

# KWALITEIT VAN WERK EN WERKGELEGENHEID IN BELGIË

Vertaling van het rapport 'Quality of work and employment in Belgium'

**Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin,  
Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez,  
Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte**

Project in opdracht van Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, met de steun van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Herziene versie, februari 2013



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



*Printed version.*

**Source:** "Quality of work and employment in Belgium", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, Wyattville Road, Dublin 18, Ireland. - [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

*Gepubliceerd door*

KU Leuven

HIVA – ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 box 5300, 3000 LEUVEN

[hiva@kuleuven.be](mailto:hiva@kuleuven.be)

[www.hiva.be](http://www.hiva.be)

© 2013 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeleevuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotocopie, 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

<b>Inleiding</b>	<b>1</b>
<b>Hoofdstuk I/ Kwaliteit van het werk in België</b>	<b>7</b>
<hr/>	
1. Inleiding	7
2. Conceptueel kader	8
2.1 Indicatoren over kwaliteit van het werk	8
2.2 De gevolgen van goede of slechte kwaliteit van het werk	11
3. Een empirische analyse van de kwaliteit van banen van Belgische werknemers – een taxonomie van 7 types van jobkwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt	15
3.1 Een selectie van indicatoren over de baankwaliteit	15
3.2 Kwaliteit van het werk van zelfstandigen	29
3.3 Types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt	31
4. Verdeling van de zeven types van jobkwaliteit in de Belgische economie	38
4.1 Werknemerskenmerken	38
4.2 Ondernemingskenmerken	43
4.3 Regionale verschillen	46
4.4 Een analyse van de determinanten van de zeven types jobkwaliteit	46
5. Gevolgen van de verschillende types van jobkwaliteit	50
5.1 Een selectie van indicatoren over de gevolgen van jobkwaliteit	50
5.2 Gevolgen van baankwaliteit voor zelfstandigen	56
5.3 Gevolgen van de baankwaliteit in de verschillende clusters	57
6. De Belgische baankwaliteit in perspectief. Een vergelijking van België met andere Europese landen	61
7. Conclusie	64

---

<b>Hoofdstuk II / Oudere werknemers en duurzame banen</b>	<b>67</b>
<hr/>	
1. De uitdaging van duurzaam werk en een actieve vergrijzing	67
1.1 In België en in Europa	67
1.2 Hypotheses over de voorwaarden voor actief ouder worden	68
2. Beschrijving van de tewerkstelling van oudere werknemers	71
2.1 Karakteristieken van oudere werknemers in België	71
2.2 De arbeidstijd van oudere werknemers	75
2.3 De verdeling van oudere werknemers volgens type van baankwaliteit	76
3. Duurzaamheid van het werk	77
3.1 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens sociaaldemografische kenmerken	78
3.2 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens kenmerken van de werksituatie	80
3.3 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens de mogelijkheid om werk en privé met elkaar te verzoenen	84
4. Dimensies van baankwaliteit en duurzaamheid van het werk	86
5. De relatie tussen de 'outcome' indicatoren en duurzaamheid van de baan	89
6. Conclusie	92
<b>Hoofdstuk III / De impact van het werk op de gezondheid</b>	<b>95</b>
<hr/>	
1. Inleiding	95
2. Gepercipieerde gezondheid, welzijn en de gevolgen van werk voor de gezondheid	98
3. Soorten van werkgerelateerde gezondheidsproblemen	100
4. Gezondheid en welzijn volgens individuele kenmerken	100
5. Gezondheid en welzijn volgens baankwaliteit en beroep	102
6. Gezondheid en welzijn volgens ondernemingskenmerken	104
7. Gezondheid en welzijn volgens regio's	108
8. Gezondheid en welzijn van zelfstandigen en werknemers	108
9. Determinanten van gezondheid en welzijn van werknemers	110
10. Conclusies en aanbevelingen	112

<b>Hoofdstuk IV / Herstructurerings zijn gebaat met actieve banen</b>	<b>115</b>
<hr/>	
1. Inleiding	115
2. Voorkomen van herstructurerings	117
3. Gevolgen van de herstructurering op het psychisch welzijn	118
3.1 Inleiding	118
3.2 Herstructurerings en werkgerelateerde gezondheidsproblemen	120
4. Gevolgen van de herstructurering voor de arbeidsorganisatie	123
4.1 Inleiding	123
4.2 Herstructurering en baaneisen versus autonomie	124
4.3 Herstructurerings en de baaneisen versus autonomie	126
4.4 Herstructureringssteun en geestelijk welzijn	128
5. De gevolgen van de arbeidsorganisatie in het licht van de relatie tussen herstructurering en mentaal welzijn	129
6. Conclusies en aanbevelings	130
<b>Hoofdstuk V / Precair werk voor kwetsbare werknemers</b>	<b>133</b>
<hr/>	
1. Het conceptualiseren van precair werk	133
2. Een conceptuele model voor de relatie tussen precare tewerkstelling en een aantal werkgebonden gevolgen voor individuele werknemers	135
3. Indicatoren van precare tewerkstelling in de EWCS 2010	136
3.1 Job(in)stabiliteit: tijdelijke contracten	136
3.2 Een duurzaam inkomen: lage lonen	136
3.3 Lage inzetbaarheid	137
3.4 Arbeidstijd: intensieve werktijden	137
3.5 Arbeidstijd: flexibele werktijden	138
3.6-7 Formele onderhandelingen: informatie over gezondheid en veiligheid; en beperkte vertegenwoordiging	138
3.8 Onevenwichtige informele betrekkingen tussen werknemer en werkgever: beperkte inspraak	138
3.9 Somschaal voor precariteit	139
4. Beschrijving van precare tewerkstelling in België	139
4.1 Voorkomen van precair werk op populatieniveau	140
4.2 Voorkomen van precair werk volgens regio	141
4.3 Voorkomen van precair werk volgens organisatiekenmerken	141
4.4 Verdeling van precair werk volgens individuele en socio-economische kenmerken	145

---

5. Relatie met andere aspecten van de baankwaliteit	149
5.1 Precariteit en clusters van baankwaliteit	149
5.2 Precair werk en de afzonderlijke indicatoren van baankwaliteit	152
6. Gevolgen van precair werk voor de individuele werknemer	153
7. Conclusie	154
7.1 Validiteit van de indicator voor preciaire werkgelegenheid	154
7.2 De sociaaleconomische verdeling van precair werk	155
7.3 Gevolgen voor de individuele werknemer	156
7.4 Slotbeschouwingen en aanbevelingen	156
<b>Conclusies</b>	<b>161</b>

---

<b>Bibliografie</b>	<b>169</b>
---------------------	------------

---

## **INLEIDING**

Deze uitgave bevat de bevindingen van een onderzoeksproject over de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Alle resultaten zijn gebaseerd op analyses van verschillende Belgische experts op de gegevens verzameld door middel van de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (EWCS).

De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey - EWCS) is in 1990 van start gegaan en geeft sindsdien een beeld van de arbeidsomstandigheden in Europa met als doel:

- de arbeidsomstandigheden van zowel werknemers als zelfstandig ondernemers in heel Europa op een vergelijkbare basis te beoordelen en te kwantificeren;
- verbanden tussen verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden te analyseren;
- risicogroepen en punten van zorg, maar ook van gebieden waarop vooruitgang wordt geboekt, te identificeren;
- trends te volgen en daartoe homogene indicatoren te leveren;
- een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van Europees beleid.

De vragenlijst van de enquête is sinds de eerste editie aanzienlijk in omvang toegenomen, omdat men een breed beeld wilde krijgen van de alledaagse werkelijkheid van mannen en vrouwen op het werk. Gender mainstreaming is een belangrijk aandachtspunt geweest in recente herzieningen van de vragenlijst.

Onderwerpen die aan de orde komen in de huidige enquête zijn onder meer de contractuele afspraken met werknemers, de werktijden, de werkorganisatie, opleidingsmogelijkheden, fysieke en psychosociale risicofactoren, gezondheid en veiligheid op het werk, de balans werk-privéleven, werknemersparticipatie, het inkomen uit arbeid en de gezondheid van werknemers.

In elke enquêteronde is een aselechte steekproef van werkenden (werknemers en zelfstandig ondernemers) persoonlijk geïnterviewd. Met de uitbreidingen van de EU is het geografische gebied waarin de enquête wordt afgenomen, ook uitgebreid. In de eerste EWCS in 1990 werden werknemers in EC12 bevraagd. In de

laatste, vijfde ronde van de EWCS in 2010, werden bijna 44 000 werknemers geïnterviewd in 34 landen – EU-27, Noorwegen, Kroatië, de Voormalige Joegoslavische Republiek Macedonië, Turkije, Albanië, Montenegro en Kosovo. Hierdoor is deze golf de meest uitgebreide tot dusver in termen van geografische spreiding.

In het jaar 2010 was de steekproefgrootte in de meeste landen 1 000. Uitzonderingen waren Duitsland en Turkije (waar 2 000 respondenten werden bevroegd) en Italië, Polen en het Verenigd Koninkrijk (met een steekproefomvang van 1 500 respondenten). Bovendien besloot men in drie landen om grotere nationale steekproeven te financieren, waardoor de steekproefomvang 4 000 bedraagt in België, 3 000 in Frankrijk en 1 400 in Slovenië. De verhoging van het aantal ondervraagden heeft geleid tot een meer volledige dekking van sectoren en beroepen. De betrouwbaarheidsintervallen worden hierdoor kleiner en betrouwbaarheid van de resultaten groter. De extra financiering door de Belgische regering heeft deze studie mogelijk gemaakt, waarin de gegevens van de EWCS door een Belgische bril worden bekeken. Een consortium van Belgische onderzoekers werd benaderd om samen te werken aan een onderzoek de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België, gebaseerd op de verzamelde informatie via de Belgische EWCS in 2010.

De meerwaarde van dit rapport is het unieke overzicht van de kwaliteit van het werk en de werkgelegenheid in België. Om een algemeen overzicht te geven hiervan werden in het rapport zowel de jobkwaliteit als de gevolgen ervan in kaart gebracht. In de eerste plaats is een lijst van indicatoren ontwikkeld die toelaat om het concept van kwaliteit van werk te analyseren. Deze indicatorenlijst laat toe om alle Belgische werknemers in te delen op basis van hun jobkwaliteit. Ten tweede werden de gevolgen van een verschillende kwaliteit van werk geraamd. Deze gevolgen werden gemeten aan de hand van een aantal ‘outcome’-indicatoren. Hiermee kunnen we inschatten welk werk van goede dan wel van bedenkelijke kwaliteit is. Kortweg gesteld gaan we er bij voorbeeld vanuit dat er een probleem is met deze kwaliteit als het werk mensen ziek maakt.

Deze aanpak heeft, net als elke andere benadering, het risico van verlies van de informatie. Respondenten die geen antwoord geven op een aantal vragen vallen bij een aantal analyses uit de boot. Een goed voorbeeld is de informatie over het loon van werknemers, waarbij het niet invullen van de informatie een klassiek probleem vormt bij enquêtes. De uitval bleef niettemin beperkt, de meeste analyses konden worden uitgevoerd op een staal van ongeveer 3 000 Belgische werknemers.

Deze steekproef heeft informatie over zowel de werknemers en zelfstandigen. Hoewel informatie over de kwaliteit van werk heel vaak verwijst naar de arbeidsrelatie tussen een werkgever en een werknemer, hebben we ook een aantal tabel-



len opgenomen met gegevens over de kwaliteit van het werk van kleine zelfstandigen.

Verder heeft de uitgebreide Belgische steekproef de onderzoekers de mogelijkheid geboden om alle respondenten door middel van clusteranalyse in te delen in zeven verschillende types, elk met een bijzondere kwaliteit van werk. Deze techniek heeft als nadeel dat de informatie verloren gaat wanneer bij een respondent reeds één antwoord niet werd gegeven (bv. over het loon). Toch konden we nog steeds ongeveer 2 400 respondenten overhouden bij deze analyse, vanuit een statistisch oogpunt meer dan genoeg om de variëteit in kwaliteit van werk op de arbeidsmarkt te bespreken.

Wij gebruiken de EWCS om te komen tot een beter inzicht in de verhouding tussen de kwaliteit van werk en de gevolgen ervan, zoals de gezondheid van werknemers, absentisme of jobonzekerheid. Daar de enquête wordt georganiseerd op het niveau van een individuele werknemer, kunnen wij met deze gegevens een zicht krijgen op de gevolgen van goede en/of slechte kwaliteit van werk voor individuele werknemers. Het is duidelijk dat we ook verwachten dat kwalitatief hoogwaardige arbeid eveneens gunstige gevolgen zal hebben op het niveau van een onderneming (bv. op productiviteit van de onderneming of het verloop van personeel), maar door de verzameling van informatie op het niveau van werknemers kan dit soort hypothesen niet getoetst worden in dit rapport.

Deze studie bekijkt het vraagstuk van de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België in vijf verschillende hoofdstukken, waarin elk hoofdstuk een thema verbonden met de kwaliteit van werk laat behandelen door een (groep van) expert(en). Deze aanpak heeft geresulteerd in vijf complementaire hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk ontwikkelen Tom Vandenbrande en Sem Vandekerckhove de set van indicatoren die zullen worden gebruikt doorheen het volledige volume. De EWCS bevat ontzettend veel informatie over de kwaliteit van werk, en het rapporteren over alle vragen zou alleen maar leiden tot minder duidelijkheid en overzicht. Het eerste hoofdstuk reduceerde deze informatie tot een lijst van 22 cruciale indicatoren over jobkwaliteit en tien indicatoren over de gevolgen van jobkwaliteit. In een tweede stap werd deze informatie gebruikt om alle Belgische werknemers in zeven groepen in te delen, waarbij elk van deze groepen geconfronteerd wordt met een bepaald type jobkwaliteit. 'Full time evenwichtig werk' wordt onderscheiden van 'emotioneel belastend werk' of 'werk op flexibele en atypische uren'. Andere banen werden getypeerd als 'verzadigde banen', 'werk met beperkte carrièremogelijkheden', 'zwaar repetitief werk' en 'laagwaardig werk'. Deze zeven types banen worden in het eerste hoofdstuk verder geanalyseerd, en worden sporadisch besproken in de volgende hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk verkent de verdeling van deze zeven jobtypes op de Belgische arbeidsmarkt en beoordeelt de gevolgen van de verschillende jobtypes.

Patricia Vendramin en Gérard Valenduc schetsen een beeld van de duurzaamheid van werken op de Belgische arbeidsmarkt. De zeer lage werkzaamheidsgraad onder oudere werknemers in België is het uitgangspunt van deze uiteenzetting. Beleidsmatig mag verondersteld worden dat de vroege uittrede van werknemers kan beperkt worden wanneer duurzaam werk wordt aangeboden, d.w.z. werk van een behoorlijke kwaliteit. Het hoofdstuk geeft aan welke jobkwaliteiten in dit verband cruciaal zijn.

In hoofdstuk III verkent Isabelle Hansez de impact van werken op de gezondheid van Belgische werknemers. Het hoofdstuk vertrekt van een algemeen overzicht van de gezondheid van werknemers op de Belgische arbeidsmarkt. De volgende delen van het hoofdstuk stippen aan welke individuele en organisatorische kenmerken de beste resultaten garanderen op het vlak van de gezondheidszorg, of in het kort, welk werk garant staat voor een gezonde werknemer.

Rik Huys vraagt in hoofdstuk IV meer aandacht te besteden aan de taakverdeling op de werkvloer in geval van herstructurering. Op de huidige arbeidsmarkt zijn herstructureringen een realiteit voor veel werknemers. Heel vaak heeft zo'n proces een negatief effect op de gezondheid van werknemers. Een van de redenen voor dit ongunstige resultaat is de simultane toename van taakeisen en inperking van autonomie voor werknemers in het geval van herstructurering. De analyses onderstrepen dat dit negatieve gevolgen voor werknemers heeft. Deze ongunstige gevolgen kunnen evenwel worden beperkt wanneer 'actieve banen' worden ontwikkeld.

Het vijfde hoofdstuk, door Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans en Hans De Witte, berekent het voorkomen van preciaire werkgelegenheid op de Belgische arbeidsmarkt. Hiertoe operationaliseren ze precarisering aan de hand van een reeks van acht indicatoren. De EWCS gegevens worden gebruikt om cijfers over de prevalentie van precarisering te berekenen in verschillende arbeidsmarktsegmenten en binnen de verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Bovendien brengen zij verslag uit over het verband tussen precarisering en de zeven verschillende types van jobkwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt.

Het slothoofdstuk ondersteunt een beleidsaanpak die de jobkwaliteit in België tracht te verbeteren. De kans om te genieten van een goede jobkwaliteit of het risico om geconfronteerd te worden met een slechte kwaliteit van werk is niet gelijkmatig verdeeld binnen de beroepsbevolking. Gender, beroep, sector en omvang van de onderneming zijn belangrijke factoren die bepalend zijn voor de kwaliteit van banen van werknemers. Bovendien is de gezondheid van werknemers in belangrijke mate bepaald door deze jobkwaliteit. Met name 'full time evenwichtig werk' lijkt samen te gaan met zeer gunstige gevolgen voor de werknemer. Een eerste element van de jobkwaliteit die bepalend is voor werkgerelateerde gezondheidsrisico's is uiteraard een veilige werkplek. Geweld en pestgedrag op de werk-

vloer is een tweede element met zeer negatieve resultaten voor de gezondheid. Dit resultaat is een ondersteuning voor het huidige Belgische juridisch kader dat sterk gericht is op de preventie van risico's en met name aandacht heeft voor geweld en pesten op het werk. Bovendien zijn een goed sociaal klimaat en het controleren van emotionele belasting en de werkdruk essentieel voor een goed beleid rond de kwaliteit van het werk.



---

# HOOFDSTUK I

## KWALITEIT VAN HET WERK IN BELGIË

*Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove*

### 1. Inleiding

In de eerste paragraaf willen we het kader schetsen voor de analyses rond de kwaliteit van werk in dit hoofdstuk. We introduceren het conceptuele kader voor de analyses over de relatie tussen de kwaliteit van werk en de resultaten voor de gezondheid van de werknemers. In de tweede paragraaf zullen we in de EWCS gegevens op zoek gaan naar latente factoren die overeenkomen met ons conceptueel model. We zullen hierbij een reeks van 22 indicatoren over jobkwaliteit en 10 'outcome'-indicatoren weerhouden die verder zullen worden onderzocht in dit en de volgende hoofdstukken.

In een volgende stap verdelen we alle Belgische werknemers in zeven clusters van werknemers die elk getypeerd worden door een welbepaalde jobkwaliteit. Deze clusters zijn het resultaat van een clusteranalyse met behulp van de 22 geselecteerde indicatoren. Banen met de beste kwaliteit zullen worden onderscheiden van arbeidsplaatsen met een slechte kwaliteit, en van banen met middelwaardige kwaliteit. Deze banen zullen worden getypeerd als 'full time evenwichtig werk', 'werk met beperkte carrièremogelijkheden', 'werk op flexibele en atypische uren', 'emotioneel belastend werk' en 'zwaar repetitief werk'. Deze taxonomie van werktypen op de Belgische arbeidsmarkt vormt verder de rode draad doorheen deze uitgave.

Verder in dit hoofdstuk zal de kwaliteit van werk op de Belgische arbeidsmarkt beschreven worden door de verdeling van de zeven types van banen te berekenen naar individuele en organisatorische kenmerken. Bovendien onderzoeken we de gevolgen van een verschillende jobkwaliteit voor bijvoorbeeld de jobzekerheid, de gezondheid of duurzaamheid van het werk. Hier beperken we ons tot een beschrijvende analyse van deze verschillen. Voor een meer gedetailleerde analyse van de gevolgen van jobkwaliteit wordt verwezen naar volgende hoofdstukken.

In het laatste gedeelte in dit hoofdstuk wordt de kwaliteit van het werk van Belgische werknemers in een Europees perspectief geplaatst. Een nieuwe clusteranalyse groepeert alle Europese landen volgens de overheersende kwaliteit van

werk in de verschillende lidstaten. België is hierbij ondergebracht in een groep met Oostenrijk, Luxemburg en Duitsland.

## 2. Conceptueel kader

### 2.1 Indicatoren over kwaliteit van het werk

Het verbeteren van de kwaliteit werken is geïntroduceerd in de Europese werkgelegenheidstrategie op de Top van Lissabon in 2000, samengevat in de slagzin 'meer en betere banen'. Europa wil niet alleen volledige werkgelegenheid realiseren, maar bovendien een kwalitatief goede werkgelegenheid. Er bestaat een redelijke consensus over het feit dat Europa met succes 'meer banen' heeft gecreëerd. Cijfers over de werkzaamheidsgraad op basis van de arbeidskrachtentelling dienen in Europa als indicator om de vorderingen te meten op het vlak van werkgelegenheid. Bijgevolg zal niemand ontkennen dat zowel het aantal loontrekkenden als de Europese werkzaamheidsgraad is gegroeid tussen 2000 en 2010. Hoewel de werkzaamheidsgraad van 64,2% in 2010 nog ver verwijderd is van de doelstelling die op 70% werd gelegd, heeft Europa in 2010 duidelijk 'meer banen' dan in 2000.

Het is minder duidelijk of de banen in Europa 'beter' zijn geworden dan voorheen. Over de kwaliteit van banen bestaat geen eenduidige indicator. Europa heeft een lijst gepubliceerd van indicatoren die gebruikt worden om de kwaliteit van banen te meten, maar Davoine, Erhel en Guergoat-Larivière (2008) stelden dat de sociaaleconomische literatuur nog geen duidelijke consensus heeft bereikt over een definitie van variabelen die moeten worden opgenomen in een indicatorenset over kwaliteit van banen.

Na de politieke interesse in de kwaliteit van werk in 2001, werden een aantal studies uitgevoerd om het meten van de kwaliteit van banen en de werkgelegenheid te kunnen uitvoeren. In relatief korte tijd werden verschillende indicatoren rond kwaliteit van banen in de EU ontwikkeld. Munoz-Bustillo et al. (2009) hebben in een overzicht 19 verschillende studies rond indicatoren van baankwaliteit besproken, en suggereerden een consensus waarbij een model van baankwaliteitsindicatoren twee essentiële elementen moet bevatten (kwaliteit van de arbeidsinhoud enerzijds en van de tewerkstelling anderzijds). Met het opstellen van hun indicatorenlijst werd een zoveelste indicatorenset aan de lijst toegevoegd.

Als we deze verschillende inspanningen overschouwen lijkt er onder arbeids-economen, sociologen en psychologen een consensus te bestaan dat de evaluatie van kwaliteit van banen meerdere componenten moet omvatten. De 'kandiderende variabelen' voor een index van kwaliteit van banen die Munoz-Bustillo et al. selecteerden zijn hebben betrekking op inkomen (salaris en sociale uitkeringen), werktijden, flexibiliteit en zekerheid, participatie, ontwikkelen van vaardigheden, autonomie, fysieke en psychosociale risico's, sociale steun en de betekenis van werk.

Een meer recent overzicht van de bestaande classificaties van kwaliteit van banen (Holman & McClelland, 2011) introduceert een alomvattend conceptueel kader dat min of meer dezelfde essentiële variabelen inzake baankwaliteit weerhoudt. Holman & McClelland suggereren om kwaliteit van banen te meten in drie gebieden en vijf dimensies. De belangrijkste gebieden en dimensies van kwaliteit van banen zijn (i) kwaliteit van het werk, wat refereert naar de dimensie van de arbeidsorganisatie, (ii) kwaliteit van de werkrelatie, wat verwijst naar de lonen, de werkzekerheid en flexibiliteit, (iii) en kwaliteit van de inzetbaarheid, waarbij de ontwikkeling van vaardigheden van werknemers, en hun inspraak in de werkorganisatie wordt gemeten. Elke dimensie bestaat uit een aantal subdimensies. Bijvoorbeeld, de arbeidsorganisatie omvat de subdimensies van hulpbronnen (met belangrijke kenmerken zoals autonomie en taakvariatie) en de werkeisen (met belangrijke kenmerken zoals werkdruk en fysieke eisen).

**Tabel I-1** Gebieden, dimensies, subdimensies en karakteristieken van baankwaliteit

Gebieden	Dimensies	Subdimensies	Karakteristieken
A. Kwaliteit van werk	1. Werkorganisatie	Taakeisen	Werkdruk, werkomgeving
		Hulpbronnen	Autonomie, sociale steun, teamwerk
B. Kwaliteit van de werkrelatie	2. Lonen en arbeidsvoorwaarden		Loonhoogte, prestatieloon, bijkomende voordelen
	3. Zekerheid en flexibiliteit	Security	Contract
C. Kwaliteit van de inzetbaarheid	4. Ontwikkeling van competenties	Flexibility	Flexibele werktijden, wisselende uurroosters
			Opleidingen, leermogelijkheden in de job
	5. Inspraak en vertegenwoordiging		Inspraak van werknemers, communicatie op de werkvloer

Bron: Holman & McClelland (2011)

De lokale (Belgische) benadering van het operationaliseren van kwaliteit van de arbeid overlapt sterk met de recente classificatie van Holman & McClelland met een nadruk op objectieve indicatoren van baankwaliteit. Belgische onderzoekers hebben kwaliteit in de arbeid vaak benaderd aan de hand van de '4 A's' (De Rijker & van der Hallen, 1987; Bertrand et al., 1994-1996; Huys, Pollet, Van Hoote-gem & Wauters, 1997; Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000; Ver Heyen & Vandendrade, 2005). De 'vier A's' refereren naar vier verschillende baangerelateerde kenmerken die elk van belang zijn bij het waarborgen van een algemeen goede kwaliteit van banen. De A's verwijzen naar de 'arbeidsinhoud', de 'arbeidsomstandigheden', de 'arbeidsvoorwaarden' en de 'arbeidsverhoudingen'. De

arbeidsinhoud verwijst naar de arbeidsorganisatie. Het is een uitdrukking van het soort werk dat moet worden uitgevoerd en de werkmethoden die hierbij door werknemers moeten worden gevolgd. Een goede baan moeten kwaliteiten hebben zoals uitdagend en interessant werk, taakvariatie, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, en mogelijkheden om bij te leren in de job. Arbeidsomstandigheden hebben voornamelijk betrekking op de fysieke omstandigheden van werknemers op hun werkplek. Relevante baankenmerken zijn bijvoorbeeld een luidruchtige werkplek, werken in hoge of lage temperaturen, giftige stoffen, fysiek zwaar werk, gevaarlijke werksituaties, het gebruik van beschermende hulpmiddelen enz. De belangrijke vraag in deze context is of deze omstandigheden een effect hebben op de emotionele en/of lichamelijke gezondheid van werknemers. De derde groep van kenmerken, de arbeidsvoorwaarden, verwijst naar alle contractuele afspraken tussen de werkgever en de werknemer. Deze regelingen hebben betrekking op het salaris en alle andere bijkomende vergoedingen, op contractuele zekerheid, op de arbeidstijdregelingen (werktijden, het al dan niet moeten overwerken, werk in het weekeinde, ...) en op de opleidingskansen. De arbeidsverhoudingen ten slotte verwijzen naar de manier waarop werkgever en werknemers met elkaar overleggen over de organisatie van het werk. Het karakter van deze betrekkingen kan zowel formeel (collectieve onderhandelingen, conflictbeheersing, vergaderingen, ...) als informeel (contact met de leidinggevende, sociale ondersteuning van collega's, ...) zijn. Het model gaat ervan uit elk van de vier A's van belang zijn bij de beoordeling van de kwaliteit van werk.



**Tabel I-2** Kenmerken van de baankwaliteit in 3 benaderingen: het '4 A' model, Holman & McClelland en Munoz-Bustillo

Dimensie	4 A model Karakteristieken	Holman & McClelland	Munoz-Bustillo
A. Arbeids- inhoud	Autonomie Werkdruk Taakcomplexiteit Taakvariatie Rolambiguïteit	Cf. werkkwaliteit	Autonomie Intensiteit van het werk Betekenis van het werk
B. Arbeids- omstandig- heden	Giftige stoffen Fysiek zwaar werk Onveilig werk Vuil werk Beschermd hulpmiddelen	-	Fysiek zwaar werk Mentaal zwaar werk
C. Arbeids- voorwaarden	Laag loon Vast of tijdelijk contract Ploegenarbeid Jobzekerheid Carrière kansen	Cf. kwaliteit van de werkrelatie en de dimensie over de ontwikkeling van competenties	Loon Sociale voordelen Werkuren Flexibiliteit van de arbeidsduur Jobzekerheid Competentieontwikkeling
D. Arbeids- verhoudingen	Leiderschap Sociale steun Participatie bij beslissingen	Cf. dimensie over inspraak en vertegenwoordiging	Participatie

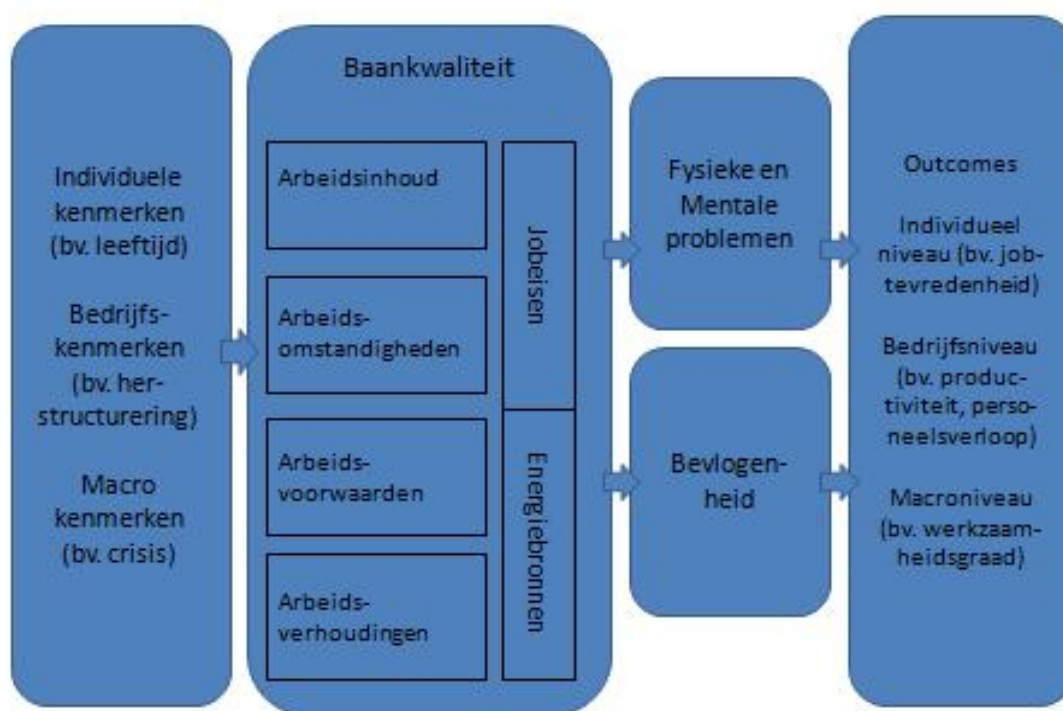
Tabel I-2 illustreert de overlap tussen de klassieke benadering van kwaliteit van de arbeid in België en de twee andere internationale conceptuele kaders van baankwaliteit. De conclusie luidt dat er een consensus is dat een conceptueel kader inzake kwaliteit van banen moet betrekking hebben op verschillende aspecten en meerdere indicatoren zal moeten omvatten. Dit systeem van indicatoren moet elementen omvatten als het inkomen van werknemers, de werkorganisatie, de werkomgeving, de beloning van werknemers, de ontwikkeling van vaardigheden en van loopbanen, de werktijden, flexibiliteit en zekerheid, en inspraak en vertegenwoordiging.

In dit deel zullen we op een empirische basis relevante indicatoren over de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België afleiden met de EWCS databank (zie verder).

## 2.2 De gevolgen van goede of slechte kwaliteit van het werk

De reden van de aandacht van het beleid voor kwaliteit van de werkgelegenheid is dat banen niet bestaan in een isolement. Een bepaald aantal kenmerken van de

werkgelegenheid zal afhangen van het sociaal beleid van een land (bij voorbeeld in het kader van gezinsvriendelijke bepalingen) of van de arbeidsverhoudingen in een onderneming. De kwaliteit van werk zal afhangen van een aantal kenmerken op individueel niveau, op niveau van de onderneming en op macroniveau. Twee hoofdstukken zullen in het bijzonder de focus leggen op de samenhang tussen de kwaliteit van het werk en enerzijds de leeftijd van individuele werknemers (in hoofdstuk II over de duurzaamheid van werk) en anderzijds factoren die verband houden met de herstructurering op niveau van de onderneming (in hoofdstuk IV).



**Figuur I-1** Analytisch kader

Beleidsmakers hebben niet alleen belangstelling voor de kwaliteit van werk vanwege de kwaliteit op zich, maar vooral vanwege de gevolgen van werk van een bedenkelijk kwaliteitsniveau. Vooral de verwachte negatieve gevolgen voor de gezondheid van werknemers hebben beleidsmakers aangespoord om de kwaliteit van banen op de agenda te plaatsen. Vergelijkende analyses hebben inderdaad een verband aangetoond tussen de arbeidsorganisatie en de gezondheid van werknemers (Valeyre, 2006). Hoewel steeds meer nieuwe organisatiemodellen worden geïntroduceerd met een potentieel gunstig effect voor het welzijn van werknemers, blijkt de arbeidsomstandigheden en gezondheid van Europese werknemers niet in gunstige richting te evolueren. Uit een vergelijking van de verschillende golven van de EWCS blijkt een langzame maar gestage verslechtering

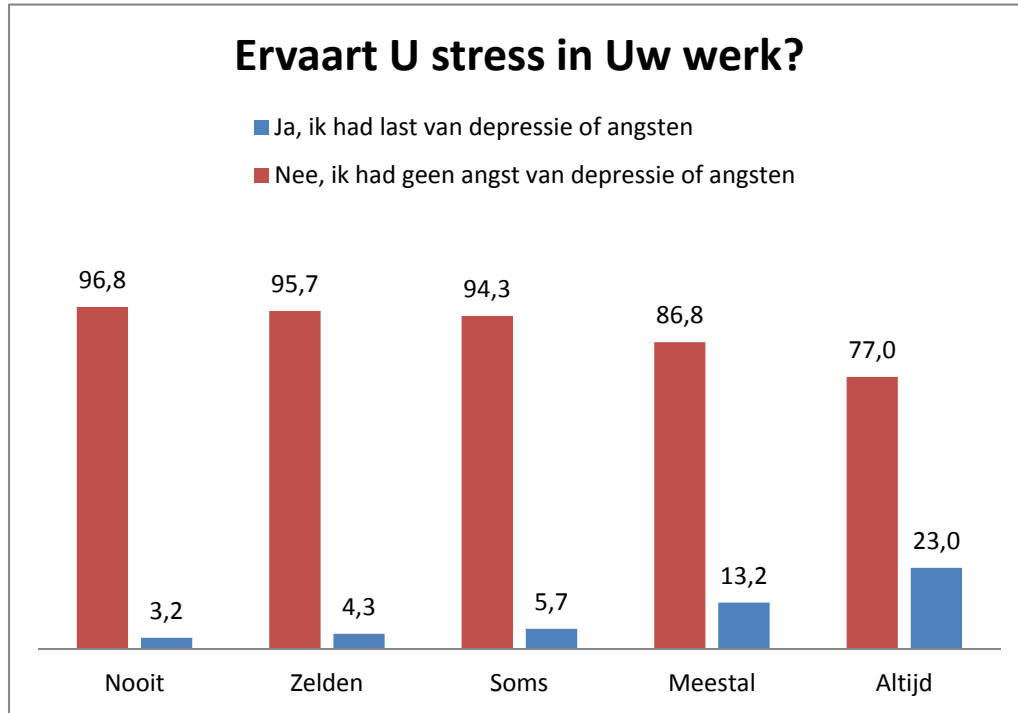
van arbeidsomstandigheden (meer pijnlijke posities, meer blootstelling aan risico's, een hogere werkdruk, meer deadlines, atypische arbeidstijden, ...) (Merlié & Paoli, 2001). Dergelijke ontwikkelingen induceren een groter aantal gezondheidsproblemen als gevolg van het werk, met name infra-pathologische problemen (algemene vermoeidheid, rugpijn, hoofdpijn, maar ook psychosociale problemen).

Niet alle gevolgen van de baankwaliteit zijn ongunstig. Zowel problemen met de gezondheid als motivatie en bevoegenheid kunnen het resultaat zijn van een goede of slechte kwaliteit van banen.

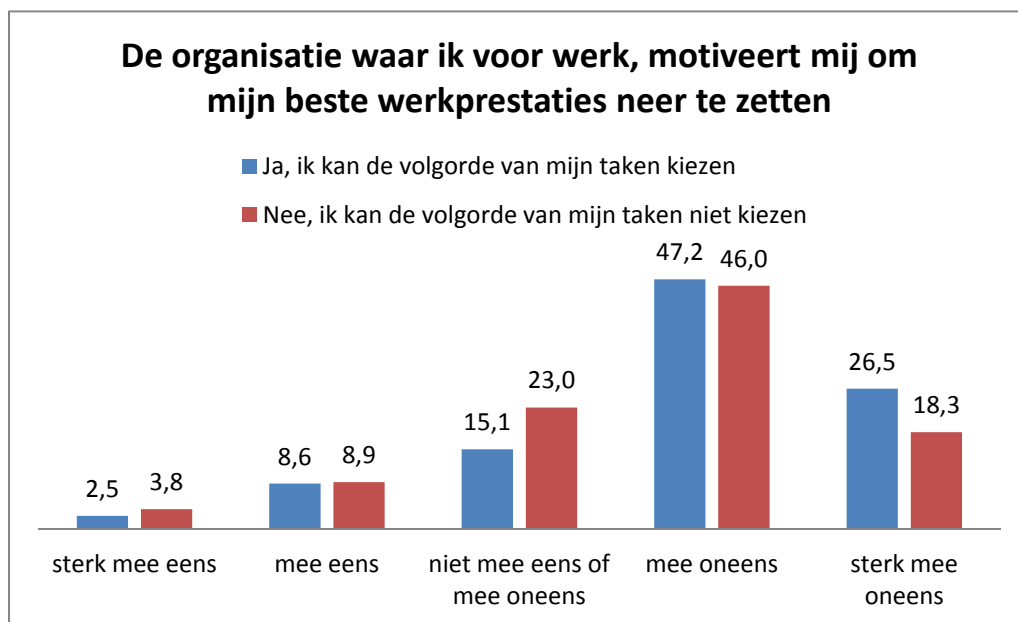
De gevolgen van kwaliteit van banen kunnen we volgens twee dimensies conceptualiseren. Enerzijds kunnen we de gevolgen indelen volgens de aard van de resultaten, dit is of het betrekking heeft op welzijn van werknemers of op hun prestatieniveau. Anderzijds zijn de gevolgen in te delen volgens het niveau van resultaten, dit is of de gevolgen kunnen gesitueerd worden op het niveau van een individuele werknemer, op bedrijfsniveau of maatschappelijk niveau (Holman & McClelland, 2011). Op het individuele niveau zal een werknemer als gevolg van de kwaliteit van zijn werk al dan niet gevoelens uiten van werk- en loopbaanzekerheid, zijn competenties verder ontwikkelen en/of op een vlotte manier verplichtingen combineren op het vlak van werk en privéleven. Op het niveau van de onderneming zal een goede kwaliteit van banen resulteren in een hogere productiviteit, een beperking van het personeelsverloop en/of een minder ziekteverzuim. Op macroniveau ten slotte kunnen wij een hogere werkzaamheidsgraad verwachten als gevolg van kwalitatief hoogwaardige arbeidsplaatsen. Deze banen kunnen inactieven naar de arbeidsmarkt trekken en/of ouderen aan het werk houden.

Een derde dimensie om de gevolgen van baankwaliteit te onderscheiden is het verschil tussen positieve en negatieve 'outcomes' van kwaliteit van werk, tussen enerzijds stress en anderzijds bevoegenheid op het werk. De traditionele manier om de gevolgen van baankwaliteit te meten spits zich doorgaans toe op problematische scores (De Witte et al., 2010). Beleidsmakers hebben vooral belangstelling getoond voor de preventie van ongevallen op werk, het reduceren van ziekteverzuim of beperken van het personeelsverloop, en richt zich dus vooral op de negatieve gevolgen van baankwaliteit. Figuur I-2, waaruit blijkt dat werknemers meer te lijden hebben aan depressie of angst in het geval ze met stress te maken krijgen op het werk, is een perfecte illustratie van deze benadering. Hoewel ongezonde gevolgen van werken moeten worden vermeden, willen we in een volledige analyse van baankwaliteit ook analyseren welke baankenmerken garant staan voor positieve ervaringen. Werken biedt immers evenzeer mogelijkheden voor uitzonderlijke prestaties, verheugende ervaringen, en het verwezenlijken van persoonlijke doelen (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2009). Figuur I-3 illustreert dat de werknemers beter gemotiveerd zullen zijn om het beste van zichzelf te geven in hun werk in het geval ze de mogelijkheid krijgen om zelf te kiezen in welke volgorde ze hun taken mogen uitvoeren. Een evenwichtiger beeld, dat niet enkel de oorza-

ken van stress aanstipt maar ook aangeeft wat werknemers sterker maakt, levert een rijker onderzoeksresultaat op.



**Figuur I-2** Aandeel werknemers dat last had van depressieve of angsten, volgens het ervaren van stress op het werk



**Figuur I-3** Aandeel werknemers dat gemotiveerd wordt tot goede werkprestaties, volgens de mogelijkheid zelf de volgorde van taken te kiezen

### 3. Een empirische analyse van de kwaliteit van banen van Belgische werknemers – een taxonomie van 7 types van jobkwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

In dit descriptieve deel van het rapport verdelen we alle Belgische werknemers op basis van de kwaliteit van hun baan. Wij construeren deze verschillende baantypes aan de hand van indicatoren voor alle relevante dimensies van de kwaliteit van banen die we in de vorige paragraaf hebben besproken. De selectie van relevante indicatoren wordt in de eerste plaats gestuurd door het conceptueel kader dat werd geïntroduceerd en in de tweede plaats door een empirische exploratie van de EWCS database.

Eerst zullen wij meer precies vermelden welke werkwijze werd gevolgd bij het ontwikkelen van de in dit rapport gebruikte indicatorenset van baankwaliteit. Daarna beschrijven we de verschillende clusters van werknemers die werden afgezonderd omdat de werknemers die binnen deze clusters werden gegroepeerd een gelijkaardige baankwaliteit ervaren.

#### *Lezershandleiding*

*In de volgende afdelingen (3.1 en 3.2) kan U meer informatie vinden over hoe de gegevens werden gemanipuleerd om tot een beschrijving te komen van verschillende constellaties van baankwaliteit. Wij hebben 22 indicatoren over kwaliteit van banen geconstrueerd. Voor elke afzonderlijke indicator is in deze sectie het volgende opgenomen: (1) informatie over de EWCS-vragen die gebruikt werden, (2) een korte presentatie van de indicator, (3) histogrammen ter illustratie van de verdeling van de waarden van de indicator op de Belgische arbeidsmarkt en de cut-off waarde die gebruikt werd bij het dichotomiseren van de indicator in functie van de clusteranalyse, en (4) tabellen die de verdeling van de indicator naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau illustreren. Afdeling 3.2 vergelijkt de scores van werknemers op deze indicatoren met de scores van zelfstandigen.*

*Wie niet geïnteresseerd in dit methodologisch luik kan deze afdeling overslaan en onmiddellijk verder lezen in afdeling 3.3 waar het resultaat van deze analyse toegelicht wordt, met name de typologie van zeven baantypes met een verschillende baankwaliteit.*

#### 3.1 Een selectie van indicatoren over de baankwaliteit

De constructie van componenten van baankwaliteit vertrekt van de selectie van de relevante variabelen voor de kwaliteit van banen uit de vorige paragraaf. Alle relevante variabelen in de EWCS database werden ingedeeld in vier grote groepen volgens de '4 A's': arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. In de volgende stap werd het aantal variabelen gereduceerd door binnen elke 'A' factoren te onderscheiden. Door middel van factor-

analyse werden verschillende vragen in de EWCS-data gegroepeerd tot latente kenmerken. Deze methode leverde goede resultaten op bij de informatie over de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen, maar niet voor de vragen rond de arbeidsomstandigheden en -verhoudingen. Voor de constructie van indicatoren binnen deze twee dimensies, werd in belangrijke mate gekeken naar de theoretische onderbouw van de EWCS-enquête. Voor meer gedetailleerde informatie over hoe de verschillende vragen van de EWCS herleid werden tot een bruikbare indicatorenset over baankwaliteit verwijzen wij naar de methodologische bijlage<sup>1</sup> bij dit rapport. We hebben eindelijk met alle relevante EWCS-variabelen 22 indicatoren over baankwaliteit weerhouden. Tabel I.3 vat deze 22 subdimensies van baankwaliteit samen en geeft aan welke EWCS-informatie werd gebruikt voor de constructie van deze subdimensies. In de uiteindelijke set vinden wij alle relevante indicatoren die werden aangestipt in de verschillende modellen over baankwaliteit.

---

<sup>1</sup> Te verkrijgen bij de auteurs.

**Tabel I-3** Samenvatting van de subdimensies van baankwaliteit die in dit rapport worden gebruikt

Dimensie/subdimensie	Gebruikte informatie	Gebruikte EWCS vragen
Arbeidsinhoud		
Teamwerk	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 meest werkzaam bent, beslissen de teamleden zelf ... over de taakverdeling? Wie de teamleider is? Het tijdschema van het werk?	Q53/Q56/Q57a/ Q57b/Q57c
Emotionele belasting	Hangt uw werktempo in het algemeen al dan niet af van rechtstreekse vragen van mensen zoals klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.?/U raakt emotioneel betrokken bij uw werk/U ervaart stress in uw werk/Uw werk vraagt van u dat u uw gevoelens verbergt	Q46b/Q51m/Q51n/ Q51p
Repetitieve taken	Houdt uw werk korte en herhaaldelijke taken in die korter zijn dan 1 minuut/10 minuten?	Q44a/Q44b
Werkdruk	Hangt uw werktempo in het algemeen al dan niet af van ... het werk dat uw collega's verrichten? Kwantitatieve productienormen of prestatie doelstellingen? De automatische snelheid van een machine of productielijn?; de rechtstreekse controle van uw baas of leidinggevende?/Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?	Q46a/Q46c/Q46d/ Q46e/Q51g
Autonomie	Heeft u in uw job de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen?: de volgorde van uw taken/uw werkmethodes/uw werkritme of tempo	Q50a/Q50b/Q50c
Taakcomplexiteit	Houdt uw belangrijkste betaalde job 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/ingewikkelde taken/nieuwe dingen leren?	Q49a/Q49b/Q49c/ Q49d/Q49e/Q49f
Autonomie over de werktijd	Hoeveel personen werken er onder uw leiding?/Hoe wordt uw werkrooster bepaald?/U kan pauzeren wanneer u wil./U kunt beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk beïnvloeden.	Q17/Q39/Q51f/Q51o

**Tabel I-3** Samenvatting van de subdimensies van baankwaliteit die in dit rapport worden gebruikt. Vervolg

Dimensie/subdimensie	Gebruikte informatie	Gebruikte EWCS vragen
Arbeidsomstandigheden Risico's	<p>Musculo-skeletale aandoeningen: in welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz.?/Bevat het takenpakket van Uw betaalde job ... pijnlijke of vermoeiende houdingen?; het optillen of verplaatsen van mensen?; zware lasten dragen of verplaatsen?; staan?; altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen?</p> <p>Biochemische risico's: in welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan ... het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatdampen), poeder of stof (zoals stof van hout of koolstof), enz.?; het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunners?; behandelen van of huidcontact hebben met chemische producten of substanties?; het behandelen van of in direct contact komen met besmettelijke materialen zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, enz.?</p> <p>Andere risico's: in welke mate wordt u tijdens uw werk blootgesteld aan ... zo'n luid lawaai zodat 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?</p>	<p>Q23a/Q24a/Q24b/ Q24c/Q24d/Q24e/ Q23e/Q23f/Q23g/ Q23i/Q23b/Q23c/Q23d</p>
Contact met personen	<p>Bevat het takenpakket van uw betaalde job ... in contact zijn met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt zoals bijvoorbeeld klanten, passagiers, leerlingen, patiënten, enz.? omgaan met boze klanten?</p>	<p>Q24f/Q24g</p>
Een vaste werkplek	<p>Waar is uw voornaamste werkplek? Op de terreinen van mijn werkgever/Op het terrein van een klant/In een auto of een ander voertuig/Een locatie in open lucht/Mijn eigen huis/Overige.</p> <p>Heeft u in de afgelopen 3 maand op een andere locatie gewerkt? Bij mijn werkgever; bij een klant; in een wagen of ander voertuig; op een site buiten; in eigen huis; elders.</p>	<p>Q26/Q27</p>



**Tabel I-3** Samenvatting van de subdimensies van baankwaliteit die in dit rapport worden gebruikt. Vervolg

Dimensie/subdimensie	Gebruikte informatie	Gebruikte EWCS vragen
Arbeidsvoorwaarden		
Carrièremogelijkheden	Mijn werk biedt goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden	Q77c
Contract	Welk type arbeidsovereenkomst hebt u?	Q7
Inkomen	Looncomponenten: Als u denkt aan de inkomsten uit uw (belangrijkste) job, wat is hier dan bij inbegrepen?: Stuk loon of productiviteitsvergoeding?/Extra uitbetalingen voor bijkomende werkuren of overuren?/Extra betalingen ter compensatie voor slechte of gevaarlijke werkomstandigheden?/Bijkomende betalingen ter compensatie voor zondagwerk?/andere extra betalingen?/Betaling op basis van algemene bedrijfsresultaten (winstdelingsschema) van het bedrijf waar u werkt?/Inkomen uit aandelen van de organisatie waar u werkt?/Voordelen van een andere aard? Inkomen: Hoeveel bedragen de netto maandelijkse inkomsten van uw belangrijkste job?/Misschien kunt u wel de omvang bij benadering geven. Welke letter komt het beste overeen met uw totale netto inkomen uit uw belangrijkste job?	EF7b/EF7c/EF7d/ EF7e/EF7f/EF7g/EF7i/ EF7j/EF10/EF11
Voltijds werk	Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job?	Q18
Opleiding	Hebt U de laatste 12 maanden een training van een van de volgende types gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren of niet?: Training betaald door of voorzien door uw werkgever, of door uzelf als u zelfstandige bent; Training tijdens het werk.	Q61a/Q61c
Atypische werkuren	Hoeveel keer per maand werkt u 's nachts?; 's avonds?; zondags?; zaterdags?; meer dan 10 uur per dag?	Q32/Q33/Q34/ Q35/Q36
Flexibele werkuren	Werkt U... elke dag hetzelfde aantal uren?; iedere week hetzelfde aantal dagen?; iedere week hetzelfde aantal uren?; vaste begin- en einduren?; op oproep?; in een ploegensysteem? Wijzigt uw werkrooster regelmatig? Hoelang voor de wijziging brengt men u op de hoogte? Gedurende de laatste 12 maanden, hoe vaak is het voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk?	Q37a/Q37b/Q37c/ Q37d/Q37e/Q37f/ Q40/Q42

**Tabel I-3** Samenvatting van de subdimensies van baankwaliteit die in dit rapport worden gebruikt. Vervolg

Dimensie/subdimensie	Gebruikte informatie	Gebruikte EWCS vragen
Arbeidsverhoudingen		
Inspraak	U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld./U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie./U heeft invloed op de keuze van uw werkpartners./In het algemeen moedigt uw directe baas of leidinggevende u aan deel te nemen aan belangrijke beslissingen.	Q51c/Q51d/Q51e /Q58e
Ondersteunend management	In het algemeen, uw directe baas of leidinggevende ... voorziet u van feedback over uw werk.; respecteert u als persoon; is goed in het oplossen van conflicten.; is goed in het plannen en organiseren van het werk.	Q58a/Q58b/Q58c/ Q58d
Sociale steun	Uw collega's helpen en ondersteunen u./Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u.	Q51a/Q51b
Geweld en pesten op het werk	En gedurende de afgelopen 12 maanden, bent u in de loop van uw werk onderworpen aan: fysiek geweld?; intimidaties/pesterijen?; seksuele intimidaties?	Q71a/Q71b/Q71c
Werknemers-vertegenwoordiging	Is er op uw werk een medewerker die optreedt als werknemersvertegenwoordiger?; Houdt het management op uw werk bijeenkomsten waar u uw mening kunt geven over wat er in de organisatie gebeurt?	Q63/Q64

Zeven subdimensies verwijzen naar kenmerken van de arbeidsinhoud. In de subdimensie 'teamwerk' wordt rekening gehouden met taakrotatie tussen collega's, werken in een team met gemeenschappelijke taken, en met de mogelijkheid om in de teams over de werkorganisatie beslissingen te nemen. De gemiddelde score van deze indicator voor Belgische werknemers is 0,34.

'Emotionele druk' verwijst naar de afhankelijkheid tijdens het werk van andere mensen, en in het algemeen op het ervaren van emotionele druk in het werk. De vraag of 'het werk van u vraagt dat u uw gevoelens verbergt' is onderdeel van deze subdimensie. Deze variabele is normaal verdeeld en scoort gemiddeld 0,49 in de Belgische economie. Emotionele druk is hoger bij vrouwen, bij werknemers op gemiddelde en oudere leeftijd, en onder hoger opgeleide werknemers.

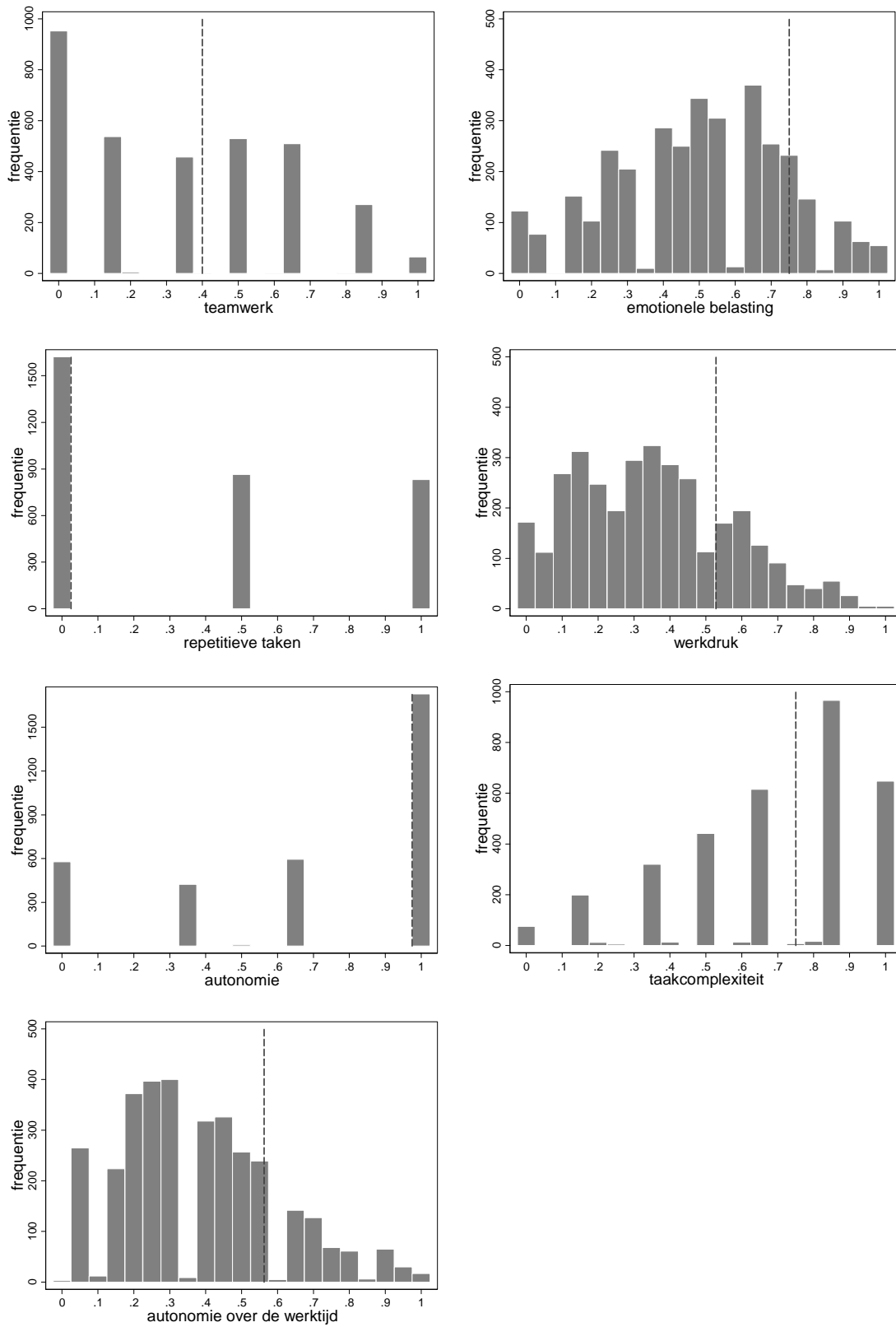
Een derde subdimension baseert zich op de antwoorden van werknemers op de vraag of hun baan korte 'repetitieve taken' van minder dan 1 of 10 minuten inhoudt. Dit soort werk is er vaker voor laagopgeleide werknemers.

'Werkdruk' balt de informatie in de EWCS samen over het werken aan een hoog tempo, de externe controle van het werktempo en het gebrek aan tijd om het takenpakket af te werken. De gemiddelde score van deze constructie in België is 0,35. Ook hier tekenen opgeleide mensen een hogere score op.

De taakeisen van werknemers kunnen draaglijker gemaakt worden door hen de mogelijkheid te bieden zelf te bepalen hoe ze deze verwachtingen kunnen inlossen. De indicator 'autonomie' sommeert de waarden van respondenten op drie vragen met betrekking op de taakautonomie van werknemers, met name de mogelijkheid om de volgorde van de taken, de werkmethodes en het werkritme zelf te bepalen. Ongeveer 600 respondenten hebben helemaal geen autonomie (en scoren 0), terwijl 1 800 respondenten van autonomie genieten op de drie verschillende elementen (score 1). De gemiddelde score van de werknemers op het vlak van autonomie is 0,69. De autonomie is hoger voor vrouwen, oudere werknemers en hoger opgeleide mensen.

'Taakcomplexiteit' vat de antwoorden van de respondenten op zes vragen samen. Het werk wordt meer complex in het geval kwaliteitsnormen moeten worden gehaald, wanneer onvoorziene problemen moeten worden opgelost, in het geval nieuwe dingen geleerd worden op het werk en naarmate het takenpakket meer complexe taken en minder eentonige taken inhoudt. Mannen, ouderen en hoger opgeleide werknemers hebben meer complexe taken dan vrouwen, jongeren en lager opgeleide werknemers.

Tot slot is er een indicator over 'autonomie over de werktijd'. Deze indicator geeft aan in welke mate de werknemer zelf kan bepalen wanneer de werkzaamheden worden verricht. Leidinggeven aan andere werknemers werd als onderdeel van deze subdimensie beschouwd, daar dit als een proxy kan beschouwd worden voor de mogelijkheid die men heeft om een aantal taken niet zelf maar door collega's te laten uitvoeren. Ook hier scoren mannen, ouderen en hoger opgeleide werknemers hoger.



**Figuur I-4** Histogrammen met betrekking tot de zeven dimensies over de arbeidsinhoud (teamwerk, emotionele belasting, repetitieve taken, werkdruk, autonomie, taakcomplexiteit en autonomie over de werktijd)

**Tabel I-4** Zeven dimensies over de arbeidsinhoud (teamwerk, emotionele belasting, repetitieve taken, werkdruk, autonomie, taakcomplexiteit en autonomie over de werktijd), volgens gender, leeftijd en opleidingsniveau

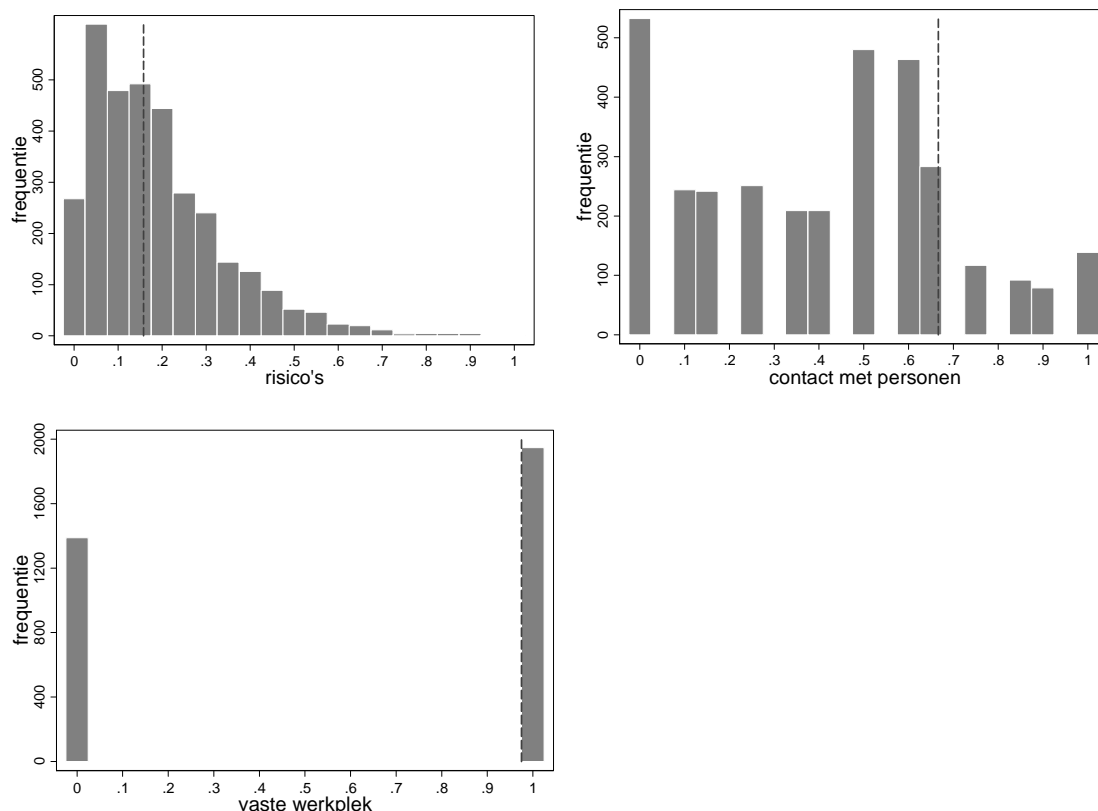
	Totaal	Gender			Leeftijd			Opleidingsniveau			
		Man	Vrouw		-34	35-49	50+	Laag	Hoog		
Teamwerk	0,34	0,36	0,33	**	0,34	0,34	0,34		0,34	0,35	
Emotionele belasting	0,49	0,45	0,53	***	0,46	0,50	0,49	**	0,44	0,55	***
Repetitieve taken	0,37	0,37	0,36		0,39	0,37	0,33	*	0,45	0,28	***
Werkdruk	0,35	0,38	0,32	***	0,35	0,35	0,34		0,36	0,34	***
Autonomie	0,69	0,66	0,72	***	0,66	0,70	0,72	**	0,60	0,80	***
Taakcomplexiteit	0,69	0,71	0,67	***	0,67	0,69	0,72	***	0,62	0,77	***
Autonomie over de werktijd	0,38	0,40	0,36	***	0,35	0,39	0,41	***	0,34	0,44	***

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Drie verschillende subdimensies behandelen de arbeidsomstandigheden. De subindicator 'risico's' bundelt de scores van vragen over de verscheidene risico's waar werknemers mee geconfronteerd worden tijdens de uitvoering van hun werk. Sommige vragen refereren naar werkgerelateerde musculo-skeletale aandoeningen, andere naar biochemische risico's en een derde groep vragen naar de blootstelling aan een ongemakkelijke werkomgeving (zoals extreem hoge of lage temperaturen). Het gemiddelde van 0,19 is vrij laag en geeft aan dat de meeste werknemers te kampen met een beperkt aantal risico's. Blootstelling aan dergelijke risico's is evenwel ongelijk gespreid over de arbeidsmarkt. Mannen, jongeren en laag opgeleide werknemers moeten meer dan gemiddeld werken in een risicovol werkmilieu.

'Contact met personen' geeft aan in welke mate het takenpakket veronderstelt dat er contact gelegd wordt met personen die geen collega's zijn en/of er met boze klanten of patiënten moet worden omgegaan. Jonge werknemers krijgen meer dan oudere werknemers met dit soort werk te maken. En vrouwelijke werknemers en goed opgeleide werknemers krijgen meer met (boze?) klanten te maken dan gemiddeld.

Een derde indicator, een 'vaste werkplek', geeft aan in welke mate werknemers permanent binnen de muren van het bedrijf aan het werk zijn. Zo'n 57% van alle werknemers hebben dergelijke vaste werkplek.



**Figuur I-5** Histogrammen met betrekking tot de drie dimensies over de arbeidsomstandigheden (risico's, contact met personen, een vaste werkplek)

**Tabel I-5** Drie dimensies over de arbeidsomstandigheden (risico's, contact met personen, een vaste werkplek), volgens gender, leeftijd en opleidingsniveau

	Totaal	Gender			Leeftijd			Opleidingsniveau			
		Man	Vrouw		-34	35-49	50+	Laag	Hoog		
Risico's	0,19	0,21	0,16	***	0,20	0,18	0,18	**	0,24	0,13	***
Contact met personen	0,40	0,35	0,45	***	0,42	0,40	0,36	***	0,36	0,44	***
Een vaste werkplek	0,57	0,49	0,67	***	0,61	0,54	0,59	**	0,58	0,57	

*Noot:* \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De arbeidsvoorwaarden verwijzen naar de contractuele afspraken die worden gemaakt tussen werkgever en werknemer. 'Carrièremogelijkheden' weerhoudt de score van de respondenten op de vraag of zij het (sterk) (on)eens zijn over de verklaring dat 'hun werk goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden biedt'. De grafiek toont dat de meeste mensen het eens met deze verklaring, zij het niet in sterke mate. Jonge werknemers, mannen en hoger opgeleide mensen gaan vaker akkoord met deze stelling dan anderen.

De dimensie 'contract' maakt onderscheid tussen vaste en tijdelijke contracten. Slechts 14% van alle Belgische werknemers heeft een tijdelijk contract. Hier wordt bevestigd dat jonge werknemers (23%) meer kans hebben op een tijdelijk contract dan oudere werknemers (7%).

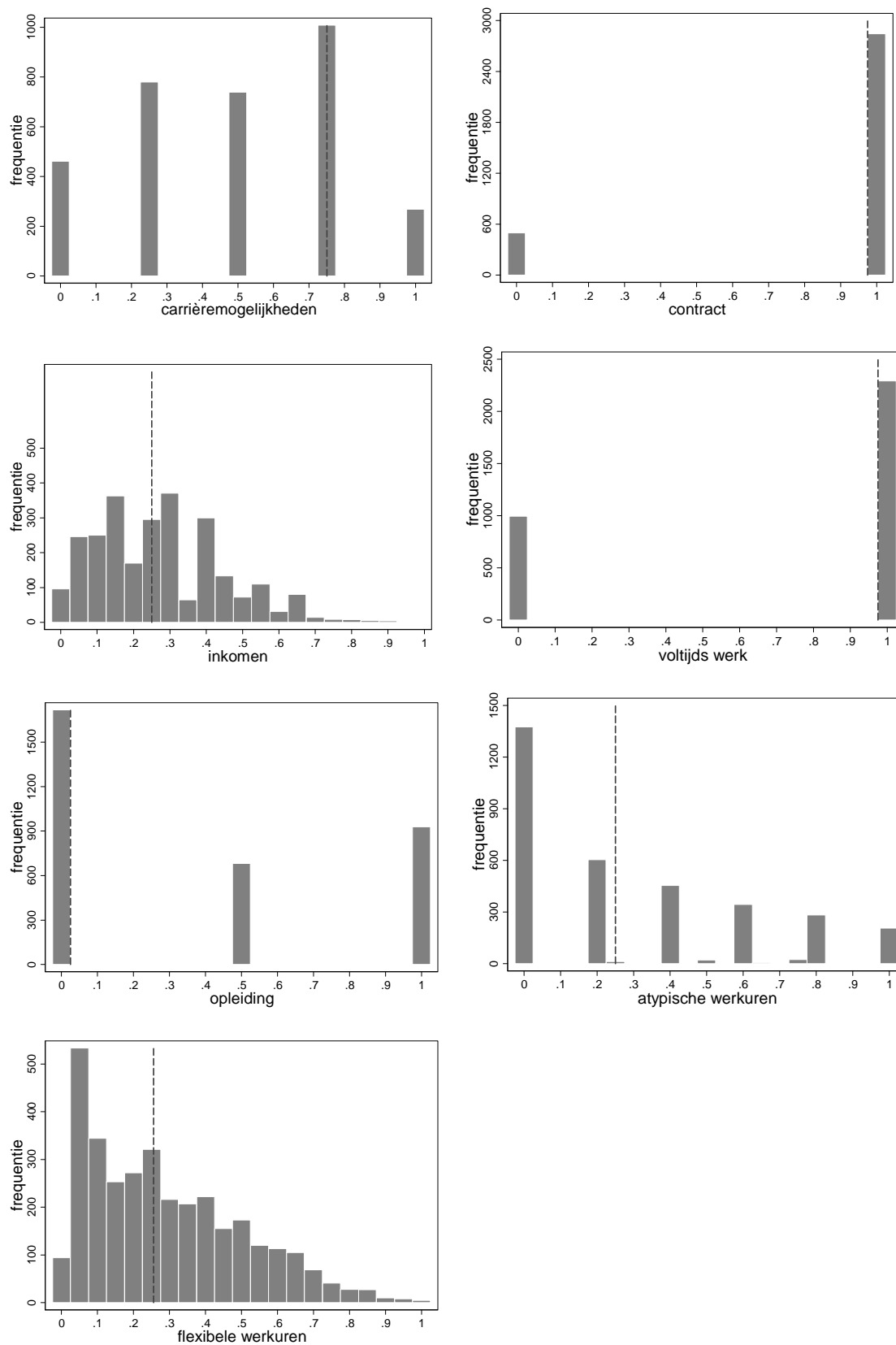
De subdimensie 'inkomen' bundelt alle informatie over de lonen van werknemers, met zowel de netto-inkomsten als andere vergoedingen in het loonpakket. De EWCS gegevens bevestigen dat het loon hoger ligt bij mannen, oudere (en meer ervaren) werknemers en hoger opgeleide werknemers.

In België werken 70% van de werknemers voltijds en 30% deeltijds, wat uitgedrukt wordt in de 0,70 score van 'voltijds werk' - aangezien de variabele slechts twee waarden heeft. Deeltijdarbeid is zoals gekend sterk gendergerelateerd, met maar liefst 48% van de vrouwelijke en slechts 14% van de mannelijke werknemers in een part-time contract.

De 'opleiding' subindicator werd geconstrueerd met de antwoorden op twee vragen over opleidingsinitiatieven, en wordt berekend als de gemiddelde score op de 'opleiding betaald door de werkgever' en 'leermogelijkheden op het werk'. Drie op tien Belgische werknemers hebben een waarde van 1, wat betekent ze zowel formele als informele opleidingen kregen gedurende de afgelopen twaalf maanden. De EWCS-gegevens bevestigen het 'Mattheuseffect' bij opleidingsinspanningen: de werknemers met de hoogste basisopleiding krijgen meer opleidingsmogelijkheden tijdens hun loopbaan dan de werknemers met een lagere basisopleiding.

Vijf vragen in de EWCS verwijzen naar werk op 'atypische werkuren'. Mensen die normaal gesproken 's avonds of 's nachts, in weekends en soms meer dan 10 uur per dag moeten werken hebben een positieve score op deze schaal. De subindicator neemt de gemiddelde score op de vijf geselecteerde vragen. De grafiek toont dat ongeveer de helft van alle werknemers niet op een van deze ongebruikelijke werktijden moet werken. Mannen en hoger opgeleide werknemers worden meer dan gemiddelde geacht te werken op ongebruikelijke uren.

Tot slot is 'flexibele werkuren' een indicatie van de (on)regelmatigheid van het werkrooster van werknemers. Een hogere score geeft aan dat het rooster van de werknemers vaak verandert. Ook hier hebben mannen en hoger opgeleide werknemers vaker te maken met deze onvoorspelbare aanpassingen in het werkrooster.



**Figuur I-6** Histogrammen met betrekking tot de zeven dimensies over arbeidsvoorwaarden (carrièremogelijkheden, contract, inkomen, voltijds werk, opleiding, atypische werkuren, flexibele werkuren)



**Tabel I-6** Zeven dimensies over de arbeidsvoorwaarden (carrièremogelijkheden, contract type, inkomen, voltijds werk, opleiding, atypische werkuren, flexibele werkuren), volgens gender, leeftijd en opleidingsniveau

	Totaal	Gender			Leeftijd				Opleidingsniveau		
		Man	Vrouw		-34	35-49	50+		Laag	Hoog	
Carrière-mogelijkheden	0,49	0,52	0,46	***	0,54	0,49	0,41	***	0,46	0,53	***
Contract	0,86	0,87	0,85		0,77	0,90	0,93	***	0,84	0,89	***
Inkomen	0,28	0,34	0,22	***	0,26	0,30	0,30	***	0,25	0,32	***
Voltijds werk	0,70	0,86	0,52	***	0,70	0,71	0,68		0,70	0,70	
Opleiding	0,40	0,39	0,41		0,38	0,41	0,38		0,32	0,49	***
Atypische werkuren	0,29	0,32	0,26	***	0,31	0,28	0,29	*	0,27	0,32	***
Flexibele werkuren	0,30	0,31	0,28	***	0,29	0,30	0,30		0,26	0,34	***

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Vijf subdimensies beoordelen de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen.

De score op 'inspraak' geeft aan wanneer werknemers worden geraadpleegd bij de besluitvorming op het werk. Er is een opmerkelijk verschil op deze indicator volgens opleidingsniveau, waarbij hoger opgeleiden meer inspraak krijgen in het werk dan andere werknemers.

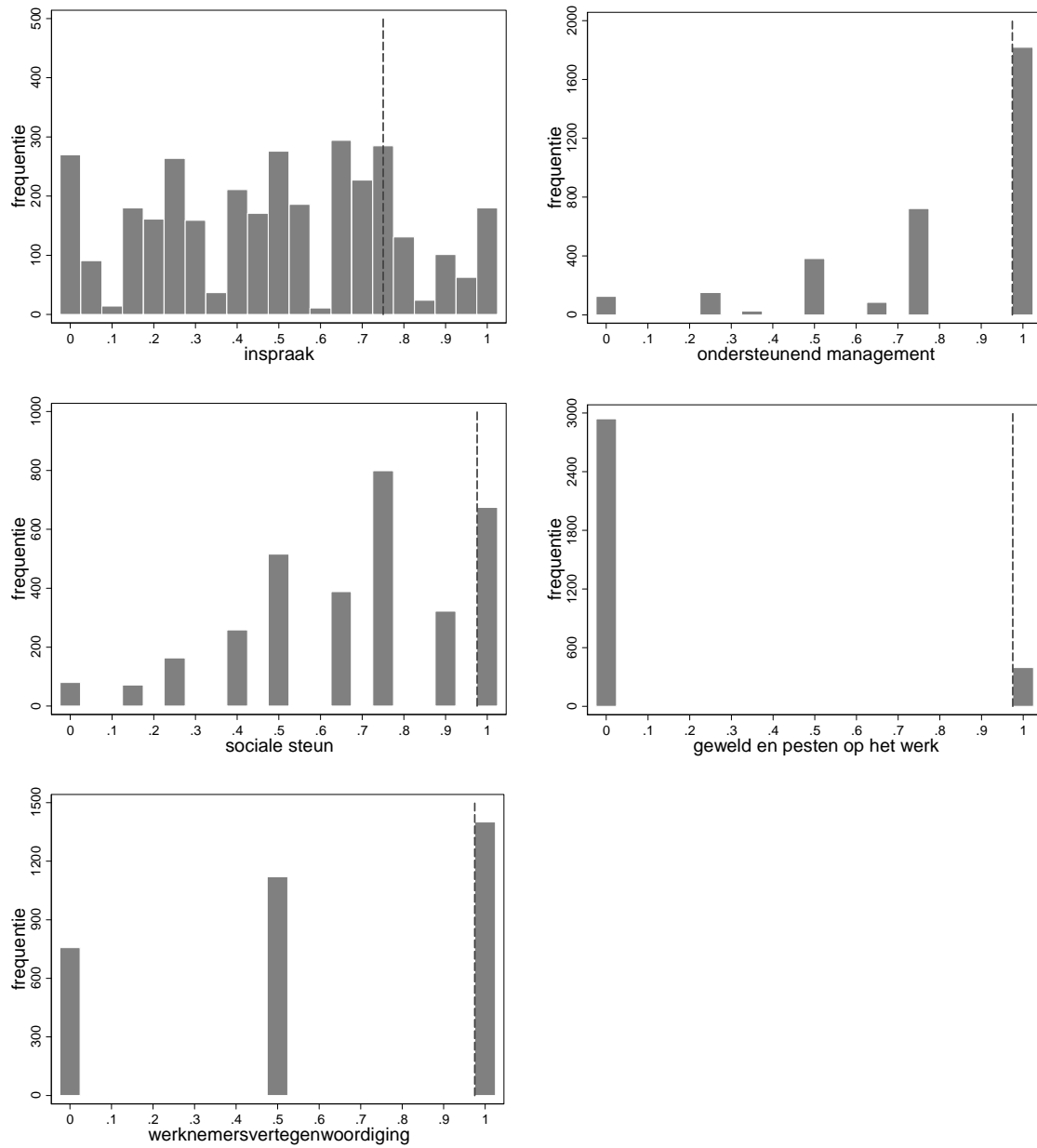
'Ondersteunend management' geeft aan in welke mate werknemers op het werk ondersteund worden door een goede baas. De waarde van deze indicator is berekend als de gemiddelde score van vier vragen over de aanwezigheid van ondersteunende principes. Een hoge score betekent dat de leidinggevende een goede planning en organisatie van het werk voorziet, feedback geeft, respect betoont en klaarstaat wanneer conflicten moeten worden opgelost. De waarde van deze indicator is hoog op de Belgische arbeidsmarkt, met een gemiddelde score van 0,80.

'Sociale steun' beoordeelt de steun van collega's die werknemers krijgen op het werk. Antwoorden op de vragen over hulp en ondersteuning van zowel het management als collega's komen in aanmerking.

'Geweld en pesten op het werk' is een binaire uitdrukking die aangeeft of werknemers fysiek geweld, pestgedrag of seksuele intimidatie hebben moeten ondergaan op de werkplek. Uit de score van 0,11 blijkt dat 11% van alle Belgische werknemers onder een of andere vorm van pestgedrag heeft geleden.

Ten slotte is de dimensie 'werknemersvertegenwoordiging' gerelateerd aan de mogelijkheid op de werkvloer om met de groep werknemers op een collectieve manier een inbreng te hebben in de besluitvorming in de onderneming. Dit kan worden gerealiseerd met een werknemersvertegenwoordiging van de werknemers op de werkvloer, of in vergaderingen waar men zich kan uitspreken over wat er gebeurt in de organisatie. De score van deze indicator ligt hoger bij mannen, oudere werknemers en hoger opgeleide mensen. Hoewel vragen niet expliciet verwijzen naar de vakbondsvertegenwoordiging in bedrijven, kunnen deze verschillen mogelijk verklaard worden door de ongelijke aanwezigheid van vakbon-

den in de economie. Vakbonden zijn in het bijzonder ondervertegenwoordigd in bedrijven met vrouwelijke en jongere werknemers.



**Figuur I-7** Histogrammen met betrekking tot de vijf dimensies over Arbeidsverhoudingen (inspraak, ondersteunend management, sociale steun, geweld en pesten op het werk, werknemersvertegenwoordiging)

**Tabel I-7** Vijf dimensies over de arbeidsverhoudingen (inspraak, ondersteunend management, sociale steun, geweld en pesten op het werk, werknemersvertegenwoordiging), volgens gender, leeftijd en opleidingsniveau

	Totaal	Gender		Leeftijd			Opleidingsniveau				
		Man	Vrouw	-34	35-49	50+	Laag	Hoog			
Inspraak	0,49	0,49	0,49	0,47	0,49	0,50	*	0,44	0,55	***	
Ondersteunend management	0,80	0,81	0,80	0,83	0,79	0,79	**	0,80	0,81		
Sociale steun	0,68	0,68	0,67	0,68	0,67	0,67		0,66	0,69	***	
Geweld en pesten op het werk	0,11	0,10	0,12	0,11	0,12	0,09		0,11	0,11		
Werknemersvertegenwoordiging	0,62	0,64	0,59	***	0,56	0,64	0,67	***	0,55	0,69	***

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

### 3.2 Kwaliteit van het werk van zelfstandigen

De EWCS enquête werd afgenomen bij alle werkenden ouder dan 15 jaar. De Belgische database heeft informatie over 4 000 werkende inwoners. Vijf van zes ondervraagde werkenden heeft een arbeidsovereenkomst met een werkgever. Eén van de zes werkenden in de steekproef zijn zelfstandigen ( $n=587$ ). Wij richten ons in dit rapport vooral op de kwaliteit van het werk van werknemers, daar een aantal kenmerken van de baankwaliteit expliciet verwijzen naar de arbeidsrelatie tussen een werkgever en werknemer. In deze paragraaf vergelijken we de scores van de groep werknemers op de 22 geselecteerde indicatoren over de baankwaliteit met de scores van zelfstandigen.

**Tabel I-8** Dimensies van baan kwaliteit, volgens de arbeidsrelatie

	Werknemers	Arbeidsrelatie Zelfstandigen	
Teamwerk	0,34	0,16	***
Emotionele belasting	0,49	0,56	***
Repetitieve taken	0,37	0,40	
Werkdruk	0,35	0,27	***
Autonomie	0,69	0,88	***
Taakcomplexiteit	0,69	0,76	***
Autonomie over de werktijd	0,38	0,71	***
Risico's	0,19	0,17	*
Contact met personen	0,40	0,49	***
Een vaste werkplek	0,57	0,29	***
Carrière mogelijkheden	0,49	0,62	***
Contract	0,84	0,00	***
Inkomen	0,28	n.a.	
Voltijds werk	0,69	0,86	***
Opleiding	0,39	0,21	***
Atypische werkuren	0,29	0,49	***
Flexibele werkuren	0,30	0,45	***
Inpraak	0,49	0,78	***
Ondersteunend management	0,80	n.a.	
Social support	0,68	0,73	***
Geweld en pesten op het werk	0,11	0,07	*
Werknemersvertegenwoordiging	0,62	n.a.	

*Noot:* \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Een zelfstandig statuut geeft een individu de gelegenheid om zijn of haar eigen werkschema op te stellen, om te werken wanneer het best past, om andere personen te antwoorden wanneer men wil en is voor sommigen mogelijk zelfs een manier om rijk te worden (Blanchflower, 2000). Vanuit dit perspectief verwachten we meer inspraak, autonomie en (werknemers)flexibiliteit als belangrijke kenmerken van zelfstandige arbeid. Deze hypothese wordt bevestigd met de EWCS-gegevens. Zelfstandige werknemers hebben meer autonomie om te beslissen hoe taken worden verricht en wanneer het werk wordt gepland. Zij werken aan meer complexe taken maar worden minder geconfronteerd met een hoge werkdruk. Zelfstandigen hebben ook een beduidend hogere score op inspraak.

De minder fortuinlijke schaduwkant van zelfstandige arbeid is dat men gemakkelijk de zaak, spaargeld en zelfs het eigen huis kan verliezen in het geval de zaak failliet gaat (Blanchflower, 2000). Om hier tegen bestand te zijn, zullen zelfstandigen op zoek moeten gaan naar een gediversifieerde portefeuille van opdrachten, en vaak eigen initiatief moeten ontwikkelen om toekomstige projecten een grotere kans op slagen te geven. Een essentieel onderdeel van hun baan is het overtuigen

van cliënten om te (blijven) werken met hen. Dit beeld wordt weerspiegeld in de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van zelfstandigen. Zij hebben minder vaak één vaste werkplek en komen heel vaak in contact met mensen. Zelfstandigen moeten ook meer werken volgens atypische werktijden en flexibele uren.

### 3.3 Types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

In deze paragraaf ontwikkelen we een typologie van baankwaliteit in België. We gebruiken de scores van alle werknemers op de geselecteerde 22 indicatoren van baankwaliteit om die typologie van baankwaliteit te ontwikkelen. Om te verzekeren dat elke subdimensie dezelfde impact heeft bij het uitvoeren van deze analyse, werden alle indicatoren gedichotomiseerd. Deze dichotomisering is geïllustreerd in de eerder gepresenteerde histogrammen met bepaalde cut-off punten die altijd op een inschatting berusten, en wordt meer in detail besproken in een methodologische bijlage<sup>2</sup> bij het rapport. De cluster analyse werd uitgevoerd met behulp van Ward's linkage en afstanden gebaseerd op binaire overeenkomsten. Het resultaat suggereert het weerhouden van zeven verschillende clusters.<sup>3</sup> De labels in tabel I-9 worden verder in het rapport gebruikt om naar deze clusters te refereren.

Het is belangrijk op te merken dat clusteranalyse moet worden gezien als beschrijvende samenvatting van alle observaties in het EWCS bestand. We moeten ook vermelden dat het aantal bruikbare observaties in het bestand vermindert bij het toepassen van deze statistische techniek, wanneer een of meer ontbrekende waarden werden teruggevonden. De grote steekproefomvang van 4 000 was uiteindelijk zeer nuttig om voldoende grote clusters over te houden. Door gebruik te maken van alle 22 indicatoren, waaronder de delicate inkomensvariabele, daalde het aantal volledige waarnemingen, en bleven van de 3 343 observaties (van werknemers uit de totale steekproefgroep) nog 2 387 over. De resultaten van een clusteranalyse worden verder nog beïnvloed door de schaal van de gebruikte variabelen, het aantal variabelen, outliers, de manier waarop de afstand tussen obser-

---

<sup>2</sup> Te verkrijgen bij de auteurs.

<sup>3</sup> Het is belangrijk op te merken dat clusteranalyse voornamelijk moet worden gezien als een manier om observaties op een overzichtelijke manier samen te vatten. De techniek is gevoelig voor de schaal van de variabelen, het aantal variabelen, outliers, de manier waarop afstand tussen twee observaties gemeten wordt, de definitie van nabijheid (om twee observaties met elkaar te clusteren), het algoritme van het statistisch pakket en in sommige gevallen zelfs de volgorde van een gegevensreeks. Ward's linkage zal doorgaans resulteren in een aantal clusters van ongeveer gelijke grootte, en kiest in elke stap voor de oplossing die de interne variantie minimaliseert. Het punt waarop men niet verder clusteren kan vooraf worden bepaald of berekend aan de hand van verschillende regels. Deze regels bepalen doorgaans dat men moet stoppen bij die oplossing met een marginale vermindering van de variantie tussen en/of binnen de groep van observaties tijdens elke stap van de cluster analyse. Milligan (1985) geeft aan dat de Calinski & Duda regels de beste resultaten opleveren, en deze regels werden gehanteerd in deze analyse.

vaties wordt gemeten, de bepaling van hoe observaties aan een nabije cluster worden toegekend, het algoritme van het statistische pakket en in sommige gevallen zelfs de volgorde van observaties in een dataset. De hier gebruikte 'Ward's linkage' zal doorgaans als resultaat een aantal clusters van ongeveer gelijke grootte geven, door in elke stap te opteren voor de clusteroplossing die de interne variantie in de clusters minimaliseert.

Werknemers in de eerste weerhouden cluster hebben interessante scores op vrijwel alle indicatoren van baankwaliteit. Zij genieten van veel autonomie en kunnen in team werken aan complexe taken. De werkomgeving bevat beperkte risico's. Arbeidsomstandigheden zijn zeer gunstig: hoge lonen, full time werk, veel opleidings- en loopbaankansen en een vast contract. Bovendien hebben zij veel inspraak in de organisatie van het werk, werken ze samen met een ondersteunende leidinggevende, en is er in hun werkomgeving een mogelijkheid om collectief over de werkorganisatie te overleggen. Aan de negatieve zijde moeten deze werknemers wel open staan voor de nodige flexibiliteit, en is minder goed afgebakend waar en wanneer ze hun werk moeten uitvoeren. Hoe dan ook, de totale balans is duidelijk positief. We noemen dit de cluster met 'verzadigde banen' omdat werknemers in dit type banen uitgesproken hoge scores hebben op alle belangrijke indicatoren van baankwaliteit (cf. Holman & McClelland, 2011). Ongeveer 18% van de Belgische werknemers werden ingedeeld in deze cluster.

Cluster B is de tweede cluster met redelijk positieve score op de meeste subdimensies. Niettemin liggen de meeste scores een beetje minder gunstig dan bij de cluster met 'verzadigde banen'. Deze werknemers hebben iets minder teamwerk, complexiteit en autonomie. Lonen zijn boven het gemiddelde maar lager dan in cluster A, net zoals de loopbaan- en opleidingsmogelijkheden. Het positieve element is dat deze werknemers kampen met minder onvoorspelbaarheid, want zij hebben een vaste arbeidsplaats en een vast werkrooster. Wij noemen dit de groep van werknemers met 'full time evenwichtig werk'. Ongeveer 13% van alle werknemers zijn toegekend aan deze groep.

Werk in cluster C wordt geëtiketteerd als 'werken met beperkte carrièremogelijkheden'. Aan de ene kant is deeltijdwerk een onderscheidend kenmerk van deze groep, met 54% van de werknemers in deeltijdse banen. Aan de andere kant hebben deze werknemers vaak ongunstige arbeidsvoorwaarden en niet veel carrièreperspectief. Deze werknemers hebben niet alleen geen voltijdse baan, maar ook een grote kans op een tijdelijk contract, lage lonen, weinig opleiding of gelimiteerde carrièremogelijkheden. Deze twee kenmerken samen schetsen een beeld van een groep werknemers die binnen de onderneming niet als kernkrachten worden beschouwd. Wanneer we op zoek gaan naar de positieve baankenmerken van deze groep vinden we dan ook een weinig uitdagend takenpakket: vaak hebben deze werknemers autonomie en een beperkte werkdruk, ze werken verder op

een veilige werkplek, volgens normale werktijden en een regelmatig uurrooster. Werkorganisaties geven slechts beperkte mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling, maar verwachten van deze werknemers eveneens geen uitzonderlijke prestaties. Dat is de reden waarom wij werk in deze cluster omschrijven als 'werken met beperkte carrièremogelijkheden'. De clusteranalyse heeft 21% van alle werknemers in deze cluster ondergebracht.

De volgende cluster met 11% van de Belgische werknemers, heeft een goed salaris en een voltijdse baan, maar worden geconfronteerd met vrij ongunstige arbeidstijdregelingen. Zij moeten vaak werken op atypische uren en veranderingen in hun werkschema doen zich regelmatig voor. Het is de werkgever die beslist over het tijdstip waarop zij moeten werken, want de autonomie over de arbeidstijd is zeer beperkt. Dat is de reden waarom wij deze groep labelen als 'werk op flexibele en atypische uren'. Heel vaak hebben deze werknemers verder geen vaste werkplaats, en moeten ze op verschillende locaties aan de slag. Een laatste opvallend kenmerk is de beperkte inspraak van deze werknemers bij het organiseren van het werk.

Een vijfde cluster heeft 'emotioneel belastend werk'. Hoewel deze werknemers kunnen werken in team aan complexe vraagstukken, een passende opleidingskansen krijgen en worden vertegenwoordigd op de werkvloer, hebben ze veel te kampen met een stresserende job. Deze werknemers komen zeer vaak in contact met personen die geen collega's zijn, zoals (soms boze) klanten, passagiers, leerlingen of patiënten. Problematisch is dat ze zich niet gesteund voelen in hun organisatie door collega's of het management. En bovendien wordt verwacht dat ze werken aan repetitieve taken en onder een hoge werkdruk. Niet onverwacht heeft deze cluster veruit de hoogste score op emotionele belasting. Deze elementen worden niet gecompenseerd door goede arbeidsomstandigheden, daar de vooruitzichten op een carrière beperkt zijn, parttime werk gebruikelijk is en atypische uren en veranderende uurroosters frequent voorkomen. Wij vinden ongeveer 13% van de Belgische werknemers in deze cluster met emotioneel zwaar werk.

Cluster F verschilt van andere clusters vanwege het 'zwaar repetitief werk' van de respondenten in deze cluster. Werknemers moeten veel repetitieve taken uitvoeren. Ze hebben geen autonomie of inspraak op het werk, en moeten werken in een risicovolle werkomgeving. Aan de positieve kant kunnen we het behoorlijk loon, de voltijdse baan, de vaste werkplek en een normale en voorspelbaar werkrooster vermelden. Zo'n 9% van de Belgische werknemers vervult dit soort zwaar repetitief werk.

Ten slotte wordt cluster G gelabeld als 'laagwaardig werk'. Werken in dit type van baankwaliteit scoort voor ongeveer elk aspect van het baankwaliteit ongunstig en staat in die zin volledig in contrast met de ILO agenda voor 'waardig werk'. Werknemers worden verwacht om eenvoudige repetitieve taken in een risi-

covol werkmilieu uit te voeren, maar hebben geen inspraak of autonomie over hoe aan deze taken te voldoen. Lonen zijn erg laag, loopbaankansen nihil, opleidingen worden niet aangeboden en een tijdelijke contract waarschijnlijk. En aansluitend beschikken de werknemers als groep evenmin over een forum om collectief hun mening te uiten over de manier waarop hun werk georganiseerd wordt. Er valt voor deze werknemers niet veel te vermelden aan de positieve kant: ze hebben een vaste werkplek, een regelmatige werkrooster en ervaren weinig emotionele belasting doordat ze geen contact hebben met mensen van buiten de onderneming. In België worden 14% van de werknemers geconfronteerd met dergelijk 'laagwaardig werk'.



**Tabel I-9** Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baan kwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

Groep	Label	Aandeel in de tewerkstelling
A	Verzadigde banen <i>positief:</i> teamwerk, geen repetitieve taken, autonomie, complexe taken, autonomie over de werktijd, beperkte risico's, carrière-mogelijkheden, een permanent contract, hoge lonen, voltijds werk, opleiding, inspraak, ondersteunend management, sociale steun, weinig geweld of pestgedrag op het werk, werknemersvertegenwoordiging <i>negatief:</i> geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren	18%
B	Full time evenwichtig werk <i>positief:</i> geen emotionele belasting, beperkte werkdruk, autonomie, taakcomplexiteit, beperkte risico's, weinig contact met externe personen, een vaste werkplek, carrièremogelijkheden, permanent contract, een goede beloning, voltijds werk, opleiding, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, ondersteunend management, sociale steun <i>negatief:</i> weinig teamwerk	13%
C	Werk met beperkte carrièremogelijkheden <i>positief:</i> weinig repetitieve taken, beperkte werkdruk, autonomie, geen risico's, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, weinig geweld of pestgedrag op het werk <i>negatief:</i> weinig teamwerk, geen vaste werkplek, beperkte carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, laag loon, part time werk, geen opleiding	21%
D	Werk op flexibele en atypische uren <i>positief:</i> goed salaris, voltijds werk <i>negatief:</i> weinig teamwerk, beperkte autonomie, weinig taakcomplexiteit, weinig autonomie over de werktijd, geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren, geen inspraak, geen ondersteunend management, beperkte werknemers-vertegenwoordiging.	11%
E	Emotioneel belastend werk <i>positief:</i> teamwerk, complexe taken, opleiding, werknemersvertegenwoordiging <i>negatief:</i> emotionele belasting, repetitieve taken, hoge werkdruk, geen autonomie over de werktijd, risico's, contact met externe klanten, weinig carrièremogelijkheden, part time werk, atypische werkuren, flexibele werkuren, weinig inspraak, geen ondersteunend management, geen sociale steun, geweld en pestgedrag op de werkvloer	13%

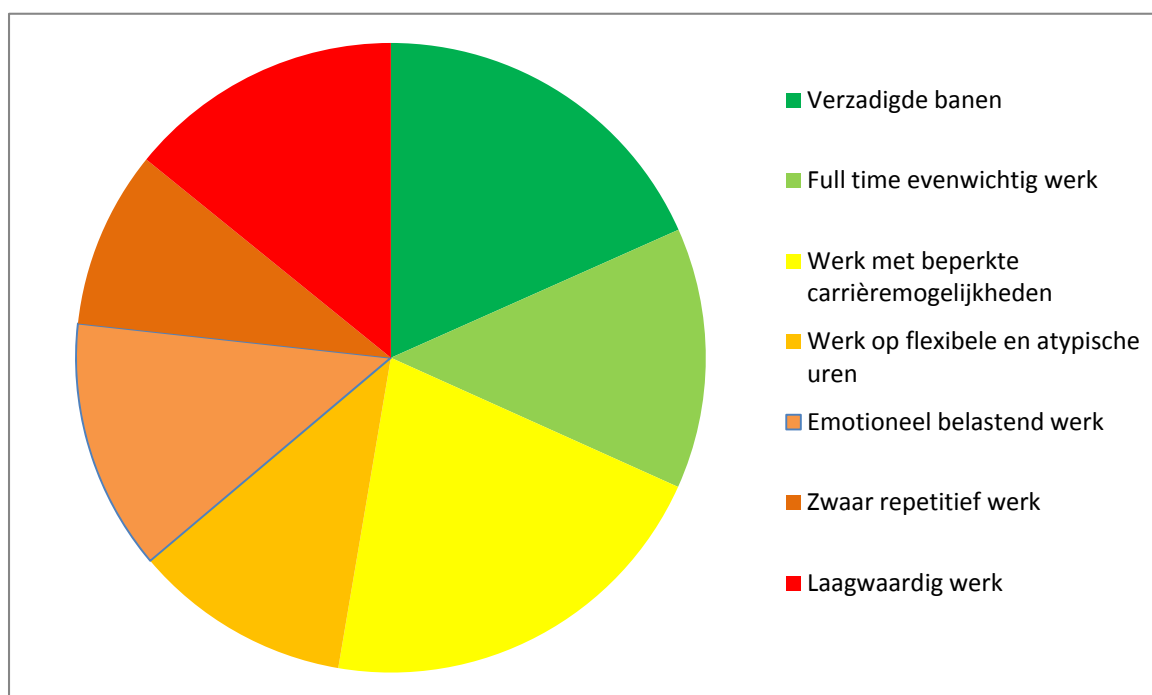
**Tabel I-9** Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt. Vervolg

Groep	Label	Aandeel in de tewerkstelling
F	<p>Zwaar repetitief werk</p> <p><i>positief:</i> teamwerk, weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een goed salaris, voltijds werk, opleidingsmogelijkheden, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster</p> <p><i>negatief:</i> repetitieve taken, geen autonomie, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, weinig inspraak, beperkte sociale steun</p>	9%
G	<p>Laagwaardig werk</p> <p><i>positief:</i> weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een voorspelbaar uurrooster</p> <p><i>negatief:</i> weinig teamwerk, repetitieve taken, geen autonomie, weinig complexe taken, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, geen carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, zeer lage verloning, part time werk, geen opleidingskansen, geen inspraak, geen werknemersvertegenwoordiging</p>	14%

Figuur I-8 geeft het aandeel van de verschillende clusters in de Belgische economie in een taart. Twee clusters worden gekenmerkt door een goede tot uitstekende baankwaliteit. Ruim één van de drie Belgische werknemers geniet van een 'verzadigde baan' of 'full time evenwichtig werk'.

Vier clusters ervaren ten minste één onaangenaam element in hun baankwaliteit, maar tot op zekere hoogte wordt dit gecompenseerd door een aantal positieve elementen. De onaangename kenmerken kunnen worden gevonden in het deeltijds contract en/of de beperkte carrièremogelijkheden, in de arbeidstijdregeelingen, in de emotionele belasting van het werk, of in het zwaar en repetitief karakter van de taken. Meer dan de helft van de Belgische werknemers worden geconfronteerd met ten minste één minder interessant element in de baankwaliteit.

Ten slotte vinden we één van de zes werknemers terug in de laatste cluster met 'laagwaardig werk'. Waar de hiervoor besproken clusters worden met één welbepaald ongunstig element van hun baankwaliteit geconfronteerd, is de baankwaliteit van deze werknemers veel minder fatsoenlijk te noemen. Deze cluster wordt namelijk gekarakteriseerd met een slechte score op bijna elke indicator over baankwaliteit.



**Figuur I-8** Aandeel van de types van baankwaliteit in de Belgische economie

## 4. Verdeling van de zeven types van jobkwaliteit in de Belgische economie

In deze paragraaf beschrijven we de belangrijkste kenmerken van de zeven clusters, en gaan na in hoeverre goede en slechte kwaliteit werk binnen bepaalde segmenten op de Belgische arbeidsmarkt is geconcentreerd.

### 4.1 Werknemerskenmerken

#### 4.1.1 Gender

**Tabel I-10** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens gender

	A Verzadigde banen	B Full time even- wichtig werk	C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	D Werk op flexibele en atypi- sche uren	E Emotio- neel belas- tend werk	F Zwaar repetitief werk	G Laag- waardig werk	Alle werk- nemers	Zelf- standigen
Man	65	51	40	68	40	72	45	53	66
Vrouw	35	49	60	32	60	28	55	47	34
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	435	318	497	265	306	216	336	2 373	587

Mannen en vrouwen zijn niet werkzaam zijn in vergelijkbare functies. Mannen lijken te genieten van een betere baankwaliteit dan vrouwen. Ze zijn sterker dan vrouwen vertegenwoordigd in de 'verzadigde banen' cluster, terwijl wij het tegenovergestelde beeld terugvinden in de cluster met 'laagwaardig werk'. Er is een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen wanneer we kijken naar de clusters met een intermediaire baankwaliteit. Vrouwen worden vaker geconfronteerd met werk met beperkte carrièremogelijkheden en emotioneel belastend werk, mannen met zwaar repetitief werk en flexibele en ongebruikelijke werktijden.

#### 4.1.2 Leeftijd

Als we de leeftijdsdistributie van de verschillende clusters onder ogen nemen, kunnen we concluderen dat de baankwaliteit vrij regelmatig is verdeeld over de bevolking. Er is een kleine tendens naar meer 'werk op flexibele en ongebruikelijke uren' en meer 'laagwaardig werk' voor jongeren, en meer 'verzadigde banen' voor oudere werknemers.

**Tabel I-11** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens leeftijd

	Verzadigde banen	Full time evenwichtig werk	Werk met beperkte carrière-mogelijkheden	Werk op flexibele en atypische uren	Emotioneel belastend werk	Zwaar repetitief werk	Laagwaardig werk	Alle werknemers	Zelfstandigen
-34	26	35	34	38	34	35	41	34	23
35-49	51	42	47	41	48	41	36	44	48
50+	24	23	19	21	18	24	23	21	28
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	431	317	495	263	305	215	333	2 359	579

#### 4.1.3 Opleidingsniveau

De verspreiding van alle clusters volgens opleidingsniveau blijkt daarentegen belangrijke verschillen te weerspiegelen. Hoger opgeleide werknemers krijgen meer 'verzadigde banen' en 'full time evenwichtig werk'. Twee van de drie werknemers in deze twee clusters hebben een bachelor of master diploma, hoewel het aandeel van deze groep in de totale werkgelegenheid minder is dan 50%. Lager opgeleide werknemers vervullen vaker 'laagwaardig werk' en/of 'zwaar repetitief werk'. Binnen deze twee clusters heeft slechts één van de vier werknemers een bachelor diploma.

**Tabel I-12** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens opleidingsniveau

	Verzadigde banen	Full time evenwichtig werk	Werk met beperkte carrière-mogelijkheden	Werk op flexibele en atypische uren	Emotioneel belastend werk	Zwaar repetitief werk	Laagwaardig werk	Alle werknemers	Zelfstandigen
Lager secundair onderwijs	10	7	16	13	14	19	21	14	10
Hoger secundair onderwijs	27	31	35	44	36	56	56	39	39
Bachelor	26	38	29	21	34	16	18	27	18
Master	37	24	20	22	17	9	5	20	33
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	435	318	496	263	306	215	334	2 367	585

#### 4.1.4 Beroepsgroep

Wij vinden mensen uit verschillende beroepsgroepen vaak in verschillende clusters. In deze zin lijkt de beroepsgroep van werknemers een goede voorspeller te

zijn voor de baankwaliteit die mag worden verwacht. Managers hebben vaak 'verzadigde banen'. Zij hebben een marginaal aandeel in alle clusters met uitzondering van de cluster met 'verzadigde banen'. Binnen deze cluster met gunstige scores op bijna elke indicator van baankwaliteit hebben managers een aandeel van 20%.

De tweede beroepsgroep met een perspectief op werk van goede kwaliteit zijn de technici en verwante beroepen. Technici 'vervullen voornamelijk technische taken in verband met onderzoek en de toepassing van wetenschappelijke of kunstzinnige concepten en methoden.' Wij vinden ingenieurs of kaderleden terug in deze beroepsgroep. Ze hebben een aandeel van ongeveer 20% in de eerste twee baankwaliteit clusters, en een aanzienlijk lager aandeel in alle andere clusters.

Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen 'verhogen de kennis, passen wetenschappelijke of kunstzinnige begrippen en theorieën toe, onderwijzen deze kennis op een systematische manier, of houden zich bezig met een combinatie van deze activiteiten.' Artsen, leerkrachten en informatici zijn goede voorbeelden van dit soort van beroepen. Dergelijke beroepen zijn vertegenwoordigd in de clusters met een meer dan behoorlijke baankwaliteit, maar zijn ook duidelijk oververtegenwoordigd in 'emotioneel belastend werk'. Het contact met klanten, leerlingen of patiënten is essentieel is voor artsen of leerkrachten en kan de sterke aanwezigheid in de cluster van emotionele belastend werk verklaren.

In de beroepsgroep van administratief personeel vinden we secretarissen, griffiers en dergelijke beroepen terug. Deze werknemers genieten doorgaans van evenwichtig werk. Ze zijn sterk vertegenwoordigd in de cluster met 'full time evenwichtig werk'. Opmerkelijk is dat er ook een belangrijk aandeel van deze werknemers teruggevonden wordt in de clusters met 'werk met beperkte carrièremogelijkheden' en 'laagwaardig werk'.

Dienstverlenend personeel en verkopers hebben een zeer grote kans op problemen van werkbaarheid. Ze worden teruggevonden in verschillende clusters met specifieke problemen (flexibele en atypische uren, of emotioneel belastend werk) en vooral vaak in de cluster met 'laagwaardig werk'.

De ambachtslieden hebben een groot risico op 'zwaar repetitief werk'. Dit is geen verrassing, gezien heel wat bouwvakkers onder deze beroepsgroep vallen.

Bedieners van machines en installaties, en assembleurs zijn per definitie aan het werk in industriële installaties, en moeten zich aanpassen aan het tempo van de machines. Heel vaak passen Belgische industriële bedrijven ploegendienst toe. Dit kan de oververtegenwoordiging van deze beroepsgroep binnen 'werk op een flexibele en atypische uren' verklaren. De industriële werkomgeving van deze werknemers verklaart de tweede belangrijke cluster van baankwaliteit voor deze beroepsgroep, die van 'zwaar repetitief werk'.

Elementaire beroepen ten slotte worden geconfronteerd met de slechtste baankwaliteit. Ze zijn slecht vertegenwoordigd in de eerste twee clusters, en werken heel vaak in 'werk met beperkte carrièremogelijkheden', 'zwaar repetitief werk' en vooral in 'laagwaardig werk'. Elementaire beroepen 'worden betrokken bij de uit-

oefening van eenvoudige en routinematige taken, wat gepaard kan gaan met het gebruik van gereedschappen en een grote lichamelijke inspanning'. Schoonmakers, landbouwers en metselaars zijn voorbeelden van elementaire beroepen.

**Tabel I-13** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens beroepsgroep

	A Verzadigde banen	B Full time evenwichtig werk	C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	D Werk op flexibele en atypische uren	E Emotioneel belastend werk	F Zwaar repetitief werk	G Laagwaar- dig werk	Alle werk- nemers	Zelf- standigen
Managers	20	4	3	4	4	6	2	7	23
Intellectuele, wetenschappe- lijke en artistieke beroepen	21	24	26	22	34	10	8	22	25
Technici en verwante beroepen	22	19	12	11	15	12	5	14	7
Administratief personeel	12	28	18	11	10	11	19	16	2
Dienstverlenend personeel en verkopers	6	9	12	15	15	8	22	12	19
Ambachtlieden	9	8	9	11	6	25	12	11	13
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	5	4	6	18	9	14	10	9	4
Elementaire beroepen	4	4	12	7	6	13	18	9	3
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	433	314	491	263	306	212	331	2 350	582



## 4.2 Ondernemingskenmerken

### 4.2.1 Sector

Tabel I-14 presenteert de verdeling van de verschillende clusters naar sector. Wij vinden in elke sector een dominante baankwaliteit cluster. Dit suggereert dat de baankwaliteit van werknemers in belangrijke mate wordt bepaald door de activiteit van de onderneming.

Het precaire karakter van agrarisch werk wordt bevestigd. Boeren en vissers zijn vooral vaak blootgesteld aan zwaar repetitief werk of laagwaardig werk.

Industriële activiteiten en de bouwnijverheid bieden de meeste werknemers ook zwaar repetitief werk aan, maar hebben ook meer dan gemiddeld 'verzadigde banen' voor andere werknemers.

Werknemers in de handel en verkoop hebben een relatief groot risico op 'laagwaardig werk'. Dat bevestigt de werkbaarheidsproblemen die we hebben vastgesteld binnen de beroepsgroep van dienstverleners personeel en verkopers.

Werknemers in de transportsector moeten werken volgens flexibele en atypische uren. De gezondheidssector en het onderwijs bieden dan weer emotioneel belastend werk aan. En in het openbaar bestuur vinden we meer dan gemiddeld flexwerkers (van de clusters C en D).

**Tabel I-14** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens sector

	A Ver- zadigde banen	B Full time even- wichtig werk	C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	D Werk op flexibele en atypi- sche uren	E Emotioneel belastend werk	F Zwaar repetitief werk	G Laag- waardig werk	Alle werk- nemers	Zelf- standigen
A-C Landbouw, bosbouw en visserij	2	2	1	2	0	3	3	2	3
D-E Industrie	24	22	12	13	12	37	21	19	11
F Bouw	8	6	6	6	5	8	5	6	11
G Groot- en detail- handel; autohandel	7	13	10	13	13	12	19	12	23
H Vervoer en opslag	4	4	6	16	7	9	9	7	4
I-M, Andere diensten R-U	21	24	19	15	15	13	18	18	31
N-O Publieke diensten en administratie	13	9	13	14	6	7	10	11	4
P Onderwijs	10	8	22	13	18	5	7	13	2
Q Gezondheidszorg en maatschappelijk werk	11	12	11	8	24	7	10	12	11
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	424	307	486	260	301	205	329	2 312	579

#### 4.2.2 Bedrijfsgrootte

Het middelgroot en groot bedrijf lijkt zijn medewerkers een interessantere baan-kwaliteit te garanderen dan kleinere ondernemingen. Bedrijven die werken met meer dan 100 werknemers bieden meer dan gemiddeld 'verzadigde banen' aan. Zij hebben een marktaandeel van 47% in deze eerste baan-kwaliteit cluster, terwijl hun aandeel in de totale werkgelegenheid is beperkt tot 33%. Zij hebben verder vooral banen met 'full time evenwichtig werk' en 'emotioneel zwaar werk'.

Binnen deze groep van bedrijven met meer dan 100 werknemers lijkt het mid-delgroot bedrijf interessanter dan de grootste ondernemingen als werkgever wan-neer het gaat om de baan-kwaliteit. In de eerste plaats kunnen we de 'verzadigde banen' veruit het meest terugvinden in middelgrote ondernemingen, en ten tweede wordt een belangrijk aandeel van 'zwaar repetitief werk' in bedrijven met meer dan 500 werknemers aangeboden. Anderzijds moeten we meegeven dat de grootste bedrijven er in slagen hun aandeel in de cluster met 'laagwaardig werk' tot een minimaal niveau te beperken.

Werknemers in bedrijven met 10 tot 99 werknemers hebben vaak zwaar repeti-tief werk. In geen andere cluster hebben ze een groter aandeel dan de 50% in deze baan-kwaliteit cluster. Andere belangrijke soorten banen voor deze bedrijven zijn de flexwerk types (van werk met beperkte carrièremogelijkheden en werk op flexibele en atypische uren). Het belangrijke aandeel van flexwerk in de kleinere bedrijven ligt in lijn met het globale beeld van de hedendaagse economie waarin grote bedrijven meer en meer werk uitbesteden aan kleine bedrijven in het geval ze hebben te maken hebben met productieschommelingen.

Werknemers in zeer kleine ondernemingen hebben meest kans op 'laagwaardig werk'. Met het kleinste aandeel van kleine bedrijven in 'verzadigde banen' en het grootste in 'laagwaardig werk', kan worden verwacht dat werknemers in kleine bedrijven het meest voorbereid moeten worden op problemen met de werkbaar-heid van hun job.

**Tabel I-15** Verdeling van de types van baan-kwaliteit, volgens ondernemingsgrootte

	A Ver- zadigde banen	B Full time even- wichtig werk	C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	D Werk op flexibele en atypi- sche uren	E Emotio- neel belastend werk	F Zwaar repeti- tief werk	G Laag- waar- dig werk	Alle werk- nemers	Zelf- stan- digen
1-9	16	18	27	23	20	23	36	23	88
10-99	37	44	48	46	40	50	43	44	9
100-499	29	20	16	18	21	13	15	20	1
500+	18	17	8	13	19	15	5	13	1
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	416	309	460	248	300	208	310	2 251	581

### 4.3 Regionale verschillen

Wij vinden alle types werk in alle Belgische regio's. Brussel heeft meer dan gemiddelde werk op flexibele en atypische uren, wat kan gerelateerd worden met de diensteneconomie in en rond de hoofdstad. De Vlaamse arbeidsmarkt heeft iets meer laagwaardig werk, terwijl het Waals Gewest meer emotioneel zwaar werk lijkt te hebben voor zijn werkende inwoners.

**Tabel I-16** Verdeling van de types van baankwaliteit, volgens regio

	A Verzadigde banen	B Full time evenwichtig werk	C Werk met beperkte carrière-mogelijkheden	D Werk op flexibele en atypische uren	E Emotioneel belastend werk	F Zwaar repetitief werk	G Laagwaardig werk	Alle werknemers	Zelfstandigen
Brussel	8	9	10	17	8	13	10	10	9
Vlaanderen	70	66	68	55	58	67	72	66	58
Wallonië	22	25	23	28	34	20	18	24	32
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal n	435	318	496	265	306	215	337	2 372	587

### 4.4 Een analyse van de determinanten van de zeven types jobkwaliteit

Door middel van een logistische regressieanalyse hebben we geprobeerd de bepalende factoren die bepalen dat een werknemer deel uitmaakt van een bepaalde cluster gesynthetiseerd. Alle besproken baankenmerken zijn opgenomen in regressiemodellen met als afhankelijke variabele 'het deel uitmaken van een bepaalde cluster'. Het totale beeld blijft onveranderd. Leeftijd is niet erg belangrijk is als bepalende factor voor de baankwaliteit. Andere kenmerken kunnen veel meer gerelateerd worden met de baankwaliteit van werknemers: gender, beroep, sector en de omvang van de onderneming. Bovendien vinden wij aanzienlijke verschillen in de aanwezigheid van de types van baankwaliteit in de drie Belgische gewesten.

Mannen hebben meer kans op 'verzadigde banen' dan vrouwelijke werknemers. Dit soort baankwaliteit wordt gereserveerd voor managers en technici, terwijl verkopers, assembleurs en elementaire beroepen zelden genieten van 'verzadigde banen'. Kleine bedrijven bieden minder vaak dit soort werk aan dan grotere bedrijven, en het blijkt dat Vlaamse werknemers meer kans op werk in dit type van banen krijgen dan andere Belgische werknemers.

Het is niet verrassend dat wij het tegenovergestelde beeld vinden voor 'laagwaardig werk', met een grotere kans op deze banen voor vrouwen, jongeren, 'lagere' beroepsgroepen en werknemers in kleine ondernemingen. De regionale verschil-

len, met meer 'laagwaardig werk' in Vlaanderen dan in Wallonië, is de enige relatie geen spiegelbeeld oplevert met de 'verzadigde banen' cluster.

Full time evenwichtig werk wordt vaak uitgevoerd door technici en verwante beroepen. Opnieuw krijgen operatoren, assembleurs en de werknemers in elementaire beroepen minder kans op deze interessante baan kwaliteit. Industriële werknemers hebben meer full time evenwichtig werk dan werknemers in de transportsector en de ambtenaren uit het openbaar bestuur.

Vrouwelijk dienstverlenend personeel in kleine bedrijven heeft een meer dan gemiddelde kans op werk met beperkte carrièremogelijkheden. Dit soort werk is sterk aanwezig op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Werk op flexibele en atypische uren is een kenmerk van de Brusselse dienstensector. Mannelijke werknemers in dienstverlenende en verkoopfuncties of werkzaam als operator of assembleur hebben meer kans op deze flexbanen.

Emotioneel belastend werk lijkt vooral een groot risico voor vrouwelijke administratief personeel in grote organisaties uit de publieke sector. Het profiel van de werknemers die zwaar repetitief werk presteren is de mannelijke agronomische of industriële werknemer in een ambachtelijk of elementair beroep.

**Tabel I-17** Resultaat van de logistische regressie modellen, die de determinanten van de zeven verschillende clusters van baan kwaliteit in België bepalen

	Cluster A Verzadigde banen		Cluster B Full time evenwichtig werk		Cluster C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden		Cluster D Werk op flexibele en atypische uren		Cluster E Emotioneel belastend werk		Cluster F Zwaar repetitief werk		Cluster G Laagwaardig werk	
Man	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Vrouw	0,57	***	1,27		1,68	***	0,52	***	1,51	**	0,54	***	1,48	**
15-35 jaar	0,76	*	1,15		1,00		1,22		1,03		1,15		1,37	*
35-50 jaar	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
50-65 jaar	0,81		1,05		0,89		0,98		0,77		1,12		1,25	
Managers	3,76	***	0,57		0,48	*	0,35	*	0,52	*	0,97		0,51	
Intellectuele beroepen	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Technici	1,95	***	1,59	*	0,82		1,06		0,82		1,40		1,07	
Administratief personeel	0,90		1,88	**	1,03		0,85		0,41	***	1,20		3,43	***
Dienstverlenend personeel en verkopers	0,77		0,79		0,68		1,70	*	0,76		1,27		3,44	***
Ambachtlieden	0,90		0,67		1,23		1,23		0,58		2,77	**	3,09	***
Operatoren en assembleurs	0,38	**	0,47	*	0,66		2,47	***	1,19		1,64		3,98	***
Elementaire beroepen	0,39	**	0,41	*	1,14		0,86		0,47	*	2,61	**	6,44	***
Landbouw	1,51		0,98		0,87		1,43		0,38		1,34		0,32	
Industrie	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Bouw	1,03		0,71		1,61		1,35		1,89		0,55	*	0,56	
Verkoop	0,68		0,85		1,42		1,49		1,60		0,45	**	1,00	
Transport	0,82		0,42	*	1,08		1,56		1,55		0,28	*	1,28	
Diensten	0,96		0,68		2,05	***	1,97	*	1,09		0,45	***	0,73	
Publieke administratie	0,84		0,47	**	1,79	*	1,05		2,15	**	0,44	**	0,71	

**Tabel I-17** Resultaat van de logistische regressie modellen, die de determinanten van de zeven verschillende clusters van baankwaliteit in België bepalen. Vervolg

	Cluster A Verzadigde banen	Cluster B Full time evenwichtig werk	Cluster C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	Cluster D Werk op flexibele en atypische uren	Cluster E Emotioneel belastend werk	Cluster F Zwaar repetitief werk	Cluster G Laagwaardig werk
Onderwijs	0,60	1,20	2,24 *	1,47	1,17	0,12 *	0,32 *
Gezondheidszorg en maatschappelijk werk	2,19	1,25	1,35	0,00	1,55	0,77	0,00
1-10 werknemers	0,42 ***	0,63	2,24 **	0,84	0,29 ***	1,04	3,22 **
10-99 werknemers	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
100-499 werknemers	1,56 **	1,13	0,75	0,97	1,44 *	0,70	0,82
500-meer werknemers	1,32	1,23	0,66 *	1,03	1,92 ***	1,10	0,48 *
Brussel	0,49 **	0,72	0,63 *	1,91 ***	0,95	1,62 *	0,76
Vlaanderen	ref	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Wallonië	0,57 ***	0,76	0,57 ***	0,98	1,25	0,71	0,55 ***
Constante	0,41 **	0,10	0,07 ***	0,11 ***	0,05 ***	0,22 ***	0,03 ***

*Noot:* In de tabel is de Exp(b) van zeven verschillende logistische regressie modellen opgenomen. Wanneer Exp (b) > 1, is er een meer dan gemiddelde kans dat werknemers met de gerelateerde kenmerken behoren tot de clusters. De '\*' geven aan of dit verschil statistisch significant is. (\*p<0.050; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001).

## 5. Gevolgen van de verschillende types van jobkwaliteit

### 5.1 Een selectie van indicatoren over de gevolgen van jobkwaliteit

Het analytische kader heeft benadrukt dat gevolgen van goede of slechte baan-kwaliteit dienen te worden geanalyseerd op verschillende niveaus. Drie verschil-lende indelingen werden aangestipt. De eerste indeling maakt een verschil tussen de consequenties van baan-kwaliteit op het niveau van het individu, van de onder-neming en van de maatschappij. Op individueel niveau kan een goede baan enga-gement en bevlogenheid versterken, terwijl een slechte baan-kwaliteit gezondheidsproblemen kan veroorzaken. Op het bedrijfs- of mesoniveau zullen banen van goede kwaliteit de productiviteit en het inperken van het verloop van werk-nemers ten goede komen. Op macroniveau kan de maatschappij ten gevolge van betere banen een hogere werkzaamheidsgraad verwachten. Inactieve personen en werklozen worden immers aangetrokken naar de arbeidsmarkt door de hogere baan-kwaliteit. De EWCS informeert over de gevolgen van de baan-kwaliteit voor individuele werknemers, de belangrijkste 'outcome' indicatoren die met EWCS-gegevens kunnen worden afgeleid zijn daarom gevestigd op het eerste niveau van een individuele werknemer.

Een tweede indeling die in het conceptuele model werd benadrukt is het belang van een evenwicht tussen een 'positief' en 'negatief' gevolg van baan-kwaliteit. We hebben geprobeerd dat evenwicht te respecteren bij het construeren van verschil-lende indicatoren over de gevolgen van de kwaliteit van banen.



**Tabel I-18** Samenvatting van de 'outcome' indicatoren

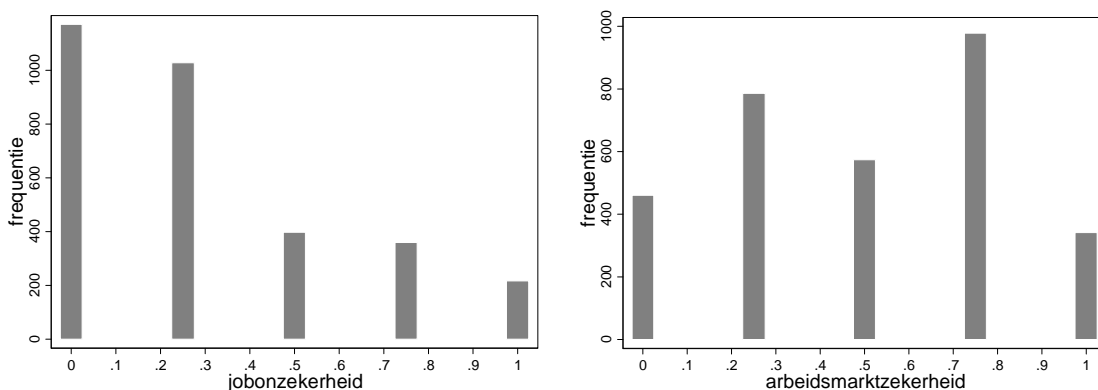
Dimensie/subdimensie	Gebruikte informatie	Gebruikte EWCS vragen
Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid		
Jobonzekerheid	Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden	Q77a
Arbeidsmarktzekerheid	Als ik mijn werk zou verliezen of ontslag zou nemen, zou het voor mij gemakkelijk zijn een job te vinden met een vergelijkbaar loon of vergelijkbare inkomsten	Q77f
Attitude		
Jobtevredenheid	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 tevreden over de werkomstandigheden van uw belangrijkste betaalde job?/Ik voel mij 'thuis' in deze organisatie/De organisatie waar ik voor werk, motiveert mij om mijn beste werkprestaties neer te zetten	Q51h/Q51i/Q51j/ Q76/Q77d/Q77g
Duurzaamheid van de baan	Denkt u dat u uw huidig werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?	Q75
Absenteïsme	Hoeveel dagen was u in de laatste 12 maanden in totaal afwezig op uw werk wegens gezondheidsproblemen?	Q72
Presenteïsme	Hoeveel dagen heeft u gedurende de afgelopen 12 maanden gewerkt terwijl u ziek was?	Q74b
Gezondheidsindicatoren		
Gezondheidsrisico door het werk	Denkt u al dan niet dat uw gezondheid of uw veiligheid bedreigd wordt door uw werk?/Tast uw werk uw gezondheid aan of niet?	Q66/Q67
Algemene gezondheid	Hoe is uw gezondheid in het algemeen?	Q68
Fysieke gezondheid	Heeft u in de voorbije 12 maanden last gehad van: rugpijn?; spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen?; spierpijnen in lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.)?	Q69c/Q69d/Q69e
Mentale gezondheid	Heeft u in de voorbije 12 maanden last gehad van: depressie of angsten?; algemene vermoeidheid?; slapeloosheid of algemene slaapproblemen?	Q69k/Q69l/Q69m

Een derde indeling heeft te maken met het type van resultaten, of dat refereert aan de gezondheid of andere aspecten. Wij hebben de indicatorenset gebouwd rond drie verschillende soorten van indicatoren. Twee indicatoren geven aan in welke mate werknemers gevoelens ervaren van (on)zekerheid over de arbeidsmarktpositie. Vier indicatoren informeren over attitudes van werknemers over het werk. En vier andere indicatoren geven meer inzicht in de gezondheidssituatie van de werknemers.

### 5.1.1 Gevoelens van (on)zekerheid

De eerste twee indicatoren weerspiegelen het gevoel van veiligheid die een werknemer voelt. Jobonzekerheid kan worden geïnterpreteerd als een negatieve weergave van deze gevoelens, omdat hij verwijst naar de angst van het verliezen van de job in de komende zes maanden. Arbeidsmarktzekerheid kan worden gezien als de positieve tegenhanger, en refereert naar het vertrouwen van de werknemers bij het vinden een andere baan in het geval de huidige baan verloren gaat.

Tabel I-19 toont dat er een hogere mate van onzekerheid aanwezig is bij mannen (0,31 versus 0,27 voor vrouwen), bij jongere werknemers (0,33 versus 0,24 voor werknemers ouder dan 50) en bij de laag opgeleide werknemers (0,33 versus 0,24 voor de hoog opgeleide werknemers). Doelgroepen zoals vrouwen en oudere werknemers lijken dus goed te worden beschermd, of hebben tenminste dit gevoel. Arbeidsmarktveiligheid verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen, maar wel volgens leeftijd en opleidingsniveau. Met name werknemers ouder dan 50 verwachten niet dat ze gemakkelijk een andere baan zullen vinden van een vergelijkbare positie in het geval ze hun baan zouden verliezen. Dit kan uiteraard gerelateerd worden aan de reële situatie voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt, waar oudere werklozen in de feiten zeer moeizaam een nieuwe baan vinden.



**Figuur I-9** Histogrammen met betrekking tot de twee indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid (jobonzekerheid, arbeidsmarktzekerheid)

**Tabel I-19** Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid (jobonzekerheid, arbeidsmarktzekerheid), volgens gender, leeftijd, en opleidingsniveau

	Totaal	Gender			Leeftijd			Opleidingsniveau			
		Man	Vrouw		-34	35-49	50+	Laag	Hoog		
Labour market security	0,29	0,31	0,27	***	0,33	0,28	0,24	***	0,33	0,24	***
Arbeidsmarkt-zekerheid	0,50	0,49	0,50		0,58	0,51	0,35	***	0,48	0,52	**

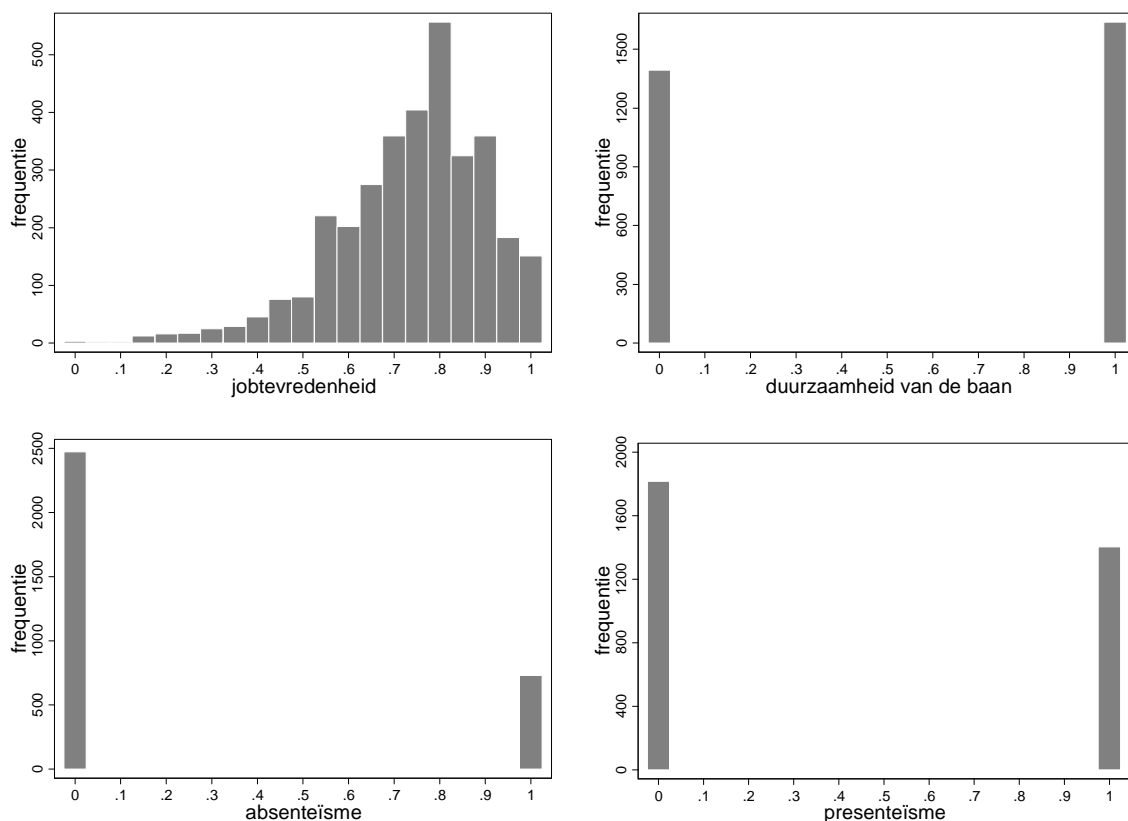
Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

### 5.1.2 Jobattitude

Wij hebben vier indicatoren geselecteerd die kunnen aanzien als gevolgen in de attitude van werknemers: absenteïsme, presenteïsme, jobtevredenheid en duurzaamheid. De eerste twee indicatoren meten op een eenvoudige wijze het aandeel van werknemers dat voor 8 of meer dagen afwezig was op het werk (wat overeenstemt met minstens het gemiddelde van de werkende bevolking) voor absenteïsme, of die minstens één keer op het werk verschenen hoewel ze ziek waren voor presenteïsme. Het is opmerkelijk dat beide items niet met elkaar gecorreleerd zijn ( $r=0,061$ ). Jobtevredenheid is geconstrueerd met behulp van zes vragen die op basis van een factoranalyse samen een latente dimensie bleken te vormen. Duurzaamheid is gebaseerd op het antwoord van respondenten op de vraag of ze denken dat zij het werk dat zij nu doen nog zullen kunnen uitoefenen als ze 60 jaar oud zijn.

In de tabellen met sociaaldemografische variabelen, is de meest interessante vaststelling misschien wel het geringe verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot jobtevredenheid. Vervolgens is er een lineair effect van leeftijd en opleidingsniveau, met een hogere tevredenheid onder oudere en hoger opgeleide werknemers. Vrouwen hebben een hoger verzuimpercentage, met een verschil van 5 procentpunten. Oudere werknemers tonen ook aanzienlijk meer verzuimgedrag. Werknemers met een hoger opleidingsniveau, tenslotte, zijn minder vaak afwezig op het werk (19% versus 25% voor de laag opgeleide werknemers). Presenteïsme, het werken terwijl men ziek is, is ongewoon en niet eens de helft van de beroepsbevolking (43%) heeft dit ten minste één keer gedaan tijdens het afgelopen jaar. Mannen scoren beduidend lager dan vrouwen op dit vlak, met een verschil van 9 procentpunten. Er is geen significant verschil naar leeftijd, maar wel een beperkte indicatie dat de hoger opgeleiden vaker gaan werken als ze ziek zijn (43% versus 46% voor de laag opgeleide). Ongeveer 44% van alle werknemers geven aan dat zij het niet zien zitten om hetzelfde werk te verrichten tot ze 60 jaar oud zijn. Mannen en vrouwen hebben hierover een verschillende mening, en mannen geloven wat vaker dan vrouwen dat hun baan duurzaam is. Verder hebben de

jongere en lager opgeleide werknemers meer dan gemiddelde twijfel over de duurzaamheid van hun werk.



**Figuur I-10** Histogrammen met betrekking tot de vier indicatoren over attitudes (jobtevredenheid, duurzaamheid van de baan, absenteïsme, presenteïsme)

**Tabel I-20** Vier indicatoren over attitudes (jobtevredenheid, duurzaamheid van de baan, absenteïsme, presenteïsme), volgens gender, leeftijd, en opleidingsniveau

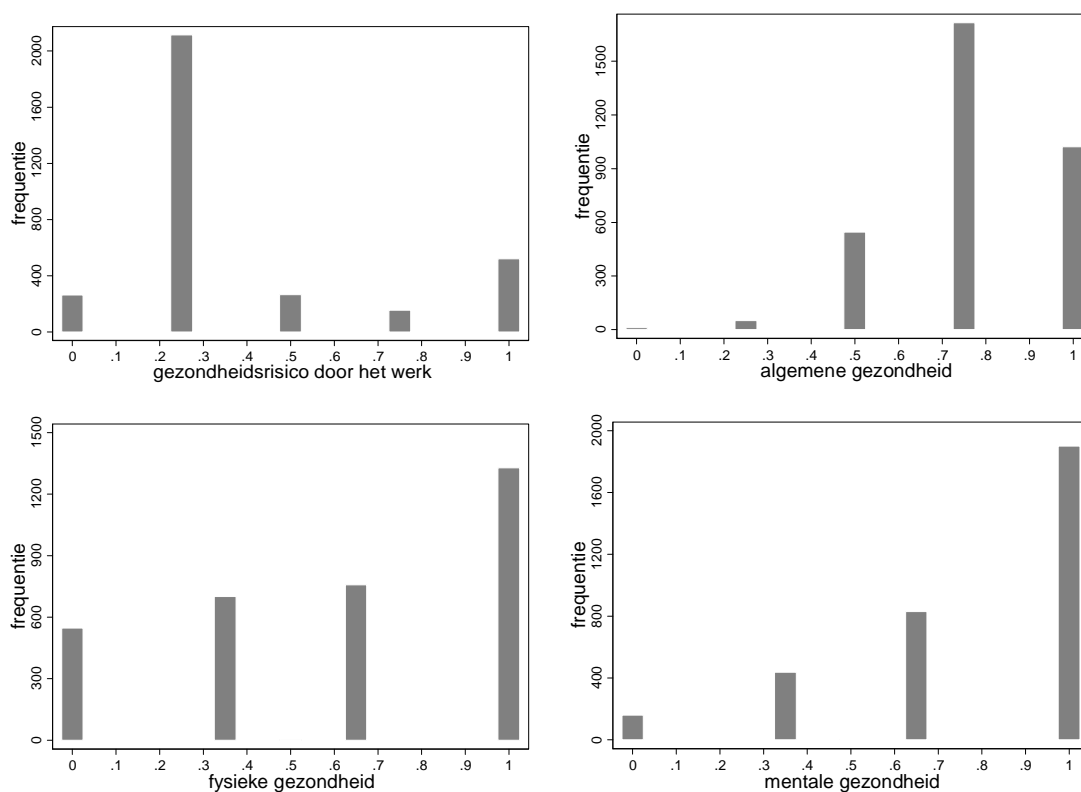
	Totaal	Gender		Leeftijd			Opleidingsniveau				
		Man	Vrouw	-34	35-49	50+	Laag	Hoog			
Jobtevredenheid	0,74	0,74	0,74	0,73	0,74	0,76	***	0,72	0,76	***	
Duurzaamheid van de baan	0,56	0,58	0,53	**	0,48	0,57	0,65	***	0,49	0,63	***
Absenteïsme	0,22	0,20	0,25	**	0,18	0,23	0,27	***	0,25	0,19	***
Presenteïsme	0,44	0,40	0,49	***	0,45	0,46	0,41	0,43	0,46	*	

*Noot:* \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

### 5.1.3 Gezondheidsindicatoren

Drie indicatoren werden geselecteerd om de gezondheid van de respondenten te beoordelen. Een eerste indicator geeft de (subjectieve) beoordeling van de algemene gezondheid van werknemers weer. Zes andere vragen werden gebruikt voor het construeren van indicatoren voor enerzijds de fysieke en anderzijds de mentale gezondheid van werknemers. Een vierde indicator geeft aan of de respondenten overtuigd zijn dat hun gezondheid in gevaar is als gevolg van hun werk.

Werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden in beperkte mate ervaren (gemiddeld 39%), en dan eerder bij mannen (41%) dan bij vrouwen (37%). Er zijn geen leeftijdsverschillen in dit opzicht. De laagst opgeleide werknemers lijken gevoeliger zijn voor dergelijke risico's, met een gemiddelde score van 42% versus 36% voor hoog opgeleide werknemers. De algemene gezondheid ligt gemiddeld op een hoog niveau: 0,78 (waarbij de hoogste score van 1 aangeeft dat men in een 'zeer goede gezondheid' verkeert). Er zijn geen significante genderspecifieke verschillen, maar er is een daling in de gezondheidstoestand naarmate men ouder wordt. De gezondheidstoestand van hoogopgeleide werknemers is aanzienlijk beter dan die van laag opgeleide werknemers. Fysieke gezondheid, een index van drie vragen (rugpijn, spierpijn in nek, schouders, heupen, benen, knieën, voeten e.d.m.), heeft een hogere waarde bij een betere gezondheid. Deze indicator ligt lager voor mannen dan voor vrouwen en neemt af met de leeftijd. De hoger opgeleiden hebben minder lichamelijke problemen dan laag opgeleiden. Mentale gezondheid, berekend als een index van drie vragen (depressie of angst, vermoeidheid, slapeloosheid), is beter onder mannen (0,80) dan onder vrouwen (0,77) en neemt opnieuw af met leeftijd (van 0,81 voor de jonge werknemers tot 0,77 voor werknemers ouder dan 50). Verrassend genoeg is er hier geen significant verschil naar opleidingsniveau.



**Figuur I-11** Histogrammen met betrekking tot de vier gezondheidsindicatoren (gezondheidsrisico door het werk, algemene gezondheid, fysieke gezondheid, mentale gezondheid)

**Tabel I-21** Gezondheidsindicatoren, volgens gender, leeftijd, en opleidingsniveau

	Totaal	Gender			Leeftijd			Opleidingsniveau			
		Man	Vrouw		-34	35-49	50+	Laag	Hoog		
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,41	0,37	***	0,39	0,39	0,40	0,42	0,36	***	
Algemene gezondheid	0,78	0,78	0,77		0,82	0,77	0,73	***	0,76	0,80	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,64	0,60	**	0,68	0,62	0,53	***	0,58	0,67	***
Mentale gezondheid	0,79	0,80	0,77	***	0,81	0,78	0,77	**	0,79	0,78	

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## 5.2 Gevolgen van baankwaliteit voor zelfstandigen

Zelfstandigen hebben er alle vertrouwen in dat zij genoeg projecten zullen vinden om hun baan in de toekomst te verzekeren. Hun jobonzekerheid is beduidend lager dan die van werknemers. Zelfstandigen hebben ook een hogere tevredenheid met het werk, ze geloven meer dan de werknemers dat het mogelijk zal zijn het-

zelfde werk te verrichten wanneer ze 60 jaar oud zijn, en zij hebben veel lager absentiecijfer. Ten slotte zijn ook de gezondheidsresultaten beter voor zelfstandigen. Zelfstandigen scoren niet alleen beter op het vlak van hun algemene gezondheid, maar ook hun scores voor de fysieke en psychische gezondheid liggen beter. Wanneer ze ziek zijn, gaan ze niettemin vaker verder werken.

**Tabel I-22** 'Outcome' indicatoren, volgens de arbeidsrelatie

	Totaal	Arbeidsrelatie		
		Werknemers	Zelfstandigen	
Jobonzekerheid	0,27	0,29	0,19	***
Arbeidsmarktzekerheid	0,49	0,50	0,47	
Jobtevredenheid	0,76	0,74	0,86	***
Duurzaamheid van de baan	0,58	0,56	0,71	***
Absenteïsme	0,20	0,22	0,07	***
Presenteïsme	0,43	0,44	0,51	**
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,39	0,38	
Algemene gezondheid	0,78	0,78	0,81	***
Fysieke gezondheid	0,63	0,62	0,69	***
Mentale gezondheid	0,79	0,78	0,83	***

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

### 5.3 Gevolgen van de baankwaliteit in de verschillende clusters

In deze paragraaf relateren we de 'outcome' indicatoren voor werknemers met het type van baankwaliteit waar ze mee te maken hebben. In volgende hoofdstukken wordt deze relatie meer in detail uitgewerkt, hier beperken we ons tot een korte bespreking van dit verband.

Tabel I-23 toont aan hoe werknemers uit clusters met een verschillende baankwaliteit geconfronteerd worden met andere gevolgen op het vlak van gevoelens van zekerheid, attitudes ten aanzien van het werk, en de gezondheidstoestand. Telkens stemmen hogere scores overeen met een hogere waarde van de indicator. De  $\eta^2$  statistiek verklaart hoe veel van de variatie op de arbeidsmarkt kan worden verklaard door de verdeling van werknemers over de clusters met een verschillende baankwaliteit. Dit cijfer zou 100% bedragen wanneer een bepaald aspect (bv. absentieïsme) alleen voorkomt in één cluster en voor alle werknemers in die cluster. Wij stellen vast dat de resultaten op vlak van de meeste indicatoren sterk uiteenlopen over de clusters heen, maar dat de  $\eta^2$  waarden (vaak rond 5%) fel uiteenlopen. In het algemeen levert deze eerste blik als conclusie op dat de verdeling van de werknemers in clusters met verschillende baankwaliteit het sterkst gerelateerd kan worden met de gezondheidskenmerken van werknemers, en minder sterk samenhangen met gevoelens van zekerheid of met het absentieïsme/presenteïsme gedrag.

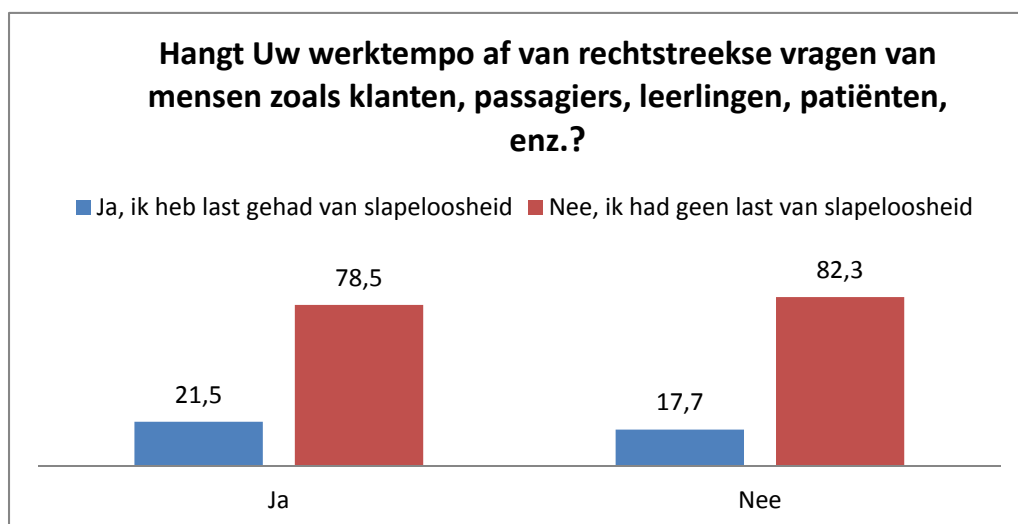
**Tabel I-23** 'Outcome' indicatoren, volgens type van baankwaliteit

	A Verzadigde banen	B Full time even- wichtig werk	C Werk met beperkte carrière- mogelijk- heden	D Werk op flexibele en atypische uren	E Emotio- neel belastend werk	F Zwaar repetitief werk	G Laag- waardig werk	Totaal	Eta <sup>2</sup> (%)	p
Jobonzekerheid	0,24	0,23	0,28	0,30	0,28	0,33	0,36	0,29	2,00	***
Arbeidsmarktzekerheid	0,55	0,49	0,51	0,48	0,53	0,46	0,46	0,50	1,11	***
Jobtevredenheid	0,80	0,78	0,76	0,69	0,69	0,72	0,64	0,74	11,49	***
Duurzaamheid van de baan	0,63	0,76	0,61	0,50	0,32	0,56	0,50	0,56	1,56	***
Absenteïsme	0,18	0,18	0,22	0,25	0,35	0,25	0,24	0,22	1,58	***
Presenteïsme	0,51	0,43	0,47	0,52	0,56	0,42	0,45	0,48	0,76	**
Gezondheidsrisico door het werk	0,36	0,29	0,33	0,44	0,56	0,42	0,40	0,39	7,07	***
Algemene gezondheid	0,80	0,81	0,79	0,76	0,71	0,77	0,77	0,78	3,03	***
Fysieke gezondheid	0,66	0,71	0,64	0,56	0,41	0,59	0,59	0,62	5,42	***
Mentale gezondheid	0,78	0,82	0,79	0,74	0,63	0,81	0,81	0,79	3,96	***

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.



Daar gezondheidsproblemen tot op zekere hoogte samenhangen met de typologie van baan kwaliteit, bekijken we eerst deze cijfers. De evidente hypothese is dat de beste kwaliteit van banen de meest gezonde werknemers zal opleveren en dat laagwaardig werk zal leiden tot de meest problematische gezondheidsklachten. Er is evenwel geen duidelijke steun voor deze hypothese in de cijfers. De meeste gezondheidsindicatoren in deze twee extreme clusters verschillend vaak niet veel van elkaar. Verrassend genoeg vinden we in twee tussenliggende clusters respectievelijk het beste en slechtste resultaten wat de gezondheid van werknemers betreft. De werknemers met 'emotioneel belastend werk' hebben verreweg de hoogste score op het vlak van werkgerelateerde gezondheidsrisico's, en registreren ook de slechtste scores op de drie andere gezondheidsindicatoren. Figuur I-12 illustreert deze relatie. Werknemers die afhankelijk zijn van andere mensen bij het uitvoeren van hun job hebben meer last van slapeloosheid dan andere werknemers.



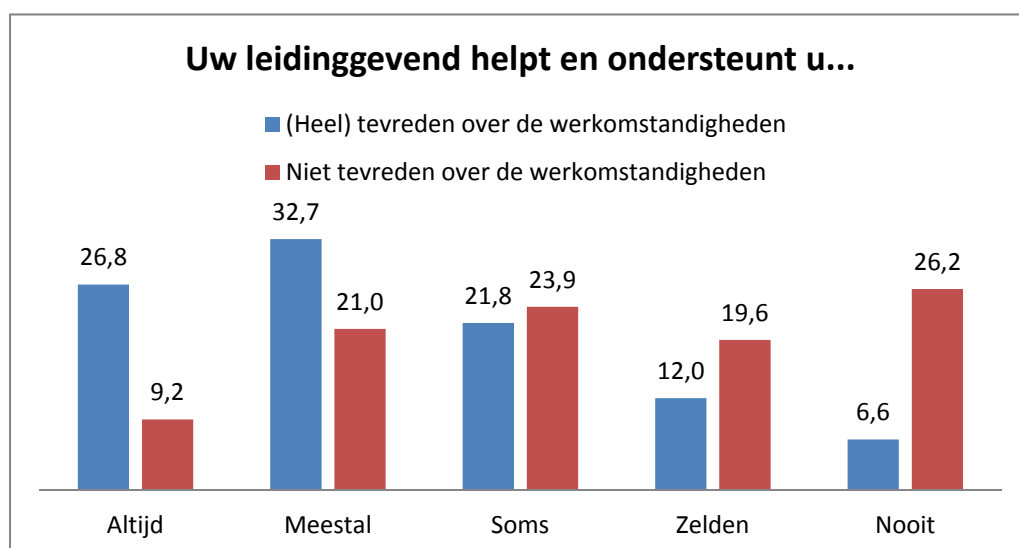
**Figuur I-12** Aandeel werknemers die last hadden van slapeloosheid of algemene slaapproblemen, volgens de afhankelijkheid van klanten enz. in het werk

Werknemers met 'full time evenwichtig werk' lijken in de beste gezondheidstoestand te verkeren. Op elke indicator tekenen ze de beste score op. Dit suggereert dat de 'verzadigde banen', met uitdagend werk en extreem goede scores op alle indicatoren over de baan kwaliteit, niet het beste type werk is voor de gezondheid van werknemers. Het op één na beste werk op het vlak van de baan kwaliteit (full time evenwichtig werk), met iets minder hoge verwachtingen van de werknemer, lijkt een betere keuze als de optimalisering van de gezondheid van werknemers vooropstaat.

Evenwichtig werk lijkt verder een belangrijke factor te zijn in het creëren van duurzaam werk. Wij vinden de beste scores op de vraag 'Denkt u dat u uw huidig werk nog al kunnen uitoefenen als u zijn 60 jaar oud bent?' in de cluster met 'full

time evenwichtig werk' en de slechtste score in de groep met 'emotioneel belastend werk'.

Wat het effect op de mentaliteit en de subjectieve veiligheid van werknemers betreft, vinden we dat de 'verzadigde banen' minstens even goede resultaten opleveren als 'full time evenwichtig werk'. Een voorbeeld van deze relatie is gepresenteerd in figuur I-13. Sociale steun, een discriminerend element van de twee beste baanqualiteit clusters, is zeer belangrijk voor de motivatie van werknemers. Werknemers die krijgen altijd of meestal ondersteuning van hun manager krijgen zijn tevreden over de werkomstandigheden, en werknemers die zelden of nooit deze ondersteuning krijgen zijn ontevreden over de werkomstandigheden.



**Figuur I-13** Aandeel werknemers dat tevreden is met de werkomstandigheden, volgens de steun die ze van hun leidinggevende ontvangen

Tenslotte vinden wij ook werknemers met 'laagwaardig werk' in de minst comfortabele situatie, met veruit de hoogste score op jobonzekerheid en de laagste score op tevredenheid.

## 6. De Belgische baankwaliteit in perspectief. Een vergelijking van België met andere Europese landen

Door middel van (een nieuwe) clusteranalyse verkregen we zes configuraties van baankwaliteit onder EU-lidstaten.<sup>4</sup> Het is niet mogelijk om deze clusters van goed naar slecht te rangschikken, omdat veel componenten van baankwaliteit afhankelijk zijn van een culturele of economische omgeving: bij voorbeeld, deeltijdwerk mag niet zomaar aanzien worden als een negatief element van de baankwaliteit wanneer het, zoals vaak het geval in Nederland is, een vrijwillige keuze van de werknemers betreft. Verder kan werkdruk tijdelijk ingeperkt worden wanneer de vraag afneemt of wanneer de kapitaalintensiteit laag is, en zo garanderen dat een aantal banen kunnen gered worden tijdens laagconjunctuur. Ook is het moeilijk werkdruk normatief te benaderen. Een te lage werkdruk kan ervoor zorgen dat werknemers onvoldoende uitgedaagd worden in hun job, terwijl te veel werkdruk werknemers kan uitputten. Vandaar is een rangorde tussen clusters moeilijk, en wordt het volledige beeld van de baankwaliteit in de verschillende clusters beschreven zonder uitspraak te doen over de wenselijkheid van een constellatie van baankenmerken. De resultaten in tabel I-24 (met overzicht van de baankenmerken van de verschillende landenclusters) tonen een opvallende gelijkenis tussen de hier gevonden configuraties en de indeling van landen volgens het type van welvaartsstaat (Esping-Andersen, 1990). We verwijzen dan ook per landencluster naar deze typologie.

---

<sup>4</sup> De clusteranalyse gebruikt squared Euclidian distances en Ward's linkage. Een niet gebruikte variabele was 'inkomsten', want in elk land werd een relatieve schaal van inkomen gebruikt. Vanuit technisch oogpunt levert een oplossing met zeven clusters een iets betere Duda-Hard statistiek op, maar het enige verschil is dat Malta wordt afgezonderd uit cluster 1.

**Tabel I-24** Voorstelling van de karakteristieken van de baankwaliteit kenmerken in de zes landenclusters

Cluster	Landen
(1)	<i>Tsjechië, Estland, Letland, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije (nieuwe lidstaten)</i> Een gemiddelde score op de meeste indicatoren van baankwaliteit, met veel voltijds werk maar ook vaak atypische werkuren. Werkdruk en emotionele belasting zijn beperkt.
(2)	<i>Bulgarije, Spanje, Frankrijk, Italië, Litouwen, Hongarije, Portugal, Roemenië (Mediterrane welvaartsstaten + nieuwe lidstaten)</i> Meer extreme scores, bijvoorbeeld slechte loopbaanperspectieven, weinig opleiding, beperkte inspraak en nauwelijks werknemersvertegenwoordiging, maar ook minder dan gemiddelde werkdruk en flexibiliteit in de werkuren.
(3)	<i>Griekenland, Cyprus (Mediterrane welvaartsstaten)</i> Lage score voor teamwerk, werknemersvertegenwoordiging, taakcomplexiteit, autonomie, autonomie over de werktijd en flexibele werkuren. Opleiding ligt lager dan in andere clusters maar ondersteunend management en sociale steun liggen op een hoog niveau.
(4)	<i>Denemarken, Finland, Zweden (sociaaldemocratische welvaartsstaten)</i> Extreme scores, ongeveer het tegenbeeld van cluster 3. Een hoge mate van teamwerk, goede loopbaan- en opleidingsperspectieven, een geringe emotionele belasting, complexe taken, autonomie, autonomie over de werktijd, werknemersvertegenwoordiging, maar ook flexibele werkuren, repetitieve taken en een hoog aandeel van deeltijdwerk.
(5)	<i>Ierland, Nederland, Verenigd Koninkrijk (liberale welvaartsstaten)</i> Voor een groot deel het evenbeeld van cluster 4, maar met nog minder voltijds werk, minder vaste contracten en minder werknemersvertegenwoordiging.
(6)	<i>België, Duitsland, Luxemburg, Oostenrijk (corporatistische welvaartsstaten)</i> Een groot aandeel van permanente contracten, en verder een sterke aanwezigheid van deeltijdwerk, goede loopbaanperspectieven, een hoge taakcomplexiteit, een lage sociale ondersteuning en inspraak, meer repetitieve taken en een hoge mate van emotionele belasting.

De Scandinavische landen Denemarken, Finland en Zweden zijn gegroepeerd in één cluster van landen. Op een lange lijst met indicatoren hebben zij de meest interessante baankwaliteit. Vooral de functie-inhoud van Scandinavische werknemers is interessant. Zij hebben veel autonomie om te werken op complexe vraagstukken, en doen dat vaak in teams. Emotionele druk lijkt te worden beperkt tot een laag niveau in deze economieën. Op deze arbeidsmarkten krijgen werknemers wel veel autonomie over hoe het werk moet worden uitgevoerd, maar men verwacht tegelijk dat de werknemers flexibel blijven over het tijdstip waarop gewerkt wordt. Vaak werken Scandinavische werknemers op ongebruikelijke werktijden en wordt hun werkschema onverwacht aangepast. Inspraak en werknemersvertegenwoordiging zijn belangrijke kenmerken van de sociale verzorgingsstaat in de Scandinavische landen, en dat wordt bevestigd in hun hoge score op deze twee indicatoren. Ten slotte wordt opleiding meer dan in andere clusters aangeboden in deze cluster.

De twee Angelsaksische landen worden met Nederland gegroepeerd in een baantype dat de sterke uitbouw van de diensteneconomie in deze landen reflecteert. Samenwerken met andere mensen is een belangrijk kenmerk van diensten. Dat verklaart de hoge score voor contact met personen van buiten de onderneming, het meer dan behoorlijk niveau van sociale steun van collega's, en het niet te vermijden risico op pestgedrag (hoewel in deze landen de emotionele druk lijkt te worden beperkt). Het aandeel van deeltijdwerk is in deze cluster het allerhoogste, maar dit is geen belemmering om in deze landen meer carrièremogelijkheden dan elders aan te bieden. Deze individuele kansen voor werknemers, gecombineerd met andere flexibele kenmerken van de arbeidsrelatie, sluiten aan op de liberale visie op de verzorgingsstaat in deze landen.

Een grote groep van mediterrane landen hebben een apart profiel van baan kwaliteit. Zich bezighouden met (soms boze) klanten van buiten de onderneming komt zelden voor, en werknemers werken meestal in dezelfde vaste werkplek. Toch zijn de werknemers in dit werk meer dan gemiddelde blootgesteld aan verschillende gevaren. Carrière- en opleidingsmogelijkheden in deze landen worden beperkt. Enkele elementen van de arbeidsinhoud geven aan dat ook bij het uitvoeren van de job slechts beperkt zal worden bijgeleerd: de werkdruk is laag, teamwerk komt zelden voor en repetitief werk is een belangrijk onderdeel van de baan. Collectieve belangenvertegenwoordiging van werknemers is nergens lager dan in deze cluster. Wij vinden Bulgarije, Roemenië, Hongarije, Litouwen, Frankrijk, Italië, Spanje en Portugal in deze cluster.

Een andere grote cluster groepeert andere nieuwe lidstaten: Tsjechië, Slowakije, Polen, Estland, Letland, Slovenië en Malta. In zekere zin is het profiel vergelijkbaar met de vorige cluster, hoewel meestal minder extreem. De werkdruk is laag, contact met personen niet zo belangrijk, en werknemers hebben een voltijds contract en een vaste werkplek. Bovendien worden deze landen ook gekenmerkt doordat werknemers er weinig inspraak in de werkorganisatie mogen verwachten.

De kleine derde cluster, met enkel Griekenland en Cyprus, wordt van de andere landen afgescheiden vanwege enkele extreme scores in de arbeidsvoorwaarden. Aan de ene kant bieden deze landen tijdelijke contracten aan met niet veel opleidingskansen. Op de andere kant hebben de werknemers vaste werktijden die nagenoeg nooit op het laatste moment gewijzigd worden. Zij kunnen ook terugvalen op goede sociale contacten, met behoorlijke scores voor zowel sociale steun als ondersteunend management. Het taakontwerp van Griekse en Cypriotische werknemers bevat een aantal werkbaarheidsrisico's, want ze moeten een hoge werkdruk combineren met een beperkte autonomie. De hoge score op emotionele belasting kan hiermee samenhangen.

Tot slot hebben we een cluster met corporatistische welvaartsstaten. Hierin wordt België gelinkt met Duitsland, Luxemburg en Oostenrijk. Dit lijkt de groep met 'gemiddelde' landen. Een aantal van de indicatoren scoren statistisch gezien anders dan het Europese gemiddelde, maar in absolute termen liggen de waarden heel vaak nabij het Europese gemiddelde. Een belangrijk verschil vinden we niettemin in het hoge aandeel van vaste contracten. Bovendien vinden wij een verrassend lage score voor een aantal indicatoren van de arbeidsverhoudingen in dit cluster. Werknemers hebben niet veel te zeggen over hoe de onderneming organiseert het werk, en ondersteuning door het management en vooral van collega's is vrij gering. Dit gebrek aan sociale steun is pijnlijk, gezien het feit dat deze landen tegelijk de hoogste scores optekenen wat betreft geweld en pesten op het werk.

## 7. Conclusie

Op basis van de scores van alle werknemers op 22 dimensies van baankwaliteit ontwikkelden we in dit hoofdstuk een typologie van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt. Zeven soorten banen werden afgezonderd, elk van hen gekenmerkt met een bepaalde constellatie van baankwaliteitskenmerken. Twee van deze clusters worden gekenmerkt door een goede tot uitstekende baankwaliteit. Ongeveer één van de drie Belgische werknemers heeft een dergelijke 'verzadigde baan' of 'full time evenwichtig werk'.

Meer dan de helft van de Belgische beroepsbevolking is ondergebracht in een cluster gekenmerkt met ten minste één onaangenaam element van de baankwaliteit. Deze werkbaarheidsproblemen kunnen worden gevonden in het deeltijds contract en beperkte carrièremogelijkheden, in de arbeidstijdregelingen, in de emotionele betrokkenheid van werknemers bij de werkzaamheden, of in het zware en repetitief karakter van de taken.

Ten slotte werkt één van de zes werknemers in de laatste cluster met 'laagwaardig werk'. Waar de werknemers in de voorgaande clusters elk één specifiek werkbaarheidsprobleem in de job ervaren, moeten werknemers in deze cluster werk uitvoeren dat over quasi de gehele lijn slechte scores laat optekenen.

Het type van baankwaliteit dat een werknemer mag verwachten wordt in een grote mate bepaald door het beroep dat men uitoefent. Managers en technici mogen doorgaans een goede baankwaliteit verwachten. Alle andere beroepsgroepen hebben hun specifieke werkbaarheidsproblemen. Wij vinden 'emotioneel belastend werk' voor intellectuele beroepen en administratief ondersteunend personeel en 'zwaar repetitief werk' voor ambachtelijke beroepen en verkopers. De 'elementaire beroepen' en werknemers in diensten en verkoop lijken te kampen met de grootste werkbaarheidsproblemen en hebben een oververtegenwoordiging in de clusters met flexwerk ('werk met beperkte carrièremogelijkheden' of 'werk op

flexibele en atypische uren'), 'emotioneel belastend werk' en 'laagwaardig werk'. Naast het beroep blijken ook de sector van de onderneming en het opleidingsniveau belangrijke determinanten van de baankwaliteit.

Onze conceptueel model veronderstelt een verband tussen de baankwaliteit en het welzijn van werknemers. Deze relatie wordt bevestigd in onze analyses. Gezondheidsproblemen zijn gerelateerd met de typologie van baankwaliteit. De evidente hypothese is dat de beste kwaliteit van banen hebben de meest gezonde werknemers oplevert, en dat laagwaardig werk gaat leiden tot de meest problematische gezondheid voor werknemers. Deze hypothese wordt niet bevestigd, want in deze twee extreme clusters verschillen de 'outcome' variabelen vaak niet veel van elkaar. Verrassend vinden we in twee tussenliggende clusters respectievelijk het beste en slechtste resultaat wat de gezondheid van werknemers betreft.

De resultaten wijzen in de richting van één welbepaalde cluster van baankwaliteit met zeer problematische gevolgen voor de gezondheid. De werknemers met 'emotioneel belastend werk' hebben verreweg de hoogste score op werk gerelateerde gezondheidsrisico's, en registeren ook de slechtste score op de drie verschillende gezondheidsindicatoren.

Werknemers met 'full time evenwichtig werk' lijken te genieten van de beste gezondheid. Dit suggereert dat de 'verzadigde banen', met uitdagend werk en extreem goede scores op alle indicatoren over de baankwaliteit, niet het beste type werk is voor de gezondheid van werknemers. Het op één na beste werk (full time evenwichtig werk), met iets minder hoge verwachtingen van de werknemer, lijkt een betere keuze als de optimalisering van de gezondheid van werknemers vooropstaat. Evenwichtig werk lijkt verder een belangrijke factor te zijn in het creëren van duurzaam werk. Wij vinden het beste scores op de vraag 'Denkt u dat u uw huidig werk nog al kunnen uitoefenen als u zijn 60 jaar oud bent?' in de cluster met 'full time evenwichtig werk' en de slechtste score in de groep met 'emotioneel belastend werk'.

De clustering van alle Europese landen op basis van de baankwaliteit leverde niet één groep van landen op die onbetwist als 'landen met de beste baankwaliteit' konden worden weerhouden. De Scandinavische landen bieden interessante functie-inhoud van hun werkende bevolking. Inspraak en de vertegenwoordiging van werknemers bij het uitwerken van de arbeidsorganisatie zijn twee andere belangrijke kenmerken van dit Scandinavische model. Drie landen uit het model met een 'liberale verzorgingsstaat' bieden meer carrièremogelijkheden voor hun werknemers, die vaak contact moeten leggen met personen van buiten de onderneming en tegelijk kunnen rekenen op goede sociale steun binnen de onderneming. België is ondergebracht in een cluster met Oostenrijk, Duitsland en Luxemburg. Deze landen kunnen niet worden gekenmerkt door zeer goede kenmerken van de baankwaliteit, met uitzondering van het grote aandeel werknemers met een vast

contract. De cluster lijkt in grote mate de cluster van het 'Europese gemiddelde'. Niettemin zijn er in deze landen meer dan elders problemen met de sociale relaties op de werkvloer. Werknemers hebben als individu niet veel te inspraak over hoe de onderneming het werk organiseert, en ondersteuning door het management en vooral collega 's is vrij gering. Dit gebrek aan sociale steun is pijnlijk, gezien het feit dat deze landen tegelijk de hoogste scores optekenen wat betreft geweld en pesten op het werk.



---

## **HOOFDSTUK II**

### **OUDERE WERKNEMERS EN DUURZAME BANEN**

*Patricia Vendramin, Gérard Valenduc*

#### **1. De uitdaging van duurzaam werk en een actieve vergrijzing**

##### **1.1 In België en in Europa**

In België ligt de activiteitsgraad onder personen tussen 55 en 64 jaar op 37,2% en de werkzaamheidsgraad op 35,3% (LFS 2009). Hoewel het percentage werkenden in de bevolking tussen 55 en 64 jaar steeg gedurende de afgelopen vijf jaar (van 30,0% in 2004 tot 35,3% in 2009) blijft het nog ver beneden het streefcijfer van 50% dat door de Europese Commissie in Stockholm en Barcelona werd vastgelegd (European Commission, 2010, p. 66). In vergelijking met de buurlanden scoort België niet goed: de werkzaamheidsgraad van personen tussen 55 en 64 jaar is 57,5% in Groot-Brittannië, 56,2% in Duitsland, 55,1% in Nederland, 38,9% in Frankrijk, en 38,2% in Luxemburg. Het gemiddelde van de EU-27 is 46%. Slechts drie landen doen slechter doet België op dit vlak: Malta, Hongarije en Polen.

Zoals in de meeste EU-lidstaten bestaan er nog grote verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke werkzaamheidsgraad van oudere mensen. In België lag het aandeel oudere werkenden onder de mannen in 2009 op 42,9%, en hetzelfde aandeel onder de vrouwen op 27,7%. In de afgelopen vijf jaar steeg de werkzaamheidsgraad van mannen met 3,8 procentpunten, terwijl de werkzaamheidsgraad van vrouwen steeg met 5,8 procentpunten. In de EU-27 bedraagt de mannelijke werkzaamheidsgraad van de 55-64 bevolking 54,8%, en de vrouwelijke 37,8%.

Deze genderkloof is te wijten aan het lagere algemene participatieniveau van vrouwen op de arbeidsmarkt, aan het lagere opleidingsniveau van oudere vrouwen, en de nog steeds lagere pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen in veel lidstaten (European Commission, 2007, p. 84). De recent sterk toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in het algemeen heeft ook bij oudere generaties geresulteerd in een lichte stijging in de werkzaamheidsgraad onder vrouwen. Die algemene toename van de participatie is het gevolg van de vervanging van oudere, minder participerende cohortes vrouwen door jongere vrouwen die meer actief zijn op de arbeidsmarkt.

De Belgische politiek stelt zich al lang tot doel de werkzaamheidsgraad onder oudere werknemers (55+) te verhogen. Het Generatiepact, onderhandeld door de federale regering en de sociale partners aan het eind van 2006 momenteel in evaluatie, is een belangrijke exponent hiervan. Dit pact erkent dat de verbetering van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers een voorwaarde zal zijn voor een hogere participatiegraad van de oudere beroepsbevolking (Moulaert, 2006). Deze behoefte aan betere banen voor oudere werknemers werd eerder al onderstreept in een OESO-rapport over de vergrijzing (OECD, 2003) en het werkgelegenheidsbeleid in België en in het verslag van de Hoger Raad voor de Werkgelegenheid in 2004 (CSE, 2004).

De Federale overheid heeft op verscheidene vlakken een institutioneel kader uitgebouwd met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden van de vergrijzing werknemers,<sup>5</sup> bijvoorbeeld:

- het Ervaringsfonds, ontstaan binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), met het oog op de ondersteuning van concrete projecten om de werkplek aan te passen voor werknemers ouder dan 45 jaar;
- de cofinanciering van het Europees Sociaal Fonds projecten (2000-2007 programma) met aandacht voor de intergenerationele relaties op het werk en de kwaliteit van het werk van de verouderende beroepsbevolking;
- de PREVENT campagne ‘Leeftijd en gezondheid op het werk’, een Europees Leonardo project;<sup>6</sup>
- de publicatie door FOD WASO van ‘Hulpmiddelen om meer inzicht te krijgen in de ouder worden op het werk’, een van de resultaten van het CAPA onderzoek naar de evolutie van de fysieke en fysiologische capaciteiten in functie met de leeftijd.

## 1.2 Hypothesen over de voorwaarden voor actief ouder worden

Onderzoek heeft al vaak aandacht geschonken aan de voorwaarden die een toenemende arbeidsparticipatie van de oude personen kan ondersteunen. De belangrijkste voorwaarden voor een duurzame baan hebben betrekking op de arbeidsvoorwaarden. Al jaren wordt het productiesysteem van de meeste ondernemingen afgesteld op een jongere leeftijdsstructuur. Dit wordt duidelijk wanneer de leeftijdsverdeling wordt bekeken van de beperkingen die men ondervindt bij het beantwoorden van eisen bij sommige werkzaamheden (Molinié, 2003). Volgens verschillende wetenschappelijke bevindingen zijn oudere werknemers meer kwetsbaar voor drie types van beperkingen (Marquié et al., 1998): fysieke eisen, werken in nachtploegen, en werken onder hoge werkdruk. Uit de resultaten van

<sup>5</sup> <http://www.werk.belgie.be/alleleeftijden.aspx> (in het Nederlands); ook in het Frans.

<sup>6</sup> [www.ageingatwork.eu](http://www.ageingatwork.eu).

de voorgaande EWCS golven blijkt echter dat de oudste werknemers niet minder worden blootgesteld aan verschillende fysieke eisen dan de rest van de bevolking (Villosio, 2008). Wat de werktijden aangaat verdraagt een deel van de oudere werknemers moeilijker het werk volgens ploegen en 's nachts. Twee specifieke problemen kunnen in verband worden gebracht met werk van een dergelijk onregelmatige karakter: biologische aspecten (het tijdstip waarop men eet en slaapt wordt gesynchroniseerd met het normale functioneren van een mens) en sociale aspecten (het werkritme wordt losgekoppeld van het ritme van de rest van de samenleving). De opkomst van dergelijke flexibele werktijden tijdens de meest recente periode kunnen de steeds meer expliciete wens van vergrijzende werknemers om terug te keren naar normale werktijden en betere arbeidsvoorwaarden mee helpen verklaren. Oudere werknemers kunnen op de arbeidsmarkt worden gehouden wanneer wordt voorkomen dat zij moeten heffen of werken in pijnlijke posities, volgens atypische werkuren, tegen korte deadlines aan of met veelvuldige veranderingen (Milinié & Volkoff, 2006). In België bevestigt het CAPA onderzoek (2004-2006) dat oudere werknemers actief op de arbeidsmarkt houden minder afhangt van een verandering van het feitelijke gedrag van oudere werknemers (cf. de bestaande stereotypen) dan van een aanpassing van de baankwaliteit van oudere werknemers (CAPA, 2006; Lamberts, 2004; Bertrand et al., 2005).

De baankwaliteit en de gezondheid van werknemers zijn nauw verbonden met elkaar. Vergelijkende analyses hebben de relatie aangetoond tussen de arbeidsorganisatie en de gezondheid (Valeyre, 2006). Hoewel nieuwe organisatiemodellen worden geïntroduceerd in verschillende ondernemingen, potentieel gunstiger voor het welzijn van werknemers, tonen de enquêtes over de arbeidsomstandigheden en beroepsmatige risico's aan dat er op de arbeidsmarkt in het algemeen een verslechtering van arbeidsomstandigheden en een toename van de gezondheidsproblemen voorkomt. De vorige EWCS golven duiden op een langzame maar gestage verslechtering van arbeidsomstandigheden (meer pijnlijke posities, meer blootstelling aan risico's, hogere werkdruk, kortere deadlines, meer atypische werkuren, ...). Dergelijke ontwikkelingen induceren een groter aantal van het werk gerelateerde gezondheidsproblemen, zowel van infra-pathologische (algemene vermoeidheid, rugpijn, hoofdpijn) als psychosociale aard.

Welzijn op het werk is een andere dimensie die bijdraagt tot meer duurzaam werk. Hieronder vallen een aantal objectieve dimensies, zoals de kwaliteit van de werkomgeving en het beheer van de arbeidstijd, en een aantal subjectieve dimensies, zoals tevredenheid met het werk, de werksfeer en de sociale relaties op het werk. Bestaande enquêtes benadrukken dat de oudere werknemers vaker blootgesteld worden aan verhoogde risico's van het welzijn op het werk. Stereotypen van oudere werknemers spelen een rol in de beslissing om vervroegd uit te treden. Recente Belgische sociaalpsychologisch onderzoek (Gaillard & Desmette, 2010; Desmette & Gaillard, 2008; CAPA, 2006) toont het effect van stereotypen (over hun

motivatie en vermogen tot werk, leren, ontwikkeling) over oudere werknemers. De wens om vroeger uit te treden ligt lager wanneer oudere werknemers werden geconfronteerd met positieve stereotypische informatie dan wanneer zij geconfronteerd werden met negatieve stereotypische informatie of bij de afwezigheid van informatie over oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Een Duitse enquête van ondernemingen, uitgevoerd op het einde van 2006 door de regionale kamer van industrie en handel (IHK, 2007) in Osnabrück bestudeert de redenen voor de lage participatiegraad van ouderen vanuit het standpunten van ondernemingen. Hierin wordt aangegeven wat HR verantwoordelijken denken over oudere mensen (van boven de 50 jaar). HR managers geven aan dat 50-plussers even goed in staat zijn om goed te presteren als jongeren. Oudere mensen worden gewaardeerd door de werkgevers voor de volgende capaciteiten: ervaring, autonomie en het bewustzijn voor kwaliteit, discipline en loyaliteit. De oudere werknemers hebben volgens HR managers echter een nadeel wanneer flexibiliteit, het vermogen om te werken in teams en bereidheid om te leren belangrijk worden. Fysieke capaciteiten en creativiteit worden door de meeste ondernemingen met jongeren geassocieerd. Passos et al (2010), in Portugal, analyseert de stereotypen over leeftijdsklassen en zij toont aan dat ervaring wordt geassocieerd met de oudere generatie op het werk (50 jaar en ouder) en innovatie met de jongere generatie (<30 jaar).

Bepaalde voorkeuren van arbeidstijden en specifieke wensen om de arbeidstijd en niet-arbeidstijd op elkaar af te stemmen zijn belangrijk voor alle werknemers, maar ook op dit punt hebben oudere werknemers particuliere verwachtingen. Veel onderzoek toont aan dat de wens om de arbeidsmarkt te verlaten ook te wijten is aan een wens om meer vrije tijd te hebben, een gevolg van het zoeken naar een afstemming tussen beroepsverplichtingen en persoonlijke plannen. Vooral de wens om de arbeidstijd te verminderen blijkt belangrijk voor de oudere werknemers, zo blijkt uit veel onderzoek. De Franse Chronopost/Ipsos enquête 'werken op de verschillende levensperiodes' uit 2005 (Delay et al., 2005) legt de nadruk op het belang van de wens om meer vrije tijd te hebben bij de verklaring van de wens om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten. In Hongarije is één van de belangrijkste thema's van de enquête 'kruispunten van het natuurlijke leven 2001-2004' (Kaptany et al., 2005) de beslissing om op pensioen te gaan, en meer algemeen, de veroudering. De overgrote meerderheid van de mensen van 46 jaar of ouder (63%) wenst niet te werken tot de officiële pensioengerechtigde leeftijd. De belangrijkste redenen voor vervroegd op pensioen te gaan waren: vermoeidheid (40%), de behoefte aan meer tijd voor de familie (23%), een verslechterende gezondheid (9%), een uitweg vinden uit de werkloosheid (6%), en de wens om meer vrije tijd te hebben (6%). In Duitsland bestudeerde de enquête 'Actief Ouder Worden' van de Hans Bertelsmann Stiftung (Prager & Schleiter, 2006) in 2006 de opinies van de werknemers (tussen de 35 tot 55 jaar oud) over de hervorming van het pensioenstelsel en de hierin besloten verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. De belangrijkste voorwaarde voor de werknemers

om actief te blijven tot de leeftijd van 65 is een betere afstemming van beroeps- en persoonlijke verplichtingen (75%). 72% wensen functies die zijn minder gevaarlijk zijn voor hun gezondheid. 70% van de werknemers wil meer erkenning van hun leidinggevendend voor het werk dat ze doen, wanneer inzet en motivatie wordt verwacht in hun huidige job tot en met de pensioenleeftijd. Eveneens 70% gelooft dat een vermindering van de wekelijkse arbeidstijd op een bepaalde leeftijd zal nodig zijn. 66% ziet het krijgen van nieuwe uitdagingen en andere functies in de onderneming als een voorwaarde om te blijven werken tot de leeftijd van 65. 3% kan zich niet voorstellen tot de leeftijd van 65 aan de slag te blijven. De meerderheid van de Duitse werknemers willen hun arbeidstijd aan het eind van hun actieve leven reduceren: 47% zou willen deeltijds werken en 19% geeft de voorkeur aan wisselende opeenvolgende periodes van werk en vrije tijd. 21% geeft aan bij voorkeur voltijds te blijven werken, 11% heeft het plan volledig te stoppen met werken en 2% heeft hierover geen idee.

Deze verschillende studies en bevestigingen brengen enkele belangrijke thema's naar voor die in dit hoofdstuk zullen worden aangekaart met betrekking tot (ver)oudere(nde) werknemers, met name de plaats van de arbeidsvoorwaardelijke aspecten binnen het concept van kwaliteit van de arbeid, gezondheidsproblemen, welzijn op het werk, leeftijdsdiscriminatie en werktijdvoorkeuren. De Belgische EWCS-2010 enquête biedt een unieke gelegenheid om een samenhangend antwoord te formuleren op deze verschillende thema's.

## **2. Beschrijving van de tewerkstelling van oudere werknemers**

### **2.1 Karakteristieken van oudere werknemers in België**

De EWCS-2010 gegevens laten toe een profiel te schetsen van Belgische oudere werknemers. We bespreken de verdeling van leeftijdsgroepen volgens het type contract, de sector, de bedrijfsgrootte en de positie op de arbeidsmarkt. De gebruikte leeftijdscategorieën minder dan 35 jaar oud, 35 tot 49 jaar oud en meer dan 50 jaar oud. Met 'oudere werknemers' verwijzen we hier naar de groep ouder dan 50 jaar.

**Tabel II-1** Verdeling van de karakteristieken van de arbeidssituatie, volgens leeftijd

Enkel werknemers	<35	35-49	50+	Alle werknemers	50+ Mannen	50+ Vrouwen
<b>Type contract</b>						
Vast contract	78	90	93	87	94	92
Tijdelijk contract	14	7	3	8	3	3
Ander	8	3	4	5	3	5
Totaal %	100	100	100	100	100	100
<b>Sector</b>						
Private sector	66	60	56	61	62	48
Publieke sector	26	30	33	29	28	39
Semi-overheid, non-profit	8	10	11	10	10	13
Totaal %	100	100	100	100	100	100
<b>Bedrijfsgrootte</b>						
1-9	28	21	22	24	18	28
10-99	46	46	40	44	41	39
100-499	15	21	23	19	26	19
500+	11	12	15	13	15	14
Totaal %	100	100	100	100	100	100
Totaal n	1 087	1 488	722	3 297	415	307
<hr/>						
Alle respondenten	<35	35-49	50+	Alle werkenden	50+ Mannen	50+ Vrouwen
<b>Statuut</b>						
Zelfstandige zonder personeel	6	10	11	9	13	8
Zelfstandige met personeel	5	6	7	6	9	4
Werknemer (in loondienst)	86	83	79	83	76	83
Andere	3	1	3	2	2	5
Totaal %	100	100	100	100	100	100
Totaal n	1 262	1 787	916	3 965	546	370

In vergelijking met jongere leeftijdscategorieën, zijn oudere werknemers meer vertegenwoordigd in grotere bedrijven, in de overheidssector en hebben ze meer kans op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Genderspecifieke verschillen zijn belangrijke onder de oudere werknemers: de oververtegenwoordiging in de publieke sector beperkte aanwezigheid in de categorie 'semi-overheid, non profit' kan worden toegeschreven aan de vrouwelijke oudere werknemers. Ten slotte zijn 18% van de (voornamelijk mannelijke) 50-plussers zelfstandigen tegenover 11% voor de jongeren en 16% voor de middelste leeftijdscategorie.

De volgende tabel (II-2) illustreert de leeftijdsverdeling van de werknemers volgens (ISCO) beroepsgroep.

**Tabel II-2** Verdeling van de werknemers, volgens leeftijd en beroepsgroep

	<35	35-49	50+	Alle werknemers	50+ Mannen	50+ Vrouwen
ISCO 08-1						
Managers	6	9	8	8	11	(4)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	21	23	22	22	16	31
Technici en verwante beroepen	13	13	14	13	13	16
Administratief personeel	13	15	18	15	15	21
Dienstverlenend personeel en verkopers	17	11	10	13	9	11
Ambachtlieden	11	11	10	10	15	(3)
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	9	9	8	9	12	(3)
Elementaire beroepen	10	10	10	10	10	11
Totaal %	100	100	100	100	100	100

Niet begrepen: strijdkrachten, werknemers uit de landbouw, bosbouw en visserij (te kleine aantallen). De cijfers tussen haakjes zijn onbetrouwbaar (wegens te kleine aantallen).

De verdeling van oudere werknemers volgens beroepsgroep ligt tamelijk dicht bij het gemiddelde van alle werknemers. Er zijn maar kleine verschillen met iets meer administratief en minder verkopend personeel. Opnieuw vinden we belangrijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannelijke oudere werknemers zijn oververtegenwoordigd onder het management, alsook onder ambachtelijke en industriële beroepen. Vrouwelijke oudere werknemers concentreren zich vooral onder intellectuele beroepen (met hieronder onderwijzers en verpleegkundigen), en administratief ondersteunend personeel. De twee categorieën samen maken 52% uit van de werkende oudere vrouwen, tegen 31% van de mannen. Voorbeelden van beroepen binnen de groep 'dienstverlenend personeel en verkopers' zijn thuisverplegers en caissières in de detailhanden, en binnen de elementaire beroepen schoonmakers.

De volgende tabel (II-3) toont de verdeling van de werknemers naar leeftijd en sector, volgens de indeling die eerder gebruikt werd in hoofdstuk I.

**Tabel II-3** Verdeling van de werknemers, volgens leeftijd en sector

	<35	35-49	50+	Alle werknemers	50+ Mannen	50+ Vrouwen
NACE rev. 2.1						
D-E Industrie	18	20	17	19	22	8
F Bouw	7	7	5	6	8	(1)
G Groot- en detailhandel; autohandel	15	13	11	13	11	10
H Vervoer en opslag	6	13	9	8	14	(2)
I-M, R-U Andere diensten	24	18	16	19	11	21
N-O Publieke diensten en administratie	9	5	12	8	20	11
P Onderwijs	10	15	16	14	11	23
Q Gezondheidszorg en maatschappelijk werk	11	13	13	12	(5)	23
Totaal %	100	100	100	100	100	100

Niet opgenomen: landbouw (A-C) (te kleine aantallen).

I-M= horeca en catering (I), informatie en communicatietechnologie (J), financiën en verzekeringen (K), onroerend goed (L), gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten (M).

R-U= recreatieve en culturele activiteiten (R), andere dienstverlenende activiteiten (S), huishoudpersoneel (T), extraterritoriale lichamen (U).

De cijfers tussen haakjes zijn onbetrouwbaar (te kleine aantallen).

In vergelijking met jongere categorieën zijn oudere werknemers minder vertegenwoordigd in de handel (G) en in andere private diensten (I-M R-U), terwijl ze zijn meer vertegenwoordigd zijn in het openbaar bestuur en in het onderwijs (N-P). België staat bekend als een diensteneconomie en 75% van de werknemers werkt er in de dienstverlenende sector. Onder oudere werknemers ligt dit percentage nog is iets hoger: 78%. Opnieuw zijn er belangrijkste verschillen tussen mannen en vrouwen. 30% van de mannelijke 50-plussers werkt in de industrie (B-E) en de bouw (F), tegen slechts 9% van vrouwelijke 50-plussers. Verder zijn oudere mannen vooral aan de slag in de transportsector (H) en het openbaar bestuur (NO). Vrouwelijke oudere werknemers zijn grotendeels actief in dienstverlenende activiteiten (I-M, R-U), in het onderwijs (P) en in de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk (Q).

De slotconclusie van deze cijfermatige introductie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt benadrukt de genderdimensie binnen deze groep. Er bestaan nog meer verschillen tussen oudere mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, dan bij jongere werknemers. De verdeling van de werkgelegenheid volgens beroepen en sectoren ziet er helemaal anders uit bij vrouwen en mannen. Daarom zal het genderspect systematisch aan bod komen in de analyse van oudere werknemers in dit hoofdstuk.



## 2.2 De arbeidstijd van oudere werknemers

Verscheidene studies onderstrepen dat de oudere werknemers vaak hun werktijd willen verminderen. In sommige sectoren werden al collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten die de arbeidstijd na 50 of 55 jaar verminderen (zoals bv. in de gezondheidszorg, het onderwijs en het openbaar bestuur). De analyse van EWCS vragen q18 (hoeveel uur per week werkt u normaal gezien) en q19 (Stel dat u een vrije keuze kon maken over uw werkuren, en rekening houdend met de noodzaak om de kost te verdienen: hoeveel uur per week zou u dan momenteel willen werken?) levert een beeld op van de gewenste werktijden en de werkelijke werktijd onder oudere werknemers (tabel II-4). Van alle oudere werknemers wil 26% minder uren per week werken, 64% wil hetzelfde aantal uur blijven werken per week, en 10% wil werken meer.

**Tabel II-4** Werkelijke wekelijkse arbeidstijd en gewenste arbeidstijd onder oudere werknemers (50+ jaar)

	Mannen		Vrouwen	
	In realiteit	Gewenst	In realiteit	Gewenst
Wekelijkse arbeidstijd				
<18 (minder dan halftijds)	1	2	7	7
18-20 (ongeveer halftijds)	3	4	17	22
21-29	3	4	14	13
30-32 (ongeveer $\frac{3}{4}$ of $\frac{4}{5}$ )	9	15	13	21
33-35	7	10	6	6
$\geq 36$ (ongeveer voltijds)	77	65	43	31
Totaal %	100	100	100	100

Deze tabel geeft duidelijk aan dat er onder 50-plussers een wens bestaat om de werktijd te reduceren, maar deze wens verschilt voor mannen en vrouwen. De meeste mannen werken op dit moment voltijds (77%), maar slechts 65% wil voltijds blijven werken. Zij willen hoofdzakelijk een beperkte vermindering van de arbeidstijd, tussen een  $\frac{3}{4}$ e en een voltijdse baan. Onder vrouwen leeft een wens om de arbeidstijd sterker te reduceren: slechts 31% van de vrouwen willen voltijds werken en 56% van de vrouwen wil tussen 18 en 32 uur per week werken (van halftijds tot een  $\frac{4}{5}$ e job).

De resultaten in tabel II-5 geven een beeld van de individuele voorkeur van de arbeidstijd van vrouwen en mannen boven de 50 jaar.

**Tabel II-5** Individuele wens tot vermindering of vermeerdering van de arbeidstijd onder oudere werknemers (50+ jaar)

Gewenste verandering en de wekelijkse arbeidstijd	Mannen	Vrouwen	Totaal
Gewenste vermindering van de wekelijkse arbeidstijd			
Een vermindering met meer dan 12 uur	6	8	
Een vermindering van 9 tot 12 uur	5	6	
Een vermindering van 5 tot 8 uur (tussen een halve dag en een dag)	8	11	
Een vermindering van 1 tot 4 uur (maximaal een halve dag)	5	2	
<i>Subtotaal gewenste vermindering</i>	24	27	26
<i>Geen verandering in de wekelijkse arbeidstijd</i>	67	61	64
Gewenste vermeerdering van de wekelijkse arbeidstijd			
Een vermeerdering van 1 tot 4 uur (maximaal een halve dag)	3	3	
Een vermeerdering van 5 tot 8 uur (tussen een halve dag en een dag)	4	5	
Een vermindering met meer dan 8 uur (meer dan een dag)	2	4	
<i>Subtotaal gewenste vermeerdering</i>	9	12	10
Totaal %	100	100	100

Deze tabel bevestigt de genderspecifieke verschillen in de groep van oudere werknemers. 14% van de vrouwen, tegen 11 procent van de mannen, wensen hun wekelijkse arbeidstijd met meer dan 8 uur (of minstens één dag per week) te verminderen. Omgekeerd willen 9% van de vrouwen, tegen 6% van de mannen, hun werktijd verhogen met meer dan 4 uur (of een halve werkdag). De wens tot verhoogde werktijden kan gedeeltelijk verklaard door de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen van onvrijwillige deeltijdarbeid. Het aantal observaties is echter te klein om deeltijdarbeid en de wens voor een verhoogd aantal werkuren met elkaar te correleren, en deze hypothese te verifiëren.

### 2.3 De verdeling van oudere werknemers volgens type van baankwaliteit

Zeven typen van baankwaliteit werden in hoofdstuk I ontwikkeld via clusteranalyse. Diverse tabellen in afdeling 3.1 van hoofdstuk I vermelden de verdeling van jongere en oudere werknemers in deze zeven types, van mannen en vrouwen en tal van andere variabelen. In deze paragraaf controleren we hoe de verschillende types van baankwaliteit zijn verdeeld binnen dezelfde leeftijdscategorie. De volgende tabel (II-6) toont de resultaten van deze analyse, voor de leeftijdscategorieën <35 jaar, 35-49 jaar en  $\geq 50$  jaren. In dezelfde tabel wordt ook het onderscheid gemaakt tussen vrouwen en mannen binnen de categorie van oudere werknemers.

**Tabel II-6** Verdeling van de zeven types van baan kwaliteit, naar leeftijd

	<35	35-49	50+	Alle werknemers	50+ Mannen	50+ Vrouwen
Types van baan kwaliteit						
Verzadigde banen	14	21	20	18	26	14
Full time evenwichtig werk	14	13	14	13	11	19
Werk met beperkte carrièremogelijkheden	21	22	18	21	16	22
Werk op flexibele en atypische uren	12	10	11	11	13	8
Emotioneel belastend werk	13	14	11	13	8	14
Zwaar repetitief werk	9	8	10	9	13	7
Laagwaardig werk	17	12	15	14	13	17
Totaal %	100	100	100	100	100	100

De eerste vaststelling van deze analyse is dat er slechts geringe verschillen bestaan tussen de oudere werknemers en jongere werknemers bij de verdeling in de zeven types. Het type 'verzadigde banen' is sterker vertegenwoordigd onder 50-plussers dan bij de jongere werknemers (<35 jaar). 'Werken met beperkte carrièremogelijkheden' en 'emotioneel belastend werk' komt iets minder frequent voor onder oudere dan onder andere leeftijdsgroepen. 'Laagwaardig werk' is iets sterker vertegenwoordigd bij de oudste en de jongste dan in de middelste leeftijdsgroep.

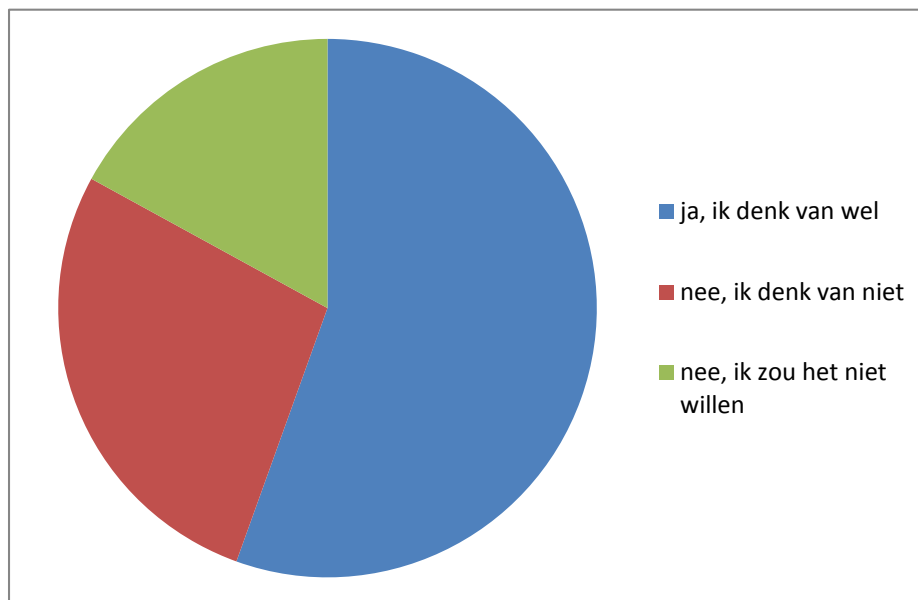
Een tweede vaststelling volgt uit de genderanalyse. Opnieuw zijn er binnen de oudere werknemers betekenisvolle verschillen tussen vrouwen en mannen. Onder mannelijke 50-plussers is het meest voorkomende type dat van de 'verzadigde banen' (met een op de vier van de oudere mannen). Onder vrouwelijke 50-plussers is werken met beperkte carrièremogelijkheden wijd verspreid. Ten opzichte van mannen zijn oudere vrouwen minder vertegenwoordigd in 'werk op flexibele en atypische uren' en in 'zwaar repetitief werk', maar meer vertegenwoordigd dan mannen in de types van 'full time evenwichtig werk', 'emotioneel belastend werk' en 'laagwaardig werk'. De verschillen in percentpunten zijn hoger tussen de vrouwen en mannen ouder dan 50 jaar, dan tussen mannen en vrouwen in andere leeftijdscategorieën, en dit voor bijna alle soorten van baan kwaliteit.

### 3. Duurzaamheid van het werk

Deze paragraaf over duurzaamheid van het werk is voornamelijk gebaseerd op een analyse van de antwoorden op vraag q75 in EWCS-2010. De vraag was: 'Denkt u dat u uw huidig werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?'. De drie mogelijke antwoorden zijn 'Ja, ik denk van wel', 'nee, ik denk van niet' of 'nee, ik zou het niet willen'. Enig voorbehoud moet worden geplaatst bij de derde antwoordmogelijkheid, want de vertalingen van deze formulering in de vragenlijst

verschilt tussen de Belgische Nederlandstalige en Belgische Franstalige versie van de EWCS vragenlijst. In het Frans was het derde antwoord 'Nee, ik zou het niet willen' (terwijl het 'nee' in de Engelstalige versie ontbreekt). In de Nederlandstalige vragenlijst werd het derde antwoord voorafgegaan door een instructie voor de enquêteur: 'niet suggereren', en was er net als in de Franstalige versie een 'nee' in het antwoord. Voor meer commentaar hierover verwijzen we naar een rapport dat werd geschreven naar aanleiding van enkele post-test interviews.

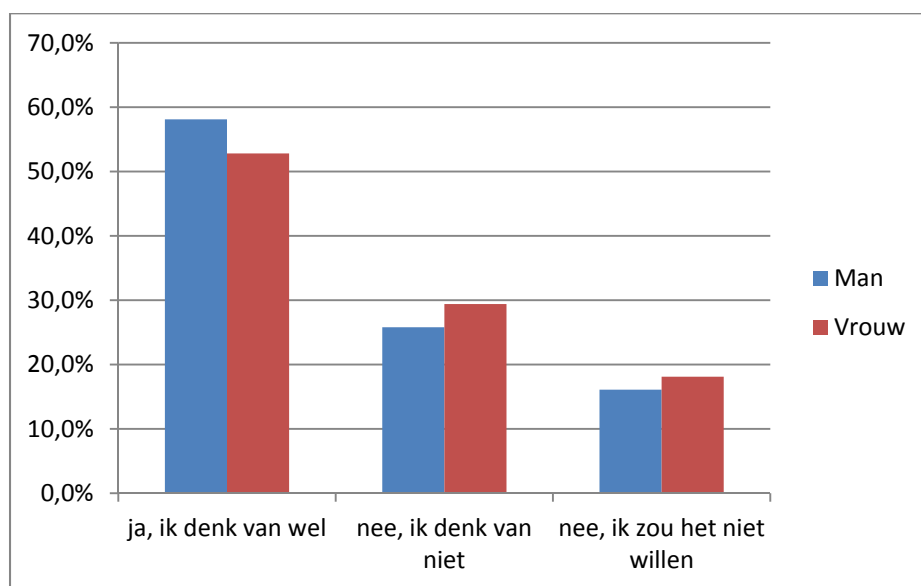
Deze vraag kan worden geïnterpreteerd als een indicator van de duurzaamheid van de huidige baan. Ze levert immers informatie op over het feit of de baan op de lange termijn kan uitgeoefend blijven – hoewel de 'lange termijn' natuurlijk afhankelijk zal zijn van de leeftijd bij bevraging. De resultaten van deze vraag voor alle werknemers zijn weergegeven in figuur II-1.



**Figuur II-1** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75

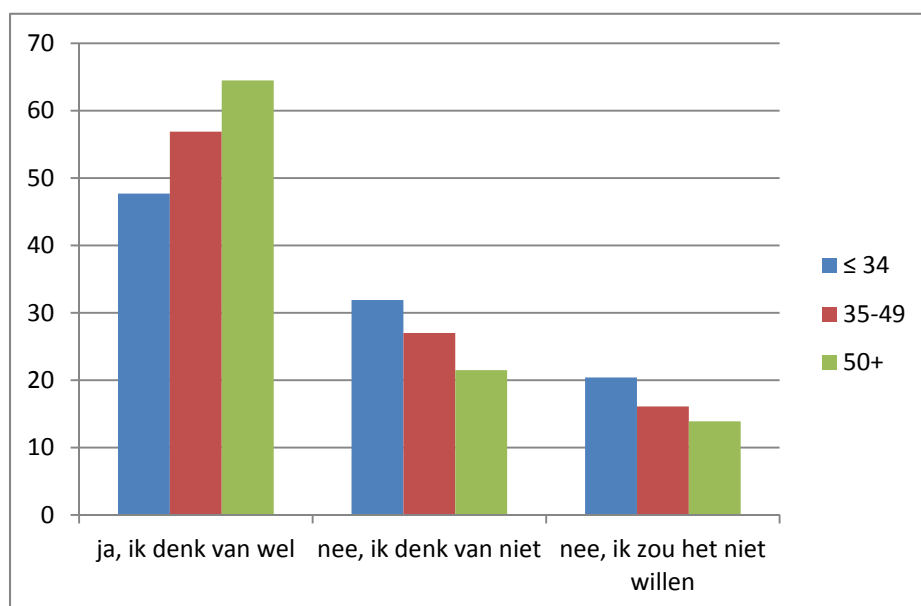
### 3.1 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens sociaaldemografische kenmerken

Uit de verdeling van de antwoorden volgens gender (figuur II-2) blijkt dat vrouwen het minder waarschijnlijk dan mannen vinden dat ze hun huidige baan nog kunnen uitoefenen wanneer ze 60 jaar oud zullen zijn. Deze genderkloof van 5,5 procentpunten is weerspiegeld in de omgekeerde 'gaps' van 3,5 punten bij 'nee, ik denk van niet' en 2,0 punten bij 'nee, ik zou het niet willen'.



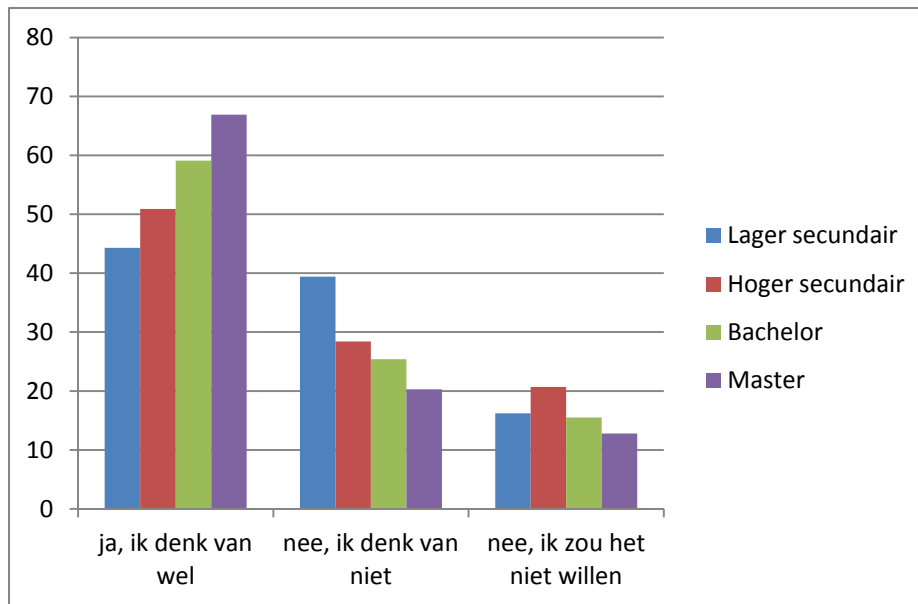
**Figuur II-2** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar gender

De verdeling naar leeftijdscategorieën (figuur II-3) geeft duidelijk aan dat positieve antwoorden toenemen met de leeftijd, en negatieve antwoorden dalen met de leeftijd. Echter, dit resultaat betekent niet noodzakelijkerwijs dat de banen van oudere werknemers duurzamer zijn dan de banen van de jongeren. Het betekent dat oudere werknemers meer de mening zijn toegedaan dat zij zullen kunnen doorgaan met hun huidige baan tot 60 jaar oud. We moeten in dit verhaal rekening houden met het feit dat 'tot 60 jaar' binnen één tot tien jaar betekent voor 50-plussers, terwijl het een periode van meerdere decennia kan omvatten voor de jongeren. Niettemin is het zinvol om te constateren dat minder dan één jonge arbeider op twee meent zijn huidige baan te kunnen uitoefenen op 60 jaar.



**Figuur II-3** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar leeftijd

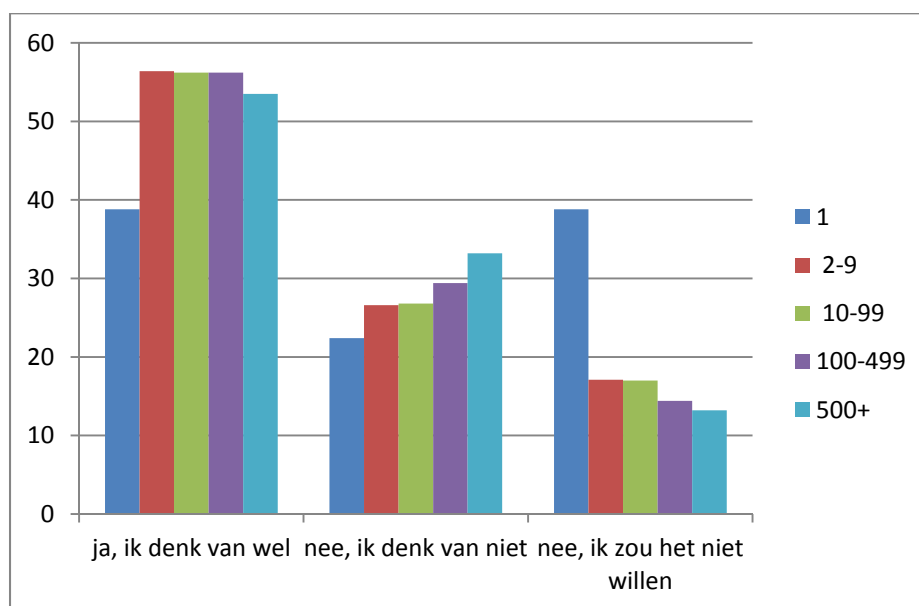
De verspreiding van antwoorden naar opleidingsniveau (figuur II-4) weerspiegelt een quasi-lineair verband tussen het opleidingsniveau en de positieve mening over het vermogen om de huidige baan als 60-jarige uit te oefenen. Maar liefst tweederde van de werkenden met een master diploma delen deze positieve mening, tegenover minder dan de helft van de laag opgeleide werknemers (met een diploma lager middelbaar onderwijs).



**Figuur II-4** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar opleidingsniveau

### 3.2 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens kenmerken van de werksituatie

Er zijn bijna geen verschillen in de verdeling van deze antwoorden met betrekking tot de sector van tewerkstelling. Alleen wie werkt in de non-profit-sector antwoordt iets meer dan gemiddeld 'ja' of 'nee', en zelden het derde antwoord ('nee, ik zou het niet willen').



**Figuur II-5** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar bedrijfsgrootte

De resultaten naar bedrijfsgrootte (figuur II-5) tonen dat werknemers die alleen werken een aparte positie innemen. Het is weliswaar een kleine groep (n=81), maar zij onderscheiden zich met een laag percentage van positieve antwoorden en een bijzonder hoog percentage van 'nee, ik zou het niet willen'. Aan het andere einde van het spectrum vinden we dat ook mensen die werken in grote bedrijven (met meer dan 500 werknemers) het meer onwaarschijnlijk achten dat zij hetzelfde werk tot 60 jaar zullen kunnen doen. We merken op dat deze indeling betrekking heeft op de grootte van de werkplek en/of inrichting, en niet de omvang van de onderneming.

De verdeling van antwoorden naar beroepsgroep brengt een aantal interessante bevindingen aan het licht (tabel II-7).

**Tabel II-7** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar beroepsgroep

	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Nee, ik zou het niet willen	Totaal %	Ja, ik denk van wel Mannen	Ja, ik denk van wel Vrouwen
ISCO 08-1						
Managers	61	24	15	100	62	53
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	59	26	14	100	66	55
Technici en verwante beroepen	63	26	12	100	65	60
Administratief personeel	66	19	15	100	69	64
Dienstverlenend personeel en verkopers	48	31	21	100	52	46
Ambachtslieden	47	35	18	100	46	48
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	53	24	22	100	54	ns
Elementaire beroepen	37	38	25	100	48	29
Totaal	56	27	17	100	58	52

ns = niet significant (te kleine aantallen).

De positieve antwoorden op deze vraag worden vaker gegeven onder managers, technici en verwante beroepen en administratief ondersteunend personeel. Omgekeerd meent slechts een minderheid van het dienstverlenend en het verkopend personeel (48%), of ambachtslieden (47%) dat ze de huidige baan op 60 jaar zullen kunnen uitoefenen. De score van elementaire beroepen is veruit het laagst (37%), en in deze beroepsgroep ligt het aandeel van wie meent dat de baan niet kan worden uitgeoefend op 60 jaar zelfs hoger (38%). Het beroep blijkt aldus een belangrijke factor van baanduurzaamheid.

De twee linkse kolommen van de tabel onderscheiden het percentage van positieve antwoorden van mannen en vrouwen. In bijna alle beroepen zien mannen meer kans dan vrouwen om hun huidige baan als 60-jarige nog uit te oefenen. Het verschil is bijzonder groot en in het nadeel van vrouwen voor elementaire beroepen. Een andere beroepsgroep wordt gekenmerkt door belangrijke genderkloven: intellectuele beroepen (de categorie met ondermeer leraren), en de arbeiders (ambachtslieden, en operators en assembleurs). Handenarbeid, dienstverlening en verkoop blijken op de huidige arbeidsmarkt minder duurzaam dan intellectuele en administratieve beroepen, en dat verschil is sterker uitgesproken onder vrouwen dan onder mannen.

De verdeling van antwoorden naar sector stipt aan in welke sectoren werk aangeboden worden van een meer duurzaam karakter (tabel II-8). Er zijn echter weinig verschillen (2 procentpunten tot het gemiddelde) tussen sectoren op het vlak van



de positieve antwoorden op de vraag naar duurzaamheid van de baan. De verdeling van de twee soorten van negatieve antwoorden varieert wel van de ene sector op de andere. Zo ligt het negatieve antwoord 'nee, ik denk het niet' hoger dan het gemiddelde in de bouwsector en in de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk.

**Tabel II-8** Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar sector

	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Nee, ik zou het niet willen	Totaal %	Ja, ik denk van wel Mannen	Ja, ik denk van wel Vrouwen
NACE rev2-1						
D-E Industrie	58	25	17	100	60	52
F Bouw	54	34	13	100	52	ns
G Groot- en detailhandel; autohandel	54	27	20	100	55	52
H Vervoer en opslag	58	24	18	100	57	ns
I-M, R-U Andere diensten	56	25	19	100	62	51
N-O Publieke diensten en administratie	54	28	18	100	51	58
P Onderwijs	54	28	18	100	65	48
Q Gezondheidszorg en maatschappelijk werk	56	33	11	100	66	53
Totaal	56	27	17	100	58	52

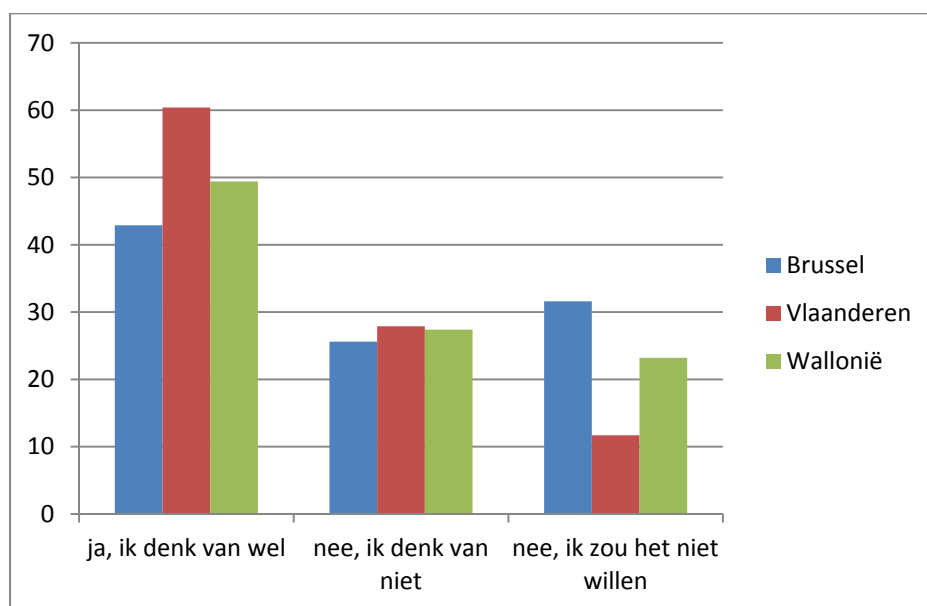
Niet opgenomen: landbouw (A-C) (te kleine aantallen).

I-M = horeca en catering (i), informatie en communicatietechnologie (j), financiën en verzekeringen (K), onroerend goed (L), gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten (M).

R-U = recreatieve en culturele activiteiten (R), andere dienstverlenende activiteiten (s), huishoudpersoneel (T), extraterritoriale lichamen (u).

NS: niet significant.

Ten slotte analyseren we het verschil in duurzaamheid van de banen in de drie Belgische gewesten. Echter, zoals al aangegeven aan het begin van deze afdeling is deze regionale vergelijking vertekend door het feit dat het derde antwoord ('nee, ik zou het niet willen'), niet op dezelfde wijze werd aangeboden aan de Nederlandstalige en Franstalige respondenten: de Vlaamse (Nederlandstalige) vragenlijst instrueert de enquêteur om de derde antwoordmogelijkheid niet te suggereren. Dit is heel zichtbaar in de resultaten van figuur II-6: de score van dit derde antwoord is bijzonder laag in Vlaanderen. Rekening houdend met dit feit blijken uit figuur II-6 weinig verschillen te bestaan tussen de regio's over het antwoord 'nee, ik denk het niet'. Wel wordt het Brusselse Gewest gekenmerkt door een opvallend lagere score van positieve antwoorden en een hogere score van 'nee, ik zou het niet willen' (zelfs in vergelijking met enkel de Waalse respondenten).



Figuur II-6 Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar regio

### 3.3 Verdeling van de antwoorden op q75 volgens de mogelijkheid om werk en privé met elkaar te verzoenen

Een duurzame baan hangt niet alleen af van de kenmerken van de job, maar ook over de mogelijkheid om het werk te combineren met persoonlijke of familiale verplichtingen van oudere werknemers. Vooraleer we het effect nagaan van de mogelijkheid om werk en privé op elkaar af te stemmen op de inschatting van de duurzaamheid van de baan, introduceren we enkele gegevens over deze combinatie arbeid-gezin binnen verschillende leeftijdsgroepen, op basis van de antwoorden op q41 en q43 (tabel II-9).

Deze gegevens tonen aan dat oudere werknemers het gemakkelijker achten dan jongere werknemers om de arbeidstijd te verzoenen met behoeften uit persoonlijke of familiale sfeer. De verschillen zijn evenwel beperkt en quasi vergelijkbaar: het percentage van de werknemers dat oordeelt dat het werk niet goed is afgestemd op persoonlijke of familiale verplichtingen ligt op 14% voor oudere werknemers, 16% voor de groep werknemers op middenleeftijd en 16% voor de jongste groep. De mogelijkheden om enkele uren vrij te krijgen voor persoonlijke of familie zaken worden echter gemakkelijker met het ouder worden: 70% van de oudere werknemers, 64% van de middelste groep en 61% van de jongste werknemers verklaren dat het niet moeilijk is om dergelijke kleine afspraken te maken over de werktijden.

**Tabel II-9** Afstemming van de arbeidstijd op privéverplichtingen van werknemers, volgens leeftijd

	<35	35-49	50+
<i>Q41: Zijn uw werkuren in het algemeen te combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?</i>			
Heel goed	38	37	43
Goed	46	47	43
Niet heel goed	13	12	11
Helemaal niet goed	3	4	3
Totaal %	100	100	100
<i>Q43: Zou u zeggen dat het regelen van één of twee uur vrij krijgen tijdens de werkuren om persoonlijke of familie zaken af te handelen voor u...</i>			
Helemaal niet moeilijk	29	29	37
Niet zo moeilijk	32	35	33
Enigszins moeilijk	21	21	15
Zeer moeilijk	18	15	15
Totaal %	100	100	100

De antwoorden op q75 worden gekoppeld aan de combinatievraagstukken in tabel II-10. Voor wie werktijden niet goed kunnen gecombineerd worden met andere verplichtingen is het minder waarschijnlijk dat zij de huidige baan als 60-jarige zullen kunnen uitoefenen (35% versus 54% voor het gemiddelde van alle werknemers). Deze groep opteert veel meer voor een van de negatieve antwoordmogelijkheden. De moeilijkheid om rekening te houden kleine werktijden regelingen heeft derhalve een negatieve invloed de duurzaamheid van de arbeid.

**Tabel II-10** Verdeling van de antwoorden op Q75, volgens het aandeel negatieve antwoorden op Q41 and Q43

	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Nee, ik zou het niet willen	Totaal %
<i>Gemiddelde over alle werknemers</i>	54	29	17	100
Werkuren combineren met verplichtingen buiten het werk Antwoorden: 'niet heel goed' + 'helemaal niet goed'	35	40	25	100
Enkele uren vrij krijgen om persoonlijke zaken te regelen Antwoorden: 'zeer moeilijk' + 'enigszins moeilijk'	43	33	24	100

#### 4. Dimensies van baan kwaliteit en duurzaamheid van het werk

De 22 indicatoren in de tabel zijn de essentiële indicatoren van baan kwaliteit. Ze zijn verdeeld in vier grote dimensies. Iedere indicator is samengesteld aan de hand van enkele vragen uit de EWCS enquête (zie hoofdstuk I voor een uitvoerige presentatie van deze indicatorenset). Zeven indicatoren verwijzen naar kenmerken van de arbeidsinhoud. En bijna al deze indicatoren variëren sterk op het vlak van de duurzaamheid van de baan (of de mening dat men hetzelfde werk kan uitvoeren als men 60 jaar oud is).

De groep met 'emotionele belasting', 'repetitieve taken' en 'werkdruk' meent dat het minder goed zal lukken om hetzelfde werk te doen als men 60 jaar oud zal zijn. 'Emotionele druk' verwijst naar de afhankelijkheid van andere mensen bij het regelen van het werktempo, en naar verschillende momenten waarop gevoelens aangesproken worden bij het uitvoeren van het takenpakket. De emotionele druk ligt hoger (0,52) voor degenen die denken dat ze hetzelfde werk niet kunnen uitvoeren tot 60 jaar. De waarde van deze indicator is 0,47 voor degenen die wel menen dat ze dat kunnen doen tot en met de leeftijd van 60 jaar.

**Tabel II-11** Dimensies van baankwaliteit, volgens de duurzaamheid van de baan (Q75, de mogelijkheid om het werk uit te oefenen op de leeftijd van 60 jaar). Scores van oudere werknemers (50+)

	Alle 50+ werknemers	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Nee, ik zou het niet willen	Sig.
<i>Arbeidsinhoud</i>					
Teamwerk	0,35	0,34	0,36	0,34	
Emotionele belasting	0,49	0,47	0,52	0,51	***
Repetitieve taken	0,37	0,34	0,40	0,43	***
Werkdruk	0,35	0,32	0,39	0,38	***
Autonomie	0,70	0,72	0,68	0,66	**
Taakcomplexiteit	0,70	0,70	0,71	0,65	***
Autonomie over de werktijd	0,38	0,42	0,35	0,35	***
<i>Arbeidsomstandigheden</i>					
Risico's	0,19	0,15	0,24	0,22	***
Contact met personen	0,57	0,60	0,55	0,54	***
Een vaste werkplek	0,40	0,38	0,43	0,41	*
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>					
Carrièremogelijkheden	0,49	0,54	0,44	0,43	***
Contract	0,86	0,88	0,86	0,82	**
Inkomen	0,29	0,29	0,28	0,27	*
Voltijds werk	0,70	0,72	0,69	0,65	**
Opleiding	0,41	0,42	0,41	0,38	
Atypische werkuren	0,30	0,28	0,32	0,29	***
Flexibele werkuren	0,30	0,29	0,33	0,30	***
<i>Arbeidsverhoudingen</i>					
Inspraak	0,50	0,54	0,47	0,41	***
Ondersteunend management	0,80	0,83	0,77	0,75	***
Social support	0,68	0,71	0,66	0,61	***
Geweld en pesten op het werk	0,11	0,07	0,16	0,17	***
Werknemersvertegenwoordiging	0,63	0,65	0,60	0,59	**

\*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0.001.

De indicator 'repetitieve taken' geeft aan of het werk korte opdrachten van minder dan 1 of 10 minuten inhoudt. Het aandeel werknemers met repetitieve taken is hoger (0,40) onder de groep die vindt dat hun werk niet duurzaam is dan onder degenen die denken hun baan een duurzaam karakter heeft (0,34).

De indicator 'werk' is samengesteld aan de hand van informatie over het werken aan hoge snelheid, de externe controle van het werktempo en het gebrek aan tijd om het werk gedaan te krijgen. De gemiddelde waarde varieert tussen 0,39 (onder de groep met geen duurzame baan) en 0,32 (onder de groep met een duurzame baan).

'Autonomie' en met name 'autonomie over de werktijd' hebben ook een invloed in de goede richting op de beoordeling van de duurzaamheid van het werk. De indi-

cator 'autonomie' sommeert de waarden van respondenten op drie vragen met betrekking tot de taakautonomie van werknemers, met name de mogelijkheid om de volgorde van de taken, de werkmethodes en het werkritme zelf te bepalen. 'Autonomie over de arbeidstijd' geeft aan in welke mate de werknemer zelf kan bepalen wanneer de taken worden verricht. Het al dan niet leiding geven aan personeel is ook onderdeel van deze indicator. De gemiddelden waarden op deze twee indicatoren zijn hoger voor wie meent dat hun baan een duurzaam karakter heeft, 0,72 voor 'autonomie' en 0,42 voor 'autonomie over de arbeidstijd'. Zij zijn lager voor de groep met niet-duurzaam werk, respectievelijk 0,68 en 0,35.

De dimensies 'teamwerk' en 'taakcomplexiteit' niet geen invloed te hebben op de beoordeling van de baanduurzaamheid.

Binnen de geselecteerde indicatoren over arbeidsomstandigheden vinden we de sterkste impact op de duurzaamheid van de baan voor de indicator 'risico's'. De subindicator 'risico's' bundelt de scores van vragen over de verscheidene risico's waar werknemers mee geconfronteerd worden tijdens de uitvoering van hun werk. Sommige vragen refereren naar werkgerelateerde musculo-skeletale aandoeningen, andere naar biochemische risico's en een derde groep vragen naar de blootstelling aan een ongemakkelijke werkomgeving (zoals extreem hoge of lage temperaturen). Het gemiddelde score voor alle oudere werknemers is 0,19, maar ligt met 0,24 een stuk hoger onder degenen die menen dat ze hetzelfde werk niet kunnen uitvoeren als ze 60 jaar oud zullen zijn en 0,15 voor degenen die het tegendeel menen.

Onder de indicatoren over arbeidsvoorwaarden vinden we het meest betekenisvolle verschil in baanduurzaamheid onder werknemers met verschillende 'carrièremogelijkheden'. Deze indicator weerhoudt de score van respondenten op de vraag of zij het (sterk) (on)eens zijn met de verklaring dat 'hun werk goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden biedt'. De gemiddelde score over alle oudere werknemers ligt op 0,49, maar onder wie meent dat zij hetzelfde werk niet kunnen doen als 60-jarige liggen de carrièremogelijkheden een stuk lager (0,44) en onder wie een duurzame baan meent te hebben een stuk hoger (0,54).

Tot slot vinden we een positief effect tussen alle indicatoren over de arbeidsverhoudingen en de duurzaamheid van een baan.

Tabel II-12 vergelijkt van de gemiddelde scores van deze indicatoren voor oudere mannen en vrouwen die een verschillend antwoord gaven op vraag 75 (over het in staat zijn om hetzelfde werk te doen wanneer men 60 jaar oud zal zijn). Er zijn enkele opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Het merendeel van de indicatoren over arbeidsvoorwaarden lijken meer van invloed te zijn op de duurzaamheid van baan in het geval van vrouwen. Dit is eveneens het geval voor 'carrièremogelijkheden', 'atypische werktijden', 'flexibele werktijden' en 'emotionele

belasting'. Bovendien blijken vrouwen vaker het voornemen te hebben niet tot 60 te werken wanneer hun inkomen hoger is. Repetitieve taken zijn dan weer voor mannen een belangrijke reden voor de beoordeling van een (niet-)duurzame baan.

**Tabel II-12** Dimensies van baankwaliteit, volgens de duurzaamheid van de baan (Q75, de mogelijkheid om het werk uit te oefenen op de leeftijd van 60 jaar). Scores van mannelijke en vrouwelijke oudere werknemers (50+)

	Alle 50+ werknemers	Mannen		Vrouwen		Sig.
		Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	
<i>Arbeidsinhoud</i>						
Teamwerk	0,35	0,35	0,38	0,33	0,34	
Emotionele belasting	0,49	0,45	0,46	0,51	0,58	***
Repetitieve taken	0,37	0,33	0,43	0,34	0,37	***
Werkdruk	0,35	0,34	0,43	0,29	0,36	***
Autonomie	0,70	0,69	0,65	0,75	0,71	**
Taakcomplexiteit	0,70	0,71	0,73	0,69	0,69	***
Autonomie over de werktijd	0,38	0,43	0,37	0,39	0,33	***
<i>Arbeidsomstandigheden</i>						
Risico's	0,19	0,17	0,27	0,13	0,21	***
Contact met personen	0,57	0,34	0,38	0,43	0,49	***
Een vaste werkplek	0,40	0,50	0,50	0,72	0,59	*
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>						
Carrièremogelijkheden	0,49	0,56	0,50	0,52	0,39	***
Contract	0,86	0,89	0,86	0,87	0,86	**
Inkomen	0,30	0,31	0,33	0,26	0,32	***
Voltijds werk	0,70	0,86	0,88	0,55	0,50	**
Opleiding	0,41	0,41	0,40	0,43	0,41	
Atypische werkuren	0,30	0,32	0,36	0,23	0,32	***
Flexibele werkuren	0,30	0,31	0,33	0,26	0,32	***
<i>Arbeidsverhoudingen</i>						
Inspraak	0,50	0,53	0,49	0,55	0,45	***
Ondersteunend management	0,80	0,83	0,77	0,84	0,77	***
Social support	0,68	0,70	0,67	0,72	0,65	***
Geweld en pesten op het werk	0,11	0,07	0,13	0,07	0,18	***
Werknemersvertegenwoordiging	0,63	0,67	0,63	0,62	0,57	**

\*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0.001.

## 5. De relatie tussen de 'outcome' indicatoren en duurzaamheid van de baan

In het analytische kader werd een selectie van 'outcome' indicatoren opgenomen om een goede van een slechte baankwaliteit te kunnen onderscheiden. Het zijn allemaal indicatoren op het niveau van een individuele werknemer, en binnen de

indicatorenset is gezocht naar een evenwicht tussen 'positieve' en 'negatieve' gevolgen van baan kwaliteit (zie hoofdstuk I).

Er blijkt een sterke relatie te bestaan tussen de gezondheidsindicatoren en de perceptie van baanduurzaamheid (tabel II-13). De 'algemene gezondheid' is het hoogst voor degenen die denken hun werk duurzaam is (0,81). De score zakt tot 0,73 voor degenen die denken dat ze niet denken dezelfde baan te kunnen uitoefenen als 60-jarige.

**Tabel II-13** 'Outcome' indicatoren, volgens de duurzaamheid van de baan (Q75, de mogelijkheid om het werk uit te oefenen op de leeftijd van 60 jaar). Scores van oudere werknemers (50+)

	Alle 50+ werk- nemers	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Nee, ik zou het niet willen	Sig.
<i>Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid</i>					
Jobonzekerheid	0,29	0,27	0,31	0,32	***
Arbeidsmarktzekerheid	0,50	0,48	0,54	0,53	***
<i>Attitude</i>					
Jobtevredenheid	0,74	0,78	0,71	0,67	***
Absenteïsme	0,23	0,19	0,29	0,26	***
Presenteïsme	0,43	0,41	0,48	0,51	
<i>Gezondheidsindicatoren</i>					
Gezondheidsrisico door het werk	0,40	0,33	0,50	0,47	***
Algemene gezondheid	0,78	0,81	0,73	0,75	***
Fysieke gezondheid	0,61	0,69	0,50	0,54	***
Mentale gezondheid	0,78	0,83	0,72	0,72	***

\*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0.001.

'Fysieke gezondheid' is opgesteld als een index van drie vragen (rugpijn, spierpijn in de schouders, nek en bovenste ledematen, spierpijn in lage lichaamsdelen) met een hogere waarde hij een betere gezondheid. De fysieke gezondheid wordt aanzienlijk beter ervaren onder de werknemers met een duurzame baan, 0,69 versus 0,50 voor degenen die verklaren dat hun werk niet duurzaam is. 'Mentale gezondheid' refereert naar de mate waarin men last heeft van depressies of angst, vermoeidheid, of slapeloosheid. Ook de mentale gezondheid is een stuk beter onder de werknemers met een duurzame baan (0,83). 'Werkgerelateerde gezondheidsrisico's' is geconstrueerd aan de hand van twee vragen (of de gezondheid of veiligheid wordt bedreigd door het werk, en of het werk de gezondheid aantast) met een hogere waarde bij een hogere bedreiging van het werk voor de gezondheid van de werknemer. Ook hier zijn er belangrijke verschillen tussen de scores van degenen die menen dat hun werk duurzaam is (0,33) en degenen die het tegenovergestelde verklaren (0,50).



Wat betreft de indicatoren over houdingen ten aanzien van het werk vinden we een hogere 'jobtevredenheid' voor degenen die van een duurzame baan genieten (0,78 versus 0,71) en een hoger verzuim onder wie zijn baan als niet-duurzaam beschouwt (0,29 versus 0,19). Mensen met een niet-duurzame baan gaan overigens ook vaker werken wanneer ze ziek zijn.

De 'arbeidsmarktzekerheid' heeft een hogere score onder de werknemers die denken dat zij het werk niet meer kunnen doen op 60-jarige leeftijd.

Er zijn verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke (oudere) werknemers op het vlak van deze verschillende 'outcome' indicatoren. Niettemin proberen we in tabel II-14 vooral het genderverschil in de houdbaarheid van een baan te accentueren. De meeste indicatoren hebben een soortgelijk effect op mannen en vrouwen, met uitzondering van 'jobonzekerheid' en 'fysieke gezondheid'. De mate van 'jobonzekerheid' is hoger voor oudere mannen die denken dat hun werk niet duurzaam is (0,36) dan onder oudere mannen met de tegenovergestelde mening (0,28). Voor vrouwen zijn er nauwelijks verschillen tussen deze twee subgroepen. 'Fysieke gezondheid' kent voor mannen en vrouwen een gelijkaardig patroon. Die ligt zowel bij oudere mannen als oudere vrouwen een stuk hoger onder de groep die meent een duurzame job te hebben.

**Tabel II-14** 'Outcome' indicatoren, volgens de duurzaamheid van de baan (Q75, de mogelijkheid om het werk uit te oefenen op de leeftijd van 60 jaar). Scores van oudere mannelijke en vrouwelijke werknemers (50+)

	Alle 50+ werk- nemers	Mannen		Vrouwen		Sig.
		Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	Ja, ik denk van wel	Nee, ik denk van niet	
<i>Indicatoren over gevoelens van (on)zekerheid</i>						
Jobonzekerheid	0,29	0,28	0,36	0,24	0,25	***
Arbeidsmarktzekerheid	0,50	0,48	0,53	0,47	0,54	***
<i>Attitude</i>						
Jobtevredenheid	0,74	0,77	0,77	0,78	0,71	***
Absenteïsme	0,23	0,17	0,26	0,21	0,32	***
Presenteïsme	0,43	0,39	0,44	0,44	0,52	***
<i>Gezondheidsindicatoren</i>						
Gezondheidsrisico door het werk	0,40	0,34	0,52	0,31	0,48	***
Algemene gezondheid	0,78	0,81	0,74	0,81	0,73	***
Fysieke gezondheid	0,61	0,69	0,53	0,68	0,47	***
Mentale gezondheid	0,78	0,84	0,74	0,82	0,70	***

\*p < 0.05; \*\*p < 0.01; \*\*\*p < 0.001.

## 6. Conclusie

Dit hoofdstuk bevestigt dat de baankwaliteit een essentieel element is van elk beleid dat de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers wenst te verhogen. De EWCS-2010 resultaten hebben toegelaten om het beeld te verfijnen van het werk en de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers. Dit laat toe om op een meer gerichte manier elementen van de baankwaliteit voor hen te verbeteren.

De omschrijving van de werkgelegenheid van oudere werknemers (in paragraaf II) benadrukt de genderspecifieke verschillen bij de oudere werknemers, zoals wat betreft de verdeling volgens beroepsgroep als sector van tewerkstelling. Deze genderspecifieke verschillen zijn groter onder oudere werknemers dan binnen de jongere generaties. De wens om minder uren per week te gaan werken is nog iets sterker aanwezig bij 50-plussers dan onder jongere werknemers, maar het uit zich op verschillende manieren voor vrouwen en mannen. De verdeling van verschillende types van baankwaliteit (hoofdstuk I) naar leeftijd levert slechts beperkte verschillen op binnen de groep oudere werknemers. Vooral de verschillen tussen mannen en vrouwen binnen de groep oudere werknemers vallen op. Onder mannelijke 50-plussers vinden we 'verzadigde banen' het meest vertegenwoordigd (met een op vier oudere mannen in een dergelijke baan). Vrouwelijke 50-plussers werken vooral in banen met beperkte carrièremogelijkheden. In vergelijking met oudere mannen zijn oudere vrouwen minder vertegenwoordigd in het 'werk op flexibele en atypische uren' en 'zwaar repetitief werk', terwijl zij sterker vertegenwoordigd zijn in 'full time evenwichtig werk', 'emotioneel belastend werk' en 'laagwaardig werk'. De verschillen in percentpunten zijn systematisch hoger tussen de oudere vrouwen en de oudere mannen, dan tussen de verschillende leeftijdscategorieën.

Uit de analyse van de antwoorden op q75, over de duurzaamheid van de huidige baan, blijkt een duidelijke relatie van de duurzaamheid met het onderwijsniveau. Wat betreft relatie tussen duurzaamheid van de baan met beroep en sector, komen opnieuw de genderverschillen onder oudere werknemers naar boven. De opinie over de duurzaamheid van de huidige baan is duidelijk gerelateerd aan combinatieperikelen. Voor wie de werktijden niet goed te combineren zijn met andere verplichtingen lijkt het veel minder waarschijnlijk dat zij nog steeds hun huidige baan zullen kunnen doen als ze 60 jaar oud zijn. De mogelijkheid om de wekelijkse arbeidstijd te reduceren beïnvloedt eveneens de duurzaamheid van het werk.

De analyse van correlaties tussen de verschillende indicatoren over de baankwaliteit en de duurzaamheid van een baan levert enkele zinvolle inzichten op. Terwijl 'emotionele druk', 'repetitieve taken' en 'werkdruk' hoger liggen onder degenen die menen hetzelfde werk niet te kunnen doen op de leeftijd van 60 jaar, zijn 'autonomie', 'autonomie over de werktijd' en vooral 'carrièremogelijkheden' gunstige factoren voor de baanduurzaamheid. Met betrekking tot de arbeidsomstan-

digheden is de blootstelling aan risico's in het werk een factor die de duurzaamheid negatief beïnvloedt. Opnieuw zijn er enkele opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Het merendeel van de indicatoren inzake de arbeidsverhoudingen lijken een sterkere invloed te hebben op de negatieve beoordeling van de baanduurzaamheid door vrouwen. Dit is ook het geval voor 'carrière mogelijkheden', 'atypische werkuren', 'flexibele werkuren' en 'emotionele belasting'. Voor mannen lijken repetitieve taken sterker samen te hangen met een negatieve beoordeling van de baanduurzaamheid.

Wat de gevolgen van de baan kwaliteit betreft, blijken de gezondheidsaspecten sterk samen te hangen met de evaluatie van de duurzaamheid van het werk. Wie duurzaam werk verricht verkeert in een goede algemene, fysieke en mentale gezondheid en kent minder werkgerelateerde gezondheidsrisico's. Jobtevredenheid is eveneens positief gerelateerd met de duurzaamheid van het werk. Wat de verschillen tussen mannen en vrouwen betreft, zijn er de grootste verschillen op het vlak van 'jobonzekerheid' en 'fysieke gezondheid'. Jobonzekerheid heeft een negatievere impact op de duurzaamheid van het werk bij mannen, en de lichamelijke gezondheid van mannen gaat er meer op vooruit in het geval een duurzame job wordt uitgevoerd. De resultaten voor vrouwen en mannen liggen in dezelfde richting voor de andere indicatoren.

We moeten tot slot aanstippen dat deze analyse van baanduurzaamheid zijn beperkingen heeft. De EWCS enquête heeft uitsluitend werknemers bevroegd. De meningen van de oudere werklozen of vervroegd gepensioneerden worden niet weergegeven in deze resultaten. De baan kwaliteit van het werk van de 50-plussers op basis van deze gegevens lijkt niet zo slecht, maar we weten niet wat de scores zouden zijn geweest indien de mening van deze 'dropouts' ook was gevraagd.



---

## ***HOOFDSTUK III***

### ***DE IMPACT VAN HET WERK OP DE GEZONDHEID***

*Isabelle Hansez*

#### **1. Inleiding**

Stress van werknemers is sinds lang een belangrijk thema voor wetenschappers in de arbeidspsychologie maar ook voor mensen die in de praktijk moeten omgaan met toenemende problemen gerelateerd met stress, burnout, de gezondheid van werknemers en absentisme. Talrijke auteurs vinden dat het toegenomen niveau van stress, burnout en meer in het algemeen gezondheidsproblemen de prijs is die moet worden betaald voor een maximalisering van de productiviteit in de economie. Een dergelijke toename kan worden gedragen indien ze beperkt wordt in de tijd, bij voorbeeld tijdens een plotselinge crisis of noodsituatie, maar zal op lange termijn negatieve gevolgen hebben voor het individu en de werkorganisatie (bv. De Keyser & Hansez, 2002). Cartwright, Cooper en Murphy (1996) stellen dat 'winst is een duidelijke indicatie van het succes en de financiële gezondheid van een organisatie op een gegeven moment. Het is echter nog niet per se een goede predictor van toekomstige prestaties, tenzij het rekening houdt met het vermogen van de organisatie en van haar personeel om het hoge productieniveau te handhaven (p. 17)'. Het fenomeen stress zou derhalve gekoppeld moeten worden aan de vergaande transformaties die hebben plaatsgevonden in de werkomgeving (bv. Ladipo & Wilkinson, 2002). Uit het oogpunt van internationale competitiviteit zijn de beperkingen van de rentabiliteit van ondernemingen vaak zeer aanzienlijk ten gevolge van de mogelijke werkdruk en flexibiliteit. Over het algemeen gesproken, neemt de werkdruk sterk toe. De werkdruk, met name, neemt de jongste jaren in Europa steeds groter (bv. Eurofound, 1997). De context verandert snel. Wij kennen op het ogenblik een overwegend tertiaire sector met alle verwachtingen die ermee gepaard gaan, met veel menselijke contacten met klanten en 'just in time management', enzovoort. Wij zijn ook getuige van een economie die het traditionele kader van negen uur werk per dag inwisselt voor een vierentwintigureneconomie, wat meer flexibiliteit meebrengt voor de werknemer en niet steeds goed is voor zijn of haar gezondheid. Heel vaak gaan al deze veranderingen gepaard met een inkrimping van het vaste personeelsbestand en bijgevolg banenverlies. Zoals ge-

kend kan dit leiden tot verschrikkelijke gevolgen voor werknemers in termen van depressie, burnout, alcoholisme en zelfs zelfmoord (Hansez & De Keyser, 2003).

Naast deze internationale context van toenemende concurrentiedruk voor bedrijven, onderstreept de opkomst van de positieve psychologie als een afzonderlijke wetenschap het belang van de positieve status van individuen bij de studie van de psychologische fenomenen. Deze nieuwe wetenschappelijke trend contrasteert met de wetenschappelijke traditie in psychologie. Myers (2000) heeft berekend dat negatieve emoties staan tot positieve emoties in een verhouding van 14 tot en met 1. Deze nieuwe ontwikkeling heeft snel terrein gewonnen in het specifieke onderzoeksdomein van stress op het werk. Sinds het begin van de jaren 2000 werd een nieuw model van stress op het werk gangbaar, het 'Job Demands Resources (JDR) Model' (bv. Demoureti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker, Demoureti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003), als een alternatief voor de modellen van Karasek (1979) en Siegrist (2001). Meer recentelijk, en parallel met de opkomst van positieve psychologie, hebben Schaufeli en Bakker (2004) de idee aangebracht dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen twee verschillende reacties van de werknemer op zijn werkomstandigheden. Deze auteurs suggereren dat het psychologisch welzijn van een werknemer is verbonden met een breed scala van werkplek variabelen die kunnen worden geconceptualiseerd als enerzijds jobeisen of anderzijds energiebronnen. Deze twee sets van arbeidsvoorwaarden kunnen elk een ander proces initiëren. Ten eerste kunnen de jobeisen leiden tot een uitputting van de mentale en fysieke capaciteiten van een werknemer en kunnen dus leiden tot de uitputting van de energiereserves en tot gezondheidsproblemen (hypothese van de gezondheidsaantasting). Ten tweede zal de aanwezigheid van voldoende energiebronnen in het werk leiden tot minder jobeisen, mensen stimuleren om hun doelstellingen te realiseren en persoonlijke groei en ontwikkeling versterken. Op zijn beurt kan dit leiden tot een sterkere toewijding tot het werk (bevlogenheid) en tot een lagere verloopintentie ten aanzien van de huidige werkorganisatie (hypothese van de motivatie van werknemers). Dit hoofdstuk zal dit nieuwe conceptuele kader gebruiken waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen het stellen van jobeisen en ontwikkelen van energiebronnen om te analyseren welke arbeidsvoorwaarden of componenten van de baankwaliteit bepalend zullen zijn voor de gevolgen voor de gezondheid en het psychisch welzijn en om te aan te stippen welke bestaande en nieuwe aandachtspunten relevant zijn met het oog op de preventie van psychosociale risico's en het stimuleren van welbevinden op het werk.

In België bestaat een goed uitgebouwd wettelijk kader ter ondersteuning van een beleid met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en het welzijn op het werk, bijvoorbeeld de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar

ook de herzieningen geïntroduceerd in 2007 (wet van 10 januari 2007 en 6 februari 2007).

België heeft ook een lange traditie van het onderzoek op het gebied van arbeidsomstandigheden, het werkstress en de gevolgen voor de gezondheid van werknemers. Het Belgische Wetenschapsbeleid heeft verscheidene belangrijkste wetenschappelijke programma's in dit verband ondersteund, met name 'Gezondheidsbescherming van de werknemer 1' van 1994 tot 1998, 'Gezondheidsbescherming van de werknemer 2' vanaf 1999 tot 2003, en het programma Samenleving en Toekomst van 2005 tot 2010. De Belgische Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociale dialoog (FOD WASO) en het Europees Sociaal Fonds (ESF) hebben ook onderzoek ondersteund op dit domein, hetzij in de analyse van de invloed van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op het welbevinden van werknemers, of bij het ontwikkelen van methodologieën en instrumenten voor bedrijven bij het uitstippelen van preventie- en interventiestrategieën. De onderzoeksresultaten van deze Belgische initiatieven zullen worden gebruikt om de resultaten te interpreteren van onze analyses over het effect van werk voor de gezondheid van werknemers op basis van de vijfde Europese EWCS enquête.

Dit hoofdstuk zal allereerst de totale impact van het werk op gezondheid meten, door de antwoorden van de werknemers op algemene gezondheidsvragen te rapporteren, namelijk 'Denkt u al dan niet dat uw gezondheid of uw veiligheid bedreigd wordt door uw werk? (q66)', 'Tast uw werk uw gezondheid aan of niet? (q67)' en 'Hoe is uw gezondheid in het algemeen? (q68)'. In aanvulling op antwoorden op deze drie algemene vragen, zullen wij ook het voorkomen van elk van 13 gezondheidproblemen in de enquête (q69) rapporteren. Om de gezondheid te kunnen vergelijken volgens een aantal individuele en organisatorische kenmerken hebben we twee gezondheidsindicatoren gecreëerd op basis van q69, fysieke en mentale gezondheid. De indicator voor mentale gezondheid omvat (K) depressie of angst; (l) algemene vermoeidheid, en (m) slapeloosheid of algemene slaapproblemen, terwijl de indicator voor fysieke gezondheid (c) rugpijn, (d) spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen; of (e) spierpijnen in lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.) omvat. Tenslotte hebben we, in het perspectief van het JDR model (Schaufeli & Bakker, 2004), twee positieve constructen in dit hoofdstuk opgenomen: jobtevredenheid als een benadering van een positieve werkhouding en positieve psychologische welzijn afgeleid van de WHO (5) Well-Being Index. Deze index omvat positieve stemming (een opperbeste stemming, ontspannen gevoel), vitaliteit (actief, uitgerust) en algemene interesse (heeft interesse in de dingen) (BECH 1998, 2001).

Naast deze algemene resultaten, zal de analyse indicatoren van gezondheid en welzijn vergelijken volgens individuele kenmerken (geslacht, leeftijd/loopbaan fase, opleidingsniveau, enz.) en organisatorische kenmerken (sector, grootte van

de onderneming, de invoering van nieuwe technologieën, bedrijfsherstructureeringen, enz.). Ook zullen we onderzoeken als de werknemers met een verschillende baanqualiteit verschillen in hun gezondheid en welzijn, en meer in het bijzonder op het vlak van werkgerelateerde gezondheidsrisico's, de algemene gezondheid, de fysieke en mentale gezondheid, het gevoel van jobtevredenheid en positieve psychologische welzijn. Vervolgens gaan we na welke baangerelateerde kenmerken determinerend zijn voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. Door middel van regressieanalyses wordt bepaald welke dimensies van de baanqualiteit in relatie staan met de indicatoren van gezondheid en welzijn.

## **2. Gepercipieerde gezondheid, welzijn en de gevolgen van werk voor de gezondheid**

Dit eerste deel rapporteert over drie algemene vragen van de enquête over de algemene gezondheidstoestand van de werknemer, de opvatting dat werk een invloed heeft op de gezondheid en de perceptie van specifieke gezondheidsrisico's in het werk. Cijfers over het positieve psychische welzijn worden ook gerapporteerd.

De eerste vraag behandelt de gezondheid in het algemeen. Uit tabel III-1 blijkt dat 82,5% respondenten vinden dat ze in een goede tot zeer goede gezondheid verkeren terwijl slechts 1,7% hun gezondheid slecht of zeer slecht vinden. Kleine verschillen tussen mannen en vrouwen worden waargenomen. Deze resultaten zijn optimistischer dan die gepresenteerd in het Belstress III rapport (2006) waarbij meer dan 4% van de respondenten 2 983 hun gezondheid als slecht of zeer slecht ervaren en slechts 68 procent als goed of zeer goed. Een mogelijke verklaring voor dit verschil ligt in het feit dat de Belstress III steekproef beperkt werd tot werknemers uit de openbare sector.

Een tweede vraag over werkgerelateerde resultaten in de gezondheidszorg vraagt de respondent of 'uw werk uw gezondheid aantast' (zie tabel III-2). In België meent 8% (n=268) van de werknemers dat het werk een positieve invloed heeft hun gezondheid terwijl 22% (n=704) meent dat het werk een nadelige invloed zou hebben hun gezondheid. 70% (n=2 270) van de respondenten ervaren geen effect van het werk op hun gezondheid. Mannen lijken iets meer te rapporteren dat hun werk hun gezondheid op een negatieve manier aantast.

Bovendien zijn 22% (n=738) van de werknemers van oordeel dat hun gezondheid of veiligheid bedreigd wordt door hun werk (tabel III-3). Het is interessant om te constateren dat, vergeleken met vrouwen, meer mannen melden dat hun gezondheid of veiligheid in gevaar is vanwege hun werk.

Tot slot rapporteert 15% (n=507) een slecht psychisch welzijn (zie tabel III-4). Dit resultaat is positiever dan het Belstress III rapport waarin blijkt dat 26 en 27% van de respondenten tijdens de laatste twee weken vóór de enquête hoge niveaus van



respectievelijk depressie (CES-D) en angst (SCL-90) ervaren hebben. Het is eveneens belangrijk te constateren dat vergelijking met de vrouwen, mannen een minder positief welzijn ervaren.

**Tabel III-1** Gezondheid in het algemeen

	Hoe is uw gezondheid in het algemeen? (%)		
	Totaal	Vrouwen	Mannen
Zeer goed	30,7	29,9	31,3
Goed	51,8	51,9	51,7
Redelijk	15,7	16,2	15,3
Slecht	1,4	1,4	1,4
Zeer slecht	0,3	0,5	0,2

**Tabel III-2** Werk tast de gezondheid aan

	Tast uw werk uw gezondheid aan? (%)		
	Totaal	Vrouwen	Mannen
Ja, voornamelijk positief	8,3	7,9	8,5
Ja, voornamelijk negatief	21,7	19,2	23,9
Nee	70,0	72,9	67,5

**Tabel III-3** Gezondheid bedreigd door werk

	Is uw gezondheid of veiligheid bedreigd door uw werk? (%)		
	Totaal	Vrouwen	Mannen
Ja	22,4	19,5	25,0
Nee	77,6	80,5	75,0

**Tabel III-4** Positief psychologisch welzijn

	Psychologisch welzijn (%)		
	Totaal	Vrouwen	Mannen
Laag	15,5	17,7	13,5
Hoog	84,5	82,3	86,5

### 3. Soorten van werkgerelateerde gezondheidsproblemen

De respondenten is gevraagd om in een lijst van 16 gezondheidsproblemen aan te stippen waar men de afgelopen twaalf maanden last van heeft gehad. Tabel III-5 geeft het percentage van de werknemers die de verschillende problemen hebben ervaren. De vaakst gerapporteerde symptomen zijn muskulo-skeletale problemen (rugpijn en spierpijn), gevolgd door hoofdpijn en vermoeidheid. Slaapproblemen worden door een werknemer van de vijf gerapporteerd. Andere symptomen, zoals maagpijn, blessures, depressie, gehoor- en huidproblemen, ademhalingsproblemen en hartziekten worden gerapporteerd door 20% of minder van de werknemers.

Deze resultaten liggen in lijn met de gegevens van het Belstress III rapport waar 60% en 46% van de respondenten respectievelijk lagere rugproblemen en nekproblemen rapporteerden. De resultaten van het vijfde EWCS bevestigen dat spieraandoeningen een belangrijk probleem blijven op de werkplek en dat preventie en interventie in dit verband een prioriteit in bedrijven moet blijven.

**Tabel III-5** Percentage werknemers met last van elk van de gezondheidsproblemen

Gezondheidsproblemen	
Rugpijn	44,7
Spierspieren in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen	41,2
Hoofdpijn, oogpijn	37,8
Algemene vermoeidheid	34,6
Spierspieren in de lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.)	27,5
Slapeloosheid of algemene slaapproblemen	20,8
Maagpijn	15,4
Blessures, letsels	13,4
Gehoorproblemen	9,0
Depressie of angsten	8,7
Huidproblemen	7,7
Ademhalingsmoeilijkheden	6,4
Hart- en vaatziekten	3,8
Andere	2,0

### 4. Gezondheid en welzijn volgens individuele kenmerken

Werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden tamelijk zelden ervaren (39%), maar toch meer door mannen (41%) dan door vrouwen (37%). Er zijn geen leeftijdsverschillen in dit opzicht (tabel III-6). Er is ook geen verschil tussen niet-Belgische en Belgische werknemers. Ten slotte lijken lager geschoolde werknemers gevoeliger voor risico's, met een gemiddelde score van 42% versus 36% voor hoog opgeleide werknemers (tabel III-7).

De algemene gezondheid ligt gemiddeld op een hoog niveau: 0,78 (waarbij de hoogste score van 1 aangeeft dat men in een 'zeer goede gezondheid' verkeert). Er zijn geen significante genderverschillen, maar er is een minder goede gezondheid onder oudere werknemers. De gezondheidstoestand van hoog opgeleide werknemers is aanzienlijk beter dan die van laag opgeleide werknemers. De gezondheidstoestand van Belgische werknemers is ook iets beter dan die van buitenlanders. Fysieke gezondheid, een index gebaseerd op drie vragen (rugpijn, spierpijn in bovenste ledematen, spierpijn in lage lichaamsdelen) met een hogere waarde bij een betere gezondheid, ligt lager bij mannen dan bij vrouwen en neemt af met de leeftijd. De Belgische werknemers hebben minder fysieke problemen dan buitenlandse en de hoger opgeleide werknemers minder lichamelijke problemen dan lager opgeleide. De mentale gezondheid, een index met drie andere vragen geconstrueerd (depressie of angsten, vermoeidheid, slapeloosheid), is beter voor mannen (0,80) dan voor vrouwen (0,77) en neemt opnieuw af met de leeftijd (van 0,81 voor de jongste werknemer tot 0,77 voor werknemers ouder dan 50). De mentale gezondheid is beter onder Belgische werknemers dan onder buitenlandse werknemers. Verrassend genoeg is er geen significant verschil volgens op opleidingsniveau. Uit de resultaten voor tevredenheid met het werk kunnen wij constateren dat de tevredenheid toeneemt met de leeftijd terwijl er geen verschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Belgische werknemers zijn ook meer tevreden met hun werk dan niet-Belgen. De jobtevredenheid ligt hoger bij hoog opgeleide werknemers. Tenslotte constateren we ook aanzienlijke verschillen op de indicator voor positief psychisch welzijn, geïntroduceerd in dit hoofdstuk. Deze indicator, afgeleid van de WHO (5) Well-Being Index, omvat positieve luim, vitaliteit en algemene interesse als onderliggende dimensies. Mannen, werknemers jonger dan 34 jaar en Belgische werknemers rapporteren een hoger positieve psychische welzijn dan respectievelijk vrouwen, oudere werknemers en niet-Belgen.

**Tabel III-6** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens gender en leeftijd

		Gender			Leeftijd			
		Mannen	Vrouwen		-34	35-49	50+	
Gezondheidsrisico's door het werk	0,39	0,41	0,37	***	0,39	0,39	0,40	
Algemene gezondheid	0,78	0,78	0,77		0,82	0,77	0,73	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,64	0,60	**	0,68	0,62	0,53	***
Mentale gezondheid	0,79	0,80	0,76	***	0,81	0,78	0,77	**
Jobtevredenheid	0,74	0,74	0,74		0,73	0,74	0,76	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,69	0,67	***	0,69	0,67	0,67	*

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

**Tabel III-7** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens nationaliteit en opleidingsniveau

		Descent		Education			
		Non nationals	Nationals	Low	High		
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,40	0,39		0,42	0,36	***
Algemene gezondheid	0,78	0,76	0,78	*	0,76	0,80	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,57	0,63	***	0,58	0,67	***
Mentale gezondheid	0,79	0,74	0,80	***	0,79	0,78	
Jobtevredenheid	0,74	0,72	0,75	***	0,72	0,76	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,66	0,69	***	0,68	0,68	

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## 5. Gezondheid en welzijn volgens baanqualiteit en beroep

De analyse van de gezondheidsindicatoren onder werknemers met een verschillende baanqualiteit is weergegeven in tabel III-8. Die tabel laat zien hoe werknemersgroepen in een verschillende gezondheidstoestand kunnen verkeren. Hogere scores stemmen telkens overeen met een hoger voorkomen van het kenmerk (gezondheid, tevredenheid). Tabel III-8 toont aan dat alle indicatoren op het vlak van gezondheid en welzijn sterk variëren volgens het type baanqualiteit, maar de Eta2 waarden (ca. of lager is dan 5%) geven aan dat er ook naast de baanqualiteit heel wat elementen de variatie in de gezondheid van werknemers helpen verklaren.

Het beeld dat naar boven komt is dat de gezondheid vooral bedreigd wordt door het werk wanneer werknemers emotioneel belastend werk moeten uitvoeren. Deze werknemers hebben ook de slechtste score voor de andere gezondheids- en welzijnsindicatoren. Daarnaast delen ook werknemers die op flexibele en atypische uren moeten werken de opvatting dat hun gezondheid is in gevaar vanwege hun werk. En ook de andere indicatoren van gezondheid en welzijn liggen voor deze groep lager dan gemiddeld. Laagwaardig werk wordt gekenmerkt door de slechtste score in jobtevredenheid en in positief psychisch welzijn.

Werknemers met 'full time evenwichtig werk' lijken de beste resultaten te hebben op het vlak van de gezondheid en het welzijn. Verrassend is dat de cluster met de beste baanqualiteit (verzadigde banen), met uitdagend werk en zeer goede arbeidsomstandigheden, niet het beste werk is voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers (behalve wat de tevredenheid met het werk betreft).

**Tabel III-8** *Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens type baan kwaliteit*

	Clusters							Eta2	P	
	1	2	3	4	5	6	7			
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,36	0,29	0,33	0,44	0,56	0,42	0,40	7,07%	***
Algemene gezondheid	0,78	0,80	0,81	0,79	0,76	0,71	0,77	0,77	3,03%	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,66	0,71	0,64	0,56	0,41	0,59	0,59	5,42%	***
Mentale gezondheid	0,79	0,78	0,82	0,79	0,74	0,63	0,81	0,81	3,96%	***
Jobtevredenheid	0,74	0,80	0,78	0,76	0,69	0,69	0,72	0,64	11,49%	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,70	0,72	0,69	0,64	0,60	0,70	0,65	3,75%	***

- (1) Verzadigde banen;
- (2) Full time evenwichtig werk;
- (3) Werk met beperkte carrièremogelijkheden;
- (4) Werk op flexibele en atypische uren;
- (5) Emotioneel belastend werk;
- (6) Zwaar repetitief werk;
- (7) Laagwaardig werk.

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De indeling van beroepen volgens de ISCO beroepenclassificatie op 1-digitaal niveau werd gebruikt om de analyses voor de verschillende beroepsgroepen uit te voeren.

- 1 *Managers*
- 2 *Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen*
- 3 *Technici en verwante beroepen*
- 4 *Administratief personeel*
- 5 *Dienstverlenend personeel en verkopers*
- 6 *Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers*
- 7 *Ambachtlieden*
- 8 *Bedieners van machines en installaties, assembleurs*
- 9 *Elementaire beroepen*

**Tabel III-9** *Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens beroepsgroep*

	Beroepsgroep										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,40	0,36	0,39	0,35	0,38	0,32	0,46	0,46	0,44	***
Algemene gezondheid	0,78	0,78	0,80	0,78	0,78	0,79	0,81	0,75	0,77	0,73	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,60	0,66	0,64	0,66	0,63	0,53	0,58	0,62	0,51	***
Mentale gezondheid	0,79	0,77	0,76	0,78	0,77	0,80	0,90	0,79	0,83	0,79	*
Jobtevredenheid	0,74	0,74	0,78	0,75	0,73	0,72	0,76	0,73	0,72	0,71	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,68	0,69	0,68	0,67	0,69	0,73	0,70	0,69	0,66	

*Noot:* \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De kleine groep van geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers blijken in de beste gezondheid te verkeren, behalve voor de lichamelijke gezondheid. De ambachtslui, operatoren en assembleurs in fabrieken en de elementaire beroepen scoren dan weer het slechtst, met uitzondering voor de indicatoren van mentale gezondheid en positieve psychisch welzijn.

## 6. Gezondheid en welzijn volgens ondernemingskenmerken

De gezondheid en het welzijn van werknemers verschilt nauwelijks naargelang de sector, behalve wat de jobtevredenheid betreft (tabel III-10). De mate van tevredenheid met het werk is hoger in non-profit sector. In de privésector ligt de tevredenheid met het werk dan weer lager.

In de volgende tabel is de analyse uitgevoerd op het niveau van gedetailleerde sectoren (tabel III-11). Voor alle gezondheidsindicatoren zijn er op het niveau van gedetailleerde sectoren aanzienlijke verschillen, behalve voor de fysieke gezondheid en voor het positieve psychisch welzijn. Niettemin moeten deze resultaten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden omdat het aantal respondenten voor sommige gedetailleerde sectoren klein is.

De mijnbouw (B), de immobiliënsector (L), het openbaar bestuur (N), en het transport (H) blijken het slechtst te scoren op het vlak van werkgerelateerde gezondheidsrisico's. Op dit vlak worden de beste scores verrassend genoteerd in de landbouw, bosbouw en visserij (A) en 'overige' diensten (S). De beste score voor algemene gezondheid is waargenomen in de horeca (I) terwijl de immobiliënsector (L) hier het minst goed scoort. Werknemers uit de landbouw, bosbouw en visserij (A) en de recyclagesector (E) kennen de hoogste score op mentale gezondheid, en contrasteren hierin met werknemers in de informaticasector (J) en in internationale

organismen (U). In het onderwijs (P) blijken werknemers het meest tevreden met hun baan.

**Tabel III-10** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens type sector

	Sector type						
	Private sector	Publieke sector	Semi-overheid	Non-profit	Andere		
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,39	0,41	0,40	0,35	0,36	
Algemene gezondheid	0,78	0,78	0,78	0,75	0,77	0,80	
Fysieke gezondheid	0,62	0,62	0,62	0,60	0,61	0,54	
Mentale gezondheid	0,79	0,79	0,77	0,77	0,74	0,86	
Jobtevredenheid	0,74	0,73	0,76	0,76	0,78	0,76	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,68	0,68	0,69	0,68	0,72	

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

**Tabel III-11** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens gedetailleerde sector

	Nace sector										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,31	0,49	0,40	0,36	0,45	0,43	0,35	0,47	0,36	0,39
Algemene gezondheid	0,78	0,79	0,73	0,76	0,78	0,73	0,79	0,79	0,78	0,83	0,76
Fysieke gezondheid	0,62	0,62	0,61	0,62	0,72	0,60	0,57	0,65	0,63	0,65	0,62
Mentale gezondheid	0,79	0,87	0,78	0,80	0,81	0,87	0,80	0,82	0,79	0,78	0,67
Jobtevredenheid	0,74	0,76	0,76	0,73	0,74	0,74	0,75	0,71	0,72	0,72	0,72
Positief psychisch welzijn	0,68	0,72	0,68	0,68	0,72	0,72	0,72	0,68	0,66	0,71	0,66

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

**Tabel III-11** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens gedetailleerde sector (tweede deel)

	Nace sector											
	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
Gezondheidsrisico door het werk	0,35	0,48	0,36	0,47	0,40	0,37	0,44	0,30	0,33	0,36	0,37	***
Algemene gezondheid	0,78	0,67	0,78	0,75	0,78	0,79	0,78	0,81	0,78	0,74	0,73	*
Fysieke gezondheid	0,67	0,75	0,62	0,57	0,62	0,63	0,61	0,64	0,56	0,54	0,57	
Mentale gezondheid	0,79	0,84	0,76	0,76	0,79	0,76	0,78	0,83	0,76	0,82	0,61	**
Jobtevredenheid	0,74	0,76	0,74	0,71	0,74	0,79	0,77	0,77	0,75	0,73	0,74	***
Positief psychisch welzijn	0,66	0,67	0,69	0,65	0,68	0,69	0,67	0,71	0,69	0,67	0,66	

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

A	<i>Landbouw, bosbouw en visserij (N=56)</i>
B	<i>Winning van delfstoffen (N=16)</i>
C	<i>Industrie (N=490)</i>
D	<i>Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht (N=42)</i>
E	<i>Distributie van water; afval- en afval-waterbeheer en sanering (N=34)</i>
F	<i>Bouwnijverheid (N=195)</i>
G	<i>Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen (N=407)</i>
H	<i>Vervoer en opslag (N=245)</i>
I	<i>Verschaffen van accommodatie en maaltijden (N=95)</i>
J	<i>Informatie en communicatie (N=94)</i>
K	<i>Financiële activiteiten en verzekeringen (N=124)</i>
L	<i>Exploitatie van en handel in onroerend goed (N=11)</i>
M	<i>Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (N=67)</i>
N	<i>Administratieve and ondersteunende diensten (N=131)</i>
O	<i>Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekering (N=222)</i>
P	<i>Onderwijs (N=422)</i>
Q	<i>Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (N=385)</i>
R	<i>Kunst, amusement en recreatie (N=65)</i>
S	<i>Overige diensten (N=67)</i>
T	<i>Huishoudens als werkgever (N=63)</i>
U	<i>Extraterritoriale organisaties en lichamen (N=10)</i>

De gezondheidsindicatoren hebben we verder geanalyseerd volgens ondernemingsgrootte (tabel III-12). Op dit vlak verschillend de door het werk veroorzaakte gezondheidsrisico's, de fysieke gezondheid, mentale gezondheid, en het positief psychisch welzijn aanzienlijk van elkaar. Wij merken hogere scores voor werkgerelateerde gezondheidsrisico's in bedrijven met meer dan 100 werknemers. De fysieke gezondheid van werknemers ligt lager in bedrijven met één enkele werknemer of in zeer grote ondernemingen (met meer dan 500 werknemers). En ook de mentale gezondheid ligt lager in zeer kleine en zeer grote bedrijven. Het positieve psychisch welzijn is dan weer enkel in organisatie met één werknemer opvallend lager dan in andere organisaties.

Tabel III-13 geeft de scores op het vlak van de gezondheid en het welzijn naargelang in de organisatie nieuwe technologieën werden geïntroduceerd of een herstructurering werd doorgevoerd. Alle indicatoren zijn sterk gelieerd met de introducties van een nieuwe technologie, met uitzondering van de algemene gezondheidstoestand. Werknemers die te maken hebben gehad met de invoering van nieuwe technologieën rapporteren hogere werkgerelateerde gezondheidsrisico's, een lagere fysieke en psychische gezondheid, een iets lagere jobtevredenheid en een lager positieve psychisch welzijn. Op dezelfde manier heeft een bedrijfsherstructurering gevolgen voor de gezondheid van de werknemers. Werknemers die



een bedrijfsherstructurering meemaakten rapporteren eveneens systematisch minder gunstige scores op al deze indicatoren.

**Tabel III-12** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens organisatiegrootte

		Organisatiegrootte					
		1	2-9	10-99	100-499	500+	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,39	0,40	0,38	0,42	0,43	*
Algemene gezondheid	0,78	0,77	0,79	0,78	0,78	0,76	
Fysieke gezondheid	0,62	0,53	0,61	0,64	0,60	0,56	**
Mentale gezondheid	0,79	0,75	0,80	0,78	0,79	0,75	*
Jobtevredenheid	0,74	0,75	0,74	0,75	0,75	0,73	
Positief psychisch welzijn	0,68	0,65	0,69	0,68	0,69	0,66	*

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

**Tabel III-13** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens veranderingen op de werkplek

		Nieuwe technologieën			Bedrijfsherstructurering		
		Ja	Nee		Ja	Nee	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,42	0,38	***	0,42	0,39	***
Algemene gezondheid	0,78	0,77	0,78		0,77	0,78	*
Fysieke gezondheid	0,62	0,60	0,63	*	0,59	0,63	**
Mentale gezondheid	0,79	0,75	0,81	***	0,72	0,81	***
Jobtevredenheid	0,74	0,74	0,75	*	0,72	0,76	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,67	0,69	***	0,66	0,69	***

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

Deze resultaten bevestigen het Flexihealth onderzoek (POD Wetenschapsbeleid, 1999-2003) gecoördineerd door C. Vandenberghe (UCL), waar men negatieve gevolgen vond van veranderingen op de werkplek voor het welzijn van werknemer. Met name worden veranderingen door werknemers geassocieerd met minder ervaren steun op de werkplek, minder jobtevredenheid, een hoger niveau van negatieve stress, een lagere positieve drive, een lagere levenskwaliteit, en meer frequent medische klachten. Een verandering van leidinggevende en van het takenpakket heeft de meest schadelijke effecten voor het welzijn.

Analyses van de genderbalans in de werkomgeving levert ook significante verschillen op (tabel III-14). Er is een hogere score in werkgerelateerde gezondheidsrisico's maar tegelijk een betere mentale gezondheid in bedrijven met meer mannen. In het algemeen worden de beste resultaten waargenomen in bedrijven waar er een evenwicht tussen mannen en vrouwen.

**Tabel III-14** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens de graad van feminisatie in de functie

		Genderbalans op het niveau van de functie				
		Meer mannen	Meer vrouwen	Evenveel	Alleen in de functie	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,43	0,39	0,35	0,36	***
Algemene gezondheid	0,78	0,77	0,77	0,80	0,81	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,61	0,58	0,67	0,69	***
Mentale gezondheid	0,79	0,81	0,76	0,79	0,78	**
Jobtevredenheid	0,74	0,73	0,75	0,74	0,79	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,69	0,67	0,69	0,68	*

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## 7. Gezondheid en welzijn volgens regio's

Werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden meer ervaren in Wallonië dan in Brussel en Vlaanderen (tabel III-15). De gezondheid van werknemers in Vlaanderen is aanzienlijk beter dan in Brussel en Wallonië. Fysieke gezondheid, met een hogere waarde bij een betere gezondheid, ligt lager in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen. Dezelfde opmerking geldt voor mentale gezondheid en positieve psychisch welzijn. Wat de tevredenheid met het werk betreft, ligt de score hoger in Wallonië en Vlaanderen dan in Brussel.

**Tabel III-15** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens regio

		Regio			
		Brussel	Vlaanderen	Wallonië	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,38	0,36	0,46	***
Algemene gezondheid	0,78	0,76	0,79	0,75	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,61	0,64	0,58	***
Mentale gezondheid	0,79	0,75	0,83	0,72	***
Jobtevredenheid	0,74	0,71	0,74	0,75	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,64	0,69	0,68	**

Noot: \* $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## 8. Gezondheid en welzijn van zelfstandigen en werknemers

Werkgerelateerde gezondheidsrisico's worden tamelijk zelden ervaren (tabel III-16) en hierin verschillen zelfstandigen niet van werknemers. Er is wel een

belangrijk verschil tussen zelfstandigen en werknemers op het vlak van algemene gezondheid, met een betere score voor zelfstandigen. Fysieke gezondheid, zijnde een index van drie vragen (rugpijn, spierpijn in nek en schouders, of spierpijn in lagere ledematen) met een hogere waarde bij een betere gezondheid, heeft ook een betere score voor zelfstandigen. Ook op het vlak van jobtevredenheid en mentale gezondheid, een index van drie vragen (depressie of angst, vermoeidheid, slape-loosheid) scoren zelfstandigen beter. En ook het positieve psychische welzijn wordt significante hoger ervaren onder zelfstandigen.

**Tabel III-16** Indicatoren van gezondheid en welzijn, volgens de arbeidsrelatie

	Arbeidsrelatie			Gedetailleerde indeling			
	Werk-nemers	Zelf-standigen		Werk-nemers	Zelfstan-digen met personeel	Zelfstan-digen zonder personeel	
Gezondheidsrisico door het werk	0,39	0,38		0,39	0,36	0,40	
Algemene gezondheid	0,78	0,81	***	0,78	0,81	0,81	***
Fysieke gezondheid	0,62	0,69	***	0,62	0,68	0,71	***
Mentale gezondheid	0,79	0,83	***	0,79	0,84	0,82	***
Jobtevredenheid	0,74	0,86	***	0,74	0,86	0,86	***
Positief psychisch welzijn	0,68	0,73	***	0,68	0,74	0,73	***

Noot: \*p<0.050; \*\* p<0.010; \*\*\* p<0.001.

Het INSERM (2011) rapport heeft aangetoond dat de gezondheid van zelfstandigen van een gemiddeld niveau is, met een lagere mortaliteit en een tamelijk positief beeld van hun gezondheid, maar met bijzondere problemen per beroep. Het rapport levert uiteindelijk net als deze EWCS gegevens een tamelijk goed beeld op voor de zelfstandigen, maar concludeert dat dit verschil wordt sterk bepaald door de sociale situatie (inkomen, opleidingsniveau, ...). Uit het voorkomen van mentale gezondheidsproblemen onder verschillende beroepsgroepen blijkt dat zelfstandigen beter scoren dan arbeiders en bedienden, maar minder goed dan managers.

Maar de groep van zelfstandige werkenden omvat zeer uiteenlopende situaties, gaande van intellectuele over uitvoerende beroepen, zelfstandigen met en zonder personeel rond zich, en een groep met zeer uiteenlopende arbeidsvoorwaarden. In een recent onderzoek van het SMIL fonds en gecoördineerd door Prof. Mairiaux van de Universiteit van Luik (2011), werden ongeveer 1 200 ondernemers, hoofdzakelijk uit de bouw en de handel, ondervraagd over de arbeidsomstandigheden, het voorkomen van werkstress en de gevolgen voor hun gezondheid. Dit onder-

zoek was vooral gericht op de KMO eigenaars met vooral eigenaars van bedrijven met minder dan tien werknemers (85% van het monster). De resultaten over hun gezondheid wijken sterk af van wat we hier vinden, en zijn veel minder optimistisch. De meeste bestuurders van KMO's melden veel lichamelijke klachten (spierpijn en rugklachten) en mentale problemen (depressie, angst, vermoeidheid maar ook hoge burnout scores). In het algemeen zien zij hun gezondheid achteruitgaan met betrekking tot hun BMI, vaatziekten en cholesterolgehalte. Werkstressors die ze aangeven zijn lange werktijden (van meer dan 50 uur per week voor 75% van de respondenten), minder dan tien dagen jaarlijks verlof voor 24% van de steekproef en een zeer hoge werkdruk, met name wat betreft het administratieve werk en personeelsbeleid.

Met zulke contrasterende resultaten over de groep zelfstandigen, pleiten we voor meer diepgaand onderzoek en inzicht in de gezondheidstoestand van ondernemers. Specifieke sensibilisatie van KMO-eigenaars op het vlak van stressbeheer lijkt immers aangewezen.

## 9. Determinanten van gezondheid en welzijn van werknemers

Op het gebied van de determinanten van de gezondheid van werknemers in tabel III-17 blijkt dat de indicatoren over de arbeidsverhoudingen en meer in het bijzonder geweld en pestgedrag op het werk, een ondersteunend management en sociale steun de belangrijkste elementen zijn voor een algemeen goede gezondheid. Verder zijn carrièremogelijkheden, emotionele belasting en werkdruk belangrijke bepalende factoren voor vijf van de zes gezondheidsindicatoren. Ten slotte vormen risico's op de werkvloer een belangrijke factor bij vier van zes indicatoren.

Dit resultaat onderlijnt het belang van energiebronnen voor het garanderen van mentale en lichamelijke gezondheid, maar ook voor de attitudes zoals jobtevredenheid. Bakker en Demerouti (2007) omschrijven energiebronnen als 'die fysieke, psychische, sociale, of organisatorische aspecten van de baan die ofwel: functioneel zijn voor het bereiken van doelstellingen; jobeisen en de bijbehorende fysiologische en psychologische inspanning beperken; persoonlijke groei, leren, en ontwikkeling stimuleren' (p. 312). Vandaar worden deze energiebronnen gezien als belangrijk als middel op zich alsook met het oog op het beantwoorden van de taakeisen verbonden aan de job. Bakker en Demerouti geven aan dat deze energiebronnen kunnen worden gevonden op het niveau van de organisatie als geheel (bv. werkzekerheid), in intermenselijke en sociale betrekkingen (bv. ondersteuning van de leidinggevende), bij de organisatie van de werkzaamheden (bv. mee beslissen over de werkorganisatie), en op het niveau van de opdracht (bv., autonomie). In België blijkt uit onze gegevens dat interventies gericht op ontwikkeling van carrièremogelijkheden, van een goede ondersteuning van het management en van

sociale ondersteuning van collega's in belangrijke mate kunnen helpen om gezondere werknemers in de onderneming te hebben.

Tabel III-17 suggereert verder voor dat jobeisen, door Bakker en Demerouti (2007) gedefinieerd als zijnde 'fysieke, psychische, sociale of organisatorische aspecten van het werk waar een aanhoudend lichamelijke en/of psychologische (cognitieve en emotionele) inspanning of vaardigheden voor nodig zijn' (p. 312), eveneens belangrijk zijn bij het voorspellen van de gezondheid en het welzijn van werknemers. Meer in het bijzonder hebben emotionele belasting en werkritme een verklarende kracht. Ook dit resultaat komt overeen met de literatuur hierover (bv. Bakker, Demerouti & Schaufeli 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Het beleid op dit vlak moeten werknemers helpen bij het omgaan met de emotioneel veeleisende situaties. Tijdsdruk is sinds jaar en dag erkend als een belangrijke predictor van gezondheidsproblemen en moet een blijvend aandachtspunt zijn in werkomgevingen die vooral hogere productieniveaus beogen.

**Tabel III-17** Determinanten van gezondheidsindicatoren

Componenten van baankwaliteit	Werkgerelateerde gezondheidsrisico's	Algemene gezondheid	Fysieke gezondheid	Mentale gezondheid	Positief Psychisch welzijn	Jobtevredenheid
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>						
Inkomen	0,05*	0,03	0,01	0,04	-0,01	0,01
Carrièremogelijkheden	-0,07***	0,09***	0,07***	0,04	0,13***	0,22***
Vast contract	0,01	-0,03	-0,01	0,05*	0,02	0,05**
Voltijds werk	-0,01	0,01	0,05*	-0,01	0,02	-0,02
Atypische werkuren	0,02	0,07**	-0,05*	0,00	0,02	0,00
Opleiding	0,01	0,00	0,00	-0,01	-0,03	-0,06***
Flexibele werkuren	0,04	-0,04	0,03	-0,04	-0,06*	0,04*
<i>Arbeidsinhoud</i>						
Teamwerk	0,01	0,03	-0,02	0,06**	-0,02	-0,03
Emotionele belasting	0,05*	-0,08***	-0,11***	-0,18***	-0,13***	0,02
Repetitive	0,00	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	-0,02
Werkdruk	0,14***	-0,10***	-0,04	-0,12***	-0,09***	-0,27***
Autonomie	0,04	0,00	-0,06**	-0,02	-0,02	0,05**
Taakcomplexiteit	-0,04	-0,02	-0,07**	-0,06**	-0,01	0,10***
Autonomie over de werktijd	-0,01	0,01	0,04	-0,01	0,04	0,07***
<i>Arbeidsverhoudingen</i>						
Geweld en pesten op het werk	0,10***	-0,04*	-0,08***	-0,11***	-0,07***	-0,08***
Ondersteunend management	-0,07***	0,08***	0,04*	0,10***	0,09***	0,14***
Inspraak	0,02	-0,02	-0,02	-0,04	0,00	0,13***
Sociale steun	-0,08***	0,12***	0,09***	0,11***	0,18***	0,20***
Werknemersvertegenwoordiging	-0,01	-0,05*	0,01	-0,01	0,03	0,05**
<i>Arbeidsomstandigheden</i>						
Een vaste werkplek	-0,01	-0,01	0,04*	-0,02	-0,03	-0,01
Working with people	0,01	0,03	0,02	-0,02	0,07**	0,03
Risico's	0,31***	-0,16***	-0,28***	-0,09***	-0,02	0,03
R2	0,24	0,13	0,17	0,18	0,16	0,41
	D=33,7	D=15,5	D=22,1	D=23,1	D=19,8	D=73,7
	P=.000	P=.000	P=.000	P=.000	P=.000	P=.000

Noot: De waarden zijn gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten. \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De belangrijkste determinant voor werkgerelateerde gezondheidsrisico's en de mentale gezondheid is het voorkomen van risico's op de werkvloer, met name ergonomische, biochemische en atmosferische risico's. Dit resultaat doet vermoeden dat belangrijk is om werkomgevingen verder te verbeteren via preventie en beheer van risico's zoals omschreven in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het impact van geweld en pestgedrag op het werk is ook belangrijk en is een ondersteuning voor het uitvoeren van de wet van 10 januari 2007 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 over de preventie van psychosociale belasting.

Als wij elke gezondheidsindicator in detail analyseren in tabel III-17 constateren we dat werkgerelateerde gezondheidsrisico's voornamelijk worden verklaard door risico's, werkdruk en pestgedrag. Algemene gezondheid wordt voornamelijk voorspeld door risico's, sociale steun en werkdruk. Risico's en sociale steun zijn ook determinanten van lichamelijke gezondheid, alsook, meer verrassend emotionele druk. De belangrijkste predictor van mentale gezondheid is emotionele belasting, gevolgd door werkdruk, pesterijen, ondersteunend management en sociale steun van collega's. Carrière mogelijkheden, werkdruk en sociale steun maar ook taakcomplexiteit, ondersteunend management en inspraak zijn de belangrijkste indicatoren die jobtevredenheid verklaren. Ten slotte wordt het positieve psychische welzijn bevorderd door sociale steun, carrière mogelijkheden en (het verminderen van) emotionele druk.

## 10. Conclusies en aanbevelingen

De resultaten over de gezondheidsklachten onder werknemers tonen aan dat spierpijnen met inbegrip van rugklachten de meest gerapporteerde symptomen blijven. Hoewel werkgerelateerde spierstoornissen doorgaans geassocieerd worden met het uitvoeren van repetitieve taken of met het tillen van zware lasten, trillingen, of ongemakkelijke werkhoudingen (Van Gyes, 2007), tonen onze resultaten aan dat meerdere factoren een rol spelen. In dit hoofdstuk bleek dat risico's, met inbegrip werkgerelateerde muskulo-skeletale werkrisico's (trillingen, pijnlijke posities, enz.) de sterkste predictor zijn van lichamelijke gezondheid, maar dat er daarnaast ook psychosociale risico's de oorzaak kunnen zijn van lichamelijke gezondheid. Met name het gebrek aan sociale steun en emotionele druk zijn belangrijke indicatoren voor lichamelijke gezondheid.

Een andere groep van gerapporteerde symptomen door werknemers van deze enquête refereert naar vermoeidheid, slaapproblemen en hoofdpijn. In een recent onderzoek over burnout prevalentie aan de hand van geneeskundige onderzoeken van Belgische werknemers die burnout kenden (Hansez, Braeckman, Firket en Mairiaux, 2010), rapporteren 60% en 46% van bijna 1 000 burnout gevallen respectievelijk slaapproblemen en vermoeidheid als voornaamste symptomen. De resultaten van beide studies wijzen op hoge risico's van psychologische stress en

burnout onder Belgische werknemers. Ook in onze analyses wordt mentale gezondheid vooral verklaard door emotionele belasting en sociale steun in aanvulling met het onder hoge druk werken, pestgedrag en ondersteunend management. Ook in de literatuur worden de emotionele eisen erkend als een belangrijk element voor het verklaren van burnout op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld in het kader van de Job Demands Resources Model wordt emotionele belasting beschouwd als het belangrijkste element van de jobeisen (bv. Bakker, Demerouti & Schaufeli 2003; Bakker et al. 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Volgens Zapf, Isic, Bechtoldt & Blau (2003, p. 314) verwijst emotionele arbeid of emotioneel werk naar 'de kwaliteit van interacties tussen werknemers en cliënten. "Cliënt" verwijst naar elke persoon die interageert met een werknemer, bijvoorbeeld, patiënten, kinderen, klanten, passagiers, of gasten. Passende emoties betuigen tijdens face-to-face of telefonische interacties is een taakeis op de arbeidsmarkt voor vele werknemers in de dienstverlenende sector.' Volgens dezelfde auteurs (p. 322) verwijst emotionele arbeid naar de verwachting van de job om aangename of onaangename emoties tegenover cliënten te tonen, naar de noodzaak om empathie en kennis over de gevoelens van cliënten te ontwikkelen (eisen van sensitiviteit), en naar emotionele dissonantie of de eis om niet-gevoelde of ongewenste emoties te onderdrukken. Emotionele druk lijkt in dit onderzoek van dermate belang bij het voorspellen van alle gezondheidsindicatoren, dat het noodzakelijk is om meer aandacht besteden aan acties met betrekking tot de emotionele eisen en de eisen van werknemers om in dit opzicht emoties te onderdrukken (bv. emotionele afstand, oppervlakkig contact leggen of integendeel ingrijpend handelen, volgens Goldberg & Grandey, 2007).

Een ander resultaat benadrukt het belang van energiebronnen als voornaamste factor voor de gezondheid van werknemers. Sociale steun was een grote predictor van zowel de fysieke en psychische gezondheid. In dit opzicht is het noodzakelijk een beleid uit te tekenen gericht op de ontwikkeling van meer sociale steun op de werkvloer, maar ook van een ondersteuning door het management en carrièremogelijkheden in organisaties. In de meeste diagnoses van psychosociale risico's wijzen praktijkmensen eveneens op problemen in termen van sociale steun van de organisatie, van de leidinggevende en van collega's. Bedrijven zouden baat kunnen hebben bij het naar voor schuiven van goede praktijken over het verbeteren van deze sociale steun.

Met betrekking tot risicobeheer is het belangrijk de cultuur van preventie van risico's zoals beschreven in de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van werknemers tijdens de uitvoering van hun werk te versterken of althans te consolideren. Het is ook waarschijnlijk noodzakelijk een betere toepassing van bestaande wetten in dit verband af te dwingen, want de resultaten wijzen op een grote kost op het vlak van gezondheid wanneer dit beleid niet wordt uitgevoerd. Daar pestgedrag ook een belangrijke predictor van alle gezondheidsindicatoren is, geldt dezelfde opmerking voor de wet van 10 januari 2007 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 op de preventie van psychosociale lasten.

Naast deze algemene aanbevelingen blijken een aantal groepen extra kwetsbaar naar voor te komen uit de analyses van gezondheidsresultaten volgens individuele kenmerken: oudere werknemers (wat van belang is gezien de strategische keuze om ouderen langer aan het werk te willen houden), lager opgeleide en buitenlandse werknemers. Verder moet overwogen worden om psychosociale en gezondheidsrisico's aan te pakken van in het bijzonder de KMO-eigenaars door middel van peer ondersteuning of sensibiliserende acties. Tot slot vragen de resultaten ook aandacht voor de gezondheidsgevolgen van werknemers die geconfronteerd worden met veranderingen op de werkplek.



---

## **HOOFDSTUK IV**

# **HERSTRUCTURERINGEN ZIJN GEBAAAT MET ACTIEVE BANEN**

*Rik Huys & Geert Van Hootegem*

### **1. Inleiding**

Een herstructurering verwijst naar veranderingen in de activiteiten van een organisatie die belangrijke consequenties kan hebben voor de mate en de aard van de tewerkstelling van het personeel. In het algemeen is het doel van een herstructurering de aanpassing aan veranderende marktomstandigheden met de bedoeling winsten te handhaven of opnieuw te verhogen. Er schuilt zelden een enkele reden achter een herstructureringsbeslissing, maar veeleer een reeks van gebeurtenissen die invloed hebben op de marktkansen en de concurrentiepositie van een bedrijf.

Als afspiegeling van de vele uiteenlopende redenen achter een herstructurering, er is ook een grote verscheidenheid in de vorm van de realisatie van een herstructurering. Het European Monitoring Centre on Change (EMCC), opgericht om informatie te voorzien en analyses uit te voeren over de herstructurering van ondernemingen in Europa, maakt onderscheid tussen acht verschillende soorten herstructurering: relocatie; uitbesteding; delocalisatie; faillissement; fusie/overname; interne herstructurering; uitbreiding van de ondernemingsactiviteit en andere. In haar gevolgen voor werkgelegenheid is de 'interne' herstructurering met 78% van de aangekondigde banenverliezen veruit het belangrijkste type herstructurering.

Maar een herstructurering kan evengoed inhouden dat banen worden gecreëerd. Indien een bedrijf groeit tot op het punt dat de oorspronkelijke structuur is niet langer geschikt is voor het procesbeheer kan een herstructurering enkele afdelingen afsplitsen in dochterondernemingen om tot meer doelgericht beheer te komen. In dit geval is de herstructurering een indicatie van de groei van de onderneming.

In verband met de aanzienlijke stijging van bedrijfsherstructureringen, met name internationaal, en de potentiële enorme gevolgen van de herstructurering voor werknemers, heeft de EU al een aantal maatregelen genomen die bescherming bieden aan werknemers en informatie- en raadplegingrechten bepaald in het geval van herstructurering van ondernemingen (Europese Stichting: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/defini->

tions/restructuring.htm). Ook de sociale partners hebben een gezamenlijke tekst 'Oriëntaties voor het aansturen van veranderingen en de sociale gevolgen daarvan' (11-12 juni 2003), waarin richtsnoeren worden aangereikt om een succesvolle aanpak van veranderingen te garanderen, met onder meer aandacht voor transparantie, een kwaliteitsvolle communicatie en informatie en overleg op verschillende niveaus. In 2005 resulteerde een tweede fase van overleg tussen sociale partners op Europees niveau in de mededeling 'herstructurering en de werkgelegenheid' waarin maatregelen worden aangekaart die anticiperen veranderingen faciliteren en zorgen voor beter beheer van herstructureringen binnen de EU. Als gevolg daarvan werd de EMCC opgestart met het doel case studies op te sporen die worden gekenmerkt door een meer creatieve en bedachtzame aanpak van de sociale gevolgen van industriële herstructureringen en die ontslagen vermijden menselijk kapitaal opwaarderen.

Dit hoofdstuk beoogt onze kennis over het management van herstructureringen te verhogen. We doen dit door een alternatieve aanpak naar voor te schuiven. Een herstructurering gaat onvermijdelijk gepaard met veranderingen in de werkorganisatie. Als banen worden gesloopt of gecreëerd en activiteiten in de organisatie veranderen, rest een enorme taak om te komen tot een nieuwe verdeling van de arbeid in de organisatie. Nieuwe taken moeten worden opgenomen, taken moeten worden verschoven tussen banen of herverdeeld over de resterende banen. Maar die noodzaak om de werkorganisatie aan te passen is tegelijk een opportuniteit. Een mogelijkheid om tot een werkorganisatie te komen die de mogelijkheid biedt aan werknemers om de geplande veranderingen te overkomen. Daarbij wordt het mogelijk om de door veel onderzoek aangetoonde negatieve gevolgen die met een herstructurering gepaard gaan op het vlak van het psychologisch welzijn van werknemers verzacht kunnen worden.

De Belgische gegevens van de EWCS 2010 laten toe deze hypothese te onderzoeken aan de hand van de hierin opgenomen vragen over herstructurering, arbeidsorganisatie en mentaal welzijn. In de volgende paragrafen bespreken we de redenen waarom een herstructurering gevolgen kan hebben voor het psychologische welzijn van werknemers en in welke mate de EWCS-gegevens deze redenen empirisch ondersteunen. Vervolgens concentreren we ons op de relatie tussen herstructureringen en de arbeidsorganisatie, en meer in het bijzonder in hoeverre de gegevens onderschrijven dat een herstructurering leidt tot hogere baaneisen voor werknemers en tot hogere stressrisico's. Tenslotte kunnen wij nagaan in hoeverre het psychologisch effect van een herstructurering op het welzijn kan worden toegeschreven aan de aard van de uitgevoerde aanpassing aan de arbeidsorganisatie. In de mate dat dit een ingrijpend effect is, moet aandacht voor de arbeidsorganisatie een meer centraal punt worden tijdens het uitvoeren van een herstructurering. Maar eerst beginnen we dit hoofdstuk met een beschrijving van het belang van herstructureringen in de economie.

## 2. Voorkomen van herstructureringen

De vragen in de EWCS van het jaar 2010 laten niet toe om onderscheid te maken tussen verschillende soorten herstructurering, laat staan de acht soorten herstructurering zoals geformuleerd door de EMCC. Er is slechts één enkele vraag beschikbaar. Zij wijst erop dat herstructurering moet worden zijn uitgevoerd 'in de laatste drie jaar', en dat zij een invloed moet hebben op 'de onmiddellijke werkomgeving' van de respondent, en dat het moet gaan om een 'substantiële' herstructurering.

*Q15 Gedurende de laatste 3 jaar, hebben de volgende veranderingen zich voorgedaan op uw huidige werkplek die van invloed waren op uw onmiddellijke werkomgeving?*

*B – Er werd een ingrijpende herstructurering of reorganisatie doorgevoerd.*

Het percentage van de werknemers die geconfronteerd werden met een ingrijpende herstructurering in hun onmiddellijke werkomgeving in de afgelopen drie jaar bedraagt 33,9%. Dit percentage is iets hoger dan het percentage van 30,4% beschikbaar in publicaties over de EWCS van 2010 waar ook de zelfstandige respondenten in werden opgenomen. Kleine zelfstandigen worden uiteraard minder getroffen door een herstructurering. Er is geen vergelijking mogelijk met eerdere golven van de EWCS daar de vraag in vorige golven niet werd gesteld.

Daar drie jaar een korte tijdspanne is in een loopbaan van 40 tot 45 jaar, mag het aandeel van één van de drie respondenten die ten minste één herstructurering meemaakte als aanzienlijk worden beschouwd. Aan dit tempo wordt één op de drie werknemers in de loop van de loopbaan vijftien keer geconfronteerd met een herstructurering. Dergelijke veranderingen komen bovenop de verandering van banen binnen en tussen organisaties die zich hoe dan ook tijdens een loopbaan voordoen. Bovendien worden werknemers die op zodanige manier zijn getroffen door de herstructurering dat ze het job zijn kwijtgeraakt niet meer in aanmerking genomen in de enquête. Het aandeel van één van de drie is daardoor onvermijdelijk een onderschatting van het werkelijke aandeel van werknemers in herstructureringen.

Het niveau van de getroffen werknemers door de herstructurering in België is vergelijkbaar met het niveau in EU-15 (32,7%) of EU-27 (31,4%). Scandinavische werknemers ervaren een veel hoger niveau van herstructurering met Finland (52,2%), Zweden (50,2%) en Denemarken (48,2%) in de top-3. Zuid-Europese landen zoals Italië (23,5%) en Spanje (24,8%)<sup>7</sup> kennen dan weer aanzienlijk lagere niveaus van herstructurering.

---

<sup>7</sup> Deze gegevens omvatten alle werkenden, inclusief zelfstandigen.

Wanneer we ons concentreren op de Belgische werknemers, stellen we geen belangrijk verschil vast in het aandeel getroffen werknemers door herstructurering volgens persoonlijke kenmerken als geslacht of leeftijd. Dit is verrassend daar we verwachtten dat oudere werknemers meer getroffen zouden worden door herstructureringen. Mogelijk is het 'gezond werknemer effect' hiervoor verantwoordelijk en komen ontslagen oudere werknemers niet langer in aanmerking komen voor deelname aan de enquête.

Eveneens is er geen significant verschil in het aandeel getroffen werknemers door herstructurering volgens kenmerken zoals type contract of beroepsgroep. De belangrijkste verklarende variabele blijkt de sector van tewerkstelling. Werknemers in sectoren als ICT, energie of industrie lopen tweemaal zoveel kans te worden getroffen door herstructurering dan werknemers in het onderwijs, administratieve en ondersteunende diensten of kunst, amusement en recreatie (tabel IV-1).

**Tabel IV-1** Top 5 sectoren met een hoog en lag aandeel van herstructurering (Nace Rev. 2-1 digit)

Hoog aandeel van herstructurering	%	Laag aandeel van herstructurering	%
J: Informatie and communicatie	54	T: Huishoudens	8
D: Productie en distributie van elektriciteit	53	S: Andere diensten	21
C: Industrie	43	R: Kunst, amusement en recreatie	22
K: Financiële activiteiten en verzekering	42	N: Administratieve en ondersteunende diensten	25
H: Vervoer en opslag	42	P: Onderwijs	26

Wanneer we het aandeel herstructureringen koppelen aan sectoren met een stijging of daling van de werkgelegenheid in het afgelopen decennium, wordt het duidelijk dat sectoren met een hoog aandeel herstructureringen eveneens kampen met een daling van de werkgelegenheid (Vandekerckhove & Ramioul, 2011). Sectoren als industrie, financiële activiteiten en verzekeringen of transport kennen een daling van de werkgelegenheid, terwijl sectoren zoals huishoudens, recreatie en onderwijs genoten van een groei van de werkgelegenheid. Hoewel herstructurering in principe ook een banengroei kan behelzen, blijkt dat we dit in werkelijkheid meer mogen verwachten in sectoren met een krimpende werkgelegenheid.

### 3. Gevolgen van de herstructurering op het psychisch welzijn

#### 3.1 Inleiding

Een herstructurering is een moeilijk proces en gaat vaak gepaard met onbedoelde gevolgen. Di Nunzio et al. (2005) wijzen erop dat veel auteurs concluderen dat de meeste veranderingsprojecten de geplande financiële en strategische objectieven

niet kunnen realiseren (Clegg & Walsh, 2004; Kramer, Dougherty & Pierce, 2004). Met betrekking tot fusies en overnames rapporteren Nguyen en Kleiner (2003) dat 75 tot 80 procent van de organisaties de beoogde doelstellingen niet halen.

Deze gevolgen gelden evenzeer voor verschillende resultaten op korte en lange termijn van de herstructurering voor betrokken individuen. Di Nunzio et al. (2005) geeft een overzicht van studies over diverse negatieve gevolgen van herstructureringen, zoals psychologische morbiditeit (Virtanen et al., 2005), vervroegde uitrede (Saksvik & Gustafsson, 2004), een verhoogde werkdruk (Korunka et al., 2003), ziekteverzuim (Nguyen & Kleiner, 2003), verwondingen (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Virtanen et al., 2005), een afname van de betrokkenheid, jobtevredenheid, vertrouwen en tevredenheid over de carrière, een toename van de verloopintentie (Armstrong-Stassen et al., 2001), jobonzekerheid (Lee & Teo, 2005; Campbell-Jamison et al., 2001; Kivimäki et al., 2001), een slecht psychisch welzijn en een minder goede gezondheid (Cartwright et al., 2007; Swanson & Power, 2001), een slechte slaapkwaliteit (Campbell-Jamison et al., 2001), psychische onbehagen (Kivimäki et al., 2003), cardiovasculaire mortaliteit (Vahtera et al., 2004) en toegenomen gebruik van geneesmiddelen (Kivimäki et al., 2007).

Lopende empirisch onderzoek in het PSYRES-project (Psychological health and well-being in restructuring: key effects and mechanisms: <http://www.ciop.pl/-21961.html>) bevestigen veel van deze bevindingen. Op basis van analyses op longitudinale data in Nederland vinden Wiezer et al. (2011) een significant verschil in de mate van emotionele uitputting, ziekteverzuim, voldoening in het werk en toewijding tussen respondenten die geen herstructurering hebben ervaren in de afgelopen twee jaar in vergelijking met respondenten die dat wel hebben ervaren. Evenzo maakte Widerzal-Bazyl (2011) een cross-sectionale studie over twee steekproeven van organisaties, één met en één zonder herstructurering. Hun conclusie luidt dat werknemers uit organisaties die in 2009 en/of 2010 herstructureerden een lagere psychologisch welzijn hebben dan werknemers van organisaties die gedurende die tijd niet herstructureerden.

In aanvulling op deze factoren hebben verscheidene onderzoekers ontdekt dat de organisatorische veranderingsprocessen zelf een mogelijk risico voor de gezondheid inhouden (Saksvik, 1996; Landsbergis, Cahill & Schnall, 1999; Westerland et al., 2004; Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2007). In deze opvatting is niet alleen de soort van herstructurering maar ook de manier waarop het herstructureringsproces is uitgevoerd van belang bij de bepaling van de gezondheidsrisico's.

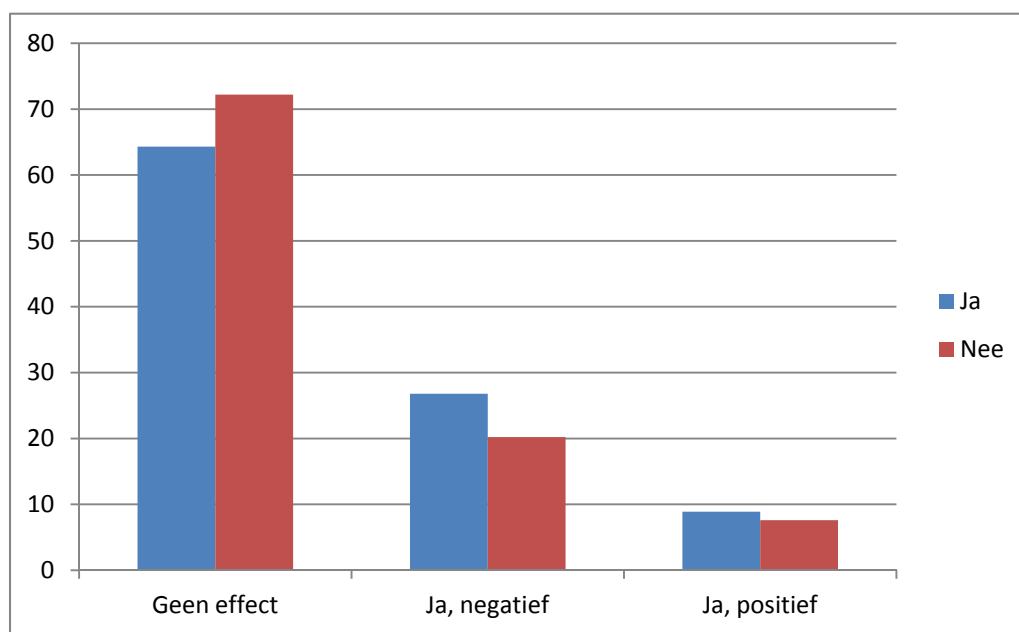
In een overzicht van de literatuur hierover noteert Di Nunzio et al. (2009, p. 15) als de belangrijkste bevindingen:

- een herstructurering heeft een mogelijk grote invloed op de gezondheid van werknemers en hun kwaliteit van leven;

- het belangrijkste gevolg vanuit het perspectief van werknemers perspectief negatief, vooral met betrekking tot psychosociale gevolgen, hoewel ook fysieke gevolgen als ziekte deel uitmaken van de gevolgen.

### 3.2 Herstructurerings en werkgerelateerde gezondheidsproblemen

Een algemene beoordeling van de werk gerelateerde gezondheidsproblemen van werknemers kan op basis van de vraag ‘tast uw werk uw gezondheid aan, of niet?’ (vraag 67). Werknemers die een herstructurering meemaken hebben een grotere kans om een invloed van het werk op de gezondheid te voelen (35,6% versus 27,8%). Dit effect wordt vooral beschouwd als negatief. Drie van vier werknemers met een effect van werk op de gezondheid, ervaren de gevolgen als negatief, en dit zowel voor wie getroffen werd door een herstructurering als voor de andere werknemers (figuur IV-1).



**Figuur IV-1** Aandeel werknemers met werkgerelateerde gezondheidsproblemen, volgens het voorkomen van een herstructurering (N=3 033)

Wanneer we ons concentreren op psychisch welzijn, gebruiken we hier een definitie van psychische problemen die drie indicatoren groepeert met betrekking tot aspecten van de emotionele en gemoedstoestand van de werknemer. Wij volgen hierin Cottini en Lucifora (2010) die morbiditeit meten met behulp van een reeks vragen uit de EWCS die vragen aan de respondent om zichzelf te beoordelen.

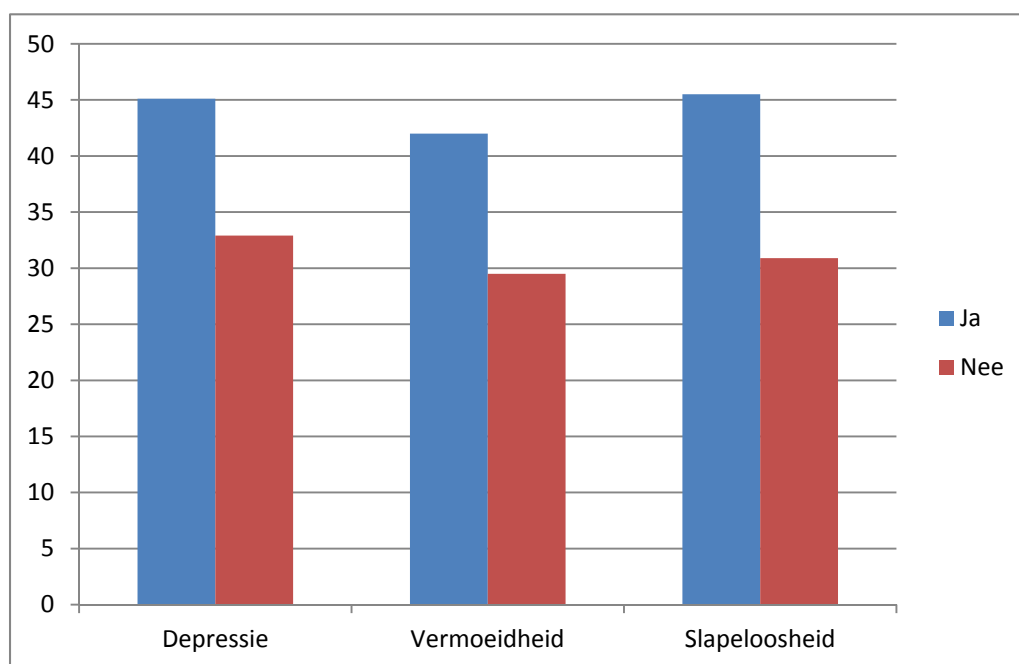
‘Heeft u in de voorbije 12 maanden last gehad van de volgende gezondheidsproblemen?’ (vraag 69):

- depressie of angsten;

- algemene vermoeidheid;
- slapeloosheid of algemene slaapproblemen.

In eerdere golven de antwoordmogelijkheid 'irritaties' ook opgenomen in de EWCS vragenlijst, maar deze werd in de laatste golf van 2010 weggelaten.

Het is duidelijk uit figuur IV-2 dat de aanwezigheid van een herstructurering in de afgelopen drie jaar sterk geassocieerd wordt met zelfgerapporteerde mentale gezondheidsproblemen. Over elk punt ligt het aandeel van mensen met een psychisch probleem 10 tot 15 procentpunten hoger voor degenen die een herstructurering meemaakten ten opzichte van zij die niet werden geconfronteerd met een herstructurering. Hoewel dergelijke problemen veel verschillende oorzaken kunnen hebben die niet zijn verbonden aan het werk, suggereren de gegevens dat er ook een sterke relatie bestaat met de aanwezigheid van herstructureringssteun in de organisatie.



**Figuur IV-2** Aandeel werknemers met mentale gezondheidsklachten, volgens het voorkomen van een herstructurering (N=3 110)

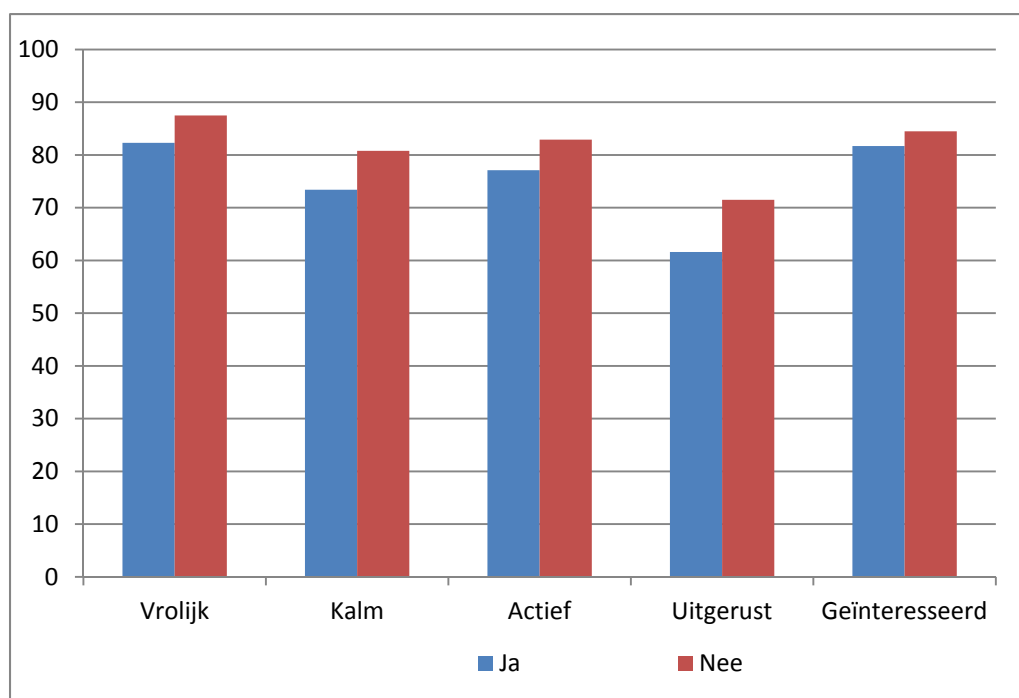
De gevolgen van een herstructurering gaat verder dan mentale gezondheidsproblemen alleen. Het raakt de algemene gemoedsgesteldheid van werknemers wat duidelijk wordt uit de vijf items opgenomen in vraag ef4:

'Kan u voor ieder van de vijf volgende uitspraken aangeven wat het best weer-geeft hoe u zich heeft gevoeld de laatste twee weken?' (vraag ef4):

- ik voelde me vrolijk en in een opperbeste stemming;
- ik voelde me rustig en ontspannen;
- ik voelde me actief en doelbewust;

- ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd;
- mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren.

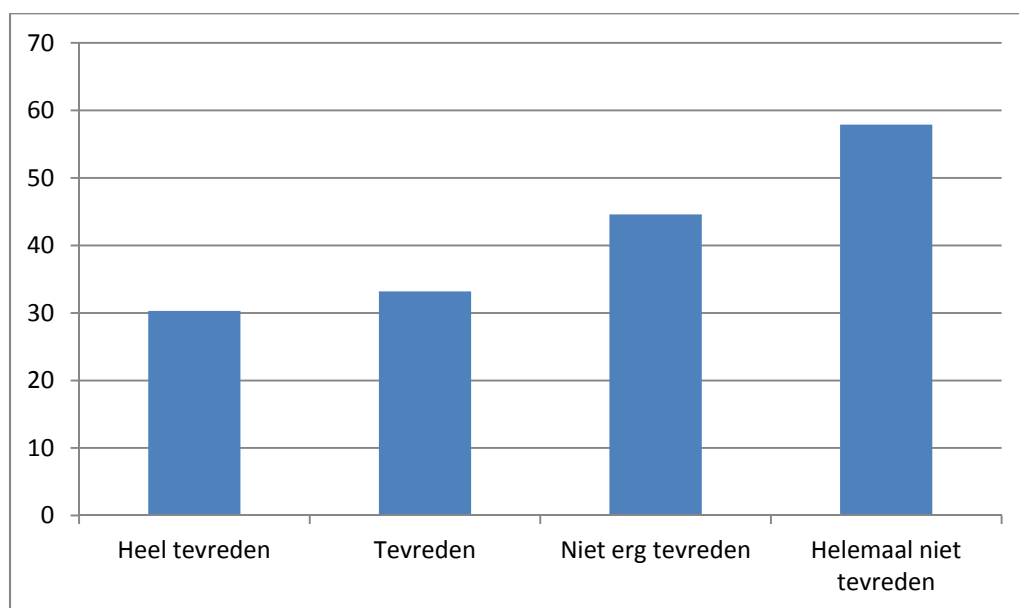
De zespuntenschaal die varieert van ‘helemaal niet’ tot ‘constant’ werd gedichotomiseerd tussen meer of minder dan de helft van de tijd. Voor alle items ligt het aandeel van de werknemers met een positief psychisch welzijn in de afgelopen twee weken 5 tot 10 procentpunten hoger voor mensen die niet geconfronteerd werden door een herstructurering. Alleen voor het item op ‘interessante dingen’ blijft het verschil beperkt tot drie procentpunten. Ondanks deze verschillen, zelfs voor werknemers die bij herstructureringssteun, bleef meer dan drie van vier werknemers tijdens de laatste twee weken het merendeel van de tijd in een goede bui.



**Figuur IV-3** Aandeel werknemers met een goede gemoedsgesteldheid, volgens het voorkomen van een herstructurering (N=3 104)

Uit de gegevens in figuur IV-3 blijkt dat de gevolgen van een herstructurering verder gaan dan geestelijke gezondheidsproblemen en een invloed op het algemene welbevinden van de betrokken werknemers bij een herstructurering. Inderdaad worden herstructurering geassocieerd met een slechte algemene beoordeling van de werkomstandigheden door werknemers. Het aandeel van de werknemers geconfronteerd met de herstructurering neemt consequent toe van het antwoord ‘zeer tevreden’ naar ‘helemaal niet tevreden’ met de werkomstandigheden. Minder dan één van de drie zeer tevreden werknemers heeft in de laatste drie jaar een herstructurering meegemaakt. Voor het personeel dat helemaal niet tevreden is met de werkomstandigheden is dit aandeel bijna twee keer zo hoog.





**Figuur IV-4** Aandeel werknemers dat geconfronteerd werd met een herstructurering, volgens de tevredenheid met de werkomstandigheden (N=3 089)

## 4. Gevolgen van de herstructurering voor de arbeidsorganisatie

### 4.1 Inleiding

Bij een herstructurering is het een enorme taak om de taken te herverdelen over de arbeidsplaatsen. Nieuwe of andere taken moeten worden uitgevoerd in de organisatie en deze moeten worden verdeeld tussen meer of minder beschikbare banen. Een herstructurering vereist een nieuwe werkorganisatie en daardoor een hertekening van de banen. Dit resulteert in banen met andere takenpakketten.

Gezien de gevolgen van de herstructurering op psychisch welzijn, zullen we ons concentreren op die jobkenmerken die naar verwachting een belangrijk effect hebben op het psychisch welzijn. We vallen terug op het 'Demand-Control'-Model van Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Karasek argumenteert dat werkstress en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor de gezondheid van deze werkstress, niet het resultaat zijn van een enkel aspect van het werkmilieu, maar van de gezamenlijke effecten van de eisen van een werksituatie en de mogelijkheden die de werknemer krijgt om te beslissen hoe om te gaan met die eisen. Het model stelt dat de combinatie van hoge baaneisen en een beperkte autonomie voor de werknemer zal leiden tot negatieve resultaten op het vlak van de gezondheid van de werknemer. De ideale combinatie ligt in de situatie waarin hoge baaneisen worden gecombineerd met een hoge mate van autonomie, omdat individuen dan een breder scala van coping strategieën ontwikkelen.

In een overzicht van de literatuur concluderen Di Nunziu et al. (2009) dat herstructureringen consequent gepaard gaan met hogere baaneisen en een inperking

van de autonomie van werknemers. Dit is te wijten aan de grotere uniformisering en formalisering van het werkproces na de herstructurering en wordt gecombineerd met een centralisering van de besluitvorming en de controle. Inderdaad, soms is een dergelijke standaardisering het begin van het proces en een noodzakelijke voorwaarde voor de uitbesteding van activiteiten na de herstructurering (Hermann & Schönauer, 2007).

Een van de problematische aspecten van standaardisering is een lagere invloed van de werknemers op de uitvoering van de werkzaamheden, omdat de werktijden en methodes strikt worden gereguleerd en geformaliseerd. Hoge normalisatie vermindert creativiteit en de kansen voor een werknemer om probleemoplossend gedrag te ontwikkelen. De noodzaak om te voldoen aan eisen van de markt en de klant is natuurlijk een cruciaal element voor ondernemingen, dus het is de reden van vele herstructureringsprocessen. Marktinstabiliteit en veelvuldige veranderingen in behoeften van de klanten maken het moeilijk om het werkvolume te voorspellen, en vermindert daarom de voorspelbaarheid van het werkproces. Inderdaad keert een meer stabiele situatie vaak niet terug na een herstructurering. Veeleer zullen uitgevoerde herstructureringsprocessen van organisaties even zo goed toekomstige wijzigingen al initiëren. Deze voortdurende situatie van verandering schept onzekerheid en leidt wederom vaak tot een verminderde invloed over het werk van de werknemer, want de betrokkenheid van de werknemer bij herstructureringsprocessen is laag, de beschikbare informatie beperkt en de aangekondigde plannen worden vaak veranderd of komen er niet zoals verwacht (Di Nunzio et al., 2005).

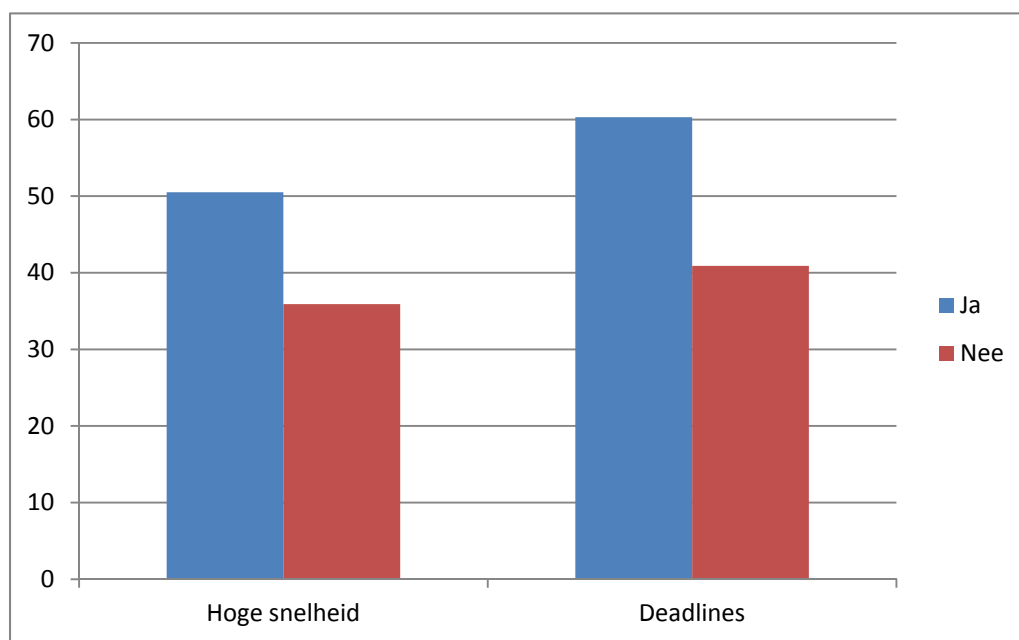
Tegelijk zijn standaardisering en procedures zijn duidelijk middelen in een streven naar meer bureaucratie. Dit leidt tot een stijging van de rapportage, administratie en documenteren, en dus een verhoging van de eisen die aan de werknemer worden gesteld. Grote moeilijkheden ontstaan in geval problemen niet voorzien werden door gestandaardiseerde procedures. Indien de excessieve formalisering van de relaties niet toelaat dat een direct contact tussen werknemers en leidinggevenden mogelijk blijft, legt de isolatie van werknemers het risico van deze niet voorziene problemen bij individuele werknemers (Di Nunzio et al., 2005).

## 4.2 Herstructurering en baaneisen versus autonomie

De EWCS 2010 bevat een aantal items die kunnen worden gebruikt om banen in te delen volgens de Karasek-typologie. Vragen met betrekking tot de baaneisen zijn *'werken aan zéér hoog tempo of zéér hoge snelheid'* en *'werken met strikte deadlines'* (vraag 45) met een zeven punt schaal gaande van *'nooit'* tot *'altijd'*. De antwoorden zijn gedichotomiseerd tussen de helft van de tijd en meer versus minder dan de helft van de tijd.

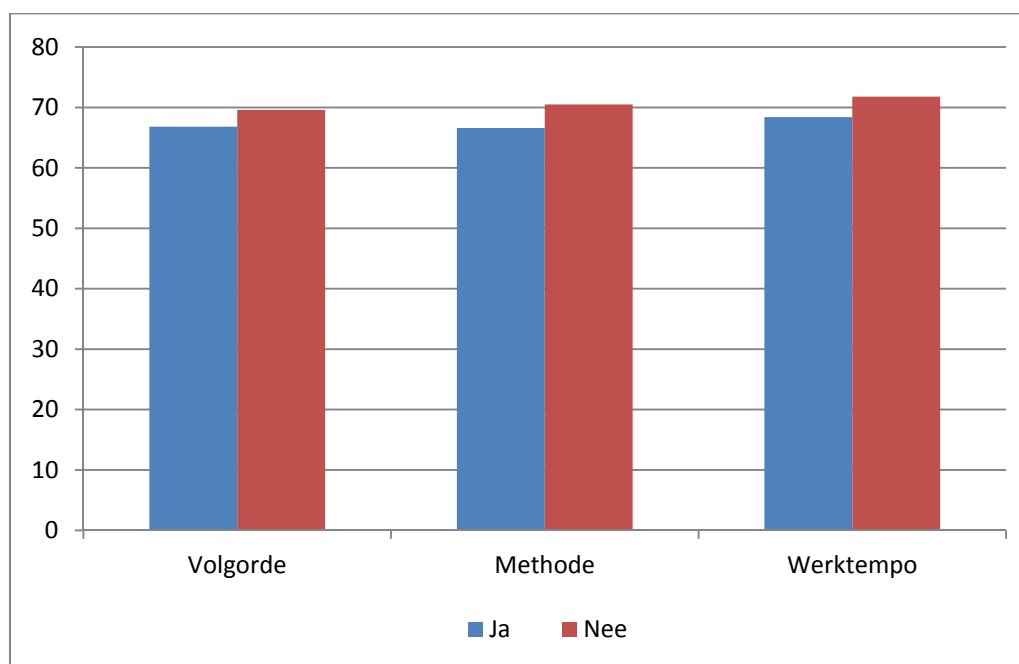
Er is een duidelijke stijging van het aandeel van de werknemers dat meer dan de helft van de tijd aan zeer hoge snelheid moet werken wanneer ze geconfron-

teerd werden met een herstructurering (figuur IV-5). In geval van een herstructurering in de afgelopen drie jaar verhoogt het aandeel werknemers dat aan hoge snelheid moet werken met 15 procentpunten en het aandeel dat met strikte deadlines moet werken met 20 procentpunten. Herstructureringen gaan dus duidelijk gepaard met hogere baaneisen.



**Figuur IV-5** Aandeel werknemers dat meer dan de helft van de tijd wordt geconfronteerd met hoge baaneisen, volgens het voorkomen van een herstructurering (N=3 103)

Vragen in de EWCS 2010 verbonden aan de autonomie van werknemers zijn de mogelijkheden om te kiezen of iets te veranderen aan 'de volgorde van de taken', 'de werkmethodes', en 'het werkritme of tempo', elk met een ja/nee antwoordcategorie. Voor alle drie de items is het aandeel van de werknemers met autonomie lager als ze zijn geconfronteerd met een herstructurering (figuur IV-6). Hoewel de verschillen veel kleiner zijn in vergelijking met de items over de baaneisen en beperkt blijven tot drie tot vier procentpunten, zijn ze consistent. Het is daarom terecht om te zeggen dat een herstructurering gepaard gaat met lagere niveaus van autonomie voor werknemers.



**Figuur IV-6** Aandeel werknemers met autonomie, volgens het voorkomen van een herstructurering (N=3 100)

### 4.3 Herstructureringen en de baaneisen versus autonomie

De gegevens van de EWCS bevestigen dat een herstructurering gepaard gaat met minder controle over het werk en vooral met hogere baaneisen. Dit illustreert een beweging in de richting van de meest stresserende van de vier soorten banen beschreven in het Karasek-model: banen met een hoge taakspanning, gekenmerkt door een geringe autonomie over de werkzaamheden en hoge eisen.

Tijdens de herstructurering ondervinden werknemers hoge eisen, maar kunnen ze op geen enkele wijze controleren wat er gebeurt, omdat de procedures strikt gestandaardiseerd zijn. Zij moeten zich passief aanpassen aan veranderingen die steeds vaker voorkomen. Zowel de toenemende baaneisen als het verlies van autonomie alleen zou leiden tot een verhoging van het stressniveau. Het gecombineerde effect is natuurlijk veel erger.

Met de combinatie van de items over baaneisen en autonomie in de EWCS kunnen wij een kwadrant opstellen met vier soorten banen volgens het 'Demand-Control'-Model van Karasek. Dichotomiseren van de scores op beide dimensies laat toe de steekproef in vier categorieën in te delen (tabel IV-1).

**Tabel IV-2** Aandeel van werknemers in het Karasek-kwadrant, volgens het voorkomen van een herstructurering (data in het geval van herstructurering werden in 'vet' opgenomen)

	Lage baaneisen	Hoge baaneisen
Veel autonomie	<i>Lage taakspanning</i> 35,4 <b>25,2</b>	<i>Actieve jobs</i> 19,7 <b>24,9</b>
Weinig autonomie	<i>Passieve jobs</i> 26,7 <b>19,6</b>	<i>Hoge taakspanning</i> 18,2 <b>30,3</b>

Tabel IV-2 weerspiegelt zowel de toename in baaneisen als de beperkte daling in autonomie zoals hierboven gemeld. Het aandeel van de werknemers met beperkte autonomie neemt toe in organisaties met een herstructurering van 44,9% tot 49,9%. Het aandeel van de werknemers met hoge baaneisen stijgt aanzienlijk in organisaties met een herstructurering van 37,9% tot 55,2%.

Aan de ene kant leidt dit tot een verhoging van het aandeel van 'actieve banen' (van 19,7% tot 24,9%). In dit baantype kunnen werknemers omgaan met hogere eisen, door hen te beschermen tegen een buitensporige taakspanning. Dit kan leiden tot leermogelijkheden en gevoelens van meesterschap. Deze kunnen op hun beurt de persoon helpen omgaan met de onvermijdelijke spannende situaties van de job, wat daarna resulteert in een lagere taakspanning en zelfs hogere niveaus van productiviteit (Karasek & Theorell, 1990).

Aan de andere kant leidt dit tot een veel grotere toename van het aandeel 'banen met een hoge taakspanning' (van 18,2% tot 30,3%). In dit baantype reageren werknemers niet optimaal tegenover de baaneisen (Karasek & Theorell, 1990). De voornaamste verschuiving tussen bedrijven zonder en met herstructurering is er dus één van banen met lage taakspanning naar banen met hoge taakspanning.

Hoewel het moeilijk is een 'herstructurering' zowel ruimtelijke en periodiek te isoleren van andere ontwikkelingen, en het moeilijk is te identificeren wat de consequenties zijn voor het psychisch welzijn, is de omvang van de verschuiving naar banen met een hoge taakspanning niettemin verrassend uitgesproken. Bovendien, zijn wij niet in staat te beoordelen wat de aard is geweest van de herstructureringen die zich voordeden in de afgelopen drie jaar. Inderdaad, de voorgenomen herstructureringsinspanningen kan zo goed worden vergezeld door een stijging van de werkgelegenheid en nieuwe kansen bieden voor werknemers. In dergelijke gevallen kon worden verwacht dat de baankwaliteit zou verbeteren, wat het negatieve effect van andere vormen van herstructurering zou kunnen compenseren. Met andere woorden is de verschuiving naar banen met een hoge taakspanning waarschijnlijk het overheersende kenmerk van bepaalde soorten van herstructureringssteun.

We hebben geen informatie over de aard van de herstructurering op basis van de EWCS gegevens, maar de sector van tewerkstelling kan misschien wel enig

licht werpen op deze kwestie. Zoals reeds beschreven worden een aantal sectoren aanzienlijk meer geconfronteerd met herstructurering dan anderen (paragraaf 2). Het mag worden verwacht dat de herstructurering in sectoren met een groei van werkgelegenheid in de afgelopen jaren van een ander karakter is dan die in sectoren met een daling van de werkgelegenheid.

Echter, in alle sectoren blijkt een herstructurering gepaard te gaan met een vergelijkbare stijging in de baaneisen en een beperkte daling in autonomie. In de 20 beschouwde sectoren (NACE Rev. 1 indeling A tot T) was er geen enkele sector die afwijkt van het algemene patroon van een lichte toename van actieve banen en een aanzienlijke toename van banen met een hoge taakspanning in het geval van een herstructurering. Dit bevestigt bevindingen uit het WORKS-project waar zowel hogere baaneisen als een verlies van autonomie werden aangetroffen in alle sectoren als meest frappante bevinding van het onderzoek (Di Nunzio et al., 2009, p. 75).

#### 4.4 Herstructureringssteun en geestelijk welzijn

Volgens Karasek zou de waargenomen evolutie naar banen met een hoge taakspanning ook een negatief effect hebben voor de geestelijke gezondheid. Om deze hypothese te toetsen gebruiken we de items over mentale problemen uit de EWCS (zie paragraaf 3.2) en stellen we een index op die de intensiteit van de mentale gezondheid meet. Wij kiezen de eenvoudigste en meest rechtstreekse benadering, waarbij een gelijk gewicht aan elk van de factoren wordt gegeven die bijdragen aan de individuele mentale gezondheid. Experimenten met behulp principale componenten analyse gaven zeer vergelijkbare resultaten (Cottini & Lucifora, 2010). De samenstelling van deze index ligt in lijn met medische studies die vermoeden dat meer ernstige geestelijke gezondheidsproblemen meestal meer inhouden dan een symptoom alleen (Rugulies et al., 2008). Vandaar verwachten wij dat hoe meer - of minder - een individu problemen kent in haar of zijn geestelijke gezondheid, hoe groter - kleiner - de kans zal zijn dat de problemen met de werkomgeving te maken zullen hebben.

**Tabel IV-3** Gemiddelde score op psychologisch welzijn, volgens de Karasek-kwadrant

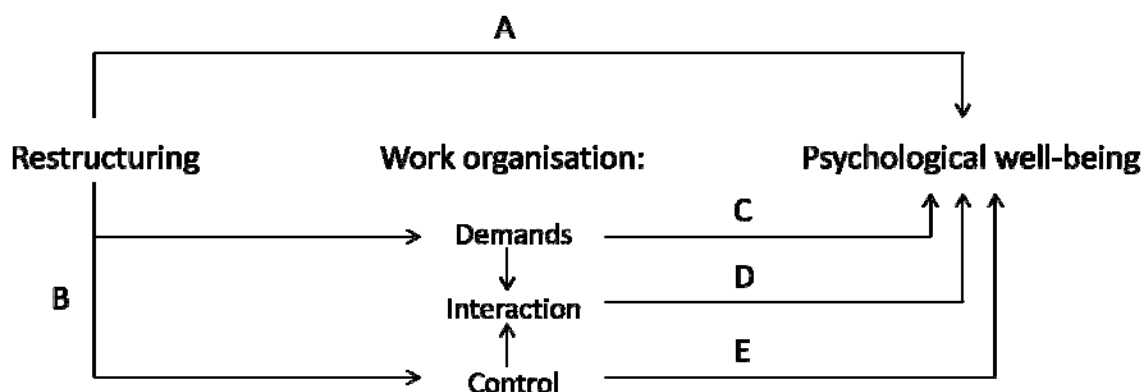
	Lage werkeisen	Hoge werkeisen
Veel autonomie	0,82	0,79
Weinig autonomie	0,81	0,67

Tabel IV-3 bevestigt de hypothese dat banen met hoge taakspanning gepaard gaan met meer psychische gezondheidsproblemen. Vergeleken met een gemiddelde score van 0,79 op de index van psychologisch welzijn, scoren banen met een hoge taakspanning 0,67.

Daarnaast ondersteunen de gegevens de 'buffer hypothese' in de JDC-model, veeleer dan de 'spanning hypothese'. De laatstgenoemde voorspelt dat baaneisen en autonomie samen negatieve resultaten in de gezondheid zullen opleveren in omgevingen gekenmerkt door hoge baaneisen en beperkte autonomie. Dit betekent dat zowel taakeisen als autonomie moeten worden aangepakt om de taakspanning te verminderen. De 'buffer hypothese' voorspelt dat de taakeisen en autonomie interageren en dat de autonomie van werknemers de negatieve gevolgen van baaneisen op de gezondheid en het welzijn van werknemers kan verminderen. Dit betekent dat een betere gezondheid kan worden verkregen door een toenemende autonomie te geven aan werknemers zonder dat hun baaneisen worden verminderd. Door aan individuen toe te laten om te beslissen hoe en wanneer ze het beste omgaan met de taakeisen, zorgt de toegenomen autonomie voor een verminderd effect van de stressors. Uit tabel IV-2 blijkt dat met soortgelijke niveaus van baaneisen, een stijging van autonomie het niveau van de gemelde mentale gezondheidsproblemen reduceert tot bijna het gemiddelde niveau (van 0,67 tot 0,79).

## 5. De gevolgen van de arbeidsorganisatie in het licht van de relatie tussen herstructurering en mentaal welzijn

De analyse heeft tot dusver aangetoond dat er een sterke relatie bestaat tussen herstructurering en mentaal welzijn (A), alsook tussen herstructurering en de arbeidsorganisatie (B). Bovendien is er een duidelijk verband tussen arbeidsorganisatie en psychologisch welzijn zoals voorspeld door het Karasek-model (C, D en E).



**Figuur IV-7** Relatie tussen herstructurering, arbeidsorganisatie en mentaal welzijn

Deze bevindingen doen de vraag rijzen in hoeverre de relatie tussen een herstructurering en het geestelijk welzijn van werknemers een gevolg is van de soort van werkorganisatie uitgevoerd na herstructurering? Kan het mentale leed verbonden met een herstructurering worden toegeschreven aan de stijging van banen

met een hoge taakspanning? En levert een herstructurering die gepaard gaat met een toename van het aandeel actieve banen een lager niveau op van mentale gezondheidsproblemen?

Een regressieanalyse van dit model met psychisch welzijn en herstructurering, waaraan baaneisen en autonomie en het interactie-effect tussen deze twee werd toegevoegd, leidt tot de volgende resultaten.

Allereerst bevestigt de regressieanalyse de relatie tussen herstructurering en geestelijk welzijn. De relatie is zeer belangrijk en het effect heeft een coëfficiënt van  $-0,093$ . Dit betekent dat de gemiddelde waarde op de index van mentaal welzijn terugvalt van  $0,812$  in geval van geen herstructurering naar  $0,719$  in geval wel een herstructurering niet plaatsgevonden tijdens de afgelopen drie jaar.

Maar deze coëfficiënt van de herstructurering op psychisch welzijn (pijl A in figuur IV-1) vermindert van  $-0,093$  naar  $-0,072$  wanneer het Demand-Control-Model in de regressie wordt opgenomen. Dit betekent dat  $22,6\%$  van de weerslag van de herstructurering op psychisch welzijn kan worden toegeschreven aan de aard van de arbeidsorganisatie. Deze factor alleen al heeft dus een belangrijke bijdrage aan de relatie tussen herstructurering en geestelijk welzijn.

Een analyse van alle landen in 2010 EWCS levert soortgelijke bevindingen op. Het totale beeld voor alle Europese landen bevestigt dat herstructureringen een negatief effect hebben op psychisch welzijn, maar ook dat de arbeidsorganisatie van belang is in dit verband. Hoge baaneisen hebben een negatief effect op psychisch welzijn, maar op hetzelfde tijdstip er is een positieve interactie indien deze baaneisen worden gecombineerd met een hogere autonomie voor werknemers.

## 6. Conclusies en aanbevelingen

Uit de analyse van de Belgische gegevens van de EWCS 2010 blijkt dat herstructurering een realiteit is voor veel werknemers. In de laatste drie jaar werd één van de drie werknemers geconfronteerd met ten minste één herstructurering in de organisatie die ingrijpend was en een invloed had op hun onmiddellijke werkomgeving.

Dit voorval heeft een aanzienlijke invloed op hun algemene geestelijke gezondheid in termen van depressie, vermoeidheid en slaapproblemen. Hoewel een herstructurering kan leiden tot een groei van de tewerkstelling en nieuwe kansen voor werknemers, is de totale impact duidelijk negatief met betrekking tot de mentale gezondheid.

Een herstructurering vereist onvermijdelijk veranderingen in de werkorganisatie. Nieuwe of resterende taken moeten worden herverdeeld tussen werknemers en banen moeten worden hertekend. Dit is een noodzaak, maar tegelijk een kans. De analyse bevestigt dat de manier waarop deze reorganisatie van het werk wordt uitgevoerd, de negatieve gevolgen van een herstructurering op de psychische gezondheid van werknemers kan versterken of verminderen. Als nieuwe banen op



een zodanige manier worden ontworpen dat de werknemers de autonomie krijgen over hoe ze de toegenomen baaneisen zullen aanpakken, worden de negatieve gevolgen van de herstructurering gedeeltelijk gecompenseerd.

Ondanks het belang ervan wordt het aspect van de arbeidsorganisatie vaak genegeerd in het debat over herstructureringen. Aanbevelingen beklemtonen meestal het belang van relevante informatie, de voorbereiding van goede communicatie strategieën, het belang van medezeggenschap, of het ontwikkelen van een duidelijke visie en doelstelling (Knutstad & Skarholt, 2006; Wiezer et al., 2011). Aanbevelingen van de sociale partners op Europees niveau vragen om meer transparantie, een goede kwaliteit van de communicatie, en informatie en overleg (zie paragraaf 1) en gaan in dezelfde richting. De bovenstaande analyse maakt evenwel duidelijk dat de sociale partners moeten overwegen aspecten van de arbeidsorganisatie op te nemen in de discussie over het aanpakken van de negatieve gevolgen van een herstructurering voor het welzijn van werknemers. Arbeidsorganisatie moet worden beschouwd als een doeltreffend instrument in 'bedachtzame' herstructureringen (EMCC) en een 'high quality change management' (Saksvik et al., 2007). Terwijl we weten dat 'actieve banen' in het algemeen voordelig zijn voor de geestelijke gezondheid van werknemers, zijn dergelijke banen nog meer noodzakelijk in het geval van herstructureringen. Een herstructurering heeft immers overweldigende negatieve gevolgen op het mentaal welzijn. Herstructureringen vragen daarom dat de nieuwe arbeidsorganisatie resulteert in 'actieve banen'.



---

# HOOFDSTUK V

## PRECAIR WERK VOOR KWETSBARE WERKNEMERS

*Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte*

### 1. Het conceptualiseren van precair werk

De arbeidsmarkt in de Westerse kapitalistische samenleving heeft een vergaande transformatie doorgemaakt tijdens de jongste decennia. De industriële massaproductie uit de naoorlogse periode is niet langer de norm. In dat naoorlogse model was de 'standaard arbeidsverhouding' (SAV) van voltijds werk gedurende een volledig jaar in een vaste baan, en gebaseerd op de mannelijke kostwinner de norm. De economische crisis uit de tweede helft van de jaren 70 wijzigde de economische en politieke achtergrond en zorgde voor een aanpassing van het dominante productiemodel (Boyer & Durand, 1993). Een belangrijk gevolg van deze verandering was de afbouw van de SAV en de introductie van een verscheidenheid aan atypische of flexibele vormen van tewerkstelling.

Tot dusver was het moeilijk om te gaan met niet-standaard werkgelegenheid in empirisch onderzoek, grotendeels omwille van conceptuele en meetproblemen. Tot hiertoe werden hoofdzakelijk drie benaderingen toegepast: (1) de 'formele aanpak' concentreert zich op de gevolgen voor werknemers in atypische contracten, en vergelijkt die met de standaard van vaste voltijdse contracten (Quinlan et al., 2001); (2) een tweede aanpak concentreert zich op (de gevaren van) herstructurering en downsizing en de gevolgen voor de getroffen werknemers van dergelijke objectieve bedreiging van de jobzekerheid (Ferrie et al., 1998; Kivimaki et al., 2000); (3) ten derde is er de studie van werknemerspercepties over jobonzekerheid. Dit leverde belangrijke informatie op over de gevolgen van jobonzekerheid voor aspecten als de mentale gezondheid, de algemene gezondheidstoestand, jobtevredenheid, ziekteverzuim, personeelsverloop, enz. (De Witte, 2005; De Witte & Naswall, 2003). Hoewel de drie benaderingen veel nieuwe inzichten hebben opgeleverd in de reacties van werknemers op bedreigde of flexibele tewerkstelling, kan worden betwijfeld of de veranderingen die zich voordoen in de hedendaagse arbeidsmarkt niet verder gaan dan de dimensie van 'jobstabiliteit' alleen (Vives, 2010). Het is noodzakelijk om ook andere belangrijke tewerkstellingskenmerken met mogelijke gevolgen voor de veiligheid en het welzijn van

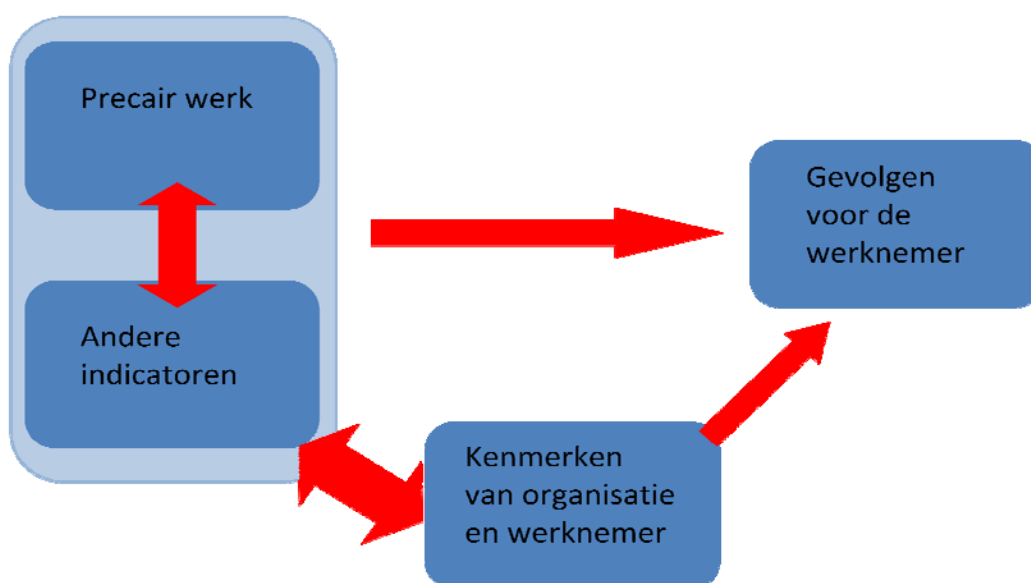
werknemers in het verhaal op te nemen, zoals een lage sociale bescherming en zeer lage lonen, ongebalanceerde of autoritaire relaties met leidinggevenden, enz. (Benach et al., 2002). Een gelijkaardige visie wordt ook weerspiegeld in recent onderzoek over 'kwalitatieve jobonzekerheid' als een compliment voor 'kwantitatieve jobonzekerheid' (De Witte et al., 2010a).

Een manier om de beperkingen van de hierboven genoemde benaderingen te overwinnen, is een multidimensionele aanpak van hedendaagse arbeidsvoorwaarden. Een vaak geciteerd voorbeeld is de aanpak van preciaire tewerkstelling door Rodgers (1989), waarin elementen van de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op vier aspecten worden beoordeeld: (1) zekerheid van voortdurende tewerkstelling; (2) controle over het werk; (3) juridische en sociale bescherming en (4) voldoende inkomen. Hoewel precariteit soms in bredere zin wordt geïnterpreteerd (als bestaansonzekerheid), wordt in dit verband duidelijk verwezen naar atypische situaties op het vlak van tewerkstelling die, in vergelijking met de ideaaltypische SAV, minder interessant zijn. In feite valt precarisering uiteen in twee subdimensies uit het conceptueel kader over kwaliteit van het werk: arbeidsverhoudingen en de arbeidsvoorwaarden. De arbeidsverhouding is in wezen een asymmetrische machtsverhouding, waarin de machtsverhouding tussen werkgevers en werknemers een invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden en de kwaliteit van het werk in het algemeen.

De aanpak in dit verslag is deels gebaseerd op het recente EPRES-onderzoek van Vives et al. (2010). Ook hier verwijst precarisering zowel naar de contractuele als naar de relationele aspecten van de tewerkstelling. Precarisering omvat hier zes items: (1) instabiliteit van de tewerkstelling; (2) het ontbreken van collectieve regulering van lonen en arbeidsvoorwaarden; (3) lage of onvoldoende inkomsten uit arbeid; (4) het ontbreken van rechten voor werknemers, sociale bescherming en niet-monetaire vergoedingen; (5) het gebrek aan bescherming tegen een autoritaire behandeling op de werkplek en (6) de (in)capaciteit om daadwerkelijk de rechten en voordelen waar men recht op heeft op te nemen als werknemer. De laatste twee dimensies verwijzen specifiek naar de sociale relaties in de onderneming en de machtsbalans tussen werknemers en werkgevers. Op basis van dit kader, en met de beperkingen van de beschikbare EWCS gegevens, operationaliseren we preciaire tewerkstelling op een multidimensionele manier, met inbegrip van de instabiliteit van de tewerkstelling, onzekerheid over het inkomen, een lage inzetbaarheid in de zin van de carrièreontwikkeling en opleidingsmogelijkheden, intensieve en flexibele werktijden, de verminderde mogelijkheid om formele onderhandelingen te voeren, en een onevenwichtige (informele) relatie tussen werknemers en werkgevers.

## 2. Een conceptuele model voor de relatie tussen preciaire tewerkstelling en een aantal werkgebonden gevolgen voor individuele werknemers

In figuur V-1 presenteren we een eenvoudig conceptueel model waarin preciaire tewerkstelling gekoppeld wordt aan schadelijke gevolgen voor een individuele werknemer. De analyses in dit hoofdstuk passen allemaal in deze conceptualisering. Het moet worden opgemerkt dat empirisch materiaal op dit ogenblik schaars is in het opkomende onderzoeksdomein van preciaire tewerkstelling. Toch zijn er reeds enkele resultaten uit aanverwant onderzoek. Een eerste belangrijke assumptie betreft de verhouding van (precaire) banen met andere kenmerken van de baankwaliteit - zoals (on)behoorlijke arbeidsvoorwaarden, een (on)interessante functie-inhoud of (een gebrek aan) sociale steun op het werk. Het bestaan van dit soort relaties is reeds eerder aangetoond (Benach et al., 2004; Letourneux, 1998; Vosko, 2006). Als gevolg daarvan mogen effecten op het vlak van de gezondheid, het welzijn of de tevredenheid van een werknemer worden verwacht - bijvoorbeeld als een gevolg van onzekerheid of aanhoudende inspanningen om aan het werk te blijven (Clarke et al., 2007; Muntaner et al., 2010). Er wordt ook verondersteld dat zich schadelijke effecten voordoen als een gevolg van een hogere blootstelling aan schadelijke stoffen, weinig autonomie, een beperkte sociale steun, enz. (Muntaner et al., 2010). Tenslotte nemen wij ook aan dat er een relatie bestaat tussen een lage sociaaleconomische positie en de kans op preciaire werk. We veronderstellen onder andere dat minder gekwalificeerde werknemers, arbeiders en werknemers op lagere echelons en migranten meer te maken zullen hebben met preciaire tewerkstelling (Porthé et al., 2010; Vives et al., 2011; Vosko, 2006).



**Figuur V-1** Conceptueel model over de relatie tussen preciaire tewerkstelling en andere indicatoren van baankwaliteit

### 3. Indicatoren van preciaire tewerkstelling in de EWCS 2010

In deze paragraaf ontwikkelen we een aantal indicatoren van precair werk gebaseerd op het conceptueel model aan de ene kant en de beschikbare informatie in de EWCS 2010 vragenlijst aan de andere kant. Wij zullen afzonderlijke indicatoren uitwerken voor de job(in)stabiliteit, de (ontbrekende) duurzaamheid in verloning, (beperkte) kansen op inzetbaarheid, intensieve werktijden, flexibele werktijden, (het ontbreken van) formele onderhandelingen op de werkplek, en (minder gunstige) informele relaties met oversten. Deze acht indicatoren zullen gebruikt worden in de analyse van de prevalentie van precair werk op de Belgische arbeidsmarkt.

#### 3.1 Job(in)stabiliteit: tijdelijke contracten

De stabiliteit van de tewerkstelling is gerelateerd aan de verdeling van werknemers in een primaire en een secundaire arbeidsmarkt (Reich et al., 1973). In de hedendaagse werkomgevingen wordt het idee steeds meer verlaten dat continuïteit van de werkgelegenheid via contractuele voorwaarden de vorm moet krijgen van een vast contract. Steeds meer werknemers uit de (secundaire) arbeidsmarkt krijgen een tijdelijk arbeidscontract (Scott-Marshall, 2005). ‘Numerieke flexibiliteit’ is meer en meer de manier waarop wordt omgegaan met de volatiliteit van de hedendaagse economie (Atkinson, 1984). In de EWCS wordt het aspect van de contractuele instabiliteit gemeten door de indicator ‘vast contract’. Deze indicator is samengesteld op basis van een variabele die het type arbeidsovereenkomst meet. Deze variabele is gedichotomiseerd en maakt een onderscheid tussen tijdelijke en vaste contracten.

#### 3.2 Een duurzaam inkomen: lage lonen

Het verdwijnen van de standaard arbeidsverhouding heeft ook een invloed op het verzekeren van een duurzaam inkomen voor werknemers. Banen met een laag loon worden geacht precair te zijn, als ze niet toelaten om een maatschappelijk aanvaardbare levensstandaard te bereiken, of indien de continuïteit van het inkomen frequent wordt onderbroken door frequente contractuele onderbrekingen. Een weinig duurzame verloning kan ook het gevolg zijn van ‘kleine deeltijdse banen’ – een kenmerk van de ‘working poor’ (Castel, 1995). Natuurlijk ontstaat armoede ook door de invloed van andere factoren dan het inkomen uit arbeid: huishoudenskenmerken, de hoogte van de uitkeringen, minimumlonen enz. (Vosko, 2006). Daarom kan deze indicator niet worden gelijkgesteld aan een maat van ‘inkomensarmoede’ op huishoudniveau. In dit hoofdstuk meten we een gebrek aan duurzaamheid inkomen door gebruik te maken van een indicator voor lage lonen. Het loon werd berekend als een schaal waarin de maandelijkse netto inkomsten van de belangrijkste baan opgenomen zijn naast compensaties voor

overuren, zondagswerk, gevaarlijk werk en variabele extra looncomponenten (productiviteits- en prestatiebonussen, aandelen van het bedrijf en voordelen in natura). Het laagste tertiel van deze inkomstenschaaal wordt beschouwd als precair.

### 3.3 Lage inzetbaarheid

In de literatuur over arbeidsverhoudingen wordt de veronderstelling soms gemaakt dat het oude 'psychologisch contract' van de SAV kan worden vervangen door twee soorten nieuwe psychologische contracten. Aan de ene kant een psychologisch contract, waarbij werknemers in ruil voor contractuele flexibiliteit een aanhoudende competentieverhoging en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt wordt aangeboden (Gallagher & McLean Parks, 2001). Aan de andere kant zijn er auteurs die enkel een korte-termijn transactioneel psychologisch contract signaleren ter vervanging van de SAV. In dit soort contract wordt arbeid op een instrumentele manier geruild voor een loon (Rousseau, 1995). In dat geval kan worden aangenomen dat werknemers geconfronteerd met een gebrek aan opleidingskansen, wat op zijn beurt opnieuw leidt tot een meer beperkt perspectief in termen van inzetbaarheid en een minder sterke onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt (en dus hogere precariteit). De indicator voor preciaire inzetbaarheid is ontwikkeld als een combinatie van opleiding (niet betaald door de werknemer) en carrièremogelijkheden. Precair zijn die mensen die minder dan gemiddelde carrièremogelijkheden krijgen en tegelijkertijd geen opleiding krijgen van de werkgever.

### 3.4 Arbeidstijd: intensieve werktijden

In sommige gevallen beschermen arbeidscontracten tegen overwerk, door uitdrukkelijk de werktijden te reguleren. Men kan aannemen dat dit steeds minder het geval is bij hedendaagse flexibele arbeidsregelingen. In die gevallen kunnen intensieve werktijden worden beschouwd als een indicator die verwijst naar de gezagsverhouding tussen werkgevers en werknemers (Amable, 2006; Clarke et al., 2007). Ongebalanceerde machtsverhoudingen kunnen leiden tot een manifest misbruik van de temporele flexibiliteit door de werkgever. Aan de andere kant kan temporele flexibiliteit ook voorkomen op initiatief van de werknemer. Het past dan wel eens binnen het streven naar compensatie door hoger salaris of promotie. De laatste mogelijkheid is gerelateerd aan het begrip van overcommitment (Siegrist & Marmot, 2004). Preciaire werk op dit vlak is geconstrueerd aan de hand van twee items: het aantal gewerkte uren in de belangrijkste betaalde baan en het aantal dagen per week gewerkt in de belangrijkste taak. Werknemers die 43 uur of meer per week presteren (90 percentiel), of werknemers die 6 of meer dagen per week werken (95 percentiel) worden geacht in een preciaire positie te verkeren.

### **3.5 Arbeidstijd: flexibele werktijden**

Atypische en flexibele werktijden kunnen beiden worden beschouwd als indicatoren van precare tewerkstelling. Atypische werktijden, zoals nachtwerk, ploegendienst, weekendwerk, of werken tijdens verlofperiodes zijn gerelateerd aan de arbeidsorganisatie. Deze atypische werktijden veronderstellen van werknemers een hogere inspanning, vergeleken met standaardwerktijden. Vaak zijn deze werktijden immers tegenstrijdig met een normale menselijke cyclus van slapen-werk-vrijtijdsbesteding. Dit geldt in het bijzonder voor de onvoorspelbaarheid van uurroosters (Costa et al., 2004; Costa et al., 2006; Wedderburn, 2000). De indicator voor flexibele werktijden is opgesteld door het combineren van variabelen over werken tijdens de avond, de nacht of het weekend, en de variabele over de onvoorspelbaarheid van het uurrooster (oproepcontracten, of veranderingen op korte termijn aan het uurrooster). Werknemers met een score boven de mediaan op beide aspecten verkeren in een precare positie met betrekking tot dit aspect.

#### **3.6-7 Formele onderhandelingen: informatie over gezondheid en veiligheid; en beperkte vertegenwoordiging**

Er wordt verondersteld dat de erosie van de vakbondsmacht zijn weerslag zal heeft op de arbeidsverhoudingen, in die zin dat procedures vastgesteld voor collectieve onderhandelingen of formele procedures voor het oplossen van individuele problemen van werknemers bedreigd worden in het Post-Fordistische tijdperk (Scott-Marshall, 2005). In de EWCS 2010 voor België selecteren we twee indicatoren met betrekking tot deze dimensie: informatie over gezondheid en veiligheid van de werknemers en de collectieve vertegenwoordiging van de werknemers. De eerste wordt beschouwd als een indirecte maat voor de aanwezigheid van formele onderhandelingen en participatiemogelijkheden. De aanwezigheid van vakbonden en de sociale dialoog over gezondheid en veiligheid op het werk resulteert inderdaad in een betere informatie hierover voor werknemers (Broughton et al., 2010). Werknemers verkeren in een precare positie als ze niet worden geïnformeerd over gezondheids- en veiligheidsrisico's. De vertegenwoordiging van werknemers wordt gemeten door de antwoorden op twee vragen samen te voegen: de aanwezigheid van een werknemersvertegenwoordiger op de werkvloer en de organisatie van bijeenkomsten door het management waar de werknemers kunnen meepraten over de organisatie van het werk. Indien geen van beide aanwezig is, wordt dit element van de werksituatie als precair beschouwd.

#### **3.8 Onevenwichtige informele betrekkingen tussen werknemer en werkgever: beperkte inspraak**

Bij deze indicator wordt rekening gehouden met de informele relatie tussen werknemers en werkgevers – meer specifiek, of er op de werkvloer voldoende commu-



nicatie en participatie aanwezig is. Deze dimensie verwijst naar de eerder vermelde onevenwichtige machtsbalans binnen een onderneming wat vaker het geval is voor preciaire werknemers (Amable, 2006; Clarke et al., 2007). De indicator voor 'beperkte inspraak' is gebaseerd op de volgende vragen in de enquête: of werknemers worden geraadpleegd over de doelstellingen van hun werk; indien zij worden betrokken bij de verbetering van de werkorganisatie of van werkprocessen van hun afdeling of organisatie; of ze een invloed hebben in de keuze van hun werkpartners; en of zij door hun directe leidinggevende worden aangemoedigd om deel te nemen in belangrijke beslissingen. De gesommeerde indicator is nadien gedichotomiseerd, waarbij het laagste kwartiel geldt als een precair antwoord.

### **3.9 Somschaal voor precariteit**

Een indicator voor de algemene mate van precariteit van de tewerkstelling is berekend als de som van alle bovenstaande indicatoren, gedeeld door het aantal indicatoren. Voor de berekening van de somschaal werden alle indicatoren gedichotomiseerd en voorzien van een gelijk gewicht in de totale som.

## **4. Beschrijving van preciaire tewerkstelling in België**

De prevalentie van elk van de afzonderlijke indicatoren, net als de totale indicator voor preciaire tewerkstelling wordt besproken op het niveau van de totale populatie. Daarnaast wordt ook de verdeling volgens een aantal bedrijfskenmerken (sector, ondernemingsgrootte) en werknemerskenmerken (arbeidstijd, geslacht, leeftijdsgroep, opleidingsniveau) besproken.

#### 4.1 Voorkomen van precair werk op populatieniveau

**Tabel V-1** Prevalentie van de afzonderlijke dimensies van precair werk en van precair werk op populatieniveau

	N	%
Tijdelijk contract	3 343	13,9
Laag inkomen	2 623	33,4
Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden	3 239	32,4
Intensieve werktijden	3 272	15,3
Flexibele werktijden	3 306	29,5
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	3 278	4,6
Weinig werknemersvertegenwoordiging	3 281	54,9
Weinig inspraak	3 336	28,4
	N	Gemiddelde
Totale precariteit	3 343	26,4

In tabel V-1 is de prevalentie van de verschillende dimensies van precare werk in deze steekproef van Belgische werknemers opgenomen. De resultaten moeten worden geïnterpreteerd als percentages. Dat wil zeggen dat bijvoorbeeld 13,9% van de Belgische werknemers werkt met een tijdelijk contract. Ongeveer 55% van de respondenten hebben slechts een beperkte vertegenwoordiging (54,9%) op de werkvloer. Het aandeel van beperkte inspraak is 28,4%. Eén derde van de Belgische werknemers krijgt vrij beperkte kansen om de inzetbaarheid te verbeteren (32,4%). Hetzelfde geldt voor werken in een regime met flexibele werktijden (29,5%). Het aandeel van mensen die geen informatie krijgt over gezondheid en veiligheid is nogal beperkt (4,6%). De gemiddelde score voor algehele graad van precariteit is 26,4.

## 4.2 Voorkomen van precair werk volgens regio

**Tabel V-2** Verdeling van precair werk, volgens regio (in %)

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Tijdelijk contract	13,9	16,9	13,2	14,4
Laag inkomen	33,4	28,7	35,0	33,5***
Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden	32,4	38,8	33,3	28,4***
Intensieve werktijden	15,3	13,5	13,5	19,7***
Flexibele werktijden	29,5	30,7	29,7	28,7
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	4,6	5,8	3,3	6,8***
Weinig werknemersvertegenwoordiging	54,9	55,6	53,9	56,7
Weinig inspraak	28,4	35,6	26,5	30,0**
Totale precarisering	26,4	27,6	25,9	26,9

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Er zijn geen significante verschillen in precariteit tussen de Belgische regio's. Niettemin komen met betrekking tot bepaalde dimensies enige verschillen naar voren. Bijvoorbeeld vinden wij een hogere frequentie van lage lonen in Wallonië en Brussel, een meer problematische investering in inzetbaarheid in Vlaanderen, beperkte vertegenwoordiging en intensieve werktijden in Wallonië en minder informatie over veiligheid en gezondheid op het werk in het Brusselse Gewest.

## 4.3 Voorkomen van precair werk volgens organisatiekenmerken

**Tabel V-3** Verdeling van precair werk, volgens ondernemingsgrootte (in %)

	Totaal	1	2-9	10-99	100-499	500+
Tijdelijk contract	13,5	24	20,8	13,9	6,1	8,9***
Laag inkomen	32,8	46,5	44,4	33,9	24,4	20,3***
Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden	31,4	42,7	39,4	33,0	25,0	19,9***
Intensieve werktijden	15,5	17,2	16,7	12,6	16,9	21,2***
Flexibele werktijden	30,1	31,1	24,3	27,6	36,8	37,8***
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	4,7	3,7	6,5	5,7	2,6	1,8***
Weinig werknemersvertegenwoordiging	55,1	71,6	78,5	55,3	35,4	42,6***
Weinig inspraak	26,8	38,1	31,2	26,4	23,6	24,1**
Totale precarisering	26,1	34,3	32,4	25,8	21,3	22,2***

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Precair werk is duidelijk gerelateerd met de grootte van organisaties. Respondenten uit kleinere organisaties hebben gemiddeld een hogere totaalscore. Dit geldt in het bijzonder voor microbedrijven (met 1 werknemer) en zeer kleine ondernemin-

gen (met 2 tot 9 werknemers). Zeer vergelijkbare relaties kunnen worden vastgesteld voor een aantal van de afzonderlijke dimensies van precair werk: tijdelijke contracten, lage lonen, beperkte ontwikkelingsmogelijkheden, het ontbreken van informatie over veiligheid en gezondheid, beperkte vertegenwoordiging en inspraak. De laatstgenoemde indicatoren zijn gerelateerd aan het wettelijk kader in België rond formele onderhandelingen. De mogelijkheid voor vakbonden om formele onderhandelingen te voeren zijn vooral beperkter in kleine organisaties als een gevolg van een zwakkere (of afwezige) vertegenwoordiging van de vakbond. Het precaire karakter van werken in grotere organisaties lijkt vooral te slaan op de werktijden. Atypische werktijden komen meer voor onder werknemers uit grotere organisaties (met meer dan 100 werknemers), terwijl intensieve werktijden in het bijzonder vaak voorkomen in organisaties met meer dan 500 werknemers.

Tabel V-4 geeft de verdeling van precair werk over de economische sectoren, ingedeeld volgens de NACE-classificatie. Uit de resultaten blijkt dat precariteit meer voorkomt in welbepaalde sectoren, net zoals een aantal specifieke dimensies van precair werk. Met betrekking tot de algemene precariteit vinden we de hoogste score voor de vastgoedsector, huishoudpersoneel, personeel in de entertainment sector, de landbouw en de andere dienstverlenende activiteiten.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Hetzelfde geldt ook voor de sector 'activiteiten van de extraterritoriale organisaties en lichamen', maar in deze sector zijn slechts zeer weinig respondenten bevraagd.

**Tabel V-4** Verdeling van precair werk, volgens sector van tewerkstelling (%)

	Totaal	A. Landbouw	B. Mijnbouw	C. Industrie	D. Energie	E. Recyclage	F. Bouw	G. Handel	H. Transport	I. Horeca	J. ICT
Tijdelijk contract	13,8	34,0	15,1	16,1	13,8	0,0	10,5	14,3	7,3	22,5	11,8
Laag inkomen	33,5	36,0	6,4	25,4	24,0	40,9	21,5	39,8	20,8	40,9	23,8
Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden	32,6	50,3	22,5	33,4	35,0	38,5	27,3	40,6	37,4	45,8	15,8
Intensieve werktijden	15,4	6,5	56,4	12,7	12,7	3,9	17,5	18,6	23,4	33,9	25,2
Flexibele werktijden	29,7	21,4	23,3	24,2	9,4	16,7	20,0	25,9	44,5	47,8	44,9
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	4,5	13,7	0,0	5,0	0,0	7,2	4,4	3,7	4,2	2,9	6,0
Weinig werknemersvertegenwoordiging	54,9	59,9	44,4	51,2	69,6	37,0	62,0	66,6	54,0	75,4	51,0
Weinig inspraak	28,3	35,9	25,5	29,0	29,2	31,6	25,9	35,9	37,6	31,7	23,0
Totale precarisering	26,4	32,3	25,2	24,7	24,6	21,6	23,6	30,3	28,9	37,5	25,2

**Tabel V-4** Verdeling van precair werk, volgens sector van tewerkstelling (%). Vervolg

	K. Financiële sector	L. Verhuur- diensten	M. Vrije beroepen	N. Adm. diensten	O. Overheid	P. Onderwijs	Q. Gezondheid	R. Enter- tainment	S. Andere diensten	T. Huis- houdens	U. Extrater- ritoriale
Tijdelijk contract	3,0	4,7	19,8	14,9	9,8	14,1	10,9	30,2	20,8	22,3	47,5***
Laag inkomen	19,7	31,7	31,2	39,5	40,4	38,5	36,2	51,6	52,5	67,6	36,7***
Beperkte ontwikkelings- mogelijkheden	24,3	52,9	25,5	41,7	26,3	27,0	25,3	29,1	34,8	63,7	44,8***
Intensieve werktijden	21,3	7,9	15,9	9,5	10,7	9,8	13,0	16,9	21,5	4,2	17,7***
Flexibele werktijden	24,6	14,4	31,1	22,5	27,3	28,7	43,5	41,6	23,0	3,1	26,6***
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	1,8	0,0	5,9	4,1	2,3	7,3	1,7	3,3	7,4	2,7	24,6***
Weinig werknemersvertegen- woordiging	51,3	76,6	67,4	61,4	54,1	40,3	45,0	71,2	66,3	75,3	49,3***
Weinig inspraak	15,2	17,6	20,1	39,1	29,4	19,9	23,6	26,8	21,8	45,5	26,9***
Totale precarisering	20,1	25,7	26,8	28,5	24,5	22,7	24,7	33,3	31,0	34,4	34,5***

A. Landbouw, bosbouw en visserij; B. Winning van delfstoffen; C. Industrie; D. Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; E. Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering; F. Bouwnijverheid; G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen; H. Vervoer en opslag; I. Verschaffen van accommodatie en maaltijden; J. Informatie en communicatie; K. Financiële activiteiten en verzekeringen; L. Exploitatie van en handel in onroerend goed; M. Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; N. Administratieve en ondersteunende diensten; O. Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekering; P. Onderwijs; Q. Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R. Kunst, amusement en recreatie; S. Overige diensten; T. Huishoudens als werkgever; U. Extraterritoriale organisaties en lichamen.  
Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Lage algemene niveaus van precariteit vinden we in het bankwezen, de recyclagesector en het onderwijs. Voor de afzonderlijke indicatoren van precair werk vinden we scores die duidelijk boven het gemiddelde liggen op vijf van de acht indicatoren in twee sectoren: de verhuurdiensten (met een hogere precariteit op het vlak van tijdelijke contracten, beperkte vooruitzichten op de ontplooiing van werknemers, intensieve en flexibele werktijden en beperkte inspraak) en het personeel dat door huishoudens wordt tewerkgesteld (met een hogere precariteit op het vlak van tijdelijke contracten, lage lonen, beperkte kansen op inzetbaarheid, een gebrek aan vertegenwoordiging en beperkte inspraak). In deze twee sectoren is de kans op preciaire tewerkstelling duidelijk het hoogst.

Vier sectoren hebben gemiddelde tot hoge scores op een aanzienlijk aantal van de preciaire kenmerken: de landbouw, de handel, de entertainment sector en de activiteiten van extraterritoriale organisaties en instanties (hoewel de resultaten voor de laatstgenoemde sector slechts is gebaseerd op zeer weinig observaties). Een aantal andere sectoren heeft dan weer eerder lage scores op alle onderscheiden kenmerken van precair werk. Zeker in de industrie en de bouwsector zijn de scores eerder gunstig.

#### 4.4 Verdeling van precair werk volgens individuele en socio-economische kenmerken

**Tabel V-5** Voorkomen precair werk, volgens gender en leeftijd (%)

	Gender			Totaal	Leeftijd		
	Totaal	Man	Vrouw		-34	35-49	50+
Tijdelijk contract	13,9	13,3	14,7	13,7	22,9	9,9	7,4***
Laag inkomen	33,4	21,9	46,3***	33,4	40,7	30,7	27,9***
Beperkte ontw.mog.	32,4	31,1	33,9	32,5	29,2	31,7	39,6***
Intensieve werktijden	15,3	19,4	10,7***	15,3	12,9	15,9	17,7*
Flexibele werktijden	29,5	31,9	26,7**	29,6	30,4	28,6	30,4
Geen informatie over v&g	4,6	4,1	5,2	4,6	5,4	4,8	3,1
Weinig werknemersvert.	54,9	52,4	57,8**	55	61,4	53,5	48,5***
Weinig inspraak	28,4	29,1	27,7	28,5	30,3	28,6	25,5
Totale precarisering	26,4	25,5	27,4**	26,4	28,8	25,3	25,0***

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De Belgische vrouwelijke beroepsbevolking heeft gemiddeld een iets hogere precariteitsscore. De grootste verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers worden gevonden voor lage lonen. Ook een lage werknemersvertegenwoordiging op de werkvloer komt meer voor bij de vrouwelijke beroepsbevolking. Er is ook een tendens naar meer tijdelijke contracten voor vrouwen, maar dit kan niet met zekerheid worden aangetoond in deze resultaten. Aan de andere kant

hebben mannen een hogere kans op meer intensief werk in termen van de werktijden en werken ze ook meer volgens flexibele werktijden.

De totale precariteitsscore ligt hoger bij jonge werknemers (<34 jaar) dan bij werknemers van middelbare (35-49 jaar) en oudere (>50 jaar) leeftijd. Op vlak van de afzonderlijke kenmerken worden jonge werknemers het meest van allemaal geconfronteerd met tijdelijke contracten, lage lonen en beperkte vertegenwoordiging. Maar de jongste werknemers hebben dan weer een iets lagere kans op intensieve werktijden. De oudere werknemers, aan de andere kant, hebben een hogere kans op beperkte ontplooiingsmogelijkheden tijdens de loopbaan.

Een lager opleidingsniveau is sterk gerelateerd met de algemene score voor precair werk, zowel aks met de afzonderlijke kenmerken. De totaalscore kent een duidelijke gradatie, met een hogere mate van precariteit naarmate het opleidingsniveau van de werknemers lager ligt. Datzelfde graduele patroon is observeerbaar voor tijdelijke contracten, beperkte kansen op verdere inzetbaarheid, lage lonen, het ontbreken van informatie over gezondheid en veiligheid, beperkte vertegenwoordiging en beperkte inspraak. Het moet worden opgemerkt dat de verschillen voor het ontbreken van informatie over gezondheid en veiligheidsaspecten op de werkvloer niet groot zijn. Er bestaat een omgekeerde relatie wat betreft de percentages over atypische en intensieve arbeidstijden: hoger opgeleide arbeidskrachten hebben een grotere kans op flexibele dienstregelingen en intensieve werktijden.

**Tabel V-6** Verdeling van precair werk, volgens opleidingsniveau

	Totaal	Lager sec.	Hoger sec.	Bachelor	Master
Tijdelijk contract	13,9	17,4	15,5	11,5	11,3**
Laag inkomen	33,4	44,1	40,2	28,9	18,2***
Beperkte ontwikkelingsmogelijkheden	32,2	41,3	41,3	23,8	19,5***
Intensieve werktijden	15,4	10,4	14,1	13,0	24,2***
Flexibele werktijden	29,4	26,1	24,6	29,6	40,5***
Geen informatie over veiligheid en gezondheid	4,6	5,8	4,8	4,3	3,8
Weinig werknemersvertegenwoordiging	54,9	64,0	60,4	51,7	42,9***
Weinig inspraak	28,3	39,0	35,6	21,5	16,0***
Totale precarisering	26,3	30,6	29,3	22,9	22,2**

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

Op basis van de ISCO beroepenclassificatie stellen we de hoogste precariteitsscore vast voor geschoolde werknemers in de landbouw werknemers in dienstverlenende en verkoopfuncties, operatoren en assemblagewerknemers, en elementaire beroepen. De categorie van geschoolde werknemers in de landbouw heeft precare



scores op zeven van de acht indicatoren (alles, behalve flexibele werktijden). Als gevolg hiervan kan deze categorie worden gezien als de meest preciaire beroepsgroep, hoewel we moeten opmerken dat het over een kleine groep werknemers gaat met een beperkt aantal observaties in deze steekproef (n=53).

**Tabel V-7** Verdeling van precair werk, volgens beroep (ISCO 88 - 1 digit)

	Totaal	A. Managers	B. Profes- sionals	C. Technici	D. Admini- stratie	E. Service en verkoop	F. Geschoolde landb.	G. Ambachts- lieden	H. Opera- toren	I. Elementaire ber.
Tijdelijk contract	14,0	9,9	13,0	11,3	12,0	19,7	22,2	15,2	11,7	20,4***
Laag inkomen	33,4	13,7	24,5	30,6	41,4	46,7	44,3	24,8	25,8	58,0***
Beperkte ontw.mogelijkheden	32,4	27,1	19,4	22,6	32,5	39,8	67,4	35,4	42,5	52,7***
Intensieve werktijden	15,4	33,3	14,5	17,8	7,6	18,6	20,1	10,7	21,7	8,7***
Flexibele werktijden	29,5	41,6	40,0	30,8	17,0	36,6	10,6	17,0	38,4	15,7***
Geen informatie over v. en gez.	4,6	6,4	5,6	1,5	4,3	5,7	9,4	4,5	3,0	5,5*
Weinig werknemersvertegenw.	55,0	46,8	43,6	51,2	58,1	68,7	79,3	66,0	54,7	58,9***
Weinig inspraak	28,4	10,6	20,0	18,5	32,7	29,8	33,2	35,2	39,5	47,3***
Totale precarisering	26,4	24,0	22,5	22,9	25,4	33,0	35,2	26,0	29,7	32,3***

A. Managers; B. Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen; C. Technici en verwante beroepen; D. Administratief personeel; E. Dienstverlenend personeel en verkopers; F. Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers; G. Ambachtslieden; H. Bedieners van machines en installaties; assembleurs; I. Elementaire beroepen.

*Noot:* \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

De categorie van dienstverlenend personeel kent duidelijk hogere percentages voor tijdelijke contracten, lage lonen, beperkte ontplooiingskansen, flexibele werktijden, het gebrek aan informatie over veiligheid en gezondheid op de werkplek, en beperkte werknemersvertegenwoordiging. Ook elementaire beroepen kennen een hoge prevalentie van tijdelijke contracten en lage lonen, beperkte ontplooiingskansen en beperkte werknemersvertegenwoordiging. De groep installateurs en bedieners van machines blijkt op vier aspecten te worden geconfronteerd met een precair werkarakter: beperkte ontplooiingskansen, intensieve en flexibele werktijden en beperkte vertegenwoordiging. Managers en professionals hebben dan weer een hoge score voor een flexibele, en in het geval van managers eveneens intensieve werktijd. Drie beroepsgroepen hebben nogal gunstige scores op het vlak van zowel de algemene precariteit als op de afzonderlijke dimensies van precair werk: technici, administratief personeel en ambachtslieden. Alleen in de laatste groep is er wel een hogere prevalentie van beperkte inspraak en vertegenwoordiging.

## **5. Relatie met andere aspecten van de baankwaliteit**

In deze paragraaf relateren we preciaire tewerkstelling met de andere elementen van baankwaliteit die in dit rapport zijn onderzocht. Allereerst gaan we na in welke mate er een verband bestaat tussen de algemene precariteitsscore en de afzonderlijke preciaire kenmerken van werk enerzijds en de clusters van werknemers anderzijds. Daarna betrekken we precarisering op de afzonderlijke indicatoren over de arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen.

### **5.1 Precariteit en clusters van baankwaliteit**

In tabel V-8 wordt de relatie van precair werk met de verschillende clusters van baankwaliteit gepresenteerd. Twee clusters hebben een aanzienlijk hogere score op het vlak van algehele precariteit: het 'werk op flexibele en atypische uren' en het 'laagwaardig werk'. 'Fulltime evenwichtig werk' en 'verzadigde banen' vormen met lage scores het tegenbeeld hiervan. Voor de afzonderlijke maten van precair werk stellen we een meer diffuus beeld vast. Zonder twijfel hebben de clusters met 'laagwaardig werk' en 'werk op flexibele en atypische uren' een probleem op het vlak van precair werk. De cluster met 'laagwaardig werk' blijkt een verhoogde kans te hebben voor tijdelijke contracten, lage lonen, beperkte kansen op ontplooiing, het ontbreken van informatie over veiligheid en gezondheid op de werkplek en beperkte vertegenwoordiging van werknemers. Voor de cluster 'werk op flexibele en atypische uren' zijn de preciaire kenmerken met een hogere prevalentie beperkte kansen op het verhogen van de inzetbaarheid, intensieve de werktijden, flexibele werktijden, beperkte werknemersvertegenwoordiging en beperkte inspraak. Echter, ook twee andere clusters worden gekenmerkt door

slechte scores op meerdere aspecten van precariteit. 'Emotioneel belastend werk' kent veel intensieve en flexibele werktijden, ontbreekt informatie over gezondheid en veiligheid en krijgt weinig inspraak in de organisatie van het werk. De cluster van 'werk met beperkte carrièremogelijkheden' heeft dan weer een hoge prevalentie van tijdelijke contracten, lage lonen, beperkte kansen op het verhogen van de inzetbaarheid en het ontbreken van een werknemersvertegenwoordiger. De cluster met 'zwaar en repetitief werk' is relatief gunstig in termen van precare werkkenmerken, en kent enkel een hogere prevalentie van beperkte ontplooiingskansen en inspraak. Hetzelfde geldt voor 'verzadigde banen', met enkel een hoog percentage voor intensieve en flexibele werktijden. Ten slotte is de meest gunstige cluster in termen van (het verhinderen van) precair werk die met 'fulltime evenwichtige banen'.

**Tabel V-8** Verdeling van precair werk, volgens clusters van baan kwaliteit (%)

	Totaal	Verzadigde banen	Full time evenwichtig werk	Werk met beperkte carrièremogelijkheden	Werk op flexibele en atypische uren	Emotioneel belastend werk	Zwaar en repetitief werk	Laagwaardig werk	
Tijdelijk contract	12,7	5,4	6,7	17,8	12,5	9,9	8,8	25,7	***
Laag inkomen	32,7	9,6	20,3	29,3	55,3	20,0	63,7	17,2	***
Beperkte ontw.mogelijkheden	32,1	7,3	14,7	41,4	43,7	14,7	39,1	69,0	***
Intensieve werktijden	14,2	29,8	4,6	5,8	24,1	20,3	6,7	7,2	***
Flexibele werktijden	29,9	51,2	3,7	9,5	67,8	58,7	7,0	16,1	***
Geen informatie over v. en gez.	4,9	2,4	2,3	5,3	5,5	8,0	4,2	7,2	**
Weinig werknemersvertegenw.	54,7	31,3	54,2	61,1	64,3	43,9	47,5	82,6	***
Weinig inspraak	28,1	4,5	42,9	28,0	28,9	16,7	53,1	34,1	***
Totale precarisering	26,2	17,7	18,7	24,8	37,8	24,0	28,8	32,4	***

Noot: \*  $p < 0.050$ ; \*\*  $p < 0.010$ ; \*\*\*  $p < 0.001$ .

## 5.2 Precair werk en de afzonderlijke indicatoren van baankwaliteit

In tabel V-9 geven we weer hoe de algemene graad van precair werk zich verhoudt tot een selectie van de voor dit onderzoek geconstrueerde indicatoren van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud van arbeidsverhoudingen. In functie van deze analyses werd de indicator voor precariteit gebruikt om de populatie in drie groepen in te delen: lage precarisering (minder dan mediaan), middelmatige precarisering (in het derde kwartiel) en hoge precarisering (in het hoogste kwartiel). We stellen een belangrijke correlatie vast tussen de algemene precariteitsscore en het merendeel van de indicatoren van baankwaliteit, behalve voor 'emotionele belasting', 'contact met personen' en het hebben van een 'vaste werkplek'. Een duidelijk verband kan worden gevonden in de scores op elementen van de baankwaliteit en de mate van precariteit van de werksituatie. Werknemers met een hoge mate van precariteit ervaren minder taakcomplexiteit, krijgen minder autonomie over de arbeidstijd en in het werk, werken minder in teams, en krijgen minder steun van hun leidinggevende en collega's. Daarenboven worden de werknemers in een preciaire baan meer geconfronteerd met repetitief werk, een hoge werkdruk, een risicovolle werkomgeving en geweld en pestgedrag op de werkvloer. Concluderend kunnen we met grote stelligheid beweren dat werknemers met een hogere score op het vlak van precair werk aanzienlijk meer blootgesteld worden aan andere minder gunstige aspecten van de baankwaliteit.

**Tabel V-9** Voorkomen precair werk, volgens een selectie indicatoren over de baankwaliteit (%)

	A. Complexiteit	B. Repetitief werk	C. Autonomie over de werktijd	D. Teamwork	G. Autonomie	E. Werkdruk	F. Emotionele belasting
Laag	59,9	47,3	29,0	45,8	58,6	21,0	17,6
Medium	44,8	51,4	19,3	39,8	49,2	22,1	18,6
Hoog	32,4***	56,0***	13,0***	30,7***	41,9***	27,9**	18,1
	H. Contact met personen	I. Risico's	J. Een vaste werkplek	K. Geweld en pesten op het werk	L. Onderst. Manage- ment	M. Sociale steun	
Laag	19,8	44,7	56,6	9,2	60,2	22,0	
Medium	22,4	51,5	61,2	12,0	51,5	20,3	
Hoog	21,0	59,0***	55,8	15,0***	41,7***	16,4**	

A. Complex takenpakket; B. Veel repetitieve taken; C. Een hoge autonomie over de werktijd; D. Autonomie; E. Veel teamwork; F. Een hoge werkdruk; G. Veel emotionele belasting; H. Veel contact met personen; I. Een risicovolle werkplek; J. Een vaste werkplek; K. Meer geweld en pestgedrag op de werkplek; L. Ondersteunend management; M. Sociale steun van collega's.

Noot: \* p < 0.050; \*\* p < 0.010; \*\*\* p < 0.001.

## 6. Gevolgen van precair werk voor de individuele werknemer

In tabel V-10 worden de resultaten van een regressieanalyse gepresenteerd. Hierin worden de afzonderlijke kenmerken van precair werk in verband gebracht met een selectie van 'outcome' indicatoren gerelateerd met de baankwaliteit: absentisme, presenteïsme, jobonzekerheid, jobtevredenheid, fysieke gezondheid en mentale gezondheid. De resultaten van deze analyses worden gepresenteerd in de vorm van odds ratio's (ORs). Een odds ratio beschrijft de ratio tussen het behoren tot de 'risicogroep' in vergelijking met het behoren tot de niet-risicogroep binnen een bepaalde categorie van een andere variabele, met de vergelijkbare ratio voor een andere categorie van die variabele. Het is altijd de 'niet-preciaire categorie' die als referentiegroep dient in de analyse. Bijvoorbeeld, de odds ratio voor jobonzekerheid onder werknemers met een tijdelijk contract, in vergelijking met mensen die niet werken met een tijdelijk contract, is 4,20. Dat betekent dat men in een tijdelijk contract een 4,20 maal grotere odds heeft, vergeleken met de werknemers die niet in tijdelijk dienstverband zijn tewerkgesteld. Een betrouwbaarheidsinterval geeft telkens de betrouwbaarheid van deze bevindingen aan. Als algemene regel geldt dat men het resultaat mag vertrouwen wanneer de referentiewaarde 1,00 niet in het interval ligt - dit is het geval voor de hierboven genoemde relatie 4,20 (3,16-5,58). Voor ieder van de 'outcome' indicatoren zijn twee modellen geschat: model 1 bevat alle aspecten van precair werk en controleert gelijk voor de verdeling naar gender en leeftijd in de steekproef; model 2 bevat dezelfde variabelen van model 1, en werd uitgebreid met de indicatoren van baankwaliteit als bijkomende controlevariabelen. Het tweede model geeft het 'netto resultaat' weer - waarmee we bedoelen dat dit resultaat rekening houdt met potentiële vertekening veroorzaakt door de andere kenmerken van de baankwaliteit.

In tabel V-10 (deel 2) kan worden vastgesteld dat de indicatoren van precair werk niet zijn verbonden met absentisme. Voor presenteïsme zijn er evenmin belangrijke relaties met precair werk. In beide modellen zien we dat werknemers in flexibele banen meer op het werk verschijnen wanneer ze ziek zijn en dat werknemers dat minder vaak doen naarmate het loon lager ligt.

We stellen een sterke relatie vast tussen jobonzekerheid en de aard van het contract. Werknemers met een tijdelijk contract ervaren meer onzekerheid dan mensen met een vast contract. De categorische verschillen tonen aan dat mensen met een tijdelijk contract een 4,20 keer hogere odds hebben, vergeleken met de referentiecategorie met een vast contract (model 2). Bovendien bestaat er een significant verband tussen jobonzekerheid en beperkte inspraak over de organisatie van het werk in model 1. Deze relatie verdwijnt wanneer we controleren voor de andere indicatoren over de baankwaliteit.

In het geval van jobtevredenheid vinden we positieve relaties met tijdelijk contract, beperkte ontplooiingskansen, intensieve werktijden, beperkte werknemersvertegenwoordiging en beperkte inspraak. De positieve associaties met intensieve werktijden en beperkte vertegenwoordiging verdwijnen in model 2. De duidelijk-

ste effect op jobtevredenheid bestaan voor de werknemers met beperkte inspraak: in model 1 hebben ze een 3,53 maal hogere odds, vergeleken met de referentiegroep. Dit effect neemt af in model 2 (of 2,27).

Positieve en significante relaties tussen indicatoren van precair werk en mentale gezondheid bestaan er voor tijdelijk contracten, flexibele werktijden, intensieve werktijden en het ontbreken van informatie over veiligheid en gezondheid op het werk. De relaties met flexibele werktijden en informatiegebrek verdwijnen na controle voor de andere baankwaliteitsindicatoren.

Ten slotte rapporteren we op het vlak van mentale gezondheidsklachten dat respondenten vaker deze klachten hebben in het geval informatie ontbreekt over veiligheid en gezondheid op het werk, in het geval men flexibele werkuren presenteert en in het geval werknemers beperkte inspraak krijgen over de organisatie van het werk (model 1). Alleen de associatie met flexibele werktijden blijft van belang in model 2.

## 7. Conclusie

De resultaten van de analyses van EWCS 2010 gegevens voor België bevestigen onze voornaamste hypothesen. (1) Precair werk staat duidelijk in relatie met de andere kenmerken van de baankwaliteit: preciaire werknemers worden aanzienlijk meer blootgesteld aan andere minder gunstige aspecten van baankwaliteit. (2) De geconceptualiseerde indicatoren van precariteit vertonen ook een relatie met een aantal indicatoren voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, en zijn gerelateerd met hun jobtevredenheid. (3) Ten derde, zoals verwacht, is precair werk duidelijk ongelijk verdeeld op de arbeidsmarkt volgens een aantal belangrijke demografische, sociaaleconomische en organisatiegerelateerde kenmerken.

### 7.1 Validiteit van de indicator voor preciaire werkgelegenheid

De resultaten van deze studie ondersteunen een meerdimensionale aanpak van precair werk, en de operationalisering van precariteit in een somschaal. De totaalscore weerspiegelt de verwachte verbanden. Meer specifiek, worden duidelijke relaties vastgesteld tussen precair werk en indicatoren zoals taakcomplexiteit, repetitief werk, taakautonomie en pestgedrag. Bovendien bevestigt onze analyse de verwachte concentratie van precair werk in de lagere sociaaleconomische echelons van de arbeidsmarkt. Soortgelijke conclusies kunnen worden gemaakt voor alle afzonderlijke indicatoren over precair werk met twee uitzonderingen: intensieve en flexibele werktijden. De laatstgenoemde indicatoren zijn eerder kenmerken van werknemers in hogere sociaaleconomische posities. Hierbij zijn flexibele en intensieve werktijden gekoppeld aan hoge lonen en meer arbeidsmarktmogelijkheden. Verder heeft de vergelijking van de items rond precariteit met de clusters van baankwaliteit geholpen om zowel het concept van precair



werk als dat van de typologie van baan kwaliteit te valideren. Wat betreft arbeidsvoorwaarden en arbeidsrelaties, leverden beide benaderingen een vergelijkbaar patroon op. Aan de ene kant scoren de clusters met 'werk op flexibele en atypische uren' en met 'laagwaardig werk' slecht op het vlak van algemene precariteit van het werk en voor de meeste afzonderlijke indicatoren van precair werk. Aan de andere kant blijkt in de cluster met 'verzadigde banen' - ondanks haar over het algemeen gunstig kwaliteit van de arbeid - een duidelijk blootstelling aan intensieve en flexibele werktijden. Een dergelijke overlap tussen (on)gunstige aspecten van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen werd reeds eerder vastgesteld, onder andere in Vlaanderen (Vanroelen et al., 2010b), het Verenigd Koninkrijk (Burchell et al., 2002), Nederland (De Beer, 2002) en voor de Europese arbeidsmarkt in het algemeen op basis van de EWCS 2005 (Braeckman, 2011).

## 7.2 De sociaaleconomische verdeling van precair werk

Er werd een concentratie van precair werk onder de lagere sociaaleconomische echelons aangetoond. In het algemeen scoren vrouwen, jongere werknemers, lager opgeleide werknemers, werknemers uit micro- en kleine organisaties en beoefenaars van agrarische, dienstverlenende en elementaire beroepen hoger op het vlak van precair werk. Deze algemene resultaten zijn in overeenstemming met eerder onderzoek (Vives et al., 2011; Vosko, 2006). Allereerst is werkonzekerheid niet genderneutraal (Vosko & Clarke, 2009). Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in banen met lage lonen, onvrijwillig deeltijdwerk en tijdelijk werk (Artazcoz et al., 2005; Cranford et al., 2003; Franco & Winqvist, 2002; Vives, 2010). Dit heeft ook belangrijke gevolgen met betrekking tot het gemiddelde lager loonniveau van vrouwen op de arbeidsmarkt (Cranford et al., 2003). Daarnaast tonen onze resultaten aan dat de Belgische vrouwelijke arbeidskrachten oververtegenwoordigd zijn in banen met een 'beperkte werknemersvertegenwoordiging'. Aan de ene kant kan dit worden gerelateerd met het soort banen en posities die vrouwen bekleden - ze zijn nog steeds vooral actief in banen met een lagere status (Walby, 1997), aan de andere kant kan dit worden gerelateerd aan een aanhoudend gebrek aan vertegenwoordiging van vrouwen, doordat vakbonden minder sterk aanwezig zijn in vrouwelijke segmenten van de arbeidsmarkt en dat hierdoor de belangen van vrouwen minder worden verdedigd tijdens collectieve onderhandelingen (Menendez et al., 2007). Verder tonen onze resultaten aan dat er meer precariteit voorkomt, in het bijzonder onder de vorm van meer tijdelijke contracten, onder jonge werknemers. Ook deze vaststelling is in overeenstemming met eerder onderzoek over de verdeling van precair en niet-standaard werk in welvarende landen (Benavides et al., 2000; Laparra, 2004; Rodgers, 1989; Vives, 2010). Uit onze bevindingen blijkt ook dat precair werk sterk mag worden gerelateerd met het opleidingsniveau van een werknemer. In lijn met onze resultaten bleek in een studie over Nederlandse schoolverlaters dat minder opgeleide schoolverlaters meer kans hebben op een

atypisch contract dan beter opgeleide schoolverlaters (De Vries & Wolbers, 2005). Aan de andere kant vormen atypische en intensieve werktijden een belangrijke uitzondering op het algemeen patroon: deze komen minder voor in de lagere echelons van de arbeidsmarkt. Ook deze uitzondering ligt in de lijn van bevindingen van eerder Europees onderzoek op basis van EWCS 2005 (Puig-Barrachina et al., 2011) en eerder onderzoek onder Vlaamse werknemers (Vanroelen et al., 2010a).

### 7.3 Gevolgen voor de individuele werknemer

De verschillende elementen van preciaire werk zijn op een paar punten gerelateerd met gevolgen voor de gezondheid, het welzijn en de jobonzekerheid van werknemers. De mentale gezondheid is gerelateerd aan tijdelijke arbeid en aan intensieve werktijden; jobonzekerheid blijkt sterk gerelateerd met het soort contract, maar ook met (lage) ontplooiingsmogelijkheden en lage lonen. Tevredenheid met het werk staat in relatie met vijf van de acht indicatoren van precair werk. Hoewel er over het algemeen slechts beperkte empirische associaties tussen tijdelijk werk en negatieve gevolgen voor individuele werknemers worden vastgesteld (De Cuyper et al., 2008), vindt men in enkele vroegere studies relaties tussen precair werk en negatieve gevolgen in termen van gezondheid, welzijn, voldoening in het werk of de afstemming tussen werk en gezin (Clarke et al., 2007; Vives, 2010; Vives et al., 2010; Vosko, 2006). Anderzijds zou men bij het interpreteren de resultaten van de verdeling van precair werk en de relatie met andere elementen van de baankwaliteit kunnen argumenteren dat intensieve en atypische werktijden geen deel zouden mogen uitmaken van een definitie van precair werk. We kunnen hier tegen inbrengen dat intensieve en flexibele werktijden de oorzaak kunnen zijn van een slechte mentale en fysieke gezondheid, dit werd al eerder aangetoond (De Witte et al., 2010b; Vanroelen et al., 2010b). Er mag derhalve worden aangebracht dat atypische en intensieve werktijden meer subtiele uitingen zijn van precariteit in het werk, zeker indien werknemers zich onder druk gezet voelen om flexibel of zeer intensief werk te aanvaarden - al dan niet met de belofte van betere arbeidsvoorwaarden op langere termijn. Dit kan worden gerelateerd aan Siegrist's begrip van 'overcommitment' in het Effort-Reward-Imbalance Model (Siegrist, 2002).

### 7.4 Slotbeschouwingen en aanbevelingen

De arbeidsrelatie is aanzienlijk veranderd. Atypische banen komen steeds vaker voor in de wereld en België is hierop geen uitzondering. Bovendien bestaat de kans dat dit beeld ten gevolge van de Europese economische crisis nog zal worden versterkt, en dat steeds meer werknemers in een kwetsbare positie komen op het vlak van hun arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het des te nuttiger om conceptuele en meetproblemen rond precair werk te overwinnen, teneinde de actuele evoluties

op de arbeidsmarkt beter in kaart te kunnen brengen. Hoewel deze studie slechts enkele eerste empirische resultaten presenteert aan de hand van een alternatieve benadering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, toont zij aan dat de gevolgen van precair werk au sérieux moeten worden genomen. Zeker vanuit het oogpunt van een beleid dat het welzijn op het werk wil bevorderen dualisering op de arbeidsmarkt wil beperken. Onze resultaten wijzen op de noodzaak om beleidsstrategieën te ontwikkelen die de toenemende precarisering van de arbeidsvoorwaarden inperken, door rekening te houden met een toenemende contractuele onzekerheid van werknemers, een betere participatie van de werknemers in beslissingen over het werk te initiëren en opleiding en competentieontwikkeling te bevorderen. Dit moet gebeuren met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, vrouwen en migranten, alsmede werknemers aan 'de onderkant van de arbeidsmarkt'. Bovendien moet ook een toekomstige onderzoekagenda worden ontwikkeld die verder onderzoek naar de potentieel minder wenselijke effecten van (precaire) arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen ondersteunt.

**Tabel V-10** Effecten van de items over precair werk in relatie met de 'outcome' indicatoren (ORs – 95% CI's), deel 1

	Absenteïsme		Presenteïsme		Arbeidsmarktzekerheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
<i>Contract</i>						
Tijdelijk contract	0,90 (0,65-1,23)	0,92 (0,67-1,28)	0,94 (0,73-1,23)	0,98 (0,75-1,28)	4,20 (3,16-5,58)	4,35 (3,23-5,86)
Vast contract	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00***	1,00***
<i>Carrièremogelijkheden</i>						
Beperkt	1,01 (0,81-1,25)	1,03 (0,81-1,30)	1,13 (0,94-1,36)	1,2 (0,98-1,46)	1,21 (0,94-1,55)	1,30 (1,00-1,69)
Niet beperkt	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Arbeidstijd (flexibiliteit)</i>						
Flexibel	1,02 (0,82-1,28)	0,86 (0,67-1,09)	1,43 (1,18-1,74)	1,38 (1,13-1,69)	1,07 (0,83-1,38)	0,97 (0,74-1,27)
Niet flexibel	1,00	1,00	1,00 ***	1,00 **	1,00	1,00
<i>Arbeidstijd (intensiteit)</i>						
Intensief	0,99 (0,73-1,33)	0,98 (0,71-1,34)	1,07 (0,83-1,37)	1,03 (0,79-1,34)	1,38 (1,00-1,91)	1,31 (0,93-1,84)
Niet intensief	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Inkomen</i>						
Laag	1,07 (0,85-1,35)	1,08 (0,85-1,37)	0,76 (0,62-0,92)	0,78 (0,63-0,95)	1,23 (0,94-1,60)	1,31 (0,99-1,72)
Niet laag	1,00	1,00	1,00 **	1,00 *	1,00	1,00
<i>Informatie over veil&amp;gez</i>						
Nee	1,13 (0,71-1,78)	0,91 (0,57-1,47)	1,42 (0,94-2,12)	1,25 (0,82-1,9)	1,46 (0,92-2,31)	1,28 (0,80-2,06)
Ja	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Inspraak</i>						
Beperkt	1,22 (0,98-1,53)	0,97 (0,75-1,24)	0,91 (0,75-1,11)	0,85 (0,69-1,05)	1,41 (1,10-1,81)	1,31 (0,99-1,74)
Niet beperkt	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00**	1,00
<i>Werknemersvertegenwoordiging</i>						
Beperkt	0,86 (0,70-1,06)	0,87 (0,70-1,07)	1,03 (0,86-1,22)	1,03 (0,86-1,23)	1,05 (0,83-1,33)	1,06 (0,82-1,35)
Niet beperkt	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Model 1 = gecontroleerd voor gender en leeftijd.

Model 2 = gecontroleerd voor gender, leeftijd, taakcomplexiteit, repetitieve taken, autonomie over de werktijd, teamwerk, werkdruk, emotionele belasting, contact met personen, risico's, een vaste werkplek, geweld en pesten op het werk, ondersteunend management, en sociale steun.

P-values van de Wald-statistics: \* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001.

**Tabel V-10** Effecten van de items over precair werk in relatie met de 'outcome' indicatoren (ORs – 95% CI's), deel 2

	Jobtevreedenheid		Mentale gezondheid		Fysieke gezondheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
<i>Contract</i>						
Tijdelijk contract	1,64 (1,23-2,20)	1,83 (1,33-2,52)	1,50 (1,16-1,94)	1,64 (1,24-2,16)	1,08 (0,83-1,41)	1,08 (0,82-1,44)
Vast contract	1,00**	1,00***	1,00**	1,00**	1,00	1,00
<i>Carrièremogelijkheden</i>						
Beperkt	1,55 (1,25-1,94)	1,46 (1,15-1,87)	0,88 (0,74-1,07)	0,96 (0,79-1,18)	1,08 (0,89-1,31)	1,09 (0,89-1,34)
Niet beperkt	1,00***	1,00**	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Arbeidstijd (flexibiliteit)</i>						
Flexibel	0,97 (0,76-1,23)	0,83 (0,64-1,08)	1,47 (1,22-1,77)	1,20 (0,98-1,47)	1,59 (1,31-1,92)	1,33 (1,08-1,64)
Niet flexibel	1,00	1,00	1,00***	1,00	1,00***	1,00**
<i>Arbeidstijd (intensiteit)</i>						
Intensief	1,40 (1,03-1,89)	1,40 (1,00-1,96)	1,56 (1,21-2,00)	1,32 (1,01-1,74)	1,08 (0,84-1,39)	0,98 (0,75-1,29)
Niet intensief	1,00*	1,00	1,00***	1,00*	1,00	1,00
<i>Inkomen</i>						
Laag	1,04 (0,82-1,32)	1,08 (0,84-1,40)	0,93 (0,76-1,13)	0,99 (0,80-1,22)	0,95 (0,78-1,16)	0,94 (0,76-1,17)
Niet laag	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
<i>Informatie over veil&amp;gez</i>						
Nee	1,30 (0,84-2,00)	0,89 (0,56-1,43)	2,20 (1,47-3,29)	1,55 (1,01-2,37)	2,11 (1,43-3,13)	1,51 (0,99-2,29)
Ja	1,00	1,00	1,00***	1,00	1,00***	1,00
<i>Inspraak</i>						
Beperkt	3,53 (2,84-4,37)	2,27 (1,77-2,90)	1,02 (0,84-1,23)	0,89 (0,71-1,11)	1,09 (0,90-1,32)	0,87 (0,70-1,10)
Niet beperkt	1,00***	1,00***	1,00	1,00	1,00**	1,00
<i>Werknemersvertegenwoordiging</i>						
Beperkt	1,26 (1,01-1,57)	1,27 (1,00-1,60)	1,06 (0,89-1,26)	1,06 (0,88-1,27)	0,94 (0,78-1,11)	0,95 (0,79-1,15)
Niet beperkt	1,00*	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Model 1 = gecontroleerd voor gender en leeftijd.

Model 2 = gecontroleerd voor gender, leeftijd, taakcomplexiteit, repetitieve taken, autonomie over de werktijd, teamwerk, werkdruk, emotionele belasting, contact met personen, risico's, een vaste werkplek, geweld en pesten op het werk, ondersteunend management, en sociale steun.

P-values van de Wald-statistics: \* p < .05 \*\* p < .01 \*\*\* p < .001.



---

## CONCLUSIES

### *Kwaliteit van het werk gemeten door middel van een reeks indicatoren*

In dit boek hebben we een overzicht gegeven van de baankwaliteit en kwaliteit van de werkgelegenheid in België gebaseerd op de gegevens die zijn verzameld door middel van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) in 2010. Eurofound heeft respondenten in alle Europese landen bevraagd aan de hand van een lange lijst met vragen over hun werksituatie. De Belgische regering financierde een opwaardering van de steekproef tot 4 000 respondenten waardoor er meer diepgaand onderzoek op deze data mogelijk werd en dit verslag kon worden neergeschreven.

De analyses van de Belgische EWCS 2010 bevestigen dat het is niet raadzaam is om 'de' baankwaliteit van werknemers in één cijfer uit te drukken. De kwaliteit van het werk omvat verschillende dimensies waarmee rekening moet worden gehouden bij het taxeren deze kwaliteit. Wij hebben 22 indicatoren over baankwaliteit geselecteerd, waarbij elk van deze indicatoren verwijst naar een bijzonder aspect van het concept baankwaliteit en slechts in beperkte mate overlapt met andere indicatoren uit de set. Binnen deze indicatorenset verwijzen zeven indicatoren naar de arbeidsinhoud, drie indicatoren naar de arbeidsomstandigheden, zeven indicatoren naar de arbeidsvoorwaarden en vijf indicatoren naar de arbeidsverhoudingen

### *Een typologie over baankwaliteit in zeven clusters*

Wij gebruikten deze indicatoren bij de ontwikkeling van een typologie van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt. Belgische werknemers zijn ingedeeld in zeven verschillende soorten van banen, elk van hen met een ander constellatie van baankwaliteit. Deze baantypes zijn geselecteerd op een empirische basis. Achter elk type van baankwaliteit zit een constellatie schuil die wordt aangetroffen in de baan van heel wat Belgische werknemers. Alle types refereren op deze manier naar 10 tot 20% van de werknemers.

Twee types weerspiegelen een goede tot uitstekende kwaliteit van banen. De cluster van 'verzadigde banen' groepeerde werknemers met een hoge score op bijna

elk indicator over baankwaliteit, en de cluster van 'full time evenwichtig werk' heeft meer dan redelijk score op alle elementen. Over één van de drie Belgische werknemers geniet dit soort interessante baankwaliteit.

Meer dan de helft van de Belgische beroepsbevolking werkt in een cluster gekenmerkt door ten minste één werkbaarheidsprobleem. Dit probleem met de werkbaarheid kan worden gevonden in het deeltijds contract en de beperkte carrièremogelijkheden, in de arbeidstijdregelingen, in de emotionele behoeften van de werkzaamheden, of in het zware en repetitieve karakter van de taken. Het eerste baantype groepeert 20% van de werknemers, de laatste drie dekking elk ongeveer 10% van de arbeidsmarkt.

Het onderscheidend kenmerk van 'werk met beperkte carrièremogelijkheden' is part time werk aan de ene kant en beperkte vooruitzichten op loopbaanprogressie aan de andere kant. Werknemers met 'emotioneel belastend werk' hebben vaak contact met mensen van buiten de werkplek, voelen zich niet gesteund door collega's of het management van de organisatie, en moeten werken aan repetitieve taken en onder een hoge werkdruk. Werknemers in de cluster met 'werk over flexibele en atypische uren' hebben een goed salaris en een voltijdse baan, maar ze worden geconfronteerd met ongunstige arbeidstijdregelingen. Het is de werkgever die beslist over het tijdstip waarop zij moeten werken, want de autonomie die ze over hun arbeidstijd uitoefenen is zeer beperkt en werk op ongebruikelijke uren en veranderingen in hun uurrooster doen zich regelmatig voor. De werknemers met 'zwaar en repetitief werk' vervullen repetitieve taken, ze hebben geen autonomie noch inspraak over de organisatie van het werk, en werken in een risicovolle werkomgeving. Aan de positieve kant kunnen we vermelden dat ze een goed loon en een voltijdse baan hebben, een vaste werkplek en een normaal en stabiel werkrooster.

Ten slotte vinden we één van de zes werknemers in de laatste cluster met 'laagwaardig werk'. We hebben gemeld dat de net genoemde clusters elk één welbepaald werkbaarheidsprobleem kennen, maar dat is niet het geval voor deze werknemers. Deze cluster heeft een slechte score op bijna elke indicator over baankwaliteit.

#### *Kwaliteit van de werkgelegenheid is ongelijk verdeeld over de arbeidsmarkt*

De kans om te genieten van een goede baankwaliteit en het risico om werk te krijgen van slechte kwaliteit is niet gelijkmatig verdeeld binnen de beroepsbevolking. Gender, beroep, sector en ondernemingsgrootte zijn belangrijke factoren die de kwaliteit van banen van werknemers bepalen.

Allereerst stellen we vast dat de baankwaliteit van werknemers niet genderneutraal is. Vrouwen hebben meer risico's op werkbaarheidsproblemen dan mannen, en zijn oververtegenwoordigd in 'laagwaardig werk', 'werk met beperkte carriè-



remogelijkheden' en 'emotioneel belastend werk'. Mannelijke werknemers hebben meer kans op 'verzadigde banen', maar ook op 'werk op flexibele en atypische uren' en 'zwaar en repetitief werk'. Deze gender verdeling weerspiegelt tot op zekere hoogte dat vrouwen meer dan mannen autonomie over de arbeidstijd en sociale contacten op het werk waarderen.

Beroep is een tweede belangrijke determinant van baankwaliteit. *Managers en technici* hebben een betere baankwaliteit dan andere beroepsgroepen. Ten eerste zijn ze sterk vertegenwoordigd in de cluster van 'verzadigde banen'. Ten tweede, alle beroepsgroepen met uitzondering van managers, professionals en technici hebben een groot risico om terecht te komen in de 'laagwaardige banen', of in een andere cluster die kampt met een specifiek werkbaarheidsprobleem. *Operators, assembleurs, verkopers en dienstverlenende beroepen* moeten vaak werken aan flexibele en atypische uren. Deze beroepsgroepen krijgen verder weinig autonomie over de arbeidstijd. Ze moeten werken wanneer de machines draaien of de klanten dat van hen verwachten. *Ambachtlieden en elementaire beroepen* worden meer dan gemiddeld met zwaar repetitief werk geconfronteerd. Zij krijgen repetitief taken, ze hebben geen autonomie noch inspraak op het werk, en moeten werken in een risicovolle omgeving. Op het positieve conto mogen ze een goed loon en een voltijdse baan verwachten, en hebben ze een vaste werkplek en een normaal en onveranderlijk werkrooster. *Professionals* hebben verder een relatief groot risico op emotioneel belastend werk.

In een aantal sectoren vinden wij een sterke aanwezigheid van een welbepaalde cluster. De industrie kent vaak zware en/of repetitief werk. Het 'werken met beperkte carrièremogelijkheden' lijkt dan weer vooral een baankwaliteit die we in de (particuliere en openbare) diensten terugvinden. Particuliere diensten bieden daarnaast heel vaak flexibele en atypische uren voor, terwijl de openbare besturen eerder kampen met emotioneel belastend werk.

Ook met betrekking tot de ondernemingsgrootte vinden we een relatie met de baankwaliteit. De grotere bedrijven bieden meer goede kwaliteit en minder slechte kwaliteit van werk aan dan kleine ondernemingen.

#### *Werk van goede kwaliteit is gezond werk*

Het is niet eenvoudig om baankwaliteit te vatten in één indicator, het is evenmin gemakkelijk de resultaten van goede of slechte baankwaliteit in één cijfer te vatten. Een aantal indicatoren moet worden beschouwd bij deze appreciatie. We evalueren het effect van baankwaliteit op de gezondheid van werknemers, op de job-attitudes van de werknemer, en op gevoelens van (on)zekerheid over de positie op de arbeidsmarkt.

De verwachte relatie tussen de baankwaliteit en het welzijn en de gezondheid van werknemers wordt bevestigd. Gezondheidsproblemen hangen samen met de typologie van baankwaliteit, maar de relatie ligt niet volledig in de lijn van de verwachtingen. De 'beste' en 'slechtste' clusters op vlak van baankwaliteit garanderen niet de beste en slechtste resultaten op het vlak van gezondheid. Het zijn de werknemers met 'full time evenwichtig werk' die in de beste gezondheid verkeren. Dit suggereert dat de 'verzadigde banen', met uitdagend werk en zeer goede arbeidsomstandigheden, niet de beste banen zijn voor de gezondheid van de werknemers. De op één na beste baankwaliteit, met iets minder uitgesproken verwachtingen voor de werknemer, lijkt een betere keuze als het de optimalisering van de gezondheid van werknemers betreft. Aan de andere kant leidt het 'emotioneel belastend werk' tot een zeer problematische gezondheidstoestand. Deze werknemers ervaren verreweg het meest werkgerelateerde gezondheidsrisico's. Zij hebben verder ook de slechtste score op drie andere gezondheidsindicatoren, algemene gezondheid, fysieke gezondheid en mentale gezondheid.

Verder blijkt gezond werk een belangrijke factor voor de duurzaamheid van een baan. Wij vinden het beste score op de vraag of 'u denkt dat u uw huidig werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent' in de cluster met 'full time evenwichtig werk' en de slechtste score in de groep met 'emotioneel belastend werk'. Onder de groep werknemers met 'full time evenwichtig werk' is 76% van mening dat het mogelijk zal zijn om het werk tot de leeftijd van 60 uit te oefenen, een score ver boven de score in andere clusters van baankwaliteit. Binnen de groep werknemers met emotionele belastend werk denkt slechts 32% van de respondenten dat hij of zij zal kunnen hetzelfde werk te verrichten tot 60.

#### *Werk van goede kwaliteit is duurzaam*

De harmonie tussen duurzaam werk en een gezonde werknemer werd ook weerspiegeld in de grondige analyse van de vragen over duurzaamheid, d.w.z. of werknemers denken dat ze kunnen hetzelfde werk doen als ze 60 jaar oud zullen zijn. Goede scores op algemene gezondheid, fysieke gezondheid en mentale gezondheid zijn gecorreleerd met een goede score op duurzaamheid van het werk, terwijl werkgerelateerde gezondheidsrisico's correleren met een lage score op duurzaamheid. Jobtevredenheid is een andere belangrijke indicator die positief gerelateerd is aan baanduurzaamheid.

De kwestie van duurzaam werk staat hoog op de prioriteitenlijst van Belgische beleidsmakers. Daar de Belgische werkzaamheidsgraad voor oudere werknemers een stuk lager ligt dan de Europese doelstelling van 50%, is het belangrijk te weten hoe werknemers kunnen worden gemotiveerd om 'hun huidige baan nog te kunnen doen als ze 60 jaar oud zijn'. Het is reeds vaak opgemerkt dat duurzaamheid wordt bepaald door het soort werk dat men moet vervullen. Werknemers zullen

alleen op de arbeidsmarkt actief blijven in kwalitatief hoogwaardige banen. Het hoofdstuk over duurzaamheid heeft aangegeven welke elementen van de baan-kwaliteit van invloed zijn op het besluit om op de arbeidsmarkt te blijven of die te verlaten.

Het totale beeld ondersteunt krachtig beleidsmakers die menen dat de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers kan worden beïnvloed door het aanbieden van een goede kwaliteit van arbeidsplaatsen. Er bestaat een positief verband tussen de duurzaamheid van een baan en bijna elke geselecteerde indicator van baankwaliteit. Mensen in banen van goede kwaliteit zijn meer geneigd te denken dat ze hetzelfde werk zullen kunnen doen als ze zijn 60 jaar oud. De lijst van mogelijke actiepunten om de duurzaamheid te verhogen is erg lang: vermijd te veel emotionele druk voor werknemers, beperk het aantal repetitieve taken, controleer de werkdruk, breid de autonomie over de arbeidstijd en de uitvoering van de taak uit waar mogelijk, zorg voor een veilige werkplek, verbeter het contact met personen van buiten de onderneming, bied loopbaankansen aan, een vast contract, een voltijdse baan, een regulier werkrooster, raadpleeg werknemers in de besluitvorming op de werkplek, garandeer mogelijkheden om werknemers op een collectieve manier te betrekking in besluitvormingsprocessen, zorg voor een ondersteunende managementstijl, creëer een goede sfeer onder collega's, en voorkom geweld en pestgedrag op het werk. Bijna alle acties verwachten veranderingen op niveau van de onderneming, wat betekent dat de beleidsmakers zullen moeten samenwerken met werkgevers in het kader van het eindeloopbaanbeleid.

Het eindeloopbaanbeleid moet ook rekening houden met gendergerelateerde elementen. Doorheen het hele hoofdstuk over oudere werknemers kwamen verschillen tussen mannen en vrouwen naar boven: in de werkzaamheidsgraad, in de aanwezigheid in de verschillende clusters van baankwaliteit, in de verwachtingen over werken tot 60, en ook in de rol van baankwaliteitselementen in het besluit om op de arbeidsmarkt te blijven. Het besluit van vrouwen om een baan als duurzaam te beschouwen relateert vaak naar elementen van sociale relaties. Inspraak, vertegenwoordiging, een goede ondersteuning en het vermijden van pestgedrag helpen vrouwen aan het werk houden. Dat is ook het geval voor carrièremogelijkheden, regelmatige werktijden, en niet veel emotionele druk. Voor mannen zijn repetitieve taken en een risicovolle werkomgeving sterker gerelateerd met een negatieve beoordeling van de baanduurzaamheid.

*Een goed sociaal klimaat, een veilige werkplek en controle over de baaneisen*

Mensen aan het werk houden is voor beleidsmakers van belang, maar mensen gezond aan het werk houden is van minstens even groot belang. In de globaliserende economie moeten bedrijven de productiviteit en het concurrentieverhogen steeds verder opdrijven, waardoor werknemers meer en meer onder druk worden

gezet om te werken onder het motto 'harder, better, faster, stronger'. Het is duidelijk dat het van belang is nauw in de gaten te houden wat de gevolgen zijn van deze prestatie-economie voor het welzijn van werknemers. In België meent 8% van de werknemers dat hun werk een positieve invloed heeft op hun gezondheid terwijl 22% menen dat hun werk een nadelige invloed heeft op hun gezondheid. Musculoskeletale problemen (bijvoorbeeld lagere rugpijn en nekspierproblemen) blijven het meest frequent gerapporteerde negatieve resultaat met betrekking tot de gezondheid voor werknemers. Verder vermelden werknemers ook mentale aandoeningen zoals vermoeidheid, slaapproblemen en hoofdpijn veroorzaakt door hun werk.

Zoals reeds vermeld is een 'full time evenwichtige baan' een betere garantie voor een uitstekende gezondheid van werknemers dan de 'verzadigde baan'. Een 'emotioneel belastend werk' levert voor werknemers het meest gezondheidsproblemen op. In grondige analyses over de EWCS 2010 bleek dat vooral een aantal specifieke indicatoren van baankwaliteit een invloed hebben op de gezondheid van werknemers.

Slechts een selectie van indicatoren van baankwaliteit bleek van invloed op de gezondheid van de werknemers. Dit resultaat suggereert dat het mogelijk is om het beleid op specifieke punten te richten bij het uitwerken van een beleid rond een gezonde werkplek.

Een eerste belangrijke factor voor werkgerelateerde gezondheidsrisico's en lichamelijke gezondheid is een veilige werkplek. Geweld en pestgedrag zijn een tweede factor met zeer negatieve resultaten voor de gezondheid. Deze bevinding is een steun in de rug voor het huidige Belgische juridisch kader dat zich sterk richt op preventie van risico's en met name aandacht heeft voor de aanpak van pestgedrag op de werkplek.

Daarnaast is het sociaal klimaat binnen de onderneming een belangrijke factor voor het verklaren van de gezondheid van werknemers. Wij vinden belangrijke relaties tussen aan de ene kant sociale ondersteuning van collega's, een ondersteunende managementstijl van de leidinggevende en carrièremogelijkheden voor werknemers en aan de andere kant de verschillende indicatoren over gezondheidstoestand van werknemers. In dit opzicht is het noodzakelijk interventies te richten op de ontwikkeling van hoge sociale steun, maar ook een beter ondersteunende management en loopbaanbeleid in organisaties te ontwikkelen.

Ten derde vinden wij dat baaneisen een belangrijke factor zijn voor de gezondheid van werknemers. Meer in het bijzonder moet de rol van de emotionele belasting en de werkdruk worden benadrukt in dit verband. Maatregelen moeten worden ontworpen die werknemers helpen bij het omgaan met de emotionele veeleisende situaties en met de tijdsdruk waarmee zij geconfronteerd worden.

*De opportuniteiten van herstructureringen*

De laatstgenoemde bevinding, het belang van baaneisen, werd bevestigd in het hoofdstuk over de gevolgen van herstructurering. Er is aangevoerd dat het specifieke geval van een herstructurering rekening moet houden met het feit dat de onvermijdelijke veranderingen in de werkorganisatie een belangrijke invloed hebben op de mentale gezondheid van werknemers. De analyse bevestigt dat de manier waarop deze reorganisatie van het werk wordt uitgevoerd, de negatieve gevolgen van de herstructurering op mentale gezondheid kan versterken dan wel verlichten. Als banen zodanig zijn ontworpen dat de beschikbare autonomie werknemers toelaat om te bepalen hoe ze omgaan met de toegenomen baaneisen, kunnen de negatieve gevolgen van een herstructurering gedeeltelijk worden gecompenseerd.

Het verschaffen van relevante informatie, het uitwerken van geschikte communicatiestrategieën, zorgen voor participatie van werknemers in het veranderingstraject of de ontwikkeling van een duidelijke visie en doelstelling alleen garanderen niet dat herstructureringen vlot worden uitgevoerd. Onze analyses hebben duidelijk gemaakt dat de sociale partners moeten overwegen aspecten van de arbeidsorganisatie op te nemen in de discussie over de aanpak van de negatieve gevolgen van herstructureringen op het welzijn van werknemers. De arbeidsorganisatie moet worden beschouwd als een doeltreffend instrument in 'reflective restructuring' (EMCC) en 'high quality change management' (Saksvik et al., 2007). 'Actieve banen' zijn in het algemeen gunstig voor de mentale gezondheid van werknemers, maar dergelijke banen zijn vooral noodzakelijk in het geval van een herstructurering. Een herstructurering heeft immers overweldigende negatieve gevolgen op psychisch welzijn. Herstructureringen vragen daarom om een arbeidsorganisatie met 'actieve banen'.

*Onzeker werk vooral een gevaar voor kwetsbare groepen*

Het laatste hoofdstuk behandelt precair werk. Terwijl in het eerste hoofdstuk de Belgische werknemers werden gegroepeerd aan de hand van 'neutrale' indicatoren van baankwaliteit in zeven clusters, werd in dit hoofdstuk een normatief kader gebruikt met indicatoren die aangeven of werk een precair karakter heeft. Acht afzonderlijke indicatoren over precariteit werden ontwikkeld in functie van de kwantificering van precariteit op de arbeidsmarkt. Deze indicatoren refereren naar de job(in)stabiliteit, de (ontbrekende) duurzaamheid in verloning, (beperkte) kansen op inzetbaarheid, intensieve werktijden, flexibele werktijden, (het ontbreken van) formele onderhandelingen op de werkplek, en (het ontbreken van) informele onderhandelingen.

Precarisering is gecorreleerd met de meeste andere kenmerken van de baankwaliteit van Belgische werknemers. In een precaire job krijgen werknemers minder complexe taken, minder autonomie over de uitvoering van het werk of over de

werktijden, de kans niet om samen met collega's in team te werken, en hebben ze te kampen met meer repetitief werk, minder ondersteuning van de leidinggevende, een hoge werkdruk, een risicovolle werkplek en pestgedrag op de werkvloer. Niet verrassend bestaat er een duidelijke relatie tussen de precariteit van een job en de baankwaliteit. Het aantal preciaire aspecten in een baan is laag voor de 'verzadigde banen', en hoog voor de clusters met meer werkbaarheidsproblemen.

Ook de bevindingen over de verdeling en de gevolgen van precair werk bevestigen andere analyses in dit volume. Aan de ene kant is precair werk is niet ad random verdeeld over de werkende bevolking. In het algemeen hebben vrouwen, jongere werknemers, minder opgeleide of gekwalificeerde werknemers, werknemers uit micro- en kleine organisaties en agrarische, dienstverlenende en elementaire beroepen een groter risico op precair werk. Aan de andere kant lijken preciaire kenmerken van banen negatief verbonden met de gezondheid van werknemers, hun welzijn, de jobonzekerheid en de tevredenheid met het werk.

Beleidsconclusies met betrekking tot deze twee vaststellingen zijn inwisselbaar. Vanwege de ongelijke kansen op een slechte kwaliteit of precair werk, en de negatieve resultaten van deze banen op het vlak van de gezondheid en het welzijn van werknemers, moeten voortdurende inspanningen geleverd worden om het aantal banen met slechte scores op de verschillende indicatoren van baankwaliteit te verminderen.

## BIBLIOGRAFIE

- Amable M. (2006), *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores en Espana*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Amable M., Benach J., Vergara M., Benavides F.G., Menéndez M. & Aubet M.J. (2006), 'Flexible employment and health: a critical review', in *La Precariedad Laboral y su Impacto en la Salud, Un Estudio en Trabajadores Asalariados en España (Tesis Doctoral)*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Armstrong-Stassen M. (2001), 'Reactions of older employees to organizational downsizing: the role of gender, job level, and time' [Abstract], *The Journals of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, vol. 56, n° 4, p. 234-243.
- Artazcoz L., Benach J., Borrell C. & Cortes I. (2005), 'Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health', *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 59, n° 9, p. 761-767.
- Ashby W.R. (1956), *An introduction to cybernetics*, Chapman & Hall, London.
- Askenazy Ph. (2004), *Les désordres du travail*, Seuil et République des Idées, Paris.
- Arnaudo B., Magaud-Camus I., Sandret N., Coutrot T., Floury M.-C., Guignon N., Hamoncholet S., Waltisperger D. (2004), *L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003, Premières Synthèses*, n° 52.1, Dares, décembre 2004.
- Atkinson J. (1984), 'Manpower strategies for flexible organisations', *Personnel Management*, (August), p. 28-31.
- Bakker A.B. & Demerouti E. (2007), 'The job demands-resources model: State of the art', *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, p. 309-328.
- 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*, vol. 12, p. 393-417.
- 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*, vol. 10, n° 1, p. 16-38.
- Bakker A.B., Demerouti E. & Verbeke W. (2004), 'Using the job demands-resources model to predict burnout and performance', *Human Resource Management*, vol. 43, p. 83-104.

- Barbier M., Peters S. & Hansez I. (2009), 'Measuring positif and negatif occupational states (PNOSI): Structural confirmation of a new Belgian tool', *Psychologica Belgica*, vol. 49, n° 4, p. 227-247.
- Bech P. (1998), *Quality of life in the psychiatric patient*, Mosby-Wolfe, London.
- Bech P. (2001), 'Male depression: stress and aggression as pathways to major depression', in A. Dawson & A. Tylee (eds.), *Depression: Social and economic timebomb*, BMJ Books, London, p. 63-66.
- Benach J., Gimeno D., Benavides F.G., Martinez J.M. & Torne M.D. (2004), 'Types of employment and health in the European Union - Changes from 1995 to 2000', *European Journal of Public Health*, vol. 14, p. 314-321.
- Benach J., Muntaner C., Benavides F.G., Amable M. & Jodar P. (2002), 'A new occupational health agenda for a new work environment', *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, vol. 28, n° 3, p. 191-196.
- Benavides F.G., Benach J., Diez-Roux A.V. & Roman C. (2000), 'How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions', *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 54, n° 7, p. 494-501.
- Bertrand, Delagrangé & Van Gramberen (1994-1996), *Kwaliteit van de arbeid in de sector garagebedrijven/edele metalen/metaalhandel/koetswerk ...*, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Bertrand F., Hansez I., Peeters S. (2005), 'Maintien dans l'emploi des travailleurs âgés: enjeux et pistes de travail pour les entreprises', *Médecine du travail et ergonomie*, vol. 42, n°3, p. 83-89.
- Blanchflower D.G. (2000), 'Self-employment in OECD countries', *Labour Economics*, vol. 7, n° 5, p. 471-505, doi:10.1016/S0927-5371(00)00011-7.
- Blau G. (2003), 'Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, vol. 76, n° 4, p. 469-488.
- Bordia P., Hobman E., Jones E., Gallois C. & Callan V.J. (2004), 'Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies', *Journal of Business and Psychology*, vol. 18, n° 4, p. 507-532.
- Boyer R. & Durand J.P. (1993), *L'après-fordisme*, Syros, Paris.
- Braeckman M. (2011), 'A typological approach to employment precariousness', *Dag van de sociologie*, Gent.
- Broughton A., Biletta I. & Kullander M. (2010), *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, Dublin.
- Bue J., Coutrot T. & Puech I. (2004), *Conditions de travail: les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Octarès, Toulouse.
- Burchell B., Ladipo D. & Wilkinson F. (2002), *Job insecurity and work intensification*, Routledge, London.



- Campbell-Jamison F., Worrall L. & Cooper C. (2001), 'Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organisations', *Anxiety, Stress and Coping*, vol. 14, p. 35-58.
- CAPA, SPF Emploi, travail et concertation sociale (2006), *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, Bruxelles.
- Cartwright S., Cooper C.L. & Murphy L.R. (1996), 'Diagnosing an healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace', in L.R. Murphy, J.J. Hurrell, S.L. Sauter, & G.P. Keita (eds.), *Job stress interventions*, American Psychological Association, Washington, DC, p. 217-234.
- Cartwright S., Tytherleigh M. & Robertson S. (2007), 'Are mergers always stressful? Some evidence from the higher education sector', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 16, p. 456-478.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Cawsey T.F. (1995), 'The Portfolio Career as a Response to a Changing Job Market', *Journal of Career Planning and Employment*, vol. 56, p. 41-46.
- 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*, vol. 30, n° 4-5, p. 311-326.
- Clegg C. & Walsh S. (2004), 'Change management: time for a change!', *European Journal of Work and Organisational Psychology*, n° 13, p. 217-239.
- Conseil supérieur de l'emploi (2004), *La problématique de la fin de carrière*. Rapport 2004, partie II, Bruxelles.
- Cooper C.L. (2002), 'The changing psychological contract at work', *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 59, p. 355.
- Costa G., Akerstedt T., Nachreiner F., Baltieri F., Carvalhais J., Folkard S., Dresen M.F., Gadbois C., Gartner J., Sukalo H.G., Harma M., Kandolin I., Sartori S. & Silverio J. (2004), 'Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project', *Chronobiology International*, vol. 21, n° 6, p. 831-844.
- Costa G., Sartori S. & Akerstedt T. (2006), 'Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being', *Chronobiology International*, vol. 23, n° 6, p. 1 125-1 137.
- Cottini E. & Lucifora C. (2010), *Mental Health and Working Conditions in European Countries*, Discussion Paper No. 4717, IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- Cranford C.J., Vosko L.F. & Zukewich N. (2003), 'Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait', *Just Labour*, vol. 3, p. 6-22.
- Daubas-Letourneux V. & Thebaud-Mony A. (2003), 'Organisation du travail et santé dans l'Union européenne', *Travail et Emploi*, n° 96, octobre, p. 9-35.

- Davoine L., Erhel C. & Guergoat-Larivière M. (2008), *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators* (Université Paris1 Panthéon-Sorbonne), HAL, retrieved from <http://ideas.repec.org/p/hal/cesptp/halshs-00317280.html>.
- De Beer P.T. (2002), *Over werken in de postindustriële samenleving*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.
- De Cuyper N., de Jong J., De Witte H., Isaksson K., Rigotti T. & Schalk R. (2008), 'Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model', *International Journal of Management Reviews*, vol. 10, n° 1, p. 25-51.
- De Keyser V. & Hansez I. (2002), 'Les transformations du travail et leur impact en terme de stress professionnel', in M. Neboit & M. Vezina, *Santé au travail et santé psychique*, Octarès, Collection Travail et Activité Humaine, Toulouse, France, p. 28-34.
- Delay B., Boulin J.Y. & Vendramin P. (2005), 'Temps de la vie. Jeunes et seniors face au travail', *Tempos*, n° 4, Institut Chronopost, Paris.
- Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F. & Schaufeli W.B. (2001), 'The job demands-resources model of burnout', *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n° 3, p. 499-512.
- De Rijker & van der Hallen (1987), *Vakbondswerking rond kwaliteit van de arbeid*, HIVA-KU Leuven, leuven.
- Desmette D. & Gaillard M. (2008), "When a 'worker' becomes an 'older worker'": The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work, *Career Development International*, vol. 13, n° 2, p. 168-185.
- De Vries M.R. & Wolbers M.H.J. (2005), 'Non-standard employment relations and wages among school leavers in the Netherlands', *Work, Employment & Society*, vol. 19, p. 503-525.
- De Witte H. (1999), "Labour market security and Psychosocial Well Being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues in 'Labour market security'", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, vol. 8, p. 155-177.
- De Witte H. (2005), Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences, *Journal of Industrial Psychology*, vol. 31, p. 1-6.
- De Witte H. & De Cuyper N. (2003), 'Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers', in Herremans W. (red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, Leuven, p. 115-138.
- De Witte H., De Cuyper N., Handaja J., Sverke M., Näswall K. & Hellgren J. (2010), 'Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks', *International Studies of Management and Organisation*, vol. 40, p. 40-56.

- De Witte H. & Naswall K. (2003), 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 24, p. 149-188.
- De Witte H., Notelaers G. & Taeymans S. (2004), 'Passioneel aan het werk. Een websurvey naar oorzaken en gevolgen van werkpassie in België', *Over.Werk*, Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 14e jrg., nr. 3, p. 171-175.
- De Witte H., Vets C. & Notelaers G. (2010), *Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? Resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid*, ACCO, Leuven.
- Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H. & Øyum L. (2009), *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life Psychosocial risks*, WORKS project - Project number: CIT3-CT-2005-006193, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Enquêtes Chronopost/Ipsos (2005), *Temps de la vie. Jeunes et seniors face au travail*.
- Erhel C. & Guergoat-Lariviere M. (2010), *Job quality and labour market performance*, CEPS Working Document n° 330.
- European Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg.
- European Commission (2010), *Employment in Europe*.
- European Commission (2008), *Employment in Europe*.
- European Commission (2007), *Employment in Europe*.
- Ferrie J.E., Shipley M.J., Marmot M.G., Stansfeld S. & Smith G.D. (1998), 'The health effects of major organisational change and job insecurity', *Social Science & Medicine*, vol. 46, p. 243-254.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. (1997), *Les contraintes de temps et l'autonomie au travail dans l'Union européenne*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxemburg.
- Franco A. & Winqvist K. (2002), *At the margins of the labour market? Women and men in temporary jobs in Europe. Statistics in focus*, Eurostat, European Communities.
- Furnham A. (1997), 'The psychology of behaviour at work. The individual in the organisation', *Psychology Press*, New York.
- Gaillard M. & Desmette D. (2008), 'Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 17, n° 4, p. 450-481.
- Gaillard M. & Desmette D. (2010), '(In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop', *Basic and Applied Social Psychology*, vol. 32, p. 86-98.
- Gallagher D.G. & McLean Parks J. (2001), 'I pledge thee my troth... contingently: commitment and the contingent work relationship', *Human Resource Management Review*, vol. 11, p. 181-208.

- Goldberg L.S. & Grandey A.A. (2007), 'Display rules versus display autonomy: emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation', *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 12, p. 301-318.
- Goudswaard A. & Andries F. (2002), *Employment status and Working conditions*, European foundation for the improvement of living and Working conditions, Dublin.
- Hannif Z. & Lamm F. (2005), 'When Non-Standard Work Becomes Precarious. Insights from the New Zealand call centre industry', *Management Revue*, vol. 16, p. 324-350.
- Hansez I., Braeckman L., Firket P. & Mairiaux P. (2010), *Recherche sur le burnout au sein de la population active belge, Rapport de recherche*, SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Bruxelles.
- Hansez I. & De Keyser V. (2003), 'Job control in changing work environments', in F. Avallone, A. Caetano & H. Sinangil (eds.), *Identity and diversity in organizations*, Guerini Studio, Milan, Italy, p. 42-50.
- Hansez I., Mairiaux P., Firket P. & Braeckman L. (2010), *Recherche sur le burnout (épuiement professionnel) en Belgique (Projet HUT/P/VC/PSY6/1)*, SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, Belgique.
- Hermann C. & Schönauer A. (2007), *Postpartner. Organisational case study on customer service in the services of general interest – Austria*, Internal working paper, WORKS project.
- Holman D. & McClelland C. (2011), *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, Walqing working paper 2011.3, Deliverable 4 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597, Manchester, May 2011.
- Huys R., Pollet I., Van Hootegeem G. & Wouters L. (1997), *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid, Een handboek*, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- IHK (2007), *Generation Erfahrung. Chancen für ältere Arbeitnehmer und Betriebe im IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland*, Osnabrück.
- Inserm (2011), *Stress au travail et santé – Situation chez les indépendants*, Éditions Inserm, Collection Expertise collective: France.
- Johnson J. & Hall E. (1988), 'Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population', *American Journal of Public Health*, vol. 78, p. 1 336-1 342.
- Kaptány B. & Spéder Zs (2005), *Preliminary report on the fieldwork of the second wave of the Hungarian generation and gender Survey the 'Turning points of the Life-course'*, DRI Demografia, Budapest.
- Karasek R.A. (1979), 'Jobs demands, jobs decision latitude and mental strain: implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, p. 285-307.
- Karasek R. & Theorell T. (1990), *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- Kieselbach T., Armgarth E., Bagnara S., Elo A., Jefferys S., Joling C. et al. (2009), *Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES), Final report*, Rainer Hampp Verlag, Mering.

- Kivimäki M., Vathera J., Elovainio M., Pentti J. & Virtanen M. (2003), 'Human costs of organizational downsizing. Comparing health trends between leavers and stayers', *American Journal of Community Psychology*, vol. 32, n° 1, p. 57-67.
- Kivimäki M., Vahtera J., Pentti J. & Ferrie J.E. (2000), 'Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study', *British Medical Journal*, vol. 320, n° 7 240, p. 971-975.
- Kivimäki M., Vahtera J., Pentti J., Thomson I., Griffiths A. & Cox T. (2001), 'Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: a 7-year 3-wave panel study', *Anxiety, Stress, and Coping*, vol. 14, p. 59-73.
- Kivimäki M., Honkonen T., Wahlbeck K., Elovainio M., Pentti J., Klaukka T., Virtanen M. & Vahtera J. (2007), 'Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment', *Journal of Community and Environmental Health*, vol. 61, p. 154-158.
- Knutstad G., Skarholt K., Øyum L., Andersen T.K. & Buvik M.P. (2006), *Good leadership in change processes: examples of how leaders have transformed change processes into positive experiences for employees*, Nordisk Ministerråd, København, Denmark.
- Koh W.L. & Yer L.K. (2000), 'The impact of employee-organisation relationship on temporary employees' performance and attitudes: testing a Singaporean sample', *International Journal of Human Resource Management*, vol. 11, p. 366-387.
- Korunka C., Scharitzer D., Carayons P. & Sainfort, F. (2003), 'Employee strain and job satisfaction related to an implementation of quality in a public service organization: a longitudinal study', *Work & Stress*, vol. 17, n° 1, p. 52-72.
- Kramer M.W., Dougherty D.S. & Pierce T.A. (2004), 'Managing uncertainty during a corporate acquisition: a longitudinal study of communication during airline acquisition', *Human Communication Research*, vol. 30, n° 1, p. 71-101.
- Lambrechts M. (2004), *Oudere werknemers langer aan de slag? Wat kan op organisatieniveau gebeuren?*, ESF verslag, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Landsbergis P.A., Cahill J. & Schnall P. (1999), 'The impact of lean production and related new systems of work organisation on worker health', *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 4, n° 2, p. 108-130.
- Laparra M. (2004), *Managing labour market related risks in Europe: Policy implications. Final report ESOPE-project*.
- Lapido D. & Wilkinson F (2002), 'More pressure, less protection', in B. Burchell, D. Ladipo & F. Wilkinson (eds.), *Labour market security and work intensification*, p. 8-38, Routledge, London.
- Lee G. & Teo A. (2005), 'Organisational restructuring: Impact on trust and work satisfaction', *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 22, p. 23-39.
- Leschke J., Watt A. & Finn M. (2008) 'Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index', WP 2008/03, ETUI-REHS, Brussels.
- Letourneux V. (1998), *Precarious employment and Working Conditions in the European Union*, Office for official publication of the European communities, Luxembourg.

- Marquié J.C., Paumès D. & Volkoff, S. (1998), *Working with Age*, Taylor and Francis, London.
- Maslach C., Leiter M. & Schaufeli W. (2009), 'Measuring burnout', in C. Cooper & S. Cartwright (eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being*, Oxford University Press, Oxford UK, p. 86-108.
- Menendez M., Benach J., Muntaner C., Amable M. & O'Campo P. (2007), 'Is precarious employment more damaging to women's health than men's?' *Social Science & Medicine*, vol. 64, n° 4, p. 776-781.
- Merllié D. & Paoli P. (2001), *Third European Survey on Working conditions (2000)*, Office for official publications of the European communities, Luxembourg.
- Ministry of employment, work and social dialogue  
<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=133>.
- Molinié A.F. (2003), 'Age and Working conditions in the European Union, European Foundation Report', in A.F. Molinié, S. Volkoff, *Fins de vie active et pénibilités du travail*, in La qualité de l'emploi, Repères, La Découverte, 2006.
- Molinié A.F. & Volkoff S. (2006), 'Fins de vie active et pénibilités du travail', in *La qualité de l'emploi, Repères, La Découverte*.
- Moulaert T. (2006), 'Le pacte de solidarité entre les générations', *Courrier du CRISP*, n° 1 906-1 907.
- Munoz-Bustillo et al. (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, European Parliament, Brussels.
- Muntaner C., Solar O., Vanroelen C., Martinez J.M., Vergara M., Santana V., Castedo A., Kim I.H. & Benach J. (2010), 'Unemployment, Informal Work, Precarious Employment, Child Labour, Slavery, and Health Inequalities: Pathways and Mechanisms', *International Journal of Health Services*, vol. 40, n° 2, p. 281-296.
- Myers D.G. (2000), 'The funds, friends, and faith of happy people', *American Psychologist*, vol. 55, p. 56-67.
- Nguyen H. & Kleiner B.H. (2003), 'The effective management of mergers', *Leadership & Organisational Development Journal*, vol. 24, n° 8, p. 447-454.
- Noel D. (1998), 'Layoff survivor sickness. What it is and what to do about it', in M.K Gowing, J.D. Kraft & J.C. Quick (eds.), *The new organisational reality, downsizing, restructuring and revitalisation*, American Psychology Association, Washington, DC.
- OECD (2003), *Ageing and employment policies in Belgium*, Paris.
- Passos M., Castro P., Carvalho S., Soares C. (2010), 'Self, work and career in a changing environment', in P. Vendramin (ed.), *Generation at work and social cohesion in Europe*, Peter Lang.
- Porthe V., Ahonen E., Vazquez M.L., Pope C., Agudelo A.A., Garcia A.M., Amable M., Benavides F.G., Benach J. & Itsal P. (2010), 'Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain', *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53, n° 4, p. 417-424.

- Prager J., Schleiter A. (2006), *Länger leben, arbeiten und sich engagieren: Chancen werteschafter Beschäftigung bis ins Alter*, Gütersloh, [http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/CBP\\_Umfrage\\_03.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/CBP_Umfrage_03.pdf).
- Proctor T. & Doukakis I. (2003), 'Change management: the role of internal communication and employee development', *Corporate Communications*, n° 8, p. 268-276.
- Puig-Barrachina V., Vanroelen C., Martinez J.M., Vives A., Levecque K., Muntaner C., Benach J. & Louckx F. (2011), 'Measuring Employment Precariousness in the European Working Conditions Survey: The Social Distribution in Europe', *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation* [under review, 2013].
- Quinlan M., Mayhew C. & Bohle P. (2001), 'The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research', *International Journal of Health Services*, vol. 31, p. 335-414.
- Reich M., Gordon D.M. & Edwards R.C. (1973), 'A Theory of Labour Market Segmentation', *The American Economic Review*, vol. 63, n° 2, p. 359-365.
- 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*, ILO.
- Rodgers G. & Rodgers J. (1989), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*, ILO.
- Rousseau D.M. (1995), *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*, SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Rubery J. & Grimshaw, D. (2003), *The Organization of Employment. An International Perspective*, Palgrave-Macmillan, New York.
- Rugulies R., Christensen K.B., Borritz M., Villadsen E., Bültmann U., Kristensen T.S. (2007), 'The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: results of a 3-year follow-up study', *Work & Stress*, vol. 21, p. 293-311.
- Saksvik P.Ø. (1996), 'Attendance pressure during organisational change', *International Journal of Stress Management*, vol. 3, n° 1, p. 47-60.
- Saksvik P.Ø. & Gustafsson O. (2004), 'Early retirement from work. A longitudinal study of the impact of organisational change in a public enterprise', *Policy and Practice in Health and Safety*, vol. 2, p. 43-55.
- 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 Behaviour*, vol. 25, p. 293-315.
- Scott-Marshall H. (2005), *A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health*, Dissertation, University of Toronto, Toronto.
- Sennett R. (1998), (e.g. health and wellbeing, turnover intentions, future employability, presentism, Absenteïsme, Jobtevredenheid), W.W. Norton & Co., New York.

- Siegrist J. (2001), 'A theory of occupational stress', in J. Dunham (ed.), *Stress in the work place. Past, present and future*, Whurr Publishers, London, p. 52-66.
- Siegrist J. (2002), 'Effort-reward imbalance at work and health', in P.L. Perrewé & D.C. Ganster (eds.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, JAI Elsevier, Amsterdam, p. 261-291.
- Siegrist J. & Marmot M. (2004), 'Health inequalities and the psychosocial environment - two scientific challenges', *Social Science & Medicine*, vol. 58, n° 8, p. 1 463-1 473.
- Smith V. (1997), 'New forms of work organization', *Annual Review of Sociology*, vol. 23, p. 315-339.
- Somville P.-R., Van Nieuwenhuysse A., Moens G., Masschelein R., Mairiaux P. BelCoBack. (2005), 'Une etude prospective sur les facteurs étiologiques et pronostiques des maux de dos liés à la profession', *Médecine du Travail & Ergonomie (Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie)*, vol. 42, p. 159-164.
- Sutela H. & Lehto A.-M. (2007), *Fourth European Working Conditions Survey: Qualitative post-test analysis*, EuroFound.
- Swanson V. & Power K.G. (2001) 'Employees' perceptions of organisational restructuring: The role of social support', *Work and Stress*, vol. 15, n° 2, p. 161-178
- Tangian A. (2004) 'Constructing the composite indicator 'Quality of work' from the third European survey on Working Conditions', WSI Discussion Paper 132, Hans Böckler Foundation, Düsseldorf.
- Tucker D. (2002), *'Precarious' Non-Standard Employment - A Review of the Literature*, Labour Market Policy Group, Wellington.
- Vahtera J., Kivimäki M., Pentti J., Linna A., Virtanen M., Virtanen P. & Ferrie J.E. (2004), 'Organisational downsizing, sickness absence and mortality', *British Medical Journal*, vol. 328, p. 555.
- Valeyre A. (2006), 'Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation', Document de travail, n° 73, CEE.
- Vandekerckhove S. & Ramioul M. (2011), 'Patterns of growth and changing quality of work in Europe', WALQING working paper 2011.2, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Vandenbergh 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.
- Van Gyes G. (2007), *Managing musculoskeletal disorders - Belgium*. EWCO - European Working Conditions Observatory, Report retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0611018s/be0611019q.htm>
- Van Hootegeem G., Huys R., Van Beek G. & Beens E. (2008), *In het land van Flanders Synergy*, ACCO, Leuven.



- 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*, vol. 68, p. 14-29.
- Vanroelen C., Moors G., Levecque K. & Louckx F. (2010), 'The clustering of health-related occupational stressors among contemporary wage-earners', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 19, n° 6, p. 654-674.
- Ver Heyen W. & Vandenbrande T. (2005), *Werken in de gezinszorg. Kwaliteit van de arbeid van de verzorgenden*, HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Villosio C. (2008), *Arbeidsomstandigheden of an ageing workforce*, European Foundation Report.
- Virtanen M., Kivimaki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M. & Vahtera J. (2005), 'Temporary employment and health: a review', *International Journal of Epidemiology*, n° 34, p. 610-622.
- Vives A. (2010), *A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce*, UPF.
- 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*, vol. 67, n° 8, p. 548-555.
- Vives A., Vanroelen C., Amable M., Ferrer M., Moncada S., Llorens C., Muntaner C., Benavides F.G. & Benach J. (2011), *Employment precariousness in Spain (EPRES): prevalence, social distribution, and population-attributable risk percent of poor mental health*, Health Inequalities Research Group, Employment Conditions Network, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, Spain.
- 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*, vol. 41, p. 625-646.
- Vosko L.F. (2006), *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*, McGill-Queen's University Press, Montreal.
- Vosko L.F. & Clarke M. (2009), 'Gendered precariousness and social reproduction', in L.F. Vosko, M. MacDonald & L. Campbell (eds.), *Gender and the contours of precarious employment*, Routledge, New York.
- Walby S. (1997), *Gender Transformations*, Routledge, London.
- Warr P. (2009), 'Environmental 'Vitamins', Personal Judgments, Work Values, and Happiness', in *The Oxford Handbook of Organizational Well-Being*, p. 57-85.
- Wedderburn A. (2000), *Best 1/2000 European studies on time. Shiftwork and health*, European foundation for the improvement of living and Working Conditions, Dublin.
- Westerlund H., Ferrie J., Hagberg J., Jeding K., Oxenstierna G. & Theorell T. (2004), 'Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission', *The Lancet*, vol. 363, p. 1 193-1 197.

- Widerszal-Bazyl M. & Mockało Z. (2011), *Restructuring, its appraisal and employees well-being: Piloting the new restructuring questionnaire*, Central Institute for Labour Protection-National Research Institute, Poland.
- Wiezer N., Nielsen K., Pahkin K., Widerszal-Bazyl M., de Jong T., Mattial-Holappa P. & Mockało Z. (2011), *Exploring the link between restructuring and employee well-being*, PSYRES consortium.
- WORKS (2009), *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Project number: CIT3-CT-2005-006193, Brussels.
- Worrall L. & Cooper C.L. (1998), *Quality of working life survey of managers' changing experiences*, Institute of Management, London.
- Zapf D., Isic A., Bechtoldt M. & Blau P. (2003), 'What is typical for call centre jobs? Job characteristics, and service interactions in different call centres', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 12, p. 311-340.