Tot slot gaf 15,1% aan onzeker te zijn over hun job: 6,1% was sterk onzeker ('sterk eens' met het item) en 8,9% was eerder onzeker ('eerder eens' met het item). Ditmaal ligt dit percentage iets hoger dan het percentage dat bijvoorbeeld werd gevonden in het Belgische deel van de Europese Waardenstudie (EWS). In 2009 stelde men vast dat ongeveer 10% van de bevroegden zich een (eerder of erg) grote kans gaven op werkloosheid in de nabije toekomst (De Witte & Van den Broeck, 2011, p. 95). Bemerk dat de vraag in de EWS 'affirmatiever' werd gesteld, wat het percentage instemming gedrukt kan hebben.

De ervaring van jobonzekerheid hangt in zekere mate samen met het ervaren van een herstructurering. Van respondenten die een herstructurering melden, voelt 17,8% zich onzeker (samentrekking van 'eerder' en 'sterk' onzeker). Van zij die geen herstructurering ervoeren geeft 13,7% aan onzeker te zijn over hun job. Ook omgekeerd bekeken is de samenhang eerder zwak: van zij die zich onzeker voelen heeft ongeveer 26% een herstructurering meegemaakt gedurende de laatste 3 jaar. Van zij die zeker zijn over hun job betreft het 20%. Jobonzekerheid en het ervaren van een herstructurering komen daarmee dus naar voor als duidelijk onderscheiden indicatoren van een economische crisis³⁸.

In dit hoofdstuk worden drie vragen onderzocht met betrekking tot deze twee indicatoren van de economische crisis in België. (1) Vooreerst wordt het 'sociaal profiel' geschetst van hen die geconfronteerd worden met deze fenomenen: wie wordt in sterkere mate geconfronteerd met herstructureringen en jobonzekerheid? Deze analyse van de *'antecedenten'* van herstructureringen en jobonzekerheid leidt tot het in kaart brengen van *risicogroepen*, waar het beleid zich op zou kunnen toespitsen. Variabelen waarmee deze risicogroepen worden getypeerd zijn demografische kenmerken (bv. geslacht en leeftijd), beroepskenmerken (bv. de beroepsgroep of het contract), en organisatorische kenmerken (bv. de sector en bedrijfsgrootte). (2) Daarna onderzoeken we de *'gevolgen'* van herstructureringen en jobonzekerheid, al is omwille van de cross-sectionele aard van de dataset natuurlijk correcter om te spreken over 'correlaten' ('samenhangen'). Onzekerheid en herstructureringen kunnen sterke *consequenties* hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, wat de nood zou onderbouwen om aan deze fenomenen beleidsmatig aandacht te besteden. Naast aspecten van welzijn en gezondheid wordt er tevens gekeken naar de impact op het leven buiten het werk ('work-life balance') en naar de samenhang met aspecten zoals de wens om langer te blijven werken. (3) Tot

37 Voor hen die geen herstructurering meemaakten zijn deze percentages: 26,0% toename, 60,3% gelijk en 13,8% afname. Voor hen is het personeelsbestand dus hoofdzakelijk stabiel gebleven.

38 Wanneer we beide indicatoren combineren, dan stellen we vast dat 32,15% van de respondenten geconfronteerd worden met één van beide fenomenen, of met beide samen.

slot exploreren we enkele mogelijke oplossingen op het niveau van de organisatie. Indien zou blijken dat de confrontatie met herstructurerings en jobonzekerheid belastend is voor werknemers, dan wordt het belangrijk om te onderzoeken op welke wijze men deze negatieve gevolgen kan reduceren. Daarom onderzoeken we in een laatste deel in welke mate aspecten zoals inspraak en participatie in beslissingen op bedrijfsvlak de negatieve gevolgen van herstructurerings en jobonzekerheid kunnen afzwakken.

8.2 Op zoek naar risicogroepen voor herstructurerings en jobonzekerheid

In onderzoek naar jobonzekerheid worden wel eens drie categorieën antecedenten onderscheiden (Hartley et al., 1991): (gepercipieerde) oorzaken op macroniveau (bv. het aantal werklozen in een regio of land), oorzaken op meso- of organisatieniveau (bv. aspecten van de organisatiestructuur) en individuele kenmerken op microniveau. Tot deze laatste soort behoren objectieve kenmerken van de werknemers (zoals geslacht en leeftijd) en (subjectieve) persoonlijkheidstrekken. In deze studie beschikken we enkel over objectieve kenmerken op het niveau van het individu en dat van de organisatie. Over macro-aspecten of over persoonlijkheidskenmerken werden geen gegevens verzameld. Daarom schetsen we het profiel aan de hand van de kenmerken op individueel- en organisationeel niveau. We doen dit voor zowel de ervaring met herstructurerings als jobonzekerheid.

Tot de demografische kenmerken behoren het geslacht, de leeftijd (in 5 categorieën samengetrokken), het land van geboorte van de respondent én beide ouders (België of niet) en het opleidingsniveau (4 categorieën). Drie werkgerelateerde individuele variabelen werden onderzocht. Het uitgevoerde beroep werd in 10 categorieën gehercodeerd volgens de ISCO 2008 classificatie. Beroepsgroepen waarvan te weinig respondenten aanwezig waren werden niet in de analyse opgenomen. Het contract werd opgedeeld in vast ('onbepaalde duur') versus tijdelijk werk ('bepaalde duur' of interim); de arbeidsduur in voltijds versus deeltijds. Tot slot werden nog drie variabelen op organisationeel niveau onderzocht: twee indelingen van de sector waarin men werkt, en de ondernemingsgrootte. Een eerste sectorindeling splitst in essentie uit naar de privé versus de publieke sector. De tweede indeling biedt een genuanceerder overzicht van de sector, gebaseerd op de NACE-10 classificatie. Opnieuw werden sectoren met te weinig respondenten niet in de analyse opgenomen.

Tabel 8.1 bevat de samenhangen met de demografische en werkgerelateerde kenmerken op individueel niveau. De analyses werden op diverse wijzen uitgevoerd. In tabel 8.1 werd voor de overzichtelijkheid enkel het percentage gerapporteerd van de respondenten die onzeker waren over hun job. De categorieën die 'sterk' en 'eerder' onzeker waren, werden daarbij samengenomen tot één percentage. Daarnaast werd de associatiemaat Cramers' V berekend. Deze mag enkel geïnterpreteerd worden wanneer de samenhang tussen de onderzochte variabelen significant is. Dit werd weergegeven met sterren (*, zie Noot onder de tabel). De Cramers' V associatiemaat varieert tussen '0' (afwezigheid van een samenhang) en '1' (maximale samenhang). Hoe groter de associatiemaat, hoe sterker dus de samenhang tussen beide variabelen.

Tabel 8.1 Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en herstructurering/reorganisatie versus jobonzekerheid

	% Herstructurering		% Jobonzeker	
Geslacht				
Man	21,2		16,3	
Vrouw	20,7		13,9	
<i>Cramers' V</i>		Ns		0,07**
Leeftijd				
15-24 jr	7,9		23,1	
25-34 jr	18,6		19,1	
35-44 jr	22,7		14,9	
45-54 jr	22,8		13,8	
55 jr & +	22,1		9,7	
<i>Cramers' V</i>		0,08**		0,07**
Land geboorte				
België	21,3		13,8	
Buitenland	19,3		20,3	
<i>Cramers' V</i>		Ns		0,07**
Opleidingsniveau				
Max. lager secundair	13,3		19,9	
Hoger secundair	21,4		16,0	
Bachelor	24,1		10,6	
Master of hoger	23,4		15,9	
<i>Cramers' V</i>		0,09***		0,08***
Beroep (ISCO 2008)				
Leger	15,8		5,6	
Management	20,4		10,5	
Professionals	22,2		13,7	
Tech. professionals	30,6		12,5	
Clerical support	27,5		13,0	
Service & sales	14,5		18,7	
Craft trade workers	22,0		16,2	
Operators	17,2		19,8	
Elem. occupations	11,3		19,0	
<i>Cramers' V</i>		0,15***		0,09***
Contract				
Vast	25,1		11,7	
Tijdelijk	9,8		40,0	
<i>Cramers' V</i>		0,13***		0,28***
Arbeidsduur				
Voltijds	22,0		13,8	
Deeltijds	18,6		16,6	
<i>Cramers' V</i>		0,04(*)		ns

Noot: ns: niet significant; (*)p< 0,10; *: p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Uit tabel 8.1 blijkt dat het voorkomen van een *herstructurering* vooral samenhangt met het uitgeoefende beroep en het contract, en in mindere mate met het opleidingsniveau of de leeftijd van de respondenten. Met het geslacht of het land van geboorte (van respondent én ouders) wordt geen samenhang vastgesteld. Met de arbeidsduur is de samenhang *nét* niet statistisch significant. In de middenniveaus qua beroepscategorieën wordt men in sterkere mate met herstructureringen geconfronteerd: technische (en gerelateerde) professionals en ondersteunende bedienden ('clerical support workers'). Werknemers in het leger, in de dienstverlening en verkoop, en elementaire beroepen scoren iets lager. Daarnaast rapporteren vooral werknemers met een contract van onbepaalde duur in iets sterkere mate dat ze te maken hebben met een herstructurering. Wat opleidingsniveau betreft zijn het de laagst geschoolden (maximaal lager secundair) die minder, en de hoger geschoolden (bachelor of meer) die meer herstructureringen rapporteren. Tot slot is vooral de samenhang met de leeftijd opvallend: jongeren worden opvallend minder met herstructureringen geconfronteerd dan werkenden ouder van 35 jaar. Risicogroepen zijn dus (in volgorde van belangrijkheid): technische professionals en ondersteunende bedienden, werknemers met een vast contract, hoger geschoolden en werknemers ouder dan 35 jaar. Omgekeerd geformuleerd: de beperktste confrontatie met herstructureringen wordt vastgesteld bij jongeren onder 25 jaar, werkenden met een tijdelijk contract, elementaire beroepen en lager geschoolden.

De perceptie van *jobonzekerheid* hangt vooral samen met het contract: tijdelijken voelen zich – wellicht niet verrassend – meer onzeker over het behoud van hun job dan werknemers met een vast contract. Het tijdelijk contract wordt door veel auteurs dan ook beschouwd als een objectieve indicator van 'onzekerheid' (Pearce, 1998). Daarnaast hangt de perceptie van jobonzekerheid in zekere mate samen met alle andere variabelen, behalve de arbeidsduur. Mannen zijn iets onzekerder over hun job dan vrouwen. Jongeren zijn opvallend onzekerder dan ouderen. Vooral na 55 jaar daalt het percentage jobonzekere werknemers. Werkenden die niet in België zijn geboren voelen zich meer onzeker. Lager geschoolden zijn meer onzeker over hun baan dan hoger geschoolden (vooral in vergelijking tot werknemers met een bachelor diploma). De laagste jobonzekerheid wordt opgetekend in het leger; de hoogste percentages bij arbeidersberoepen (operatoren en elementaire beroepen) en in de diensten en verkoop. Het patroon dat hier naar voren komt sluit goed aan bij de vaststelling dat vooral werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie onzeker zijn over hun job (De Witte, Vander Elst & De Cuyper, 2015). Naast werkenden met een tijdelijk contract zijn de risicogroepen immers lager geschoolden, arbeiders, jongeren en werknemers van buitenlandse origine. Dit sluit goed aan bij de vaststellingen uit internationaal onderzoek (bv. Green, 2009).

Tabel 8.2 Samenhang tussen organisatiekenmerken en herstructurering/reorganisatie versus job-onzekerheid

	% Herstructurering		% Jobonzeker	
Sector				
Privé	19,4		16,3	
Publiek	23,5		13,6	
Joint privé/publiek	29,8		9,6	
Non-for-profit/NGO	16,7		17,4	
<i>Cramer's V</i>		0,07*		0,06*
Sector (NACE-10)				
Landbouw	19,4		20,0	
Manufacturing	25,8		16,5	
Constructie	22,2		17,4	
Retail	18,9		18,0	
Communicatie	38,2		22,5	
Finance & insurance	29,3		13,3	
Ondersteunend	14,3		16,0	
Publieke administratie	21,8		11,7	
Overige	12,2		12,4	
<i>Cramer's V</i>		0,12***		0,10***
Ondernemingsgrootte				
1 wn	5,9		11,1	
2-9 wnrs	12,8		15,3	
10-249 wnrs	21,5		16,8	
250 wnrs & +	35,7		11,9	
<i>Cramer's V</i>		0,21***		0,05(*)

Noot: ns: niet significant; (*)p< 0,10; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

De samenhangen op individueel vlak kunnen worden aangevuld met de samenhangen met bedrijfskenmerken, zoals die in tabel 8.2 worden weergegeven. Uit tabel 8.2 blijkt dat alle bedrijfskenmerken samenhangen met het ervaren van een *herstructurering*. Het voornaamste kenmerk is evenwel de bedrijfsgrootte: vooral in grote bedrijven rapporteren werknemers een herstructurering, terwijl deze opvallend minder gemeld worden in kleinere bedrijven (tot en met 9 werknemers). In de publieke sector en in de joint privé-publieke sector worden meer herstructureringen gerapporteerd. Een verder opsplitsing naar sector leert dat er meer geherstructureerd wordt in de communicatiesector en in de bank- en verzekeringssector.

Daarnaast wordt er eveneens een samenhang tussen bedrijfskenmerken en *jobonzekerheid* vastgesteld. Jobonzekerheid ligt hoger in de privé sector dan in de publieke (of joint privé-publieke) sector. Ook in NGOs wordt meer jobonzekerheid gerapporteerd, maar het aantal respondenten is in deze categorie eerder klein (n=48), waardoor we voorzichtig dienen te zijn met deze vaststelling. Een uitsplitsing naar sector (NACE-10) toont een hoger percentage onzekerheid in de communicatiesector en de landbouw, en een lager percentage in de publieke administratie. Naar bedrijfsgrootte doet er zich een *nét* niet significante trend voor, waarbij vooral werknemers in de middencategorieën iets meer onzekerheid rapporteren.

We kunnen concluderen dat er zich een *opvallend contrast* voordoet in risicoprofiel tussen beide indicatoren van een economische crisis. Jobonzekerheid ligt in België hoger in categorieën werknemers met een zwakker arbeidsmarktprofiel. Dat sluit aan bij eerdere vaststellingen en bij de internationale literatuur. De categorieën die in sterkere mate met een herstructurering worden geconfronteerd zijn in zekere mate ‘complementair’ aan de risicogroepen voor jobonzekerheid. Zo worden jongeren en lager geschoolden juist iets minder met herstructureringen geconfronteerd in het bedrijf waarin ze werken.

8.3 Samenhang van herstructureringen en jobonzekerheid met gezondheid en welzijn

Een belangrijke vraag voor het beleid is in hoeverre herstructureringen en jobonzekerheid samenhangen met de gezondheid en het welzijn van werknemers. Hebben beide fenomenen negatieve gevolgen voor individuele werknemers? Indien dat zo zou zijn, dan dient het beleid aandacht te hebben voor de reductie ervan, omdat ze dan als psychosociale risicofactoren op de arbeidsplaats kunnen worden bestempeld (Leka & Jain, 2010). Internationaal onderzoek naar de impact van herstructureringen suggereert dat herstructureringen een reductie van gezondheid en welzijn met zich meebrengen (de Jong et al., 2016; Kieselbach, 2004 & 2009; Kieselbach et al., 2010; Wieser et al., 2011). Eenzelfde vaststelling wordt gedaan inzake jobonzekerheid (De Witte et al., 2015; Ferrie, 2001; Probst, 2008; Sverke & Hellgren, 2002). In hoeverre worden deze vaststellingen ook teruggevonden in de Belgische data van de EWCS?

Om deze vraag te beantwoorden werd een reeks regressieanalyses uitgevoerd, waarbij de samenhang onderzocht werd tussen enerzijds het voorkomen van een herstructurering *of* jobonzekerheid als onafhankelijke variabele (of ‘prediktor’) en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn als afhankelijke variabele (of ‘criterium’). Deze analyses werden per onafhankelijke variabele uitgevoerd (dus één keer voor herstructureringen en één keer voor jobonzekerheid). Daarbij werd steeds gecontroleerd voor drie demografische variabelen: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. In tabel 8.3 werden steeds de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (‘Bèta’) weergegeven. Deze zijn onderling vergelijkbaar. Om de resultaten overzichtelijk te houden worden enkel de coëfficiënten van de onafhankelijke variabelen in de tabel vermeld. We zijn hier immers niet geïnteresseerd in de samenhangen tussen de demografische variabelen en de gezondheid of het welzijn van de respondenten. Deze demografische variabelen worden enkel ter controle in de analyse ingevoerd. De gerapporteerde resultaten kunnen dus niet te wijten zijn aan de invloed van de (potentieel verstorende) demografische variabelen, vermits hun invloed uit de associaties werd weggezuiverd. De onafhankelijke variabelen werden in lijn met het concept gecodeerd. Dat wil zeggen dat een hoge score op deze variabele een herstructurering of jobonzekerheid weerspiegelt. De diverse afhankelijke variabelen weerspiegelen aspecten die ‘goed’ of ‘slecht’ kunnen zijn. Deze werden steeds zo gecodeerd dat een hoge score een grotere instemming weerspiegelt met het concept dat wordt onderzocht. Voor een ‘goed’ concept (bv. arbeidstevredenheid) weerspiegelt dit een positief resultaat. Dit werd in tabel 8.3 aangegeven door een ‘+’ te zetten achter de term van het concept. Voor een ‘slecht’ concept (bv. slaapproblemen) weerspiegelt een hoge score een negatief resultaat. Dit werd in tabel 8.3 aangegeven door een ‘-’ te zetten achter de term van het concept.

De data van de EWCS laten toe om drie aspecten te analyseren die we als ‘*werkgerelateerd welzijn*’ kunnen omschrijven: arbeidstevredenheid, ‘uitgeblust zijn’ (een negatieve indicator) en bevlogenheid (of ‘work engagement’). *Arbeidstevredenheid* werd gemeten met één item (Q88). De variabele ‘*uitgeblust zijn*’ omvat de bundeling van twee items, die verwijzen naar uitputting (Q90d) en distantie (Q90e). Het zijn twee deelaspecten van burn-out, maar omdat het concept slechts met twee items werd gemeten, kunnen we niet echt spreken van een betrouwbare meting van burn-out. Daarom gebruiken we hier het concept ‘uitgeblust zijn’. *Bevlogenheid* omvat vier items (Q90a, Q90b, Q90c en Q90f).

Mentaal welzijn wordt gemeten met de ‘WHO5 mental index’, en omvat de 5 items van vraag Q87. Twee aspecten van *gezondheid* worden onderzocht: een algemene beoordeling van de *gezondheid in het algemeen* met één item (Q75), en *slaapproblemen* (het optellen van de drie items uit Q79).

Daarnaast bevat de EWCS ook een aantal relevante gegevens die niet zo vaak onderzocht werden in studies over herstructureringen of jobonzekerheid. Zo werd gepeild naar zowel absentisme als presenteïsme. *Absenteïsme* werd bevraagd door na te gaan hoeveel dagen men tijdens de voorbije 12 maanden in totaal afwezig was van het werk omwille van gezondheidsproblemen of ziekteverlof. Deze vraag werd op twee wijzen gecodeerd: in aantal dagen en in decielen. *Presenteïsme* werd bevraagd door na te gaan in hoeverre men tijdens de voorbije 12 maanden gewerkt had terwijl men ziek was. Ook dit aspect werd op twee wijzen gecodeerd: in dagen en in decielen. Van beide aspecten (absenteïsme en presenteïsme) wordt verondersteld dat een hogere score negatief is. Absenteïsme weerspiegelt immers afwezigheid door ziekte, en is problematisch voor zowel de werknemer als het bedrijf waarin hij of zij werkt. Presenteïsme is eveneens problematisch, omvat onderzoek suggereert dat doorwerken tijdens ziekte een belasting vormt voor de gezondheid, en op termijn tot ernstigere gezondheidsproblemen kan leiden (Johns, 2010).

Tot slot werden 4 ‘*extra aspecten*’ bevraagd. *Ongewenst gedrag op het werk* omvat het hebben ervaren van verbaal misbruik, bedreigingen en vernederend gedrag gedurende de voorbije maand (vragen Q80a, Q80c en Q80d) en het ondergaan hebben van fysiek geweld of intimidaties/pesterijen gedurende de voorbije 12 maanden (Q81a en Q81c). Het betreft dus het ‘slachtofferschap van pesten’ in de brede betekenis, met uitsluiting van seksuele intimidatie. De variabele *opleiding* verwijst naar het volgen van een training voorzien door de werkgever, zo mogelijk tijdens de werkuren (combinatie van vragen Q65a en Q65c). *Thuiswerk interferentie* is een schaal die 5 uitspraken bundelt die aangeven dat men problemen heeft met de combinatie tussen het werk en de thuissituatie (Q45). Een voorbeelditem is: ‘Ik maakte me zorgen over het werk op momenten dat ik niet aan het werk was.’ *Kunnen werken als men 60 is* verwijst naar het antwoord op de vraag: ‘Denkt u dat u uw huidige job of een gelijkaardige job nog zult kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?’

Tabel 8.3 Samenhang tussen herstructurerings en jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten na controle voor achtergrondkenmerken)

	Herstructurering	Jobonzekerheid
Werkgerelateerd welzijn		
Arbeidstevredenheid (+)	-0,12***	-0,16***
'Uitgeblust zijn' (-)	0,06**	0,22***
Bevlogenheid (+)	-0,07***	-0,13***
Mentaal welzijn		
Psychisch welzijn (WHO5 +)	-0,07**	-0,06**
Gezondheid		
Gezondheid in algemeen (+)	ns	-0,08***
Slaapproblemen (-)	0,07***	0,05*
Absenteïsme		
In dagen (-)	0,07**	ns
In decielen (-)	0,12***	ns
Presenteïsme		
In dagen (-)	0,06**	ns
In decielen (-)	0,08***	-0,06**
Extra aspecten		
Ongewenste gedrag (-)	0,11***	0,04*
Opleiding (+)	0,10***	-0,08***
Werk-thuis interferentie (-)	0,07***	0,08***
Kunnen werken als 60 jaar (+)	-0,05*	ns

Noot: ns: niet significant; (*)p< 0,10; *: p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Uit tabel 8.3 kan worden afgeleid dat de ervaring met *herstructurerings* een negatieve samenhang vertoont met het welzijn en de gezondheid. Zo ligt de arbeidstevredenheid – en in iets mindere mate – de bevlogenheid lager bij respondenten die een herstructurering hebben meegemaakt. Het niveau van 'uitgeblust zijn' ligt bij hen juist iets hoger. Dit rechtvaardigt de conclusie dat een herstructurering samengaat met lagere scores inzake aspecten van het werkgerelateerde welzijn. Ook de score inzake psychisch (of mentaal) welzijn ligt lager bij hen die een herstructurering hebben meegemaakt. Wat gezondheid betreft, stellen we geen samenhang vast met de 'gezondheid in het algemeen'. Wel rapporteren respondenten die een herstructurering hebben meegemaakt iets meer slaapproblemen. Wat deze aspecten betreft stellen we dus globaal genomen resultaten vast die in lijn liggen met de internationale literatuur: herstructurerings zijn ongunstig voor het welzijn en de gezondheid (de Jong et al., 2016; Kieselbach, 2004 & 2009; Kieselbach et al., 2010; Wieser et al., 2011).

De analyse van het absenteïsme en presenteïsme vult deze vaststellingen verder aan. Respondenten die een herstructurering hebben meegemaakt melden zowel méér absenteïsme als méér presenteïsme: ze waren vaker ziek (absenteïsme), maar kwamen ook vaker werken ondanks het feit dat ze ziek waren (presenteïsme). Dit laatste kan veroorzaakt zijn door de wens om niet op te vallen (en dus om niet te worden afgedankt in de nasleep van een herstructurering). Het problematisch neveneffect ervan kan echter zijn dat men te weinig van de ziekte recupereert, waardoor men op termijn juist vaker ziek wordt.

Mensen die een herstructurering hebben meegemaakt worden tot slot ook iets vaker blootgesteld aan ongewenst gedrag op het werk. Dit werd ook in eerder Belgisch onderzoek vastgesteld (Baillien & De Witte, 2009). Daarnaast melden zij die een herstructurering hebben ervaren ook dat ze vaker

deelnamen aan trainingen op bedrijfsvlak. Wellicht werd aan hen een opleiding of training aangeboden als onderdeel van de implementering van de herstructurering, bv. om nieuwe taken of gedragspatronen aan te leren. Werknemers die een herstructurering melden, rapporteren iets meer negatieve werk-thuis interferentie: ze hebben thuis meer problemen ervaren omwille van hun werk. Tot slot valt op dat een herstructurering eveneens samenhangt met de idee dat men iets minder in staat zal zijn om de huidige job nog uit te oefenen als men 60 jaar is.

De diverse samenhangen die uit bovenstaande resultaten naar voor komen, suggereren dat herstructureringen inderdaad als een ‘psychosociale risicofactor’ kunnen worden beschouwd. Tevens lijken ze samen te gaan met andere risicofactoren, zoals pesten op het werk. De samenhangen met absentisme suggereren dat herstructureringen ook negatieve gevolgen hebben voor de organisaties zelf, omwille van bv. de extra kost die absentisme met zich mee brengt. Tot slot stelt er zich ook een probleem voor de samenleving: herstructureringen lijken de capaciteit te ondermijnen om langer aan het werk te kunnen blijven. Alle bovenstaande vaststellingen komen voort uit cross-sectioneel onderzoek, wat niet toelaat om causale uitspraken te doen. Toch sluiten ze goed aan bij de resultaten van longitudinale studies, waaruit kan worden geconcludeerd dat herstructureringen op termijn het welzijn en de gezondheid schaden (bv. de Jong et al., 2016). De omgekeerde invloed ligt ook iets minder voor de hand. Het is immers niet evident om te argumenteren dat het huidige welzijn van de werknemer van invloed is op de blootstelling aan een structurele factor (‘herstructureringen’) in het verleden.

De samenhangen met de perceptie van *jobonzekerheid* liggen in het verlengde van deze met herstructureringen. Ditmaal ontstaat dus geen complementair patroon (zoals bij de antecedenten), maar juist een erg gelijkaardig patroon. Jobonzekerheid vertoont duidelijke samenhangen met aspecten van het werkgerelateerd welzijn. Zo rapporteren respondenten die onzeker zijn over hun job dat ze méér ‘uitgeblust zijn’, en tevens minder bevlogenheid en minder arbeidstevredenheid. Daarnaast scoren ze lager inzake psychisch welzijn en algemene gezondheid, en rapporteren ze iets meer slaapproblemen. Ook deze vaststellingen liggen goed in lijn met de vaststellingen uit internationaal onderzoek (zie bv. De Witte et al., 2015). Dat het werkgerelateerde welzijn in sterkere mate met jobonzekerheid samenhangt dan ruimere welzijns- en gezondheidsmetingen werd reeds eerder vastgesteld in meta-analyses over dit thema (Sverke et al., 2002; Cheng & Chan, 2008). Met de indicatoren van absentisme en presentisme worden in mindere mate samenhangen vastgesteld. Jobonzekerheid gaat in deze studie niet samen met absentisme, maar correleert wel negatief met één indicator van presentisme: onzekere werknemers rapporteren iets minder presentisme. Daarnaast hangt jobonzekerheid nog samen met een iets grotere kans om slachtoffer te worden van ongewenste gedrag op het werk (zie ook Notelaers et al., 2010), en met meer problemen die overgedragen worden van de werksituatie naar de thuissituatie (‘negatieve thuis-werk interferentie’). Opvallend is dat jobonzekerheid eveneens samengaat met het minder volgen van opleidingen. Met de capaciteit om tot 60 jaar te kunnen werken wordt echter geen samenhang gevonden.

Ook jobonzekerheid hangt in België dus op negatieve wijze samen met de meeste onderzochte aspecten van welzijn en gezondheid, zoals vastgesteld in de internationale literatuur (De Witte et al., 2015; Ferrie, 2001; Probst, 2008; Sverke & Hellgren, 2002). Jobonzekerheid kan dus eveneens als een ‘psychosociale risicofactor’ worden beschouwd. Ook hier stellen we samenhangen vast met andere risicofactoren zoals pesten op het werk, en lijkt de negatieve samenhang zich niet te beperken tot het werk, maar ook uit te stralen tot de thuissituatie (negatieve werk-thuis interferentie). Bemerkt tot slot dat longitudinale evidentie aantoont dat jobonzekerheid het welzijn en de gezondheid aantast, en niet omgekeerd (De Witte et al., 2016). Dit impliceert dat we de meeste hoger vermelde samenhangen ook in causale zin mogen interpreteren: jobonzekerheid verlaagt het welzijn en de gezondheid.

Als afsluiter nog dit: herstructureringen en jobonzekerheid lijken vrij gelijkaardige samenhangen (‘gevolgen’) te vertonen met de geanalyseerde gezondheids- en welzijnsaspecten. Beide aspecten van

een economische crisis komen uit de analyses dus als aspecten naar voor die schadelijk zijn voor werknemers, en dus als risicofactoren op het werk kunnen worden beschouwd. Toch valt op dat de impact van jobonzekerheid op het werkgerelateerde welzijn iets groter is dan deze van herstructureringen. Daarnaast valt de sterkere impact van herstructureringen op wanneer we naar absentisme en presentisme kijken: daar zijn de samenhangen met herstructureringen juist iets groter dan deze met jobonzekerheid. Tot slot valt op dat beide indicatoren van de economische crisis niet steeds op gelijkaardige wijze met de gevolgen samenhangen. Inzake presentisme (in decielen) en het volgen van opleidingen vertonen beide indicatoren immers een omgekeerde samenhang: herstructureringen gaan samen met méér presentisme en opleidingen, terwijl jobonzekerheid juist samenhangt met minder presentisme en opleidingen. Dit suggereert opnieuw dat beide fenomenen onderscheiden fenomenen zijn, die niet zomaar tot elkaar kunnen worden herleid.

8.4 Op zoek naar 'moderatoren': kunnen de negatieve gevolgen worden afgezwakt?

In het vorige deel van dit hoofdstuk werd vastgesteld dat herstructureringen en jobonzekerheid risicofactoren zijn voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. Dat impliceert dat de overheid en het bedrijfsleven moeten uitzoeken op welke wijze ze (de blootstelling aan) deze fenomenen kunnen reduceren. Dat is echter niet steeds mogelijk. Herstructureringen en jobonzekerheid worden in deze bijdrage als indicatoren beschouwd van een economische crisis. Een dergelijke crisis kan niet steeds rechtstreeks beïnvloed worden, omdat de oorzaken ervan vooral op macro niveau liggen en vaak diffuus zijn. Daarom wordt in onderzoek naar de gevolgen van jobonzekerheid gepleit om naast een rechtstreekse reductie van een risicofactor, ook aandacht te besteden aan factoren die de impact van risicofactoren kunnen afzwakken (bv. Sverke & Hellgren, 2002). Statistisch gezien verwijst men dan naar '*moderatoren*': variabelen die de samenhang tussen een risicofactor (zoals bv. een herstructurering) en het onwelzijn afzwakken. Vaak zoekt men daarbij ook naar variabelen die men kan beïnvloeden, waardoor de mogelijkheid ontstaat om beleidsmatig in te grijpen. Het versterken van modererende factoren laat dan toe om de gevolgen van de risicofactor te reduceren. Variabelen met een dergelijk effect worden '*buffers*' genoemd: ze zwakken de negatieve gevolgen van een risicofactor af. Ze maken het met andere woorden dus iets minder erg om aan de risicofactor te worden blootgesteld. Tegenover buffers staan '*aanjagers*': deze variabelen versterken juist de band tussen de risicofactor en het onwelzijn. Werkenden die hoog scoren op dergelijke aanjagers hebben juist méér last van de blootstelling aan deze risicofactor. Beleidsmatig wordt het dan van belang om moderatoren te identificeren, en om vast te stellen dat ze zich als buffers (en niet als aanjagers) gedragen. In de EWCS werden diverse variabelen opgenomen die een modererende rol zouden kunnen spelen voor de samenhangen tussen herstructureringen en jobonzekerheid enerzijds en de negatieve gevolgen ervan anderzijds. Deze modererende rol wordt in dit onderdeel onderzocht.

Een eerste set potentieel modererende variabelen heeft betrekking op de perceptie *eerlijk behandeld* te worden ('*fair treatment*'). Het concept '*fairness*' heeft - als onderdeel van het ruimere concept '(organisational) *justice*' - een lange voorgeschiedenis in de literatuur, en wordt vaak ingeroepen als buffer van organisatieveranderingen en jobonzekerheid (zie bv. Cole et al., 2010; Piccoli, De Witte & Pasini, 2011). In deze studie konden drie indicatoren van rechtvaardigheid op hun modererende rol worden onderzocht. De kernvariabele is de beoordeling van de uitspraak 'wordt u eerlijk behandeld op uw werkplek?' (vraag Q61L; antwoordmogelijkheden van 'nooit' tot 'altijd'). Daarnaast werd tevens gepeild naar de mate waarin men 'geraadpleegd wordt voordat de doelstellingen van het werk worden vastgesteld' (Q61C; zelfde antwoordmogelijkheden) en de mate waarin men 'betrokken wordt bij het verbeteren van de werkorganisatie en werkprocessen van de afdeling of organisatie' (Q61D; zelfde antwoordmogelijkheden). Deze laatste aspecten hebben te maken met participatie en inspraak, wat eveneens beschouwd kan worden als een onderdeel van 'fair treatment'.

Een tweede set variabelen heeft te maken met de *vakbeweging* en de wijze waarop deze de belangen van werknemers behartigt tijdens herstructureringen of periodes van onzekerheid. Opnieuw werd in de literatuur gesuggereerd dat de vakbeweging en haar werking, of een werknemersvertegenwoordiging in het algemeen, de negatieve gevolgen van veranderingen en onzekerheid kunnen reduceren (Sverke & Hellgren, 2002; Sverke et al., 2004). In de EWCS werden drie indicatoren opgenomen die op hun bufferende rol kunnen worden onderzocht. Vooreerst werd gevraagd in hoeverre er in de organisatie of onderneming een ‘vakbond, ondernemingsraad of een vergelijkbaar belangenverdedigend comité’ aanwezig is (Q71A; antwoordmogelijkheden: ‘ja’ of ‘neen’). Daarna werd gevraagd of er een ‘afgevaardigde of comité voor preventie en bescherming op het werk’ aanwezig is (Q71B), en ‘een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt’ (Q71C; antwoordmogelijkheden telkens ‘ja’ of ‘neen’). De vragen over de vakbond omvatten dus meer dan enkel de aanwezigheid van de vakbeweging en haar werking. De overige twee vragen verwijzen naar structurele mogelijkheden voor inspraak en medezeggenschap. Als dusdanig sluiten ze ook aan bij de bevragingen over ‘fair treatment’, zoals die hoger vermeld werden.

Daarna werd nog één aspect opgenomen dat naar het individu verwijst: de mate waarin men zich als ‘*inzetbaar*’ percipieert. Dit aspect werd gemeten met de vraag: ‘als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, dan zou het voor mij gemakkelijk zijn een job te vinden met een vergelijkbaar loon of vergelijkbare inkomsten.’ (Q89H; antwoordmogelijkheden van ‘sterk mee oneens’ tot ‘sterk mee eens’). Dit aspect wordt in de literatuur bestudeerd als ‘*perceived employability*’ (Vanhercke et al., 2014), en werd in het verleden frequent naar voor geschoven als buffer voor de gevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid (bv. Kieselbach, 2004; Silla et al., 2009).

Tot slot werden aan de respondenten die een herstructurering hadden ervaren nog twee extra vragen gesteld. Men vroeg hen in hoeverre ze voor de herstructurering of reorganisatie *geïnformeerd* werden over de komende veranderingen (Q21A) en gevraagd werd om hun *mening* te geven (Q21B; antwoordmogelijkheden telkens ‘ja’ of ‘neen’). Daarmee werden twee aspecten bevraagd (communicatie en inspraak/participatie) die vaak naar voor geschoven worden als factoren voor het welslagen van een herstructurering (Wiezer et al., 2011). Ook deze aspecten sluiten goed aan bij het ruimere concept ‘fair treatment’.

In het vorige deel van dit hoofdstuk werden diverse aspecten van gezondheid en welzijn geanalyseerd. Om de analyses overzichtelijk te houden worden niet alle mogelijke afhankelijke variabelen in de analyse opgenomen, maar beperken we ons tot de drie indicatoren voor het welzijn op het werk: arbeidstevredenheid, ‘uitgeblust zijn’ en bevlogenheid (‘work engagement’). Met deze indicatoren werden immers de sterkste samenhangen vastgesteld, wat wellicht de kans vergroot om moderatie vast te stellen. De analyses werden uitgevoerd per afhankelijke variabele (dus voor arbeidstevredenheid, ‘uitgeblust zijn’ en bevlogenheid afzonderlijk). De moderatie werd getest via regressieanalyse. Per mogelijke moderator werd een afzonderlijke analyse uitgevoerd. De mogelijke moderatoren werden dus apart geanalyseerd, en niet allemaal samen. Dit vergroot de kans om een significant effect te vinden voor de moderator, en vormt dus een eerder ‘conservatieve’ test voor moderatie. Hier dient rekening mee te worden gehouden bij de interpretatie van de resultaten. De analyses werden stapsgewijze uitgevoerd. Eerst werden de drie achtergrondkenmerken ter controle ingevoerd (geslacht, leeftijd en opleidingsniveau). In een tweede stap werd de onafhankelijke variabele opgenomen (herstructurering of jobonzekerheid) en de moderator (bv. een aspect van ‘fairness’ of inzetbaarheid). In de derde en laatste stap werd de interactieterm tussen de onafhankelijke variabele en de moderator ingevoerd. De oorspronkelijke variabelen werden vooraf gecentreerd, waarna ze werden vermenigvuldigd, zoals aangeraden in de literatuur (Cohen et al., 2003). In dit hoofdstuk zijn we enkel geïnteresseerd in de interactieterm, vermits deze aangeeft of de onderzochte moderatie significant is of niet.

Daarom worden enkel de significante interactietermen gerapporteerd in tabel 8.4. Dit houdt de rapportering tevens overzichtelijk. Naast de interactieterm wordt in tabel 8.4 tevens de interpretatie van deze term vermeld ('buffer' of 'aanjager'). Deze interpretatie kan worden afgeleid van de figuur die voor elke interactieterm werd aangemaakt. Deze figuren geven visueel weer hoe de diverse variabelen met elkaar samenhangen, en laten toe om te interpreteren of de gevonden moderatie in lijn ligt van de verwachtingen. Hoewel er dus meerdere figuren werden gemaakt, worden in dit hoofdstuk slechts twee illustratieve figuren weergegeven. De overige figuren lijken sterk op de weergegeven figuren, en worden niet getoond om herhaling te vermijden.

Voor we de resultaten van de regressieanalyses bespreken, gaan we eerst even in op de antwoorden op de vragen die enkel gesteld werden aan het respondenten die een *herstructurering* hadden meegeemaakt. De mate waarin ze *geïnformeerd* werden over de komende veranderingen leek niet samen te hangen met hun werkgerelateerd welzijn. Er werden immers geen verschillen vastgesteld inzake arbeidstevredenheid, bevlogenheid en 'uitgeblust zijn' tussen zij die geïnformeerd werden, en zij die niet geïnformeerd werden. De mate waarin ze hun *mening* hadden kunnen geven, leek wel van belang. Zij die hun mening hadden kunnen geven scoorden positiever inzake arbeidstevredenheid én bevlogenheid dan zij die hun mening niet hadden kunnen geven. Voor 'uitgeblust zijn' werd geen effect vastgesteld.

Tabel 8.4 **Overzicht van significante interactie-effecten na regressieanalyse wat betreft herstructureringen (Bèta-coëfficiënten)**

	Arbeidstevredenheid	'Uitgeblust zijn'	Bevlogenheid
Eerlijke behandeling (Q61L)			
Geraadpleegd (Q61C)	0,06* (<i>buffer</i>)		0,04* (<i>buffer</i>)
Betrokken (Q61D)	0,05* (<i>buffer</i>)		
Vakbond of OR (Q71A)			
Comité (Q71B)	0,05* (<i>buffer</i>)		
Bijeenkomsten (Q71C)			
Inzetbaarheid (Q89H)			

Noot: bovenaan (kolommen) staat de afhankelijke variabele; links (rijen) de moderator.

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

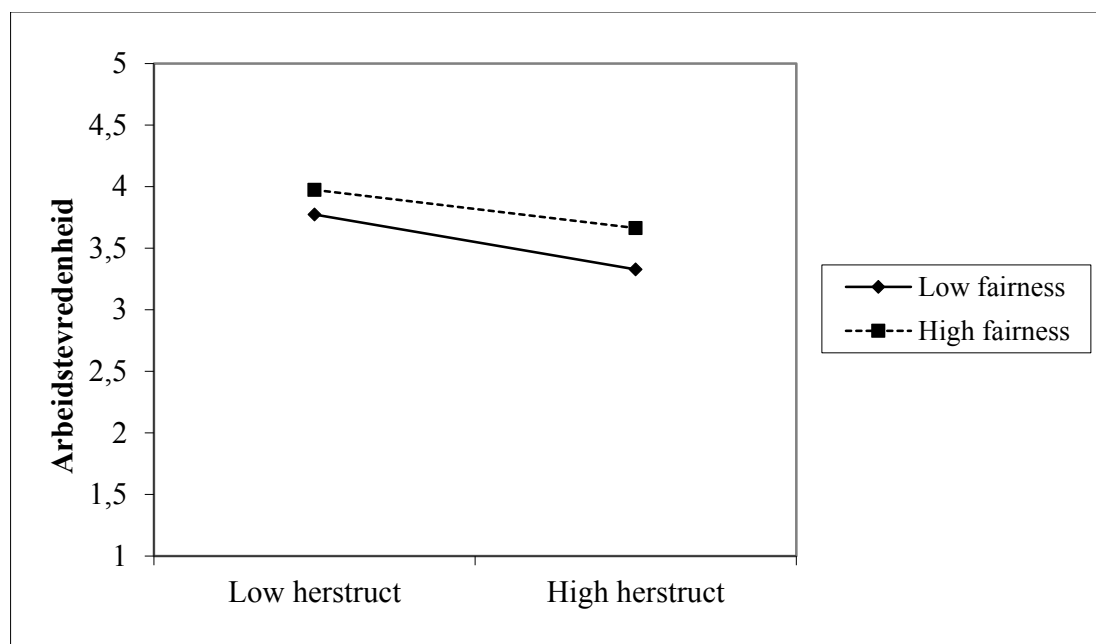
Tabel 8.4 bevat de significante interactie-effecten voor de moderators bij (het ervaren van) *herstructureringen*. Uit deze tabel blijkt dat er slechts 4 significante interactie-effecten worden gevonden. Gegeven dat we 21 interacties hebben onderzocht, impliceert dit dat ongeveer één vijfde van de mogelijke moderaties significant zijn. Dit is meer dan op het toeval uit verwacht kan worden. De vastgestelde interacties liggen allemaal in lijn van de verwachtingen: de negatieve gevolgen van een herstructurering voor het welzijn wordt telkens gereduceerd ('gebufferd') door de onderzochte moderator. Vooral de relatie met arbeidstevredenheid wordt gemodereerd door de onderzochte variabelen. Bij 'uitgeblust zijn' wordt geen enkele significante interactie vastgesteld. Van de relevante interacties blijken vooral de variabelen die betrekking hebben op 'fair treatment' een effect te hebben. De expliciete vraag naar eerlijke behandeling heeft echter geen effect: de ervaring eerlijk behandeld te worden (of niet) lijkt de gevolgen van een herstructurering dus niet af te zwakken. Wel effectief is de mate waarin men geraadpleegd wordt voordat de doelstellingen van het werk worden vastgesteld. Geraadpleegd worden zwakt de negatieve gevolgen van een herstructurering af, en dit zowel wat arbeidstevredenheid als bevlogenheid betreft (zie verder). Ook de mate waarin men betrokken wordt bij het verbeteren van de werkorganisatie en werkprocessen van de afdeling of organisatie buffert de negatieve gevolgen van een herstructurering op de arbeidstevredenheid.

Wat de drie variabelen i.v.m. de vakbeweging betreft, worden niet veel effecten vastgesteld. Enkel de aanwezigheid van een afgevaardigde of een comité voor veiligheid en gezondheid op het werk slaagt erin om de negatieve gevolgen van een herstructurering op de arbeidstevredenheid af te zwakken.

Tot slot stellen we vast dat het zich inzetbaar voelen geen effect heeft. De mate waarin men snel een andere job denkt te vinden slaagt er niet in om de gevolgen van een herstructurering voor het welzijn te modereren.

In het bovenstaande werd gesteld dat de gevonden moderaties allemaal in lijn lagen van de verwachtingen: het waren *buffereffecten*. Dat werd vastgesteld door voor elke significante coëfficiënt een figuur te tekenen, die de interactie visueel weergeeft.³⁹ Ter illustratie geven we één van deze figuren weer in figuur 8.1. We doen dit slechts voor één relatie, omdat de overige figuren erg gelijkaardig zijn - en dus geen extra informatie toevoegen. Figuur 8.1 geeft het moderatie-effect weer van de relatie tussen het ervaren van een herstructurering en de mate waarin men betrokken is bij beslissingen op de arbeidstevredenheid van de respondenten.

Figuur 8.1 Visuele voorstelling van het interactie-effect tussen het ervaren van een herstructurering en de mate waarin men betrokken wordt bij beslissingen (als aspect van 'fairness') op de arbeidstevredenheid van de respondenten



Noot: 'low fairness' = lage betrokkenheid bij beslissingen – 'high fairness' = hoge betrokkenheid bij beslissingen

Uit figuur 8.1 kan worden opgemaakt dat respondenten die een herstructurering hebben meegemaakt iets lager scoren inzake arbeidstevredenheid dan respondenten die geen herstructurering hebben meegemaakt. Daarnaast blijkt eveneens dat respondenten die betrokken worden bij beslissingen een iets hogere arbeidstevredenheid vertonen dan respondenten die niet betrokken worden (de stippellijn ligt immers iets hoger in de figuur dan de volle lijn). Belangrijker voor onze vraagstelling is tot slot de vaststelling dat de lijn die de samenhang weergeeft tussen het voorkomen van een herstructurering en de arbeidstevredenheid minder 'scheef' is wanneer men betrokken wordt bij beslissingen (in vergelijking tot de lijn die de respondenten weergeeft die niet betrokken worden). Dat toont aan dat de

³⁹ Deze figuren werden opgesteld volgens de aanwijzingen in volgende website: <http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>

samenhang tussen een herstructurering en de arbeidstevredenheid minder sterk is wanneer men bij beslissingen betrokken wordt. De betrokkenheid bij beslissingen ‘buffert’ dus de impact van een herstructurering op de arbeidstevredenheid. Wanneer men tijdens een herstructurering betrokken wordt bij belangrijke beslissingen, dan heeft de herstructurering iets minder negatieve gevolgen voor de arbeidstevredenheid. Zoals aangegeven zijn de figuren die voor de overige interactie-effecten werden gevonden quasi identiek: ook daar stellen we een gelijkaardig buffereffect vast.

Tabel 8.5 Overzicht van significante interactie-effecten na regressieanalyse wat betreft jobonzekerheid (Bèta-coëfficiënten)

	Arbeidstevredenheid	‘Uitgeblust zijn’	Bevlogenheid
Eerlijke behandeling (Q61L)	0,04* (<i>buffer</i>)		
Geraadpleegd (Q61C)	0,05* (<i>buffer</i>)		
Betrokken (Q61D)	0,07*** (<i>buffer</i>)	0,06** (<i>aanjager</i>)	0,05* (<i>buffer</i>)
Vakbond of OR (Q71A)			
Comité (Q71B)			
Bijeenkomsten (Q71C)			
Inzetbaarheid (Q89H)		0,08*** (<i>aanjager</i>)	0,04* (<i>buffer</i>)

Noot: bovenaan (kolommen) staat de afhankelijke variabele; links (rijen) de moderator.

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

In tabel 8.5 worden de significante resultaten weergegeven voor de onderzochte interacties met *jobonzekerheid*. Ditmaal worden 7 significante moderaties vastgesteld. Op een totaal van 33 mogelijke moderaties betreft het dus ongeveer één derde significante interacties. Ook dit resultaat is meer dan door het toeval kan worden verwacht. Bemerkt echter dat slechts 5 van de 7 gevonden interacties buffereffecten zijn, zoals verondersteld: de relatie tussen jobonzekerheid en welzijn wordt minder sterk wanneer men hoog scoort op de moderatorvariabele. Voor twee effecten geldt het omgekeerde: hier wordt de relatie ‘aangejaagd’. De relatie wordt juist sterker (i.p.v. zwakker) wanneer men hoger scoort op de moderatorvariabele. Opvallend is dat dit aanjaageffect enkel voorkomt wanneer we ‘uitgeblust zijn’ onderzoeken. Bij de analyse van arbeidstevredenheid en bevlogenheid worden enkel buffereffecten vastgesteld. We komen hier zo meteen nog op terug.

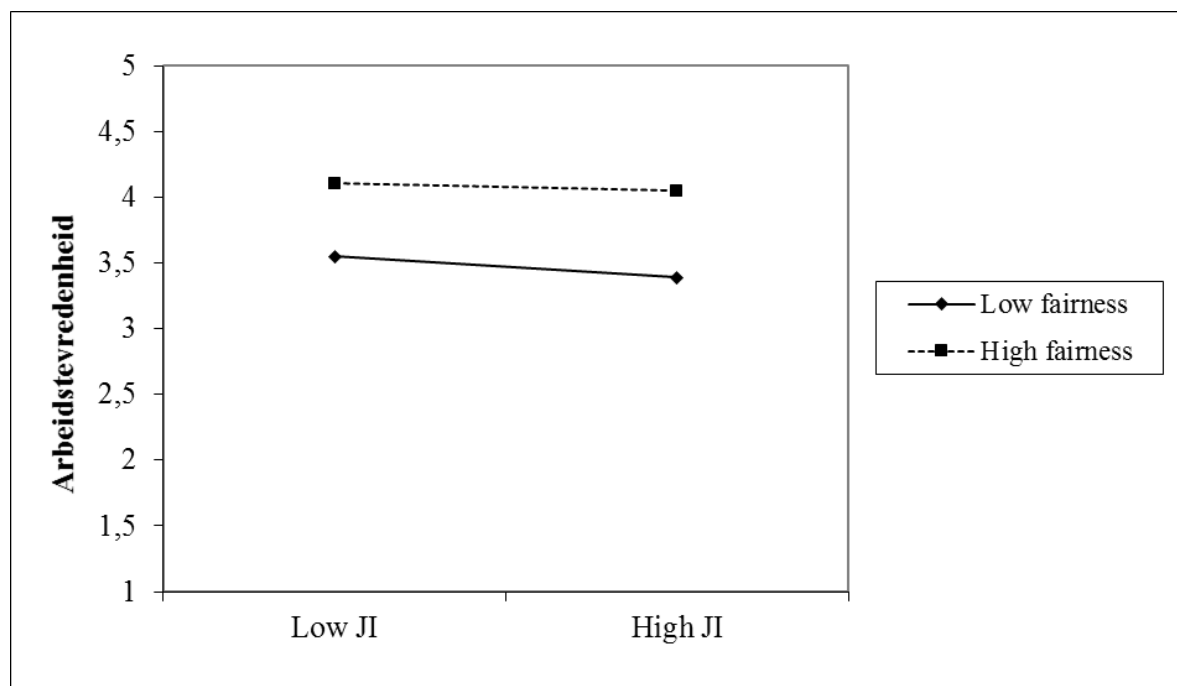
Opnieuw worden vooral significante interacties vastgesteld met de aspecten van ‘fairness’. De drie aspecten van ‘fair treatment’ blijken de invloed van jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid te reduceren of te bufferen. Ditmaal wordt dit ook vastgesteld inzake het gevoel eerlijk behandeld te worden (Q61L). Respondenten die aangeven dat ze eerlijk behandeld worden, ervaren in mindere mate een verlaging van hun arbeidstevredenheid wanneer ze onzeker zijn over hun job. Hetzelfde geldt wanneer ze geraadpleegd worden en wanneer ze betrokken worden bij de verbetering van het werk: ook deze aspecten van ‘fairness’ reduceren de negatieve gevolgen van jobonzekerheid. Betrokkenheid bij belangrijke beslissingen reduceert eveneens de negatieve gevolgen van jobonzekerheid voor de bevlogenheid van de respondenten.

Wat de vakbeweging betreft zijn de resultaten verschillend: geen van de drie vakbondsgerelateerde variabelen modereert de welzijnsgevolgen van jobonzekerheid. Inzetbaarheid laat twee significante interactie-effecten optekenen (op drie mogelijke). Een ervan is echter in omgekeerde zin (zie verder). De andere interactie ligt in de lijn van de verwachtingen. Respondenten die zich als inzetbaar ervaren hebben iets minder ‘last’ van jobonzekerheid: de samenhang tussen jobonzekerheid en bevlogenheid is bij hen immers iets minder sterk. Dit buffereffect werd in het verleden ook al vastgesteld in België (Silla et al., 2009).

Opvallend zijn de afwijkende resultaten met het welzijnsaspect ‘uitgeblust zijn’. Voor deze variabele worden slechts twee significante moderatie-effecten vastgesteld (op 7 mogelijke effecten). Deze

nemen de vorm aan van een aanjager: de relatie tussen jobonzekerheid en ‘uitgeblust zijn’ wordt sterker wanneer men hoog scoort op de moderatorvariabele. Zo scoren respondenten die betrokken worden bij belangrijke beslissingen hoger op ‘uitgeblust zijn’ wanneer ze zich onzeker voelen over hun job, in vergelijking tot respondenten die niet bij beslissingen betrokken worden. Iets gelijkaardigs stellen we vast bij inzetbaarheid. Voor inzetbare respondenten leidt jobonzekerheid in sterkere mate tot ‘uitgeblust zijn’ dan voor niet inzetbare respondenten. Deze effecten zijn contra-intuïtief, en globaal genomen ook niet erg groot na inspectie van de figuur. Wellicht betreft het toevallige afwijkingen. In gelijkaardige studies wordt immers eveneens vastgesteld dat een beperkt aantal significanties een afwijkend patroon hebben (zie bv. Piccoli et al., 2011).

Figuur 8.2 Visuele voorstelling van het interactie-effect tussen het ervaren van jobonzekerheid en de mate waarin men zich eerlijk behandeld voelt (‘fairness’) op de arbeidstevredenheid van de respondenten



Noot: 'low fairness' = lage score op eerlijke behandeling – 'high fairness' = hoge score op eerlijke behandeling.

Ook ditmaal illustreren we één van de gevonden interactie-effecten via een figuur. Figuur 8.2 bevat de samenhang tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid, uitgesplitst naar de mate waarin men zich eerlijk behandeld voelt. Uit figuur 8.2 blijkt dat respondenten die zich eerlijk behandeld voelen hoger scoren op arbeidstevredenheid dan respondenten die zich niet eerlijk behandeld voelen. Daarnaast zien we ook dat jobonzekerheid samenhangt met een daling van de arbeidstevredenheid. Dit laatste is echter vooral het geval wanneer men zich niet eerlijk behandeld voelt. Voor respondenten die zich wel eerlijk behandeld voelen is de samenhang tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid minder sterk: de lijn neigt naar een horizontale lijn. Dit toont aan dat een eerlijke behandeling de gevolgen van jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid kan reduceren of bufferen, zoals verondersteld. De figuren voor de overige aspecten van 'fair treatment' hebben een vrij gelijkaardige vorm, waardoor ze niet worden weergegeven.

We kunnen globaal genomen concluderen dat dus vooral aspecten van 'fair treatment' (en dan hoofdzakelijk het raadplegen en betrekken van werknemers bij beslissingen) een rol spelen bij het afzwakken van de negatieve welzijnsgevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid. Opvallend daarbij

was dat vooral de *positieve* welzijnsaspecten gemodereerd worden. Wanneer er een buffereffect werd vastgesteld, dan betrof het steeds arbeidstevredenheid en (in mindere mate) bevoegenheid. Dat wil bv. zeggen dat de verlaging van de arbeidstevredenheid door een herstructurering kon worden afgezwakt door werknemers bij beslissingen te betrekken. Voor de gevolgen van herstructureringen of jobonzekerheid voor een *negatief* welzijnsaspect zoals ‘uitgeblust zijn’, werden geen buffereffecten vastgesteld. De verhoging van de scores voor ‘uitgeblust zijn’ door een herstructurering of jobonzekerheid lijkt dus minder beïnvloedbaar te zijn dan de verlaging van een meer positief concept zoals arbeidstevredenheid.

8.5 Samenvatting en besluit

In dit hoofdstuk werd gepeild naar de prevalentie, antecedenten, gevolgen en mogelijke oplossingen van twee indicatoren van de economische crisis in België: de confrontatie met herstructureringen en jobonzekerheid. Uit de resultaten blijkt dat ongeveer 21% van de respondenten in België gedurende de laatste drie jaren geconfronteerd werd met een herstructurering of herorganisatie op de werkplek, die een aanzienlijke invloed gehad heeft op hun werk. Daarnaast gaf ongeveer 15% aan dat ze hun werk zouden kunnen verliezen in de volgende zes maanden, en dus onzeker waren over het behoud van hun job. Dit impliceert dat slechts een minderheid van de werkende bevolking geconfronteerd wordt met één van beide uitingen van de crisis. Gecombineerd betreft het ongeveer één derde van de respondenten (32%), wat iets omvangrijker is.

Het onderzoek naar de *antecedenten* van beide fenomenen leverde een verrassende vaststelling op: beide uitingen van de economische crisis treffen in zekere mate andere - en vaak zelfs complementaire - categorieën werknemers. Risicogroepen voor een herstructurering zijn (in volgorde van belangrijkheid): technische professionals en ondersteunende bedienden, werknemers met een vast contract, hoger geschoolden en werknemers ouder dan 35 jaar. De beperktste confrontatie met herstructureringen wordt vastgesteld bij jongeren onder 25 jaar, werkenden met een tijdelijk contract, elementaire beroepen en lager geschoolden. Deze laatste categorieën hebben in regel een zwakkere positie op de arbeidsmarkt, en zijn juist de categorieën die in sterkere mate onzeker zijn over het behoud van hun job. In deze studie werd dan ook volgende risicogroepen voor jobonzekerheid vastgesteld: werkenden met een tijdelijk contract, lager geschoolden, arbeiders, jongeren en werknemers van buitenlandse origine. Dit impliceert dat de overheid aan verschillende risicogroepen aandacht dient te geven, wanneer ze zich wil toespitsen op het reduceren van de gevolgen van de economische crisis.

Wat de *gevolgen* van herstructureringen en jobonzekerheid betreft stemmen de resultaten m.b.t. beide indicatoren van de crisis dan weer opvallend overeen. Zowel herstructureringen als jobonzekerheid komen uit de analyses als psychosociale risicofactoren naar voor. Beide fenomenen hangen samen met een reductie van het werkgerelateerde welzijn, zoals de arbeidstevredenheid en de bevoegenheid (‘work engagement’), en met een verhoging van ‘uitgeblust zijn’. Daarnaast werden nog allerlei negatieve gevolgen gevonden voor het mentale welzijn en de gezondheid (zoals slaapproblemen). Herstructureringen en jobonzekerheid hangen samen met een grotere kans om slachtoffer te worden van pesten op het werk, en met een negatieve werk-thuis interferentie. Internationaal onderzoek geeft aan dat beide indicatoren van de crisis deze negatieve welzijns- en gezondheidsgevolgen veroorzaken, in plaats van omgekeerd. Dit onderbouwt de noodzaak om beleidsmatig actie te ondernemen om deze risicofactoren op het werk (en hun gevolgen) te reduceren.

Daarom werd in een laatste deel van dit hoofdstuk onderzocht in hoeverre de negatieve gevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid *verminderd* kunnen worden. Daarbij werd globaal genomen vastgesteld dat vooral het *raadplegen* en het *betrekken* van de werknemers bij beslissingen een rol kunnen

spelen bij het reduceren van de negatieve welzijnsgevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid. Het versterken van de inzetbaarheid ('employability') van de werknemers leek minder effectief, en ook de aanwezigheid van de vakbeweging en haar werking leek geen duidelijk bufferend effect te hebben. De vragen waarmee dit laatste aspect in kaart werd gebracht waren misschien te globaal geformuleerd (en omvatten vaak meerdere aspecten), waardoor het effect ervan wellicht minder goed kon worden vastgesteld. De resultaten van de moderatie-analyses suggereren dat de overheid en de bedrijven niet geheel machteloos staan ten opzichte van de gevolgen van de economische crisis voor hun werknemers. Door in essentie in te zetten op het versterken van inspraak en medezeggenschap kan een deel van de negatieve gevolgen van een herstructurering of jobonzekerheid immers worden gereduceerd. Het verdient dan ook aanbeveling om volop in te zetten op het versterken van deze vormen van 'fair treatment'.

8.6 Referenties bij hoofdstuk 8

- Baillien, E. & De Witte, H.** (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Cheng, G. & Chan, D.** (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. and Aiken, L.S.** (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavior Sciences*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Cole, M. S., Bernerth, J. B., Walter, F. & Holt, D. T.** (2010). Organizational justice and individuals' withdrawal: Unlocking the influence of emotional exhaustion. *Journal of Management Studies*, 47, 367-390.
- de Jong, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P. & Mockatto, Z.** (2016). The impact of restructuring on employee well-being: a systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress*. Online: <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1136710>
- De Witte, H., Pienaar, J. & De Cuyper, N.** (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- De Witte, H. & Van den Broeck, A.** (2011). Arbeid in het nieuwe millennium: van verplichting tot ontplooiing? In: Abts, K., Dobbelaere, K. & Voyé, L. (Red.), *Nieuwe tijden, nieuwe mensen. Belgen over arbeid, gezin, ethiek, religie en politiek*. Tielt: Lannoo, p. 71-104.
- De Witte, H., Vander Elst, T. & De Cuyper, N.** (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. In J. Vuori, R. Blonk & R. H. Price (Eds.), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course*. New York: Springer, pp. 109-128.
- Ferrie, J. E.** (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71-76.
- Green, F.** (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 343-363.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T.** (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Johns, G.** (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-564.
- Kieselbach, T.** (Ed., 2004). *Social Convoy in Occupational Transitions: Recommendations for a European Framework in the Context of Enterprise Restructuring*. Bremen: University of Bremen.
- Kieselbach, T.** (Ed., 2009). *Health in restructuring: Innovative approaches and policy recommendations*. München-Mering: Hampf.
- Kieselbach, T., Nielsen, K. & Triomphe, C.E.** (2010). Psychosocial risks and health effects of restructuring. *Background paper for the High Level Conference organized by the European Commission and the Belgian EU Presidency*. Brussels, 22-24 November 2010.
- Leka, S. & Jain, A.** (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization.
- Notelaers, G., De Witte, H. & Einarsen, S.** (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(4), 487-504.
- Pearce, J.L.** (1998). Job insecurity is important, but not for the reason you might think: the example of contingent workers. In C.L. Cooper and D.M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*, pp. 31-46, New York: John Wiley & Sons.
- Piccoli, B., De Witte, H. & Pasini, M.** (2011). Job Insecurity and Organizational Consequences: How Justice Moderates this Relationship. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 13(2), 37-49.

- Probst, T. M.** (2008). Job Insecurity. In J. Barling & C. L. Cooper (Red.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (Volume 1: Micro Perspectives) (pp. 178-195). London, Sage.
- Securex HR Research** (2011). Organisatieveranderingen: een vloek of een zegen? Brussel: Securex Corporate EESV.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiro, J.M. & De Witte, H.** (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10: 739-751.
- Sverke, M. & Hellgren, J.** (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K.** (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3): 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S.** (2004), *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang, 202 p.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. & De Witte, H.** (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T., Mattila-Holappa, Mockatto, Z.** (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. Warsaw: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute.

9 | Precaire arbeid in België

Kim Bosmans, Karen Van Aerden en Christophe Vanroelen

9.1 Inleiding

Sinds de jaren 1970 is het naoorlogse model van de ‘standaard arbeidsverhouding’ langzaam onder druk komen te staan. Het model van de standaard arbeidsverhouding kon worden getypeerd aan de hand van kenmerken als levenslange, voltijdse tewerkstelling, ‘standaard’ en voorspelbare werktijden, collectieve vertegenwoordiging en een lange-termijn carrièreperspectief. Dit soort banen liet typisch toe een stabiel gezinsinkomen te verwerven, wat het model van de mannelijke kostwinner hielp te schragen. Vanaf de jaren 1970 kwam dit model - zeker voor bepaalde werknemersgroepen - in toenemende mate onder druk te staan. Banen gekenmerkt door niet-standaard en meer flexibele arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen kenden een opgang (Scott-Marshall, 2005). Al mogen niet-standaard arbeid en precare arbeid niet in één adem genoemd worden, toch zien we in heel wat niet-standaard vormen van arbeid ook een duidelijke ‘precariseringstendens’. Precarisering kan beschouwd worden als het verlies van een aantal ‘zekerheden’ vanuit het perspectief van de werknemer: verlies van de zekerheid over de continuïteit van tewerkstelling, verlies van zekerheid over een stabiel gezinsinkomen en sociale bescherming, verlies van zekerheid over de voorspelbaarheid van werktijden, en verlies van zekerheid over (vakbonds)vertegenwoordiging en inspraak (Standing, 2011).

De ‘precarisering’ van de arbeidsverhouding is vandaag een belangrijke tendens in Westerse samenlevingen, waarbij de standaard arbeidsverhouding niet zelden wordt voorgesteld als een belemmering voor economische flexibiliteit en competitiviteit. De implicaties van ‘precarisering’ van de arbeidsverhouding voor de werkbaarheid van het werk en de gezondheid en het welzijn van werknemers krijgen hierbij minder aandacht. De precarisering van arbeid kreeg heel wat academische aandacht in vooral Angelsaksische en Zuid-Europese landen (Benach et al., 2014; Lewchuk et al., 2015). Dat hoeft niet te verbazen gezien het fenomeen daar ook een stuk omvangrijker is (Eurofound, 2013). Internationaal gezien kent België (nog) relatief weinig niet-standaard (precaire) arbeid, maar toch zien we ook in ons land een toename van deeltijdse arbeid,⁴⁰ tijdelijke arbeid⁴¹ en uitzendarbeid (Denys, 2015).

In dit hoofdstuk starten we met het definiëren van ons centrale concept ‘precaire arbeid’ en lichten we een conceptueel model toe waarin precare arbeid wordt gelinkt aan de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de gezondheid en het welzijn van werknemers. Vervolgens beschrijven we hoe we precare arbeid geoperationaliseerd hebben aan de hand van de EWCS 2015 data. Hierna volgen de resultaten van onze analyses. In onze analyses betrokken we enkel werknemers en dus geen zelfstandigen. We gaan dieper in op de spreiding van precare arbeid in België en de samenhang tussen

40 OECD statistics: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I

41 OECD statistics: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I#

precaire arbeid en organisatiekenmerken en demografische en socio-economische werknemerskenmerken. Vervolgens bekijken we de samenhang van preciaire arbeid met de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. Om te eindigen bespreken we de relatie van preciaire arbeid met enkele gezondheids- en welzijnsindicatoren.

9.2 Het concept 'precaire arbeid'

Vele benaderingen in de literatuur definiëren preciaire arbeid louter in termen van niet-standaard contracten en jobonzekerheid (Ciairano, Rabaglietti, Roggero & Callari, 2010; Ferrie, Westerlund, Virtanen, Vahtera & Kivimäki, 2008; Goudswaard & Andries, 2002; Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Virtanen et al., 2005). In de laatste decennia zijn er echter meer aspecten van de standaard arbeidsverhouding dan enkel het contracttype onderhevig geweest aan de hoger beschreven precariserings-tendens, o.a. werktijden, inkomen, sociale rechten en sociale bescherming, collectieve vertegenwoordiging, etc. (Amable, Benach, Vergara, et al., 2006; Benach, Muntaner & Santana, 2007; Clarke, Lewchuk, de Wolff & King, 2007; Hannif & Lamm, 2005; Tucker, 2002; Vives et al., 2010; Vosko, 2006). Sommige arbeidsmarktonderzoekers pleiten er dan ook voor om preciaire arbeid als een multidimensionaal concept te benaderen. Het werk van Rodgers (1989) kan in die zin als een mijlpaal worden beschouwd. Rodgers was de eerste om preciaire arbeid te definiëren als een concept bestaande uit vier dimensies: (1) instabiel werk, (2) lage controle over de arbeidsomstandigheden, het loon, het ritme waarop het werk verricht moet worden, etc., (3) een gebrek aan rechten, sociale bescherming en collectieve vertegenwoordiging, en (4) een laag inkomen. In navolging van Rodgers, definieerden heel wat auteurs preciaire arbeid als een multidimensionaal concept (Hannif & Lamm, 2005; Tucker, 2002; Vives et al., 2010; Vosko, 2006). In dit hoofdstuk bouwen we hierop verder en definiëren we preciaire arbeid als een multidimensionaal concept bestaande uit verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen. De zeven dimensies van dit concept werden reeds eerder omschreven in nationaal en internationaal onderzoek (Benach et al., 2014; Van Aerden et al., 2014): (1) instabiliteit van het werk, (2) lage materiële verloning, (3) gebrek aan rechten en sociale bescherming, (4) flexibele werktijden, (5) gebrek aan groei- en leermogelijkheden, (6) gebrek aan formele inspraakmogelijkheden, en (7) ongunstige informele relaties op het werk. In de volgende paragrafen lichten we deze verschillende dimensies kort toe.

De eerste en meest voor de hand liggende dimensie van preciaire arbeid is de instabiliteit van het werk. Permanente jobs worden steeds vaker vervangen door tijdelijke contracten (Bosch, 2004). Dit reflecteert de externe numerieke flexibiliteit waarop steeds meer bedrijven beroep doen om in te kunnen spelen op de flexibele vraag (Atkinson, 1984).

De tweede precariteitsdimensie behelst een lage materiële verloning. Jobs met een laag loon kunnen beschouwd worden als precair op het vlak van inkomen als ze ervoor zorgen dat mensen niet in staat zijn zich een acceptabele levensstandaard te veroorloven (Rodgers, 1989). Lage lonen komen vaker voor bij atypische tewerkstellingsvormen zoals tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (Jahn & Pozzoli, 2013; Lewchuk, Clarke & de Wolff, 2011; Louie et al., 2006). Bovendien is het loon in atypische tewerkstellingsvormen vaak instabiel door periodes van werkloosheid en veranderingen in het aantal werkuren (Clarke et al., 2007; Hacker, 2006; Lewchuk et al., 2011). Ook deeltijds werk wordt vaker geassocieerd met een lagere verloning (Bardasi & Gornick, 2008; Kalleberg, 2000; Vosko, 2006). Een tweede aspect van de materiële verloning zijn extralegale voordelen. Ook op het vlak van voordelen bevinden mensen in atypische tewerkstellingsvormen zich vaak in een benadeelde positie (Kalleberg et al., 2000; Kojima, 2015). Armoede op huishoudniveau hangt natuurlijk samen met heel wat andere factoren dan het individuele inkomen, zoals bijvoorbeeld de gezinssamenstelling, het inkomen van andere gezinsleden, de hoogte van uitkeringen, etc. (Vosko, 2006). Vandaar dat een lage materiële verloning in dit hoofdstuk niet gezien kan worden als een indicator voor armoede.

De derde dimensie is een gebrek aan rechten en sociale bescherming, zoals het recht op een werkloosheidsuitkering, betaalde vakantie, pensioenopbouw, etc. Deze rechten kunnen de levensstandaard van individuen en families trachten te garanderen in periodes waarin zij niet werken (Benach et al., 2014; Scott-Marshall, 2005). Deze vormen van sociale bescherming zijn vaker afwezig of minder sterk uitgebouwd voor mensen die tewerkgesteld zijn aan de hand van atypische tewerkstellingsvormen (Standing, 2011).

De vierde dimensie verwijst naar flexibele werktijden. In vele gevallen biedt het arbeidscontract een zekere mate van bescherming voor de werknemer tegen overuren of flexibele werktijden door de inbedding in een strenge regelgeving. Dit is echter niet steeds het geval bij sommige vormen van flexibeler arbeidscontracten of omwille van specifieke afspraken in bepaalde sectoren (o.a. horeca-personeel). Flexibele werkuren (overuren, werken op asociale tijdstippen, instabiliteit van het uurrooster, etc.) gevraagd door de werkgever en waarvoor de werknemer niet gecompenseerd wordt, kunnen gezien worden als een indicator van een onevenwichtige machtsbalans tussen werkgever en werknemer (Amable, 2006; McNamara, Bohle & Quinlan, 2011).

Een ander aspect dat sterk gerelateerd is aan de voorgaande dimensie is het onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse arbeid. Deeltijdse arbeid komt vooral voor bij vrouwen en is vaak een keuze om werk en gezin beter te kunnen combineren (Vosko, 2006). Onvrijwillig deeltijds werk kan echter als een probleem van ‘ondertewerkstelling’ worden gezien en hangt dikwijls samen met een laag inkomen, een gebrek aan sociale rechten en ongewenste werkurenflexibiliteit vanuit het standpunt van de werknemer (McKee-Ryan & Harvey, 2011).

De volgende dimensie is een gebrek aan groei- en leermogelijkheden. De notie van de standaard arbeidsverhouding omvatte de impliciete belofte van levenslange tewerkstelling en een interne arbeidsmarktcarrière, met inbegrip van werkzekerheid en promotiemogelijkheden (Scott-Marshall, 2005). De geleidelijke afbraak van de notie van levenslange tewerkstelling en interne arbeidsmarktcarrières maakt dat het belang van opleidingsmogelijkheden en (erkend) menselijk kapitaal toeneemt. Toch maken tijdelijke en lossere arbeidscontracten het voor werkgevers minder lonend om te investeren in het menselijk kapitaal van de meer ‘vluchtige’ werkkrachten (Håkansson et al., 2013). Dit zorgt voor een trainingscontradictie op onze arbeidsmarkt, waarbij zij die de grootste nood hebben aan opleidingsmogelijkheden om hun verdere carrière te kunnen vormgeven, de minste vormingsmogelijkheden krijgen (Eurofound, 2013).

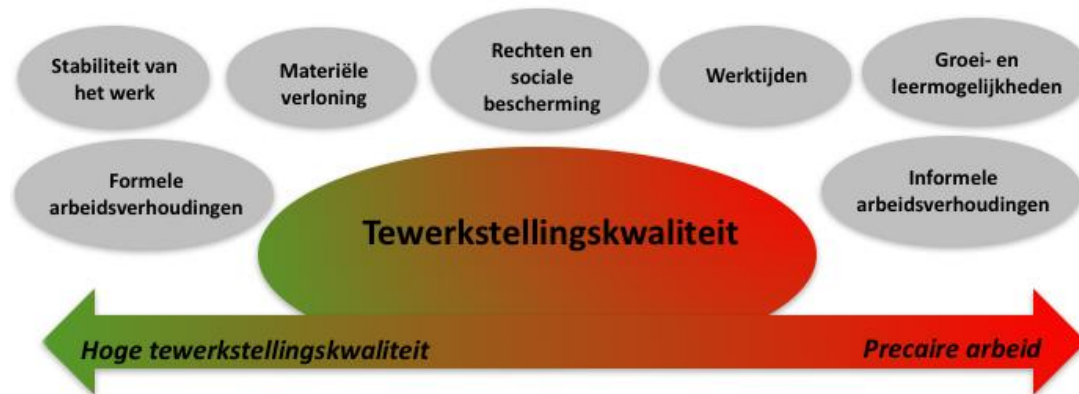
Een gebrek aan formele inspraakmogelijkheden is de voorlaatste dimensie van preciaire arbeid. Terwijl de standaard arbeidsverhouding ingebed is (was) in een diepgewortelde cultuur van formele collectieve onderhandelingsmogelijkheden (vaak via vakbonden), is dit steeds minder het geval voor niet-standaard vormen van arbeid (Kalleberg, 2000; Scott-Marshall, 2005).

De laatste precariteitsdimensie wijst op ongunstige informele relaties op het werk. Deze dimensie verwijst naar het machts(on)evenwicht tussen actoren op de werkvloer en hoe dit tot uiting komt in de persoonlijke relaties op het werk (Amable, 2006). Zo’n onevenwicht is vaak sterker voor werknemers in atypische tewerkstellingsvormen (Amable, 2006; Vives, 2010). In extremis kunnen ongunstige informele arbeidsverhoudingen tot uiting komen in stigmatisering, uitsluiting, pesterijen, gewelddadig gedrag, etc. (Byoung-Hoon & Frenkel, 2004; Porthé et al., 2010). Een ander aspect van deze dimensie is de mate waarin werknemers invloed hebben op strategische beslissingen omtrent hun werk (Holman & McClelland, 2011).

Op basis van de intensiteit van deze dimensies kan het werk van individuele werknemers als meer of minder precair worden beschouwd (zie figuur 9.1). De som van de dimensies leidt dan tot een schaal

voor ‘tewerkstellingskwaliteit’, waarbij de verschillende dimensies bijdragen aan een continuüm gaande van goede arbeidsvoorwaarden en -arbeidsverhoudingen naar een accumulatie van nadelige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Precaire arbeid wordt dan getypeerd door hogere scores op de somschaal.

Figuur 9.1 Tewerkstellingskwaliteit als continuüm



9.3 Conceptueel model

Tot dusver is de relatie tussen precare arbeid en individuele werknemerskenmerken, andere elementen van de kwaliteit van het werk buiten de tewerkstellingskwaliteit en gezondheids- en welzijns-indicatoren een onderwerp dat nog niet sterk geëxploreerd is in de Belgische literatuur. Hieronder presenteren we een conceptueel model (figuur 9.2) waarin precare arbeid gelinkt wordt aan deze verschillende aspecten. De analyses die we in dit hoofdstuk presenteren, passen in dit conceptueel model.

Ten eerste verwachten we dat precare arbeid vaker voorkomt bij bepaalde groepen van mensen en in bepaalde sectoren. Uit voorgaand onderzoek waarin precare arbeid op een gelijkaardige manier geoperationaliseerd werd, blijkt dat laaggeschoolden, arbeiders, immigranten en vrouwen vaker te maken krijgen met precare arbeid (De Moortel et al., 2014; Porthé et al., 2010; Vives et al., 2011; Vosko, 2006).

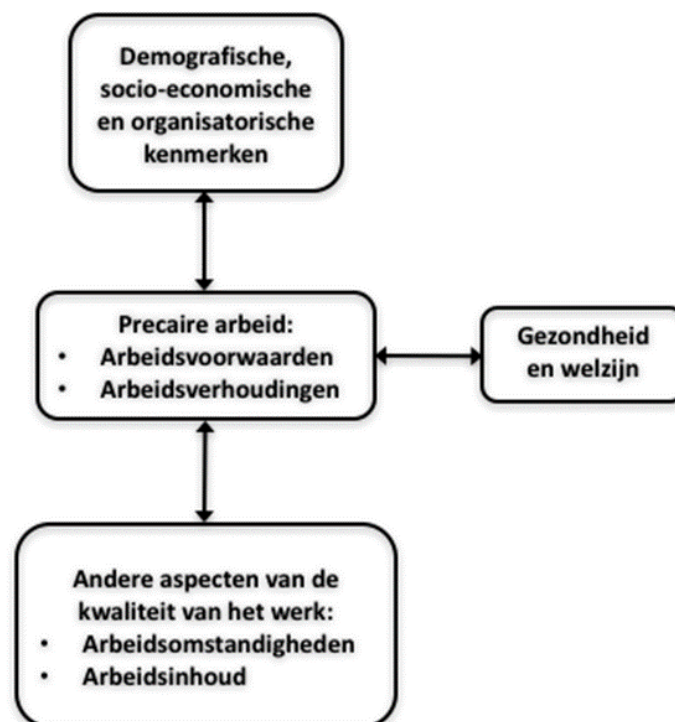
Ten tweede verwachten we dat er een relatie bestaat tussen (de mate van) precariteit en het welzijn en de gezondheid van werknemers. Hierbij kan verondersteld worden dat de causaliteitsrichting van deze relatie in twee richtingen loopt. Zo kan precare arbeid aanleiding geven tot uiteenlopende gezondheidsproblemen. De onzekerheden die gepaard gaan met tijdelijke contracten of de frustraties als gevolg van een tekort aan rechten en sociale bescherming kunnen bijvoorbeeld leiden tot een slechtere mentale gezondheid (Bosmans et al. 2016; Clarke et al., 2007; Muntaner et al., 2010). Maar mentale en andere gezondheidsproblemen kunnen er ook toe leiden dat werknemers gemakkelijker in precare jobs terechtkomen (Vanroelen 2009).

Hierbij moet eveneens voor ogen worden gehouden dat de preferenties en de perceptie van werknemers een grote mediërende rol spelen voor de mogelijke gevolgen van precair werk voor gezondheid en welzijn (Bosmans, 2016). Tewerkgesteld zijn aan de hand van tijdelijke contracten kan bijvoorbeeld een geplande fase zijn in iemands leven, terwijl het voor iemand anders een onwenselijke situatie is waar men niet in slaagt uit te ontsnappen. Individuele persoonlijkheidskenmerken, maar

ook tal van andere sociale en huishoudensgebonden factoren zullen dus een rol spelen met betrekking tot de relatie tussen preciaire arbeid en werknemerswelzijn (Bosmans, 2016).

Ten derde bestaat er een duidelijk verband tussen de accumulatie van preciaire arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen en de jobkenmerken die eerder gebonden zijn aan de inhoud van de uitgevoerde arbeidstaak. Het betreft hier zowel de arbeidsomstandigheden (o.a. klimatologische en ergonomische omstandigheden, blootstelling aan biochemische risico's, werkdruk, etc.) en de arbeidsinhoud (o.a. autonomie, kwalificatievereisten, taakcomplexiteit, teamwerk, etc.). Over het algemeen is er sprake van een grote samenhang tussen voordelige of nadelige arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen, -omstandigheden en -inhoud (Holman, 2013) (zie ook deel 1 van dit onderzoeksrapport). Toch worden arbeidstaak-gebonden kenmerken (de arbeidsinhoud en -omstandigheden) buiten het precariteitsconcept gehouden. In het hier gepresenteerde conceptueel model wordt ervan uit gegaan dat inhoudelijke kenmerken van de arbeidstaak en preciaire arbeid een wederzijds versterkende of bufferende rol kunnen spelen in relatie met het werknemerswelzijn (zie ook hoofdstuk 8). Onderzoek heeft aangetoond dat preciaire werknemers vaker geconfronteerd worden met minder gunstige arbeidsomstandigheden en een minder interessante arbeidsinhoud (Benach et al., 2014; Letourneux, 1998; Muntaner et al., 2010; Underhill & Quinlan, 2011). Als mensen in preciaire arbeid vaker blootgesteld zijn aan nefaste arbeidstaak-gebonden jobkenmerken, kan dit ook leiden tot een slechtere gezondheid en een slechter welzijn (Bosmans, 2016; Muntaner et al., 2010; Underhill & Quinlan, 2011).

Figuur 9.2 Conceptueel model: Preciaire arbeid en de relaties met andere factoren



9.4 Indicatoren van 'precaire arbeid' in de EWCS 2015

In de volgende paragrafen lichten we de vijftien indicatoren die gebruikt zijn om de zeven dimensies van preciaire arbeid samen te stellen, toe. Ieder van deze vijftien indicatoren kon worden aangemaakt met zowel de 2015 als de 2010 editie van de EWCS. Het betreft 'proxy-indicatoren' voor de hierboven

geschetste dimensies en hun onderdelen. Enerzijds was het voor sommige dimensies mogelijk meerdere indicatoren aan te maken met de EWCS data. Anderzijds leent de data zich niet tot het aanmaken van indicatoren voor de dimensie ‘gebrek aan rechten en sociale bescherming’. Deze dimensie werd dus niet opgenomen in de analyses. Zoals verder zal blijken, werd wel een andere dimensie toegevoegd nl. ‘onvrijwillig deeltijds werk’ zodat het totaal aantal dimensies dat we meenemen in onze analyses, opnieuw zeven bedraagt.

Voor het construeren van de dimensies en de somschaal werd een stapsgewijze aanpak gevolgd. In een eerste stap werd ieder van de indicatoren gestandaardiseerd tot een schaal variërend tussen de waarde ‘0’ en de waarde ‘100’. In een volgende stap werden de dimensies van precariteit geconstrueerd. Indien er voor een dimensie maar één indicator was, komt de waarde van de dimensie overeen met die van de betreffende indicator. Indien er onder een dimensie meerdere indicatoren vielen, werd er opnieuw een 0-100 gestandaardiseerde somschaal gecreëerd die het gemiddelde van de verschillende indicatoren weergeeft. In een laatste stap werd een overkoepelende somschaal voor precariteit aangemaakt, die gebaseerd is op de waarden van de zeven dimensies. Ook deze somschaal werd gestandaardiseerd tot een 0-100 schaal. Elke dimensie weegt dus even veel door in de overkoepelende somschaal voor precare arbeid.

9.4.1 Contractdimensie

Om de mate van instabiliteit van het werk te meten werd de indicator ‘type arbeidscontract’ gecreëerd aan de hand van de variabelen ‘contracttype’ en ‘duur van het contract’. Deze variabelen werden gehercodeerd tot een indicator ‘type arbeidscontract’ bestaande uit vier categorieën: (0) permanent contract, (33) tijdelijk contract (≥ 1 jaar), (66) tijdelijk contract (< 1 jaar) en (100) uitzendcontract. Respondenten zonder contract of met een niet gekende contractvorm werden als ‘missing’ gecodeerd.

9.4.2 Inkomensdimensie

Een lage materiële verloning werd in dit hoofdstuk geoperationaliseerd aan de hand van twee indicatoren: ‘inkomen’ en ‘extralegale voordelen’. Het netto maandelijks inkomen, bekomen uit de belangrijkste job, werd opgedeeld in kwartielen. Het eerste en tweede kwartiel samen (hoogste inkomens) kregen waarde 0, het derde kwartiel waarde 50 en het vierde kwartiel waarde 100. Voor ‘extralegale voordelen’ werd er een onderscheid gemaakt tussen het al dan niet krijgen van extralegale voordelen (geen voordelen = 100). Vervolgens werden beide schalen samengevoegd. Gezien het grote aantal ontbrekende waarden voor de inkomensschaal ($n=1\ 936$), werd een imputatie op basis van de informatie voor extralegale voordelen toegepast. De daaruit voortvloeiende geïmputeerde schaal vertoont een hoge correlatie met de originele schalen voor ‘inkomen’ en ‘extralegale voordelen’.

9.4.3 Flexibele werkuren

Voor de operationalisering van ‘atypische werktijden’ werden vier indicatoren aangemaakt en vervolgens gesommeerd. Deze vier indicatoren zijn onderling gecorreleerd, wat een samenvattende schaal voor deze indicatoren verantwoordt. Er was echter geen (positief) verband met de indicator voor onvrijwillig deeltijds werk. Daarom wordt onvrijwillig deeltijds werk als een aparte dimensie opgenomen.

De eerste indicator binnen de dimensie voor atypische werktijden, is ‘lange werkuren’. Hier maken we een onderscheid tussen (0) ≤ 40 uren, (50) 40 tot en met 48 uren, en (100) > 48 uren per week. De tweede indicator peilt naar de onvoorspelbaarheid van het uurrooster. Er werd gevraagd hoe de werknemers hun uurrooster bepaald werd, of dit regelmatig verandert, en hoeveel op voorhand ze hierover worden ingelicht. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen (0) geen of heel lage onvoorspelbaarheid, (33) lage onvoorspelbaarheid, (66) hoge onvoorspelbaarheid en (100) heel hoge

onvoorspelbaarheid. De derde indicator verwijst naar de ‘regelmaticheid van het uurrooster’. Deze indicator meet of werknemers telkens hetzelfde aantal uren per dag werken, hetzelfde aantal dagen per week en hetzelfde aantal uren per week, en of werknemers vaste begin- en einduren hebben. De indicator voor regelnaticheid van het uurrooster bestaat uit drie categorieën: (0) in hoge mate regelnatic, (50) gemiddeld regelnatic en (100) in hoge mate onregelnatic. De laatste indicator gebruikt voor deze dimensie peilt naar ‘uitzonderlijke werktijden’. Hier werd een onderscheid gemaakt tussen het al dan niet voorkomen van (financieel) niet-gecompenseerde uitzonderlijke werktijden (uitzonderlijke werktijden = 100). Als uitzonderlijke werktijden worden avond-, nacht- en weekendwerk beschouwd.

9.4.4 Onvrijwillig deeltijds werk

‘Onvrijwillig deeltijds werk’ werd geoperationaliseerd aan de hand van de vragen ‘hoeveel uren iemand per week werkt’ en ‘hoeveel uren iemand wenst te werken’. Er werden twee categorieën gemaakt: (0) voltijds werk of vrijwillig deeltijds werk en (100) onvrijwillig deeltijds werk. Onvrijwillig deeltijds werk wordt aldus gedefinieerd als een situatie waarbij respondenten aangeven meer uren te willen werken dan degene die ze werken. Onvrijwillig deeltijds werk is op die manier een indicator van ‘ondertewerkstelling’.

9.4.5 Opleidingsdimensie

‘Beperkte groei- en leermogelijkheden’ werd geoperationaliseerd aan de hand van een indicator voor opleidingsmogelijkheden, aangeboden of betaald door de werkgever. Werknemers die dergelijke opleidingen aangeboden kregen, ontvingen de waarde ‘0’, wie geen opleiding betaald of aangeboden kreeg, ontving de waarde ‘100’.

9.4.6 Formele arbeidsverhoudingen

Aan de hand van de EWCS 2015 creëerden we vier indicatoren die de formele arbeidsverhoudingen van werknemers weerspiegelen. De eerste is ‘info over arbeidsgerelateerde gezondheid en veiligheid’. Voor deze indicator werd er een onderscheid gemaakt tussen werknemers die aangaven dat ze zeer goed of goed geïnformeerd worden (waarde 0), werknemers die niet zo goed geïnformeerd worden (waarde 50) en werknemers die helemaal niet goed geïnformeerd worden (waarde 100). De tweede indicator peilt naar de manier waarop de werkuren bepaald worden. Hier werd een opdeling gemaakt tussen werknemers die veel of een zekere vorm van vrijheid ervoeren (waarde 0) en werknemers die helemaal geen vrijheid ervoeren in de manier waarop hun uurrooster bepaald werd (waarde 100). De derde indicator geeft aan of de werknemer al dan niet vertegenwoordigd wordt door een vakbond of een ander representatief orgaan (geen vertegenwoordiging = waarde 100). Tot slot werd er ook gevraagd of er meetings georganiseerd worden waarin werknemers de mogelijkheid krijgen hun mening uit te drukken over hoe het eraan toe gaat in de organisatie waarvoor ze werken. Ook deze laatste indicator bestaat uit twee categorieën, waarbij de categorie voor het ontbreken van dergelijke meetings de waarde ‘100’ kreeg.

9.4.7 Informele arbeidsverhoudingen

Voor de dimensie ‘informele arbeidsverhoudingen’ werden twee indicatoren gebruikt. De eerste is de mate waarin de werknemer betrokken wordt binnen het bedrijf. Hiervoor werden drie aspecten bevroegd: of werknemers geconsulteerd werden wanneer doelstellingen betreffende hun werk bepaald worden, of werknemers betrokken worden bij het verbeteren van de organisatie van het werk in hun bedrijf/hun departement, en of werknemers mee kunnen bepalen met welke collega’s ze

samenwerken. Hierbij werden drie categorieën gemaakt: hoge betrokkenheid (waarde 0), matige betrokkenheid (waarde 50) en lage/geen betrokkenheid (waarde 100). De tweede indicator gaat over ‘geweld en pesterijen’ op het werk en omvat o.a. verbaal geweld, ongewenste seksuele intimidatie, bedreigingen en vernederend gedrag tijdens de voorbije maand. Hier werd een dichotome onderverdeling gemaakt, waarbij het voorkomen van één of meerdere vormen van onwenselijk gedrag de waarde ‘100’ kreeg.

9.5 Beschrijving van preciaire arbeid in België

De spreiding van elke dimensie alsook van de overkoepelende indicator voor preciaire arbeid worden hieronder beschreven voor wave 2010 en wave 2015. Vervolgens presenteren we hoe de dimensies van preciaire arbeid en de overkoepelende indicator samenhangen met organisatiekenmerken (grootte van de organisatie en sector) en individuele demografische en socio-economische werknemerskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroep) op basis van de data van de EWCS 2015.

9.5.1 Spreiding van preciaire arbeid

Tabel 9.1 geeft de totale aantallen van de dimensies van precariteit en de somschaal weer voor de steekproeven van Belgische werknemers voor de jaargangen 2010 en 2015. Verder worden de gemiddelde scores per dimensie en voor de overkoepelende precariteitsschaal in tabel 9.1 weergegeven.

Over het algemeen blijken de gemiddelde waarden van de dimensies van preciaire arbeid en de somschaal tussen 2010 en 2015 vrij stabiel gebleven te zijn. Voor alle dimensies (behalve materiële verloning) zien we een lichte verbetering in 2015 ten opzichte van 2010 (deze is evenwel niet significant voor de contractdimensie). De grootste verschillen tekenen zich af voor de inkomens- en opleidingsdimensie. In 2015 blijken de werknemers gemiddeld slechter te scoren op het vlak van inkomen ten opzichte van 2010 (45 op een schaal van 0 tot 100 in 2015 t.o.v. 36 in 2010), maar voor opleiding valt de omgekeerde trend op te merken (39 in 2015 t.o.v. 50 in 2010). De resultaten geven ook een indruk over hoe ernstig het probleem van preciaire arbeid is in België. We zien bijvoorbeeld dat er heel weinig kortlopende contracten gebruikt worden en dat onvrijwillig deeltijds werk niet vaak voorkomt.

Tabel 9.1 Preciaire arbeid: totale aantallen en gemiddelde scores waves 2010 en 2015

	Precariaarbeid			Contract			Inkomen			Flexibele uren		
	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig
			***			n.s.			***			*
2010	2.575	26		3.234	7		3.324	36		3.155	22	
2015	1.787	25		2.110	7		2.191	45		2.146	21	
	Onvrijwillig deeltijds			Opleiding			Formele verh			Informele verh		
	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig	N	Gem	Sig
			*			***			**			*
2010	3.260	6		3.299	50		3.038	37		3.005	31	
2015	2.174	5		2.182	39		2.046	35		1.992	30	

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

De gemiddelde waarden hierin zijn als volgt te interpreteren: Precariaarbeid (hoog), Contract (instabiel), Inkomen (laag), Flexibele uren (hoog), Onvrijwillig deeltijds werk (ja), Opleiding (neen), Formele arbeidsverhoudingen (slecht), Informele arbeidsverhoudingen (slecht)

Dat de omvang van preciaire arbeid vrij beperkt is in België, zien we ook als we naar het cumulatief percentage kijken van het aantal dimensies waarop werknemers een preciaire score hebben. Uit tabel 9.2 blijkt dat 65,5% van de werknemers in 2015 een job had met gemiddeld slechts 0 tot 2 preciaire kenmerken. Dit betekent een verbetering ten opzichte van 2010 (60,7%). Slechts 9,6% van de werknemers had een job met gemiddeld 4 of meer preciaire kenmerken in 2015 (10,1% in 2010).

Tabel 9.2 Cumulatief percentage van de precariteitsscores

	Cumulatief percentage	
	2010	2015
Precaire arbeidskenmerken (max. 7)		
2 of minder kenmerken	60,7	65,5
Max. 3 kenmerken	89,9	90,4
Max. 4 kenmerken	98,3	98,5
Max. 5 kenmerken	99,8	99,7

9.5.2 Precaire arbeid en organisatiekenmerken

Duidelijke associaties tussen de grootte van de organisatie en vijf van de zeven dimensies kunnen afgeleid worden uit tabel 9.3. Werknemers uit kleinere organisaties hebben in 2015 gemiddeld een hogere score op de overkoepelende indicator voor precare arbeid. In kleinere organisaties scoren werknemers gemiddeld slechter op het vlak van inkomen, opleiding en formele arbeidsverhoudingen. De slechtere formele arbeidsverhoudingen in kleine organisaties kunnen te maken hebben met het gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging. Op het vlak van flexibele werktijden blijken werknemers uit grotere organisaties dan weer slechter te scoren.

Tabel 9.3 Precaire arbeid volgens grootte van de organisatie

	N	Precare arbeid	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig deeltijds	Opleiding	Formele verh.	Informele verh.
		***	***	***	*	n.s.	***	***	n.s.
1 werknemer	36	30	3	67	17	6	67	55	31
2-9 werknemers	371	30	8	55	18	6	51	49	27
10-249 werknemers	1.242	26	8	47	21	4	39	35	30
250+ werknemers	513	20	4	31	21	3	27	23	30
Totaal	2.162	25	7	45	21	4	39	35	29

***p < 0,00; *p < 0,01; p < 0,05

De waarden hierin als volgt te interpreteren: precare arbeid (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibelen (hoog), onvrijwillig deeltijds werk (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

Tabel 9.4 geeft de associaties tussen de dimensies en de economische sectoren (NACE-codes) weer. De resultaten tonen aan dat sommige sectoren slechter scoren op de overkoepelende indicator alsook op de individuele dimensies. Wat betreft de overkoepelende indicator zien we de hoogste scores voor precariteit bij 'landbouw, jacht en bosbouw', 'bouwnijverheid', 'groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden', 'exploitatie van en handel in onroerend goed' en 'kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen'. De laagste scores zijn terug te vinden bij 'informatie en communicatie' en 'financiële activiteiten en verzekeringen'.

Als we kijken naar de individuele dimensies blijken sommige sectoren gemiddeld slechter te scoren op een aantal dimensies. 'Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden' scoort slechter dan gemiddeld op alle dimensies. 'Landbouw, jacht en bosbouw', 'vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten' en 'kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen' scoren slechter dan gemiddeld op vier van de zeven dimensies.

Tabel 9.4 Precaire arbeid volgens sector

	N	Precararbeid	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig deeltijds	Opleiding	Formele verh	Informele verh
		***	*	***	***	**	***	***	***
A	27	26	16	48	21	0	56	41	17
B-E	335	22	8	35	16	3	40	33	28
F	121	27	6	42	17	1	52	49	27
G-I	478	30	9	49	23	6	51	43	31
J	58	14	4	21	26	0	16	26	16
K	69	17	1	21	14	2	32	21	28
L	12	27	0	38	14	0	71	55	21
M-N	233	25	6	51	17	8	42	37	28
O-Q	779	24	6	47	24	4	29	28	33
R-U	79	28	6	57	21	10	48	39	25
Totaal	2.191	25	7	45	21	5	39	35	30

***p < 0.00; **p < 0.01; *p < 0.05

NACE-codes: A: Landbouw, jacht en bosbouw; B-E: Winning van brandstoffen; Industrie; producties en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F: Bouwnijverheid; G-I: Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; Verschaffen van accommodatie en maaltijden; J: Informatie en communicatie; K: Financiële activiteiten en verzekeringen; L: Exploitatie van handel en onroerend goed; M-N: Vrijberoepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q: Openbaar bestuur en defensie; Verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U: Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen

De waarden dienen hier als volgt te interpreteren: precararbeid (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibele uren (hoog), onvrijwillig deeltijds werk (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

9.5.3 Precaire arbeid en individuele demografische en socio-economische werknemerskenmerken

Gemiddeld scoren vrouwen iets slechter op de overkoepelende indicator voor precare arbeid in vergelijking met de mannen (tabel 9.5). Vrouwen rapporteren vooral een lager inkomen en hebben hogere scores voor onvrijwillig deeltijdse arbeid en ongunstige informele arbeidsverhoudingen. Mannen scoren op hun beurt dan weer iets slechter wat betreft flexibele werktijden.

Tabel 9.5 Precaire arbeid volgens geslacht

	N	Precararbeid	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig deeltijds	Opleiding	Formele verh	Informele verh
		**	n.s.	***	*	***	n.s.	n.s.	***
Mannen	1.127	24	7	39	21	3	40	35	28
Vrouwen	1.064	26	7	51	20	6	38	34	32
Totaal	2.191	25	7	45	21	5	39	35	30

***p < 0.00; **p < 0.01; *p < 0.05

De waarden dienen hier als volgt te interpreteren: precararbeid (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibele uren (hoog), onvrijwillig deeltijds werk (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

Wat leeftijd betreft zien we duidelijk in tabel 9.6 dat jongere werknemers (vooral de 15- tot 24-jarigen maar ook de 25- tot 34-jarigen) slechter scoren op de overkoepelende indicator voor precare arbeid dan de middengroepen en oudere werknemers. De jongste werknemers scoren op alle dimensies, behalve flexibele werktijden, slechter dan gemiddeld. Maar ook de oudste leeftijdscategorie (55+) scoort slechter dan gemiddeld op vier van de zeven dimensies, namelijk inkomen, flexibele werktijden, opleiding en ongunstige informele relaties op het werk.

Tabel 9.6 Precaire arbeid volgens leeftijd

	N	Precariteit	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig deeltijds	Opleiding	Formele verh	Informele verh
		**	***	***	***	***	***	***	n.s.
15-24 jaar	153	33	28	62	17	11	52	42	33
25-34 jaar	556	26	8	46	23	5	37	37	30
35-44 jaar	568	23	5	42	18	4	35	33	29
45-54 jaar	632	24	3	42	21	4	39	33	28
55+	282	25	5	46	22	1	46	34	33
Totaal	2.191	25	7	45	21	5	39	35	30

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

De waarden hierin zijn als volgt geïnterpreteerd te worden: precariteit (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibelen (hoog), onvrijwillig deeltijds (werk) (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

Wat betreft het opleidingsniveau (tabel 9.7) zien we een zeer duidelijke sociale gradiënt voor alle dimensies van precariteit, alsook voor de overkoepelende indicator. Werknemers met een lager opleidingsniveau scoren slechter op de verschillende dimensies dan hoogopgeleide werknemers. Slechts voor één dimensie merken we een omgekeerde sociale gradiënt op: hoogopgeleide werknemers worden gemiddeld vaker geconfronteerd met flexibele werktijden dan laagopgeleide werknemers.

Tabel 9.7 Precaire arbeid volgens opleidingsniveau

	N	Precariteit	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig deeltijds	Opleiding	Formele verh	Informele verh
		***	***	***	***	**	***	***	***
Lager secundair	364	32	12	61	17	7	58	44	35
Hoger secundair	844	27	7	50	18	5	46	40	31
Bachelor	685	21	5	37	23	3	26	28	27
Master of hoger	291	20	8	30	29	2	25	24	26
Totaal	2.184	25	7	45	21	5	39	35	30

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

De waarden hierin zijn als volgt geïnterpreteerd te worden: precariteit (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibelen (hoog), onvrijwillig deeltijds (werk) (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

Om te kijken in welke mate de dimensies van precaire arbeid samenhangen met verschillende beroepsgroepen (tabel 9.8) werd er gebruik gemaakt van de ISCO-codes. Als we kijken naar de overkoepelende indicator voor precaire arbeid zien we dat volgende beroepsgroepen een hoger dan gemiddelde score laten noteren: militairen, dienstverlenend personeel en verkopers, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden, bedieners van machines en installaties, en assembleurs, en elementaire beroepen. Dienstverlenend personeel en verkopers scoren hoger dan gemiddeld op alle precariteitsdimensies. Ook de elementaire beroepen bevinden zich in een slechtere positie op alle dimensies, behalve op het vlak van flexibele werktijden. Verder zijn er enkele beroepsgroepen die slecht scoren op vier of vijf van de zeven precariteitsdimensies. De militairen scoren slecht op de contractdimensie, de inkomensdimensie, de flexibele werkuren dimensie en de opleidingsdimensie. De geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers zijn vooral precair wat betreft de contractdimensie, de inkomensdimensie, groei- en leermogelijkheden, formele arbeidsverhoudingen en informele relaties op het werk. Ambachtslieden scoren slecht op dezelfde dimensies, behalve informele relaties op het werk. Bedieners van machines en installaties, en assembleurs tot slot, zijn gemiddeld genomen meer benadeeld wat betreft de dimensies instabiliteit van het werk, flexibele werktijden, groei- en leermogelijkheden, formele arbeidsverhoudingen en persoonlijke relaties op het werk.

De laagste scores op de overkoepelende indicator zijn er voor de technici en verwante beroepen. Deze groep scoort ook beter dan gemiddeld op alle precariteitsdimensies. Hetzelfde geldt voor de managers en intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen, behalve dan voor flexibele werktijden waar ze de hoogste score hebben. Administratief personeel heeft over het algemeen ook lagere

scores op de overkoepelende indicator en de specifieke dimensies. Voor deze groep vormen groei- en leermogelijkheden en ongunstige persoonlijke relaties hierop een uitzondering.

Tabel 9.8 Precaire arbeid volgens beroep

	N	Precariteit	Contract	Inkomen	Flexibelen	Onvrijwillig	Opleiding	Formele verh.	Informele verh.
		***	**	***	***	***	***	***	***
A	16	30	14	49	24	0	70	33	20
B	111	19	4	29	35	1	37	20	17
C	517	21	5	37	26	3	21	26	29
D	342	20	4	34	20	1	26	27	25
E	292	24	7	38	13	3	44	35	32
F	282	32	8	64	24	11	48	43	33
G	7	42	10	76	12	0	100	45	62
H	205	28	9	47	13	2	54	46	27
I	169	27	11	43	22	3	47	44	36
J	249	33	9	68	15	12	59	44	37
Totaal	2.191	25	7	45	21	5	39	35	30

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

ISCO-codes: A: Militairen; B: Managers; C: Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen; D: Technici en verwante beroepen; E: Administratief personeel; F: Dienstverlenend personeel en verkopers; G: Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers; H: Ambachtslieden; I: Bedienden van machines en installaties, assembleurs; J: Elementaire beroepen

De waarden dienen hier als volgt te worden geïnterpreteerd: precariteit (hoog), contract (instabiel), inkomen (laag), flexibelen (hoog), onvrijwillig (ja), opleiding (neen), formele arbeidsverhoudingen (slecht), informele arbeidsverhoudingen (slecht)

9.6 De relatie tussen precare arbeid en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden

In deze paragraaf onderzoeken we de relatie tussen precare arbeid en de verschillende dimensies (aan de hand van dichotome variabelen: precair – niet precair) aan de ene kant en de indicatoren die duiden op de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud⁴² aan de andere kant. Ook voor deze analyses werden de data uit de EWCS 2015 gebruikt.

In tabel 9.9 geven we telkens de gemiddelde waarden van de intrinsieke werkkenmerken voor werknemers die als ‘meer precair’ kunnen beschouwd worden op een bepaalde dimensie tegenover werknemers die als ‘minder precair’ kunnen beschouwd worden. Op deze manier wordt de samenhang van de dichotome precariteitsdimensies met de intrinsieke werkkenmerken duidelijk. In de meeste gevallen werd de waarde die zo dicht mogelijk aansluit bij het hoogste (meest precare) tertiel van iedere dimensie gekozen om deze dichotome variabelen te construeren. In sommige gevallen werd echter volgens een ander (in dat geval meer relevant) criterium gecodeerd.

We zien dat de overkoepelende indicator verschillende significante associaties vertoont met de indicatoren die peilen naar de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. Werknemers die slecht scoren op de overkoepelende indicator voor precare arbeid (hoogste tertiel) ervaren minder taakcomplexiteit, werken minder in autonome teams, ervaren minder autonomie over hun taken, ervaren minder emotionele belasting, moeten minder omgaan met mensen en worden vaker geconfronteerd met fysieke risico’s in vergelijking met de groep met een betere tewerkstellingskwaliteit.

Maar ook voor de individuele dimensies van precare arbeid vinden we een duidelijke samenhang met kenmerken van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. Wat betreft de contractdimensie zien we dat werknemers met een contract van bepaalde duur korter dan één jaar of een uitzend-

⁴² Uitleg indicatoren arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud: zie bijlage 2.

contract minder taakcomplexiteit en taakautonomie ervaren, minder met emotionele belasting geconfronteerd worden en minder met mensen omgaan in vergelijking met werknemers met een contract van onbepaalde duur of een contract van langer dan een jaar.

Voor de inkomensdimensie zien we dat de werknemers met de laagste inkomens (hoogste 21% van de score) minder taakcomplexiteit ervaren, vaker repetitieve taken moeten uitvoeren, minder in autonome teams werken, minder taakautonomie ervaren, en minder werkdruk en emotionele belasting ervaren dan werknemers met een hoger inkomen.

Werknemers met flexibele werktijden (hoogste tertiair van deze dimensie) ervaren dan weer meer taakcomplexiteit, moeten minder vaak repetitieve taken uitvoeren, maar ervaren meer werkdruk en emotionele belasting, moeten vaker omgaan met mensen, en worden iets vaker geconfronteerd met fysieke risico's dan werknemers met minder flexibele werktijden.

Werknemers die onvrijwillig in deeltijds werk tewerkgesteld zijn ervaren minder taakcomplexiteit, moeten vaker repetitieve taken uitvoeren, werken minder in team en ervaren minder taakautonomie dan werknemers die voltijds of vrijwillig deeltijds tewerkgesteld zijn.

Werknemers die geen opleiding krijgen van hun werkgever ervaren minder taakcomplexiteit, werken minder in team, krijgen minder taakautonomie, maar hebben ook minder last van werkdruk, emotionele belasting en gaan minder vaak om met mensen dan werknemers die wel kunnen genieten van opleiding.

Werknemers met minder gunstige formele arbeidsverhoudingen (hoogste 17%) ervaren minder taakcomplexiteit, werken minder in team, en ervaren minder taakautonomie dan werknemers met betere formele arbeidsverhoudingen. Verder worden ze vaker geconfronteerd met fysieke risico's.

Tot slot ervaren werknemers met ongunstige informele arbeidsverhoudingen (hoogste tertiair) minder taakcomplexiteit, moeten ze vaker repetitief werk verrichten, werken ze minder in team, ervaren ze minder taakautonomie, meer werkdruk en emotionele belasting, moeten ze vaker omgaan met mensen, en worden ze vaker geconfronteerd met fysieke risico's in vergelijking met werknemers met meer gebalanceerde arbeidsverhoudingen.

Tabel 9.9 Precaire arbeid en de relatie met de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud

	N	Taakcomplexiteit	Repetitieve taken	Autonoom teamwerk	Taakautonomie	Werkdruk	Emotionele belasting	Omgaan met mensen	Fysieke risico's
Precariteit		***	n.s.	***	***	n.s.	***	*	**
Levensdoel	1.247	78	26	67	78	37	48	37	14
Hoogste doel	540	64	29	55	63	36	43	34	17
Totaal	1.787	73	27	63	73	37	46	36	15
Contract		***	n.s.	n.s.	***	n.s.	***	*	n.s.
Stabiel	1.980	73	26	60	74	36	47	37	15
Instabiel	130	62	31	58	59	35	38	31	17
Totaal	2.110	73	26	60	73	36	46	37	15
Inkomen		***	*	***	***	***	**	n.s.	n.s.
Hoog	1.575	76	25	64	75	37	47	37	15
Laag	616	62	29	47	64	32	44	36	15
Totaal	2.191	72	27	59	72	36	46	37	15
Flexibiliteit		***	**	n.s.	n.s.	***	***	***	*
Laag	1.455	70	28	59	72	34	43	34	14
Hoog	691	76	23	57	73	39	53	43	16
Totaal	2.146	72	26	59	72	35	46	37	15
Onvoldoende tijd		***	*	*	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Neen	2.076	73	26	60	73	36	46	37	15
Ja	98	57	35	48	63	34	48	40	16
Totaal	2.174	72	26	59	72	36	46	37	15
Opleiding		***	n.s.	***	***	***	***	***	n.s.
Ja	1.331	77	26	65	76	38	50	40	15
Neen	851	64	28	49	67	33	40	31	15
Totaal	2.182	72	26	59	72	36	46	37	15
Formaat		***	n.s.	***	***	n.s.	n.s.	n.s.	***
Goed	1.704	74	26	62	75	36	47	37	14
Slecht	342	64	30	48	61	35	46	36	17
Totaal	2.046	73	27	60	73	36	47	37	15
Informaat		***	***	***	***	***	**	*	***
Goed	1.419	75	25	65	78	35	45	35	14
Slecht	574	67	32	56	60	40	48	38	17
Totaal	1.992	73	27	62	72	37	46	36	15

***p < 0,001; **p < 0,01; *p < 0,05

9.7 De relatie tussen precare arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren

In deze paragraaf onderzoeken we de relatie tussen (de dimensies van) precare arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren⁴³. De analyses werden uitsluitend uitgevoerd met de EWCS 2015 data. De gebruikte analysetechniek is logistische regressieanalyse, waarbij de dichotome precariteitsdimensies (zie supra) werden in verband gebracht met dichotoom gespecificeerde gezondheids- en welzijnsindicatoren. De volgende afhankelijke variabelen werden onderzocht: jobonzekerheid, arbeidsmarktonzekerheid, absentisme, presentisme, jobontevredenheid, mentale gezondheid en algemene gezondheid. De resultaten van deze regressieanalyses worden beschreven in termen van odds ratio's. Een odds ratio beschrijft het verschil in odds om te behoren tot de blootstellingscategorie (bijvoorbeeld een slechte gezondheid) voor respondenten in de meest precare categorie ten opzichte van respondenten in de minst precare categorie (goede tewerkstellingskwaliteit). De minst precare categorie (respondenten met lage waarden op de respectievelijke precariteitsdimensies) fungeert dus telkens als een referentiecategorie. Het betrouwbaarheidsinterval geeft aan of de vastgestelde verschillen met meer dan 95 procent zekerheid kunnen veralgemeend worden naar de populatie. Indien er sprake is van zo een 'significant verband', dan ligt de referentiewaarde '1' buiten het betrouwbaarheidsinterval.

Voor elke gezondheids- en welzijnsindicator werden telkens twee modellen geschat. In het eerste model worden de effecten telkens gecontroleerd voor geslacht en leeftijd. In het tweede model wordt er bijkomend gecontroleerd voor verschillende indicatoren die de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud meten.

Uit tabel 9.10 kunnen we aflezen dat zowel de overkoepelende indicator als een aantal dimensies van precare arbeid een significante relatie vertonen met *jobonzekerheid*. Respondenten die aangaven (in sterke mate) akkoord te gaan met de stelling dat ze hun job kunnen verliezen in de komende zes maanden werden als 'jobonzeker' gekwalificeerd. Werknemers met een kort tijdelijk contract of uitzendcontract, werknemers met een lager inkomen, werknemers die onvrijwillig deeltijds tewerkgesteld zijn, en werknemers die geen opleiding krijgen van hun werkgever ervaren vaker jobonzekerheid dan de respondenten in de respectievelijke referentiecategorieën. In model 2 werd er ook een significant verband gevonden tussen slechtere formele arbeidsverhoudingen en jobonzekerheid. Het effect van een kort tijdelijk contract of uitzendcontract blijkt vrij hoog te zijn: respondenten met zo'n contract hebben een 7,50 keer hogere odds voor jobonzekerheid in model 2.⁴⁴

Wat betreft '*arbeidsmarktonzekerheid*' werden er geen significante relaties met precare arbeid gevonden.

Voor *absentisme* (meer afwezig dan het gewogen gemiddelde aantal dagen) zien we dat de meest precare werknemers minder vaak afwezig zijn dan de minst precare werknemers. Wat betreft de aparte dimensies bemerken we twee significante effecten: mensen met een kort tijdelijk contract of uitzendcontract zijn minder vaak afwezig, terwijl werknemers die geconfronteerd worden met ongunstige informele relaties op het werk vaker afwezig zijn. Dit laatste verschil is echter niet meer significant als we controleren voor de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. In model 2 duikt er ook een significant verband op met de formele arbeidsverhoudingen: werknemers met slechtere formele arbeidsverhoudingen zijn minder vaak afwezig dan werknemers met betere formele arbeidsverhoudingen.

Wat betreft *presentisme* (meer aanwezig ondanks ziekte dan het gewogen gemiddelde aantal dagen) kunnen we uit tabel 9.10 aflezen dat werknemers met meer flexibele werktijden en werknemers die

43 Uitleg gezondheids- en welzijnsindicatoren: zie bijlage 4.

44 Ook in hoofdstuk 8 werd o.a. een samenhang tussen jobonzekerheid en tijdelijke contracten vastgesteld.

geconfronteerd worden met ongunstige informele relaties op het werk vaker komen werken als ze ziek zijn. De eerste relatie is echter niet meer significant in model 2.

Tabel 9.10 Precaire arbeid en de relatie met gezondheids- en welzijnsindicatoren (deel 1)

	Jobonzekerheid		Arbeidsmarktonzekerheid		Absenteeïsme		Presenteeïsme	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Precariteit	***	***	n.s.	n.s.	*	**	n.s.	n.s.
1e en 2e kwartaal	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Hoogste kwartaal	2.24 (1.69-2.97)	2.21 (1.64-2.99)	0.94 (0.76-1.17)	0.90 (0.71-1.14)	0.76 (0.59-0.98)	0.63 (0.48-0.82)	1.14 (0.87-1.49)	1.23 (0.92-1.64)
Contract	***	***	n.s.	n.s.	**	***	n.s.	n.s.
Stabiel	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Instabiel	7.14 (4.92-10.69)	7.50 (4.92-11.44)	1.12 (0.71-1.66)	1.06 (0.71-1.58)	0.36 (0.17-0.68)	0.33 (0.17-0.61)	0.55 (0.31-1.07)	0.62 (0.31-1.23)
Inkomen	***	***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Hoog	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Laag	1.56 (1.20-2.03)	1.53 (1.15-2.02)	0.97 (0.79-1.19)	0.98 (0.78-1.21)	0.87 (0.69-1.10)	0.80 (0.62-1.02)	0.95 (0.73-1.25)	1.11 (0.83-1.49)
Flexibiliteit	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	*	n.s.
Laag	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Hoog	0.94 (0.72-1.23)	0.94 (0.71-1.25)	0.83 (0.68-1.01)	0.88 (0.71-1.07)	1.02 (0.82-1.27)	0.93 (0.74-1.16)	1.35 (1.05-1.72)	1.14 (0.88-1.47)
Onvervuld	**	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Neen	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ja	1.93 (1.18-3.15)	1.63 (0.97-2.74)	0.72 (0.45-1.13)	0.68 (0.42-1.09)	1.27 (0.79-2.03)	1.15 (0.71-1.87)	1.31 (0.77-2.24)	1.40 (0.80-2.44)
Opleiding	**	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Ja	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Neen	1.30 (1.02-1.67)	1.29 (0.99-1.68)	1.03 (0.85-1.24)	1.02 (0.83-1.24)	0.84 (0.68-1.03)	0.82 (0.65-1.03)	0.97 (0.76-1.23)	1.17 (0.90-1.52)
Formaat	n.s.	**	n.s.	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.
Goed	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Slecht	1.24 (0.90-1.72)	1.16 (0.82-1.64)	0.82 (0.63-1.05)	0.78 (0.60-1.01)	0.85 (0.63-1.13)	0.72 (0.53-0.98)	1.32 (0.97-1.81)	1.28 (0.92-1.78)
Informele	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	***	n.s.	***	**
Goed	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Slecht	1.22 (0.93-1.61)	1.04 (0.77-1.39)	1.15 (0.93-1.41)	1.17 (0.94-1.46)	1.53 (1.22-1.92)	1.24 (0.98-1.57)	1.66 (1.29-2.14)	1.57 (1.20-2.05)

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

Model 1: gecontroleerd voor geslacht en leeftijd

Model 2: gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, taakcomplexiteit, repetitieve taken, autonomie teamwerk, taakautonomie, overdruk, emotionele belasting en fysieke risico's

Jobontevredenheid werd gedefinieerd door de 29% (benadering tertiaal waarde) meest ontevreden werknemers binnen de steekproef te isoleren. Voor jobontevredenheid vinden we buiten een significant effect met de overkoepelende indicator ook een aantal significante effecten met de aparte dimensies (tabel 9.11). Werknemers met een laag inkomen, werknemers die onvrijwillig deeltijds werken, werknemers die geen opleiding genoten, werknemers met slechtere formele arbeidsverhoudingen en werknemers die geconfronteerd worden met ongunstige informele arbeidsverhoudingen zijn minder vaak tevreden over hun job dan hun minder preciaire tegenhangers. Het effect van informele ongunstige arbeidsverhoudingen blijkt vrij hoog te zijn: respondenten uit het hoogste tertiaal hebben hier een 4,74 keer hogere odds voor jobontevredenheid. Na controle voor de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud bedragen de odds nog 3,67. De effecten van de overkoepelende indicator, het lage inkomen en het onvrijwillig deeltijds werken verdwijnen echter na controle voor de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud.

Een *slechte mentale gezondheid* werd gedefinieerd als de laagste score op de WGO-schaal voor mentale gezondheid. Respondenten met hoge waarden op de overkoepelende indicator, mensen die onvrijwillig deeltijds werken, en die vaker geconfronteerd worden met ongunstige informele arbeidsverhoudingen kampen vaker met een slechtere mentale gezondheid. Het effect van onvrijwillig deeltijds werken is echter niet meer significant in model 2.

Ten slotte isoleerden we voor de *algemene gezondheid* respondenten die aangaven een matige, slechte of heel slechte gezondheid te hebben. Volgens deze operationalisering van de algemene gezondheid stellen we vast dat werknemers in onvrijwillig deeltijdse arbeid en werknemers die geconfronteerd worden met ongunstige informele relaties op het werk vaker in een slechte gezondheid verkeren. Enkel het laatste effect blijft nog overeind na controle voor de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud.

Tabel 9.11 Precaire arbeid en de relatie met gezondheids- en welzijnsindicatoren (deel 2)

	Jobontevredenheid		Mentale gezondheid		Algemene gezondheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Precariteit	***	n.s.	*	*	n.s.	n.s.
1e tertiel	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Hoogste tertiel	1.81 (1.45-2.24)	1.26 (0.99-1.62)	1.26 (1.01-1.56)	1.34 (1.06-1.69)	1.09 (0.84-1.41)	0.97 (0.74-1.28)
Contract	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Stabiel	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Instabiel	1.09 (0.46-1.62)	0.72 (0.46-1.11)	1.22 (0.82-1.80)	1.23 (0.82-1.86)	1.32 (0.79-2.11)	1.29 (0.79-2.08)
Inkomen	**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Hoog	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Laag	1.34 (1.09-1.65)	0.95 (0.75-1.20)	1.10 (0.90-1.35)	1.21 (0.97-1.50)	1.17 (0.92-1.49)	1.10 (0.85-1.42)
Flexibelen	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Laag	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Hoog	0.93 (0.76-1.14)	0.93 (0.74-1.16)	1.16 (0.96-1.41)	1.06 (0.87-1.30)	1.18 (0.94-1.49)	1.14 (0.90-1.46)
Onvoldoende tijd	**	n.s.	*	n.s.	*	n.s.
Neen	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ja	1.84 (1.21-2.80)	1.28 (0.80-2.04)	1.53 (1.01-2.34)	1.46 (0.94-2.26)	1.87 (1.16-3.00)	1.55 (0.94-2.55)
Opleiding	***	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Ja	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Neen	1.59 (1.31-1.92)	1.27 (1.02-1.58)	1.00 (0.83-1.20)	1.13 (0.93-1.38)	0.88 (0.71-1.10)	0.81 (0.64-1.03)
Formaat	***	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Goed	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Slecht	1.70 (1.33-2.17)	1.34 (1.02-1.75)	1.25 (0.98-1.60)	1.30 (1.01-1.69)	1.29 (0.97-1.72)	1.19 (0.89-1.61)
Informaat	***	***	***	***	***	**
Goed	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Slecht	4.74 (3.84-5.86)	3.67 (2.92-4.61)	1.97 (1.61-2.41)	1.79 (1.44-2.21)	1.73 (1.37-2.19)	1.51 (1.18-1.94)

***p < 0.001; **p < 0.01; *p < 0.05

Model 1: gecontroleerd voor geslacht en leeftijd

Model 2: gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, taakcomplexiteit, repetitieve taken, autonoom teamwerk, taakautonomie, werkdruk, emotionele belasting en fysiek risico's

9.8 Conclusie

Uit onze analyses van de European Working Conditions Survey 2015 blijkt ten eerste dat preciaire arbeid ongelijk verdeeld is in de Belgische samenleving. De dimensies vertoonden een aantal duidelijke verbanden met socio-economische en demografische variabelen en met organisatie- en bedrijfskenmerken. Ten tweede vertoont preciaire arbeid duidelijke relaties met indicatoren van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. In het algemeen worden de meer preciaire werknemers vaker blootgesteld aan nadelige arbeidsomstandigheden en hebben ze een minder interessante arbeidsinhoud. Tot slot legden we een aantal significante associaties tussen preciaire arbeid en de individuele dimensies enerzijds en enkele gezondheids- en welzijnsindicatoren anderzijds bloot, hoewel veel van deze relaties niet significant bleken te zijn.

9.8.1 Validiteit van de overkoepelende indicator voor 'precaire arbeid'

De resultaten van deze studie bevestigen het nut van een multidimensionale benadering van preciaire arbeid. De indicator gebruikt in deze studie bevestigt de hypothetisch te verwachten verbanden met socio-economische en demografische variabelen. Deze bevindingen komen overeen met het overige onderzoek dat tot nu toe gebruik maakte van een gelijkaardige benadering van preciaire arbeid (Vandenbrande et al., 2013; Vives et al., 2013).

9.8.2 Socio-economische spreiding van preciaire arbeid

Zoals aangehaald vertoont preciaire arbeid een duidelijk ongelijke socio-economische spreiding. Zo bleek uit onze analyses dat preciaire arbeid vaker voorkomt bij vrouwen, jongere werknemers en laagopgeleiden. Qua beroep scoren de volgende beroepsgroepen slechter dan gemiddeld: militairen, dienstverlenend personeel en verkopers, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden, bedieners van machines en installaties, en assembleurs, en elementaire beroepen. Verder komt preciaire arbeid ook vaker voor in kleinere organisaties en in volgende sectoren: 'landbouw, jacht en bosbouw', 'bouwnijverheid', 'groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden', 'exploitatie van en handel in onroerend goed' en 'kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen'. De bevindingen voor de aparte dimensies liggen in lijn met die van de overkoepelende indicator. Een uitzondering hierop is de dimensie flexibele werkuren. Een hoge frequentie van flexibele werkuren blijkt vooral voor te komen bij mannen en hoogopgeleide werknemers, wat in lijn ligt met de resultaten van voorgaande studies (Puig-Barrachina et al., 2014; Vanroelen et al., 2010). Waar in deze studie slechts beperkte genderverschillen in de precariteitsscore werden gevonden, wordt in internationaal onderzoek over het algemeen vastgesteld dat vrouwen vaker terecht komen in jobs met kenmerken van preciaire arbeid, zoals slecht betaalde jobs, onvrijwillig deeltijds werk en tijdelijk werk (De Moortel et al., 2014; Puig i Barrachina, 2013; Vosko, 2011). Ook het feit dat preciaire arbeid vaker voorkomt bij jonge werknemers werd al aangetoond in voorgaand onderzoek (MacDonald, 2009; Puig i Barrachina, 2013). Tot slot werd er al op gewezen dat een laag opleidingsniveau sterk samenhangt met niet-standaard werk en preciaire arbeid (Kalleberg, 2011).

9.8.3 Associaties met intrinsieke werkkenmerken en gezondheids- en welzijnsindicatoren

De overkoepelende indicator voor preciaire arbeid vertoont duidelijke associaties met verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud. De meest preciaire werknemers ervaren minder taakcomplexiteit, werken minder in autonome teams, ervaren minder autonomie over hun

taken, ervaren minder emotionele belasting, gaan minder om met mensen en worden vaker geconfronteerd met fysieke risico's in vergelijking met de groep met lagere waarden op de precariteitsindicator.

Tot slot hangen preciaire arbeid en de individuele dimensies ook samen met een aantal gezondheids- en welzijnsindicatoren. Onze resultaten liggen voor een groot deel in lijn met de weinige andere studies die de relatie tussen preciaire arbeid en gezondheidsindicatoren zoals de mentale gezondheid (Benach et al., 2015; Vives et al., 2010, Vives et al., 2013) en jobtevredenheid (Eurofound, 2013; Vives et al., 2010) onderzocht hebben.

9.8.4 Conclusie en aanbevelingen

De arbeidsmarkt en 'arbeid' zijn sterk veranderd doorheen de tijd. In de meeste Westerse landen groeiden atypische en flexibele vormen van werk gestaag doorheen de laatste decennia. Dit is eveneens het geval voor België, al zijn de evoluties bescheidener dan in vele andere Europese landen. Als we onze analyses op basis van de EWCS 2015 vergelijken met deze van 2010 zien we dat preciaire arbeid vrij stabiel is gebleven. Voor de meeste dimensies (behalve materiële verloning) merken we een lichte verbetering ten opzichte van 2010. Mogelijk is deze kleine verbetering een gevolg van een lichtelijke heropleving van de economie na de economische crisis, maar aangezien de steekproef van 2015 veel kleiner is dan deze van 2010 is het moeilijk om hierover conclusies te trekken. Verder blijkt uit onze resultaten dat de omvang van preciaire arbeid vrij beperkt is in België. 65,5% van de werknemers in 2015 had een job met gemiddeld slechts 0 tot 2 preciaire kenmerken. Dit betekent een verbetering ten opzichte van 2010 (60,7%). Bovendien had slechts 9,6% van de werknemers een job met gemiddeld 4 of meer preciaire kenmerken (10,1% in 2010).

Onze studie toont aan dat de relaties tussen preciaire arbeid en de gezondheid en het welzijn van werknemers niet kunnen verwaarloosd worden. Bovendien is preciaire arbeid sociaal erg ongelijk verdeeld. Uit de resultaten kunnen we dan ook opmaken dat het belangrijk is om beleidslijnen te ontwikkelen die een precarisering van de arbeid tegengaan. Dat kan onder andere door de inspraak van werknemers te vergroten en te focussen op opleidingsmogelijkheden, maar ook door ervoor te zorgen dat de flexibilisering van werktijden onder (collectieve) controle blijft. Hierbij moet er extra aandacht besteed worden aan kwetsbare groepen zoals vrouwen, jongeren en laagopgeleide werknemers.

9.9 Referenties bij hoofdstuk 9

- Amable, M., Benach, J., Muntaner, C., Benavides, F. G., Gimeno, D., Menendez, M., Noh, S., Kaspar, V. & Artazcoz, L.** (2006). Psychosocial dimensions of precarious employment: developing an epidemiological measure of work precariousness. In M. Amable (Ed.), *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España* (Tesis Doctoral) (pp. 111–131). Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Atkinson, J.** (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 28–31.
- Bardasi, E. & Gornick, J. C.** (2008). Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, 14(1), 37–72.
- Benach, J., Julia, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E. & Vives, A.** (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Catalunya. *Gac.Sanit.*
- Benach, J., Muntaner, C. & Santana, V.** (2007). Employment Conditions and Health Inequalities. Final report to the WHO commission on social determinants of health (CSDH). WHO.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. & Muntaner, C.** (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–53.
- Bosch, G.** (2004). Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617–636.

- Bosmans, K.** (2016). Workers' perceptions of precarious employment. A Qualitative study of the psychosocial processes linking employment experiences to mental well-being. Doctoral dissertation. Brussels: Vrije Universiteit Brussel.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N. & Vanroelen, C.** (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work: A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 53(2), 249-264.
- Byoung-Hoon, L. & Frenkel, S. J.** (2004). Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work Employment & Society*, 18(3), 507-530.
- Ciairano, S., Rabaglietti, E., Roggero, A. & Callari, T. C.** (2010). Life Satisfaction, Sense of Coherence and Job Precariousness in Italian Young Adults. *Journal of Adult Development*, 17(3), 177-189.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. & King, A.** (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326.
- De Moortel, D., Vandenheede, H. & Vanroelen, C.** (2014). Contemporary employment arrangements and mental well-being in men and women across Europe: a cross-sectional study. *International Journal for Equity in Health*, 13 (90).
- Denys, J.** (2015). *Uitzendwerk 360° handboek*. Tiel: Randstad & LannooCampus.
- Eurofound.** (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J. & Kivimäki, M.** (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 98-110.
- Goudswaard, A. & Andries, F.** (2002). *Employment status and working conditions*. Dublin: Eurofound.
- Hacker, J.** (2006). *The great risk shift*. New York: Oxford University Press.
- Håkansson, K., Isidorsson, T. & Strauss-Raats, P.** (2013). Work environment for staffing agency workers – The physical and psychosocial work environment of staff provided by employment agencies. State of Knowledge Report.
- Hannif, Z. & Lamm, F.** (2005). When Non-Standard Work Becomes Precarious. Insights from the New Zealand call centre industry. *Management Revue*, 16(3), 324-350.
- Holman, D.** (2012). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475-502.
- Holman, D. & McClelland, C.** (2011). *Walqing working paper 2011.3. Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*. Manchester.
- Jahn, E. J. & Pozzoli, D.** (2013). The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience pay off? *Labour Economics*, 24, 48-57.
- Kalleberg, A.** (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A.** (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kojima, S.** (2015). Why Do Temp Workers Work as Hard as They Do?: The Commitment and Suffering of Factory Temp Workers in Japan. *The Sociological Quarterly*.
- Letourneux, V.** (1998). *Precarious employment and working conditions in the European Union*. Luxembourg: Office for official publication of the European communities.
- Lewchuk, W., Clarke, M. & de Wolff, A.** (2011). *Working without commitments. The health effects of precarious employment*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Lewchuk, W., Lafleche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tamburino, A. & Viducis, P.** (2015). *The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it*. Toronto.
- Louie, A. M., Ostry, A. S., Quinlan, M., Keegel, T., Shoveller, J. & LaMontagne, A. D.** (2006). Empirical Study of Employment Arrangements and Precariousness in Australia. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 61 (3), 465-489.
- MacDonald, R.** (2009). Precarious work. Risk, choice and poverty traps. In: A. Furlong (Ed.), *Youth and young adulthood. New perspectives and agendas*. (pp.167-175). London: Routledge.
- McKee-Ryan, F. M. & Harvey, J.** (2011). 'I Have a Job, But...': A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- McNamara, M., Bohle, P. & Quinlan, M.** (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42(2), 225-232.
- Muntaner, C., Solar, O., Vanroelen, C., Martínez, J. M., Vergara, M., Santana, V., Castedo, A., Kim, I.-H., Benach, J.** (2010). Unemployment, Informal Work, Precarious Employment, Child Labor, Slavery, and Health Inequalities: Pathways and Mechanisms. *International Journal of Health Services*, 40(2), 281-295.
- Porthe, V., Ahonen, E., Vazquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A. A., Garcia, A. M., Amable, M., Benavides, F. G. & Benach, J.** (2010). Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), 417-424.
- Puig i Barrachina, V.** (2013). *Monitoring employment-related health inequalities in Europe. The case of unemployment and precarious employment*. PhD Dissertation. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.

- Puig i Barrachina, V., Vanroelen, C., Vives, A., Martínez, J. M., Muntaner, C., Levecque, K., Benach, J. & Louckx, F.** (2014). Measuring employment precariousness in the European working conditions survey: The social distribution in Europe. *Work. A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 49(1), 143–161.
- Quinlan, M., Mayhew, C. & Bohle, P.** (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: Placing the debate in a comparative historical context. *International Journal of Health Services*, 31(3), 507–536.
- Rodgers, G.** (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp.1–16). Geneva: ILO.
- Scott-Marshall, H.** (2005). A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health. PhD Dissertation. University of Toronto, Toronto.
- Standing, G.** (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tucker, D.** (2002). 'Precarious' Non-Standard Employment - A Review of the Literature. Wellington: Labour Market Policy Group.
- Underhill, E. & Quinlan, M.** (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 397–421.
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K. & Vanroelen, C.** (2014). Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach. *Social Indicators Research*, 116, 771–791.
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. & De Witte, H.** (2013). *Quality of work and employment in Belgium*. Eurofound report. Leuven: HIVA, KULeuven.
- Vanroelen, C.** (2009). Work-related health complaints in a post-Fordist labour force. A sociology of work-related socio-economic health inequalities. Doctoral dissertation. Brussels: Vrije Universiteit Brussel.
- Vanroelen C., Levecque K. & Louckx F.** (2010). The socio-economic distribution of health-related occupational stressors among wage-earners in a Post-Fordist labour market. *Archives of Public Health*, 68, 14–29.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J. & Kivimäki, M.** (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–22.
- Vives, A.** (2010). A multidimensional approach to precarious employment measurement association with poor mental health and prevalence in the spanish workforce. Doctoral dissertation. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J.** (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548–555.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J.** (2013). Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. *Journal of Environmental and Public Health*.
- Vives A., Vanroelen C., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C. et al.** (2011), Employment precariousness (EPRES) in Spain: prevalence, social patterning and population attributable risk of poor mental health, *International Journal of Health Services*, 41, 625–646.
- Vosko, L. F.** (2006). *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. F.** (2011). *Managing the margins. Gender, citizenship and the international regulation of precarious employment*. New York: Oxford University Press.

10 | Travailleurs âgés et travail soutenable

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc

10.1 Introduction

Ce chapitre s'intéresse aux travailleurs âgés et à la perspective d'un travail soutenable en fin de carrière professionnelle. Quelques données de cadrage sont d'abord proposées. Elles donnent les grands traits qui caractérisent les salariés âgés de 50 ans et plus : les taux d'emploi, la durée moyenne de la vie de travail, la répartition par professions et branches d'activité et le temps de travail en fin de carrière. Dans un second temps, et avant d'entamer l'analyse des données EWCS 2015, nous ferons un petit détour par la signification du concept de travail soutenable, un terme largement mobilisé dans le débat public mais auquel sont associées des significations pas toujours convergentes.

Ensuite, après quelques précisions méthodologiques, ce chapitre examine des indicateurs de soutenabilité du travail, dans cinq champs spécifiques : les conditions de travail, la santé, la dimension expressive du travail, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et les conditions socio-économiques. La présentation des données est organisée en trois étapes. Un premier point décrit les situations de travail auxquelles sont exposés les salariés plus âgés. Le point suivant examine les impacts perçus de ces situations de travail en fonction de l'âge. Enfin, le dernier point s'intéresse aux attitudes, notamment à l'égard de l'horizon de la retraite. Il examine des indicateurs relatifs à l'âge souhaité pour la retraite, au sentiment de pouvoir continuer son travail jusqu'au moins 60 ans, les aspirations en termes de temps de travail en fin de carrière et les facteurs qui influencent le maintien dans l'emploi.

Pour l'ensemble des données, et ceci tout au long du chapitre, une distinction entre les hommes et les femmes est faite. En effet, les moyennes dans ce domaine occultent des différences importantes entre les situations et les aspirations des hommes et des femmes. Afin de dégager des tendances, des comparaisons sont également faites avec la vague 2010 de la même enquête.

10.2 Hommes et femmes en fin de carrière en Belgique : un portait à partir de l'enquête sur les forces de travail et de l'EWCS 2015

Ce premier point donne un aperçu descriptif des principales caractéristiques de l'emploi salarié des femmes et des hommes âgés de 50 ans et plus en Belgique, ceci à partir de l'enquête sur les forces de travail et de l'enquête EWCS 2015.

10.2.1 Le taux d'emploi

Depuis les lignes directrices fixées par la Commission européenne lors du sommet de Stockholm de 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans est devenu l'indicateur phare des politiques de maintien en emploi des travailleurs plus âgés. À cette époque, la Commission européenne avait fixé deux objectifs pour 2010 : un taux d'emploi des 55-64 ans de 50% à l'horizon 2010 et, dans le même délai, une augmentation de 5 années de l'âge moyen de sortie du marché du travail (Moulaert et Léonard, 2011). En 2000, la Belgique était loin derrière la moyenne européenne et bien en-deçà de ces objectifs. Cependant, depuis lors, le taux d'emploi parmi cette tranche d'âge a connu une augmentation significative. De 2000 à 2015, il a augmenté pour les deux sexes, mais beaucoup plus pour les femmes que pour les hommes : +21,3 pts pour les femmes contre +14,1 pts pour les hommes (tableau 10.1). Cette hausse n'est pas due exclusivement à des politiques de rétention des travailleurs âgés. Elle résulte également de deux autres facteurs liés au fonctionnement du marché du travail : l'augmentation générale du taux de participation des femmes et l'élévation du niveau d'éducation. En outre, le taux de participation féminine a été contraint par un changement de l'âge légal de la pension des femmes, qui est passé progressivement de 60 à 65 ans entre 1999 et 2009.

Tableau 10.1 Taux d'emploi des 55-64 ans, Belgique, 2000-2015 (%)

	2000	2005	2010	2015	Accroissement 2000/2015
Hommes	36,3	41,0	46,9	50,4	+14,1
Femmes	17,7	22,7	29,1	39,0	+21,3

Source: enquête sur les forces de travail, q4 pour 2000, 2005, 2010 et q3 pour 2015.

On soulignera particulièrement l'évolution survenue entre l'EWCS 2010 et l'EWCS 2015 : le taux d'emploi des femmes de 55-64 ans a augmenté de 9,9 points de pourcentage contre 3,5 points pour les hommes.

10.2.2 La durée moyenne de la vie de travail

En Belgique, l'âge de la sortie de l'emploi reste inférieur à la moyenne européenne, pour des raisons historiques et culturelles qui rendent la retraite anticipée très populaire pour les travailleurs. La retraite anticipée a été mise en œuvre dans le contexte de la crise économique des années 1970 comme un moyen socialement acceptable de réduire le personnel dans des entreprises en difficulté ou de favoriser le remplacement de travailleurs âgés par des plus jeunes (Claes, 2012). Depuis lors cependant, ce dispositif a été rendu accessible potentiellement à tous les travailleurs âgés, quel que soit le contexte économique, ceci tant qu'une convention collective le permettait. Les contextes ont changé et les possibilités de retraite anticipée sont à présent fortement limitées. Dès lors, la durée moyenne de la vie professionnelle des hommes et des femmes a augmenté.

L'indicateur Eurostat mesurant l'âge moyen de sortie du marché du travail a été officiellement abandonné en 2010 en raison de controverses entourant la méthode de calcul⁴⁵; il est uniquement disponible jusqu'à 2008 pour de nombreux pays. Il a été remplacé par un autre indicateur, appelé « durée moyenne de la vie de travail ». Cet indicateur calcule, pour une personne actuellement en emploi, une

⁴⁵ L'indicateur n'était pas fondé sur des données administratives, qui étaient impossibles à harmoniser au niveau européen, mais sur une estimation probabiliste de l'âge de sortie du marché du travail calculée à partir d'une modélisation de l'évolution d'année en année des taux d'activité entre 55 et 64 ans. Officiellement, l'indicateur a été abandonné en raison de problèmes de contrôle de qualité de données. En fait, de nombreux pays qui ont leurs propres statistiques nationales sur les âges de sortie du marché du travail ne voulaient plus utiliser l'indicateur Eurostat en raison de divergences excessives entre ses valeurs et leurs propres données nationales.

estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa vie active, selon les caractéristiques du marché du travail d'une année donnée. Le tableau 10.2 montre les valeurs de cet indicateur pour les femmes et les hommes pour les années 2000 et 2014 en Belgique et pour l'Europe des 28. Il doit être lu de la manière suivante : en 2014, dans l'UE 28 la durée moyenne de la vie de travail d'une femme est de 32,7 ans et celle d'un homme de 37,8 ans. En Belgique, elle est respectivement de 30,4 et 34,7 ans. De 2000 à 2014, la durée moyenne de la vie active a augmenté pour les deux sexes, mais beaucoup plus pour les femmes que pour les hommes, en Belgique : +4 ans pour les femmes contre +0,9 an pour les hommes.

Tableau 10.2 Durée moyenne de la vie de travail des hommes et des femmes, Belgique, 2000-2014 (années)

	Homme		Femme		Accroissement		Écart H-F 2014
	2000	2014	2000	2014	Homme	Femme	
EU28	36,4	37,8	29,2	32,7	1,4	3,5	5,1
Belgique	33,8	34,7	26,4	30,4	0,9	4,0	4,3

Source : enquête sur les forces de travail, 2000 et 2014.

Un module spécial de l'enquête sur les forces de travail de 2012 a identifié les principales raisons pour lesquelles les personnes qui sont sorties définitivement de l'emploi ont pris cette décision. Le tableau 10.3 présente quelques différences entre les hommes et les femmes. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à cesser de travailler pour des problèmes de santé ou d'invalidité, ou des raisons familiales ou de soin. Les hommes sont quant à eux plus nombreux que les femmes à cesser de travailler en raison d'arrangements financiers favorables et parce qu'ils ont atteint l'âge d'admissibilité à une pension.

Tableau 10.3 Principales raisons pour les personnes actuellement inactives d'avoir quitté l'emploi, Belgique, 2012 (%)

	Femmes	Hommes
Conditions financières de départ avantageuses	9	13,7
Perte d'emploi et/ou impossibilité de trouver un emploi	7,3	7,5
A atteint l'âge maximum de départ à la retraite	7,8	8,2
Remplit les conditions pour percevoir une pension	20,5	23,5
Autres raisons liées à l'emploi	8,9	9,0
État de santé ou inaptitude	18,0	16,1
Raisons familiales ou liées à des soins	6,5	2,5

Source : enquête sur les forces de travail, module spécial sur la transition avant la retraite, 2012

10.2.3 La répartition selon les branches d'activité et les professions

D'importantes différences entre les hommes et les femmes sont constatées lorsque l'on examine la répartition des emplois des 50 ans et plus selon les branches d'activité et les professions.

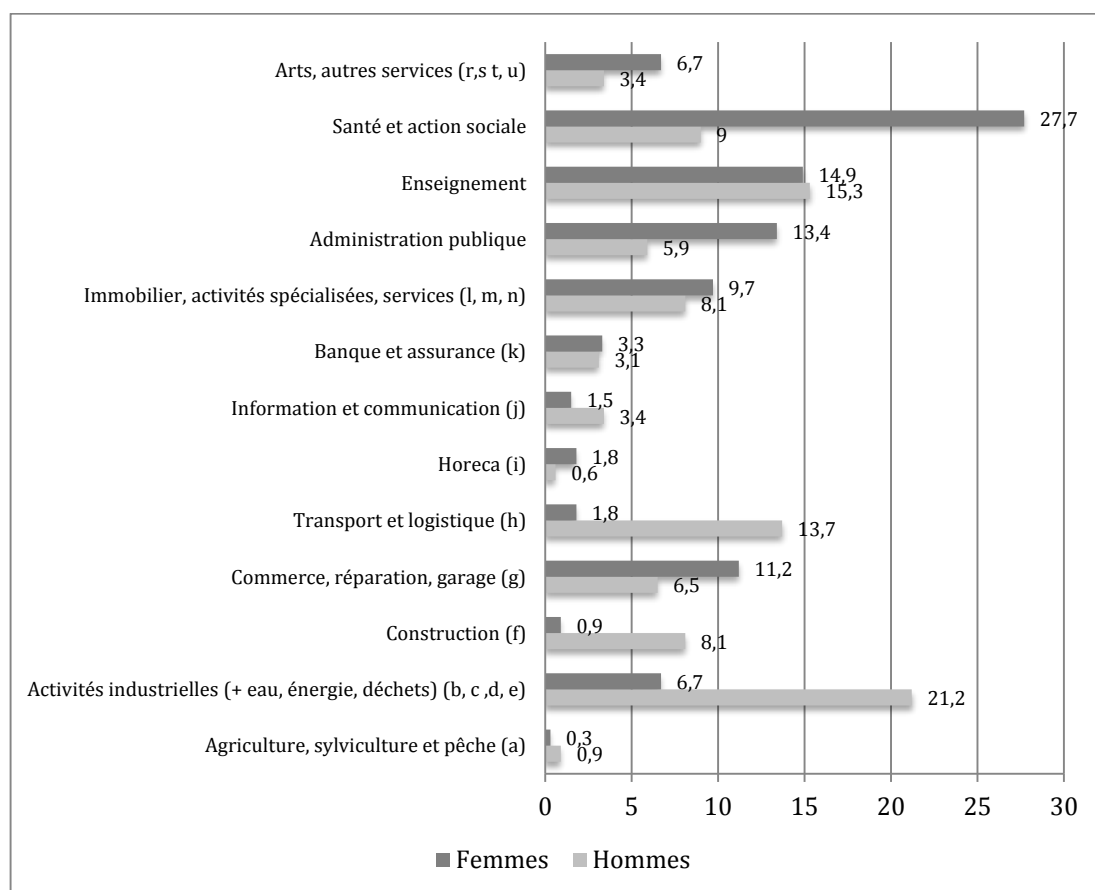
En ce qui concerne les branches d'activités, le graphique 10.1 fait apparaître de fortes disparités entre les branches très masculines et très féminines (EWCS 2015). Ainsi, les activités industrielles, le transport et la logistique, et la construction représentent 43% de l'emploi masculin des 50 ans et plus. Pour les femmes, la santé et l'action sociale, l'administration publique et le commerce totalisent ensemble

52,3% de l'emploi féminin des 50 ans et plus. Pour les deux sexes, et dans la même tranche d'âge, l'enseignement représente environ 15% de l'emploi.

Par rapport aux données de la vague 2010 de la même enquête, on constate de grosses variations :

- la proportion de salariés de 50 ans et plus occupés dans l'administration publique a diminué pour les hommes (-2,4%) et augmenté pour les femmes (+4%) ;
- dans l'enseignement, elle a diminué pour les femmes (-7,9%) mais augmenté dans le cas des hommes (+4,2%) ;
- dans la santé et l'action sociale, cette proportion a augmenté pour les deux sexes (+3,6% pour les hommes et +4,9% pour les femmes) ;
- une autre variation à signaler est la diminution de la proportion d'hommes de 50 ans et plus occupés dans le commerce, la réparation et les garages (-3,8%).

Figure 10.1 Répartition des 50 ans et plus, selon le sexe et les branches d'activité NACE (en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes de 50+), Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

En ce qui concerne les professions,⁴⁶ le graphique 10.2 fait apparaître une concentration de l'emploi féminin à partir de 50 ans dans quatre groupes de métiers : les professions intellectuelles et scientifiques (parmi lesquelles on compte les enseignants), le personnel de vente, les techniciens, assistants ou superviseurs (qui incluent les métiers qualifiés du paramédical et de l'aide sociale) et les employés administratifs. Ces quatre groupes de métiers représentent 77,9% de l'emploi féminin pour les 50 ans

⁴⁶ La référence est la classification internationale des professions (ISCO-08).

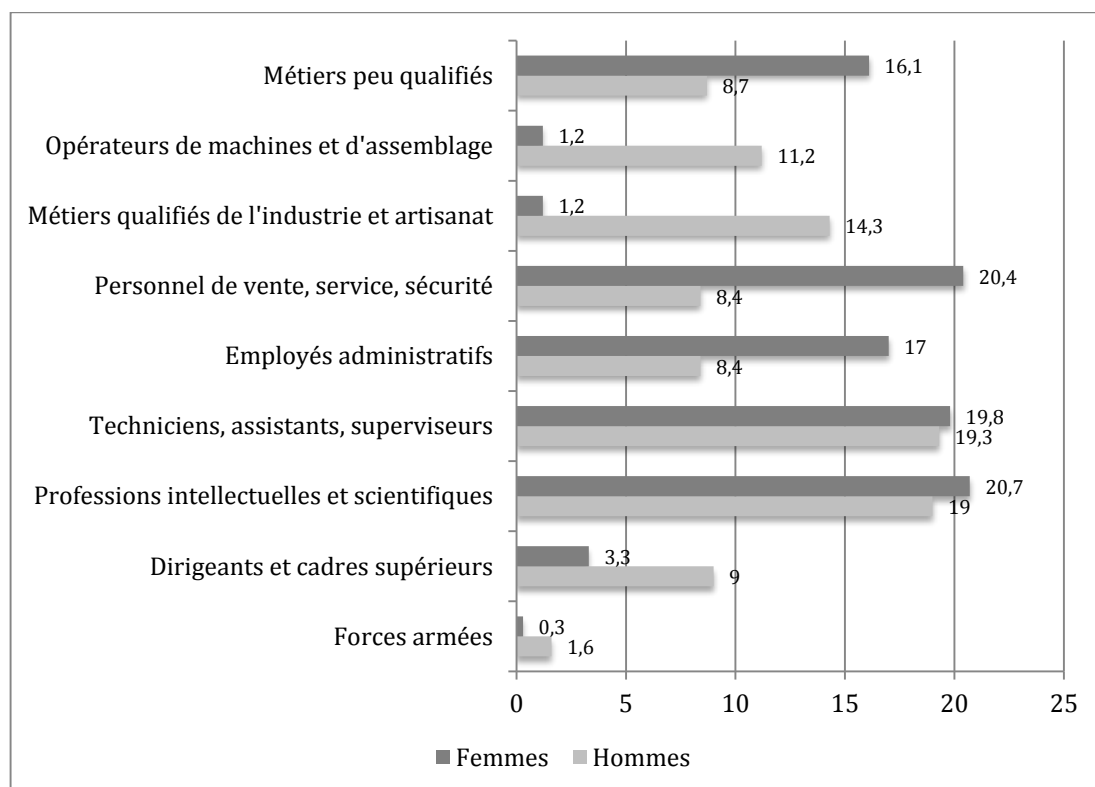
et plus. Dans le cas des hommes, deux groupes de métiers sont dominant (les professions intellectuelles et scientifiques et les techniciens, assistants ou superviseurs) mais dans l'ensemble les hommes se distribuent dans une variété plus grande de professions.

Par rapport aux données de la vague 2010 de l'enquête EWCS, les variations les plus importantes sont pour les hommes, une proportion plus importante dans les professions intellectuelles et scientifiques (+3,6%) et parmi les techniciens, assistants et superviseurs (+6,7%), mais aussi une diminution de 6,3% parmi les employés administratifs. Dans le cas des femmes, les changements sont plus substantiels, avec une proportion plus importante parmi les professionnels de vente, service et sécurité (+9,5%), les métiers peu qualifiés (+4,9%), et les techniciens, assistants, superviseurs (+3,6%). On constate aussi, pour les femmes, une diminution de 10,3% parmi les professions intellectuelles et scientifiques et de 4,5% parmi les employés administratifs. Cette comparaison met en évidence une croissance de l'emploi féminin parmi les 50 ans et plus dans des professions plus pénibles, en particulier en fin de carrière : les services aux particuliers (vente, services personnels) et les métiers peu qualifiés.

En effet, selon l'enquête sur les forces de travail, l'emploi des hommes âgés de 50-64 ans s'est accru de 36 500 unités entre 2010 et 2015 et celui des femmes, dans la même tranche d'âge, de 103700 unités sur la même période. Pour ces dernières, l'emploi a augmenté de 42 700 unités dans les professions intermédiaires (techniciens spécialisés, infirmiers et personnel paramédical, travailleurs sociaux, secrétariat de direction, comptables, superviseurs, etc.) et de 32 300 unités dans les professions élémentaires (métiers peu qualifiés).

Dans divers travaux antérieurs, basés sur l'EWCS 2010 (Vendramin et Valenduc, 2012 ; Vendramin et al., 2012), nous avons mis en évidence que les relations entre travail et vieillissement dépendaient bien davantage des métiers exercés (catégories ISCO) que des branches d'activité (classes NACE). C'est pourquoi, dans la suite de ce chapitre, nous privilégierons les distinctions entre métiers plutôt que les répartitions sectorielles.

Figure 10.2 Répartition des 50 ans et plus, selon le sexe et les professions (en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes de 50+), Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.2.4 Le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail en fin de carrière

Le marché belge du travail est également caractérisé par une grande proportion de travail à temps partiel, pendant tout le cours de la vie professionnelle, en particulier pour les femmes, mais aussi à la fin de la carrière. La proportion d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel est élevée et augmente de manière significative parmi les plus de 50 ans, ce qui indique que le travail à temps partiel est un moyen de réduire le temps de travail à l'approche de la retraite. De 2000 à 2015, il a augmenté pour les deux sexes, mais plus pour les hommes que les femmes pour qui le taux de travail à temps partiel était déjà assez élevé : +4,8 pts pour les femmes contre +7,1 pts pour les hommes (tableau 10.4). Une femme de plus de 50 ans sur deux travaille actuellement à temps partiel.

Tableau 10.4 Travail à temps partiel des 50-64 ans, en pourcentage de l'emploi total, par sexe, Belgique (%)

	2000	2005	2010	2015	Accroissement 2000/2015
Hommes	5,9	10,5	14,9	13,3	+7,4
Femmes	45,4	46,5	49,8	50,2	+4,8

Source: enquête sur les forces de travail, 2000, 2005, 2010, 2015

Un module spécial de l'enquête sur les forces de travail mené en 2012 mesure la proportion de travailleurs ayant diminué leurs heures de travail avant de passer à une retraite complète. Ce module montre que la pratique était très répandue en Belgique, en particulier pour les hommes (tableau 10.5). Cependant, depuis 2016, les conditions d'accès à la réduction du temps de travail en fin de carrière sont moins favorables.

En Belgique, le crédit temps fin de carrière a été très populaire ces dix dernières années. Au début des années 2000, dans le cadre du traité de Lisbonne et de la stratégie européenne pour l'emploi, la Belgique a commencé à mettre en œuvre un système de crédit temps pour réduire le temps de travail en fin de carrière, et remplacer ainsi la retraite partielle anticipée qui a été progressivement supprimée. Si des possibilités d'aménagement du travail existaient déjà, ce système de crédit de temps consacré aux travailleurs âgés a rencontré un important succès dans les années 2000 et a contribué à augmenter le taux d'activité parmi les travailleurs âgés. Selon Wels (2015), la décennie 2002-2012 aura été la période dorée du retrait partiel de l'emploi en fin de carrière.

Tableau 10.5 Personnes qui ont réduit leur temps de travail avant la retraite, 50-69, Belgique, 2012 (%)

	Toujours en emploi		Sorti de l'emploi	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
EU 28	6,7	6,1	7,4	5,7
Belgique	15,4	11,0	26,0	17,0

Source : enquête sur les forces de travail, module spécial sur la transition avant la retraite, 2012

10.3 Travail soutenable, durable, faisable : de quoi parle-t-on ?

Le concept de travail soutenable est incontournable dans les débats autour du vieillissement au travail. S'il est à présent entré dans le langage courant et dans le débat public, il trouve d'abord son origine dans la communauté scientifique. Il est intéressant, avant d'entrer dans l'analyse des données de la dernière vague de l'enquête EWCS, de poser quelques repères pour comprendre l'origine et la signification de ce concept. Celui-ci est en effet utilisé par de nombreux acteurs qui ne lui donnent pas nécessairement le même sens, un peu comme lorsque que l'on parle de qualité du travail.

10.3.1 Travail soutenable : l'origine et l'évolution d'un concept

Le concept de travail soutenable trouve ses racines dans celui de développement durable (sustainable development) développé dans le rapport Brundtland en 1987. Ce dernier définit le développement durable comme étant « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». C'est cette perspective qui va être transposée au fonctionnement de l'entreprise et ensuite au travail en particulier.

La traduction du terme « sustainable » de l'anglais vers le français va prendre deux voies. Le terme *durable* sera utilisé lorsque que le fonctionnement de l'entreprise et la gestion sont les champs ciblés, en particulier dans le périmètre de la responsabilité sociale des entreprises. Le terme *soutenable* sera utilisé lorsque le travail est la cible de la réflexion ; ce sont alors les ergonomes et les sociologues qui vont développer le concept. Dans les deux cas, l'esprit du rapport Brundtland est présent : il s'agit d'adapter le présent pour assurer l'avenir.

C'est un programme de recherche suédois (SALTSA) qui sera le berceau du concept de travail soutenable. Il s'agit d'un projet de recherche international « *From intensive to sustainable work systems* » coordonné de 1996 à 2007 par le *National Institute for Working Life* (NIWL), en collaboration avec des organisations syndicales. Depuis 2007, il est assuré par l'Université d'Uppsala. Ce vaste programme va réunir des chercheurs issus de treize pays et de huit disciplines scientifiques (sciences de gestion, ergonomie, sociologie, design des systèmes informatiques, psychologie, sciences de l'éducation...). Un ouvrage de référence résume les premiers travaux sous le titre « *Creating sustainable work systems* » (créer des systèmes de travail soutenable) (Docherty, Forslin, Shani, 2002). Pour les auteurs,

un système de travail soutenable désigne, dans l'esprit du rapport Brundtland, « un système qui doit être en mesure de reproduire et développer toutes les ressources et composantes qu'il utilise. »

Ainsi, un système de travail soutenable doit pouvoir régénérer et développer les ressources humaines et sociales qu'il mobilise. Il s'agit de trouver des alternatives aux systèmes intensifs de travail. À l'époque déjà, ces systèmes apparaissent comme étant antinomiques avec le vieillissement, qui émerge déjà comme un souci collectif. D'une part, les modes d'organisation du travail et le fonctionnement des entreprises mettent une pression croissante sur le travail tandis que d'autre part, la population active vieillit. Ces deux tendances incompatibles vont être à l'origine de nouveaux champs de réflexion et d'action autour du travail soutenable.

Au départ, le concept développe une approche sociotechnique (Barisi, 2011). Il propose une perspective qui pose d'emblée l'interconnexion des facteurs humains, sociaux et écologiques dans les activités humaines. L'accent sur le bien-être au travail et les ressources humaines (physiques, cognitives, émotionnelles et sociales) est élargi aux ressources techniques et écologiques du système. Dans les pays scandinaves, on glissera d'une niche scientifique à un objectif de vie : contribuer à la création d'un travail meilleur pour le bien des individus, de la société, de l'économie et de l'écologie.

Dans le champ scientifique, le concept de travail soutenable va être repris par les ergonomes et par les sociologues. Pour Serge Volkoff et ses collègues (2008), ergonomes et spécialistes du vieillissement au travail, un système de travail doit répondre à trois conditions ; il doit être :

- biocompatible, c'est-à-dire adapté aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain et à leur évolution au fil de l'existence ;
- ergo-compatible, c'est-à-dire propice à l'élaboration de stratégies de travail efficaces ;
- socio-compatible, c'est-à-dire favorable à l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d'un projet de vie.

Le concept ainsi reformulé à partir de la problématique du vieillissement au travail va abandonner sa composante sociotechnique. On passe alors dans la réflexion scientifique du concept de *système de travail soutenable* au *travail soutenable*. Cette perspective va conduire à un recentrage sur la qualité du travail, sous toutes ses dimensions, et un à renforcement de la perspective du parcours de vie des individus. Il s'agit à présent de prendre en compte les effets sur la durée et cumulatifs des conditions de travail ainsi que leur articulation sur le long terme avec la vie hors travail. Cette approche associe l'analyse du travail et la prise en compte de l'individu dans son ensemble, ses caractéristiques, son parcours et ses contraintes. Cette perspective est celle du programme de travail 2013-2016 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound).

Deux enjeux conceptuels se posent pour cette perspective nouvelle du travail soutenable : d'une part, définir le concept de qualité du travail et d'autre part, intégrer la dimension dynamique des parcours. Ces défis sont à la fois conceptuels et stratégiques. Ainsi, la définition de la qualité du travail est l'objet de discussions à l'intérieur des disciplines scientifiques mais aussi entre les acteurs et les décideurs publics. Et si la nécessité de prendre en compte la dimension dynamique des parcours individuels peut faire l'unanimité, l'opérationnalisation d'une telle perspective au niveau de la recherche scientifique est complexe. Quant à sa mise en œuvre pragmatique, elle requiert aussi de nouveaux types d'approches.

10.3.2 Regard sur l'intégration du concept de travail soutenable dans les politiques de l'emploi

Lorsque l'on quitte le champ scientifique pour s'intéresser à la manière dont les acteurs et les décideurs vont s'emparer du concept de travail soutenable, on constate des racines diverses et des choix d'indicateurs différents. Dans la note de politique générale sur l'emploi du Ministre Kris Peeters du 3/12/2015, le concept de *werkbaar werk* est utilisé. Il est traduit par « travail durable » et définit de la manière suivante : « Le travail durable est un travail qui motive de manière intrinsèque, qui donne suffisamment d'opportunités pour apprendre, qui ne stresse pas et qui laisse suffisamment de liberté pour la famille, le sport et les hobbies. » On retrouvera dans la presse et le débat public de manière indifférenciée les termes de travail durable, faisable ou soutenable.

La définition reprise dans cette note sur l'emploi s'inspire du « *werkbaarheidsmonitor* », un dispositif d'évaluation du travail créé en 2004 par Stichting Innovatie en Arbeid au sein du Conseil économique et social flamand (SERV). Ce dispositif d'évaluation du travail est basé sur quatre indicateurs recouvrant trois piliers : le stress, la motivation et les possibilités d'apprendre, l'équilibre vie privée et professionnelle.

À titre illustratif, les chercheurs qui ont analysé les données européennes de l'enquête EWCS 2010, dans une perspective qui allie « travail soutenable » et « vieillissement au travail », avaient défini le travail soutenable à partir d'une série d'indicateurs couvrant les champs suivants : les conditions de travail, la santé, la conciliation travail/hors travail, la dimension expressive du travail, les conditions socio-économiques (Vendramin et al., 2012).

Sous le terme « travail durable », les cinq chantiers prioritaires définis dans la note de politique générale sur l'emploi pour l'année 2016 sont : les plans pour l'emploi des travailleurs âgés (CCT 104), le compte-carrière et le compte épargne-temps, la modernisation du temps de travail, le stress et le burnout, la réintégration de travailleurs en incapacité de travail.

Bref, ce détour par une réflexion autour d'un concept qui au cœur des débats et des politiques d'emploi concernant les travailleurs âgés a pour but de rappeler l'importance d'une attitude éclairée et critique à l'égard des prémices qui sous-tendent toute analyse de données.

Les points suivants vont à présent examiner toute une série d'indicateurs dans l'enquête 2015 sur les conditions de travail. Ces indicateurs seront systématiquement mis en lien avec l'âge. L'objectif est de déterminer quels sont les facteurs favorables au maintien dans l'emploi et ceux qui tendent plutôt à pousser vers la sortie, mais quelques précisions méthodologiques sont d'abord nécessaires.

10.4 Précisions méthodologiques par rapport à l'analyse des données EWCS 2015

Plusieurs précisions sont nécessaires pour permettre au lecteur d'apprécier la portée et les limites des données qui vont être présentées.

- Dans ce chapitre, les données analysées concernent exclusivement les travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants ne sont pas repris dans cette analyse.
- L'échantillon des salariés âgés de 50 ans et plus est de 596 unités. Ce nombre permet de nombreuses analyses mais ne les autorise pas toutes. Par exemple, le groupe des 61-65 ans est trop petit (45 unités) pour être pris en compte dans des analyses par classes d'âge de 5 années.
- Divers regroupements en classes d'âge sont utilisés dans les analyses qui suivent ; elles varient en fonction des objectifs poursuivis. Ainsi, lorsque que l'objectif est de comparer la situation des 50 ans et plus par rapport aux autres salariés, trois classes d'âge sont utilisées : moins de 30 ans, 30 à 49 ans et 50 ans et plus. Lorsque le but est de mieux cerner des phénomènes au sein du groupe des plus

âgés, un regroupement est fait entre les salariés âgés de 45 ans maximum et les plus de 45 ans sont regroupés en classes de 5 ans, les 46-50, 51-55 et 56-60 ans. Enfin, lorsqu'il s'agit d'observer une évolution au fil de l'âge, les salariés sont regroupés en classes de 5 ans, ceci à partir de 21 ans jusque 60 ans.

- Une comparaison systématiquement est faite entre les hommes et les femmes.
- Une comparaison est également faite avec les données de la vague 2010 de la même enquête. Toutefois, les questionnaires 2010 et 2015 ne sont pas totalement identiques et la taille des échantillons est différente ; ces variations sont prises en compte.
- Enfin, cette enquête s'adresse aux actifs ; elle ne s'adresse pas aux personnes qui sont sorties du marché du travail. Dès lors, certaines informations relatives à la soutenabilité du travail sont insaisissables à travers l'enquête car il est possible que la sortie anticipée de l'emploi soit liée à la perception de la soutenabilité du travail mais c'est une hypothèse que l'enquête ne permet pas de tester.

La sélection des indicateurs se réfère à un cadre d'analyse utilisé dans le rapport « Sustainable work and the ageing workforce » réalisé pour la Fondation de Dublin et portant sur l'analyse des données 2010 de la même enquête pour l'ensemble des pays européens (Vendramin et al., 2012).

Ce cadre d'analyse envisage la soutenabilité du travail à partir de cinq composantes, chacune regroupant une série d'indicateurs :

- Les conditions de travail (travail de nuit et en roulement, rythme accélérés et délais serrés, exposition à diverses situations potentiellement pénibles).
- La dimension expressive du travail (autonomie, support social, accès à la formation, perspectives de carrière, exposition à des discriminations liées à l'âge).
- La conciliation travail et vie privée (la concordance des horaires, les petits arrangements avec le temps).
- La santé (prévalence de certains maux, santé perçue, lien perçu entre santé et travail).
- Les conditions socio-économiques (ménages isolés, sécurité d'emploi).

Cet ensemble d'indicateurs organisés autour de ces cinq composantes fournit des informations de trois types :

- L'exposition des travailleurs âgés à différentes situations de travail (indicateurs ci-dessus).
- Les impacts des situations de travail sur la santé et le bien-être des travailleurs (indicateurs de santé + bien-être et satisfaction générale).
- Les attitudes à l'égard de la soutenabilité du travail (jusque quand travailler, sentiment de pouvoir continuer le même travail, temps de travail réel versus souhaité).

La suite de ce chapitre est structurée selon les trois types d'informations ci-dessus : exposition > impacts > attitudes. Des données descriptives sont présentées. Nous avons essayé de construire des analyses multivariées destinées à apprécier l'importance relative de chacun des indicateurs observés, mais les effectifs étant trop petits dans les catégories considérées, ce type d'analyse n'a pas été possible.

10.5 Les situations de travail des salariés âgés

Pour guider la sélection d'indicateurs, nous nous sommes inspirés des travaux antérieurs réalisés sur la même thématique et à partir de la même enquête, d'une part l'analyse menée sur la vague 2010 de l'enquête en Belgique (Vandenbrande et al., 2012) et l'analyse menée sur la vague 2010 également mais au niveau européen (Vendramin et al., 2012).

10.5.1 Les conditions de travail

Dans cette section, nous examinons plusieurs indicateurs descriptifs des situations de travail des salariés, avec une attention particulière à ceux qui impactent la soutenabilité du travail en fin de carrière. Ces indicateurs concernent diverses formes de pénibilité dans le travail pouvant influencer la capacité à rester dans l'emploi. Certains de ces indicateurs concernent des aspects de l'organisation du temps de travail ayant un impact sur les rythmes et le sommeil, à savoir le travail de nuit et le travail posté (en roulement). Les autres indicateurs ont trait à des spécificités du travail : porter des charges lourdes, être confronté à des positions douloureuses ou fatigantes, faire des mouvements répétitifs de la main ou du bras, être en contact avec des clients, élèves, passagers, patients, parfois en colère, se retrouver dans des situations perturbantes au niveau émotionnel. Enfin deux autres indicateurs s'intéressent aux rythmes de travail (les cadences et les délais).

10.5.1.1 Le travail de nuit et en roulement

Globalement, la proportion de salariés exposés au travail de nuit et en roulement (travail posté, plages décalées ou coupées) diminue au-delà de 50 ans, car il existe une série de conventions collectives, négociées au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, qui permettent de dégager les travailleurs âgés des formes d'horaires les plus atypiques. Ces formes d'organisation du travail sont en effet connues pour avoir des effets négatifs à long terme sur la santé. Ces proportions diminuent aussi car une part des salariés concernés quittent prématurément le marché du travail.

L'évolution avec l'âge de la fréquence du travail de nuit et du travail en roulement suit des courbes non linéaires et assez différenciées entre les hommes et les femmes dans le cas du travail en roulement. La proportion d'hommes travaillant la nuit est plus élevée à tous les âges (graphique 10.3). Toutefois, tant pour les hommes que pour les femmes, on constate une évolution avec deux pics au cours de la vie professionnelle. Si l'on observe ce qu'il se passe à partir de 50 ans, on constate pour les deux sexes une diminution de la proportion de salariés travaillant la nuit, avec une stabilisation de cette proportion autour de 55 ans pour les hommes mais une augmentation après 55 ans pour les femmes. La proportion de salariés âgés travaillant la nuit reste cependant supérieure à celle des salariées.

La proportion de salariés exposés au travail en roulement diminue également avec l'âge (graphique 10.4) : elle passe de 22,2% chez les moins de 30 ans à 19,4% chez les 30-49 ans, et à 13,5% chez les 50 ans et plus. Parmi les 50 ans et plus, le travail en roulement concerne 12,5% des hommes et 14,6% des femmes. Cette tendance générale cache toutefois de grandes disparités entre métiers. Notons que par rapport aux données 2010, on constate que ce type de travail est en croissance pour les femmes de 50 ans et plus (+4,1%) et en diminution pour les hommes du même âge (-1,3%). L'évolution au fil de l'âge montre aussi des courbes très différentes pour les hommes et les femmes. La fréquence du travail en roulement décroît fortement pour les femmes entre 30 et 40 ans pour augmenter à nouveau par la suite.

Figure 10.3 Proportion de salariés exposés au travail de nuit, selon l'âge, Belgique, 2015 (%). Réponses « au moins 5 fois à la Q37a »⁴⁷



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Figure 10.4 Proportion de salariés exposés au travail en roulement, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

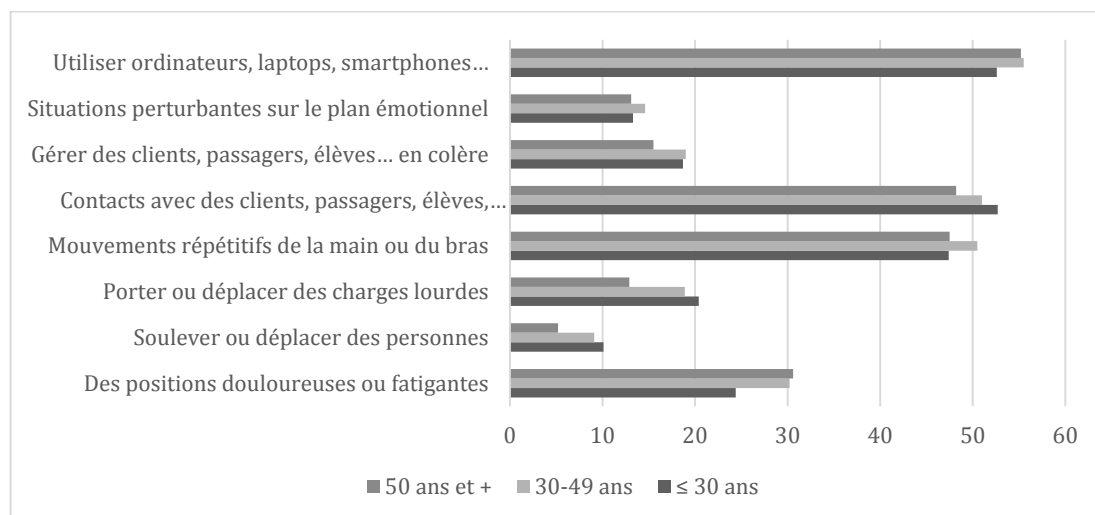
10.5.1.2 Exposition à diverses situations de travail

Le graphique 10.5 reprend une série de caractéristiques des situations de travail pouvant impacter la soutenabilité perçue du travail et examine leur évolution avec l'âge. Pour simplifier la lecture du tableau, les âges sont regroupés en trois classes. Si l'on observe les différences entre les 30-49 ans et les 50 ans et plus, les données montrent que la plupart des caractéristiques observées concernent des proportions de salariés qui varient modérément avec l'âge mais qui ensemble représentent un changement plus significatif. Ainsi, si la proportion de salariés exposés à des postures douloureuses ou fatigantes et le travail avec des technologies évoluent peu avec l'âge, toutes les autres caractéristiques concernent proportionnellement moins de salariés parmi les 50 ans et plus que parmi les 30-49 ans : -6% pour porter ou déplacer des charges lourdes, -4% pour soulever ou déplacer des personnes, -

⁴⁷ Q37a « Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, pour au moins une durée de 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin ? »

3,5% pour gérer des clients, passagers ou élèves en colère, -3% pour les mouvements répétitifs de la main ou du bras et les contacts avec des clients, passagers, élèves ou patients, et enfin, -1% pour la confrontation à des situations éprouvantes sur le plan émotionnel. Si la tendance est à la diminution sensible de la part des salariés concernés par ces caractéristiques à partir de 50 ans, il reste néanmoins que certaines situations concernent des proportions importantes de salariés.

Figure 10.5 Proportion de salariés exposés à différentes situations de travail, selon l'âge, Belgique, 2015
(%). Réponses « au moins la moitié du temps ou plus »



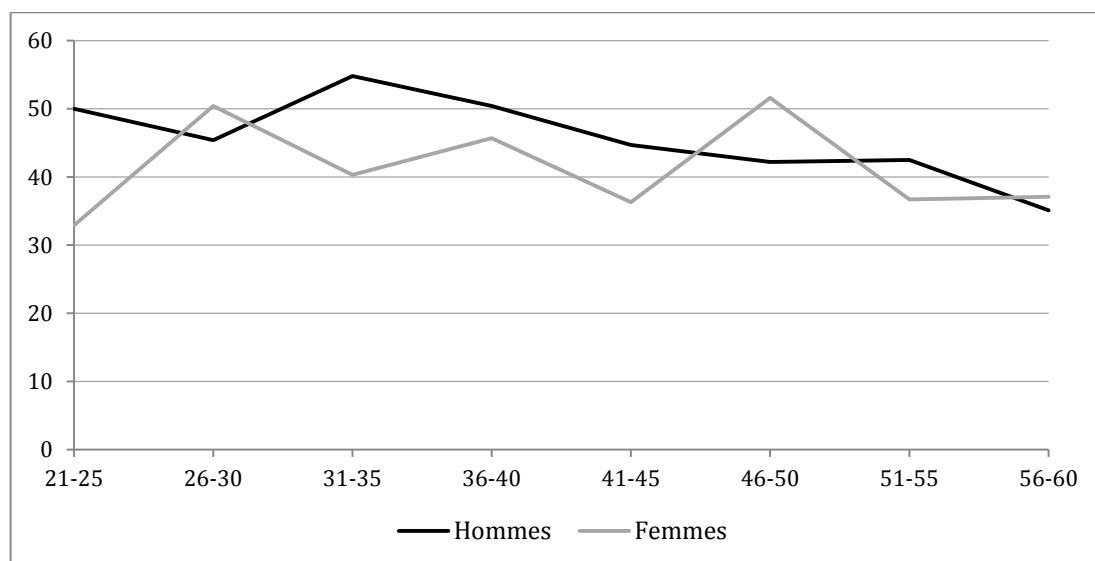
Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.1.3 Les rythmes accélérés et les délais serrés

Travailler à des cadences élevées et avec des délais serrés est un facteur peu propice à la soutenabilité du travail. Les graphiques 6 et 7 montrent que ces caractéristiques des situations de travail évoluent peu avec l'âge.

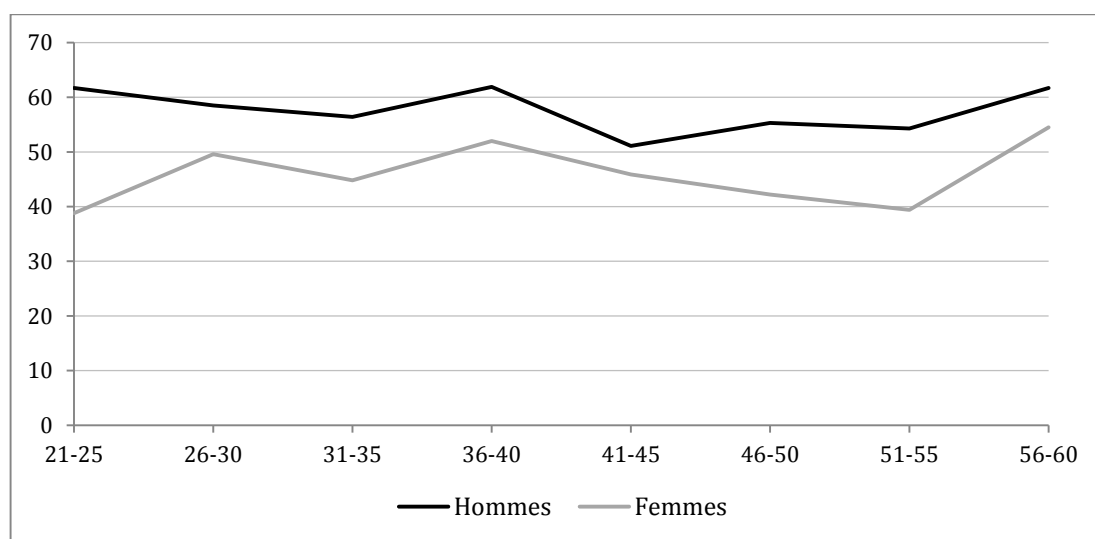
Par rapport aux données de 2010, et en ce qui concerne le travail à des cadences élevées (au moins la moitié du temps), on constate une augmentation pour les moins de 30 ans (+3,2%) et pour les 30-49 ans (+4,6%) mais une légère diminution pour les 50 ans et plus (-1%), ceci surtout dans le cas des femmes. Quant au travail avec des délais serrés (au moins la moitié du temps), la même comparaison avec 2010 montre une augmentation pour tous, pour les moins de 30 ans (+6,3%), pour les 30-49 ans (+2,1%) et pour les 50 ans et plus (+1,6%).

Figure 10.6 Proportion de salariés exposés à des rythmes très rapides au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015, (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Figure 10.7 Proportion de salariés exposés à des délais serrés au moins la moitié du temps de travail, salariés, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015, (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.2 La dimension expressive du travail

La section précédente examinait une série de caractéristiques des situations de travail susceptibles de générer des pénibilités peu propices au maintien dans l'emploi des salariés âgés. Dans cette section, les indicateurs retenus concernent des caractéristiques plus qualitatives de la situation de travail : l'autonomie, le support social, l'accès à la formation, les perspectives d'évolution de carrière et la confrontation à des discriminations liées à l'âge. Ces divers aspects, qui contribuent à l'épanouissement dans le travail, peuvent aussi, lorsqu'ils sont mal rencontrés, conduire à la sortie du marché du travail.

10.5.2.1 La latitude dans l'organisation des tâches ou du temps de travail

Le manque de latitude dans le travail est mesuré à travers la difficulté de choisir ou de changer l'ordre des tâches, les méthodes de travail ou le rythme de travail. Le tableau 10.6 reprend les proportions de salariés à différents âges qui déclarent disposer de peu de latitude dans l'organisation de leur travail. Les proportions les plus élevées de salariés disposant de moins d'autonomie sont les jeunes et plus souvent les hommes. Globalement, parmi les salariés de 50 ans et plus, on compte un peu plus d'un salarié sur quatre qui déclare disposer de peu d'autonomie. Sur cette question, on constate peu de variation par rapport aux données 2010 de la même enquête.

Tableau 10.6 Proportion de salariés qui déclarent disposer de peu de latitude dans l'organisation de leur travail, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)

	<30 ans	30-49 ans	50+ 2015	50+ 2010
Hommes	36,8	28,7	27,9	27,2
Femmes	31,1	23,8	23,8	23,7
Tous	34,0	26,3	26,3	25,7

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.2.2 Le support social des collègues ou des supérieurs hiérarchiques

La proportion de salariés qui déclarent être rarement ou jamais soutenus par leurs collègues de travail et la hiérarchie augmente un petit peu au-delà de 50 ans mais par rapport aux données 2010, on constate une amélioration, les chiffres ont diminué pour tous (tableau 10.7). Ce constat est peut-être un indicateur d'une meilleure acceptation des salariés plus âgés dans le travail.

Tableau 10.7 Proportion de salariés qui déclarent peu de support de leurs collègues ou de leur supérieur direct, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)

	<30 ans	30-49 ans	50+ 2015	50+ 2010
<i>Faible support social des collègues (rarement ou jamais)</i>				
Hommes	5,2	5,9	8,6	11,0
Femmes	6,3	12,7	12,1	14,6
Tous	5,7	9,4	10,4	12,5
<i>Faible support de la hiérarchie directe (rarement ou jamais)</i>				
Hommes	15,1	17,9	16,1	20,6
Femmes	11,7	16,9	21,0	24,3
Tous	13,4	17,4	18,6	22,2

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.2.3 L'accès à la formation

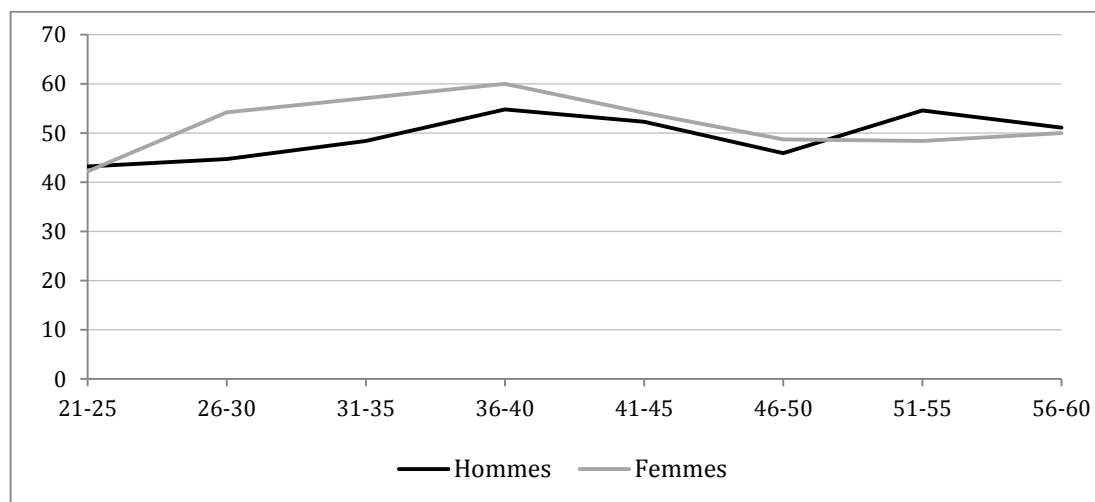
Jusqu'à 50 ans, les femmes salariées ont proportionnellement un peu plus accès que les hommes à la formation payée ou donnée par l'employeur, après 50 ans c'est l'inverse (graphique 10.8). Pour les deux sexes, la courbe est croissante jusqu'à 40 ans et diminue ensuite jusqu'à 50 ans, pour ensuite stagner pour les femmes et reprendre à la hausse pour les hommes.

Attention cependant, au-delà de la mesure de l'accès à la formation, la durée de la formation est un autre indicateur très important. La durée de ces formations peut aller de un jour à plus de 20 jours.

Le tableau 10.8 montre comment se répartissent les formations longues et courtes entre les sexes au sein de la classe d'âge des 50 ans et plus.

Tout d'abord, on constate que les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficient proportionnellement moins souvent de formations longues par rapport à l'ensemble des salariés. Pour les salariées âgées de 50 ans et plus, les proportions de ceux ayant bénéficié de formations assurées par l'employeur sont les plus élevées parmi les formations de 4-5 jours et de 2-3 jours. Dans le cas des hommes âgés de 50 ans et plus, il est intéressant de constater une certaine polarisation avec d'une part beaucoup de formations très courtes (1 à 3 jours) mais aussi proportionnellement plus de formations plus longues.

Figure 10.8 Proportion de salariés ayant suivi une formation donnée ou payée par l'employeur durant les 12 mois précédents l'enquête, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Tableau 10.8 Proportion de salariés âgés de 50 ans et plus ayant suivi une formation donnée ou payée par l'employeur durant les 12 mois précédents l'enquête, selon le sexe et la durée de la formation, Belgique, 2015 (%)

	1 jour	2-3 jours	4-5 jours	6-9 jours	10-19 jours	20 jours et +
Hommes 50+	19,5	38,3	18,2	11,0	8,4	4,5
Femmes 50+	15,1	31,9	34,5	9,2	7,6	1,7
Tous 50+	17,6	35,5	25,3	10,3	8,1	3,3
Tous (tous les âges)	14,2	30,2	23,7	12,1	12,2	7,5

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.2.4 Les perspectives de carrière

Le graphique 10.9 concerne les perspectives d'évolution de carrière ; il peut faire l'objet d'une double lecture : par rapport à l'âge et au sexe. Par rapport à l'âge, on observe une nette augmentation des doutes sur les perspectives d'évolution de carrière au-delà de 45 ans, tant pour les hommes que pour les femmes. À 55 ans, 44.4% des hommes et 56,1% des femmes n'entrevoient plus de possibilités d'évolution dans leur travail, alors qu'il leur reste en principe dix années de carrière professionnelle dans laquelle ils doivent se projeter. Dans une perspective de genre, le graphique 10.9 montre qu'à partir de la trentaine, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à percevoir des perspectives d'évolution de carrière. L'écart est le plus élevé entre 41 et 45 ans.

Pour l'ensemble des salariés âgés de 50 ans et plus, et par rapport aux données de l'enquête 2010, on constate une légère amélioration pour les hommes (-2,6% de pessimistes sur leurs perspectives de carrière) et une dégradation pour les femmes (+4,8% de pessimistes sur leurs perspectives de carrière).

Figure 10.9 Proportion de salariés qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)

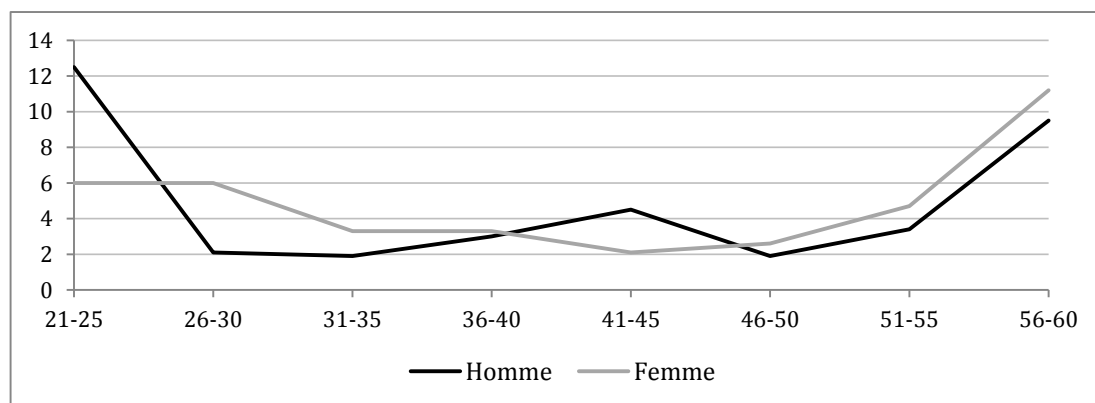


Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.2.5 Les discriminations liées à l'âge

L'exposition à des discriminations est un facteur qui influence également négativement le maintien dans l'emploi des salariés âgés. Le graphique 10.10 montre que les discriminations liées à l'âge sont plus fréquentes aux extrêmes de la courbe des âges, parmi les jeunes et parmi les plus âgés. Après 45 ans, la proportion de salariés qui déclarent avoir été confronté à des discriminations liées à l'âge augmente, avec une croissance plus forte dans la cinquantaine. Au-delà de 55 ans, un salarié sur 10 en moyenne déclare être confronté à des discriminations liées à l'âge.

Figure 10.10 Salariés exposés à des discriminations liées à l'âge selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.5.3 La conciliation vie professionnelle et vie privée

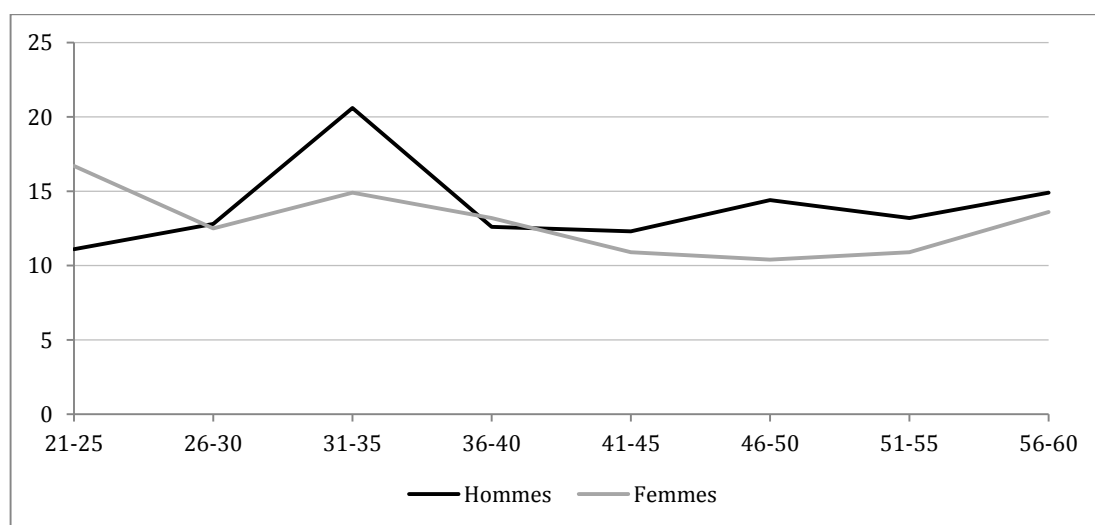
Deux indicateurs dans l'enquête EWCS permettent d'estimer la qualité de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée : une première question demande aux répondants si leurs horaires de travail concordent plus ou moins bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux et une autre question leur demande s'il leur est plus ou moins facile de prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux. De nombreux travaux ont montré combien la conciliation des temps privés et professionnels comptait dans la qualité du travail et la soutenabilité perçue du travail (Vendramin et al., 2012 ; Molinié et al., 2012)).

À la première question relative à la conciliation, une majorité des salariés répondent positivement, hormis dans le cas des hommes autour de la trentaine où plus d'un sur cinq déclarent que leurs horaires de travail se concilient mal avec leur vie privée (graphique 10.11). C'est peut-être l'âge de la paternité qui confronte à des contraintes nouvelles, affrontées dans le cas des femmes par le passage au travail à temps partiel.

À partir de 40 ans, la proportion de répondants confrontés à des problèmes de conciliation oscille entre 10 et 15%, avec toujours des proportions un peu plus élevées parmi les hommes.

Sur cette question et par rapport aux données de 2010, on constate une légère amélioration pour tous les groupes d'âge.

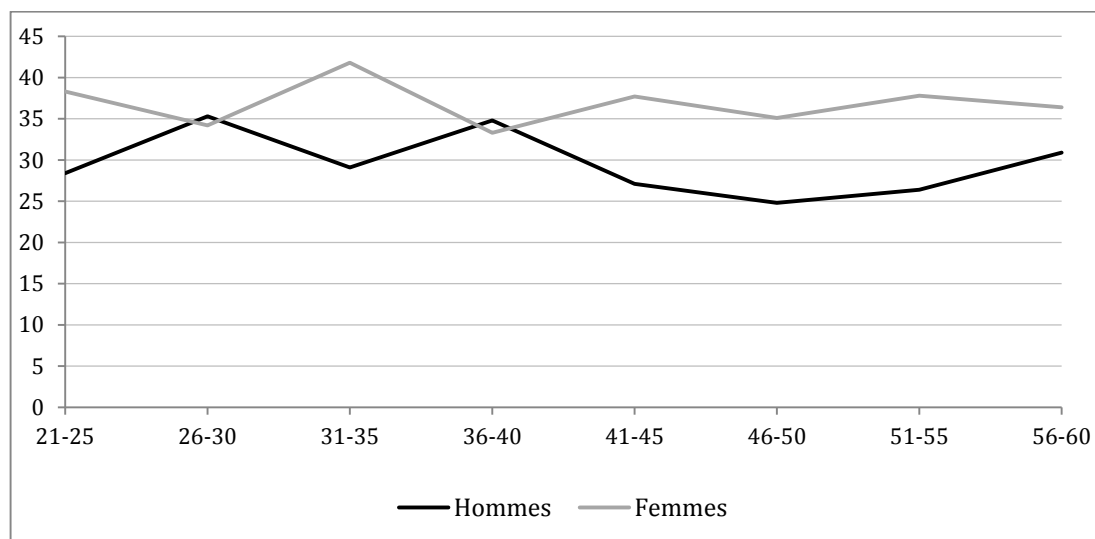
Figure 10.11 Proportion de salariés qui déclarent que leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Les données du graphique 10.12 relatives aux petits arrangements avec le temps montrent, dans le cas des salariés âgés de plus de 45 ans une stabilité relative mais aussi une situation différenciée entre les hommes et les femmes, avec une proportion plus grande de femmes disposant de peu d'autonomie face aux petits arrangements avec le temps. Au-delà de 50 ans, la proportion d'hommes disposant de peu d'autonomie pour prendre ces petits arrangements avec le temps augmente sensiblement.

Figure 10.12 Proportion de salariés qui déclarent qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

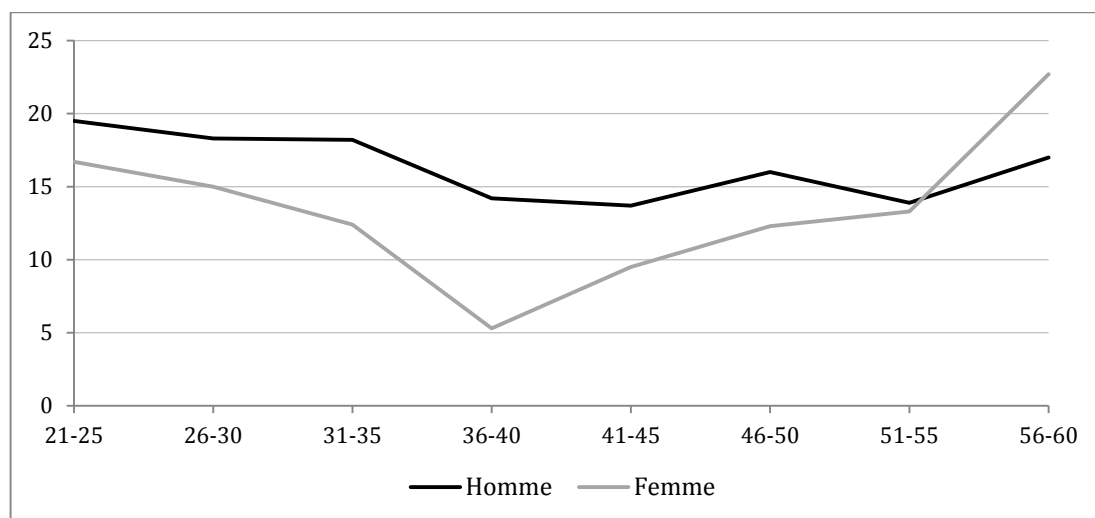
10.5.4 Les conditions socio-économiques

Dans cette section nous examinons les conditions socio-économiques des salariés âgés de 50 ans et plus, ceci à partir de trois indicateurs provenant de l'enquête EWCS 2015. Un premier indicateur mesure la proportion de ménages isolés parmi les salariés de 50 ans et plus. L'objectif ici est de mettre en évidence l'hypothèse d'une contrainte économique plus forte dans le cas des femmes. Cette hypothèse était suggérée dans le rapport « Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors » basé sur l'analyse des données EWCS 2010 pour l'ensemble de l'Europe (Vendramin, Valenduc, 2014).

Deux autres indicateurs concernent la perception de la sécurité d'emploi, à savoir le sentiment de risquer de perdre son emploi à court terme et le sentiment de pouvoir retrouver un emploi similaire en cas de perte.

Le graphique 10.13 montre que la part de salariés appartenant à un ménage d'une seule personne évolue de manière très différente pour les hommes et les femmes. Jusqu'à la quarantaine, la tendance est la même, avec une diminution pour les deux sexes, même si la proportion d'hommes appartenant à un ménage à une personne est plus élevée. Après 40 ans et en particulier à partir de 50 ans, la proportion de femmes dans des ménages à une personne croît fortement et dépasse celle des hommes à partir de 55 ans. Bref, cela maintient l'intérêt d'explorer l'hypothèse de la contrainte économique dans le cas des femmes salariées âgées de 50 ans et plus. Cette tendance était déjà observable dans les données de la vague 2010.

Figure 10.13 Part des ménages à une seule personne parmi les salariés selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

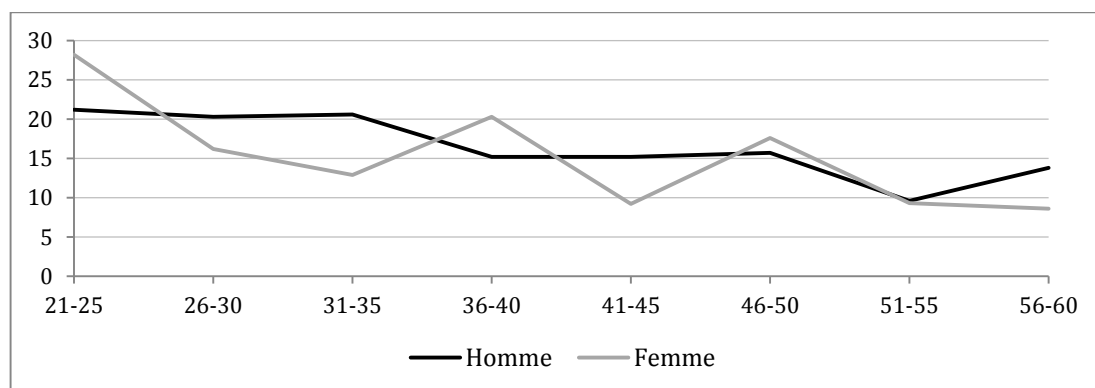
Quant au sentiment d'insécurité dans l'emploi, il a sensiblement diminué depuis la vague 2010 de l'enquête, avec moins 1,5% pour les moins de 30 ans, moins 0,3% pour les 30-49 ans et moins 3,2% pour les 50 ans et plus. Ce sentiment reste plus répandu parmi les moins de 30 ans, avec plus d'un jeune salarié sur 5 qui craint de perdre son emploi dans les six prochains mois. Les salariés âgés de 50 ans et plus semblent plus confiants, mais la crainte concerne plus d'hommes que de femmes (tableau 10.9). Sur ce point, le graphique 10.14 rend compte de parcours liés à l'âge différenciés entre les hommes et les femmes, avec des pics d'insécurité dans le parcours des femmes autour de 40 ans et de 50 ans.

Tableau 10.9 Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)

	<30 ans	30-49 ans	50+ 2015	50+ 2010
Hommes	21,2	17,7	13,1	15,2
Femmes	24,2	15,2	7,7	11,1
Tous	22,6	16,4	10,4	13,6

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

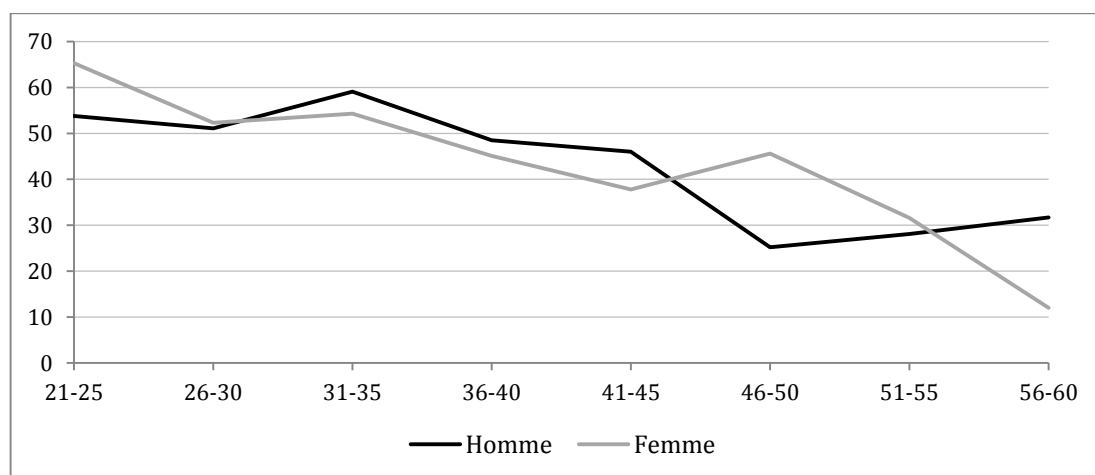
Figure 10.14 Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Un autre indicateur tente de mesurer la sécurité dans l'emploi à travers la question suivante : « si je devais perdre ou quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire ». Le graphique 10.15 reprend les réponses des salariés qui sont d'accord avec cette affirmation. On constate, tant pour les hommes que pour les femmes, que l'âge est un facteur qui influence négativement ce sentiment de pouvoir rebondir facilement en cas de perte ou de changement d'emploi. Toutefois, si la tendance des réponses des hommes et des femmes se rejoint avant 40 ans, une fois passé ce cap, le sentiment de sécurité sur le marché du travail prend des tendances différentes. Pour les hommes la proportion de salariés confiants sur ce point diminue jusqu'environ 45 ans pour augmenter sensiblement ensuite. Du côté des femmes, après un accroissement de la proportion de personnes confiantes entre 45 et 50 ans, le cap de la cinquantaine semble impacter négativement la confiance des femmes dans leurs possibilités de reclassement professionnel en cas de difficultés.

Figure 10.15 Proportion de salariés qui pensent pouvoir retrouver facilement un emploi similaire s'ils venaient à perdre ou quitter leur emploi actuel, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.6 Âge, santé, bien-être et satisfaction

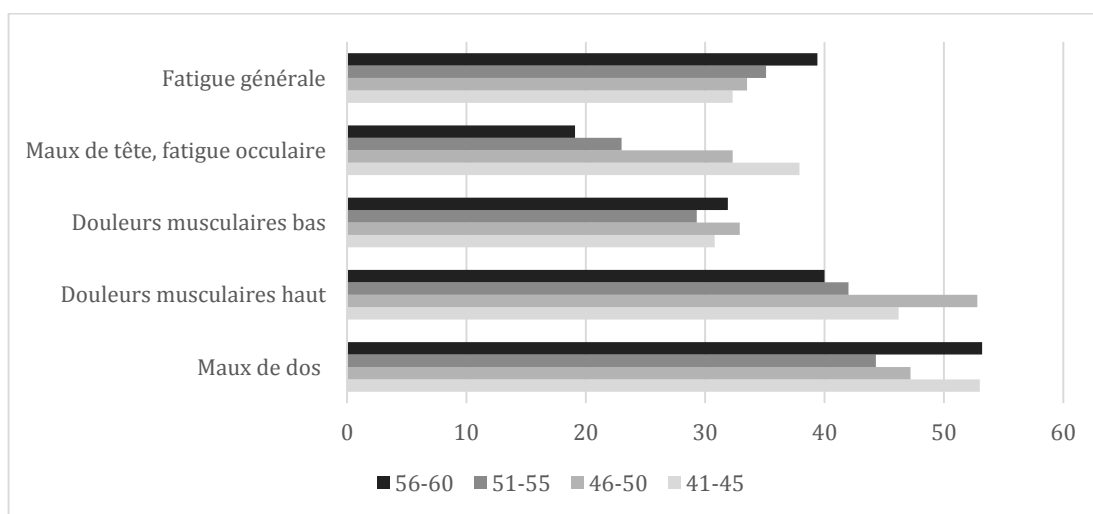
Cette section analyse les impacts des situations de travail sur la santé, le bien-être et la satisfaction des salariés âgés. Elle examine comment le salarié se sent au travail, à travers des indicateurs qui concernent sa santé perçue, sa santé en lien avec ses conditions de travail, son bien-être psychologique et sa satisfaction générale à l'égard de sa situation de travail.

10.6.1 Santé, âge et conditions de travail

En ce qui concerne la santé à la fin de la carrière professionnelle, en 2013, un module spécial de l'enquête sur les forces de travail montre que, pour les deux sexes, les deux problèmes de santé liés au travail les plus répandus chez les 55-64 sont des troubles musculo-squelettiques et la santé mentale (le stress, la dépression et l'anxiété). En Belgique, et pour cette tranche d'âge, la prévalence de ces deux problèmes est plus élevée pour les femmes, avec 59,4% de femmes qui déclarent souffrir de troubles musculo-squelettiques contre 55,8% d'hommes, et 22,6% des femmes souffrant de problèmes liés au stress, à la dépression et à l'anxiété contre 18,3% des hommes.

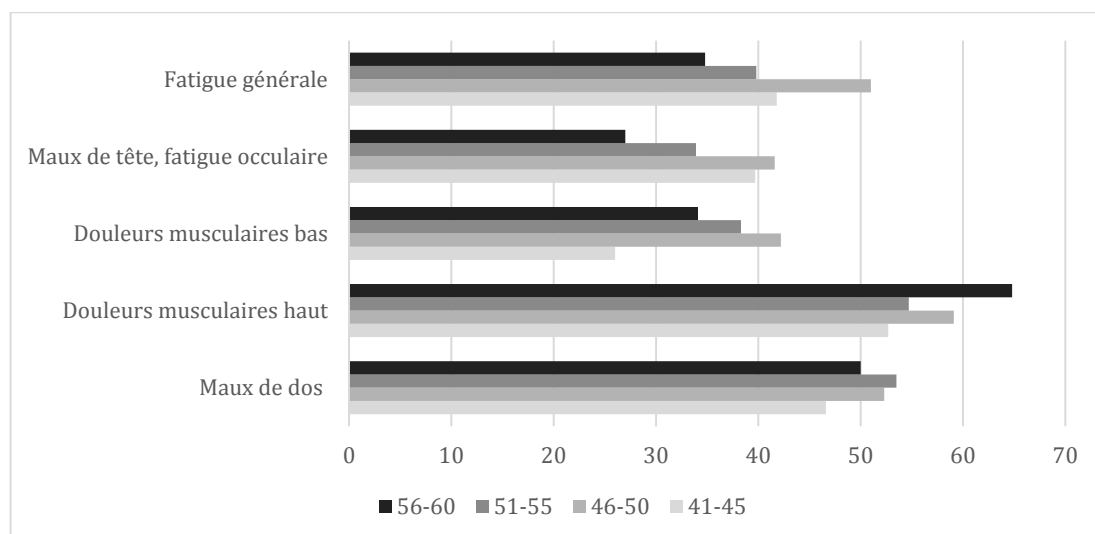
L'enquête EWCS demande également aux personnes interrogées de se prononcer sur leur état de santé, à travers plusieurs questions, dont leur état de santé perçu et la prévalence de certains problèmes spécifiques de santé. D'une manière générale, peu de salariés déclarent un mauvais état de santé perçue, parmi les 50 ans et plus ils sont 4,5%. Les graphiques 16 et 17 montrent la prévalence de certains soucis de santé au-delà de 40 ans, pour les hommes et les femmes.

Figure 10.16 Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, hommes, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Figure 10.17 Proportion de salariées qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, femmes, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

L'enquête EWCS 2015 demande également aux répondants s'ils pensent que leur travail menace leur santé ou leur sécurité. Pour les hommes, le sentiment d'un lien négatif entre leur travail et leur santé ou sécurité décroît jusqu'environ 25 ans et augmente ensuite de manière quasi continue pour concerner dans la cinquantaine un peu plus de 30% des salariés. La courbe dans le cas des femmes est plus particulière ; elle montre un pic important à 46-50 ans, soit 35,9% des femmes qui expriment le sentiment de ce lien négatif. L'usure du cumul de la vie professionnelle et des charges hors travail est sans doute une des variables explicatives. À partir de 50 ans, ce pourcentage décroît ; il concerne 20,5% des femmes entre 56-60 ans. Faut-il y voir une amélioration des conditions de travail propices à la préservation de la santé ou plutôt une sortie du marché du travail d'une partie des personnes concernées ? L'enquête ne permet pas de répondre à cette question.

Une autre question, proche dans sa formulation (le travail affecte-t-il votre santé ?) montre également que c'est dans la tranche d'âge des 46-50 ans que la proportion de personnes qui pensent que leur travail affecte négativement leur santé est la plus élevée : 39,4% pour les hommes et 41,2% pour les femmes.

Figure 10.18 Proportion de salariés ayant le sentiment, qu'à cause de leur travail, leur santé ou leur sécurité est menacée, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

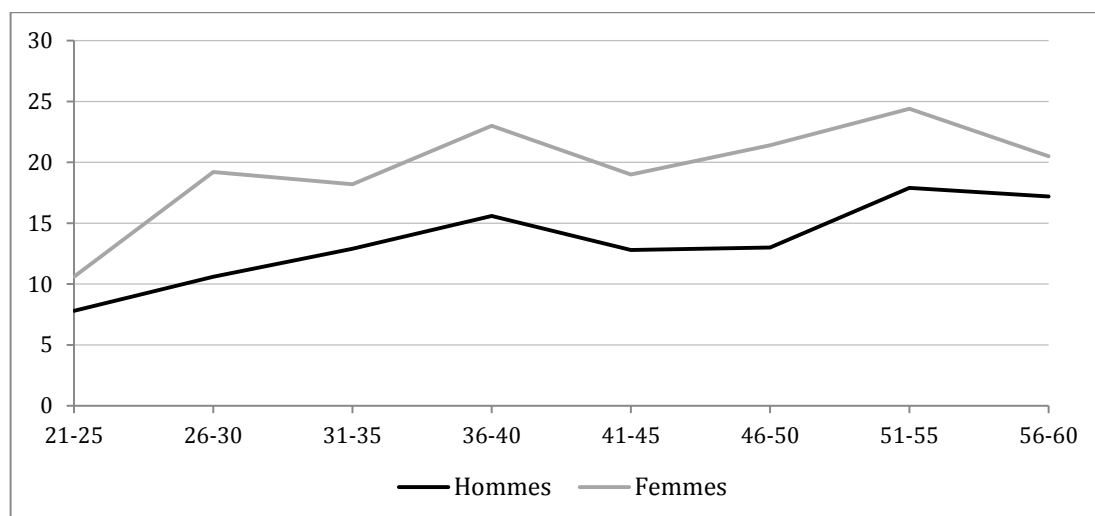
Le dernier rapport de l'INAMI montre que, pour la première fois en 2014, le budget consacré à l'assurance-invalidité était plus élevé que celui consacré au chômage. De 2010 à 2014, le budget alloué à l'incapacité de travail a augmenté de 24,67%. L'explication proposée par l'INAMI est que cette augmentation est non seulement une conséquence du vieillissement de la population active, mais elle est aussi liée à la participation accrue des femmes au marché du travail, y compris parmi les travailleurs âgés. En conséquence, le nombre de personnes susceptibles de relever de l'incapacité de travail a augmenté. Le fait que l'âge de la retraite pour les femmes ait été aligné sur celui des hommes implique aussi que les femmes peuvent relever plus longtemps et/ou à un âge plus avancé de l'assurance incapacité de travail (INAMI, 2014)).

C'est une tendance lourde, les taux d'activité des hommes et des femmes âgés de 55 ans et plus sont en croissance, avec un attrait pour le travail à temps réduit mais aussi une situation inédite pour les femmes qui étaient auparavant moins nombreuses à poursuivre une carrière professionnelle au-delà de 60 ans. Cette situation pose aussi de nouvelles questions en termes d'égalité hommes/femmes face à la vie professionnelle et la transition entre le travail et la retraite.

10.6.2 Bien-être, travail et âge

L'enquête EWCS inclut un indicateur de bien-être psychologique (indice WHO-5) qui est un aspect du bien-être potentiellement lié aux situations de travail. Il est d'abord intéressant de constater que les courbes des hommes et des femmes suivent des tracés similaires, avec une croissance lente avec l'âge de la proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychologique, avec deux pics aux mêmes âges, à l'approche de la quarantaine et à l'approche de la cinquantaine (graphique 10.19). Il importe également de signaler qu'à tous les âges, les proportions de femmes déclarant un faible niveau de bien-être psychologique sont toujours supérieures à celles des hommes, avec près d'une femme sur quatre autour de 50 ans.

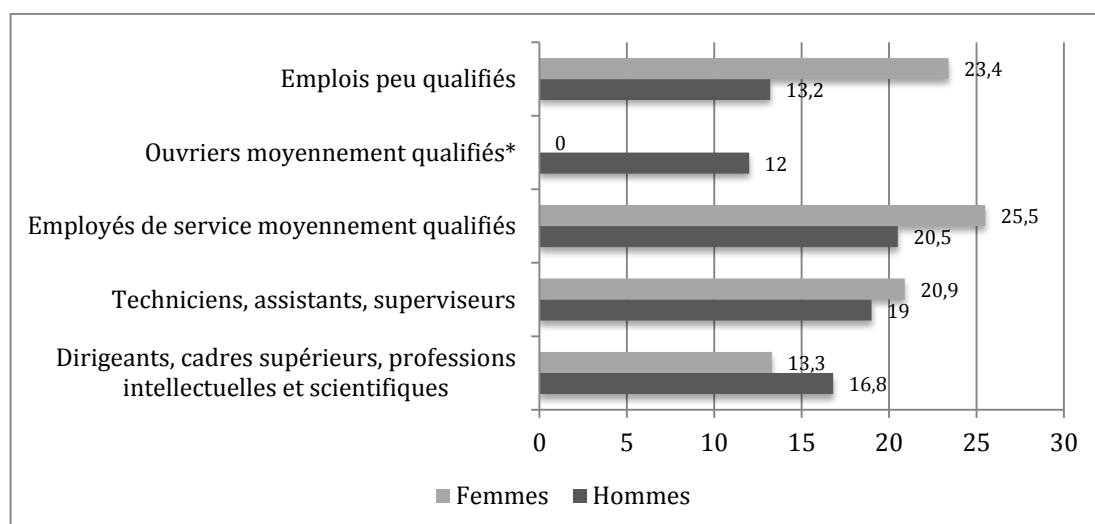
Figure 10.19 Proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychologique selon l'indice WHO-5, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Le graphique 10.20 montre la distribution des réponses en fonction des groupes de métiers exercés, toujours en comparant les hommes et les femmes. C'est dans le groupe des employés de service moyennement qualifiés (employés administratifs, personnel de vente et des services aux particuliers, sécurité) que la proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychologique est la plus élevée. On notera également des proportions importantes parmi les professions intermédiaires (techniciens, assistants, superviseurs) et dans les emplois féminins peu qualifiés.

Figure 10.20 Proportion de salariés âgés de 50 ans et plus déclarant un faible niveau de bien-être psychologique selon l'indice WHO-5, selon le sexe, Belgique, 2015 (%)



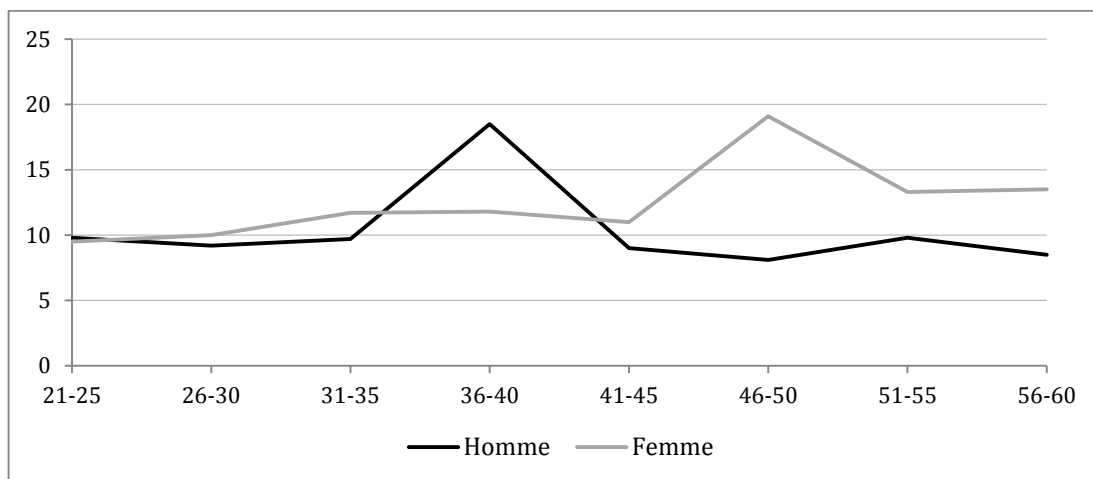
* Pas de femmes dans cette catégorie.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.6.3 Satisfaction au travail

La satisfaction à l'égard des conditions de travail peut être un facteur favorable au maintien dans l'activité. Le graphique 10.21 montre que les salariés hommes et femmes connaissent au fil de l'âge deux moments différents dans leur vie professionnelle où le nombre d'insatisfaits à l'égard des conditions de travail connaît un pic. Pour les hommes, cette proportion d'insatisfaits est la plus élevée autour de 40 ans et pour les femmes 10 ans plus tard.

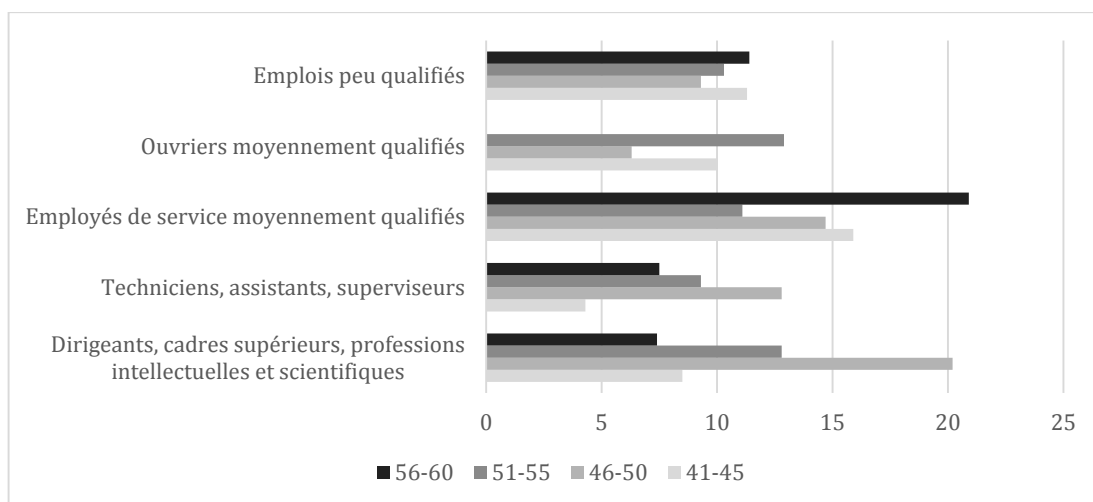
Figure 10.21 Salariés qui se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail selon l'âge et le sexe, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Il est intéressant d'essayer de repérer les catégories de métiers où les taux d'insatisfaction augmentent avec l'âge. L'enquête ne comprend pas un nombre suffisant de répondants pour véritablement explorer cette piste de manière plus détaillée (notamment en distinguant les femmes et les hommes dans les mêmes métiers), néanmoins le graphique 10.22 donne quelques indications.

Figure 10.22 Salariés qui se déclarent insatisfaits de leurs conditions de travail selon l'âge et la profession, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

10.7 Attitudes face au travail après 50 ans

Dans l'EWCS 2010, ce thème faisait l'objet d'une seule question : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? ». Dans l'EWCS 2015, il fait l'objet de trois questions :

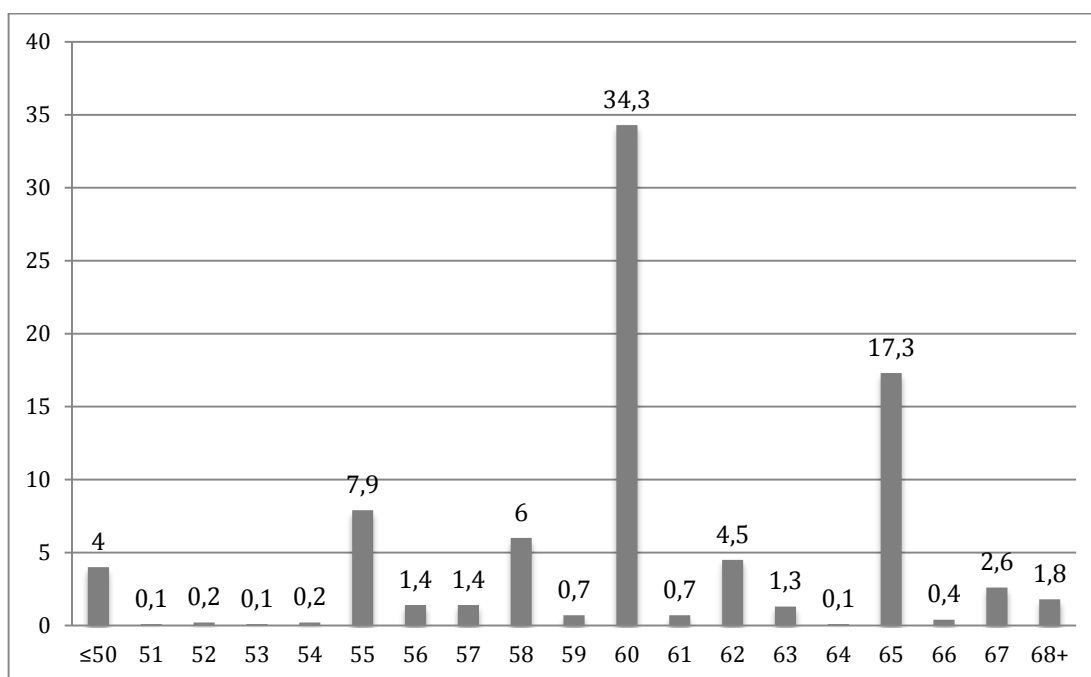
- Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? (Q92).
- Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? (variante pour les travailleurs de 56 ans et plus : pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire dans cinq ans ?) (Q93).
- Pour ceux qui ont répondu positivement à la question Q93 : jusqu'à quel âge pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire ? (Q94).

Cette nouvelle formulation fournit des informations plus précises sur les attitudes par rapport à la fin de carrière mais elle rend plus difficile la comparaison avec les vagues antérieures de l'EWCS. En outre, il faut se rappeler que l'augmentation importante du taux d'emploi des 50 ans et plus entre 2010 et 2015, surtout parmi les femmes, a entraîné des changements significatifs dans la composition du public des 50 ans et plus, tant sur le plan de sa répartition par secteur d'activité que de sa répartition par profession (voir 1.3).

10.7.1 Jusqu'à quel âge travailler ?

Le graphique ci-dessous donne la distribution des réponses à la question « jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? ».

Figure 10.23 Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, Belgique, 2015 (%)

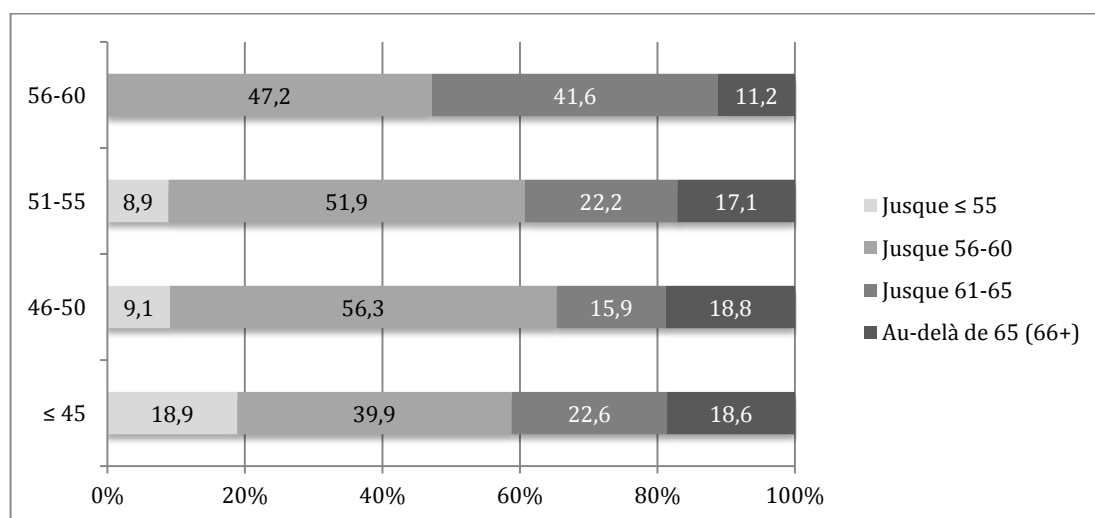


Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Pour permettre un traitement statistique plus lisible, nous avons regroupé les âges de sortie choisis par les répondants. Les regroupements ont été effectués sur base de la distribution globale des réponses. On constate en effet des âges phares parmi les choix exprimés, avec 60 ans qui obtient le pourcentage le plus élevé (34,3%), suivi de 65 ans (17,3%) et ensuite 55 ans (7,9%). Précisons aussi que 13,6% des salariés répondent spontanément « le plus tard possible ».

Un regroupement des choix est effectué en quatre groupes pour les traitements ultérieurs : à 55 ans ou en deçà, entre 55 et 60 ans, entre 61 et 65 ans et à 66 ans ou plus. Il est intéressant de voir comment les différents sous-groupes d'âge répondent à cette question « jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? » (Graphique 10.24). Dans tous les sous-groupes d'âge, la majorité des répondants (environ 60%) envisagent leur départ dans un horizon inférieur ou égal à 60 ans, sauf parmi les 56-60 ans, qui sont significativement plus nombreux que les autres sous-groupes à envisager leur départ entre 61 et 65 ans. Il est vrai qu'ils ont déjà dépassé le seuil des 55 ans et qu'ils sont informés de manière plus précise des conditions d'aménagement de fin de carrière et de départ à la pension⁴⁸ ; ces personnes ne sont pas concernées par la décision gouvernementale de reporter l'âge légal de la retraite à 66 ans à partir de 2025 et 67 ans à partir de 2030. Pour les moins âgés, les conditions de départ sont plus incertaines et leur réponse exprime davantage un souhait. Les âges de départ au-delà de 65 ans sont peu souhaités (moins de 20% des répondants), alors que les moins de 55 ans sont généralement concernés par les mesures gouvernementales. On notera aussi, à l'autre extrémité du spectre des âges de départ, une proportion importante de salariés de moins de 45 ans (19%) qui situent leur horizon de départ à 55 ans au plus tard.

Figure 10.24 Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%)



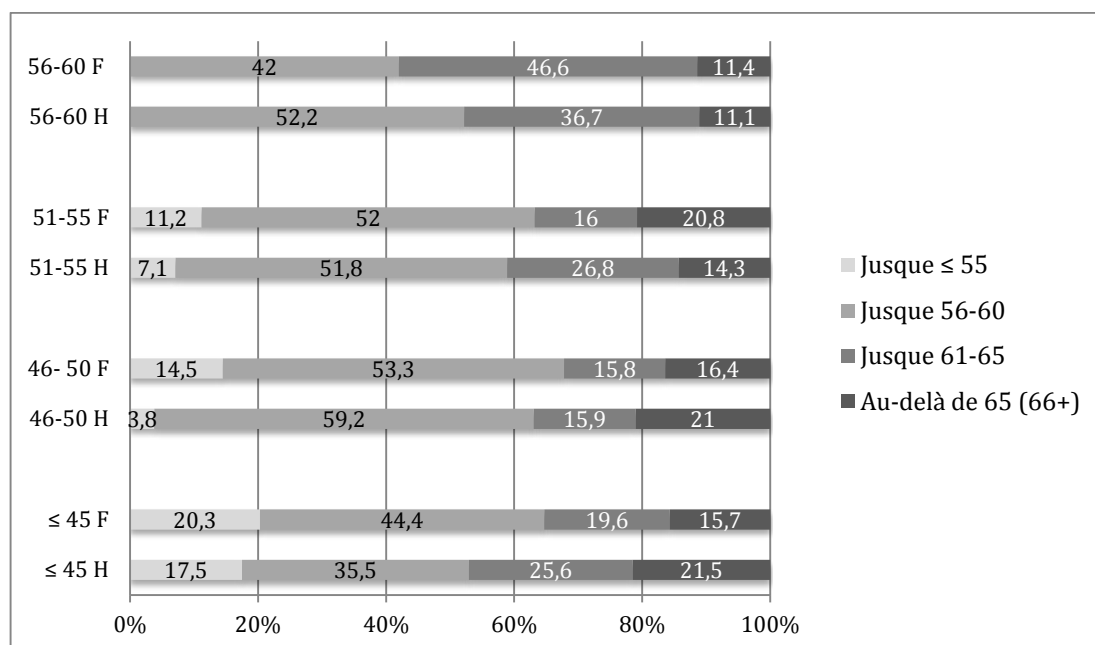
Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Dans tous les sous-groupes, sauf à partir de 56 ans, les hommes sont plus nombreux à se projeter dans des carrières plus longues. Cette différence entre les femmes et les hommes est surtout visible jusqu'à l'âge de 45 ans, puis elle se réduit avec l'âge, jusqu'à s'inverser parmi les 56-60 ans. Alors qu'il n'y a que 37% des femmes âgées de 51 à 55 ans qui veulent travailler au-delà de 60 ans, elles sont 48% parmi les 56-60 ans. Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés. D'abord, la durée moyenne de la vie de travail des femmes a davantage augmenté que celle des hommes (voir 1.2).

⁴⁸ Dès l'âge de 55 ans, le SPF Pensions envoie annuellement à tous les salariés du secteur privé des informations personnalisées sur le déroulement de leur fin de carrière et une estimation du montant de leur pension « toutes choses restant égales par ailleurs ».

Corrélativement, comme les femmes ont des carrières plus discontinues que les hommes et des alternances plus fréquentes entre temps plein et temps partiel, elles doivent travailler plus longtemps afin d'atteindre les conditions optimales de durée de carrière pour leur départ à la retraite.

Figure 10.25 Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

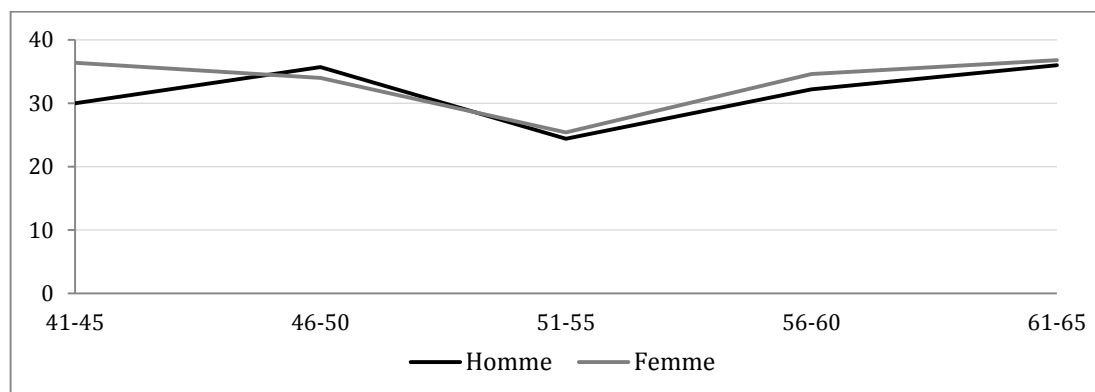
Le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel influence également l'horizon souhaité du départ. Parmi les 45-50 ans, le temps partiel conduit davantage de salariés à envisager de travailler plus longtemps (27,8% au-delà de 65 ans, contre 15,6% pour les temps plein). Ceci peut être interprété de deux manières : ou bien le temps partiel rend leur travail plus soutenable, ou bien la carrière à temps partiel contraint à travailler plus longtemps pour atteindre de meilleures conditions de départ. Parmi les 56-60 ans, en revanche, les temps partiels sont plus nombreux que les temps pleins à vouloir partir au plus tard à 60 ans mais aussi plus nombreux à envisager de partir après 65 ans.

10.7.2 Se sentir capable de faire son travail jusqu'à 60 ans ?

La question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou dans 5 ans si vous êtes âgé de 56 ans ou plus) ? » (Q93) est plus proche du thème de la soutenabilité du travail, puisqu'elle introduit la notion de capacité à continuer le même travail. Pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, il y a 63,3% de réponses positives et 36,7% de réponses négatives. Cette question ne revêt cependant pas le même sens selon qu'on est jeune ou âgé. Pour les plus jeunes, elle évoque plutôt des perspectives de carrière et de mobilité professionnelle, tandis que pour les plus âgés, elle évoque la capacité de vieillir dans un emploi compte tenu des caractéristiques de celui-ci.

Le graphique 10.26 indique la proportion d'opinions négatives en fonction de l'âge, par tranches de cinq ans entre 41 ans et 65 ans. On remarque une nette diminution d'opinions négatives entre les tranches d'âge 46-50 ans et 51-55 ans, puis une augmentation continue au-delà de 55 ans, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Figure 10.26 Réponses négatives à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre similaire jusqu'à l'âge de 60 ans / ou dans 5 ans si vous êtes âgé de 56 ans ou plus ? » Salariés, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2015 (%)



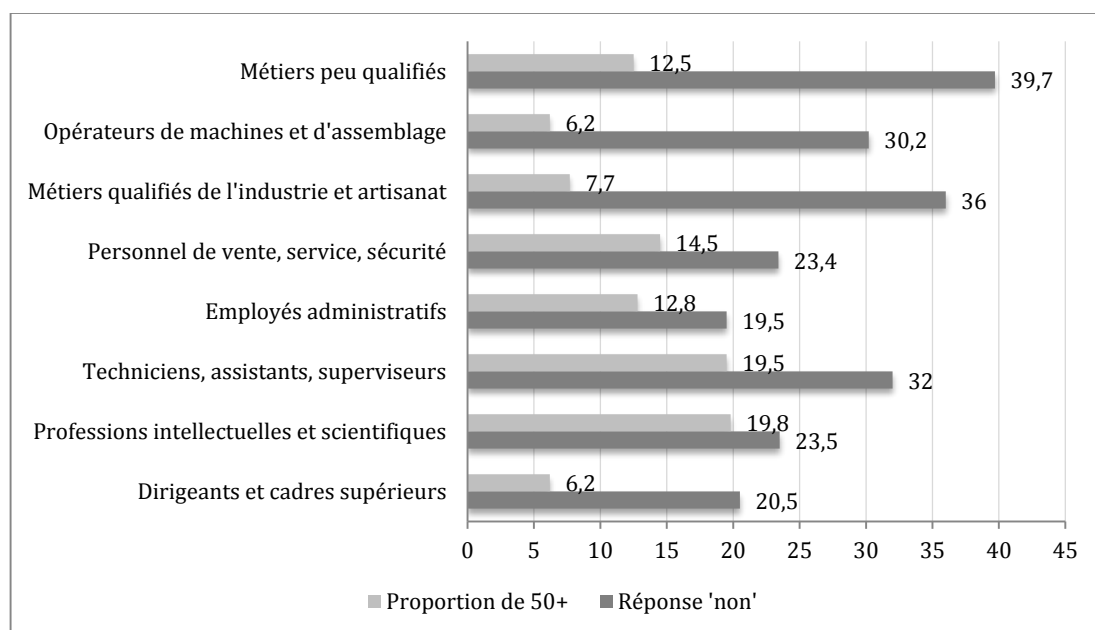
Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Cette augmentation des opinions négatives après 50 ans contraste avec les résultats de l'EWCS 2010, qui indiquaient au contraire une nette augmentation des opinions positives entre 50 et 59 ans, ce qui avait été interprété comme un effet de sélection lié à l'âge : les salariés ayant des opinions négatives auraient pu avoir opté pour un poste de travail différent ou être sortis, de manière volontaire ou contrainte, du marché du travail (chômage, prépension, incapacité de travail).⁴⁹ En cinq ans, ces possibilités de sortie anticipée se sont raréfiées. L'EWCS 2015 met en évidence de réelles difficultés en termes de soutenabilité du travail dans l'emploi occupé ou dans un emploi similaire.

Comme l'analyse des résultats de l'EWCS 2010 l'avait bien mis en évidence (Vendramin & Valenduc, 2012), la capacité de rester en emploi jusqu'à 60 ans dépend fortement du métier exercé. Dans l'EWCS 2015, la proportion de réponses négatives parmi les 50 ans et plus varie de 20% parmi les employés administratifs à 40% parmi les métiers peu qualifiés. Pour l'ensemble des professions, la moyenne est de 28,6%. Le graphique 10.27 met en regard, pour la population des salariés de 50 ans et plus, la proportion de réponses négatives dans chaque catégorie de métiers et la proportion de salariés occupés dans chaque catégorie.

⁴⁹ La question de l'EWCS 2010 était cependant formulée de manière différente : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? ». Elle n'était pas posée aux 60 ans et plus. L'expression « vous serez capable » (EWCS 2015) est moins vague que « vous pourrez » (EWCS 2010). Par ailleurs, les possibilités de réponse à cette question ont été modifiées. En 2010, le répondant avait le choix entre « oui, je le pense », « non, je ne le pense pas » et « non, je ne le voudrais pas ». En 2015, il a le choix entre « oui » et « non ».

Figure 10.27 Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou dans 5 ans si vous êtes âgé de 56 ans ou plus) ? Salariés de 50 ans et plus, Belgique, 2015 (%). Proportion de réponses néglatives en regard de la proportion des 50 ans et plus dans ces professions



Lecture du graphique : parmi les salariés âgés de 50 ans et plus, 12,5% sont occupés dans des métiers peu qualifiés. Parmi ces 12,5%, 37% déclarent qu'ils ne se sentent pas capables d'effectuer ce même travail jusque 60 ans ou encore 5 années s'ils sont déjà âgés de plus de 55 ans.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

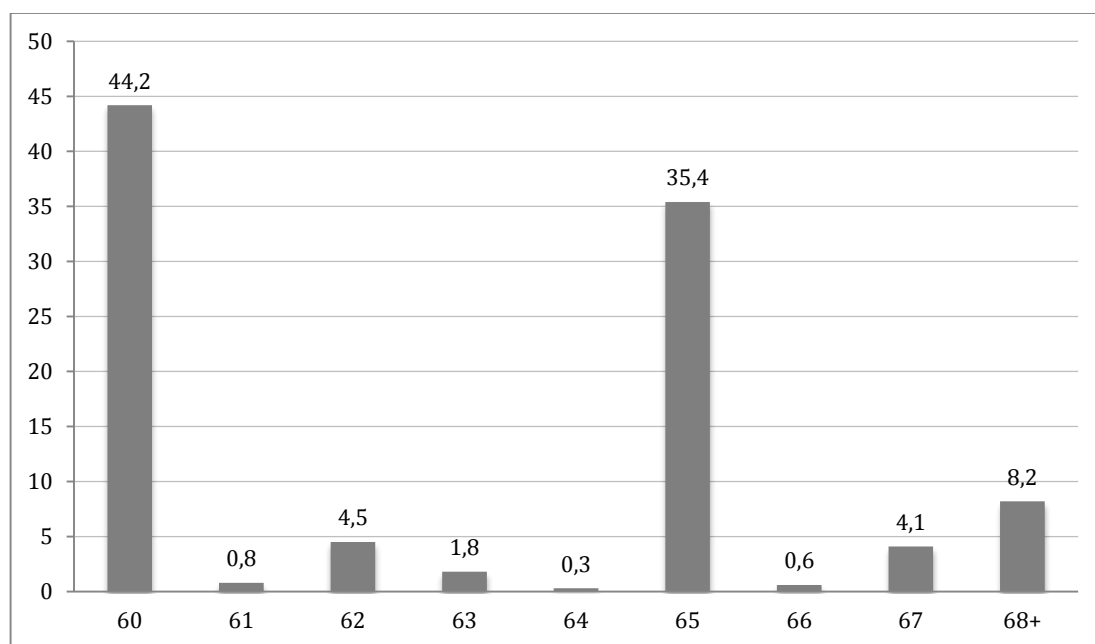
Ce graphique 10.27 met en évidence deux catégories de professions numériquement importantes parmi les 50 ans et plus et où la proportion de salariés déclarant de pas se sentir capables de travailler jusque 60 ans (ou 5 ans de plus pour les 56-60 ans) est particulièrement élevée : les métiers peu qualifiés (39,7%) et les professions intermédiaires⁵⁰ (32%). Ces deux catégories rassemblent un tiers des salariés de 50 ans et plus. Ce sont également deux catégories de métiers où la proportion de femmes est importante. Parmi les métiers majoritairement masculins, on notera les pourcentages élevés parmi les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (36%) et parmi les conducteurs de machines et opérateurs d'assemblage (30,2%).

La taille de l'échantillon n'est pas suffisante pour permettre une comparaison entre hommes et femmes dans les différentes catégories de métiers exercés par les salariés de 50 ans et plus.

Si on quitte les réponses « non » pour s'intéresser aux réponses « oui », l'EWCS 2015 demande à ce groupe de répondants jusqu'à quel âge à partir de 60 ans ils pensent être capables de faire leur travail actuel ou un travail similaire. C'est l'âge de 60 ans qui recueille le plus de faveur (44,2%), suivi par 65 ans (35,4%). Ceux qui se projettent à 67 ans sont 4,1% et pour 8,2%, c'est même au-delà de 68 ans. Pour plus de la moitié (51,7%), cela reste avant 65 ans. Dépasser 65 ans n'est envisageable que pour 12,9% des répondants (graphique 10.28).

⁵⁰ Les professions intermédiaires incluent les techniciens, assistants, superviseurs, infirmiers et personnel paramédical.

Figure 10.28 Jusqu'à quel âge souhaitez-vous travailler ? Salariés ayant répondu « oui » à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un autre travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ou dans 5 ans vous êtes âgé de 56 ans ou plus ? », salariés, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015.

10.7.3 Réduire son temps de travail en fin de carrière

La proportion de salariés à temps partiel a augmenté de manière importante parmi les salariés de 50 ans et plus au cours des dernières années (voir 1.4). Des restrictions d'accès au crédit temps en fin de carrière (à mi-temps ou 4/5 temps) ont cependant été imposées par diverses mesures gouvernementales depuis 2014.

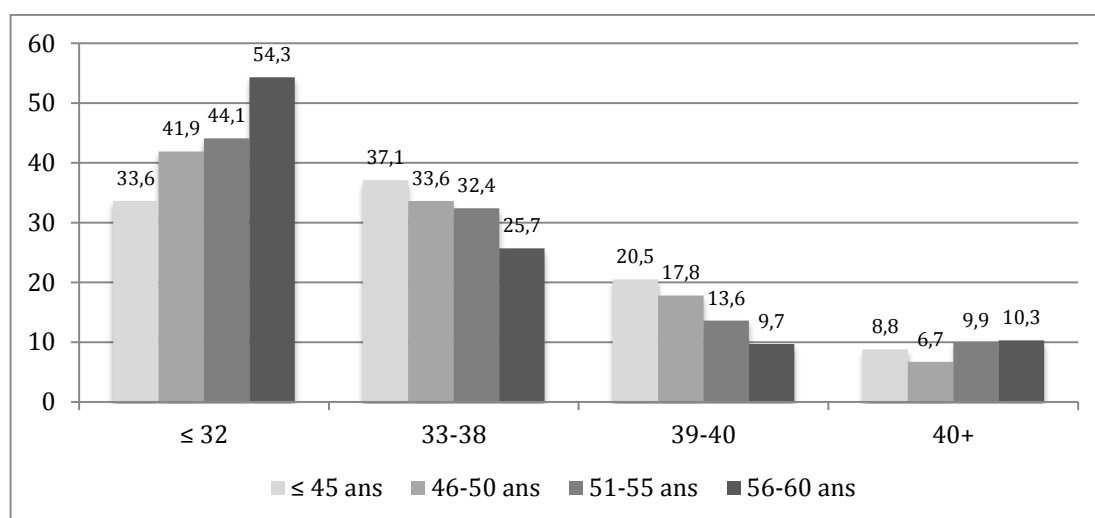
L'EWCS 2015 permet d'évaluer les souhaits des salariés en matière de temps de travail hebdomadaire : « En supposant que vous puissiez choisir librement vos heures de travail et en tenant compte du besoin de gagner sa vie : combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? » (Q25). Le tableau 10.10 et le graphique 10.29 présentent les résultats pour différents groupes d'âge.

Tableau 10.10 Nombre d'heures de travail par semaine souhaité selon l'âge, salariés, Belgique, 2015 (%)

	≤ 20h	21-30h	31-32h	33-36h	37-38h	39-40h	>40h
≤ 45 ans	9,1	17,5	7	9,6	27,5	20,5	8,8
46-50 ans	11,7	18,1	12,1	7,3	26,3	17,8	6,7
51-55 ans	15,9	18,9	9,3	7,9	24,5	13,6	9,9
56-60 ans	26,9	18,3	9,1	8	17,7	9,7	10,3

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Figure 10.29 Nombre d'heures de travail par semaine souhaité selon l'âge, salariés, Belgique, 2015 (%)



Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Le graphique met en évidence que le souhait d'un temps de travail réduit (≤ 32 heures par semaine) augmente progressivement avec l'âge, jusqu'à devenir majoritaire parmi les 56-60 ans. En revanche, la proportion de ceux qui souhaitent travailler de 33 à 38 heures ou de 39 à 40 heures par semaine diminue avec l'âge - rappelons que la durée habituelle moyenne du temps plein est 39,3 heures par semaine en Belgique, selon les données 2015 de l'enquête sur les forces de travail, et que la durée légale est de 38 heures par semaine.

En combinant ces réponses à la question Q25 avec celles de la question Q24 « Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre principal travail rémunéré ? », on peut calculer quelles sont les proportions de salariés de 50 ans et plus qui souhaiteraient diminuer leur temps de travail, qui souhaiteraient l'augmenter ou qui ne souhaitent pas de changement (tableau 10.11).

Tableau 10.11 Préférences individuelles des salariés de 50 et plus en termes de diminution ou d'augmentation de la durée hebdomadaire de leur travail, Belgique, 2015 et 2010 (%)

	EWCS 2015			EWCS 2010	
	50+ Hommes (%)	50+ Femmes (%)	50+ Total (%)	50+ Hommes (%)	50+ Femmes (%)
Pas de changement	62,9	65,8	64,3	67	61
Diminution de 8h ou plus	15,3	16,2	15,7	14	20
Diminution de moins de 8h	11,5	9,6	10,6	10	8
Augmentation	13,5	8,8	9,4	9	11
Total	100	100	100	100	100

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Les résultats de l'EWCS 2015 qu'un quart des 50 ans et plus souhaitent réduire la durée hebdomadaire de leur travail ; 25.8% des femmes et 26.8% des hommes sont de cet avis. La préférence pour une diminution importante (8h par semaine ou plus) l'emporte sur des diminutions plus faibles (moins de 8h), aussi bien chez les femmes que chez les hommes. En revanche, près de deux salariés sur trois (62.9% des hommes et 65.8% des femmes) ne souhaitent pas de changement.

Comme l'EWCS 2010 posait ces deux questions de manière identique, il est possible de comparer les résultats de 2015 et 2010 (tableau 10.11, deux dernières colonnes). Les différences sont peu importantes. Les femmes sont devenues plus nombreuses que les hommes à ne pas souhaiter de changement. La proportion d'hommes qui souhaitent réduire leur temps de travail a légèrement augmenté, celle des femmes a légèrement diminué. Rappelons que dans cette tranche d'âge, 13,3% des hommes travaillent à temps partiel et 50,2% des femmes.

10.7.4 Les facteurs qui influencent le maintien dans l'emploi

Une analyse statistique plus approfondie des données de l'EWCS permet de discerner, parmi tous les indicateurs de qualité de l'emploi et du travail⁵¹, quels sont ceux qui ont un impact significatif sur le sentiment de pouvoir rester dans l'emploi actuel jusqu'à 60 ans (ou encore cinq ans si on a 56 ans ou plus). Les résultats sont repris dans le tableau 10.12. Ils concernent les salariés de 45 ans et plus – c'est-à-dire un seuil d'âge où la question de la soutenabilité du travail devient plus pertinente.

Chaque indicateur obtient un score, compris entre 0 et 100. Le tableau donne le score moyen, le score de ceux qui pensent pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans, celui de ceux qui pensent le contraire et le degré de signification pour chaque indicateur.

La lecture de ce tableau révèle une série de facteurs favorables au fait de se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : l'autonomie dans l'organisation de son temps, de meilleures opportunités de carrière, de meilleures possibilités d'expression, le soutien de la hiérarchie, mais aussi, avec une corrélation moins significative, le support des collègues, un bon niveau de salaire et l'existence d'une représentation des travailleurs.

Le tableau 10.12 met également en évidence une série de facteurs défavorables, dont la plupart relèvent des conditions de travail ou de l'organisation du travail : des rythmes de travail élevés, une exposition à des risques physiques, biochimiques ou liés aux postures de travail, la confrontation à des comportements agressifs ou au harcèlement, mais aussi, avec une corrélation un peu moins significative, les horaires atypiques ou flexibles.

⁵¹ Ces indicateurs sont définis dans le deuxième chapitre du rapport.

Tableau 10.12 – Indicateurs de qualité du travail selon les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans et plus) ? » (Q93) – Salariés de 45 ans et plus

Indicateur	Score moyen	Oui à la question « 60 ans »	Non à la question « 60 ans »	Sig.	Lecture du score de 0 à 100
<i>Contenu du travail</i>					
Pression émotionnelle	44,3	43,8	45,4	–	Plus de pression
Tâches répétitives	25,0	24,0	27,2	–	Plus de répétition
Pression liée aux rythmes	35,0	33,3	38,7	***	Plus de pression
Autonomie dans les tâches	73,3	74,4	71	–	Plus d'autonomie
Complexité des tâches	73,3	72,8	74,4	–	Plus de complexité
<i>Conditions de travail</i>					
Exposition à des risques (tous risques)	18,1	15,1	24,7	***	Plus de risques
Risques liés aux postures de travail	20,9	17,7	27,9	***	Plus de risques
Risques de l'environnement de travail	12,7	10,2	18,2	***	Plus de risques
Risques biochimiques	7,8	5,9	11,8	***	Plus de risques
Lieu de travail fixe ou variable	55,0	54,4	56,3	–	Plus de variation
<i>Conditions d'emploi</i>					
Autonomie d'organisation de son temps	44,4	46,3	40,3	***	Plus d'autonomie
Travail à temps plein	62,5	63,9	59,3	–	Plus de temps plein
Horaires atypiques	25,3	23,5	29,3	*	Plus atypiques
Flexibilité des horaires	25,8	24,3	29,0	*	Plus flexibles
Type de contrat	95,0	94,1	97,0	*	Plus de CDI
Niveau de salaire	51,0	52,6	47,7	*	Salaire plus élevé
Rémunération variable (« panier »)	13,3	12,6	14,7	–	Panier plus variable
Opportunités de carrière	41,6	44,7	34,9	***	Plus d'opportunités
Accès à la formation	58,8	58,6	59,2	–	Plus d'accès
<i>Relations sociales</i>					
Possibilité de s'exprimer	48,8	51,6	42,8	***	Plus de possibilités
Soutien des supérieurs hiérarchiques	84,3	87,4	77,8	***	Meilleur soutien
Support social	70,8	72,2	67,8	*	Meilleur support
Harcèlement, comportements agressifs	21,4	18,0	28,7	***	Plus d'agressivité
Représentation des travailleurs	61,5	64,2	55,7	*	Existante

Degré de signification : (***) $p < 0,001$; (**) $p < 0,01$; (*) $p < 0,05$; (–) $p \geq 0,05$.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

Le tableau 10.13 reprend les mêmes indicateurs, en distinguant les femmes et les hommes. Il s'agit également de la population des salariés de 45 ans et plus. Dans ce tableau, la signification statistique reflète, pour chaque indicateur, son pouvoir explicatif en croisant le genre avec la réponse oui/non à la question Q93. En d'autres termes, par rapport au tableau 10.12, le tableau 10.13 permet de tester si l'effet additionnel du croisement avec le genre renforce ou non l'impact d'un indicateur sur la soutenabilité du travail. Lorsque la signification est meilleure dans le tableau 10.13 que dans le tableau 10.12, cela prouve que le genre est une variable explicative importante.

Tableau 10.13 Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans et plus) ? » (Q93) – Salariés de 45 ans et plus

Indicateur	Score moyen	Oui à la question « 60 ans »		Non à la question « 60 ans »		Sig.
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Contenu du travail						
Pression émotionnelle	44,3	40,2	48,2	38,7	52,6	***
Tâches répétitives	25,0	22,1	26,4	23,7	30,9	—
Pression liée aux rythmes	35,0	34,7	31,4	42,1	35,0	***
Autonomie dans les tâches	73,3	73,5	75,5	71,1	70,9	—
Complexité des tâches	72,5	73,3	71,2	78,3	70,2	*
Conditions de travail						
Exposition à des risques (tous risques)	18,1	16,5	13,2	28,4	20,6	***
Risques liés aux postures de travail	20,9	17,7	17,7	29,0	26,8	***
Risques de l'environnement de travail	12,7	13,2	6,4	23,8	12,1	***
Risques biochimiques	7,8	7,7	3,8	14,8	8,6	***
Lieu de travail fixe ou variable	53,3	46,0	64,7	46,3	67,2	***
Conditions d'emploi						
Autonomie d'organisation du temps	44,4	49,5	42,3	48,1	31,7	***
Travail à temps plein	62,5	81,6	42,4	82,7	33,8	***
Horaires atypiques	25,3	27,2	18,9	31,6	26,7	***
Flexibilité des horaires	25,8	26,0	22,3	26,6	31,7	**
Type de contrat	95,0	94,1	94,2	97,3	96,7	—
Niveau de salaire	51,0	61,1	42,1	53,8	41,2	***
Rémunération variable (« panier »)	13,3	16,2	8,2	17,1	12,2	***
Opportunités de carrière	41,6	49,5	38,2	37,6	32,0	***
Accès à la formation	58,8	59,8	57,2	56,5	62,2	—
Relations sociales						
Possibilité de s'exprimer	48,8	53,3	49,5	47,4	37,8	***
Soutien des supérieurs hiérarchiques	84,3	89,6	84,7	78,7	76,7	***
Support social	70,8	74,0	69,8	69,2	66,2	*
Harcèlement, comportements agressifs	21,4	16,8	19,4	24,9	33,0	***
Représentation des travailleurs	61,5	67,1	60,7	58,1	53,2	*

Degré de signification : (***) $p < 0,001$; (**) $p < 0,01$; (*) $p < 0,05$; (—) $p \geq 0,05$.

Lecture du score de 1 à 100 : identique au tableau précédent.

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail, 2015

La comparaison de la colonne « signification » dans les deux tableaux révèle effectivement des différences de genre pour de nombreux indicateurs, y compris certains indicateurs dont l'impact sur la soutenabilité était peu significatif dans le tableau 10.12, qui ne tient pas compte du genre.

Une série de facteurs favorables à la soutenabilité sont caractérisés par des écarts de genre, tantôt en faveur des hommes (bénéficier d'un bon contrat, d'un bon niveau de salaire et d'un panier de rémunération flexible), tantôt en faveur des femmes (autonomie d'organisation de son temps). Il en est de même pour certains facteurs défavorables, en défaveur des femmes (pression émotionnelle, variations

des lieux de travail, avoir des horaires atypiques ou flexibles). Ceci confirme l'importance de la dimension du genre dans l'évaluation de la soutenabilité du travail.

10.8 Conclusion

Entre 2010 et 2015, le taux d'emploi des 55-64 ans, qui sert d'indicateur de référence pour les politiques de vieillissement au travail, s'est significativement accru, surtout parmi les femmes. Le nombre de travailleurs âgés a donc considérablement augmenté. En cinq ans, l'emploi des hommes de 50 ans et plus a augmenté de 36500 unités, celui des femmes de 103700 unités, principalement dans les professions intermédiaires et dans les emplois peu qualifiés, ce qui influence la composition de la main-d'œuvre « âgée ». Parmi les autres tendances, on relèvera une poursuite de l'augmentation du temps partiel en fin de carrière, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Les situations de travail des 50 ans et plus restent marquées par une exposition soutenue aux risques, notamment les postures douloureuses et fatigantes et les situations perturbantes sur le plan émotionnel. Toutefois, l'exposition au travail en roulement et au travail de nuit diminue au-delà de 50 ans. Les salariés de 50 ans et plus ne disposent pas de moins d'autonomie, leur accès à la formation diminue légèrement avec l'âge, tandis que le manque de perspective de carrière augmente avec l'âge, davantage pour les femmes que pour les hommes. Du point de vue des conditions socioéconomiques, la proportion de femmes vivant dans des ménages d'une seule personne augmente nettement avec l'âge, alors qu'elle reste assez stable chez les hommes. Avec l'âge, la crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi si on venait à perdre le sien devient plus importante, surtout parmi les femmes. D'une manière générale, le sentiment d'insécurité dans l'emploi s'est accru entre 2010 et 2015 chez les 50 ans et plus.

Certains impacts sur la santé deviennent plus répandus avec l'âge, notamment les douleurs musculaires et le sentiment de fatigue générale. Le sentiment de voir sa santé menacée par son travail connaît une recrudescence entre 46 et 50 ans, nettement plus marquée chez les femmes que chez les hommes. La proportion de salariés déclarant un état de bien-être psychologique faible augmente avec l'âge ; elle est plus importante parmi les employés moyennement qualifiés des services commerciaux et administratifs, parmi les emplois féminins peu qualifiés et dans les professions intermédiaires. Quant à l'insatisfaction générale à l'égard des conditions de travail, elle connaît un pic chez les hommes entre 36 et 40 ans et chez les femmes entre 46 et 50 ans ; au-delà de 45 ans, elle est plus répandue chez les femmes que chez les hommes. C'est d'ailleurs dans des catégories de métiers à majorité féminine (employés des services, métiers peu qualifiés) que l'insatisfaction augmente le plus après 50 ans.

Les attitudes face au travail après 50 ans sont marquées par l'horizon de la fin de carrière. Plus d'un salarié sur trois voit cet horizon à 60 ans, un sur six à 65 ans. Cet horizon évolue avec l'âge. Dans tous les groupes d'âge, près de 60% des salariés envisagent leur départ dans un horizon égal ou inférieur à 60 ans, sauf les 56-60 ans, qui sont partagés entre les horizons inférieurs ou égaux à 60 ans et ceux inférieurs ou égaux à 65 ans ; dans cette tranche d'âge, seulement 11% des salariés souhaitent travailler au-delà de 65 ans. Jusqu'à 55 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes à se projeter dans des carrières longues. Au-delà de 55 ans, les proportions s'inversent. Les femmes, qui ont plus fréquemment des carrières discontinues, se rendent compte qu'elles doivent travailler plus longtemps pour atteindre les conditions optimales de départ à la retraite.

Une chose est de souhaiter travailler plus longtemps, autre chose est de se sentir capable de le faire. La proportion de salariés qui en doutent augmente après 55 ans, ce qui contraste avec les résultats obtenus en 2010, où les opinions positives augmentaient entre 50 et 59 ans, ce qui avait été interprété comme un « effet de sélection » (*healthy worker effect*). Toutefois, depuis cinq ans, les possibilités de

départ anticipé se sont raréfiées et l'EWCS 2015 met en évidence de réels doutes en matière de soutenabilité du travail. Ce sentiment est le plus répandu parmi les métiers peu qualifiés et dans les professions intermédiaires, qui sont des métiers majoritairement féminins ; parmi les métiers majoritairement masculins, c'est parmi les métiers manuels qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et parmi les opérateurs et conducteurs de machines que les doutes sont les plus répandus. Concernant la durée hebdomadaire du travail, un quart des salariés de 50 ans et plus souhaiteraient travailler moins.

Les facteurs les plus favorables au fait de se sentir capable de faire le même travail jusque 60 ans sont l'autonomie dans l'organisation de son temps, de meilleures opportunités de carrière, de meilleures possibilités d'expression et le soutien de la hiérarchie. Les facteurs les plus défavorables sont des rythmes de travail élevés, une exposition à des risques physiques, biochimiques ou liés aux postures de travail, la confrontation à des comportements agressifs ou au harcèlement. Une analyse selon le genre fait apparaître certains facteurs plus défavorables aux femmes (pression émotionnelle, variations des lieux de travail, avoir des horaires atypiques ou flexibles) ou plus favorables aux hommes (bénéficier d'un bon contrat, d'un bon niveau de salaire et d'un panier de rémunération flexible), ce qui confirme l'importance de la dimension du genre dans l'évaluation de la soutenabilité du travail.

10.9 Références Chapitre 10

- Barisi G.**, « Les systèmes de travail soutenable, une composante souvent négligée mais fondamentale du développement durable », *Innovations* 2/2011 (n°35), p. 67-87.
- Claes T.**, *La prépension conventionnelle (1974-2012)*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2154-2155, Bruxelles, 2012.
- Docherty P., Forslin J., Shani A.B.**, *Creating sustainable work systems*, London and New-York, Routledge, 2002.
- Gollac M., Guyot S., Volkoff S.**, *A propos du « travail soutenable*, Rapport de recherche n° 48, Centre d'études de l'emploi, juin 2008.
- INAMI**, *Rapport annuel 2014*, Institut national de l'assurance maladie invalidité, Bruxelles, juin 2015
- Molinié A-F., Gaudard C., Pueyo V.** (Eds), *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Octarès Éditions, Toulouse, 2012.
- Moulaert T., Léonard D.**, *Le vieillissement actif sur la scène européenne*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n°2105, Bruxelles, 2011.
- Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., De Witte H.** (2012). *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*. Rapport pour le SPF Emploi, travail et concertation sociale, KU Leuven - FTU - VUB – Ulg.
- Vendramin P., Valenduc G.**, *Métiers et vieillissement au travail*, Institut syndical européen (ETUI), Working Paper 2012.09.
- Vendramin P., Valenduc G.**, *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2185, 2013.
- Vendramin P., Valenduc G., Molinié A-F, Volkoff S., Ajzen M., Léonard É.** (2012). *Sustainable work and the ageing workforce*. Report ef1266. Dublin : Eurofound.
- Vendramin P., Valenduc G.**, *Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors*, Institut syndical européen (ETUI), Working paper 2014.03.
- Wels J.**, « Le crédit-temps en fin de carrière : la fin d'un succès ? », *Chronique internationale de l'IRES* - n° 151 - octobre 2015.

- BIJLAGEN -

bijlage 1 Beschrijvende statistieken van de datasets van de EWCS 2010 en 2015 bij hoofdstuk 2

b1.1 Beschrijvende statistieken van de werknemers in de EWCS 2010 en 2015

Tabel b1.1 Werknemers per survey golf, opgedeeld naar geslacht

	Man	Vrouw
2010	1769	1574
2015	1048	1121
Totaal	2817	2695

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b1.2 Werknemers per survey golf, opgedeeld naar leeftijdsgroep

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 en ouder	Niet gekend
2010	265	925	1017	751	357	28
2015	125	509	560	646	329	0
Totaal	390	1434	1577	1397	686	28

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b1.3 Werknemers per survey golf, opgedeeld naar hoogste opleidingsniveau

	Lager secundair	Hoger secundair	Bachelor of equivalent	Master of equivalent en hoger	Niet gekend
2010	526	1361	1417	27	12
2015	398	842	664	256	9
Totaal	924	2203	2081	283	21

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b1.4 Werknemers per survey golf, opgedeeld naar sector (NACE rev.2 – 10 of 21 categorieën*)

NACE rev.2 – 10 categorieën	Sectoren: NACE rev. 2 – 21 categorieën	2010	2015	Totaal
<i>A</i>	Landbouw, jacht en bosbouw	<i>41</i>	<i>27</i>	<i>68</i>
	A: Landbouw, jacht en bosbouw	41	27	68
<i>B, C, D, E</i>	Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	<i>458</i>	<i>302</i>	<i>760</i>
	B: Winning van delfstoffen	14	5	19
	C: Industrie	380	265	645
	D: Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	35	13	48
	E: Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	29	19	48
<i>F</i>	Bouwnijverheid	<i>173</i>	<i>111</i>	<i>284</i>
	F: Bouwnijverheid	173	111	284
<i>G, H, I</i>	Groot -en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden	<i>688</i>	<i>488</i>	<i>1354</i>
	G: Groot -en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen	517	260	777
	H: Vervoer en opslag	204	151	355
	I: Verschaffen van accommodatie en maaltijden	145	77	222
<i>J</i>	Informatie en communicatie	<i>78</i>	<i>61</i>	<i>139</i>
	J: Informatie en communicatie	78	61	139
<i>K</i>	Financiële activiteiten en verzekeringen	<i>126</i>	<i>68</i>	<i>194</i>
	K: Financiële activiteiten en verzekeringen	126	68	194
<i>L</i>	Exploitatie van en handel in onroerend goed	<i>13</i>	<i>10</i>	<i>23</i>
	L: Exploitatie van en handel in onroerend goed	13	10	23
<i>M, N</i>	Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten	<i>212</i>	<i>227</i>	<i>439</i>
	M: Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	67	60	127
	N: Administratieve en ondersteunende diensten	145	167	312
<i>O, P, Q</i>	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening;	<i>1041</i>	<i>785</i>	<i>1826</i>
	O: Openbaar bestuur en defensie; Verplichte sociale verzekeringen	260	214	474
	P: Onderwijs	356	237	593
	Q: Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	425	334	759
<i>R, S, T, U</i>	Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen	<i>237</i>	<i>90</i>	<i>327</i>
	R: Kunst, amusement en recreatie	68	31	99
	S: Overige diensten	83	26	109
	T: Huishoudens als werkgever	76	33	109
	U: Extraterritoriale organisaties en lichamen	10	0	10
<i>Niet gekend</i>	<i>Niet gekend</i>	<i>98</i>	<i>0</i>	<i>98</i>

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b1.5 Werknemers per survey golf, opgedeeld naar bedrijfsgrootte

	2010	2015	Totaal
1 werknemer, werkt alleen	81	41	122
2-9 werknemers	732	376	1108
10-249 werknemers	1770	1232	3002
250 en meer werknemers	553	486	1039
Niet gekend	207	34	241

Bron EWCS 2010 en 2015

bijlage 2 Overzicht indicatoren van jobkwaliteit bij hoofdstuk 2 en hoofdstuk 4

Tabel 2.1 Overzicht van de gebruikte indicatoren van jobkwaliteit, met details over de items en vraagnummers in de EWCS vragenlijsten van 2010 en 2015.

Dimensie/Subdimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Werk	Work			
Taakautonomie	Task autonomy	Heeft u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen? De volgorde van uw taken/Uw werkmethode/Uw werkroute of tempo	Q50a Q50b Q50c	Q54a Q54b Q54c
Autonoom teamwerk	Autonomous team work	Bestaat uw werk uit taken die wisselen tussen uzelf en uw collega's? Werkt u in een groep of team dat gemeenschappelijke taken heeft en zijn werk kan plannen? In het team waar u het meeste werkzaam bent, beslissen de teamleden zelf...? Over de taakverdeling/Wie de teamleider is/Het tijdschema van het werk	Q53 Q56 Q57a Q57b Q57c	Q55 Q58 ° Q60a Q60b Q60c
Taakcomplexiteit	Task complexity	Houdt uw belangrijkste betaalde job, algemeen genomen, het volgende in...? Het respecteren van nauwkeurig vastgelegde kwaliteitsnormen/Een evaluatie door uzelf van de kwaliteit van uw eigen werk/Het zelf oplossen van onvoorziene problemen/Eentonige taken (omgekeerd)/Ingewikkelde taken/Nieuwe dingen leren	Q49a Q49b Q49c Q49d Q49e Q49f	Q53a Q53b Q53c Q53d Q53e Q53f
Werkdruk	Speed pressure	Houdt uw job in, ...? Dat u moet werken aan zéér hoog tempo of tegen zéér hoge snelheid/Dat u moet werken met strikte deadlines // Hangt uw werktempo in het algemeen af van, ...? Het werkt dat uw collega's verrichte/Kwantitatieve productienormen of prestatiedoelstellingen/De automatische snelheid van een machine of productielijn/de rechtstreekse controle van uw baas of leidinggevende // Kies voor elk van de uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie. U heeft genoeg tijd om uw werk af te maken	Q45a Q45b Q46a Q46c Q46d Q46e Q51g	Q49a Q49b Q50a Q50c Q50d Q50e Q61g
Emotionele belasting	Emotional pressure	Hangt uw werktempo in het algemeen af van, ...? Rechtstreekse vragen van mensen zoals klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz. // Kies voor elk van de uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie. Uw werk vraagt dat u uw gevoelens verbergt // [...] in welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? In direct contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz./Omgaan met boze cliënten, klanten patiënten, leerlingen, enz.	Q46b Q51p Q24f Q24g	Q50b Q61o Q30f Q30g
Repetitieve taken	Repetitive tasks	Houdt uw werk korte en herhaaldelijke taken in die korter zijn dan, ...? 1 minuut/10 minuten	Q44a Q44b	Q48a Q48b

Dimensie/Subdimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Werk	Work			
Risico's	Risks			
<i>Risico's musculoskeletale aandoeningen</i>	Ergonomic risks	Kunt u me [...] zeggen in welke mate u tijdens uw werk blootgesteld wordt aan, ...? Trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz. // [...] in welke mate maken volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? Pijnlijke of vermoeiende houdingen/Het optillen of verplaatsen van mensen/Zware lasten dragen of verplaatsen/Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen	Q23a Q24a Q24b Q24c Q24e	Q29a Q30a Q30b Q30c Q30e
<i>Biochemische risico's</i>	Bio-chemical risks	Kunt u me [...] zeggen in welke mate u tijdens uw werk blootgesteld wordt aan, ...? ? Het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz./Het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunders/Omgan met, of huidcontact hebben met chemisch producten of substanties/Omgan met, of in direct contact komen met materialen die besmettelijk kunnen zijn, zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.	Q23e Q23f Q23g Q23i	Q29e Q29f Q29g Q29i
<i>Andere risico's</i>	Ambient risks	Kunt u me [...] zeggen in welke mate u tijdens uw werk blootgesteld wordt aan, ...? ? Zo'n luid lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken/Hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust/lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten	Q23b Q23c Q23d	Q29b Q29c Q29d
Vaste werkplek	Fixed workplace	Bekijk volgende locaties. Zo dadelijk zal ik u vragen hoe vaak u in de voorbije 12 maanden op elk van deze locaties hebt gewerkt voor uw belangrijkste betaalde jobs. Op de terreinen van uw werkgever, van uw eigen bedrijf (kantoor, fabriek, winkel, school, enz.)/Op het terrein van de klant/In een auto of ander voertuig/Een locatie in open lucht (bv. Bouwterrein, landbouwveld, straten in een stad)/Uw eigen huis/Een publieke ruimte zoals een koffiezaak, luchthaven, enz.	Q26 Q27a Q27b Q27c Q27d Q27e Q27f	Q35a ° Q35b ° Q35c ° Q35d ° Q35e ° Q35f °
Tewerkstelling	Employment conditions			
Vast contract	Permanent contract	Welk type arbeidsovereenkomst hebt u in uw belangrijkste betaalde job?/Wat is de exacte duur van het contract in jaren en maanden?	Q7 Q8	Q11 Q12
Voltdijs werk	Full time work	Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job?	Q18	Q24
Inkomen	Wage	Hoeveel bedragen de NETTO maandelijkse inkomsten van uw belangrijkste betaalde job? Denk aan de gemiddelde inkomsten tijdens de afgelopen maanden. Als u het exacte bedrag niet weet, geef dan een schatting./Misschien kunt u welk de omvang bij benadering geven. Welke letter komt het beste overeen met uw totale netto inkomen uit uw belangrijkste job? Gebruik het deel van de voorbeeldkaarten dat u het beste kent: inkomen per week, per maand of per jaar.	EF10 EF11	Q104 ° Q105 °

Dimensie/Subdimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Werk	Work			
Bijkomende (variabele) vergoedingen	Wage basket	Als u denkt aan de inkomsten uit uw belangrijkste job, wat is hier dan bij inbegrepen? Stukloon of productiviteitsvergoeding/Extra uitbetalingen voor bijkomende werkuren, overuren/Extra betalingen ter compensatie voor slechte of gevaarlijke werkomstandigheden/Bijkomende betalingen ter compensatie voor zondagwerk/Betalen op basis van de algemene bedrijfsresultaten (winstdelingsplan) van het bedrijf waar u werkt/inkomsten uit aandelen van het bedrijf waar u werkt/Voordelen van een andere aard (bijvoorbeeld medische diensten, toegang tot bepaalde winkels, enz.)	EF7b EF7c EF7d EF7e EF7g EF7i EF7j	Q101b ° Q101c ° Q101d ° Q101e ° Q101h ° Q101i ° Q101j °
Atypische werkuren	Atypical working hours	Hoeveel keer per maand werkt u 's nachts? Dit houdt in: ten minste twee uur tussen 10 uur 's avonds en 5 uur 's morgens./En hoeveel keer per maand werkt u op zondag?/En hoeveel keer per maand werkt u op zaterdag?/En hoeveel keer per maand werkt u meer dan 10 uur per dag?	Q32 Q34 Q35 Q36	Q37a Q37b Q37c Q37d
Flexibele werkuren	Working time flexibility	Werkt u, ...? Elke dag hetzelfde aantal uren/Iedere week hetzelfde aantal dagen/Iedere week hetzelfde aantal uren/Vaste begin –en einduren/In een ploegensysteem // Wijzigt uw werkrooster regelmatig? (indien ja) Hoe lang voor de wijziging brengt men u op de hoogte?	Q37a Q37b Q37c Q37d Q37f Q40	Q39a Q39b Q39c Q39d Q39e Q43
Planningsautonomie	Planning autonomy/working time autonomy	Hoeveel personen werken er onder uw leiding? Hieronder verstaan we dat hun loonsverhogingen, bonussen of promotie rechtstreeks van u afhangen? // Hoe wordt het werkrooster bepaald? // Kies voor elk van volgende uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie. U kan pauzeren wanneer u wil/U kan beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk, beïnvloeden.	Q17 Q39 Q51f Q51o	Q23 Q42 Q61f Q61n
Carrièremogelijkheden	Career opportunities	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk? Mijn werk biedt goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden	Q77c	Q89b °
Opleiding	Training	Hebt u de voorbije 12 maanden een van volgende types trainingen gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren? Training betaald door of voorzien door uw werkgever/Trainingen tijdens het werk (door medewerkers, toezichters)	Q61a Q61c	Q65a Q65c
Arbeidsverhoudingen	Social relations			
Inspraak	Say	Kies voor elk van de volgende uitspraken het antwoord dat het best overeenkomt met uw werksituatie. U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld./U heeft invloed op de keuze van uw collega's.	Q51c Q51e	Q61c ° Q61e

Dimensie/Subdimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Werk	Work			
Vertegenwoordiging	Voice/employee representation	Bestaat het volgende binnen uw onderneming of organisatie, ... ? Een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt.	Q64	Q71c °
Ondersteunend management	Supportive management	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken? Uw directe leidinggevende, ... Respecteert u als persoon/Geeft nuttige feedback over uw werk.	Q58b Q58a	Q63a ° Q63e °
Sociale steun	Social support	Kies voor elk van de volgende uitspraken het antwoord dat het best overeenkomt met uw werksituatie. Uw collega's helpen en ondersteunen u./Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u.	Q61a Q61b	Q61a Q61b
Asociaal gedrag	Asocial behaviour	Gedurende de voorbije maand, bent u tijdens uw werk onderworpen aan een van de volgende gedragingen? Verbaal misbruik/Ongewenste seksuele aandacht/bedreigingen/vernederend gedrag // En gedurende de voorbije 12 maanden, was u tijdens uw werk onderworpen aan een van de volgende gedragingen? Fysiek geweld/Seksuele intimidatie/Intimidaties, pesterijen.	Q70a Q70b Q70c Q70c Q71a Q71c Q71b	Q80a Q80b Q80c ° Q80d ° Q81a Q81b Q81c

* Op basis van de vragen in de 2015 bevraging.

° Items zijn veranderd tussen de 2010 en 2015 bevraging. Nieuwe variabelen werden geconstrueerd om deze items vergelijkbaar te maken over de tijd.

Bron: EWCS 2010 en 2015

bijlage 3 Bijkomende tabel met gemiddelde score voor de drie subindicatoren voor risico's, voor 2010 en 2015 en opgedeeld naar subgroepen bij hoofdstuk 2

Tabel b3.1 Gemiddelde scores voor alle werknemers op de indicator voor risico's en subindicatoren risico's MSA, biochemische risico's en andere risico's, volgens jaartal, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, bedrijfsgrootte en sector.

	Risico's		Risico's MSA		Biochemische risico's		Andere risico's	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Totaal	17	15	26	22	9	9	16	13
Gender								
Man	19	17	27	23	11	11	20	17
Vrouw	14	12	24	21	7	7	12	09
p°	***	***	***	**	***	***	***	***
Leeftijdsgroep								
15-24	21	18	31	26	11	13	21	17
25-34	17	15	26	22	9	10	16	13
35-44	16	15	25	22	7	9	15	14
45-54	18	15	27	23	9	8	18	14
55+	15	12	22	18	9	6	15	11
p°	***	***	***	***	**	***	***	*
Opleidingsniveau								
Lager secundair	23	19	35	29	12	11	23	19
Hoger secundair	21	17	31	25	11	11	21	16
Bachelor of equivalent	11	12	18	18	6	7	10	10
Master of equivalent & hoger	9	8	13	13	7	5	8	7
p°	***	***	***	***	***	***	***	***
Bedrijfsgrootte								
1	16	13	31	19	8	9	8	9
2-9	18	13	28	21	9	8	17	11
10-249	17	15	25	22	8	9	16	14
250 of meer	18	15	26	21	12	10	18	12
p°	*	ns	*	ns	***	ns	***	**
Sector ^{oo}								
A	20	16	29	22	9	10	23	15
B-E	21	20	28	25	12	14	23	22
F	27	26	37	36	15	15	29	28
G-I	16	14	27	22	6	8	16	13
J	9	7	16	14	2	1	9	5
K	9	6	17	13	3	1	8	4
L	12	10	23	17	4	3	7	11
M-N	17	13	26	21	11	8	14	10
O-Q	15	13	24	20	9	8	13	11
R-U	14	12	25	20	7	7	11	8
p°	***	***	***	***	***	***	***	***

Noot: alle scores tussen 0 en 100.

^o Significantie van het verschil in gemiddelde scores: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns: niet significant.

°° Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen

Bron: EWCS 2010 en 2015

bijlage 4 Overzicht indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden bij hoofdstuk 2 en hoofdstuk 4

Tabel b4.1 Overzicht van de indicatoren met betrekking tot welzijn en welbevinden, met details over de items en vraagnummers in de EWCS vragenlijsten van 2010 en 2015.

Dimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Jobtevredenheid	Perceived jobsatisfaction	Kies voor elk van volgende uitspraken het antwoord dat het beste overeenkomt met uw werksituatie (altijd, meestal, soms, zelden nooit): Uw werk geeft u voldoening/U kan uw eigen ideeën in uw werk toepassen/U heeft het gevoel nuttig werk te leveren // Bent u in het algemeen heel tevreden, tevreden, niet erg tevreden of helemaal niet tevreden over de werkomstandigheden van uw belangrijkste betaalde job? // In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk (sterk mee eens, eerder mee eens, niet mee eens of mee oneens, eerder mee oneens, sterk mee oneens): De organisatie waar ik voor werk, motiveert mij om mijn beste werkprestaties neer te zetten.	Q51h Q51i Q51j Q76 Q77g	Q61h Q61i Q61j Q88 Q89e°
Mogelijkheid (in staat zijn) om te werken tot 60 jaar	Perceived job sustainability	Denkt u dat u uw huidige job of een gelijkaardige job niet zult kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent/over vijf jaar (voor wie ouder is dan 55 jaar)	Q75	Q93°
Absenteïsme	Absenteeism	Hoeveel dagen was u tijdens de voorbije 12 maanden in totaal afwezig van uw werk omwille van gezondheidsredenen of ziekteverlof? Aantal werkdagen.	Q72	Q82°
Presenteïsme	Presenteeism	Heeft u tijdens de voorbije 12 maanden gewerkt terwijl u ziek was? (ja, nee). // (indien ja) Hoeveel werkdagen?	Q74a Q74b	Q84a Q84b
Jobzekerheid	Perceived jobsecurity	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk (sterk mee eens, eerder mee eens, niet mee eens of mee oneens, eerder mee oneens, sterk mee oneens): Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden.	Q77a	Q89g°
Arbeidsmarktzekerheid	Perceived labour market security	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw werk (sterk mee eens, eerder mee eens, niet mee eens of mee oneens, eerder mee oneens, sterk mee oneens): Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn om een job te vinden met een vergelijkbaar loon of vergelijkbare inkomsten.	Q77f	Q89h°
Algemene gezondheid	General health	Hoe is uw gezondheid in het algemeen? Zou u zeggen dat deze zeer goed is, goed is, redelijk is, slecht is, zeer slecht is.	Q68	Q75
Fysieke gezondheid	Physical health	Had u de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen (ja, nee)? Ruggpijn/Spierpijn in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen (armen, ellebogen, polsen, handen, enz.)/Spierpijn in de onderste ledematen (heupen, benen, knieën, voeten, enz.)	Q69c Q69d Q69e	Q78c Q78d Q78e
Mentale gezondheid-slaapkwaliteit	Psychological health-quality of sleep	Had u de voorbije 12 maanden last van een van de volgende gezondheidsproblemen (ja, nee)? Algemene vermoeidheid //Hoe vaak kampte u de voorbije 12 maanden met een van de volgende slaapgerelateerde problemen (dagelijks, meerdere keren per week, meerdere keren per maand, minder vaak, nooit)? Moeilijkheden om in te slapen/Meerdere keren per nacht wakker worden/Wakker worden met een gevoel van uitputting of vermoeidheid.	Q69i Q76 Q76 Q76	Q78i Q79a° Q79b° Q79c°

Dimensie	English term	Gebruikte items*	Vraagnummer in 2010 vragenlijst	Vraagnummer in 2015 vragenlijst
Impact van werk op gezondheid	Impact of health on work	Denkt u dat uw gezondheid of uw veiligheid bedreigd wordt door uw werk (ja, nee)? // Heeft uw werk een invloed op uw gezondheid (ja, voornamelijk positief; ja, voornamelijk negatief; nee).	Q66 Q67	Q73 Q74
Welzijn	Well-being	Kan u voor ieder van de vijf volgende uitspraken aangeven wat het beste weergeeft hoe u zich heeft gevoeld de voorbije twee weken? (altijd, meestal, meer dan de helft van de tijd, minder dan de helft van de tijd, soms, helemaal niet): Ik voelde me vrolijk en in een oppperbeste stemming/Ik voelde me rustig en ontspannen/Ik voelde me actief en doelbewust/ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werk/Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren.	Ef4a Ef4b Ef4c Ef4d Ef4e	Q87a Q87b Q87c Q87d Q87e

* Op basis van de vragen in de 2015 bevraging.

◦ Items zijn verandert tussen de 2010 en 2015 bevraging. Nieuwe variabelen werden geconstrueerd om deze items vergelijkbaar te maken over de tijd.

Bron: EWCS 2010 en 2015

bijlage 5 Annex bij hoofdstuk 3

Tabel b5.1 Constructie van de dimensies: items en Cronbachs α

Dimensie	Vragenlijst 2015	α
Competentie		
Taakautonomie	Q54 Heeft u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen? (ja/nee) A. De volgorde van uw taken B. Uw werkmethode C. Uw werkrimte of tempo	0,80
Jobcomplexiteit	Q53 Houdt uw belangrijkste betaalde job, algemeen genomen, het volgende in, ...? (ja/nee) C. Het zelf oplossen van onvoorziene problemen E. Ingewikkelde taken F. Nieuwe dingen leren	0,60
Opleiding	Q65 Hebt u de voorbije 12 maanden een van de volgende types trainingen gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren? A. Training betaald door of voorzien door uw werkgever	/
Veiligheid		
Omgevings-veiligheid	Q29 Kunt u me aan de hand van de volgende schaalverdeling zeggen in welke mate u tijdens uw werk blootgesteld wordt aan, ...? (Altijd/Bijna altijd/Ongeveer 3/4 van de tijd/Ongeveer de helft van de tijd/Ongeveer 1/4 van de tijd/Bijna nooit/Nooit) A. Trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz. B. Zo'n luid lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te kunnen spreken C. Hoge temperaturen die u doen zweten, zelfs als u even rust D. Lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten E. Het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of mineraalstof), enz.	0,78
MSA-kwaliteit	G. Omgaan met, of huidcontact hebben met chemische producten of substanties Q30 Nog altijd aan de hand van dezelfde schaal, in welke mate maken de volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde job? (Altijd/Bijna altijd/Ongeveer 3/4 van de tijd/Ongeveer de helft van de tijd/Ongeveer 1/4 van de tijd/Bijna nooit/Nooit) A. Pijnlijke of vermoeiende houdingen C. Zware lasten dragen of verplaatsen E. Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen	0,66
Haalbaarheid		
Tijdsruimte	Q49 En, houdt uw job in, ...? (Altijd/Bijna altijd/Ongeveer 3/4 van de tijd/Ongeveer de helft van de tijd/Ongeveer 1/4 van de tijd/Bijna nooit/Nooit) A. Dat u moet werken aan zeer hoog tempo of tegen zeer hoge snelheid B. Dat u moet werken met strikte deadlines	0,75
Taakafhankelijkheid	Q50 Hangt uw werktempo in het algemeen af van...? (Altijd/Bijna altijd/Ongeveer 3/4 van de tijd/Ongeveer de helft van de tijd/Ongeveer 1/4 van de tijd/Bijna nooit/Nooit) A. Het werk dat uw collega's verrichten B. Rechtstreekse vragen van mensen zoals klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz. C. Kwantitatieve productienormen of prestatiedoelstellingen D. De automatische snelheid van een machine of productielijn E. De rechtstreekse controle van uw baas of leidinggevende	0,45
Werktijdbalans		
Werktijdbegrenzing	Q24 Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job?	/
Standaard-werktijden	Q37a Hoeveel keer per maand werkt u 's nachts? Dit houdt in: ten minste twee uur tussen 10 uur 's avonds en 5 uur 's morgens. Q37b En hoeveel keer per maand werkt u op zondag? Q37c En hoeveel keer per maand werkt u op zaterdag?	/

Tabel b5.2 Evolutie van de jobkenmerken voor de longitudinale analyse

	1995	2000	2005	2010	2015
Competentie	53,7	56,3	61,8	59,7	67,6
Taakautonomie	76,1	67,9	73,8	72,1	75,0
Jobcomplexiteit	66,1	69,9	70,9	70,4	74,4
Opleiding	19,1	30,8	40,6	36,5	49,3
Veiligheid	79,8	78,8	78,3	75,7	79,8
Omgevingsveiligheid	88,2	86,6	86,6	86,4	88,7
Ergonomie	71,4	70,9	70,0	65,0	70,8
Haalbaarheid	65,7	62,1	56,9	59,6	58,5
Tijds marge	67,8	63,7	57,3	59,6	56,5
Taakonafhankelijkheid	63,6	60,4	56,5	59,5	59,9
Werktijdbalans	77,79	83,23	83,41	84,14	84,69
Werktijdbegrenzing	65,91	75,64	76,09	76,89	77,04
Standaardwerktijden	89,34	90,66	90,50	91,33	91,95

Tabel b5.3 Spreiding dimensies jobkwaliteit (standaardafwijking)

	Competentie	Veiligheid	Haalbaarheid	Werktijdbalans
1995	25,06	18,84	23,06	22,22
2000	27,36	18,63	22,13	20,24
2005	27,95	19,98	23,10	20,72
2010	27,75	18,57	24,23	19,46
2015	27,15	17,17	24,42	19,44

Tabel b5.4 Evolutie demografische factoren

	Feminisatie pct.	Gem. leeftijd
1995	40	38,03
2000	42	38,22
2005	44	39,93
2010	45	40,44
2015	47	41,96

Tabel b5.5 Evolutie beroepenverdeling (ISCO, aandelen in procenten)

ISCO	1995	2000	2005	2010	2015
Beroepen bij de strijdkrachten	11	10	11	12	10
Managers	19	19	19	22	22
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	9	11	12	12	15
Technici en verwante beroepen	17	16	16	15	12
Administratief personeel	11	12	11	11	11
Dienstverlenend personeel en verkopers	2	1	2	1	1
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	14	12	11	10	9
Ambachtsslieden	9	7	8	8	8
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	9	11	9	9	11
Elementaire beroepen	1	0	1	0	2

Tabel b5.6 Evolutie sectorverdeling (NACE, aandelen in procenten)

	1995	2000	2005	2010	2015
Primaire sector	2	1	3	2	1
Maakindustrie	21	19	18	15	14
Energie en water	1	2	1	1	1
Bouw	6	6	5	7	5
Handel	16	18	11	13	12
Horeca	5	3	3	4	5
Transport en communicatie	7	7	9	8	7
Financiële sector	3	4	6	3	3
Immobiëlen	6	5	8	9	12
Publieke sector	10	10	10	6	9
Overige diensten	24	25	26	32	30

bijlage 6 De constructie van 6 jobtypes aan de hand van LPA: methodologie bij hoofdstuk 4

Voor het bepalen van de jobtypes doen we een latent profile analysis (LPA) met behulp van Latent Gold software (Vermunt & Magidson, 2002, 2005). We kiezen hier voor LPA omdat dit enkele voordelen biedt ten opzichte van hiërarchische en K-mean cluster analyse methodes (zoals ook gebruikt in de eerdere studie door Vandenbrande et al. (2013)).

Een eerste voordeel is dat LPA toelaat om verschillende soorten variabelen (dichotome, categorische en continue) samen te gebruiken in de analyse. Hierdoor moesten de categorische en continue indicatoren niet gedichotomiseerd worden - een procedure die toch steeds gepaard gaat met enig verlies van informatie en nuance. Dit laat verder ook toe om meer complexe modellen te testen. Latent profile analyse heeft verder ook het voordeel dat het aantal cluster niet a priori bepaald moet worden (zoals bij K-means clustering wel het geval is), maar dat verschillende modellen geschat worden waarna men op basis van beslisregels het optimale model en aantal latente groepen kan kiezen. LPA maakt gebruik van likelihood statistieken om modellen met een toenemen aantal latente groepen of clusters te schatten. Deze likelihood statistieken worden gebruikt als beslisregels voor de finale selectie van een optimaal model met een optimale hoeveelheid latente groepen (Vermunt & Magidson, 2002, 2005). Bij LPA worden units niet exclusief in één cluster of groep geplaatst, maar wordt de kans aangegeven (probabiliteit) dat die unit in elk van de latente groepen zit.

Anderzijds heeft ook LPA enkele nadelen. In sommige gevallen gebeurt het dat men geen consistent en convergerend model vindt. Verder is LPA, net als clusteranalyse, een data reductie methoden, wat dus steeds een verlies van informatie impliceert. Daarnaast worden de resultaten en clusters in data reductie methoden vaak zeer sterk bepaald door de variabelen en data die in het model worden opgenomen. Hierdoor vindt men vaak verschillende aantallen en latente groepen afhankelijk van de specifieke dataset (of subset van een dataset) waarop men de analyse doet.

Met behulp van de Latent Gold software werden latent profile modellen geschat met 2 tot 10 latente groepen voor alle Belgische werknemers in de EWCS uit 2010 en 2015. De analyses werden beperkt tot modellen met maximum 10 latente groepen aangezien een groter aantal jobtypes zeer moeilijk hanteerbaar en vergelijkbaar wordt. We kiezen voor het gebruik van een data reductie methode zoals LPA om de veelheid aan informatie (22 indicatoren) overzichtelijker en begrijpbaarder te maken. Wanneer we meer dan 10 latente groepen zouden gebruiken zou dit doel moeilijk nastreefbaar worden.

Vervolgens werden deze verschillende modellen vergeleken om het optimale model te selecteren. Hiervoor werden verschillende criteria gebruikt. Een eerste criterium was de vergelijking van enkele likelihoodcriteria (BIC, AIC en LL) van de verschillende modellen (tabel b1.1). We vonden geen optimaal model op basis van deze beslisregels.

Daarom hebben we in een tweede stap gekozen om verder te gaan met een 6, 7 of 8 cluster model. We zien dat een 6 cluster model sterk beter presteert (veel lagere BIC, AIC en grotere LL) dan een 5 cluster model (en ook dan een 4 cluster model). Ook voor het 7 en 8 cluster model zien we een aanzienlijke verbetering in de BIC, AIC en LL statistieken – maar in mindere mate dan voor het

6 cluster model. Voor het 9 cluster model zien we slechts een zeer beperkte verbetering in de BIC, AIC en LL statistieken, waardoor we dit model niet in overweging nemen (tabel b1.1).

Tabel b6.1 Resultaten van LPA voor 2 tot 10 latente clusters: LL, BIC, AIC, classification error

Model	LL	BIC(LL)	AIC(LL)	Npar	Classification error	Vershil in BIC(LL) t.o.v. model n-1)
2 cluster model	-43635,6	87955	87431	80	0,0732	-
3 cluster model	-38137	77255	76503	115	0,0608	-10699
4 cluster model	-37381	76043	75061	150	0,0807	-1213
5 cluster model	-36225	74031	72821	185	0,0953	-2011
6 cluster model	-33457	68793	67354	220	0,0977	-5238
7 cluster model	-31221	64620	62952	255	0,1134	-4173
8 cluster model	-29890	62258	60361	290	0,1203	-2362
9 cluster model	-29493	61762	59636	325	0,1191	-496
10 cluster model	*	*	*	*	*	*

* Er werd geen convergerend model gevonden voor een model met 10 latente groepen

Bron Resultaten uit Latent Gold

Daarnaast geven we de voorkeur aan een model waarin de classificatiefout beperkt blijft - bij voorkeur minder dan 0.1. De classificatie fout (classification error) geeft een schatting van de proportie van observaties die verkeerdelijk in een bepaalde latente groep zijn geplaatst in het geschatte model. De classificatie fout moet zo klein mogelijk (dicht bij 0) zijn. Voor het 6 clustermodel blijft de classificatie fout onder de 0.1. Verder zien we ook een sterke toename in de classificatie fout wanneer we van een 6 clustermodel naar een 7 clustermodel gaan. Daarom geven we hier de voorkeur aan een 6 cluster oplossing (tabel b1.1).

Tabel b6.2 Percentage respondenten per cluster voor de geschatte clustermodellen met 2 tot 10 latente groepen

	Clusters								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2 cluster model	55,67	47,33	-	-	-	-	-	-	-
3 cluster model	35,59	33,94	30,47	-	-	-	-	-	-
4 cluster model	31,21	25,72	21,52	52,54	-	-	-	-	-
5 cluster model	24,66	25,18	21,37	16,82	11,97	-	-	-	-
6 cluster model	22,10	22,07	17,59	16,70	12,29	9,25	-	-	-
7 cluster model	19,21	19,22	18,64	13,81	11,30	9,81	8,00	-	-
8 cluster model	18,46	18,58	16,44	12,21	11,48	8,13	7,70	7,00	-
9 cluster model	21,41	17,26	15,87	10,72	9,94	8,49	6,37	5,52	4,42

Bron Resultaten uit Latent Gold

Een derde aspect dat we in overweging nemen is verdeling van de steekproef over de verschillende latente groepen. We verkiezen een model waarin ook in de kleinste cluster nog een aanzienlijk aantal units zitten (ongeveer 8 à 10% van de observaties in de kleinste clusters). Dit is het geval voor het

6 en 7 clustermodel. Voor het 8 clustermodel vinden we slechts 7.7% van de observaties in de 7^{de} cluster en 7% in de 8^{ste} cluster (tabel b1.2).

Op basis van deze verschillende criteria werd bijgevolg het 6 cluster model gekozen als het meest optimale model. De classificatiefout van het 6 clustermodel is 0.0977 wat nog relatief laag is en bijgevolg accepteerbaar. Verder is ook de spreiding van de steekproef over de verschillende latente groepen redelijk verdeeld. De kleinste cluster omvat nog 9.25% van de steekproef (= 524 werknemers).

Onze keuze voor LPA heeft nog enkele methodologische implicaties die we hier kort willen vermelden. LPA vereist dat er geen ontbrekende waarden zijn voor de variabelen die gebruikt worden voor de schatting van het model. Observaties waarvoor een ontbrekende waarde is op een van de variabelen worden automatisch uit de analyse verwijderd. Hierdoor werd de steekproef verkleint naar 5 205 werknemers (307 observaties werden verwijderd uit de analyse). Om dezelfde reden werd gekozen om de analyse enkel toe te spitsen op werknemers en niet op zelfstandigen. Voor de 2010 bevraging zijn er namelijk enkele indicatoren van jobkwaliteit waarvoor er geen informatie is voor zelfstandigen. Bijgevolg zouden alle zelfstandigen uit 2010 uit de analyse verwijderd worden, en werd er gekozen dus ook de zelfstandigen uit de 2015 bevraging niet op te nemen in de analyse.

Aangezien de schaal van de gebruikte variabelen de resultaten van de LPA kan beïnvloeden, werden alle indicatoren op een schaal tussen 0 en 1 gebracht⁵².

⁵² In hoofdstuk 2 wordt meer in detail besproken hoe elke indicator geconstrueerd werd.

bijlage 7 Beschrijving van jobtypes aan de hand van 22 indicatoren voor jobkwaliteit bij hoofdstuk 4

Tabel b7.1 Gemiddelde waarde voor elke indicator van jobkwaliteit per jobtype.

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief & flexibel werk	Laagwaardig werk
Werk						
Taakautonomie	94	74	75	74	66	23
Autonoom teamwerk	52	47	58	0	49	31
Taakcomplexiteit	89	72	71	61	79	49
Werkdruk	39	33	29	24	46	50
Emotionele belasting	52	42	48	45	56	41
Repetitieve taken	14	32	29	25	43	55
Vaste werkplek	53	73	76	67	61	79
Risico's	6	17	12	10	29	24
Tewerkstelling						
Vast contract	95	87	87	85	90	71
Voltijds werk	89	77	48	54	80	73
Inkomen	69	39	34	36	45	28
Bijkomende (variabele)vergoedingen	19	14	10	9	35	17
Atypische werkuren	37	12	20	18	51	28
Flexibele werkuren	43	0	27	22	49	31
Planningsautonomie	71	40	35	35	42	15
Carrière mogelijkheden	60	53	44	41	55	29
Opleiding	79	54	60	41	64	31
Arbeidsverhoudingen						
Inspiraak	72	50	49	38	51	11
Vertegenwoordiging	81	63	61	53	68	40
Ondersteunend management	95	89	91	82	85	65
Sociale steun	77	75	77	63	69	50
Asociaal gedrag	13	13	15	17	34	34

Bron EWCS 2010 en 2015

bijlage 8 Verdeling van de jobtypes binnen de Belgische werknemerspopulatie, in 2010 en 2015 bij hoofdstuk 4

Tabel b8.1 Verdeling van de jobtypes binnen de Belgische werknemerspopulatie, in totaal en in 2010 en 2015

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
N §	556	1178	869	1129	949	524
Totale verdeling#	12,29%	22,10%	16,70%	22,07%	17,59%	9,25%
2010#	10,31%	22,77%	16,05%	20,90%	19,62%	10,34%
2015#	14,56%	21,34%	17,44%	23,28%	15,28%	8,00%

§ ongewogen

gewogen

Bron EWCS 2010 en 2015

bijlage 9 Verdeling van de jobtypes per subgroep van werknemers, bij hoofdstuk 4

Verdeling van de jobtypes per subgroep van werknemers, opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, beroep (ISCO), sector (NACE) en bedrijfsgrootte.

Tabel b9.1 Verdeling van jobtypes naar gender en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
Man	12,54	24,27	10,55	15,49	24,7	12,45
Vrouw	7,76	21,06	22,34	27,12	13,79	7,92
2015						
Man	19,38	23,17	12,06	16,63	18,96	9,79
Vrouw	9,54	19,42	23,05	30,42	11,43	6,14

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b9.2 Verdeling van jobtypes naar leeftijdsgroep en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
15-24 jaar	2,42	20,02	23,1	14,62	21,61	18,22
25-34 jaar	6,78	22,22	14,92	22,75	24,1	9,24
35-44 jaar	12,19	25,32	13,54	20,85	17,65	10,44
45-54 jaar	12,12	20,41	18,17	20,65	18,91	9,74
55+ jaar	14,93	24,23	15,95	21,33	15,58	7,98
2015						
15-24 jaar	1,36	24,71	18,73	23,17	15	17,03
25-34 jaar	12,58	21,12	17,12	21,26	18,8	9,11
35-44 jaar	16,17	20,52	16,04	24,59	14,31	8,37
45-54 jaar	17,46	21,84	18,34	21,55	14,68	6,14
55+ jaar	15,9	20,38	18,16	29,66	11,58	4,31
	1,36	24,71	18,73	23,17	15	17,03

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b9.3 Verdeling van jobtypes naar opleidingsniveau en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
Lager secundair onderwijs	3,72	26,82	14,38	16,27	17,27	21,55
Hoger secundair onderwijs	3,89	26,36	13,86	18,77	21,86	15,26
Bachelor of equivalent	17,07	18,75	18,61	24,41	18,48	2,67
Master of equivalent en hoger	47,57	11,4	9,37	12,97	18,69	0
2015						
Lager secundair onderwijs	2,25	24,16	13,22	29,67	13,8	16,9
Hoger secundair onderwijs	6,2	24,63	17,64	22,93	17,97	10,63
Bachelor of equivalent	21,95	17,99	20,01	21,06	16,53	2,46
Master of equivalent en hoger	38,07	15,84	16,06	22,09	6,2	1,74

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b9.4 Verdeling van jobtypes naar beroep (ISCO 08, 1 digit) en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
Managers	41,41	18,85	6,49	12,48	16,64	4,14
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	12,21	17,65	21,08	28,01	19,63	1,43
Technici en verwante beroepen	14,47	23,63	16,58	17,45	23,82	4,04
Administratief personeel	7,21	27,64	23,51	21,97	9,74	9,92
Dienstverlenend personeel en verkopers	4,02	18,64	19,19	22,4	19,36	16,38
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	6,73	32,16	10,92	7,72	13,29	29,18
Ambachtslieden	4,61	39,93	7,47	10,06	24,68	13,26
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	3,08	15,16	10,82	14,08	35,28	21,58
Elementaire beroepen	1,49	21,17	10,32	32,55	12,44	22,03
2015						
Managers	10,54	33,52	20,21	20,15	11,25	4,32
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	65,96	9,03	4,57	9,51	10,93	0
Technici en verwante beroepen	21,12	16,61	19,85	23,97	16,85	1,6
Administratief personeel	24,83	25,06	15,44	20,29	11,33	3,06
Dienstverlenend personeel en verkopers	7,39	27,93	26,89	23,03	5,83	8,93
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	5,64	17,83	20,86	20,71	24,08	10,87
Ambachtslieden	0	23,02	0	51,44	10,99	14,55
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	2,52	44,26	7,63	12,41	21,87	11,32
Elementaire beroepen	5,46	7,84	21,44	24,9	19,75	20,61

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b9.5 Verdeling van jobtypes naar sector (NACE rev.2, 1 digit) en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
A	3,62	22,86	12,38	24,35	20,77	16,01
B-E	12,65	24,64	14,06	13,4	20,46	14,79
F	10,26	38,55	5,55	12,03	24,23	9,38
F-I	7,99	20,77	12,37	20,31	20,62	17,93
J	23,52	20,16	10,7	19,22	21,14	5,26
K	26,65	26,02	17,37	10,25	15,09	4,63
L	17,92	37,07	9,4	14,17	13,23	8,21
M-N	8,1	23,31	10,5	27,62	21,82	8,65
O-Q	8,04	19,04	24,19	24,61	19,62	4,5
R-U	9,97	22,13	13,19	37,79	10,06	6,85
2015						
A	10,55	24,19	9,68	35,24	7,29	13,05
B-E	13,33	25,81	17,73	10,37	16,69	16,09
F	7,88	43,86	7,71	11,95	21,39	7,21
F-I	11,17	19,28	14,24	26,04	16,67	12,6
J	47,06	22,14	9,9	8,63	12,28	0
K	30,15	23,71	11,31	29,18	2,59	3,06
L	8,87	30,67	39,72	20,74	0	0
M-N	18,34	20,13	12,06	34,47	6,03	8,97
O-Q	13,69	18,4	21,66	25,18	17,84	3,23
R-U	15,46	10,01	30,33	33,3	8,9	2,01

Sectorclassificatie op basis van NACE rev.2 classificatie: A Landbouw, jacht en bosbouw; B-E Winning van delfstoffen; industrie; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F bouwnijverheid; G-I Groot-en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen; vervoer en opslag; verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L Exploitatie van en handel in onroerend goed, M-N Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen; onderwijs; menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Kunst, amusement en recreatie; overige diensten; huishoudens als werkgever; extraterritoriale organisaties en lichamen

Bron EWCS 2010 en 2015

Tabel b9.6 Verdeling van jobtypes naar bedrijfsgrootte en surveyjaar, in percentages

	Verzadigd werk	Evenwichtig werk	Omkaderd werk	Werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen	Zwaar repetitief en flexibel werk	Laagwaardig werk
2010						
1 werknemer	3,77	16,9	7	51,96	10,37	10
2-9 werknemers	6,09	27,33	15,47	22,99	16,97	11,15
10-249 werknemers	10,79	24,32	17,47	19,84	17,68	9,89
250+ werknemers	17,84	16,61	16,21	11,27	31,06	7,01
2015						
1 werknemer	1,91	9,25	4,54	75,73	3,68	4,89
2-9 werknemers	11,05	28,79	17,52	25,98	9,62	7,04
10-249 werknemers	12,65	20,15	18,54	24,49	15,93	8,25
250+ werknemers	23,16	20,23	16,37	14,32	18,92	7

Bron EWCS 2010 en 2015