
Jobkwaliteit in België: een grondige verkenning van de European Working Conditions Survey

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hoetegem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. & De Witte, H. 2012. *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

In deze tijd waarin men alle zeilen bijzet voor het behoud van jobs, is het debat over jobkwaliteit naar de achtergrond gedrongen. Onterecht, want zowel levenskwaliteit als professionele inzetbaarheid zijn steunpilaren van een gezonde economie. In de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden zien we evenwel spanningen ontstaan met betrekking tot de kwaliteit van arbeid in verschillende segmenten van de Belgische arbeidsmarkt, onder meer ten gevolge van toenemende flexibilisering en reorganisaties. De resultaten geven duidelijk aan dat werk van minder goede kwaliteit leidt tot ziekte, demotivatie, absentieïsme en de onmogelijkheid om het werk vol te houden tot op hogere leeftijd. Aan de andere kant bevat de analyse aanwijzingen dat evenwichtige jobs de beste garantie voor kwaliteit van de arbeid bieden.

Sinds 1990 volgt de Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS) de situatie en evolutie van de kwaliteit van arbeid in Europa op. De coördinatie is in handen van Eurofound¹, een tripartiete instelling van de Europese Unie die beleidsondersteunend werk verricht rond leef- en werkomstandigheden, arbeidsverhoudingen en veranderingsprocessen in de Europese Unie. Voor de vijfde golf van deze enquête in 2010 voorzag de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (FOD WASO) extra middelen zodat zo'n 4 000 Belgische

werknemers konden worden bevroegd. Dit vergroot de analytische mogelijkheden op meer gedetailleerde niveaus.

De literatuur rond jobkwaliteit wordt hier aangevuld op twee belangrijke punten. Ten eerste maken wij een strikte scheiding tussen jobtypes en de jobkwaliteit die er het gevolg van is. Ten tweede benadrukken we de multidimensionaliteit in beide concepten. Jobtypes tekenen zich af door de samenhang en interactie van jobkenmerken, terwijl jobkwaliteit verschillende facetten kent die we

elk afzonderlijk bekijken. Dit wordt toegelicht in de eerste paragraaf. Vervolgens gaan we in op oudere werknemers en duurzame banen, een actueel vraagstuk dat onvoldoende vanuit arbeidssociologische hoek bekeken wordt. In de derde paragraaf hebben we het over de impact van het werk op de gezondheid. Dit is een klassiek thema, waar deze studie aan bijdraagt door het aanwijzen van de precieze pijnpunten, maar ook van de nodige antidota in de arbeidscontext. Als vierde punt brengen we meer specifiek de gevolgen van herstructureringen in kaart, waar vanuit het Karasek-model gewezen wordt op de opportuniteiten op vlak van

joborganisatie door het creëren van actieve jobs bij reorganisaties. Het laatste luik gaat uitgebreid in op precair werk, de risicofactoren om hierin terecht te komen en de positie van kwetsbare werknemers.

Jobkwaliteit voor verschillende jobtypes

De link tussen een job en jobkwaliteit gaat via de kenmerken van de job. Deze kunnen worden ondergebracht in vier categorieën, de zogenaamde 'vier A's': arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen (Huys et al., 1997). Voor elk van deze categorieën bepaalden we via factoranalyses en bestaande schalen de onderliggende subdimensies. Uit meer dan 70 vragen over het werk werden zo 23 jobkenmerken onderscheiden (tabel 2). We kunnen het werk van iedere respondent aan de hand hiervan omschrijven. Als verschillende mensen dezelfde of gelijkaardige jobs doen, zullen patronen in deze jobkenmerken naar voren komen. Via clusteranalyse komen we zo tot zeven dominante patronen of jobtypes (type A – type G).

Werknemers in type A, *verzadigde banen*, hebben volgens de verwachting interessante scores op vrijwel alle jobkenmerken. Zij genieten van veel autonomie en kunnen in team werken aan complexe taken. De werkomgeving bevat beperkte risico's. De arbeidsvoorwaarden zijn zeer gunstig: hoge lonen, voltijds werk, veel opleidings- en loopbaankansen, en een vast contract. Bovendien hebben zij doorgaans 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. Anderzijds moeten deze werknemers wel open staan voor de nodige flexibiliteit en wordt minder goed afgebakend waar en wanneer ze hun werk moeten uitvoeren. De totale balans lijkt erg positief; door het uitgesproken karakter van de meeste kenmerken spreken we van verzadiging (Holman & McClelland, 2011).

Type B, *fulltime evenwichtig werk*, heeft eveneens vooral gunstig ogende scores op de meeste jobkenmerken, al is dit minder geaccentueerd dan bij het vorige type. Deze werknemers werken iets minder in teamverband, voeren taken uit met een lagere

complexiteit en beschikken over minder autonomie. Lonen zijn boven het gemiddelde maar lager dan in type 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.

In type C, *werk met beperkte carrièremogelijkheden*, is deeltijdwerk een onderscheidend kenmerk en dat bij zowat 54% van de werknemers in deze groep. Ook hebben de werknemers van dit type een grotere kans op een tijdelijk contract, lage lonen, weinig opleiding of gelimiteerde carrièremogelijkheden. Deze kenmerken schetsen een beeld van werknemers die binnen de onderneming niet als kernkrachten worden beschouwd. Het werk lijkt niet uitdagend: vaak hebben deze werknemers autonomie maar een beperkte werkdruk, ze werken op een veilige werkplek, met normale werktijden en volgens een regelmatig uurrooster.

De volgende cluster noemen we type D, *werk op flexibele en atypische uren*. Deze werknemers worden geconfronteerd met vrij ongunstige arbeidstijdregelingen: atypische uren en onvoorziene veranderingen in het werkschema. Het is de werkgever die beslist over het tijdstip waarop zij moeten werken, want de autonomie over de arbeidstijd is zeer beperkt. In het algemeen hebben deze werknemers een beperkte inspraak bij het organiseren van het werk. Ook hebben velen in deze groep geen vaste werkplaats, maar moeten ze op verschillende locaties aan de slag. Het salaris is evenwel adequaat en de meeste werknemers hebben een voltijdse baan.

Type E, *emotioneel belastend werk*, wijst op stresserende jobs. Hoewel werknemers met dit soort jobs kunnen werken in team aan complexe vraagstukken, passende opleidingskansen krijgen en worden vertegenwoordigd op de werkvloer, voelen zij zich niet gesteund door collega's of het management. Typisch in deze groep is het veelvuldige contact met personen die geen collega's zijn, zoals (soms boze) klanten, passagiers, leerlingen of patiënten. De taken zijn repetitief en de werkdruk en emotionele belasting hoog. Deze elementen worden niet gecompenseerd door goede arbeidsomstandigheden, daar de vooruitzichten op een carrière beperkt zijn, deeltijds werk gebruikelijk is, en atypische uren en veranderende uurroosters frequent voorkomen.

Type F is *zwaar repetitief werk*. Hier vinden we opnieuw vooral repetitieve taken en werk in risicovolle omstandigheden. Er is geen autonomie of inspraak op het werk, maar het loon is desondanks behoorlijk. Ook kunnen deze werknemers rekenen op een voltijdse baan, een vaste werkplek, en een normaal en voorspelbaar werkrooster.

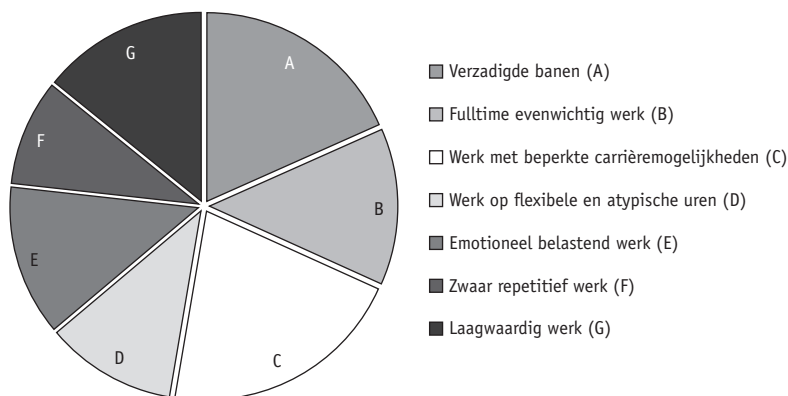
De laatste cluster is type G, *laagwaardig werk*. Werk in dit jobtype heeft voor ongeveer elk jobkenmerk een ongunstige verwachting wat jobkwaliteit betreft. Werknemers worden verwacht om eenvoudige repetitieve taken in een risicovol werkmilieu uit te voeren, maar hebben geen inspraak of autonomie over hoe aan deze taken te voldoen. Lonen zijn erg laag, loopbaankansen nihil, opleidingen worden niet aangeboden en een tijdelijk contract is waarschijnlijk. Aansluitend beschikken de werknemers als groep evenmin over een forum om collectief hun mening te uiten over de manier waarop hun werk georganiseerd wordt.

Kijken we naar de verdeling van deze jobtypes in de Belgische werknemerspopulatie (figuur 1), dan stellen we vast dat de ‘gunstige’ types A en B samen 32% van de steekproef bevatten. De tussencategorieën C en D zijn eveneens goed voor 32% en de ‘ongunstige’ types E, F en G zijn te vinden bij 36%. Sommige jobtypes hebben een duidelijk profiel: verzadigde banen (type A) vinden we voornamelijk bij de managementfuncties in bedrijven en bij de overheid (ISCO cat. 1); ‘emotioneel belastend

werk (type E) treft meer dan andere functies de intellectuele beroepen of experten (ISCO cat. 2); zwaar repetitief werk (type F) is er vooral bij ambachtslieden (ISCO cat. 7). Andere jobtypes hebben een meer divers profiel: fulltime evenwichtig werk (type B) vinden we bij intellectuele beroepen, maar ook in administratieve functies (ISCO cat. 2 en 4); werk met beperkte carrièremogelijkheden (type C) is er voor werknemers uit diezelfde groep, alsook voor ongeschoolde arbeiders (ISCO cat. 2, 4 en 9); verder zien we bij werk op flexibele en atypische uren (type D) voornamelijk experten en fabrieksarbeiders die in een ploegenstelsel werken (ISCO cat. 2 en 8); tot slot vinden we laagwaardig werk (type G) terug in administratieve functies, in dienstverlenende functies, bij verkoops personeel en bij ongeschoolde arbeiders (ISCO cat. 4, 5 en 9).

In tabel 1 zien we de verschillen tussen deze jobtypes voor tien indicatoren van jobkwaliteit. Het gaat om gevoelens van zekerheid, attitudes ten aanzien van het werk, en de gezondheidstoestand van de werknemer. Alle effecten blijken significant te zijn, maar de verklaringskracht van de indicatoren varieert (zie kolom Eta²). De jobtypes zijn het meest bepalend als het gaat om jobtevredenheid, waarbij de types A, B en C er in positieve zin bovenuit steken. Ten tweede zijn gezondheidsrisico's sterk verbonden met het jobtype. Op deze indicator is een hogere score minder wenselijk. Ook hier doen types A, B en C het beter dan de overige jobtypes. Het valt op dat type A het slechter doet dan type B

Figuur 1. Verdeling van de werknemerspopulatie in België volgens jobtype



Bron: Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS)

Tabel 1.

Indicatoren van jobkwaliteit, volgens jobtype (scores tussen 0 en 1)

	A	B	C	D	E	F	G	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	***
Jobduurzaamheid	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	***

Noten: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.**Bron:** Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS)

voor alle gezondheidskenmerken, alsook voor de inschatting van de jobduurzaamheid (“Denkt u dat u uw huidig werk nog zal kunnen uitoefenen als u 60 jaar bent?”). In de volgende paragrafen gaan we verder in op duurzaam werk en de gezondheidsproblemen.

De risicogroepen die duidelijk naar voor komen uit deze tabel zijn type F (zwaar repetitief werk), type G (laagwaardig werk) en type E (emotieel belastend werk). Deze laatste groep heeft stelselmatig de zwakste scores voor alle gezondheidsindicatoren, scoort het laagst op jobtevredenheid, kent hoge absenteïsmecijfers en de werknemers denken bijgevolg ook niet dat dit vol te houden is tot op hogere leeftijd. Bij types F en G valt de hogere onzekerheid op, zowel inzake het voortbestaan van de job (jobonzekerheid) als wat betreft de kans om nieuw werk te vinden eens men in de werkloosheid zou belanden (arbeidsmarktzekerheid). Werk in deze sfeer wordt verder bestudeerd in het luik rond precarisering.

Duurzaam werk

De focus op duurzaam werk moet gezien worden in het kader van de Europa 2020-doelstelling om de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers te verhogen. Waar het debat zich te vaak toespit op dwingende maatregelen, willen we hier beklemtonen dat ook in de werksfeer de basis gelegd kan worden voor een langere actieve loopbaan. Het

contrast tussen de gunstige types A, B en C, en de overige jobtypes onderbouwt deze stelling. Bij uitschieter fulltime evenwichtig werk (type B) is de score op jobduurzaamheid zelfs meer dan tweemaal groter dan in emotioneel belastend werk (type E). De duurzaamheid van een job blijkt bovendien sterk gecorreleerd aan de gezondheidsindicatoren en de jobtevredenheid (Valeyre, 2006). In figuur 2 zien we hoe duurzaam werk bij oudere werknemers gelinkt is aan fysieke en mentale gezondheid, en in welke mate risico's aanwezig zijn. De EWCS-enquête bevestigt het belang van een gezonde werkomgeving: duurzaam werk impliceert een betere gezondheid, alsook de inschatting dat het werk minder risico's inhoudt voor de gezondheid.

Het verhaal van jobtypes dat hierboven geschetst werd, wijst ook op een genderkwestie. Zo vinden we mannelijke werknemers meer terug in verzadigde banen (type A), en vrouwen eerder in emotioneel belastend werk (type E) en laagwaardig werk (type G). Het resultaat is dat vrouwen het minder waarschijnlijk dan mannen vinden dat ze hun huidig werk nog kunnen uitoefenen wanneer ze 60 jaar oud zullen zijn (52% tegenover 58% voor mannen). De genderspecifieke verschillen op het vlak van de jobduurzaamheid zijn bovendien acuter onder oudere werknemers dan binnen jongere generaties. Zo is bijvoorbeeld de wens om minder uren per week te werken sterk aanwezig onder 50-plussers, maar daarbinnen zijn er verhoudingsgewijs meer vrouwelijke werknemers die deze voorkeur uitspreken.

Kijken we naar de jobkenmerken in detail, dan stellen we vast dat, wat arbeidsinhoud betreft, emotionele druk, werkdruk en repetitieve taken sterker aanwezig zijn bij die werknemers die beklemtonen dat ze hun job niet zullen kunnen uitvoeren tot de leeftijd van 60 jaar. Daarentegen beïnvloeden autonomie over het werk en over de werktijd, en vooral carrièremogelijkheden de duurzaamheid van een job in gunstige zin. Op het vlak van de arbeidsomstandigheden is er een negatieve impact van een risicovolle werkomgeving op de inschatting van de jobduurzaamheid. Factoren die een grotere rol spelen bij vrouwen zijn de arbeidsverhoudingen, loopbaankansen, atypische uren, flexibele uren en emotionele druk. Voor mannen zijn repetitieve taken, maar ook andere indicatoren van jobkwaliteit zoals jobonzekerheid en fysieke gezondheid, sterker gerelateerd aan een negatieve beoordeling van de duurzaamheid van de job.

Gevolgen voor de gezondheid

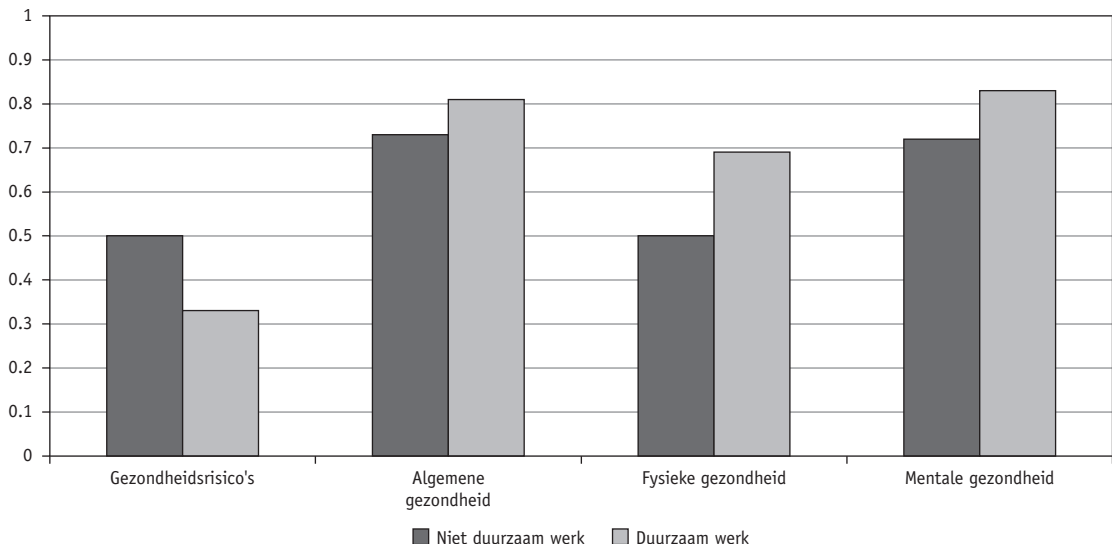
Het belang van de impact van het werk op de gezondheid werd hierboven reeds benadrukt. Arbeid kan fysiek belastend zijn, bijvoorbeeld ten gevolge van het uitvoeren van repetitieve taken of het tillen

van zware lasten, trillingen, of ongemakkelijke werkhoudingen (Van Gyes, 2007). Dit leidt tot verschillende werkgerelateerde muscoskeletale aandoeningen. Anderzijds bleek uit de voorgaande analyse dat een groep werknemers met emotioneel belastend werk (type E) zich aftekent in het werkveld. Toenemende werkdruk en veranderingen op de werkvloer, zoals inkrimpingen, veroorzaken stress en soms ernstige psychologische stoornissen (Hansez & De Keyser, 2003). We stellen vast dat beide groepen van aandoeningen gezondheidsproblemen omvatten die allen meer dan 20% van de beroepsbevolking treffen. Bij muscoskeletale aandoeningen gaat het om rugpijn, spierpijnen in de schouders en nek, en spierpijnen in de lage lichaamsdelen. Bij stressgerelateerde aandoeningen stellen we vooral hoofdpijn, algemene vermoeidheid en slapeloosheid vast. Overige bevraagde gezondheidsproblemen, zoals blessures en letsels, gehoorproblemen, depressies of angsten, huidproblemen, en ademhalingsmoeilijkheden vinden we terug bij slechts 5% tot 15% van de werknemerspopulatie.

Via een regressieanalyse bekijken we het verband van de 23 jobkenmerken met fysieke gezondheid enerzijds en mentale gezondheid anderzijds (tabel 2). Uit de resultaten blijkt dat de klassieke

Figuur 2.

Gezondheidsindicatoren volgens type werk bij werknemers ouder dan 50 jaar



Bron: Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS)

fysieke risico's nog steeds erg belangrijk zijn. Deze omvatten omgevingsgevaar, biochemische risico's en ergonomische risico's. Toch zien we dat daarnaast ook arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen samenhangen met fysieke gezondheid. Met name het gebrek aan sociale steun, geweld en pesten op het werk, en emotionele belasting zijn belangrijke factoren die de fysieke gezondheid kunnen ondermijnen. Carrière-mogelijkheden, voltijds werk en regelmatige uren zorgen voor fysieke verbetering. Mentale gezondheid wordt dan weer in de eerste plaats verklaard door emotionele druk in negatieve zin en sociale steun in positieve zin. Verder zien we een effect

in negatieve zin door werken onder hoge druk en pestgedrag, en een effect in positieve zin door ondersteunend management.

Opportunities bij reorganisaties

De verschillen in de jobkwaliteit tussen de verschillende jobtypes werden hierboven toegelicht. Nu wordt zo'n typische configuratie van jobkenmerken door elkaar geschud bij herstructureringen. Nieuwe taken moeten worden opgenomen, taken worden verschoven tussen banen of herverdeeld. We verwachten dan ook een impact van

Tabel 2.

Determinanten van fysieke en mentale gezondheid (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)

Jobkenmerken	Fysieke gezondheid		Mentale gezondheid	
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>				
Inkomen	0,01		0,04	
Carrière-mogelijkheden	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	***
Repetitieve taken	-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	***
Inspraak	-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	
Contact met personen	0,02		-0,02	
Fysieke risico's	-0,28	***	-0,09	***
R ²	0,17		0,18	
D	22,1		23,1	
p	0,000		0,000	

Noten: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Bron: Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS)

herstructureringen op de kwaliteitsindicatoren (Vandenbergh et al., 2004; Di Nunzio et al., 2005). Zo zien we dat werknemers die een herstructurering hebben meegemaakt een grotere kans rapporteren om invloed van het werk op de gezondheid, voornamelijk in negatieve zin, te ondervinden (35,6% versus 27,8%). De gevolgen van herstructureringen voor de werkorganisatie kunnen worden benaderd vanuit het Demands-Resources (jobeisen-hulpbronnen) model van Karasek en Theorell (1990).

Onderscheiden we twee groepen werknemers uit de steekproef, namelijk deze met en deze zonder herstructureringen, dan kunnen we voor elk een Karasek-kwadrant opstellen. Dit plaatst lage en hoge jobeisen ('werken aan zéér hoog tempo of zéér hoge snelheid', 'werken met strikte deadlines') tegenover veel en weinig hulpbronnen, in casu autonomie (de mogelijkheid om te kiezen of iets te veranderen aan 'de volgorde van de taken', 'de werkmethodes', en 'het werkritme of tempo'). Tabel 3 toont de verschillen tussen de cellen in deze twee situaties, om een indicatie te krijgen van de mogelijke verschuivingen in de aard van de job door herstructureringen. Meteen valt op dat jobeisen hoger zijn bij werknemers die een reorganisatie meemaakten, ongeacht het niveau van autonomie (+17,3 pp). Een vermindering van de autonomie is er voor 5% van de werknemers, maar dit is het netto effect van een kleiner aantal passieve jobs en een groter aantal jobs met hoge taakspanning.

Tabel 3.

Percentageverschil tussen het aandeel werknemers per Karasek-jobtype met en het aandeel zonder reorganisatie (in percentagepunten)

	Lage jobeisen	Hoge jobeisen
Veel autonomie	<i>Lage taakspanning</i> -10,2 (25,2%-35,4%)	<i>Actieve jobs</i> +5,2 (24,9%-19,7%)
Weinig autonomie	<i>Passieve jobs</i> -7,1 (19,6%-26,7%)	<i>Hoge taakspanning</i> +12,1 (30,3%-18,2%)

Bron: Europese Enquête naar Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey, EWCS)

De tendens is dus hoofdzakelijk negatief: bij een reorganisatie komen werknemers eerder terecht in jobs met een hoge taakspanning (+12,1 pp).

Ze beschikken daar niet over de hulpbronnen die autonomie met zich meebrengt (leervermogen, meesterschap), om beter om te gaan met de hogere jobeisen en een lage taakspanning aan een hoge productiviteit te koppelen. Toch is er ook een beweging richting deze actieve jobs (+5,2 pp). Uit een regressiemodel blijkt dat een vijfde van het effect van herstructureringen op de psychische gezondheid zich via de arbeidsorganisatie voltrekt. Het is daarom belangrijk dit als een opportuniteit te zien. Hiervoor wordt het belang van relevante informatie, communicatie, medezeggenschap en visie belemtoond (Wiezer et al. 2011).

Precair werk

Arbeid in westerse industrielanden heeft gedurende de laatste decennia niet alleen inhoudelijk een transformatie ondergaan, er is evenzeer sprake van een transformatie in de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Deze kunnen worden omschreven als de randvoorwaarden van een job: loon, extralegale voordelen, vormingsmogelijkheden, stabiliteit, collectieve vertegenwoordiging, enzovoort. De klassieke standaard-arbeidsverhouding met voltijds werk, op permanente basis, een duidelijk carrièreplan en vaste werkuren lijkt op de terugweg. In de plaats is er in toenemende mate sprake van niet-standaard werk, of *precair werk met* potentiële gevolgen voor het welzijn en de gezondheid van werknemers. Hier stellen we ons tot doel om de sociale verdeling van precair werk te schetsen en de relaties met intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak, werkonzekerheid en -tevredenheid, en indicatoren van gezondheid en welzijn te exploreren.

Uitgangspunten

Het is niet eenvoudig dit 'gedestandaardiseerd' werk empirisch te vatten. Tot hiertoe werd in dat verband hoofdzakelijk naar de gevolgen van tijdelijke en andere niet-permanente arbeidscontracten gekeken (Quinlan et al., 2001). Een tweede soort benadering legt zich toe op door werknemers gecompliceerde werkonzekerheid (De Witte, 2005; De Witte & Naswall, 2003). De bestaande benaderingen hebben heel wat merites, maar focussen te eenzijdig op het voorkomen van niet-standaard

contracten. Anderzijds kan een zuivere focus op de manier waarop de job gepercipieerd wordt structurele karakteristieken verhullen. Het concept *precair werk* biedt een aanvulling op beide benaderingen door naast de instabiliteit van de tewerkstelling verschillende aspecten van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in rekening te brengen, zoals ook het jobtype 'laagwaardig werk' (type G) al aangaf. In wat volgt zullen we echter preciezer zijn en een schaal gebruiken voor de graad van precariteit.

In totaal werden acht indicatoren van precair werk opgenomen in de analyses: (1) tijdelijk contract (ja), (2) laag loon (laagste tertiel), (3) gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden (geen carrièremogelijkheden, noch formele trainingen), (4) intensieve werktijden (≥ 43 uren/week of ≥ 6 dagen/week), (5) flexibele werktijden (boven mediaan op somscore onvoorspelbare uurroosters, avond, nacht en weekend werk), (6) gebrek aan informatie over gezondheid en veiligheid op het werk (geen informatie), (7) ontbrekende werknemersvertegenwoordiging (geen officiële vertegenwoordiger, noch overlegvergadering met het management) en (8) beperkte inspraak (laagste kwartiel van een somscore met uitspraken over inspraak op het werk). De indicatoren worden apart besproken, alsmede in de vorm van een somschaal voor precair werk. Soortgelijke benadering werd toegepast door onder andere Vives et al. (2010) en Scott-Marshall & Tompa (2011).

Vanuit een conceptueel oogpunt gaan we ervan uit dat de kenmerken van precair werk een invloed hebben op de gezondheid en het welzijn van werknemers langsheen verschillende 'paden'. (1) Eerst en vooral veronderstellen we dat de relatie tussen precair werk en gezondheid en welzijn verloopt via gevoelens van onzekerheid over de voortzetting van de tewerkstelling (Clarke et al., 2007a; Muntaner et al., 2010). (2) Een tweede pad loopt via de relatie tussen preciaire arbeidsvoorwaarden en laagkwalitatieve arbeidsomstandigheden en arbeidsinhoud (Benach et al., 2004; Letourneux, 1998; Vosko, 2006). (3) Hetzelfde geldt voor de mate waarin werknemers steun ervaren vanwege hun collega's en oversten. Ook dit lijkt minder het geval te zijn voor preciaire werknemers (Muntaner et al., 2010). (4) Ten slotte is er een verband met de bredere sociaaleconomische kenmerken van preciaire werknemers: lager loon en interactie met bredere sociale achterstelling (Porthé et al., 2010; Vives et al., 2011; Vosko, 2006).

Resultaten

Er bestaat een duidelijk verband tussen precair werk en de sociaal-demografische kenmerken van werknemers: vrouwen, jongeren, lager geschoolden en werknemers in elementaire beroepen maken meer kans om te worden blootgesteld aan precair werk. Het nadelig effect voor vrouwen is een bevestiging van bestaand onderzoek (Artazcoz et al., 2005; Cranford et al., 2003; Franco & Winqvist, 2002; Vives, 2010). We zien dat vrouwen vooral minder verdienen en vaker beperkte inspraak hebben. Mannen daarentegen, hebben vaker intensieve en flexibele werkuren. Verder duiden de resultaten op een hogere algemene precariteitsscore voor jongere werknemers. Zeker de hogere frequentie van tijdelijk werk ligt in de lijn van wat al werd aangetoond (Benavides et al., 2000; Laparra, 2004; Rodgers, 1989; Vives, 2010). Jongere werknemers verdienen ook significant minder en rapporteren vaker een gebrek aan vertegenwoordiging. Oudere werknemers moeten het vaker zonder ontwikkelingsmogelijkheden stellen. Precair werk is daarnaast erg gerelateerd aan het opleidingsniveau. Lager opgeleiden scoren hoger op de algemene precariteitsscore en zijn bovendien slechter af op de meeste aparte indicatoren. Uitzondering op dit patroon zijn intensieve en flexibele werktijden, die meer voorkomen bij hoger geschoolden. Dergelijk patronen werden eerder al vastgesteld (Puig-Barrachina et al., 2011).

Precair werk hangt ook samen met organisatiekenmerken. In kleinere organisaties (een tot tien werknemers) komt precair werk vaker voor dan in grotere. Er zijn in kleinere organisaties meer tijdelijke contracten, lage inkomens, gebrek aan vertegenwoordiging en een beperkte inspraak. Daarnaast zijn er sectorverschillen: in de horeca, de persoonlijke dienstverlening, entertainmentsector, landbouw en ander onderdelen van de dienstensector zijn er meer preciaire werknemers dan in andere sectoren.

Werknemers met een hoge precariteitsscore worden significant meer blootgesteld aan repetitief werk, lage autonomie, hoog werkritme, fysieke risico's, pesten op het werk en beperkte sociale steun. Ze kunnen bovendien minder rekenen op een taakgericht management en hebben minder complexe arbeidstaken. Er is dus wel degelijk sprake van een samenvallen van verschillende kenmerken die

typerend zijn voor werk op de 'secundaire' arbeidsmarkt. Onze analyses tonen ook een significante relatie aan tussen onderdelen van precair werk enerzijds, en gepercipieerde werkonzekerheid en arbeidssatisfactie anderzijds. Een tijdelijk contract en beperkte inspraak zijn gerelateerd aan werkonzekerheid. Lage werktevredenheid valt vaker ten deel aan werknemers met een tijdelijk contract, gebrek aan ontwikkelingsmogelijkheden, intensief werk, beperkte inspraak en ontbrekende werknemersvertegenwoordiging.

De relaties met gezondheids- en welzijnsindicatoren zijn minder uitgesproken. Wel stellen we vast dat de mentale gezondheid samenhangt met tijdelijk werk, intensieve en flexibele werktijden en een gebrek aan informatie over preventie en veiligheid. Ook de fysieke gezondheid vertoont verbanden met flexibele werktijden, gebrek aan informatie over preventie en veiligheid, en een gebrek aan inspraak. Ook het vooralsnog schaars empirisch onderzoek met multidimensionele indicatoren van precair werk wijst in de richting van slechtere gezondheids- en welzijnsscores (Clarke et al., 2007b; Vives, 2010; Vives et al., 2010; Vosko, 2006).

Besluit

De vraag naar jobkwaliteit is niet los te maken van elke vraag naar werk. We merken immers dat er verschillende types jobs bestaan met sterk uiteenlopende gevolgen voor de jobtevredenheid en de levenskwaliteit van de werknemer. De jobcatalogoog telt drie ongeveer even omvangrijke rubrieken: vooreerst gunstige jobtypes, waarbij we vaststellen dat overdaad moeilijker vol te houden is; het beste jobtype, getoetst aan de tien indicatoren van jobkwaliteit, blijkt 'fulltime evenwichtig' werk te zijn. Vervolgens zijn er drie ongunstige jobtypes, waar de werkonzekerheid, toekomstperspectieven en jobduurzaamheid erg beperkt zijn. Emotioneel belastend werk heeft problematische gevolgen voor ongeveer alle aspecten van jobkwaliteit en laagwaardig werk lijkt op geen enkele manier te lonen. De laatste rubriek zit ten slotte tussen deze polen in, met aan de ene kant weinig uitdagend werk en aan de andere kant werk dat veel flexibiliteit vraagt.

Uit het onderzoek blijkt duidelijk dat het verhogen van de tewerkstellingsgraad vanuit

arbeids-sociologische hoek moet benaderd worden. We merken dat oudere werknemers het werk langer willen volhouden als de fysieke en mentale gezondheid goed zijn en het werk op dit vlak minder risico's inhoudt. Verder vinden we vrouwen eerder terug in jobtypes met een kortere houdbaarheid. Zij wensen, wellicht daardoor, vaker om minder intensief te werken.

Gezondheid blijkt een centrale indicator van jobkwaliteit. Niet in het minst men deze niet aan de poort kan achterlaten. We stellen vast dat musculoskeletale aandoeningen en stressgerelateerde aandoeningen zeer frequent voorkomen. Het valt daarbij op dat de fysieke en mentale gezondheid grotendeels door dezelfde jobkenmerken verklaard wordt. Zo zijn fysieke risico's, emotionele belasting, en geweld en pesten op het werk op beide vlakken problematisch. Een zalvende factor is de steun van collega's en, voor de mentale gezondheid, ook van het management.

Een veranderende economie betekent herstructureringen bij de ondernemingen. Dit impliceert dat de jobkenmerken worden bijgesteld en dus verandert ook de jobkwaliteit. In de regel nemen de jobeisen toe en gaat dit niet gepaard met meer autonomie, wat leidt tot hoge taakspanning. Men kan dit echter beschouwen als een opportuniteit: inspraak en overleg bij herstructureringen kan de efficiëntie verhogen. Hogere jobeisen en meer autonomie zorgen voor actieve jobs, en dit heeft positieve gevolgen voor de jobkwaliteit, wat mag blijken uit de 'gunstige' jobtypes die we eerder vonden.

Een laatste trend die onderzocht werd is de toename van niet-standaard tewerkstelling. Waar dit vaak verengd wordt tot het type contract, gingen we hier uit van een multidimensioneel concept met daarnaast ook de arbeidsvoorwaarden loon, vorming en carrièremogelijkheden; de aspecten van de arbeidsverhouding: inspraak, vertegenwoordiging en preventie; en tot slot de arbeidsinhoud: intensiteit en flexibiliteit. Deze dimensies lopen grotendeels in dezelfde richting en treffen kwetsbare groepen zoals vrouwen, lager geschoolden, jongeren en werknemers in elementaire beroepen. Intensieve en flexibele werktijden staan hier evenwel los van, en komen vaker voor bij hoog opgeleiden, professionelen en leidinggevenden. Vallen deze buiten het precariteitsconcept, of zien we hier integendeel

een meer subtiele manifestatie van een gelijkaardig proces van standaardisering aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (Hochschild, 2003)? De exploratie brengt nieuwe vragen naar voor.

Toenemende werkdruk, hogere jobeisen, flexibiliteit, stress en de de-standaardisering van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen moeten ernstig worden genomen vanuit het perspectief van de gezondheid en het welzijn van werknemers. Hiervoor reikten we enkele tools aan. Vooreerst brachten we de kwaliteit van arbeid in kaart aan de hand van zeven jobtypes. De inzichten inzake duurzaam werk, gezondheid en reorganisaties wezen bovendien een richting aan om de jobs in goede banen te leiden. Verder onderzoek dient dit traject te monitoren en kan preciezer de dynamieken blootleggen. De Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden (EWCS) lijkt hiervoor een uiterst geschikt instrument.

Sem Vandekerckhove
Tom Vandenbrande
HIVA-KU Leuven

Christophe Vanroelen
VUB

Noot

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Bibliografie

- 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*, 59 (9), 761-767.
- 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*, 14 (3), 314-321.
- 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*, 54 (7), 494-501.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. & King, A. 2007a. 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30 (4-5), 311-326.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. & King, A. 2007b. 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30 (4-5), 311-326.
- Cranford, C.J., Vosko, L.F. & Zukewich, N. 2003. Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait. *Just Labour*, 3, 6-22.
- 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*, 24 (2), 149-188.
- De Witte, H. 2005. Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 1-6.
- Di Nunzio, D., Hohnen, P., Hasle, P., Torvatn, H. & Oyum, L. 2005. *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*. Leuven: HIVA.
- Franco, A. & Winqvist, K. 2002. At the margins of the labour market? women and men in temporary jobs in Europe. *Statistics in focus, European Communities: Eurostat*.
- 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*: 42-50. Milan: Guerini Studio.
- Hochschild, A.R. 2003. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Holman, D. & McClelland, C. 2011. Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. *Walking working paper 2011.3*. Manchester, May 2011.
- Huys, R., Pollet, I., Van Hootegeem, G. & Wouters, L. 1997. *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek*. Leuven: HIVA.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Laparra, M. 2004. *Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*. Final report ESOPE-project.
- Letourneux, V. 1998. *Precarious employment and working conditions in the European Union*. Luxembourg: Office for official publication of the European communities.
- 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 Labor, Slavery, and Health Inequalities: Pathways and Mechanisms. *International Journal of Health Services*, 40 (2), 281-296.
- 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*, 53 (4), 417-424.
- Puig-Barrachina, V., Vanroelen, C., Martinez, J.M., Vives, A., Levecque, K., Muntaner, C., Benach, J. & Louckx, F. (Forthcoming). *The social distribution of precarious employment in Europe*.
- 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*, 31 (2), 335-414.
- 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*. Geneva: ILO.
- Scott-Marshall, H. & Tompa, E. 2011. The health consequences of precarious employment experiences. *Work-A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 38 (4), 369-382.
- 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.
- Van Gyes, G. 2007. *Managing musculoskeletal disorders — Belgium*. EWCO – European Working Conditions Observatory.
- Vandenberghe, C., De Keyser, V., Vlerick, P. & D'hoore, W. 2004. *Changements organisationnels, stress des employés et satisfaction des clients: émergence du concept de flexihealth*. Brussel: Politique scientifique fédérale – Federaal Wetenschapsbeleid.
- 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*, 67 (8), 548-555.
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F.G. & Benach, J. 2011. Employment precariousness (EPRES) in Spain: prevalence, social patterning and population attributable risk of poor mental health. *International Journal of Health Services*, 41 (4), 625-646.
- Vosko, L.F. 2006. *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T., Mattila-Holappa, P. & Mockatto, Z. 2011. *Exploring the link between restructuring and employee well-being*. Warsaw: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute.