

Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België

Executive summary

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

17 Februari 2012

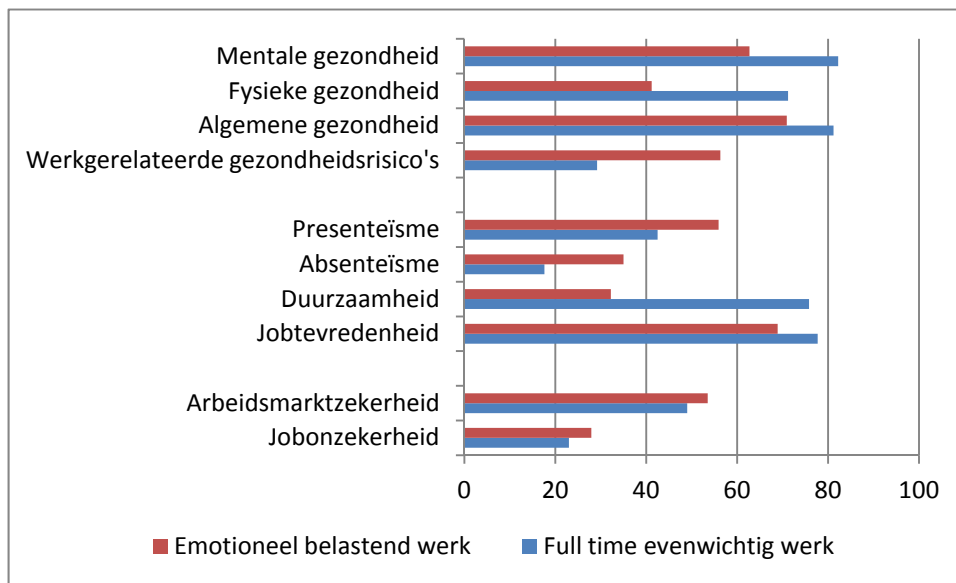


Deze uitgave bevat de bevindingen van een onderzoeksproject over de kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Alle resultaten zijn gebaseerd op analyses van verschillende Belgische deskundigen op de gegevens verzameld door middel van de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (EWCS). De verschillende bijdragen ondersteunen het beleid rond de bevordering van een veilige werkplek en kwalitatief goed werk in België. De kans om te genieten van werk van goede kwaliteit en het risico om minder goed werk te vervullen zijn niet gelijkmatig verdeeld over de beroepsbevolking. Gender, beroep, sector en ondernemingsgrootte zijn belangrijke factoren die de kwaliteit van banen van werknemers bepalen. En tegelijk stellen we vast dat een ander soort baankwaliteit wordt geassocieerd met verschillende resultaten voor de gezondheid van werknemers. Met name 'full time evenwichtig werk' lijkt de beste gezondheidsperspectieven te garanderen. Een eerste factor van baankwaliteit die voor de gezondheid van belang is, is natuurlijk een veilige werkplek. Geweld en pestgedrag zijn een tweede element met een zeer negatief resultaat voor de gezondheid. Dit resultaat is een hart onder de riem voor het huidige Belgische juridisch kader dat zich sterk richt op preventie van risico's en met name aandacht heeft voor geweld en intimidatie op het werk. Ten derde is een goed sociaal klimaat en de controle over emotionele belasting en werkdruk van werknemers essentieel voor een beleid rond baankwaliteit.

Zeven types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

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 baankwaliteit en tien indicatoren over de gevolgen van die baankwaliteit. 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 baankwaliteit.

Figuur 1 toont de gevolgen voor werknemers in twee van de zeven baantypes. Werknemers in 'full time evenwichtig werk' scoren op bijna alle indicatoren gunstiger dan 'emotioneel belastend werk'. De gezondheid van werknemers in 'full time evenwichtig werk' is veel beter, ze verzuimen minder vaak en komen eveneens minder werken als ze ziek zijn. Het enorme verschil in de duurzaamheid van hun baan is opmerkelijk. Werknemers in 'full time evenwichtig werk' geloven veel vaker dat zij hun werk nog steeds kunnen doen op de leeftijd van 60 jaar. De belangrijkste conclusie van dit voorbeeld is dat de baankwaliteit er toe doet. Mensen met een andere baankwaliteit hebben met verschillende gezondheidsrisico's te kampen, wat ook afstraalt op de duurzaamheid van hun baan.



Figuur 1 'Outcomes' van baankwaliteit voor 'emotioneel belastend werk' and voor 'full time evenwichtig werk'

Om de bijzondere risicofactoren beter te kunnen begrijpen, werd de variatie aan baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt geïllustreerd door alle werknemers onder te brengen in verschillende clusters met een typische constellatie van baankwaliteit. Voor deze clusters werd telkens aangegeven wat de kansen en beperkingen zijn op een goede baankwaliteit. Tabel 1 geeft de belangrijkste kenmerken van de 7 types van banen op de Belgische arbeidsmarkt.

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, 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 ele-

ment 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.

Tabel 1 Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baanqualiteit 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, carrièremogelijkheden, 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 werknemersvertegenwoordiging. | 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 1 Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt. Vervolg

| Groep | Label | Aandeel in de tewerkstelling |
|-------|---|------------------------------|
| F | Zwaar repetitief werk <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 <i>negatief:</i> repetitieve taken, geen autonomie, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, weinig inspraak, beperkte sociale steun | 9% |
| G | Laagwaardig werk <i>positief:</i> weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een voorspelbaar uurrooster <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 | 14% |

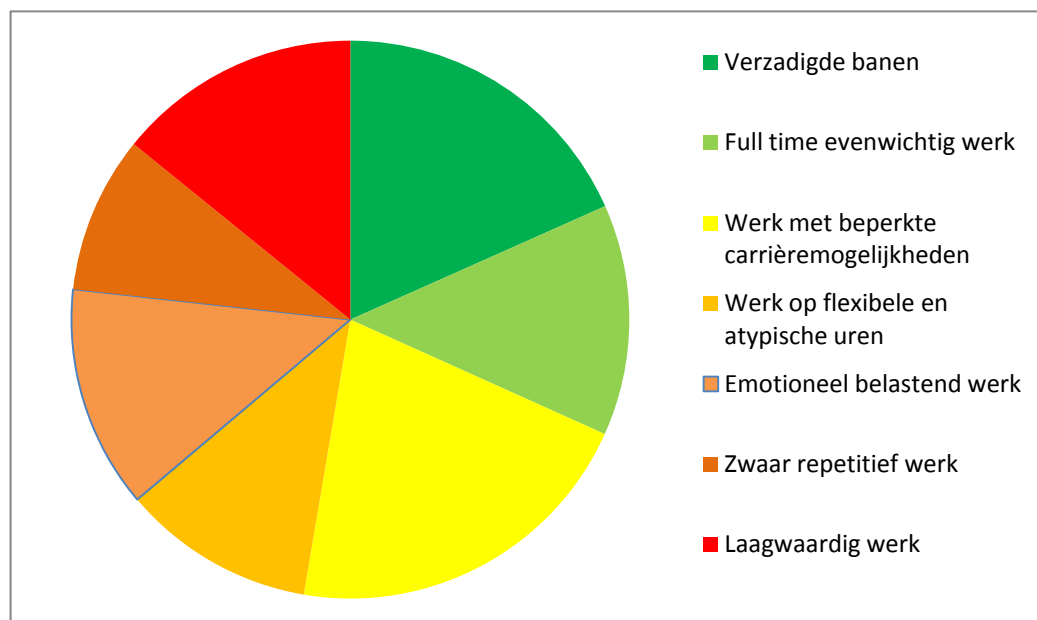
De volgende cluster met 11% van de Belgische werknemers, heeft een goed salaris en een voltijdse baan, maar worden geconfronteerd met vrij ongunstige arbeidstijdregelingen. Zij moeten vaak werken op atypische uren en veranderingen in hun werkschema doen zich regelmatig voor. Het is de werkgever die beslist 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, passende opleidingskansen krijgen en worden vertegenwoordigd op de werkvloer, hebben ze veel te kampen met een stresserende baan. 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 normaal 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 baan kwaliteit scoort voor ongeveer elk aspect van de baan kwaliteit 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 risicovol 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 tijdelijk contract is 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 belas-

ting doordat ze geen contact hebben met mensen van buiten de onderneming. In België worden 14% van de werknemers geconfronteerd met dergelijk 'laagwaardig werk'.



Figuur 2 Aandeel van de types van baankwaliteit in de Belgische economie

Figuur 2 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 tenminste 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 arbeidstijdregelingen, 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 tenminste 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 met één welbepaald ongunstig element van hun baankwaliteit geconfronteerd worden, 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.

Baankwaliteit is niet ad random verdeeld op de arbeidsmarkt. Beroep, sector, ondernemingsgrootte en opleidingsniveau van de werknemer zijn bepalend voor

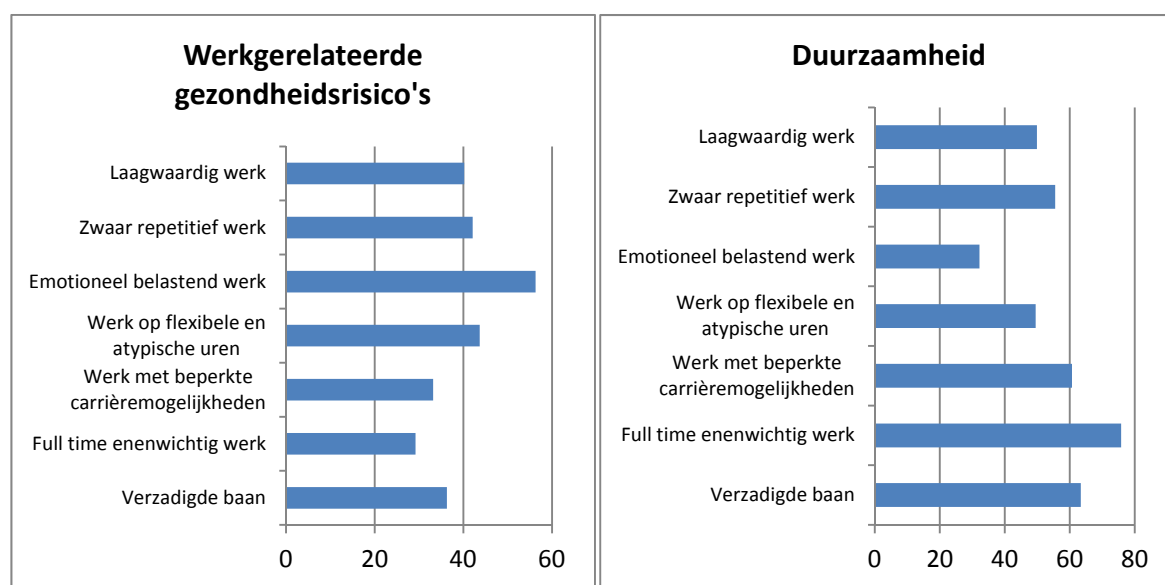
het type baankwaliteit. Wij hebben ook al aangegeven dat het type van baankwaliteit van belang is voor de gezondheid van werknemers. Tabel 2 toont aan hoe werknemers uit clusters met een verschillende baankwaliteit geconfronteerd worden met andere gevolgen op het vlak van gevoelens van zekerheid, attitudes ten aanzien van het werk, en de gezondheidstoestand. In het algemeen is de conclusie 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 absentisme/presenteïsme gedrag (cf. Eta^2).

Tabel 2 'Outcome' indicatoren, volgens type van baan kwaliteit

| | A Verzadigde banen | B Full time evenwichtig werk | C Werk met beperkte carriere- mogelijk- heden | D Werk op flexibele en atypische uren | E Emotioneel belastend werk | F Zwaar repetitief werk | G Laagwaardig werk | Totaal | Eta ² (%) | 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

De gezondheidsuitkomsten wijzen in de richting van één specifieke sector van baankwaliteit waar de werknemers meer dan elders kampen met een minder goede gezondheid. De werknemers met 'emotioneel belastend werk' hebben verreweg de hoogste score op werkgerelateerde gezondheidsrisico's, en registreren ook de slechtste score op de drie verschillende gezondheidsindicatoren. Niet verrassend hebben ze een zeer lage score op de duurzaamheid van hun baan. Binnen de groep werknemers met emotioneel belastend werk meent slechts 32% van de respondenten dat hij of zij hetzelfde werk zal kunnen doen op 60 jaar. Werknemers met 'full time evenwichtig werk' lijken daarentegen in de beste gezondheid te verkeren. Dit suggereert dat 'verzadigde banen', met uitdagende werk en zeer goede arbeidsomstandigheden, niet het beste soort werk is voor de gezondheid van werknemers. Het op een na beste type werk op het vlak van objectieve factoren over de baankwaliteit lijkt een betere keuze als het de optimalisering van de gezondheid van werknemers betreft. Verdere lijkt gezond werk een belangrijke factor voor duurzaamheid. Binnen de groep werknemers met 'full time evenwichtig werk' is 76% van mening dat het mogelijk is hun werk te doen op de leeftijd van 60 jaar, een score ver boven de score in andere clusters van baankwaliteit.



Figuur 3 Werkgerelateerde gezondheidsrisico's en duurzaamheid van de baan, volgens type van baankwaliteit

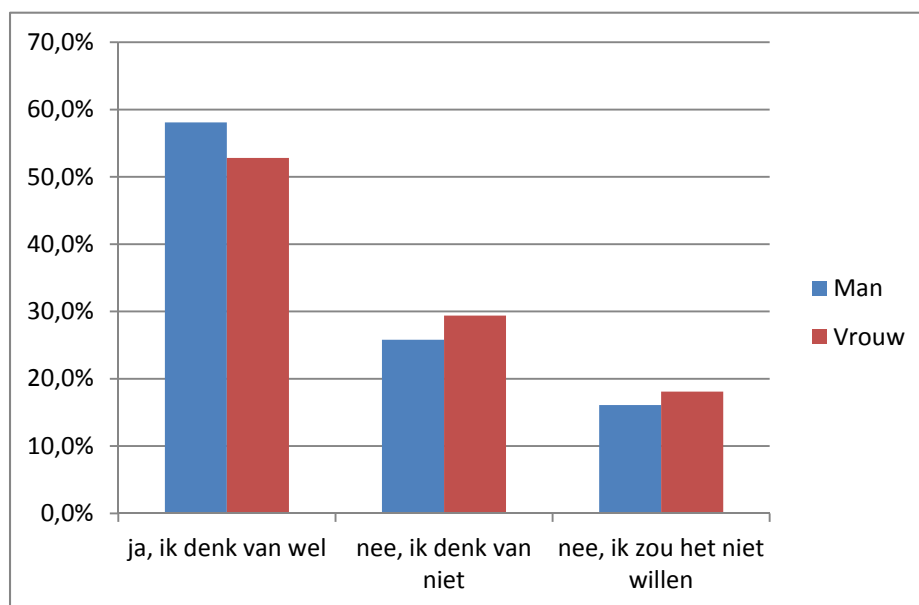
De relatie tussen de gezondheid van werknemers, de duurzaamheid van hun baan en de kwaliteit van hun baan is zo sterk uitgesproken dat twee hoofdstukken uit het onderzoek dit topic verder hebben uitgediept.

Duurzaamheid

Duurzaamheid staat centraal in het tweede hoofdstuk van Patricia Vendramin en Gérard Valenduc. Dit hoofdstuk bevestigt dat de baankwaliteit een essentieel ele-

ment 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.

De omschrijving van de werkgelegenheid van oudere werknemers (in paragraaf 2) benadrukt de genderspecifieke verschillen bij de oudere werknemers, zoals wat betreft de verdeling volgens beroepsgroep als sector van tewerkstelling. Duurzaamheid van de baan illustreert deze genderverschillen onder oudere werknemers. Uit de verdeling van de antwoorden volgens gender (figuur 4) 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 4 Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar gender

Deze genderspecifieke verschillen op het vlak van de duurzaamheid van de baan zijn acuter onder oudere werknemers dan binnen jongere generaties. Zo is bijvoorbeeld de voorkeur om minder uren per week te werken sterk aanwezig onder 50-plussers, maar op een verschillende manier voor vrouwen en mannen. Vrouwelijke werknemers hebben een sterkere wens om de arbeidstijd te reduceren. In lijn hiermee vinden we mannelijke werknemers meer terug in 'verzadigde banen', terwijl vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in de clusters met 'emotioneel belastend werk' en 'laagwaardig werk'.

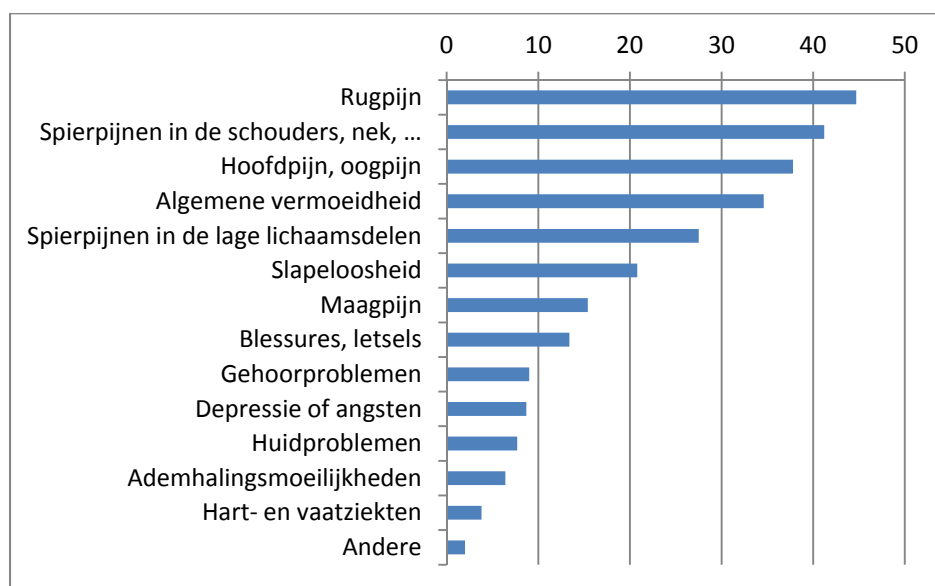
Het eerste hoofdstuk heeft al gewezen op de grote verschillen in baanduurzaamheid tussen verschillende types van baankwaliteit. Dit hoofdstuk heeft de correlaties tussen de 22 afzonderlijke dimensies van baankwaliteit en de duurzaamheid

van een baan geanalyseerd. Terwijl 'emotionele druk', 'repetitieve taken' en 'werkdruk' hoger scoren bij die werknemers die beklemtonen dat ze hun baan niet zullen kunnen uitvoeren op de leeftijd van 60 jaar, zijn autonomie over het werk en over de werktijd, en vooral carrièremogelijkheden factoren die de duurzaamheid van een baan gunstig beïnvloeden. Op het vlak van de arbeidsomstandigheden kunnen we wijzen op de negatieve impact van een risicovolle werkomgeving op de inschatting van de duurzaamheid van een baan. Ook op dit vlak zijn er enkele opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Het merendeel van de indicatoren betreffende de arbeidsverhoudingen op het werk lijken meer invloed op de negatieve beoordeling van de baanduurzaamheid door vrouwen. Dit is ook het geval voor 'loopbaankansen', 'atypische uren', 'flexibele uren' en 'emotionele druk'. Voor mannen zijn repetitieve taken sterker gerelateerd met een negatieve beoordeling van de baanduurzaamheid.

Wat de 'outcomes' van baankwaliteit betreft, blijken vooral gezondheidsaspecten samen te hangen met baanduurzaamheid. Wie goed scoort op het vlak van algemene gezondheid, lichamelijke gezondheid en psychische gezondheid heeft doorgaans een betere score in baanduurzaamheid, terwijl werkgerelateerde gezondheidsrisico's zijn gecorreleerd met een lagere score in baanduurzaamheid. Jobtevredenheid is ook positief gerelateerd aan baanduurzaamheid. Met betrekking tot de verschillen tussen mannen en vrouwen, vinden we in 'jobonzekerheid' en 'lichamelijke gezondheid' de grootste verschillen. Onder mannen heeft jobonzekerheid meer negatieve gevolgen voor de inschatting van de baanduurzaamheid, maar resulteert een goede lichamelijke gezondheid gemakkelijker in de overtuiging dat de baan ook nog op 60 jaar zal kunnen worden uitgevoerd.

Gevolgen voor de gezondheid

In hoofdstuk III, door Isabelle Hansez, worden de gevolgen van baankwaliteit voor de gezondheid van werknemers meer in detail geanalyseerd.



Figuur 5 Percentage werknemers met last van elk van de gezondheidsproblemen

De algemene resultaten over de gezondheidsklachten onder werknemers (in figuur 5) 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 (zie ook tabel 3). In dit hoofdstuk bleek dat risico's, met inbegrip werkgerelateerde musculo-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. 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.

Tabel 3 Determinanten van gezondheidsindicatoren

| Componenten van baankwaliteit | Fysieke gezondheid | Mentale gezondheid |
|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| <i>Arbeidsvoorwaarden</i> | | |
| Inkomen | 0,01 | 0,04 |
| Carrièremogelijkheden | 0,07*** | 0,04 |
| Vast contract | -0,01 | 0,05* |
| Voltijds werk | 0,05* | -0,01 |
| Atypische werkuren | -0,05* | 0,00 |
| Opleiding | 0,00 | -0,01 |
| Flexibele werkuren | 0,03 | -0,04 |
| <i>Arbeidsinhoud</i> | | |
| Teamwerk | -0,02 | 0,06** |
| Emotionele belasting | -0,11*** | -0,18*** |
| Repetitive | -0,02 | -0,02 |
| Werkdruk | -0,04 | -0,12*** |
| Autonomie | -0,06** | -0,02 |
| Taakcomplexiteit | -0,07** | -0,06** |
| Autonomie over de werktijd | 0,04 | -0,01 |
| <i>Arbeidsverhoudingen</i> | | |
| Geweld en pesten op het werk | -0,08*** | -0,11*** |
| Ondersteunend management | 0,04* | 0,10*** |
| Inpraak | -0,02 | -0,04 |
| Sociale steun | 0,09*** | 0,11*** |
| Werknemersvertegenwoordiging | 0,01 | -0,01 |
| <i>Arbeidsomstandigheden</i> | | |
| Een vaste werkplek | 0,04* | -0,02 |
| Working with people | 0,02 | -0,02 |
| Risico's | -0,28*** | -0,09*** |
| R2 | 0,17 | 0,18 |
| | D=22,1 | D=23,1 |
| | P=.000 | P=.000 |

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

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.

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 kun-

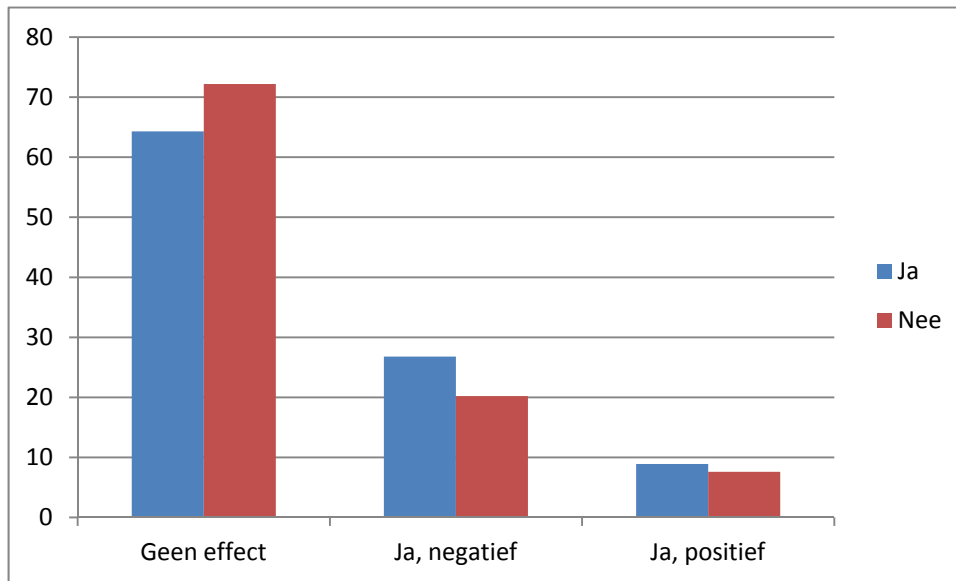
nen hebben bij het naar voor schuiven van goede praktijken over het verbeteren van deze sociale steun.

Met betrekking tot risicobeheer is het belangrijk het Belgische beleid rond preventie van risico's te versterken of althans te consolideren. Het is 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 het wettelijk kader rond 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, 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.

De opportuniteiten van herstructureringen

Rik Huys en Geert Van Hootegem gingen in hoofdstuk 4 dieper in op de gevolgen van een herstructurering voor de kwaliteit van werk en werkgelegenheid. Een herstructurering heeft onvermijdelijk een belangrijke invloed op de werkorganisatie. 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. 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.



Figuur 6 Aandeel werknemers met werkgerelateerde gezondheidsproblemen, volgens het voorkomen van een herstructurering

Het hoofdstuk vertrekt van de vaststelling dat een herstructurering een belangrijke invloed uitoefent op gezondheid en de kwaliteit van het leven van werknemers. 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 6). De gevolgen van een herstructurering gaat verder dan mentale gezondheidsproblemen alleen. Het raakt de algemene gemoedsgesteldheid van werknemers, en na een herstructurering beoordelen werknemers hun arbeidsomstandigheden als minder gunstig.

Een belangrijke reden voor deze negatieve gevoelens wordt gevonden in de gevolgen van herstructureringen voor de werkorganisatie. Tabel 5 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%.

Tabel 4 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 25,2 | <i>Actieve jobs</i> 19,7 24,9 |
| Weinig autonomie | <i>Passieve jobs</i> 26,7 19,6 | <i>Hoge taakspanning</i> 18,2 30,3 |

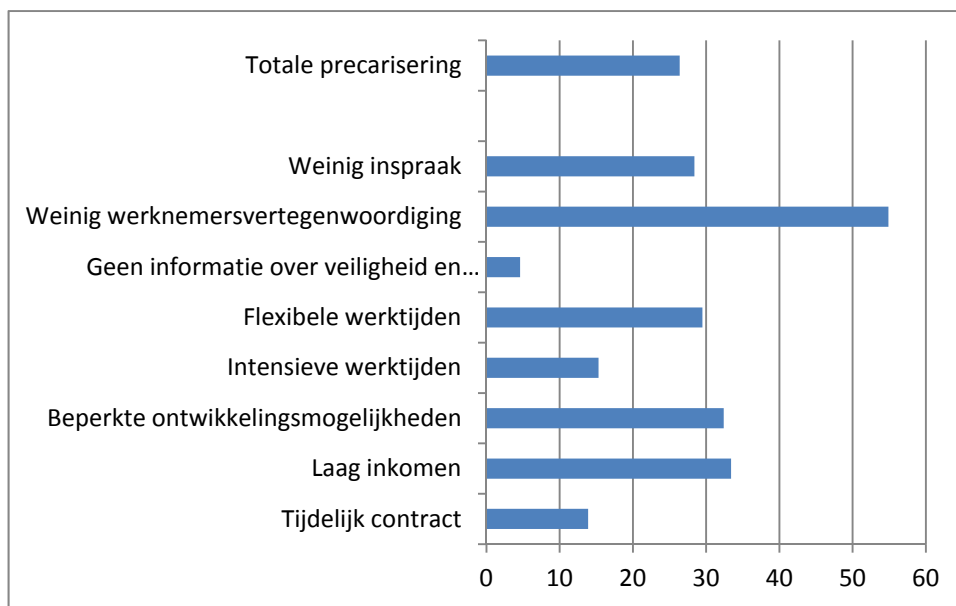
Aan de ene kant leidt dit tot een verhoging van het aandeel van 'actieve banen' (van 19,7% tot 24,9%). In dit baantype kunnen werknemers omgaan met hogere eisen, door hen te beschermen tegen een buitensporige taakspanning. Dit kan leiden tot leermogelijkheden en gevoelens van meesterschap. Deze kunnen op hun beurt de persoon helpen omgaan met de onvermijdelijke spannende situaties van de baan, 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.

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 en gaan in dezelfde richting. De bovenstaande analyse maakt echter 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 'reflective restructuring' (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'.

Precarious work op de Belgische arbeidsmarkt

In het laatste hoofdstuk gebruiken Vanroelen, Puig-Barrachina, Bosmans en De Witte de EWCS data om het voorkomen van werkonzekerheid op de Belgische arbeidsmarkt in kaart te brengen. Acht afzonderlijke indicatoren over precarisering werden hiertoe ontwikkeld. 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.



Figuur 7 Voorkomen van de afzonderlijke dimensies van precair werk en van precair werk

In figuur 7 wordt het voorkomen van deze verschillende vormen van precariteit in België weergegeven. 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 precarisering is 26,4. Net als baankwaliteit is precair werk niet ad random verdeeld over de werkende bevolking. We vinden meer precarisering onder de bevolking in lagere socio-economische klassen. 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.

Een precair kenmerk van een baan is soms negatief verbonden met de gezondheid van werknemers, hun welzijn, de jobonzekerheid en de tevredenheid met het werk. Mentale gezondheid is gerelateerd aan tijdelijke arbeid en intensieve werktijden; jobonzekerheid blijkt sterk gerelateerd met het soort contract, maar ook met een gebrek aan ontplooiingskansen en met lage lonen. Jobtevredenheid is verbonden met vijf van de acht preciaire werkgelegenheidsindicatoren.

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 precarisering te overwinnen, teneinde de actuele evoluties op de werkgelegenheid beter in kaart te kunnen brengen. Hoewel deze studie slechts enkele eerste empirische resultaten presenteert aan de hand van een alternatieve benadering van onderzoek naar arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, toont zij aan dat de gevolgen van preciaire werkgelegenheid au serieux moeten worden genomen vanuit een beleidsbril die welzijn op het werk wil bevorderen en dualisering op de arbeidsmarkt inperken. 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 op 'de onderkant van de arbeidsmarkt'.