

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2015

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

November 2016

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

Geert Van Hootegem & Yennef Vereycken

Isabelle Hansez & Philippe Mairiaux

Hans De Witte

Kim Bosmans, Karen Van Aerden & Christophe Vanroelen

Gérard Valenduc & Patricia Vendramin

HIVA-KU Leuven

CeSO-KU Leuven

ULg

WOPP-KU Leuven

Interface Demography-VUB

UCL en FTU

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



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



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

Inhoud

Lijst figuren	5
1 Samenvatting	7
1.1 Deel 1: jobkwaliteit in België	7
1.2 Deel 2: thematische verdieping	12

Lijst figuren

Figuur 1.	Conceptueel kader	8
Figuur 2.	Jobkenmerken in 2010 en 2015. De heldere groene lijn geeft een significante toename aan van 2010 naar 2015, de heldere rode lijn een significante afname. De vage lijnen geven een minder significante evolutie weer, de grijze lijnen geven een niet-significante evolutie weer.	9
Figuur 3.	Welzijn, welbevinden en de gezondheid in 2010 en 2015. De heldere groene lijn geeft een significante toename aan van 2010 naar 2015, de heldere rode lijn een significante afname. De vage lijnen geven een minder significante evolutie weer, de grijze lijnen geven een niet-significante evolutie weer.	10
Figuur 4.	Tot op welke leeftijd wilt u werken? Werknemers, per leeftijdscategorie, België, 2015 (%)	17

1 | Samenvatting

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

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

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

1.1 Deel 1: jobkwaliteit in België

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

In een conceptuele inleiding in *Hoofdstuk 1* (Vandekerckhove, Szekér & Lamberts) wordt het kader geschetst waarbinnen we deze analyses in dit eerste deel presenteren. Om het veld van jobkwaliteit overzichtelijk te houden, worden de verschillende *jobkenmerken* doorgaans ondergebracht in een aantal bredere categorieën of dimensies. In België werkt men bijvoorbeeld met het 4-A – model (Huys, Pollet, Van Hootegem & Wouters, 1997), dat recent werd uitgebreid tot het 5-A’s model (Flohimont e.a., 2013): arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, en arbeidsrelaties. Deze categorieën zijn eerder logisch of thematisch dan empirisch samenhangend. We kunnen ze verder vereenvoudigen tot *drie dimensies* die ook het gros van de literatuur hierrond reflecteren (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2009): *Werk*, *Tewerkstelling*, en *Arbeidsverhoudingen (WTA¹)*. De dimensie *Werk* omvat arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie, en arbeidsomstandigheden. De tweede dimensie *Tewerkstelling* gaat over de transfers van het werk naar het privéleven, d.w.z. het arbeidsinkomen, het arbeidsvolume, en flexibiliteit, maar ook opleiding die het menselijk kapitaal verhoogt (arbeidsvoorwaarden). De derde dimensie *Arbeidsverhoudingen* omvat sociale relaties en dialoog, zowel via formele als via informele kanalen.

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

¹ In het Frans Travail, Emploi, Relations de travail (TER), in het Engels Work, Employment, Social relations (WES). Het gebruik van de overkoepelende term ‘jobkwaliteit’ vermijdt in deze taxonomie verwarring met de ‘kwaliteit van het werk’ dat eronder ressorteert.

Figuur 1. Conceptueel kader



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

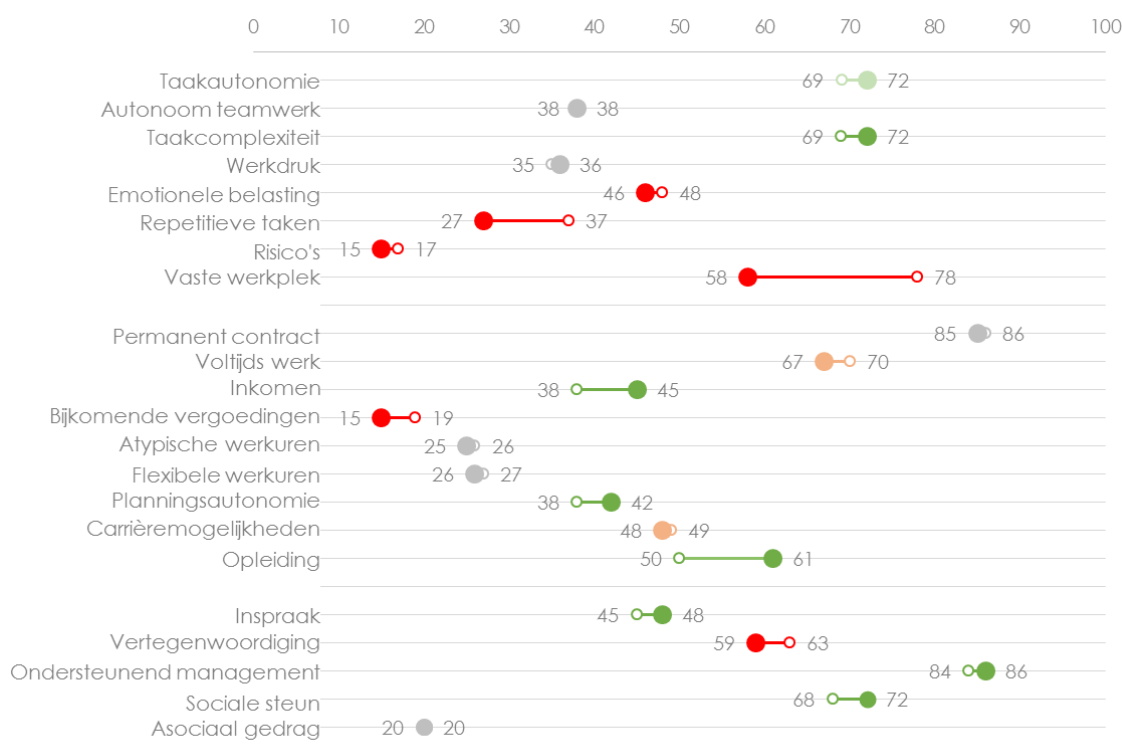
Hoofdstuk 2 (Szekér, Vandekerckhove & Lamberts) wil voornamelijk een *beschrijving* bieden van de *jobkwaliteit* in België in 2015. De kwaliteit van jobs in België in 2015 wordt beschreven aan de hand van 22 indicatoren voor relevante dimensies van de kwaliteit van jobs, geconstrueerd op basis van het brede conceptuele kader (WTA-model). Hierbij wordt de jobkwaliteit geëvalueerd door de vergelijking met de situatie in 2010 en tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld op basis van geslacht, opleidingsniveau, sector, ...). Daarnaast bekijken we ook kort de jobkwaliteit van zelfstandigen.

Op het niveau van de dimensie *'werk'*, zien we over het algemeen een positieve evolutie tussen 2010 en 2015. Er is een beperkte toename van taakautonomie en taakcomplexiteit, terwijl autonoom teamwerk en werkdruk onveranderd blijven (en aldus niet verslechteren). Daarnaast noteren we een beperkte daling van de emotionele belasting en risico's (MSA risico's, biochemische risico's en andere risico's) en een sterke daling van repetitieve taken. In 2015 wordt er veel minder op een vaste werkplek gewerkt.

Wat betreft de dimensie *'tewerkstelling'* zien we weinig veranderingen tussen 2010 en 2015. Er is een zeer beperkte daling van de voltijdse en vaste contracten en een toename van het gemiddelde inkomen. Daarnaast merken we nauwelijks verandering in de mate waarin werknemers op atypische en flexibele werkuren moeten werken, maar wel een toename van de planningsautonomie. In vergelijking met 2010 krijgen werknemers veel vaker de kans om opleidingen te volgen in 2015.

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

Figuur 2. Jobkenmerken in 2010 en 2015. De heldere groene lijn geeft een significante toename aan van 2010 naar 2015, de heldere rode lijn een significante afname. De vage lijnen geven een minder significante evolutie weer, de grijze lijnen geven een niet-significante evolutie weer.



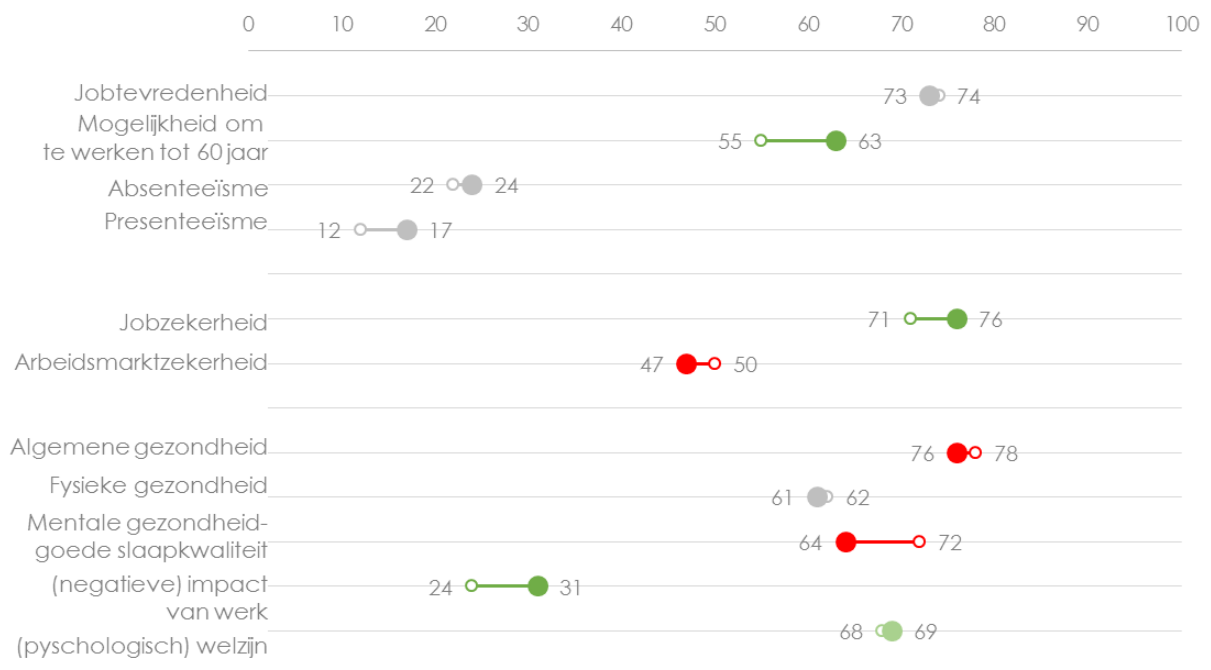
Bron: EWCS 2010 en 2015 (eigen bewerkingen HIVA)

Naast deze algemene - eerder positieve - evolutie van jobkwaliteit tussen 2010 en 2015, zien we verschillende tendensen voor specifieke werknemersgroepen (niet in figuur), die afwijken van deze algemene trend. Met name voor de jongste en oudste groepen werknemers, alsook voor werknemers met een diploma lager secundair onderwijs en een masterdiploma, zien we een andere evolutie van de jobkwaliteit dan de gemiddelde trend. Ook voor de landbouwsector zien we een aanzienlijke andere trend (voor meer details verwijzen we graag naar het onderzoeksrapport).

Kijken we naar de jobkwaliteit van zelfstandigen (niet in figuur) dan valt t.o.v. werknemers voornamelijk de hogere mate van autonomie, complexiteit en keuzevrijheid - op allerlei vlakken (taakautonomie, planningsautonomie, carrièremogelijkheden) - sterk op. Daarnaast werken zelfstandigen ook flexibeler dan werknemers: ze werken meer op atypische werkuren en flexibele werktijden en hebben ook minder vaak één vaste werkplek. Tussen 2010 en 2015 zijn er weinig significante verschillen. De flexibiliteit waarmee zelfstandigen werken, neemt nog verder toe, met meer werk op atypische uren en op flexibele werkplaatsen. Daarnaast zien we weliswaar ook een sterke toename van het aantal zelfstandigen dat een opleiding volgde in 2015 ten opzichte van 2010.

Om een inschatting te geven van het *welzijn, welbevinden en de gezondheid* van Belgische werknemers en zelfstandigen maken we in Hoofdstuk 2 eveneens een vergelijking tussen 2010 en 2015 aan de hand van 9 indicatoren.

Figuur 3. Welzijn, welbevinden en de gezondheid in 2010 en 2015. De heldere groene lijn geeft een significante toename aan van 2010 naar 2015, de heldere rode lijn een significante afname. De vage lijnen geven een minder significante evolutie weer, de grijze lijnen geven een niet-significante evolutie weer.



Bron: EWCS 2010 en 2015 (eigen bewerkingen HIVA)

Voor jobtevredenheid, absenteeïsme en presenteeïsme zien we geen duidelijke verandering. De mate waarin men zich in staat voelt om te werken tot 60 jaar (“Denkt u dat u uw huidige job of een gelijkwaardige job nog zult kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?”) is aanzienlijk toegenomen in 2015, alsook - in beperktere mate - de jobzekerheid. Anderzijds merken we een daling van de arbeidsmarktzekerheid. De algemene en mentale gezondheid-slaapkwaliteit van werknemers is aanzienlijk verslechterd in 2015. Daarnaast is er een toename van de werknemers die rapporteren dat werk een (negatieve) impact heeft op hun gezondheid. Aan de positieve kant zien we een beperkte verbetering van het psychologisch welzijn van de werknemers in 2015.

Verder zien we bij enkele subgroepen een duidelijk andere evolutie, in het bijzonder bij werknemers met een masterdiploma, bij de jongste en oudste werknemers, bij werknemers die als enige werknemer in een organisatie werken en binnen de landbouwsector (voor meer details verwijzen we graag naar het onderzoeksrapport).

Zelfstandigen zijn meer tevreden over hun job dan werknemers (in 2015). Verder rapporteren ze minder vaak absenteeïsme, maar vaker presenteeïsme en is hun fysieke gezondheid gemiddeld gezien beter dan deze van werknemers. Tussen 2010 en 2015 zien we weinig verandering voor zelfstandigen. Er is een toename van het presenteeïsme in 2015 en een lichte daling van de algemene gezondheid en het welzijn.

In *Hoofdstuk 3* (Vandekerckhove, Szekér & Lamberts) wordt jobkwaliteit bekeken als trend ten opzichte van het ietwat verdere verleden (1995-2015). In dit hoofdstuk bekijken we de evolutie van vier bouwstenen van jobkwaliteit: *competenties, veiligheid, haalbaarheid, en werktijdbalans*. Dit zijn objectieve indicatoren die sinds de tweede golf van de EWCS in de vragenlijst terug te vinden zijn, en zich aldus lenen tot een longitudinale analyse.

Door het hanteren van een langetermijnperspectief zijn we in staat een relatieve betekenis (verbetering, verslechtering) te geven aan cijfers waarvan men bij een momentopname moeilijk kan zeggen of een niveau voldoende hoog is (bv. 80/100 voor veiligheid). Zo zien we dat de dimensie *competenties* het meest is toegenomen, met meer dan 25% sinds 1995, en vooral gedreven door een grote toename in door de werkgever betaalde opleidingen. De dimensie *veiligheid* bevindt zich op gelijke hoogte ten opzichte van 20 jaar geleden, maar zat tussen 1995 en 2015 op een lager niveau. De *haalbaarheid* van het werk is erop achteruitgegaan met ongeveer 10% sinds 1995, vooral door kortere tijds marges voor het uitvoeren van de taken, maar ook door een vermindering van de taakafhankelijkheid, d.w.z. omdat het werkritme steeds meer door anderen, machines, of computers bepaald wordt. Ten slotte is de *werktijdbalans* verbeterd, door meer werktijdbegrenzing (kortere werkweken), al gebeurde dit heel specifiek tussen 1995 en 2000, via aanpassingen van de cao's.

We deden twee *controles* op deze geobserveerde trends: a) zijn de evoluties gelijk voor alle werknemers, of zien we divergenties tussen groepen? b) stellen we veranderingen vast binnen jobs, of is het de jobstructuur of de werknemerspopulatie die veranderde en zo de geobserveerde trends veroorzaakt (compositie-bias)? De eerste vraag wordt beantwoord met een latentegroei-model voor pseudo-panels, i.e. groepen werknemers die op basis van gender, leeftijd, en hetzij beroep, hetzij sector worden afgebakend. Tussen deze groepen zien we over de tijden heen geen verschillen in de evolutie van de gekozen dimensies van jobkwaliteit. Deze resultaten blijken robuust. De tweede vraag beantwoorden we door een contrafactuele trend te simuleren, waarbij de jobvariabelen (beroep, sector) en de persoonsvariabelen (leeftijd, geslacht), ongewijzigd worden gehouden over de hele periode. We stellen vast dat er een verschil is tussen de geobserveerde en de gesimuleerde trend, die erop wijst dat de jobstructuur en de werknemerspopulatie is geüpgraded, d.w.z. dat de compositie van de beroepsbevolking een deel van de geobserveerde toename van competenties voor haar rekening neemt. De compositie-bias matigt enigszins de afname van de haalbaarheid van het werk, en stelt de weliswaar beperkte daling van het niveau van veiligheid binnen jobs bij. Alleen wat de werktijdbalans betreft zien we geen compositie-effect.

Samengevat lijkt werk, over de periode 1995-2015 heen, complexer geworden, met meer investeringen in competenties, maar tegelijk ook intensiever. Dit weegt op de haalbaarheid van het werk, hoewel de verdeling tussen werk en vrije tijd erop vooruit lijkt te zijn gegaan. Qua veiligheid (werk-omgeving, MSA-risico's) doen we het niet beter dan 20 jaar geleden. De perceptie is soms anders, hetzij omdat een historisch perspectief ontbreekt, hetzij omdat er ongemeten facetten zijn waardoor bijvoorbeeld vrije tijd een andere invulling krijgt als in het verleden, door andere eisen van de omgeving of van het werk. Het feit dat de trends zeer sterk veralgemeend zijn en niet specifiek voor bepaalde groepen, wijst enerzijds op een sterke centrale aansturing, weze het institutioneel, economisch, of cultureel, waar het beleid kan op inspelen, maar anderzijds is er nog heel wat individuele restvariatie, waardoor individueel maatwerk aangewezen lijkt.

Daar waar in de vorige hoofdstukken de jobkwaliteit in België beschreven werd aan de hand van tal van indicatoren, gaan we in *Hoofdstuk 4* (Szekér, Vandekerckhove & Lamberts) op zoek naar een *aantal profielen van jobs*. Op basis van 22 indicatoren van jobkwaliteit werden *zes jobtypes* - profielen van jobs met een specifieke combinatie van jobkenmerken en onderlinge interrelaties - gevonden door een Latent Profile analyse op de samengevoegde datasets van de EWCS 2010 en 2015.

We maken een inschatting van de *algemene kwaliteit* van deze jobtypes op basis van de kenmerken die typerend zijn voor elk van deze jobtypes. Voor twee van deze jobtypes lijkt de jobkwaliteit goed tot uitstekend te zijn, namelijk *'verzadigd werk'* - met hoge scores voor het merendeel van de jobkenmerken - en *'evenwichtig werk'* - waarbij we een gebalanceerd patroon zien van autonomie en keuzemogelijkheden enerzijds en werkvereisten als werkdruk en flexibiliteitseisen anderzijds. Ook voor het derde jobtype, *'omkaderd werk'* zien we een algemeen gunstig beeld van jobkwaliteit. Het deeltijds karakter, samen met de lagere verloning en beperktere loopbaankansen zijn de belangrijkste aspecten die hier wegen op de jobkwaliteit. De cluster *'werk met beperkte omkadering en ontwikkelingskansen'* toont

een combinatie van gunstige en verscheidene ongunstige jobkenmerken, waaronder deeltijds werk, lage lonen, beperkte sociale ondersteuning en hogere mate van asociaal gedrag, wat resulteert in een minder gunstig algemeen beeld van de jobkwaliteit in dit jobtype. Voor de twee laatste jobtypes zien we meer uitgesproken negatieve elementen voor de jobkwaliteit. Bij *'zwaar repetitief en flexibel werk'* hebben voornamelijk het fysiek zware werk, alsook hoge werkdruk, hoge mate van repetitief en risicovol werk en de hoge flexibiliteitseisen een negatieve invloed op de algemene jobkwaliteit. Voor de cluster *'laagwaardig werk'* is het beeld over de gehele lijn negatief. In dit jobtype zien we geen gunstige jobkenmerken als compensatie voor de negatieve jobkenmerken.

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

Ten slotte vergelijken we de jobtypes aan de hand van enkele indicatoren voor *welbevinden en gezondheid*, om te zien of deze jobtypes samenhangen met specifieke gevolgen voor werknemers op vlak van welzijn en gezondheid. Zo vinden we indicaties voor een beter welbevinden en betere gezondheid bij werknemers in de meer gunstige jobtypes. Jobtevredenheid en de mate waarin men zich in staat voelt om te werken tot 60 jaar, liggen aanzienlijk hoger in de meer gunstige jobtypes. Ook de gezondheid van deze werknemers is beter dan die van hun collega's in minder gunstige jobtypes. Daarnaast zien we ook meer negatieve invloed van het werk op de gezondheid bij werknemers in jobtypes met een slechtere jobkwaliteit en rapporteert deze groep vaker absentie. Er zijn weinig verschillen tussen de jobtypes wat betreft arbeidsmarktzekerheid en jobzekerheid.

1.2 Deel 2: thematische verdieping

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

Zo wordt in *Hoofdstuk 5* (Vereycken & Van Hootegem) nagegaan in hoeverre innovatieve vormen van arbeidsorganisatie samenhangen met werkbaar werk. 2016 staat in het teken van werkbaar werk. Een innovatieve arbeidsorganisatie wordt als een belangrijke hefboom gezien om werk opnieuw werkbaar te maken. We identificeren *teamwerk, taakrotatie en plaats- en tijdsafhankelijk werk* als belangrijke innovatieve vormen van arbeidsorganisatie met potentieel positieve gevolgen voor werknemers en organisatie. Vervolgens kijken we hoe deze arbeidsorganisatieconcepten samenhangen met de arbeidsinhoud en -omstandigheden maar ook hoe ze verdeeld zijn over werknemers- en organisatiekenmerken en finaal wat het verband is met enkele individuele en organisationele uitkomsten als gezondheid of absentie.

We onderzoeken en stellen vast dat een innovatieve arbeidsorganisatie inderdaad positief samenhangt met de arbeidsinhoud en -omstandigheden van werknemers. Innovatieve vormen van arbeid hangen sterk samen met beter en gezonder werk. Dit zien we ook weerspiegeld in bijvoorbeeld de baanduurzaamheid: werknemers in een innovatieve arbeidsorganisatie zien zich veel langer in dezelfde functie werken dan werknemers in minder gunstige arbeidsorganisatievormen. Innovatieve vormen van arbeidsorganisatie doen op die manier, letterlijk, langer werken.

Er zijn echter ook kanttekeningen te plaatsen bij dit verhaal. Ten eerste is er sprake van een duidelijk *winner-takes-it-all*-principe waarbij werknemers met een goede arbeidsorganisatie, ook een hogere kans hebben op een goede arbeidsinhoud én arbeidsomstandigheden. Er is dus geen sprake van een soort van *trade-off* tussen ongunstige arbeidsomstandigheden en een goede arbeidsorganisatie. Arbeidsorganisatie is een verhaal van winnaars en verliezers. De winnaars en verliezers in dit verhaal vallen bovendien te identificeren volgens de klassieke breuklijnen als scholingsgraad, afkomst en beroep.

Ten tweede zien we slechts een beperkte toename in de prevalentie van deze arbeidsorganisatievormen. Autonoom teamwerk bijvoorbeeld, is niet toegenomen sinds 2010.

Niet iedere verandering in de arbeidsorganisatie, ten derde, leidt automatisch tot werkbaarder werk. We tonen aan dat de regelmogelijkheden en regels mee moeten stijgen opdat arbeidsorganisatie ook tot een betere arbeidsinhoud en -omstandigheden wil leiden. Invoeren van teamwerk of taakrotatie zonder rekening te houden met de autonomie van de werknemer heeft veel kans om de arbeidskwaliteit negatief te beïnvloeden.

Tot slot wijzen we er nog op dat een innovatieve arbeidsorganisatie ook nieuwe risico's met zich meebrengt. De kans op een zittend beroep stijgt naarmate de blootstelling aan de klassieke risico's (musculoskeletale en biochemische blootstelling) daalt.

De titel van hoofdstuk 5 spreekt dan ook over een slingerend pad: arbeidsorganisatie kan een krachtige hefboom zijn in het werkbaar werk verhaal, maar er moet grondig worden nagedacht over hoe die organisatie van de arbeid aangepakt wordt.

Hoofdstuk 6 (Hansez & Mairiaux) gaat over de arbeidsomstandigheden en hun effect op de gezondheid van de werknemers. Uit de resultaten blijkt dat de perceptie van de gezondheidstoestand in 2015 duidelijk verslechterd is ten opzichte van 2010 (Vandenbrande et al., 2013). Hoewel de werknemers in 2015 overwegend dezelfde gezondheidsproblemen op het werk hebben gemeld als in 2010, zoals RSI, vermoeidheid en hoofdpijn, stellen we in 2015 een toename vast van de problemen met angst en depressie. Slaapstoornissen worden in 2015 gemeld door ten minste 20-25% van de respondenten. Wat de individuele kenmerken betreft, blijven oudere werknemers, respondenten met een lager opleidingsniveau en werknemers die met herstructureringen worden geconfronteerd, risicogroepen in 2015. Anderzijds stellen we een verbetering ten opzichte van 2010 vast voor respondenten die niet in België geboren zijn.

Industriële en ambachtsberoepen, operators en machinisten, monteurs, elementaire beroepen en mensen uit de bouwsector melden echter steeds meer lichamelijke gezondheidsproblemen en negatieve effecten van het werk op hun gezondheid. We vinden hier ook de winning van delfstoffen, de verwerkende industrie en de groep van kunst, amusement en recreatie, andere dienstenactiviteiten, activiteiten van de huishoudens als werkgevers en van extraterritoriale organisaties. Vervolgens behaalt de landbouwsector ondanks een hoog tevredenheidsniveau, lagere scores voor de lichamelijke, maar ook de geestelijke gezondheid en voor het evenwicht tussen werk en gezin. De groep met de overheidsdiensten en defensie, de verplichte sociale zekerheid, het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening ten slotte loopt een groter risico dan andere sectoren wat de geestelijke gezondheid betreft.

Op het vlak van de arbeidsomstandigheden kunnen enkele interessante vaststellingen worden gedaan. Vooreerst zouden we ons moeten afvragen welke invloed de digitale technologie in onze werkomgevingen heeft. Respondenten die gedurende ten minste de helft van hun werktijd nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) gebruiken, lopen namelijk een groter risico dan anderen wat het psychische welzijn en het evenwicht tussen werk en gezin betreft. De analyse brengt ook een hoge belasting aan het licht op het vlak van tijdsdruk, asociale gedragingen (geweld/pesterijen), en in mindere mate ook problemen met betrekking tot emotionele belasting, de complexiteit van het werk en lichamelijke risico's. De analyse benadrukt ook het belang van de middelen die op het werk worden ingezet om gezondheids- en welzijnsaspecten uit te leggen. Meer in het bijzonder de managementondersteuning, de sociale ondersteuning en de carrièremogelijkheden zijn cruciale

elementen, naast medezeggenschap en autonomie bij de uitvoering van de taken. Het is dan ook verstandig na te denken over de meest geschikte pedagogische middelen om direct leidinggevend op te leiden. Aangezien de resultaten op het vlak van de arbeidsomstandigheden niet veranderen en de perceptie van de gezondheidstoestand duidelijk verslechtert, kan men zich terecht afvragen of de beleidsopties en de technieken voor de preventie van met name de psychosociale risico's wel doeltreffend zijn. Aangezien het moeilijk is de stap van diagnose naar interventie te zetten, moet er worden nagedacht over de factoren die het succes van de interventies bepalen. Er dient ook aandacht te worden besteed aan de continuïteit van de preventieacties in de onderneming. Gezien de resultaten rijzen er ook vragen over de responsabilisering van de werkgevers en de motivering van de werkgever om, buiten de wettelijke verplichtingen om, een dynamisch systeem voor risicobeheersing te ontwikkelen in zijn onderneming. En dan is er nog de vraag welke plaats aan de strategieën voor secundaire en tertiaire preventie moet worden gegeven binnen het preventiebeleid. Net zoals in andere Europese landen is de kwestie van de individuele interventies (met name met inbegrip van relaxatie, cognitieve en gedragsmethoden, opleidingen over stressmanagement, enz.) nog altijd een punt van discussie. Over tertiaire preventie, en meer bepaald de begeleidingsvoorzieningen om mensen te helpen opnieuw aan het werk te gaan na afwezigheid wegens een beroepsziekte, bestaat momenteel geen consensus.

Hoofdstuk 7 (Mairiaux & Hansez) analyseert de relaties tussen bepaalde individuele en professionele factoren enerzijds en een langdurig (>6 maanden) gezondheidsprobleem en het aantal aangegeven afwezigheidsdagen voor het voorbije jaar anderzijds.

De enquêtegegevens tonen aan dat 22,9% van de respondenten aan het werk blijft ondanks een chronische ziekte en dat 16% van hen verklaart sterk beperkt te zijn in hun activiteiten. Laatstgenoemde werknemers (3,6% van de respondenten) vormen waarschijnlijk de groep die het meest is blootgesteld aan jobverlies.

De prevalentie van een chronische ziekte is hoger bij vrouwelijke werknemers en neemt toe met de leeftijd van de werknemer; ze is ook hoger voor bepaalde beroepen of sectoren, meer in het bijzonder voor beroepen die hoge lichamelijke eisen stellen (leger, landbouw, bouw, gezondheidszorg, ...). Een aanpassing van de werkplek of de activiteit is een klassiek antwoord op deze gezondheidsproblemen; ze werd echter slechts doorgevoerd voor 23% van de betrokken werknemers en wordt ontoereikend geacht door 39% van de personen die hiervan gebruik maken.

Binnen de steekproef gaf 54,5% van de werknemers ten minste 1 dag afwezig te zijn geweest tijdens de voorbije 12 maanden. Dit ziekteverzuim komt het vaakst voor bij vrouwen en neemt toe met de leeftijd, maar is onafhankelijk van het opleidingsniveau. Er is een duidelijk verband tussen het ziekteverzuim en het uitgeoefende beroep en de sector, en dit in overeenstemming met de variaties die worden waargenomen in de prevalentie van een chronische ziekte. Ziekteverzuim ligt hoger in de publieke sector dan in de privésector en verschilt ook naargelang de grootte van de onderneming: hoe meer werknemers de onderneming telt, des te kleiner is het percentage werknemers zonder ziekteverzuim. Het ziekteverzuim is omgekeerd evenredig aan de kwaliteit van de indicatoren voor de gezondheidsperceptie en aan de voldoening in het werk. Talrijke factoren met betrekking tot de arbeidsomstandigheden doen het ziekteverzuim zeer significant toenemen. Dat geldt meer bepaald voor emotionele belasting, tijdsdruk, lichamelijke risico's, een gebrek aan autonomie om de werktijd te beheren, een gebrek aan carrièremogelijkheden, het ontbreken van medezeggenschap, een gebrek aan sociale steun en blootstelling aan asociale gedragingen. Deze vaststellingen tonen aan dat secundaire of tertiaire interventies via re-integratiemaatregelen niet voldoende zijn en dat er ook aan primaire preventie moet worden gedaan door de arbeidsomstandigheden en de werkorganisatie te verbeteren, en zo ten minste een deel van de oorzaken van het ziekteverzuim te beperken, waardoor de ondernemingen ook efficiënter zullen kunnen werken.

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

In Hoofdstuk 8 wordt gepeild naar de prevalentie, antecedenten, gevolgen en mogelijke oplossingen van twee indicatoren van de economische crisis in België: de confrontatie met *herstructureringen* en *jobonzekerheid*. Uit de resultaten blijkt dat ongeveer 21% van de respondenten in België gedurende de laatste drie jaren geconfronteerd werd met een herstructurering of herorganisatie op de werkplek, die een aanzienlijke invloed gehad heeft op hun werk. Daarnaast geeft ongeveer 15% aan dat ze hun werk zouden kunnen verliezen in de volgende zes maanden, en dus onzeker is over het behoud van hun job. Gecombineerd betreft het ongeveer één derde van de respondenten (32%).

Het onderzoek naar de *antecedenten* van beide fenomenen levert een verrassende vaststelling op: beide uitingen van de economische crisis treffen in zekere mate *andere* - en vaak zelfs *complementaire* - categorieën werknemers. Risicogroepen voor een herstructurering zijn (in volgorde van belangrijkheid): technische professionals en ondersteunende bedienden, werknemers met een vast contract, hoger geschoolden en werknemers ouder dan 35 jaar. Risicogroepen voor jobonzekerheid zijn: werkenden met een tijdelijk contract, lager geschoolden, arbeiders, jongeren en werknemers van buitenlandse origine. Dit impliceert dat de overheid aan *verschillende* risicogroepen aandacht dient te geven, wanneer ze zich wil toespitsen op het reduceren van de gevolgen van de economische crisis.

Wat de *gevolgen* van herstructureringen en jobonzekerheid betreft stemmen de resultaten m.b.t. beide indicatoren van de crisis opvallend overeen. Zowel herstructureringen als jobonzekerheid komen uit de analyses als psychosociale risicofactoren naar voor. Beide fenomenen hangen samen met een reductie van het werkgerelateerde welzijn, zoals de arbeidstevredenheid en de bevoegenheid ('work engagement'), en met een verhoging van 'uitgeblust zijn'. Daarnaast worden nog negatieve gevolgen gevonden voor het mentale welzijn en de gezondheid (zoals slaapproblemen). Herstructureringen en jobonzekerheid hangen samen met een grotere kans om slachtoffer te worden van pesten op het werk, en met een negatieve werk-thuis interferentie. Dit onderbouwt de noodzaak om beleidsmatig actie te ondernemen om deze risicofactoren op het werk (en hun gevolgen) te reduceren.

Daarom wordt tot slot onderzocht in hoeverre de negatieve gevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid *verminderd* kunnen worden ('moderatie-analyse'). Vooral het *raadplegen* en het *betrekken* van de werknemers bij beslissingen speelt een rol bij het reduceren van de negatieve welzijnsgevolgen van herstructureringen en jobonzekerheid. Het versterken van de inzetbaarheid ('employability') van de werknemers lijkt minder effectief, en ook de aanwezigheid van de vakbeweging en haar werking blijkt geen duidelijk reducerend effect te hebben. De resultaten van de 'moderatie'-analyses suggereren dat de overheid en de bedrijven niet geheel machteloos staan ten opzichte van de gevolgen van de economische crisis voor hun werknemers. Door aandacht te besteden aan het versterken van *inspraak* en *medezeggenschap* kunnen negatieve gevolgen van een herstructurering of jobonzekerheid worden gereduceerd. Het verdient dan ook aanbeveling om volop in te zetten op het versterken van deze vormen van '*fair treatment*'.

In *Hoofdstuk 9* (Bosmans, Van Aerden & Vanroelen) staat het fenomeen van *precaire arbeid* centraal. We definiëren precaire arbeid als een multidimensionaal concept bestaande uit verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen die duiden op een slechte tewerkstellingskwaliteit. Precaire arbeid wordt op die manier geoperationaliseerd aan de hand van zeven dimensies: (1) de contractdimensie (instabiliteit van het werk), (2) de inkomensdimensie (lage materiële ver-

loning), (3) al dan niet flexibele werkuren, (4) al dan niet onvrijwillig deeltijds werk, (5) de opleidingsdimensie (gebrek aan leermogelijkheden), (6) formele arbeidsverhoudingen (gebrek aan formele inspraakmogelijkheden), en (7) informele arbeidsverhoudingen (ongunstige informele relaties op het werk). Samen leiden deze dimensies tot een overkoepelende indicator voor preciaire arbeid. De verschillende dimensies en de overkoepelende indicator worden in verband gebracht met individuele werknemerskenmerken, andere kenmerken van de kwaliteit van het werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren.

Uit onze analyses blijkt ten eerste dat preciaire arbeid *ongelijk verdeeld* is in de Belgische werknemerspopulatie. De dimensies en de overkoepelende indicator voor preciaire arbeid vertonen een aantal duidelijke verbanden met socio-economische en demografische variabelen en met organisatie- en bedrijfskenmerken. Zo blijkt dat preciaire arbeid vaker voorkomt bij vrouwen, jongere werknemers en laagopgeleiden. Een uitzondering hierop is de dimensie flexibele werkuren. Een hoge frequentie van flexibele werkuren blijkt vooral voor te komen bij mannen en hoogopgeleide werknemers. Verder komt preciaire arbeid vaker voor in kleinere organisaties en is het ook ongelijk verdeeld over verschillende sectoren en beroepen.

Ten tweede vertoont preciaire arbeid duidelijke relaties met indicatoren van *de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud*. In het algemeen worden de meer preciaire werknemers vaker blootgesteld aan nadelige arbeidsomstandigheden en hebben ze een minder interessante arbeidsinhoud. Preciaire werknemers ervaren minder taakcomplexiteit, werken minder in autonome teams, ervaren minder autonomie over hun taken, ervaren minder emotionele belasting, gaan minder om met mensen en worden vaker geconfronteerd met fysieke risico's in vergelijking met de groep met lagere waarden op de precariteitsindicator.

Tot slot worden een aantal significante associaties blootgelegd tussen de dimensies van preciaire arbeid en de overkoepelende indicator enerzijds, en *gezondheids- en welzijnsindicatoren* anderzijds. Voor verschillende dimensies van preciaire arbeid werden er significante verbanden gevonden met jobonzekerheid, absentisme, presentisme, jobontevredenheid, mentale gezondheid en algemene gezondheid.

Aangezien preciaire arbeid vaak samenhangt met een 'arme arbeidsinhoud' en slechte arbeidsomstandigheden, en tot nadelige gezondheids- en welzijnsuitkomsten leidt, is het belangrijk om beleidslijnen te ontwikkelen die een precarisering van de arbeid tegengaan. Precarisering tegengaan kan onder andere door de inspraak van werknemers te vergroten en te focussen op opleidingsmogelijkheden, maar ook door ervoor te zorgen dat de flexibilisering van werktijden onder (collectieve) controle blijft. Hierbij moet er extra aandacht besteed worden aan kwetsbare groepen zoals vrouwen, jongeren en laagopgeleide werknemers.

Hoofdstuk 10 (Vendramin & Valenduc) handelt ten slotte over de jobkwaliteit van 50-plussers en het perspectief op een werkbare job aan het einde van de loopbaan.

Tussen 2010 en 2015 is de tewerkstellingsgraad in de categorie 55-64 jaar, die als benchmark dient voor het beleid inzake vergrijzing op het werk, significant gestegen, vooral bij vrouwen. Het aantal oudere werknemers is dus aanzienlijk toegenomen. In vijf jaar tijd is de tewerkstelling van personen van 50 jaar en ouder gestegen met 36 500 eenheden bij mannen en 103 700 eenheden bij vrouwen, hoofdzakelijk bij de intermediaire beroepen en bij de laaggeschoolde betrekkingen, wat een invloed heeft op de samenstelling van de groep oudere werknemers. Een andere tendens is de aanhoudende toename van de deeltijdse arbeid aan het einde van de loopbaan: momenteel werkt 50% van de vrouwen en 13% van de mannen ouder dan 50 jaar deeltijds.

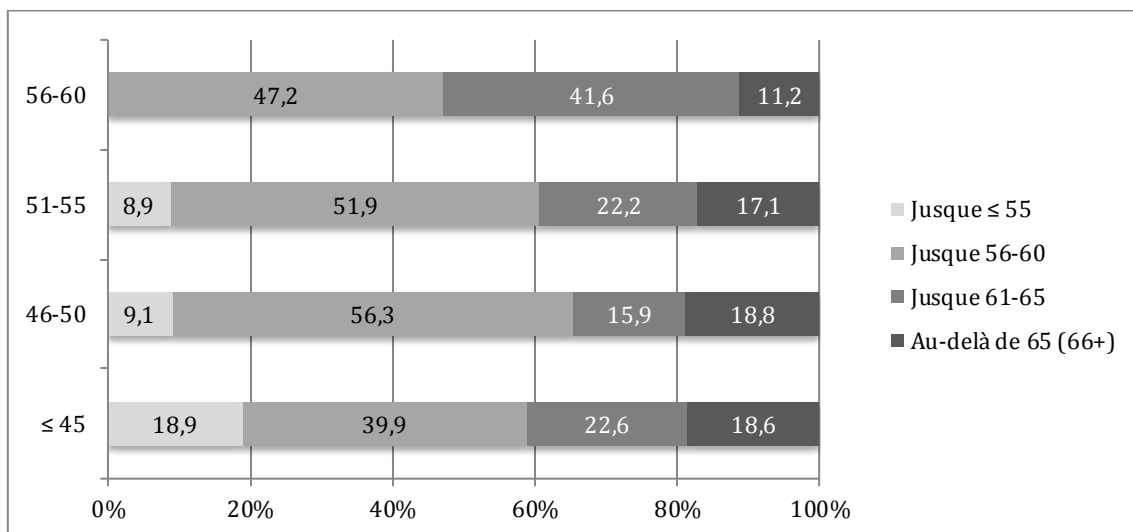
De werksituaties van 50-plussers worden nog altijd gekenmerkt door een grote blootstelling aan risico's. Opvallend zijn op dat vlak de pijnlijke en vermoeiende lichaamshoudingen, waarmee 30% van de werknemers geconfronteerd wordt. De blootstelling aan ploegenarbeid en nachtwerk neemt dan weer af boven 50 jaar. Werknemers van 50 jaar en ouder ervaren niet minder autonomie dan jongeren, de toegankelijkheid van opleidingen neemt licht af met de leeftijd terwijl het gebrek aan

loopbaanvooruitzichten toeneemt met de leeftijd, meer bij vrouwen dan bij mannen. Wat de socio-economische omstandigheden betreft, neemt het percentage eenpersoonshuishoudens duidelijk met de leeftijd toe bij vrouwen, terwijl het vrij stabiel blijft bij mannen. Met de leeftijd wordt de vrees groter dat men geen nieuwe betrekking meer zal vinden als men zijn werk verliest. Dat blijkt uit de antwoorden van 70% van de mannen en 85% van de vrouwen in de leeftijdscategorie 56-60 jaar. In het algemeen is het gevoel van werkonzekerheid bij 50-plussers toegenomen tussen 2010 en 2015.

Bepaalde gezondheidseffecten nemen toe met de leeftijd. Dat geldt meer bepaald voor rugpijn en een algemeen vermoeidheidsgevoel (respectievelijk 53% en 39% van de werknemers ouder dan 50 jaar). Het gevoel dat de gezondheid door het werk bedreigd wordt, kent een opflakking tussen 46 en 50 jaar (bij één werknemer op drie), die meer uitgesproken is bij vrouwen dan bij mannen. Het percentage werknemers dat een laag niveau van psychisch welzijn meldt, stijgt met de leeftijd: het bedraagt 25% bij de vrouwen en 18% bij de mannen tussen 51 en 55 jaar; het is hoger bij de middel-hoog geschoolde bedienden op commerciële en administratieve diensten, bij laaggeschoolde vrouwelijke werknemers en bij intermediaire functies. De algemene ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden kent een piek met bijna 20% bij mannen tussen 36 en 40 jaar en vrouwen tussen 46 en 50 jaar; boven 45 jaar komt dit meer voor bij vrouwen dan bij mannen. De ontevredenheid bij werknemers ouder dan 50 jaar neemt bovendien het sterkst toe in beroepen die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend (dienstenberoepen, laaggeschoolde beroepen).

De attitudes ten opzichte van het werk na 50 jaar worden bepaald door de horizon van het loopbaaneinde: 34% van de werknemers ziet die horizon op 60 jaar, 17% op 65 jaar. Deze horizon evolueert met de leeftijd. In alle leeftijdsgroepen gelooft bijna 60% van de werknemers dat ze zullen stoppen op 60 jaar of eerder, met uitzondering van de 56-60-jarigen, die kunnen worden opgesplitst in horizonnen van 60 jaar of minder en van 65 jaar of minder; in deze leeftijdscategorie wenst slechts 11% verder te werken na 65 jaar. Tot 55 jaar hebben meer mannen dan vrouwen nog een lange loopbaan voor ogen. Boven 55 jaar worden die verhoudingen omgekeerd. Vrouwen, die vaker een onderbroken loopbaan hebben, beseffen dat zij langer moeten werken om de optimale voorwaarden voor hun pensioen te halen.

Figuur 4. Tot op welke leeftijd wilt u werken? Werknemers, per leeftijdscategorie, België, 2015 (%)



Bron: EWCS 2015

Langer willen werken is één ding, zich daartoe in staat voelen een ander. Het percentage werknemers dat hierover twijfels heeft, stijgt na 55 jaar, wat contrasteert met de resultaten van 2010, toen het aantal positieve antwoorden toenam tussen 50 en 59 jaar. Dit werd destijds geïnterpreteerd als een

“selectie-effect” (*healthy worker effect*). Sinds vijf jaar zijn er echter minder mogelijkheden voor vroegd pensioen en de EWCS 2015 toont aan dat er ernstige twijfels bestaan over de duurzaamheid van het werk. Deze indruk laat zich het sterkst voelen bij de laaggeschoolde beroepen en de intermediaire functies, waar vrouwen in de meerderheid zijn; in beroepen die vooral door mannen worden uitgeoefend, zijn de twijfels het meest aanwezig bij de geschoolde ambachtsberoepen en industriële beroepen en bij de operators en machinisten. Wat de wekelijkse arbeidstijd betreft, zou 26% van de werknemers van 50 jaar en ouder liever minder werken.

De gunstigste factoren die maken dat iemand zich in staat voelt om tot 60 jaar hetzelfde werk te doen, zijn autonomie bij de organisatie van de werktijd, betere carrièremogelijkheden, betere mogelijkheden om zich uit te drukken en steun van de leidinggevenden. De ongunstigste factoren zijn een hoog werktempo, blootstelling aan fysieke, biochemische of MSA risico's en de confrontatie met agressief gedrag of pesterijen. Een analyse op basis van gender vestigt de aandacht op bepaalde factoren die ongunstiger zijn voor vrouwen (emotionele druk, veranderingen van werkomgeving, atypische of flexibele werkroosters) of gunstiger zijn voor mannen (een goed contract, een hoog salaris en een flexibele loonkorf), wat het belang bevestigt van genderaspecten bij de evaluatie van de werkbaarheid van het werk.