

Jobkwaliteit in België in 2021

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUETE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWC(T)S) 2021

Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Sem Vandekerckhove, Nick Deschacht, Céline Detilleux, Hans De Witte, Audrey Babic, Cédric Montagnino, Manon Pierrot, Ilan Tojerow, Magali Verdonck, Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Julie Vanderleyden & Christophe Vanroelen

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2021

Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021

**Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Székér, Karolien Lenaerts
& Sem Vandekerckhove**

HIVA-KU Leuven

Nick Deschacht & Céline Detilleux

ECON-KU Leuven

Hans De Witte

WOPP-KU Leuven

Audrey Babic & Cédric Montagnino

ULg

Manon Pierrot, Ilan Tojerow & Magali Verdonck

ULB

Kim Bosmans, Karen Van Aerden,

Julie Vanderleyden & Christophe Vanroelen

Interface Demography - VUB

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

Étude commandée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction
générale Humanisation du travail



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Abstract

Jobkwaliteit is een thema dat in de voorbije jaren, zowel op Belgisch als op Europees niveau, aan belang gewonnen heeft en hoog op de beleidsagenda staat. Dit project bestudeert de jobkwaliteit in België aan de hand van data van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS). Het onderzoek is opgedeeld in twee luiken. In een eerste luik wordt een conceptueel kader uitgewerkt en wordt de situatie in 2021 en de evolutie van jobkwaliteit doorheen de tijd beschreven, inclusief veranderende taken binnen beroepen. De impact van de COVID-19 crisis op de jobkwaliteit wordt eveneens beschouwd. In het tweede luik worden verschillende thematische hoofdstukken uitgewerkt, waarbij er in elk hoofdstuk aandacht wordt besteed aan verschillen tussen sectoren, beroepen en werknemers en de mogelijke impact van COVID-19. Deze thematische hoofdstukken behandelen de gevolgen van werk op de gezondheid en het welzijn, met name wat betreft psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen; oudere werknemers en de problematiek van duurzaam werk; de problematiek van jobonzekerheid; de problematiek van preciaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers; de link tussen uitputting en bevoegdheid.

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2023/4718/007 – ISBN 9789088361364

© 2023 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Lijst figuren	11
Glossaire	13
Inleiding	15
Referenties bij inleiding	21
1 Conceptueel kader, data en methodologie	25
1.1 Conceptueel kader: hoe jobkwaliteit meten	25
1.2 Data en methodologie	26
1.2.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden	26
1.2.2 De EWCS voor België	27
1.2.3 De EWCS 2021	27
1.2.4 De COVID-19 enquêtes	28
1.2.5 Methodologie	28
Referenties bij hoofdstuk 1	31
2 La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021	33
2.1 Les caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges : comparaison entre 2015 et 2021	33
2.1.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques sur la qualité de l'emploi et du travail	34
2.1.2 Statistiques descriptives de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges	36
2.1.3 Qualité de l'emploi et du travail des indépendants	77
2.2 Impact de la qualité de l'emploi et du travail : caractéristiques de bien-être psychologique et de santé	79
2.2.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail	79
2.2.2 Statistiques descriptives de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges	80
2.2.3 Impact de la qualité de l'emploi et du travail des indépendants	100
2.3 Résumé du chapitre 2	102
Références du chapitre 2	104
3 L'évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021	105
3.1 Introduction	105
3.2 Revue de la littérature	106
3.3 Cadre des tâches	107
3.3.1 La construction des index de tâches	108
3.4 Résultats	109
3.4.1 Comment les tâches varient-elles selon les travailleurs belges ?	109
3.4.2 Comment les tâches ont-elles évolué dans le temps pour les travailleurs belges ?	113

3.4.3	Dans quelle mesure l'évolution des tâches professionnelles de la population occupée peut-elle être attribuée à des modifications des tâches au sein de la même profession et à des modifications de la répartition professionnelle ?	119
3.5	Discussion et conclusion	120
3.6	Résumé du chapitre 3	121

Références du chapitre 3 123

4 | Les types d'emplois en Belgique 125

4.1	Méthodologie : construction des types d'emplois	125
4.1.1	Pourquoi construire des types d'emplois ?	125
4.1.2	Analyse des profils latents	126
4.1.3	Modèle des différents profils	126
4.2	Quatre types d'emplois en Belgique	127
4.2.1	Groupe A : Travail de bonne qualité (saturé)	127
4.2.2	Groupe B : Travail équilibré	127
4.2.3	Groupe C : Travail à faible autonomie dans les méthodes de travail	127
4.2.4	Groupe D : Travail de mauvaise qualité	128
4.3	Qualité de l'emploi et du travail dans les quatre types d'emplois et occurrence en Belgique	128
4.3.1	Qualité de l'emploi et du travail des types d'emplois	128
4.3.2	Evolution de l'occurrence des types d'emplois entre 2015 et 2021	129
4.3.3	Robustesse des 4 types d'emplois	130
4.4	Répartition des types d'emplois dans l'économie belge	130
4.4.1	Genre	130
4.4.2	Age	131
4.4.3	Niveau d'éducation	131
4.4.4	Groupes professionnels	132
4.4.5	Secteur	134
4.4.6	Taille de l'entreprise	136
4.5	Les types d'emplois et le bien-être psychologique et la santé des salariés belges	136
4.6	Conclusion	138
4.7	Résumé du chapitre 4	139

Références du chapitre 4 140

5 | Méér uitputting dan bevlogenheid? 143

5.1	Inleiding en vraagstelling	143
5.2	Prevalentie van uitputting en bevlogenheid in België in 2021	144
5.2.1	Uitputting als component van burn-out: situering	144
5.2.2	Bevlogenheid of 'work engagement': situering	146
5.2.3	Uitputting en bevlogenheid in België in 2021: prevalenties	147
5.3	Risicogroepen en antecedenten van uitputting en bevlogenheid	148
5.3.1	Risicogroepen van uitputting en bevlogenheid	148
5.3.2	Antecedenten van uitputting en bevlogenheid	151
5.4	Op zoek naar samenhang in de werkbeleving: hoe combineren de werkenden uitputting en bevlogenheid?	160
5.5	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 5	162
5.5.1	Prevalentie van uitputting en bevlogenheid	163
5.5.2	Profiel en antecedenten van uitputting en bevlogenheid	163
5.5.3	'Gevolgen' van uitputting en bevlogenheid	164

Referenties bij hoofdstuk 5 167

6 | Musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risicofactoren 169

6.1	Inleiding	169
6.2	Definities en concepten	170
6.2.1	Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA)	171
6.2.2	Biomechanische en psychosociale (risico)factoren op het werk	171
6.2.3	Mentaal welzijn (op het werk)	177
6.3	Het verband tussen werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen, biomechanische/psychosociale risicofactoren en mentaal welzijn	178

6.3.1	Conceptueel model	179
6.3.2	Empirische toetsing met Belgische EWC(t)S-data uit 2021	181
6.3.3	Conceptueel model en de vertaalslag naar preventie- en interventiestrategieën	183
6.4	Belgische en Europese bevindingen tijdens de COVID-19 pandemie	184
6.4.1	Jobonzekerheid	185
6.4.2	Sociaal overleg	186
6.4.3	Telewerk	187
6.5	Adviezen rond Belgische preventie- en interventiestrategieën	189
6.6	Conclusie	190
6.7	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6	191

Referenties bij hoofdstuk 6 **195**

7 | Travailleurs âgés et travail soutenable **197**

7.1	Introduction	197
7.2	Contexte	197
7.2.1	Taux d'activité et d'emploi de la population plus âgée en Belgique	198
7.2.2	Crise sanitaire	201
7.3	Précisions méthodologiques	201
7.4	Résultats	202
7.4.1	Description de la population active âgée	203
7.4.2	Qualité du travail des travailleurs âgés	212
7.4.3	Âge, santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail	219
7.4.4	Charges familiales et tâches ménagères	222
7.5	Conclusion	224
7.6	Résumé du chapitre 7	225

Références du chapitre 7 **227**

8 | Jobonzekerheid in België in 2021: peilen naar antecedenten, gevolgen en evoluties sinds 2015 **228**

8.1	Inleiding en vraagstelling	228
8.2	Op zoek naar risicogroepen voor jobonzekerheid	229
8.3	Samenhang van jobonzekerheid met gezondheid en welzijn	233
8.4	Vergelijking met 2015: minder onzekerheid, gelijkaardige verbanden, iets sterkere gevolgen	237
8.5	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 8	244

Referenties bij hoofdstuk 8 **246**

9 | Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers **249**

9.1	Inleiding	249
9.2	Het concept 'precaire arbeid'	250
9.3	Precaire arbeid en ongelijkheid in de samenleving	253
9.4	Methoden	253
9.4.1	Indicatoren van 'precaire arbeid' in de EWC(t)S 2021	253
9.4.2	Andere indicatoren	256
9.4.3	Analysemethoden	258
9.5	Beschrijving van preciaire arbeid in België	258
9.5.1	Spreiding van preciaire arbeid	258
9.5.2	Precaire arbeid en organisatiekenmerken	259
9.5.3	Precaire arbeid en socio-demografische werknemerskenmerken	259
9.6	De relatie tussen preciaire arbeid en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden	263
9.7	De relatie tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren	263
9.8	Conclusie	266
9.8.1	Validiteit van de overkoepelende indicator voor 'precaire arbeid'	267
9.8.2	Socio-economische spreiding van preciaire arbeid	267
9.8.3	Associaties met intrinsieke werkkenmerken en gezondheid en welzijn	267
9.8.4	Conclusie en aanbevelingen	267
9.9	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 9	268

Referenties bij hoofdstuk 9	270
- ANNEXES -	273
Annexe 1 Statistiques descriptives de l'ensemble des données EWCS 2015 et 2021 pour le chapitre 2	275
Annexe 2 Aperçu des caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail pour le chapitre 2 et le chapitre 4	277
Annexe 3 Détails des index, variables et résultats du chapitre 3	281
Référence de l'annexe 3	295
Annexe 4 La construction de six types d'emplois sur la base de l'APL	297
Référence de l'annexe 4	299
Annexe 5 Description des types d'emploi à l'aide des 11 caractéristiques de qualité de l'emploi et du travail du chapitre 4	301
Annexe 6 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (hoofdstuk 9)	305

Lijst tabellen

Tableau 2.1	Nombre de répondants dans les analyses de l'EWCS belge de 2015 et 2021	34
Tableau 2.2	Aperçu des 28 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges en 2021, et indication du module dans le questionnaire 2021, subdivisées en 3 dimensions	35
Tableau 2.3	Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de l'autonomie au travail et des risques de la dimension « travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	39
Tableau 2.4	Score moyen de tous les salariés sur le fait de travailler sur un lieu fixe pour cinq localisations différentes de la dimension « travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	41
Tableau 2.5	Pourcentage de salariés travaillant toujours sur des lieux de travail en 2015 et 2021	50
Tableau 2.6	Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « emploi » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	57
Tableau 2.7	Score moyen de tous les salariés sur les 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	66
Tableau 2.8	Score moyen sur 29 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail pour les indépendants et les salariés, comparaison entre 2015 et 2021	78
Tableau 2.9	Aperçu des 11 caractéristiques liées à l'impact de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges en 2021, subdivisées en 3 dimensions	80
Tableau 2.10	Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « attitudes professionnelles » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	82
Tableau 2.11	Score moyen de tous les salariés sur la caractéristique de la dimension « sentiment de l'insécurité de l'emploi » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	87
Tableau 2.12	Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « santé et bien-être psychologique » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021	91
Tableau 2.13	Score moyen sur 11 caractéristiques de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail pour les indépendants et les salariés, comparaison entre 2015 et 2021	101
Tableau 3.1	Scores des index de tâches	110
Tableau 3.2	Scores des index de tâches, par professions ISCO-08 à 2 chiffres	112
Tableau 3.3	Scores des index de tâches, par professions en croissance et en déclin	113
Tableau 3.4	Changements dans les scores moyens des index de tâches, 1995-2021	114
Tableau 3.5	Coefficients de tendance par genre, âge et éducation, 1995-2021	116
Tableau 3.6	Coefficients de tendance par professions, 1995-2021	118
Tableau 3.7	Analyse de décomposition des changements de tâches, 1995-2021	120
Tableau 4.1	Professions par année d'enquête, en pourcentages	133
Tableau 4.2	Secteurs par année d'enquête, en pourcentages	135

Tableau 4.3	Classement des 4 types d'emplois en fonction des caractéristiques de santé et de bien-être psychologique	138
Tabel 5.1	Frequenties (percentages) uitputting en bevoegenheid, 2021	147
Tabel 5.2	Samenhang van demografische en werkgerelateerde kenmerken met uitputting en bevoegenheid	149
Tabel 5.3	Samenhang van organisatiekenmerken met uitputting en bevoegenheid (gemiddelden op 0-100 schalen)	151
Tabel 5.4	Correlaties met werkeisen (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)	153
Tabel 5.5	Correlaties met hulpbronnen (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)	155
Tabel 5.6	Correlaties met overige antecedenten (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)	156
Tabel 5.7	Correlaties met 'gevolgen' van uitputting en bevoegenheid ('correlaten' - Pearsoncorrelaties)	157
Tabel 5.8	Resultaten van een regressieanalyse met de drie werkbelevingen als predictoren (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)	159
Tabel 5.9	Resultaten van de clusteranalyse op bevoegenheid en emotionele uitputting	161
Tabel 6.1	Voorkomen van biomechanische (risico) factoren bij Belgische respondenten (in %)	172
Tabel 6.2	Werk-privé-balans bij respondenten die veel biomechanische (risico)factoren ervaren (in %)	173
Tabel 6.3	Voorkomen van psychosociale (risico)factoren bij Belgische respondenten (in %)	176
Tabel 6.4	Mentaal welzijn bij Belgische respondenten (in %)	178
Tabel 6.5	Vergelijking jobonzekerheid van werknemers in België (BE) en de Europese Unie (EU-27) (in %). Onderscheid tussen vrouwen (♀), mannen (♂) en alle respondenten (♀ + ♂). Dit laatste gezien er zowel in BE als EU-27 iets meer ♂ dan ♀ bevroegd zijn.	185
Tableau 7.1	Taux d'activité des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)	199
Tableau 7.2	Taux d'emploi des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)	199
Tableau 7.3	Taux d'activité des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)	200
Tableau 7.4	Taux d'emploi des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)	200
Tableau 7.5	Durée moyenne de la vie de travail selon le genre, Belgique, 2000-2021 (années)	201
Tableau 7.6	Statut professionnel (salarie ou independant) en fonction de l'age, Belgique, 2021 (%)	203
Tableau 7.7	Caracteristiques de l'emploi (contrat, secteur, taille de l'etablissement) en fonction de l'age, Belgique, 2021 (%)	204
Tableau 7.8	Part de l'emploi a temps partiel dans l'emploi total chez les 55-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)	207
Tableau 7.9	Part de l'emploi a temps partiel dans l'emploi total chez les 50-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)	208
Tableau 7.10	Repartition entre emploi a temps partiel et emploi a temps plein en fonction de l'age, Belgique, 2021 (%)	208
Tableau 7.11	Preferences individuelles de reduction ou d'augmentation de l'horaire de travail hebdomadaire parmi les travailleurs de 50 ans et plus, Belgique, 2010-2021 (%)	209
Tableau 7.12	Proportion de salaries qui declarent craindre de perdre leur emploi* dans les six prochains mois selon le genre et l'age, Belgique, 2010-2021 (%)	211
Tableau 7.13	Part des travailleurs pour qui la conciliation vie professionnelle et vie private est mauvaise, selon deux indicateurs, Belgique, 2021 (%)	211

Tableau 7.14	Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs du contenu du travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)	213
Tableau 7.15	Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions de travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)	215
Tableau 7.16	Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)	217
Tableau 7.17	Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des relations d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)	219
Tableau 7.18	Proportion de salariés ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois et proportion des salariés ayant le sentiment que leur travail menace leur santé ou sécurité, Belgique, 2021 (%)	220
Tableau 7.19	Scores moyens obtenus sur deux indicateurs de la satisfaction au travail selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)	222
Tableau 7.20	Proportion de salariés par âge qui déclarent s'occuper de leur famille ou de tâches ménagères quotidiennement ou plusieurs fois par semaine, Belgique, 2021 (%)	223
Tabel 8.1	Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en jobonzekerheid	231
Tabel 8.2	Samenhang tussen organisatiekenmerken en jobonzekerheid	232
Tabel 8.3	Samenhang tussen jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten na controle voor achtergrondkenmerken)	236
Tabel 8.4	Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en jobonzekerheid in 2015 en 2021	239
Tabel 8.5	Samenhang tussen organisatiekenmerken en jobonzekerheid	241
Tabel 8.6	Samenhang tussen jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn op beide tijdstippen (Pearson correlatiecoëfficiënten)	243
Tabel 9.1	Prevalentie van precaire arbeid in de steekproef	259
Tabel 9.2	Precaire arbeid volgens organisatie- en socio-demografische werknemerskenmerken	261
Tabel 9.3	Precaire arbeid en de relatie met arbeidsinhoud en -omstandigheden	263
Tabel 9.4	Precaire arbeid en de relatie met gezondheids- en welzijnsindicatoren	265
Tableau b1.1	Salariés par vague d'enquête, par genre	275
Tableau b1.2	Salariés par vague d'enquête, par groupe d'âge	275
Tableau b1.3	Salariés par vague d'enquête, par niveau d'éducation le plus élevé	275
Tableau b1.4	Salariés par vague d'enquête, par secteur (NACE rév.2 – 9 ou 21 catégories)	276
Tableau b2.1	Vue d'ensemble des caractéristiques liées à la qualité de l'emploi et du travail, au bien-être psychologique et à la santé, avec les détails des formulations et des numéros de questions dans les questionnaires EWCS 2015 et 2021	277
Tableau b3.1	Correspondance entre les variables et les éléments du model de tâche	282
Tableau b3.2	Description des variables	285
Tableau b3.3	ISCO-88 and ISCO-08 (2 chiffres)	287
Tableau b3.4	Changement dans les scores moyens des tâches séparément par genre, âge et éducation, 1995-2021	289
Tableau b3.5	Changement dans les scores moyens des tâches séparément par profession, 1995-2021	292
Tableau b4.1	Résultats de APL pour 2 à 5 groupes latents : LL, BIC, AIC	298

Tableau b4.2 Pourcentage de répondants par groupe pour les modèles de groupes estimés avec 2 à 4 groupes latents	298
Tableau b5.1 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par type d'emploi	301
Tableau b5.2 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par profession*, échelle de 0 à 100	302
Tableau b5.3 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par secteur*, échelle de 0 à 100	303
Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid	307

Lijst figuren

Figuur 1.1	Conceptueel kader	26
Figure 2.1	Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 15 caractéristiques de la dimension « travail »	36
Figure 2.2	Exposition à des risques liés à des positions douloureuses ou fatigantes des salariés en 2015 et 2021	43
Figure 2.3	Exposition à des risques liés au fait devoir soulever ou déplacer des personnes pour les salariés en 2015 et 2021	44
Figure 2.4	Exposition à des risques liés au fait devoir porter ou déplacer des charges lourdes pour les salariés en 2015 et 2021	45
Figure 2.5	Exposition à des risques liés à des mouvements répétitifs de la main ou du bras pour les salariés en 2015 et 2021	46
Figure 2.6	Exposition à des risques liés au fait devoir manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques pour les salariés en 2015 et 2021	47
Figure 2.7	Exposition à des risques liés au fait devoir manipuler ou être en contact avec des matériaux pouvant être infectieux pour les salariés en 2015 et 2021	48
Figure 2.8	Exposition à des risques liés à des bruits si forts dans l'environnement de travail qu'il faut élever la voix pour les salariés en 2015 et 2021	49
Figure 2.9	Lieu de travail fixe des salariés dans les locaux de l'employeur en 2015 et 2021	51
Figure 2.10	Lieu de travail fixe des salariés dans des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients en 2015 et 2021	52
Figure 2.11	Lieu de travail fixe des salariés dans une voiture ou un autre véhicule en 2015 et 2021	53
Figure 2.12	Lieu de travail fixe des salariés à domicile en 2015 et 2021	54
Figure 2.13	Lieu de travail fixe des salariés dans d'autres endroits en 2015 et 2021	55
Figure 2.14	Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 6 caractéristiques de la dimension « emploi »	56
Figure 2.15	Contrat permanent pour les salariés en 2015 et 2021	58
Figure 2.16	Emploi à temps plein pour les salariés en 2015 et 2021	60
Figure 2.17	Formation sur le tas pour les salariés en 2015 et 2021	61
Figure 2.18	Formation payée ou donnée par l'employeur pour les salariés en 2015 et 2021	62
Figure 2.19	Opportunités de carrière pour les salariés en 2015 et 2021	63
Figure 2.20	Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail »	64
Figure 2.21	Participation des salariés en 2015 et 2021	69
Figure 2.22	Représentation des salariés en 2015 et 2021	70
Figure 2.23	Soutien du responsable hiérarchique pour les salariés en 2015 et 2021	71
Figure 2.24	Soutien des collègues pour les salariés en 2015 et 2021	72
Figure 2.25	Intimidation, harcèlement moral et violence au travail des salariés en 2015 et 2021	73
Figure 2.26	Attentions sexuelles non désirées au travail des salariés en 2015 et 2021	74
Figure 2.27	Menaces ou violences verbales au travail des salariés en 2015 et 2021	75

Figure 2.28	Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 2 caractéristiques de la dimension « attitudes professionnelles »	81
Figure 2.29	Satisfaction au travail des salariés en 2015 et 2021	84
Figure 2.30	Présentéisme des salariés en 2015 et 2021	85
Figure 2.31	Histogramme montrant la distribution de fréquence et le score moyen en 2021 de l'insécurité de l'emploi	86
Figure 2.32	Insécurité de l'emploi des salariés en 2015 et 2021	88
Figure 2.33	Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 8 caractéristiques de la dimension « santé et bien-être psychologique »	90
Figure 2.34	Impact du travail sur la santé des salariés en 2015 et 2021	94
Figure 2.35	Se sentir bien et de bonne humeur pour les salariés en 2015 et 2021	95
Figure 2.36	Se sentir calme et tranquille pour les salariés en 2015 et 2021	96
Figure 2.37	Se sentir plein d'énergie et vigoureux pour les salariés en 2015 et 2021	97
Figure 2.38	Se sentir frais et reposé au moment du réveil pour les salariés en 2015 et 2021	98
Figure 2.39	Vie quotidienne remplie de choses intéressantes pour les salariés en 2015 et 2021	99
Figure 3.1	La structure des tâches	108
Figure 3.2	L'évolution des index de tâches, 1995-2021	115
Figure 4.1	Répartition des salariés par type d'emploi, en pourcentages (2015+2021)	129
Figure 4.2	Répartitions des types d'emplois dans la population belge en 2015 et 2021, en pourcentages	129
Figure 4.3	Répartition des types d'emplois par genre, en 2015 et 2021, en pourcentages	131
Figure 4.4	Répartition des types d'emplois par groupe d'âge, en 2015 et 2021, en pourcentages	131
Figure 4.5	Répartition des types d'emplois par niveau d'éducation, en 2015 et 2021, en pourcentages	132
Figure 4.6	Répartition des types d'emplois par profession*, en 2015 et 2021, en pourcentages	133
Figure 4.7	Répartition des types d'emplois par secteur*, en 2015 et 2021, en pourcentages	135
Figure 4.8	Répartition des types d'emplois par taille de l'entreprise, en 2015 et 2021, en pourcentages	136
Figuur 6.1	Theoretische modellering van werkgerelateerde risico's voor MSA en mentaal welzijn	180
Figuur 6.2	Samenhang tussen de verschillende werkkenmerken met MSA (Y-as) en mentaal welzijn (X-as). Alle werkkenmerken zijn daarbij negatief gedefinieerd, als risicofactoren	182
Figuur 6.3	Samenhang tussen werkkenmerken met MSA en mentaal welzijn. In A staan de respondenten die 'zelden' tot 'nooit' telewerken, in B de respondenten die 'vaak' tot 'altijd' telewerken.	188
Figure 7.1	Distribution sectorielle des salariés par âge, Belgique, 2021 (%)	205
Figure 7.2	Catégories professionnelles par âge, Belgique, 2015 (pour les 50+) et 2021 (%)	206
Figure 7.3	Nombre d'heures de travail hebdomadaires souhaitées en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)	209
Figure 7.4	Part des ménages à une seule personne selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (%)	210
Figure 7.5	Score moyen obtenu sur l'indice de bien-être WHO-5 selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)	221
Figuur 9.1	Tewerkstellingskwaliteit als continuüm	251

Glossaire

Ce rapport bilingue porte sur la qualité de l'emploi et du travail, il convient donc de définir les termes utilisés dans les deux langues, sur la base du modèle WES décrit dans le chapitre 1.

- Le **travail** combine les aspects du contenu, des conditions et de l'organisation du travail comme l'autonomie ou les risques au travail.
- L'**emploi** concerne les caractéristiques qui sont pour la plupart fixées dans le cadre de contrats de travail formels et qui interfèrent le plus directement avec la vie privée des travailleurs, comme le temps de travail, les opportunités de carrière et la formation.
- **Jobkwaliteit** : le terme « job » concerne ici à la fois le travail et l'emploi.
- **Werk** correspond au terme « travail » en français.
- **Jobkenmerken** correspond au terme « emploi » en français.

Inleiding

Karolien Lenaerts, Lise Székér, Laurène Thil en Sem Vandekerckhove

Sinds de uitbraak van de COVID-19 pandemie staan de veiligheid, de fysieke en mentale gezondheid en het welzijn van werknemers en zelfstandigen op de Belgische arbeidsmarkt centraal in het beleid. De algemene beleidsnota ‘werk’ uit 2020 van de Minister van Werk en Economie, Pierre-Yves Dermagne, wijst op de omvangrijke socio-economische effecten van de COVID-19 pandemie. De nota beschrijft de moeilijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en het gebrek aan erkenning en waardering in sommige essentiële beroepen en sectoren, alsook de alarmerende groei in psychosociale risico’s, stress en burn-out meer algemeen.

De economische en sociale gevolgen van COVID-19 zijn inderdaad ongezien. Naast een aanzienlijke daling van de werkgelegenheidsgraad en een snelle toename van de werkloosheid en de inactiviteit in 2020, steeg het ziekteverzuim sterk, in het bijzonder in die sectoren waar telewerken moeilijk of onmogelijk was. Hoewel de Belgische economie en arbeidsmarkt in 2021 al tekenen van herstel vertoonden en in 2022 voor sommige indicatoren weer op het niveau van voor de pandemie staan, blijkt volgens de Working Group Social Impact COVID-19 (WG SIC, 2022) dat vooral personen met een kwetsbaar arbeidsmarktprofiel bijzonder zwaar getroffen zijn door de pandemie.¹ Het gaat onder meer over jongeren, laaggeschoolden en personen die niet afkomstig zijn uit België of uit een lidstaat van de Europese Unie (EU). Bovendien zijn de effecten van de pandemie op de middellange en lange termijn nog niet helemaal duidelijk.

Al voor de uitbraak van de pandemie nam het belang van jobkwaliteit op de beleidsagenda voortdurend toe, zowel op het Europese niveau als in België. Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden is historisch een belangrijke ambitie van de Europese Unie, die is opgenomen in artikelen 151 en 153 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU). Daarbij wordt er gestreefd naar opwaartse convergentie: alle lidstaten moeten vooruitgang maken op het vlak van jobkwaliteit, terwijl ook de verschillen tussen de EU-lidstaten onderling moeten verkleinen. Dit is belangrijk voor de sociale en economische cohesie van de EU.

Deze ambitie van betere arbeidsomstandigheden werd onder meer expliciet gemaakt in 2000 met de Lissabonstrategie, die als doel vooropstelde dat Europa tegen 2010 ‘de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld zou worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang’. Dit werd gecontinueerd in 2010 met de Europa 2020-strategie, die gericht was op het ontwikkelen van de Europese economie tot een ‘zeer concurrerende, sociale en groene markteconomie’.

De focus op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en jobkwaliteit werd echter overschaduwd door de financiële en economische crisis die startte in 2008 en uitmondde in een staatschuldencrisis in 2010. Door de enorme economische impact van de crisis, de hoge werkloosheid en de bedreiging die de crisis vormde voor de EU en de Eurozone, verschoof de aandacht naar economisch herstel en naar het aantal beschikbare jobs, eerder dan de kwaliteit ervan. Via het Europees Semester werd aan de lidstaten structurele hervormingen opgelegd om hun concurrentievermogen te

¹ De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid en de POD Maatschappelijke Integratie, vertegenwoordigers van de Belgische Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid, Sigedis, Statbel, de Nationale Bank van België en het Federaal Planbureau. De werkgroep volgt en evalueert de maatregelen voor de arbeidsmarkt, sociale zekerheid en sociale bijstand plus inclusie. Zie: <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>

bevorderen door de evolutie van de arbeidskosten in de hand te houden en de loonvorming te herzien, gekoppeld met hervormingen van de arbeidsmarkt en het onderwijssysteem om de tewerkstelling te verhogen. Pas toen de tewerkstelling zich herstelde tot het niveau van voor de crisis, was er opnieuw aandacht voor jobkwaliteit.

Jobkwaliteit krijgt dan ook een alsmaar centralere rol in het publieke en politieke debat. Vanuit medisch perspectief wordt gewezen op de belangrijke impact van werkgerelateerde factoren op de groeiende problematiek van gezondheidsklachten zoals stress, burn-out en musculoskeletale aandoeningen, alsook de gevolgen daarvan op arbeidsparticipatie; over de kostprijs voor de gezondheidszorg wordt druk gespeculeerd. Vanuit economisch perspectief wordt gewezen op het belang van jobkwaliteit voor het bevorderen van de productiviteit; een economie gestoeld op creativiteit en innovatie heeft nood aan werknemers die zich goed in hun vel voelen en zich voluit engageren. Jobkwaliteit en vooral elementen zoals intrinsieke arbeidsmotivatie, taakautonomie en leerkanalen zijn in dit kader essentieel. De aandacht voor ‘werkbaar werk’ volgt uit het debat over de verhoging van de pensioenleeftijd, waarbij werknemers door ‘sociale duurzaamheid’ in staat zouden moeten zijn om langer te werken. De agenda voor ‘werkbaar en wendbaar werk’ combineert verder aandacht voor de intrinsieke werkaspecten met de werk-privé balans.

De beleidsverklaring van november 2020 van Minister Dermagne stelt dat de ambitie van de regering erin bestaat ervoor te zorgen dat België: (i) *een meer solidair land wordt*, waarin niemand wordt uitgesloten en elk individu erkend wordt volgens zijn waarde en beschermd wordt; (ii) *een welvarend land wordt*, waar werk naar waarde wordt geschat en beloond wordt; (iii) *een duurzaam land wordt* dat rekening houdt met de anderen en met zijn milieu. Om deze belangrijke ambities te realiseren, zet de regering in op het creëren van kwaliteitsvolle banen, met als doel om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken. Daarbij wordt er bijzondere aandacht geschonken aan kwetsbare groepen, zoals personen van buitenlandse origine, die niet alleen een lagere werkgelegenheidsgraad kennen dan personen van Belgische origine, maar eveneens vaker banen hebben met een lagere jobkwaliteit en een lagere verloning. Ook psychosociale risico's, stress en burn-out worden nauwgezet opgevolgd door de overheid.

Het nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027² beschrijft de belangrijkste thematische en beleidsondersteunende doelstellingen die in de komende jaren gerealiseerd moeten worden om de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers te bevorderen. Het voorkomen en bestrijden van risico's verbonden aan het werk is een belangrijke prioriteit. Dit omvat zowel arbeidsongevallen, blootstelling aan chemische agentia, skelet- en spieraandoeningen, en psychosociale risico's, als risico's gerelateerd aan COVID-19. Het actieplan houdt rekening met veranderingen in de Belgische arbeidsmarkt, economie en samenleving als gevolg van globale megatrends, zoals digitalisering, globalisering, demografische en klimaatveranderingen, en de COVID-19 crisis. Deze megatrends beïnvloeden de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod alsook de arbeidsinhoud, -organisatie, -omstandigheden, -voorwaarden en -verhoudingen. De COVID-19 crisis heeft de bestaande uitdagingen vergroot en verscherpt en nieuwe uitdagingen aan het licht gebracht.

Het actieplan vertaalt het Europees strategische kader voor gezondheid en veiligheid op het werk (2021-2027) naar de Belgische context. Dit nieuwe strategische kader is deel van de acties die worden ondernomen ter implementatie van de Europese Pijler van de Sociale Rechten (EPSR).

De EPSR werd onderschreven door alle EU-lidstaten in 2017 en omvat 20 kernbeginselen en rechten die de basis vormen van een sterk sociaal Europa. De implementatie van de EPSR moet bijdragen aan betere banen, eerlijkere arbeidsomstandigheden en een betere sociale bescherming in de EU. Met de EPSR bouwt het Europese beleid verder op de werkgelegenheidsstrategie van ‘meer en betere jobs’, alsook op de beleidsagenda van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). De EPSR is een van de belangrijkste

² <https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/news/NationaalActieplanWelzijnophetwerk.pdf>

recente verwezenlijkingen van de EU op het vlak van de sociale dimensie. Naast het nieuwe strategische kader voor gezondheid en veiligheid op het werk, zijn de initiatieven om de balans tussen werk en privéleven te verbeteren, de arbeidsomstandigheden bij platformwerk te bevorderen, loontransparantie te verzekeren en gerelateerde initiatieven bijzonder relevant. In al deze initiatieven en acties staat het thema jobkwaliteit dus centraal.

Dit rapport bevat een uitgebreide analyse van de jobkwaliteit in België aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)³ verzameld door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) in 2021. Het rapport steunt op voorgaand onderzoek naar jobkwaliteit in België uit 2016 op basis van de EWCS-data, waarin de situatie en evolutie van diverse jobkenmerken en jobtypes in kaart worden gebracht en diverse thema's worden uitgediept (o.a. de arbeidsorganisatie en werkbaar werk; welzijn, gezondheid en absentisme; herstructureren en jobonzekerheid; preciaire arbeid; en kwalitatieve jobs voor een verouderende beroepsbevolking) (Lamberts *et al.*, 2016). Daarnaast steunt dit rapport op tal van andere studies rond jobkwaliteit, waarvan een aantal ook de EWCS-data gebruiken (Lenaerts *et al.*, 2020; Vandekerckhove *et al.*, 2021).

De data van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden zijn uitermate geschikt en relevant om de ontwikkelingen op het vlak van jobkwaliteit in kaart te brengen, op EU-vlak en in individuele landen. Dit omvat het beschrijven en contextualiseren van de situatie, het volgen van ontwikkelingen over de tijd, het bepalen van verschillen tussen landen, sectoren en beroepen, en het identificeren van determinerende factoren.⁴ Het startpunt voor een analyse van de jobkwaliteit zijn de *jobkenmerken*, gemeten op het jobniveau op basis van een objectief perspectief. De combinatie van *jobkenmerken* en *persoonlijke karakteristieken* leidt tot *directe* gevolgen, die rechtstreeks aan de job gerelateerd zijn (bv. werktevredenheid, stress, arbeidsongevallen) en *indirecte* gevolgen die zich ook buiten deze context laten gelden. Bij het meten van jobkwaliteit worden zowel *positieve* als *negatieve* aspecten meegenomen.

Dit rapport is opgedeeld in twee luiken en volgt daarmee eenzelfde structuur als voorgaande rapporten rond jobkwaliteit in België op basis van de EWCS-data (Lamberts *et al.*, 2016). In een eerste luik, wordt een brede verkenning gedaan van de jobkwaliteit in België, terwijl het tweede luik een aantal relevante thema's verder uitdiept. In beide luiken wordt er aandacht besteed aan de vergelijking tussen sectoren, bedrijven en beroepen. Demografische factoren (bv. gender, leeftijd) worden eveneens in rekening gebracht. Waar relevant en mogelijk, wordt de (verwachte) impact van de COVID-19 pandemie op de jobkwaliteit in België bestudeerd.

Meer specifiek presenteert het eerste luik een algemene analyse van de jobkwaliteit op basis van de Belgische EWCS-data, met als doel om de kenmerken van jobs in België in 2021 te beschrijven alsook, waar mogelijk, de evolutie ervan over de tijd te beschouwen. De veranderde samenstelling van taken binnen beroepen wordt in kaart gebracht. Deze aanpak laat toe om jobkwaliteit vanuit verschillende dimensies te benaderen.

Het tweede luik van het rapport bestaat uit thematische analyses die de relaties tussen jobkenmerken en de directe of indirecte gevolgen voor de beroepsbevolking beschrijven. Thema's die daarbij aan bod komen zijn uitputting en bevlogenheid bij werknemers; de gevolgen van werk voor de gezondheid, met name wat betreft psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen; de situatie van oudere werknemers en de duurzaamheid van het werk; jobonzekerheid en de arbeidsomstandigheden; en preciaire arbeid en de meest kwetsbare arbeidskrachten.

In wat volgt, vatten we de verschillende hoofdstukken uit dit rapport kort samen:

- Hoofdstuk 1 presenteert het conceptuele kader dat in het project gebruikt wordt om jobkwaliteit te definiëren en meten. Het conceptuele kader erkent dat jobkwaliteit een multidimensionaal

³ European Working Conditions Survey.

⁴ Hoewel de steekproef aantallen voor sommige landen beperkt zijn, is dit geen probleem voor België. De Belgische steekproef werd in 2010, 2015 als 2021 uitgebreid door inspanningen vanuit het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

concept is, dat vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines op een andere manier wordt benaderd. Om de consistentie met voorgaand onderzoek rond jobkwaliteit voor België op basis van de EWCS-data te bewaren, wordt het WES-model gebruikt. Dit model beschrijft hoe jobkenmerken, in combinatie met persoonlijke karakteristieken, leiden tot directe en indirecte gevolgen. De jobkenmerken (volgens de logica van de vier A's - arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen - en aangevuld met arbeidsorganisatie) worden ingedeeld in drie dimensies binnen dit WES-model. Hoofdstuk 1 beschrijft tevens de EWCS-data en data uit andere bronnen die in dit project gebruikt worden (met aandacht voor opportuniteiten en beperkingen) en vat de verschillende methodologische benaderingen die in de diverse hoofdstukken gehanteerd worden samen.

- Hoofdstuk 2 presenteert 28 kenmerken van de jobkwaliteit van Belgische werknemers verdeeld over drie dimensies: de dimensie 'Werk', de dimensie 'Werkgelegenheid' en de dimensie 'Arbeidsverhoudingen'. In de mate van het mogelijke, wordt de vergelijking gemaakt tussen de verschillende kenmerken onderling en met dezelfde kenmerken van de enquête van 2015 mogelijk. In een eerste stap richten we ons op de situatie van de werknemers en analyseren we waar mogelijk de evolutie tussen 2015 en 2021. Vervolgens wordt de situatie van de zelfstandigen kort voorgesteld. In een tweede deel beschrijven we de effecten van de kwaliteit van de arbeid op het welzijn en de gezondheid van werknemers aan de hand van een analyse van 11 kenmerken. De situatie van werknemers en zelfstandigen wordt gepresenteerd, waarbij gegevens van 2015 en 2021 worden vergeleken.
- Nieuwe technologieën herstructureren de economie waarbij sommige sectoren groeien en andere afnemen, sommige beroepen verdwijnen en de taken van andere beroepen veranderen. In hoofdstuk 3 gebruiken we gegevens van de Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Surveys, EWCS, 1995-2021) om te bestuderen hoe de samenstelling van de taken van werknemers de afgelopen 25 jaar in België is veranderd. Het hoofdstuk heeft tot doel de taken van de werknemers en hun relatie met de kenmerken van de werknemers en de beroepen te beschrijven, de evolutie van de werktaken in de tijd te onderzoeken en deze verandering in de werktaken te ontleden. Deze veranderingen zijn deels te wijten aan de evolutie van de werktaken binnen dezelfde beroepen en deels aan veranderingen in het voorkomen van verschillende beroepen in België.
- In hoofdstuk 4 wordt de kwaliteit van de arbeid benaderd vanuit een typologie van banen. Het is een manier om werknemers in verschillende profielen te groeperen, die elk een specifieke set of patroon van werkkenmerken vertegenwoordigen. Deze methode vergemakkelijkt de vergelijking van jobkwaliteit omdat het de multidimensionale aard van jobkwaliteit omvat. Uit een analyse van latente profielen op 11 functiekenmerken in 2015 en 2021, komen we tot vier types functies die we presenteren en verder uitwerken. We onderzoeken ook in welke mate dit soort jobs voorkomt bij de Belgische beroepsbevolking. Ten slotte vergelijken we de vier soorten tewerkstelling op basis van bepaalde indicatoren van welzijn en gezondheid, om na te gaan of deze soorten tewerkstelling gepaard gaan met specifieke gevolgen voor werknemers op vlak van welzijn en gezondheid.
- In hoofdstuk 5 wordt op basis van de 7^e European Working Conditions Survey (EWCS) ingegaan op uitputting (als deeldimensie van burn-out) en bevlogenheid. In dit hoofdstuk staan drie grotere onderzoeksvragen centraal: (1) Prevalentie: hoe omvangrijk zijn de groepen werkenden in België die uitgeput of bevlogen zijn: over hoeveel mensen gaat het? Een goed begrip van de werkbeleving vergt echter dat beide fenomenen niet enkel afzonderlijk in kaart worden gebracht, maar dat ook hun onderlinge samenhang wordt geëxploreerd. Daarom wordt tevens onderzocht welke combinaties van uitputting en bevlogenheid er onder de werkenden kunnen worden onderscheiden. (2) Risicogroepen en antecedenten: in tweede instantie wordt nagegaan wat het profiel is van de werkenden die uitgeput versus bevlogen zijn. De analyse van de risicogroepen zal gebaseerd zijn op een aantal demografische variabelen (bv. geslacht en leeftijd), jobgerelateerde kenmerken (bv. beroep en arbeidscontract) en organisatorische variabelen (bv. sector en bedrijfsgrootte). Daarnaast

worden een aantal mogelijke antecedenten van uitputting versus bevlogenheid geëxploreerd. Deze betreffen de verschillende aspecten van de arbeidskwaliteit ('de vier A's'), die volgens het 'Job Demand Resources Model' kunnen worden samengevat in werkeisen (zoals werkdruk) en hulpbronnen (zoals sociale steun en autonomie). Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan minder in kaart gebrachte aspecten zoals pesten op het werk en discriminatie. (3) Consequenties: tot slot worden de 'correlaten' (of 'gevolgen') van beide fenomenen in kaart gebracht en dit zowel op het niveau van de individuele werknemer als (in de mate van het mogelijke) op het niveau van de organisatie. Deze mogelijke gevolgen omvatten onder meer aspecten van stress, gezondheid en welbevinden.

- Hoofdstuk 6 handelt over het verband tussen werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risicofactoren op het werk en de impact daarvan op de betrokken werknemers. Musculoskeletale aandoeningen zijn de meest gerapporteerde werkgerelateerde aandoeningen in Europa; psychosociale risico's komen op de tweede plaats. Bovendien beïnvloeden zij elkaar: enerzijds, kunnen de kenmerken van een job aanleiding geven tot musculoskeletale aandoeningen, die op hun beurt het mentale welzijn van werknemers beïnvloeden; anderzijds kunnen psychosociale risicofactoren het mentale welzijn beïnvloeden, en op hun beurt aanleiding geven tot musculoskeletale aandoeningen. Het hoofdstuk onderzoekt onder meer de prevalentie en combinaties van musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risicofactoren, de sterkst getroffen groepen (werknemers, beroepen, sectoren), de onderliggende drijfveren en de impact op gezondheid en welzijn.
- Hoofdstuk 7 richt zich op oudere werknemers en integreert systematisch een genderdimensie. Het hoofdstuk beschrijft de contrasterende uitdagingen die gepaard gaan met het einde van de loopbaan van mannen en vrouwen. Eerst wordt een beeld geschetst van de huidige situatie en de ontwikkeling daarvan in de afgelopen twee decennia in termen van bedrijvigheid en arbeidsparticipatie van oudere werknemers. De gepresenteerde resultaten maken het vervolgens mogelijk oudere werknemers te situeren volgens vier dimensies: een beschrijvende dimensie van hun werk (kenmerken, deeltijdwerk, enz.), de dimensie 'kwaliteit van het werk', de dimensie 'gezondheid, welzijn en tevredenheid op het werk' en tenslotte een dimensie buiten de werksfeer, namelijk het belang van huishoudelijke en gezinstaken. Dankzij deze resultaten benadrukt dit hoofdstuk de cruciale noodzaak om de situatie aan het einde van de loopbaan van mannen en vrouwen op een gedifferentieerde manier te bekijken.
- In hoofdstuk 8 worden drie vragen onderzocht met betrekking tot jobonzekerheid. (1) Vooreerst wordt het 'sociaal profiel' geschetst van hen die ermee geconfronteerd worden: wie wordt in sterkere mate geconfronteerd met jobonzekerheid? Deze analyse van de 'antecedenten' van jobonzekerheid leidt tot het in kaart brengen van *risicogroepen*, waar het beleid zich op zou kunnen toespitsen. Variabelen waarmee deze risicogroepen worden getypeerd zijn demografische kenmerken (bv. geslacht en leeftijd), jobkenmerken (bv. de beroepsgroep of het contract), en organisatorische kenmerken (bv. de sector en bedrijfsgrootte). (2) Daarna onderzoeken we de 'gevolgen' van jobonzekerheid, al is het omwille van de cross-sectionele aard van de dataset natuurlijk correcter om te spreken over 'correlaten' ('samenhangen'). Onzekerheid kan sterke *consequenties* hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, wat de nood zou onderbouwen om aan deze fenomenen beleidsmatig aandacht te besteden. Naast aspecten van welzijn en gezondheid wordt er tevens gekeken naar aspecten zoals pesten op het werk en discriminatie, en naar de impact op het leven buiten het werk ('work-life balance'). (3) Tot slot wordt ingegaan op de *evoluties* die er zich m.b.t. jobonzekerheid kunnen hebben voorgedaan, door bovenstaande vragen te analyseren in de tijd: in hoeverre zijn prevalenties, het sociale profiel en de gevolgen veranderd t.o.v. het verleden? Deze vraag wordt beperkt tot de vergelijking met de resultaten van de 6^e EWCS uit 2015.
- In hoofdstuk 9 wordt in kaart gebracht hoe precair werk eruitziet in België anno 2021. Nadat een indicator voor precair werk wordt geoperationaliseerd, wordt nagegaan welke werknemersgroepen meer of minder te maken krijgen met precair werk en de deelcomponenten ervan. Vervolgens

wordt de samenhang nagegaan met andere jobkenmerken en onderzocht wat de relatie is tussen de blootstelling aan precair werk en welzijns- en gezondheidsindicatoren. Precair werk is sociaal ongelijk verdeeld, waarbij jongere en lager opgeleide werknemers, werknemers in dienstverlenende en uitvoerende industriële beroepen de hoogste scores laten noteren. Precair werk is ook frequenter aanwezig in kleinere bedrijven en in de transport-, bouw- en dienstensectoren. Bovendien is er een duidelijk verband tussen de mate van precariteit en minder gunstige arbeidsinhoud en -omstandigheden. Er bestaan ook significante verbanden tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsuitkomsten, onder andere jobonzekerheid en een slecht mentaal welzijn. De beleidsimplicaties van de studieresultaten worden besproken.

Referenties bij inleiding

Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycken, Y., Hansez, I., Mairiaux, P., De Witte, H., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanroelen, C., Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015: Analyses aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)*. HIVA KU Leuven. <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=44596>

Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Lamberts, M., Seghir, M., Mofakhami, M., & Greenan, N. (2020). *Working conditions in sectors*. Eurofound.

Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Szekér, L., Desiere, S., Lamberts, M., & Ramioul, M. (2021). *The association of psychosocial risks at work and musculoskeletal disorders. What can be learned from the EWCS and ESENER data?* European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).

WG SIC (Working Group Social Impact COVID-19) (2022). *Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België, Analytische nota en dashboard*. <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>

- DEEL 1 JOBKWALITEIT IN BELGIË -

1 | Conceptueel kader, data en methodologie

Karolien Lenaerts en Sem Vandekerckhove

Alvorens in te gaan op de stand van zaken en de evolutie van de kwaliteit van de jobs in België, wordt in dit hoofdstuk een definitie van jobkwaliteit gegeven en een conceptueel kader geschetst. Daarnaast worden de gebruikte datasets en methodologieën kort toegelicht.

1.1 Conceptueel kader: hoe jobkwaliteit meten

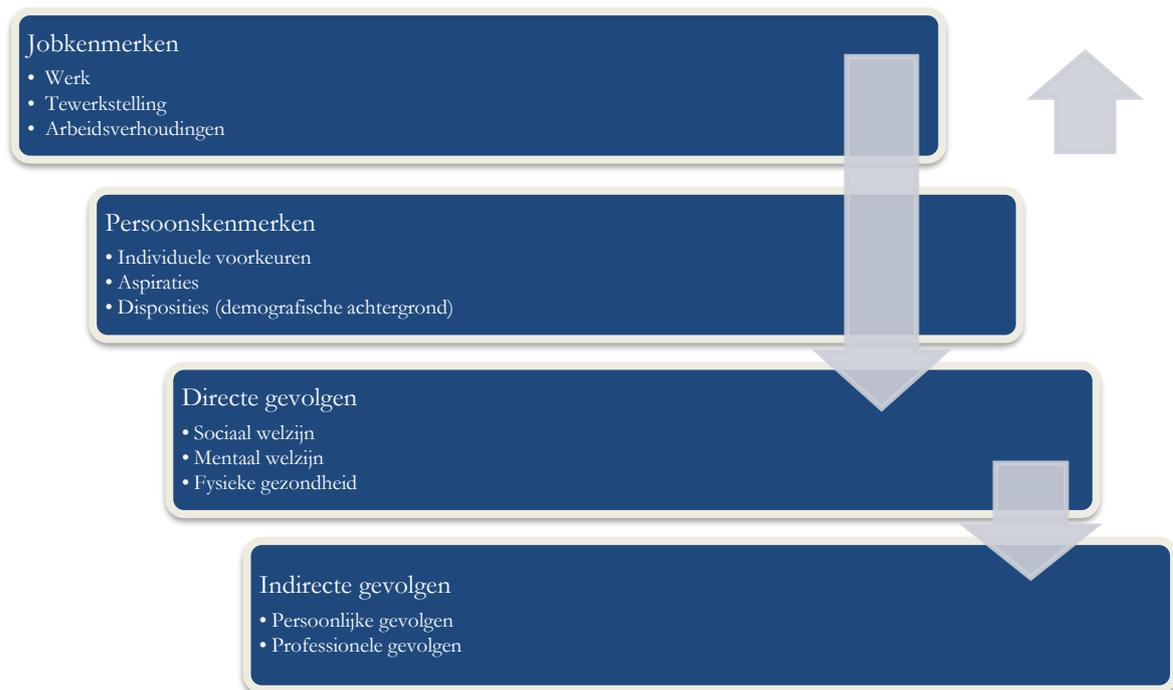
Jobkwaliteit is een multidisciplinair en multidimensionaal concept dat gedefinieerd wordt als “*De mate waarin een job arbeids- en werkgerelateerde factoren heeft die gunstige uitkomsten voor de werknemer bevorderen, met name fysieke en mentale gezondheid, welzijn en positieve attitudes zoals jobtevredenheid.*” (Holman, 2012). Het concept wordt op verschillende manieren benaderd, afhankelijk van de discipline, het perspectief van waaruit jobkwaliteit bekeken wordt en de beleidsdoelstellingen en -instrumenten die worden vooropgesteld (Lamberts *et al.*, 2016). Zo kan jobkwaliteit, bijvoorbeeld, worden geanalyseerd aan de hand van de risico’s die een job inhoudt, op basis van (een combinatie van) de jobkenmerken, dan wel vergeleken wordt ten opzichte van een benchmark of tussen groepen. Er is dan ook geen eenduidige definitie van jobkwaliteit die algemeen gebruikt wordt. Met name over de componenten of de jobkenmerken die bij het meten van jobkwaliteit in rekening moeten worden gebracht, is geen consensus.

Om de consistentie met voorgaand onderzoek rond jobkwaliteit voor België op basis van de EWCS-data te bewaren, wordt hetzelfde conceptueel kader gebruikt als in het onderzoeksrapport van Lamberts *et al.* (2016). Meer specifiek beschrijft dit kader hoe jobkenmerken, in combinatie met persoonlijke karakteristieken, leiden tot directe en indirecte gevolgen.

De jobkenmerken (volgens de logica van de vier A’s - arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen - en aangevuld met arbeidsorganisatie) worden ingedeeld in drie dimensies binnen het WES-model: werk, tewerkstelling, en arbeidsverhoudingen (in het Engels *work, employment conditions, en sociale relations*). Het WES-model ordent de veelheid aan mogelijke indicatoren om jobkwaliteit zo objectief mogelijk te beschrijven en te meten op het niveau van de werknemer (Lamberts *et al.*, 2016). De drie dimensies omvatten het grootste deel van de literatuur over jobkwaliteit (Lamberts *et al.*, 2016). De dimensie werk omvat de organisatie van specifieke taken en de omgeving waarin een werknemer arbeid verricht (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie). De tewerkstellingsdimensie heeft betrekking op die jobkenmerken die meestal vastliggen binnen formele arbeidsovereenkomsten en die rechtstreeks ingrijpen in het privéleven van werknemers, bijvoorbeeld lonen, arbeidstijd of opleiding (arbeidsvoorwaarden). De dimensie arbeidsverhoudingen betreft sociale relaties en interacties, sociale dialoog en vertegenwoordiging op het werk via formele en informele kanalen (arbeidsverhoudingen). Jobkenmerken leiden niet altijd of eenduidig tot dezelfde uitkomsten (Lamberts *et al.*, 2016).

Persoonskenmerken omvatten elementen zoals individuele voorkeuren, aspiraties en disposities (de demografische achtergrond). Deze kernmerken modereren de impact van de jobkenmerken, bijvoorbeeld door deze te versterken of verzwakken. De combinatie van jobkenmerken en persoonlijke kernmerken leidt tot direct aan de job gerelateerde psychische, fysieke, en sociale toestand waarin een werknemer zich bevindt, die op hun beurt leiden tot indirecte persoonlijke of professionele gevolgen (bv. ziekte of invaliditeit) (Lamberts *et al.*, 2016).

Figuur 1.1 Conceptueel kader



Bron Lamberts *et al.* (2016)

1.2 Data en methodologie

1.2.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden

De primaire databron die in dit onderzoeksproject naar jobkwaliteit gebruikt wordt, is de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van 2021 (EWC(t)S 2021). De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden werd gelanceerd in 1990 door de Europese stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en werd sindsdien ongeveer elke vijf jaar herhaald. Doorheen de tijd is de enquête sterk geëvolueerd, zowel wat de steekproefgrootte betreft als de vragenlijst. De eerste editie dekte de 12 EU-lidstaten en een steekproef van 12 500 personen. In 2015 waren er reeds 35 landen betrokken en bestond de steekproef uit 43 850 personen. In 2021 nam dit verder toe tot ruim 70 000 personen in 36 Europese landen (EU-lidstaten, UK, Noorwegen, Zwitserland, Albanië, Bosnië en Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Noord-Macedonië en Servië). Met uitzondering van de editie in 2021, wordt de enquête afgenomen via face-to-face interviews bij mensen thuis.

Deze enquête is een bijzonder rijke databron die het mogelijk maakt een verscheidenheid aan jobkenmerken en de relaties daartussen in EU-lidstaten en geassocieerde landen te monitoren, te beoordelen en te kwantificeren. De enquête omvat variabelen in verband met de functie-inhoud, het evenwicht tussen werk en privéleven, de werkorganisatie, de arbeidstijd, de arbeidssituatie, de inzetbaarheid, gezondheids- en veiligheidsaspecten, enz. Met de EWCS-data kunnen zowel objectieve als subjectieve maatstaven voor de arbeidskwaliteit worden samengesteld.

De kracht van de EWCS is dat de enquêtegegevens genereert die vergelijkbaar en betrouwbaar zijn, zowel in Europa als in de tijd. Bij elke EWCS-ronde wordt de vragenlijst herzien en worden vragen toegevoegd om in te spelen op nieuwe uitdagingen of beleidsvraagstukken. De EWCS heeft echter een aantal kernvragen die in de oorspronkelijke vorm behouden werden in meerdere enquêteronden, zodat trends in de tijd op een geaggregeerd niveau met homogene indicatoren kunnen worden

bestudeerd. De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden maakt ook analyses mogelijk op individueel, beroeps-, sectoraal en regionaal of nationaal niveau. Zij laat toe risicogroepen te identificeren. Daarbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen werknemers en zelfstandigen. Demografische kenmerken zijn eveneens beschikbaar en kunnen in analyses worden opgenomen.

Al deze aspecten maken de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden tot een essentiële gegevensbron voor elke analyse van de arbeidsomstandigheden, die bovendien gemakkelijk kan worden gekoppeld aan de huidige beleidscontext en de beleidsontwikkeling kan ondersteunen.

1.2.2 De EWCS voor België

In België, wordt de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden opgevolgd en ondersteund vanuit de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Al sinds de eerste editie is België betrokken bij de EWCS. FOD WASO voorziet ook bijkomende middelen om de geplande steekproef voor België uit te breiden. Zo werden in 2010 4 000 respondenten bevestigd en 2 500 respondenten in 2015. Voor 2021 gaat het om 4 198 respondenten (dit tevens ook als gevolg van de aangepaste methodologie, die een grotere steekproef mogelijk maakte).

1.2.3 De EWCS 2021

De 2021 editie van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden bestrijkt 36 Europese landen met een steekproef van minstens 1 000 respondenten in elk land, en een totale steekproef van 71 758 respondenten⁵ (Eurofound 2022). Net zoals eerdere edities van de EWCS, heeft de EWCS 2021 als doel om de concrete ervaringen van werknemers vast te leggen. De volgende thema's komen daarbij aan bod: werknemers en zelfstandigen op het werk, nieuwkomers; werknemers naar levensfase; kenmerken van werk (als activiteit): plaats van het werk, (direct) klantenwerk, ICT-gebruik, aantal contractuele werkuren; arbeidskwaliteit: fysieke en sociale omgeving, functietaken, organisatiekenmerken, arbeidstijdregelingen, arbeidsvooruitzichten en intrinsieke aspecten; vormen van werkorganisatie; werknemersvertegenwoordiging, sociaal klimaat; hybride arbeid; conflicten tussen werk en gezin; tijdsbesteding en evenwicht tussen werk en privéleven; ervaringen van gendersegregatie; gezondheid en veiligheid; voorspelbaarheid van het inkomen; welzijn op het werk, betrokkenheid op het werk en burn-out.

Als gevolg van de COVID-19-pandemie, kon de geplande EWCS-enquête in 2020 niet worden afgenomen. De bevestiging werd opgestart, maar moest na een 7-tal weken worden stopgezet. Eurofound stelde de bevestiging daarom uit. Er werd vervolgens een buitengewone bevestiging afgenomen in 2021, waarbij de methodologie van face-to-face interviews werd gewijzigd naar telefonische interviews (CATI),⁶ om te verzekeren dat de bevestiging georganiseerd kon worden binnen de beperkingen die de COVID-19 pandemie met zich meebracht in de verschillende lidstaten. De enquête van 2021 krijgt daarom een speciale naam om dit verschil in methode aan te geven : EWC(t)S, waarbij (t) staat voor "telefoon". In dit verslag vermelden we daarom EWC(t)S in plaats van EWCS wanneer het gaat om het jaar 2021.

Om dit mogelijk te maken, werden het aantal vragen en de structuur van de vragenlijst aangepast aan telefonische interviews (i.e. modulaire vragenlijst, waarbij niet alle respondenten alle modules moeten beantwoorden). In vergelijking met de vragenlijst van 2015 werden in de vragenlijst van 2021 ongeveer 25 vragen geschrapt, wat het moeilijk maakt om de resultaten van eerdere EWCS-golven te vergelijken met de nieuwste editie van 2021, vooral als de onderwerpen op een beperkt aantal variabelen berusten. EWC(t)S 2021 bevat echter ook een aantal nieuwe vragen die relevant zijn voor dit project (o.a. met betrekking tot COVID-19).

⁵ Zie voor meer informatie de Eurofound-website.

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/2021/european-working-conditions-survey-2021>

Bovendien werd de vragenlijst opgesplitst in drie modules: een kernmodule (voor alle respondenten) en modules M1 (voor 67% van de respondenten) en M2 (voor 50% van de respondenten). Alle respondenten kregen kernvragen voorgelegd plus een reeks vragen uit modules M1 of M2 die willekeurig aan elke persoon werden toegewezen. Het doel was het aantal vragen per respondent te beperken, waarbij gestreefd werd naar een gesprek van 20 minuten aan de telefoon (de mediane duur van een telefoongesprek was 22 minuten). De kernmodule bevat vragen over job- en vestigingskenmerken, werkkenmerken, de kwaliteit van de werkomgeving en sociaal-demografische kenmerken, en kerninformatie over de kwaliteit van het beroepsleven. Module 1 bevat extra vragen over de kwaliteit van de baan en de kwaliteit van de werkomgeving (verdeeld in 3 submodules – A, B, C). Module 2 is verdeeld in twee submodules (A, B): een submodule met extra vragen over de werkorganisatie en het werkklimaat en een tweede submodule over de kwaliteit van het beroepsleven. Dit betekent dat er voor respondenten zes mogelijke routes waren om door de enquête te lopen (kernmodule + M1A en M2A; of M1A en M2B; of M1B en M2A; of M1B en M2B; of M1C en M2A; of M1C en M2B). Door een dergelijke structuur zijn sommige vragen slechts aan de helft van de steekproef gesteld, wat de analyse van specifieke groepen bijzonder moeilijk maakt. Bovendien is het dan voor sommige vragen onmogelijk om onderwerpen in M1 en M2 met elkaar in verband te brengen.

De verandering in bevragsmethode en het opdelen van de vragenlijst in modules die slechts door bepaalde groepen van respondenten beantwoord worden, bemoeilijkt de vergelijking van de EWC(t)S-data van de 2021 editie met eerdere bevragingen en beperkt de mogelijkheden tot trendanalyses. Waar mogelijk, werd er in de volgende hoofdstukken gewerkt met een samengesteld databestand dat meerdere golven van de Belgische EWCS-data omvat om veranderingen overheen de tijd te kunnen vatten.

1.2.4 De COVID-19 enquêtes

Naast de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden, wordt ook de data verzameld via de e-survey *Living, working and COVID-19* gebruikt om de bevindingen op basis van de EWC(t)S te helpen interpreteren en contextualiseren. Deze e-survey werd gelanceerd door Eurofound met als doel om ontwikkelingen in de leef- en arbeidsomstandigheden en de beleving en ervaringen van burgers tijdens de pandemie in kaart te brengen. In de afgelopen twee jaren, werden er reeds vijf bevragingen gedaan: twee bevragingen in 2020 (april, juli), twee bevragingen in 2021 (maart, oktober-november) en een bevraging in 2022 (maart-mei). Deze verschillende bevragingen vatten zowel periodes van lockdowns en strenge maatregelen als periodes van versoepelde maatregelen waarin economieën en samenlevingen zich heropenden. Hoewel de focus in elke bevraging op de leef- en arbeidsomstandigheden ligt, zijn er verschillen tussen de bevragingen. Zo staat in de tweede bevraging de kwaliteit van de arbeid en de gezondheid en veiligheid op het werk centraal, naast thema's als online onderwijs, het gebruik van onlinedienstverlening en gebruik van steunmaatregelen. De derde bevraging had ook een specifieke module rond vaccinatie, het vertrouwen in de wetenschap, gebruik van en vertrouwen in sociale media en toegang tot en kwaliteit van overheidsdiensten. De meest recente bevraging gaat in op huisvesting, levens- en financiële omstandigheden en de balans tussen werk en privéleven.

1.2.5 Methodologie

Het onderzoeksteam hanteert diverse methodologische technieken, zoals hieronder kort samengevat (zie de individuele hoofdstukken voor meer details):

- Het opstellen van descriptieve statistieken op itemniveau. Door het grote aantal variabelen en de collineariteit zullen deze tabellen als bijlage worden aangeboden. In de hoofdtekst worden relevante items en constructen opgenomen.

- Voor de constructie van indicatoren met betrekking tot jobkenmerken, indicatoren van gezondheidsaspecten, welzijn en welbevinden, preciaire arbeid, etc. wordt vertrokken van indicatoren die gevalideerd zijn in eerder onderzoek met de EWCS 2015 data (Bosmans *et al.*, 2016; Gevaert *et al.*, 2021; Lamberts *et al.*, 2016) en die werden verfijnd in samenwerking met EU-OSHA (Vandekerckhove *et al.*, 2021).
- Voor de typologie van jobtypes zal, net als in de studie op de EWCS 2015 data, gebruik gemaakt worden van een meer geëigende clustermethode, namelijk latent profile analysis (LPA). Deze data-gedreven methode laat toe relevante jobtypes te onderscheiden door te analyseren welke jobkenmerken vaak samen voorkomen en maakt het vervolgens mogelijk deze jobtypes te vergelijken tussen groepen of doorheen de tijd. LPA worden eveneens gebruikt voor het onderscheiden van combinaties van uitputting en bevlogenheid.
- De thematische analyses werken verder op de indicatoren die geconstrueerd worden in het algemeen beschrijvende hoofdstuk. Daarnaast worden specifieke indicatoren gemaakt, vertrekkend vanuit inzichten uit eerder thematisch onderzoek in de respectievelijke domeinen.
- (Cross-sectionele) regressieanalyse wordt gebruikt om verbanden verder te bestuderen, aangevuld met mediatie-analyses.

Referenties bij hoofdstuk 1

- Bosmans, K., Van Aerden, K., & Vanroelen, C.** (2016). *Precaire arbeid in België*. In *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015* (Eurofound) (pp. 247–270). HIVA-KU Leuven.
- Eurofound** (2022). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. UK Data Service. SN: 9026, DOI: 10.5255/UKDA-SN-9026-1 <https://beta.ukdataservice.ac.uk/datacatalogue/doi?id=9026>
- Gevaert, J., Van Aerden, K., De Moortel, D., & Vanroelen, C.** (2021). Employment Quality as a Health Determinant: Empirical Evidence for the Waged and Self-Employed. *Work and Occupations*, 48(2), 146-183. <https://doi.org/10.1177/0730888420946436>
- Holman, D.** (2012). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475–502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>
- Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegeem, G., Vereycken, Y., Hansez, I., Mairiaux, P., De Witte, H., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanroelen, C., Valenduc, G., & Vendramin, P.** (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015: Analyses aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015* (Eurofound). HIVA-KU Leuven. <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=44596>
- Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Szekér, L., Desiere, S., Lamberts, M., & Ramioul, M.** (2021). *The association of psychosocial risks at work and musculoskeletal disorders. What can be learned from the EWCS and ESENER data?* European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).

2 | La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021

Laurène Thil, Karolien Lenaerts, Lise Székér, et Sem Vandekerckhove

Dans ce chapitre, nous jetons un premier regard descriptif sur la qualité de l'emploi et du travail⁷ des travailleurs belges. L'essentiel de ce chapitre porte sur la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges, et dans une moindre mesure des travailleurs indépendants belges en 2021. Dans la première partie, nous décrivons la qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 sur la base des caractéristiques de l'emploi et du travail pour trois dimensions pertinentes. Ces dimensions sont construites sur la base du cadre conceptuel général (voir chapitre 1) et de l'exploration empirique des données EWCS de 2015 et 2021. Lorsque la comparaison est possible, les données de 2021 sont comparées avec celles de 2015. Dans la deuxième partie nous traitons ensuite de plusieurs dimensions sur lesquelles les caractéristiques de l'emploi et du travail ont un impact (direct et indirect) comme la satisfaction au travail et les caractéristiques de santé et de bien-être psychologique à travers une description de la situation en 2021 et la comparaison des résultats pour ces dimensions en 2015 et 2021.

2.1 Les caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges : comparaison entre 2015 et 2021

Dans la section 2.1.1. nous présentons les caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail retenues dans ce chapitre tout en précisant les différences de méthodes entre les vagues 2015 et 2021. Dans la section 2.1.2 nous nous concentrons sur la qualité de l'emploi et du travail des *salariés* belges alors que dans la section 2.1.3 nous examinons brièvement certaines statistiques descriptives de la qualité de l'emploi et du travail pour les travailleurs *indépendants*. Afin de comparer la qualité de l'emploi et du travail en 2021 avec celle de 2015, en vue d'observer une amélioration ou une détérioration de la qualité de l'emploi et du travail en 2021, nous fusionnons les données des travailleurs belges de 2015 et 2021 en une seule base de données. Au total, l'ensemble des données fusionnées contient les réponses de 5 902 salariés, dont 2 169 salariés de l'enquête 2015 et 3 733 de l'enquête 2021. Concernant les travailleurs indépendants, le nombre d'observations est beaucoup plus réduit, avec 350 travailleurs indépendants en 2015 et 465 en 2021 (Tableau 2.1). Les statistiques descriptives des salariés, ventilées par genre, groupes d'âge, niveau d'éducation, secteur (NACE rév.2) et taille de l'entreprise figurent à l'annexe 1.

⁷ Pour les définitions des termes « emploi » et « travail », veuillez-vous référer au glossaire.

Tableau 2.1 Nombre de répondants dans les analyses de l'EWCS belge de 2015 et 2021

	Salariés	Indépendants	Total
2015	2 169	350	2 519
2021	3 733	465	4 198
Total	5 902	815	6 717

Source EWCS 2015 et 2021

2.1.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques sur la qualité de l'emploi et du travail

Dans cette section nous discutons des caractéristiques retenues pour les différentes dimensions de la qualité de l'emploi et du travail afin d'examiner la qualité de l'emploi et du travail en 2021 et l'évolution entre 2015 et 2021 pour chaque dimension. Contrairement aux analyses précédentes sur les données EWCS 2010 et 2015, nous ne construisons pas d'indicateurs de la qualité de l'emploi et du travail. En effet, dans le dernier rapport publié sur les données EWCS de 2015 notamment, nous avons basé notre analyse descriptive sur des indicateurs représentant des sujets essentiels pour étudier la qualité de l'emploi et du travail en Belgique. Les indicateurs étaient alors construits à partir de plusieurs variables (ou caractéristiques) portant sur un sujet similaire. Il n'est néanmoins pas possible de reproduire la construction de ces indicateurs pour les données de 2021. Suite à la pandémie de COVID-19, l'enquête EWC(t)S 2021 étant trop différente de l'enquête 2015,⁸ les indicateurs ne sont pas comparables dans le temps. Non seulement certaines questions ont été supprimées, des options de réponses ont été modifiées mais la modulation du questionnaire rend l'analyse compliquée puisque tous les répondants n'ont pas répondu à toutes les questions. Il a donc été décidé d'utiliser des caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail, basées chacune sur une seule variable, et non pas des indicateurs qui nécessitent une construction à partir de plusieurs variables. On parlera donc de caractéristiques et non d'indicateurs dans la suite de ce chapitre.

A partir de la sélection empirique et théoriquement soutenue de caractéristiques par Lamberts et ses collègues (Lamberts *et al.*, 2016) et la sélection pragmatique des caractéristiques basée sur la comparabilité entre les questionnaires,⁹ 28 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail ont été retenues. Ces 28 caractéristiques peuvent être triées selon le modèle présenté dans le chapitre 1 : 15 caractéristiques pour la dimension « travail », 6 caractéristiques pour la dimension « emploi » et 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail » (Tableau 2.2).

Toutes les caractéristiques ont été redimensionnées de manière à ce qu'elles aient une valeur comprise entre 0 et 100. Cette remise à une même échelle de toutes les caractéristiques améliore l'interprétabilité des résultats entre les différentes caractéristiques et permet plus facilement des comparaisons dans le temps. Tous les résultats présentés sont pondérés.

⁸ Pour plus de détails, voir le chapitre 1.

⁹ Certaines caractéristiques étaient cependant trop différentes entre 2015 et 2021. Dans ce cas, seule la situation pour 2021 est présentée.

Tableau 2.2 Aperçu des 28 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges en 2021, et indication du module dans le questionnaire 2021, subdivisées en 3 dimensions

Travail	Module	Emploi	Module	Relations de travail	Module
Autonomie de l'ordre des tâches	M1B	Contrat permanent	Core	Participation - Consulté avant que les objectifs du travail soient fixés	M1A/M1B
Autonomie des méthodes de travail	Core	Travail à temps plein	Core	Représentation - Réunions régulières où les salariés peuvent exprimer leur opinion	M2A
Autonomie de la vitesse de travail	M1B	Formations - Apprendre sur le tas - Formation payée par l'employeur	M1A/M1C M1A/M1C	Comportement asocial - Intimidation et harcèlement moral - Attentions sexuelles non désirées - Menaces ou violences verbales	M1B/M1C M1B/M1C M1B/M1C
Risques biomécaniques - Positions fatigantes - Soulever des personnes - Porter des charges lourdes - Mouvements répétitifs	M1B/M1C Core Core M1B/M1C	Travail de nuit	Core	Soutien des collègues	Core
Risques biochimiques - Produits chimiques - Matériaux infectieux	Core Core	Opportunités de carrière	M1A/M1C	Soutien du responsable hiérarchique	M1B/M1C
Risques liés à l'environnement de travail - Bruits	M1B/M1C				
Lieu de travail - Les locaux de l'employeur - Des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients - Dans une voiture ou un autre véhicule - A domicile - Autres endroits	Core Core Core Core Core				

Source EWC(t)S 2021

2.1.2 Statistiques descriptives de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges

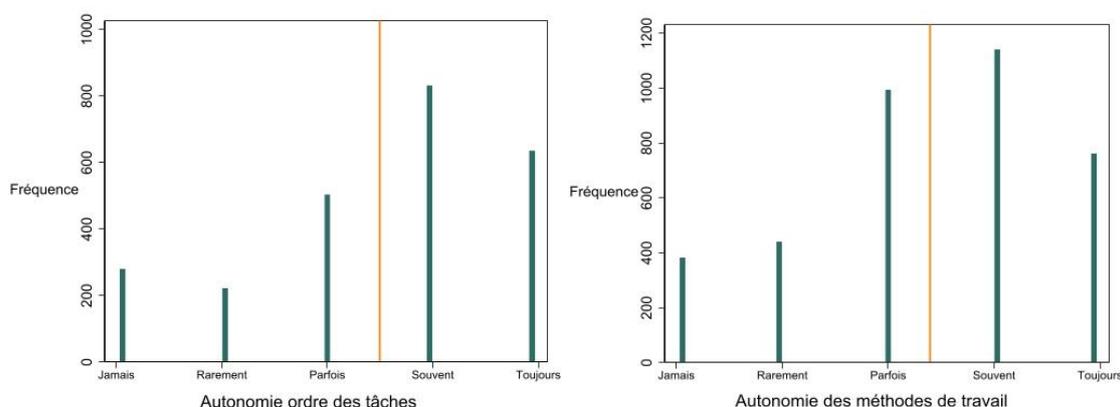
Afin de détailler la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges en 2021, nous allons examiner séparément les 28 caractéristiques de l'emploi et du travail. Ainsi nous présentons leur score moyen et leur distribution pour 2021 ainsi que l'évolution entre 2015 et 2021 lorsque cela est possible. L'évolution dans le temps est détaillée pour certains sous-groupes de la population (en fonction du genre, de l'âge, du niveau d'éducation, de la taille de l'entreprise et du secteur).¹⁰

2.1.2.1 La dimension « travail », mesurée par quinze caractéristiques

Sur la base des données disponibles, 15 caractéristiques représentent la dimension « travail » : autonomie de la vitesse du travail, autonomie des méthodes de travail, autonomie de l'ordre des tâches, positions douloureuses ou fatigantes, soulever ou déplacer des personnes, soulever ou déplacer des charges lourdes, mouvements répétitifs de la main, contact avec des produits chimiques, contact avec des matériaux infectieux, exposition à des bruits forts, lieu de travail chez l'employeur, lieu de travail dans des lieux indiqués par l'employeur ou les clients, lieu de travail dans un véhicule, lieu de travail à domicile et lieu de travail dans d'autres endroits.

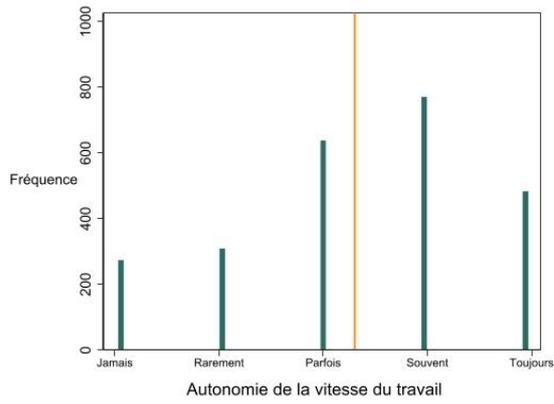
La Figure 2.1 présente les histogrammes de chaque caractéristique pour 2021. Le Tableau 2.3 présente les scores moyens des caractéristiques de l'autonomie au travail et des risques de la dimension « travail » pour différents groupes de population en 2015 et 2021 alors que le Tableau 2.4 présente les 5 caractéristiques concernant les lieux de travail. Les trois caractéristiques concernant l'autonomie du travail ont des options de réponse trop différentes entre 2015 et 2021 pour être comparées.¹¹

Figure 2.1 Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 15 caractéristiques de la dimension « travail »

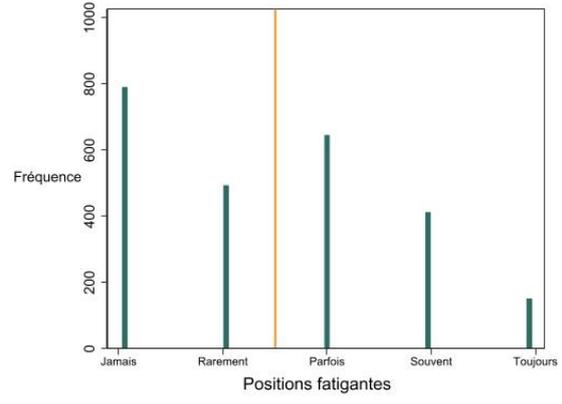


¹⁰ Plus de détails concernant le nombre de femmes et d'hommes dans ces différents sous-groupes sont disponibles en annexe 1. Les secteurs sont détaillés en suivant la classification NACE Rév.2 dans les tableaux (pour plus de détails voir Tableau b1.4 en annexe). Pour les graphiques des différentes caractéristiques, un groupement en quatre secteurs a été effectué pour simplifier la présentation : Agriculture = A ; Industrie = B-F ; Services = G-K ; Services publics = L-U.

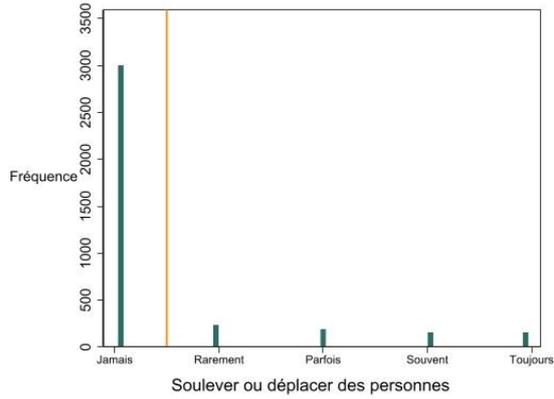
¹¹ En 2015, les répondants devaient par exemple répondre à la question suivante : « Etes-vous capable de choisir ou modifier l'ordre de vos tâches » et pouvaient choisir entre « oui » et « non » ; en 2021 les répondants pouvaient choisir entre les options « jamais », « rarement », « parfois », « souvent », « toujours ».



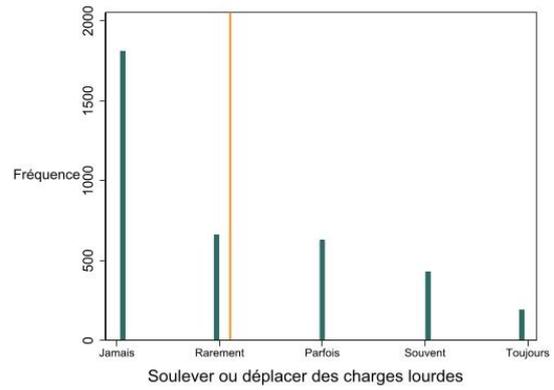
Autonomie de la vitesse du travail



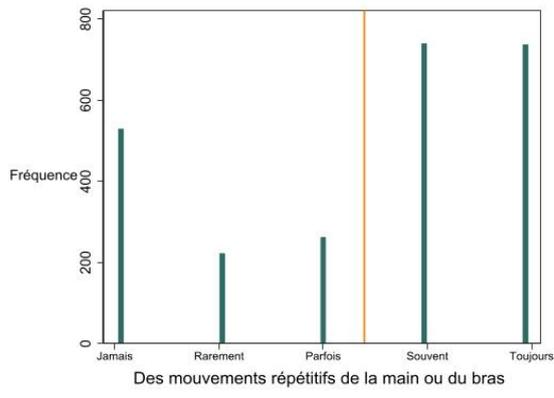
Positions fatigantes



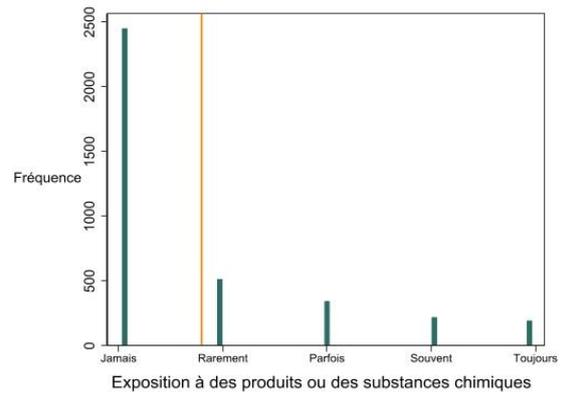
Soulever ou déplacer des personnes



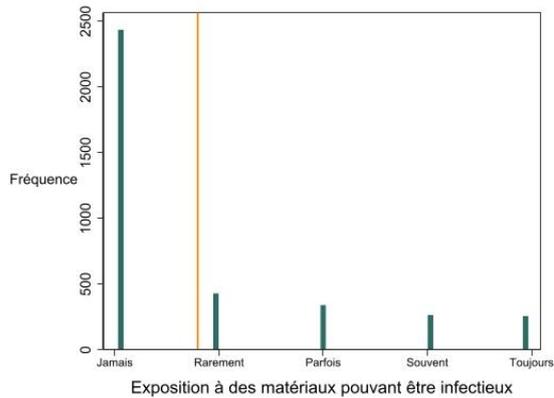
Soulever ou déplacer des charges lourdes



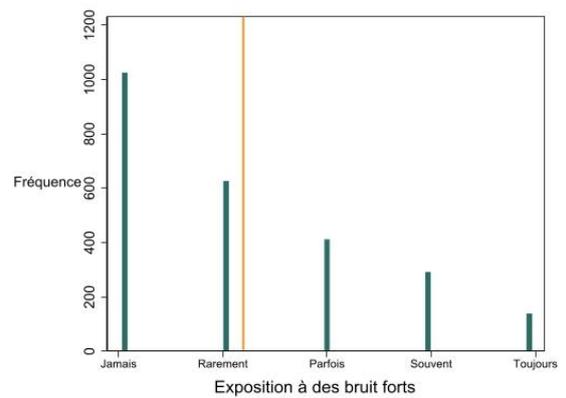
Des mouvements répétitifs de la main ou du bras



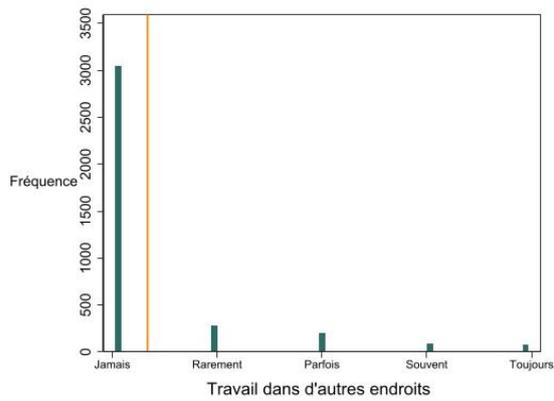
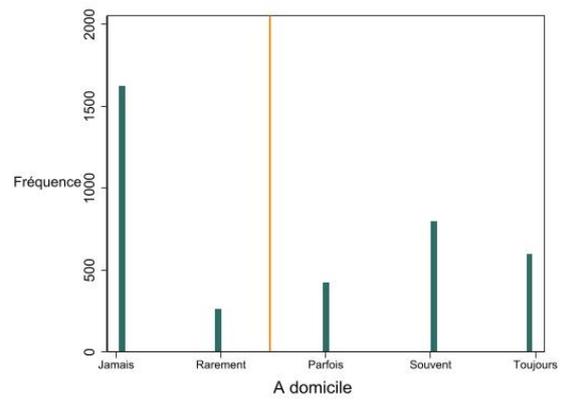
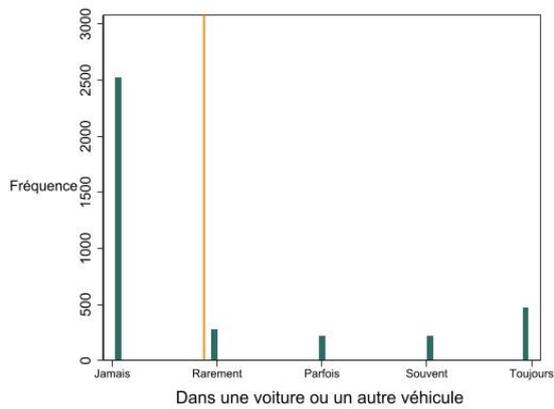
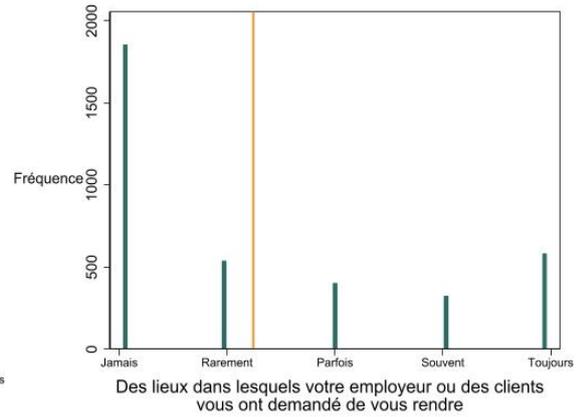
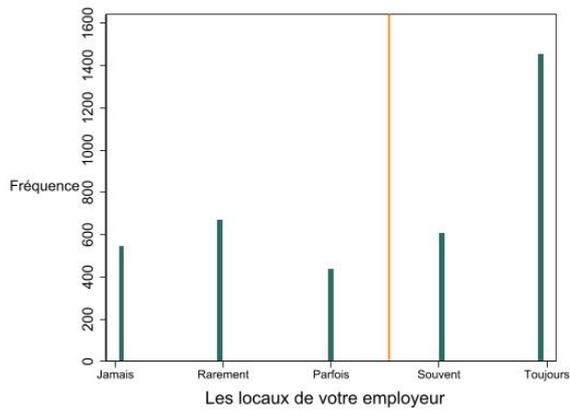
Exposition à des produits ou des substances chimiques



Exposition à des matériaux pouvant être infectieux



Exposition à des bruit forts



Note : La ligne orange représente la moyenne pondérée.
 Bron EWC(t)S 2021

Tableau 2.3 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de l'autonomie au travail et des risques de la dimension « travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Autonomie de l'ordre des tâches		Autonomie des méthodes de travail		Autonomie de la vitesse de travail		Positions fatigantes		Soulever des personnes		Porter des charges lourdes		Mouvements répétitifs		Produits chimiques		Matériaux infectieux		Travailler dans le bruit	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	n.d.	2 473	n.d.	3 718	n.d.	2 473	2 169	2 496	2 169	3 732	2 169	3 730	2 168	2 492	2 168	3 723	2 167	3 726	2 169	2 493
Total	<i>n.d.</i>	<i>62</i>	<i>n.d.</i>	<i>59</i>	<i>n.d.</i>	<i>58</i>	<i>31</i>	<i>38</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>23</i>	<i>29</i>	<i>45</i>	<i>60</i>	<i>11</i>	<i>19</i>	<i>11</i>	<i>21</i>	<i>20</i>	<i>30</i>
Genre																				
Homme	n.d.	60	n.d.	59	n.d.	59	31	35	5	7	28	31	45	60	14	21	10	17	26	31
Femme	n.d.	64	n.d.	59	n.d.	57	32	40	13	18	18	26	46	60	9	16	13	25	15	29
<i>p</i> ^o		*		<i>n.s.</i>		<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	***	***	***	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	***	**	***	***	<i>n.s.</i>
Groupe d'âge																				
15-24 ans	n.d.	52	n.d.	52	n.d.	55	33	39	9	11	31	38	49	63	17	19	13	24	27	31
25-34 ans	n.d.	64	n.d.	60	n.d.	58	29	36	11	14	25	30	45	58	13	21	13	24	20	31
35-44 ans	n.d.	61	n.d.	60	n.d.	58	32	37	8	11	22	27	46	61	11	19	11	19	21	30
45-54 ans	n.d.	63	n.d.	60	n.d.	60	34	38	9	12	23	26	45	60	10	18	10	21	21	30
55 ans et plus	n.d.	62	n.d.	56	n.d.	58	28	40	6	13	18	28	40	62	9	17	10	19	15	27
<i>p</i> ^o		***		***		<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	**	***	<i>n.s.</i>
Niveau d'éducation																				
Secondaire inférieur	n.d.	53	n.d.	52	n.d.	53	42	49	6	13	35	43	53	73	16	28	9	23	26	37
Secondaire supérieur	n.d.	55	n.d.	56	n.d.	57	33	43	8	13	30	38	48	67	13	23	11	24	24	32
Bachelier ou équivalent	n.d.	66	n.d.	60	n.d.	58	28	37	14	17	15	24	41	56	8	17	15	24	17	31
Master ou équivalent ou plus	n.d.	72	n.d.	64	n.d.	63	20	25	4	4	7	11	36	50	7	10	8	11	12	20
<i>p</i> ^o		***		***		***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***

Tableau 2.3 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de l'autonomie au travail et des risques de la dimension « travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021 (suite)

	Autonomie de l'ordre des tâches		Autonomie des méthodes de travail		Autonomie de la vitesse de travail		Positions fatigantes		Soulever des personnes		Porter des charges lourdes		Mouvements répétitifs		Produits chimiques		Matériaux infectieux		Travailler dans le bruit		
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	
Taille de l'entreprise																					
1 travailleur	n.d.	63	n.d.	63	n.d.	65	31	50	24	14	23	33	45	64	4	23	29	31	23	29	
2-9 travailleurs	n.d.	62	n.d.	58	n.d.	57	29	38	6	10	18	33	41	60	8	21	11	20	18	26	
10-249 travailleurs	n.d.	62	n.d.	59	n.d.	59	32	38	8	13	23	30	48	60	11	18	11	21	22	32	
250 travailleurs ou plus	n.d.	65	n.d.	57	n.d.	57	30	34	8	12	19	22	48	60	13	18	15	20	19	28	
<i>p</i> ^o		<i>n.s.</i>		<i>n.s.</i>		<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*	*	<i>n.s.</i>	**	
Secteur																					
A	n.d.	67	n.d.	75	n.d.	68	25	39	n.d.	n.d.	17	35	42	66	6	26	16	33	11	35	
B-E	n.d.	61	n.d.	58	n.d.	59	31	32	2	3	29	29	49	55	17	25	10	16	35	35	
F	n.d.	59	n.d.	62	n.d.	62	47	42	1	6	46	42	59	66	16	24	8	15	39	36	
G-I	n.d.	54	n.d.	50	n.d.	51	31	40	3	4	29	37	47	66	12	20	7	16	16	29	
J	n.d.	73	n.d.	67	n.d.	68	21	25	2	1	9	8	41	67	2	2	1	3	9	15	
K	n.d.	75	n.d.	61	n.d.	61	13	23	n.d.	n.d.	2	5	50	62	1	1	1	3	5	12	
L-N	n.d.	69	n.d.	63	n.d.	63	30	32	4	3	17	17	51	60	12	15	7	10	14	21	
O-Q	n.d.	61	n.d.	60	n.d.	58	31	42	19	27	19	29	38	56	9	20	19	34	19	35	
R-U	n.d.	67	n.d.	67	n.d.	67	32	44	9	14	20	33	45	69	14	23	8	25	11	20	
<i>p</i> ^o		***		***		***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).

^o Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. : non significatif ; n.d. : données non disponibles.

^{oo} Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Bron EWCS 2015 et 2021

Tableau 2.4 Score moyen de tous les salariés sur le fait de travailler sur un lieu fixe pour cinq localisations différentes de la dimension « travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Les locaux de l'employeur		Des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients		Dans une voiture ou un autre véhicule		A domicile		Autres endroits	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	2 169	3 718	2 161	3 703	2 161	3 714	2 163	3 715	2 159	3 703
Total	82	63	24	31	15	22	15	37	7	8
Genre										
Homme	80	61	28	37	22	29	14	34	9	10
Femme	83	66	19	25	8	14	17	40	5	7
p°	*	***	***	***	***	***	**	***	***	***
Groupe d'âge										
15-24 ans	81	74	21	29	13	17	7	17	9	8
25-34 ans	82	65	26	32	15	22	14	36	7	8
35-44 ans	82	59	24	33	15	23	18	40	7	9
45-54 ans	82	63	22	29	16	21	17	40	6	9
55 ans et plus	79	63	26	32	13	23	16	37	8	7
p°	n.s.	***	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**	***	n.s.	n.s.
Niveau d'éducation										
Secondaire inférieur	72	63	28	43	16	29	6	11	8	8
Secondaire supérieur	77	68	26	36	17	27	6	20	7	9
Bachelier ou équivalent	89	67	20	28	12	19	23	45	6	9
Master ou équivalent ou plus	90	51	21	21	14	14	36	64	9	8
p°	***	***	***	***	*	***	***	***	n.s.	n.s.
Taille de l'entreprise										
1 travailleur	29	40	45	56	0	36	32	34	1	15
2-9 travailleurs	88	69	22	34	19	22	16	27	10	11
10-249 travailleurs	85	66	24	31	18	23	18	36	8	8
250 travailleurs ou plus	91	58	13	23	12	17	17	49	4	6
p°	***	***	***	***	*	***	n.s.	***	*	***
Secteur										
A	77	79	15	23	14	26	21	20	6	3
B-E	88	70	16	23	14	19	8	33	4	6
F	49	44	53	64	15	39	6	27	9	15
G-I	85	71	19	28	22	28	8	20	9	6
J	84	35	33	22	19	18	31	77	10	6
K	94	44	17	15	14	14	20	73	3	4
L-N	65	45	44	38	15	21	14	47	5	10
O-Q	87	73	17	28	12	18	23	39	7	9
R-U	68	44	38	56	13	22	16	30	10	11
p°	***	***	***	***	***	***	***	***	**	***

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).

° Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. : non significatif.

°° Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWCS 2015 et 2021

a) L'autonomie au travail

L'autonomie au travail des salariés belges est détaillée par trois caractéristiques : l'autonomie de l'ordre des tâches, des méthodes de travail ainsi que de la vitesse d'exécution du travail. En 2021, le score moyen de l'autonomie de l'ordre des tâches est de 62 (valeur comprise entre 0 et 100, plus le score est élevé, plus l'autonomie est grande), celui des méthodes de travail de 59 et celui de la vitesse de travail de 58 (Tableau 2.3). Concernant l'autonomie de l'ordre des tâches, les hommes bénéficient d'une moins grande autonomie (60) par rapport aux femmes (64). Les salariés âgés de 25 à 34 ans bénéficient d'une plus grande autonomie par rapport aux autres groupes d'âges avec un score moyen de 64 et en particulier par rapport aux salariés de 15 à 24 ans avec un score moyen de 52. Plus les salariés ont un haut niveau d'éducation, plus leur autonomie dans l'ordre des tâches est grande, avec un score moyen de 72 pour ceux avec un master ou plus et 53 pour ceux avec un niveau secondaire inférieur. Les différences entre différentes tailles d'entreprise ne sont pas significatives. Enfin les salariés travaillant dans le secteur des activités financières et d'assurance ont le score moyen le plus élevé, avec 75, tandis que les secteurs du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration ont le score moyen le plus faible (54).

Les différences entre femmes et hommes pour l'autonomie des méthodes de travail ne sont pas significatives. Les salariés les plus jeunes sont également ceux avec le moins d'autonomie des méthodes de travail, avec un score moyen de 52. Ce sont également les salariés avec le niveau d'éducation le plus élevé qui possèdent une autonomie des méthodes de travail plus élevée, avec un score moyen de 64, comparé avec un score moyen de 52 pour les salariés avec un niveau d'éducation secondaire inférieur. Les différences entre différentes tailles d'entreprise ne sont pas significatives. Les salariés du secteur agricole ont avec le plus d'autonomie dans les méthodes de travail (75) alors que les secteurs du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration ont le score moyen le plus faible (50).

Concernant l'autonomie de la vitesse de travail, seul le niveau d'éducation et le secteur d'emploi permettent d'observer des différences significatives. Les salariés les plus diplômés ont un score moyen de 63 contre un score moyen de 53 pour ceux avec un niveau d'éducation secondaire inférieur. Ce sont encore les secteurs du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration qui ont un score moyen le plus faible (51) alors que le score moyen est le plus élevé pour le secteur agricole (68) et celui de l'information et de la communication (68).

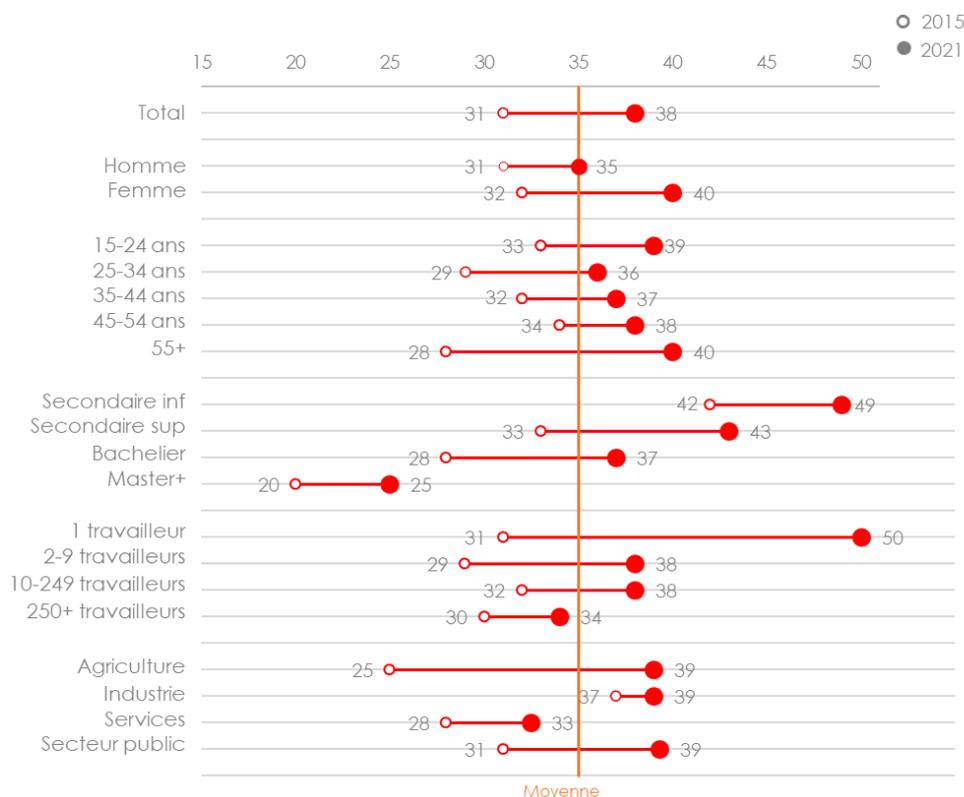
b) Les risques biomécaniques

Les salariés belges peuvent être exposés à différents risques biomécaniques : des risques liés à des positions douloureuses ou fatigantes, au fait de devoir soulever ou déplacer des personnes, au fait de devoir porter ou déplacer des charges lourdes et au fait de devoir exécuter des mouvements répétitifs de la main ou du bras.

D'après le Tableau 2.3, le score moyen des risques liés à des positions douloureuses ou fatigantes est de 38 en 2021 (un score plus élevé indiquant une exposition plus fréquente à ce risque). Environ 24% des salariés déclarent que leur travail implique souvent ou toujours des positions douloureuses ou fatigantes. Les femmes ont un score moyen plus élevé que les hommes en 2021 (40 contre 35). Les différences entre différents groupes d'âge n'est pas significatif. Plus le niveau d'éducation est faible plus la perception de l'exposition à ce risque est élevée. Ainsi les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur ont un score moyen de 49 alors que les salariés avec un niveau master ou plus ont un score moyen de 25. Ce risque est moins élevé que la taille de l'entreprise est plus élevée. Les salariés travaillant dans une entreprise avec 250 travailleurs ou plus ont un score moyen de 34, alors que le score moyen est de 50 pour les entreprises avec un seul travailleur. Les salariés des secteurs des arts et spectacles, des autres activités de services ou des activités des ménages en tant qu'employeur (secteurs R-U) sont ceux avec un score moyen le plus élevé (44) alors que le secteur des activités financières et d'assurance a le score moyen le plus faible (23). Ce risque a augmenté entre 2015 et 2021, passant d'un score moyen de 31 à 38 (Figure 2.2). Cette augmentation est valable pour

tous les sous-groupes de salariés, en particulier pour ceux travaillant dans une entreprise n'ayant qu'un seul travailleur où le score moyen passe de 31 en 2015 à 50 en 2021.

Figure 2.2 Exposition à des risques liés à des positions douloureuses ou fatigantes des salariés en 2015 et 2021

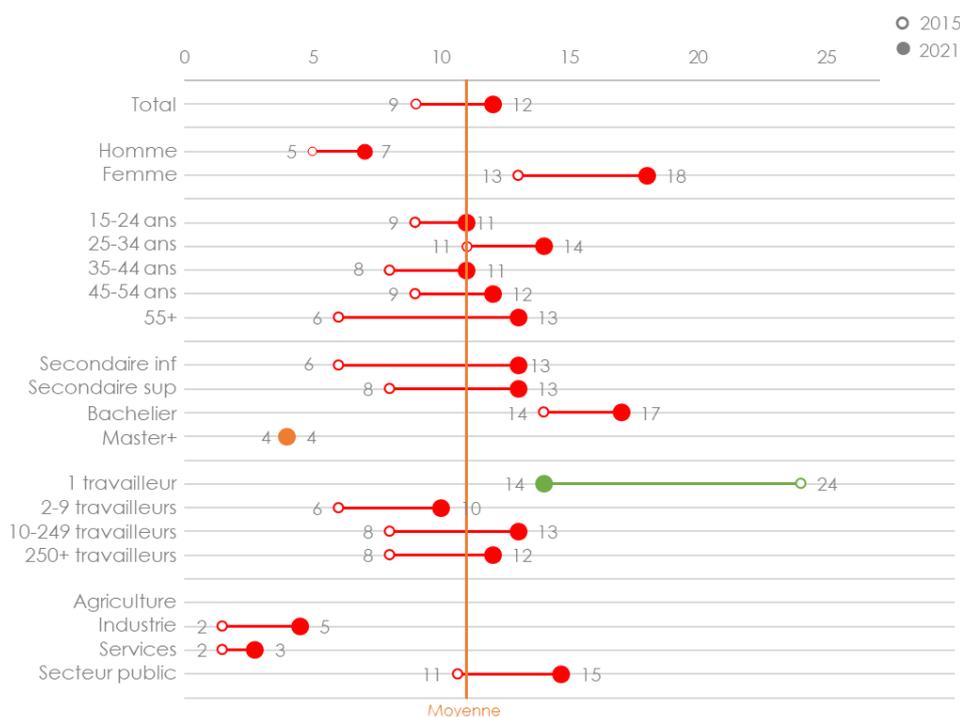


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté à plus de positions douloureuses ou fatigantes pendant l'exécution de son travail qu'en 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen des risques liés au fait de devoir soulever ou déplacer des personnes est de 12 en 2021. Environ 9 % des salariés déclarent que leur travail implique souvent ou toujours de soulever ou de déplacer des personnes. Les femmes ont également un score moyen plus élevé que celui des hommes (18 contre 7). Les différences entre différents groupes d'âge ne sont pas significatives. Ce risque est plus élevé pour les salariés ayant un niveau d'éducation bachelier ou équivalent avec un score moyen de 17 contre un score moyen de 4 pour les salariés ayant un niveau d'éducation master ou plus élevé. Les salariés travaillant dans une entreprise avec un seul travailleur ont un score moyen plus élevé (14) alors que ceux travaillent dans une entreprise de 2 à 9 travailleurs ont un score moyen le plus faible (10). Les salariés travaillant dans les secteurs de l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (secteurs O-Q) ont le score moyen le plus élevé (27) alors que ceux travaillant dans le secteur de l'information et la communication ont le score moyen le plus faible (1). Ces risques ont augmenté entre 2015 et 2021 pour tous les sous-groupes de travailleurs, à l'exception des entreprises n'ayant qu'un travailleur (où ce score a diminué de 24 à 14) et pour les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, pour qui le score moyen reste à 4 (Figure 2.3). L'augmentation des risques liés au fait de devoir soulever ou déplacer des personnes ont particulièrement augmenté pour les salariés âgés de plus de 55 ans ainsi que pour ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur, en passant d'un score moyen de 6 à 13.

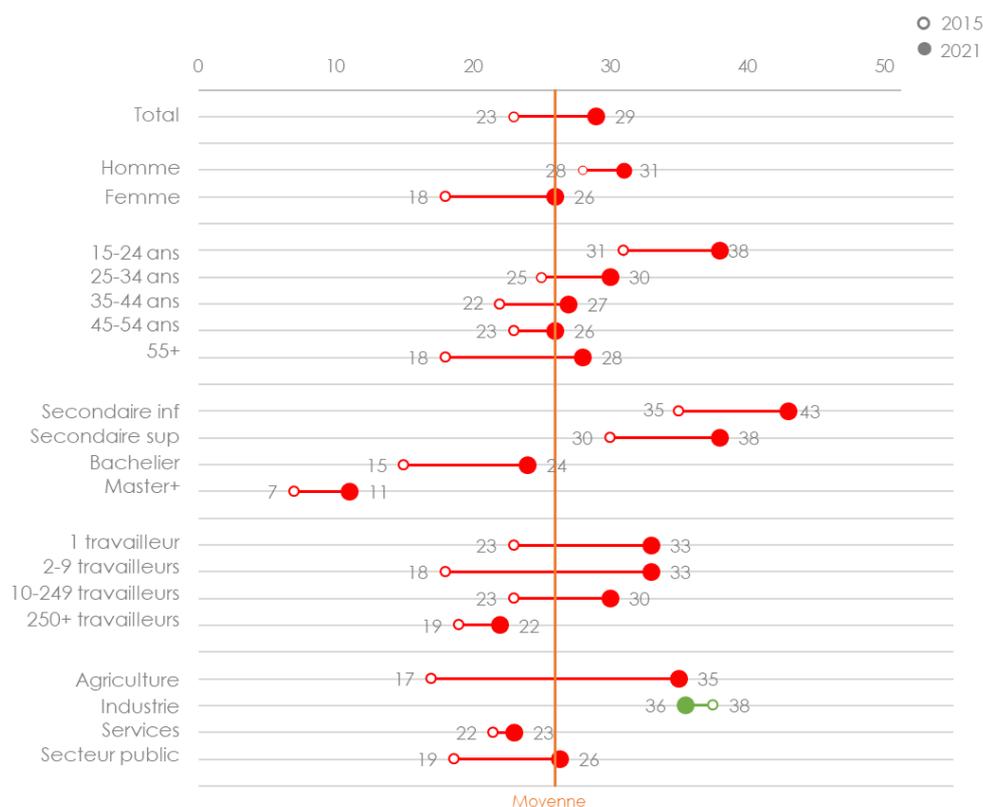
Figure 2.3 Exposition à des risques liés au fait devoir soulever ou déplacer des personnes pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange signifie une stagnation. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage au fait de devoir soulever ou déplacer des personnes pendant l'exécution de son travail. Pour cette caractéristique il n'y a pas d'observations pour le secteur de l'agriculture et le secteur K (Activités financières et d'assurance).
Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen de l'exposition à des risques liés au fait de devoir porter ou déplacer des charges lourdes est de 29 en 2021. Environ 18 % des salariés déclarent que leur travail implique souvent ou toujours de porter ou déplacer des charges lourdes. Les hommes ont un score moyen plus élevé que celui des femmes (31 contre 26). Le score moyen est plus élevé pour les salariés les plus jeunes, âgés de 15 à 24 ans, avec un score moyen de 38 contre un score moyen de 26 pour ceux âgés de 45 à 54 ans. Ces risques sont moins élevés pour les salariés avec un plus haut niveau d'éducation, avec un score moyen de 11 pour ceux ayant un master ou un diplôme plus élevé, et un score moyen de 43 pour ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur. Plus l'entreprise est de petite taille, plus le score moyen est élevé, avec 33 pour les entreprises de 1 à 9 travailleurs et un score moyen de 22 pour les entreprises de 250 travailleurs et plus. Les salariés du secteur des activités financières et d'assurance ont un score moyen le plus faible (5) alors que les salariés travaillant dans le secteur de la construction obtiennent un score moyen le plus élevé (42). L'exposition à ces risques a augmenté entre 2015 et 2021, passant de 23 à 29 (Figure 2.4). Tous les sous-groupes de salariés sont concernés par cette augmentation, à l'exception des salariés du secteur industriel. En effet dans ce secteur, les risques diminuent de 38 à 36, mais restent néanmoins plus élevés que pour les autres secteurs. L'augmentation du score moyen pour ces risques est particulièrement forte dans le secteur agricole, avec une augmentation de 17 à 35 entre 2015 et 2021.

Figure 2.4 Exposition à des risques liés au fait devoir porter ou déplacer des charges lourdes pour les salariés en 2015 et 2021

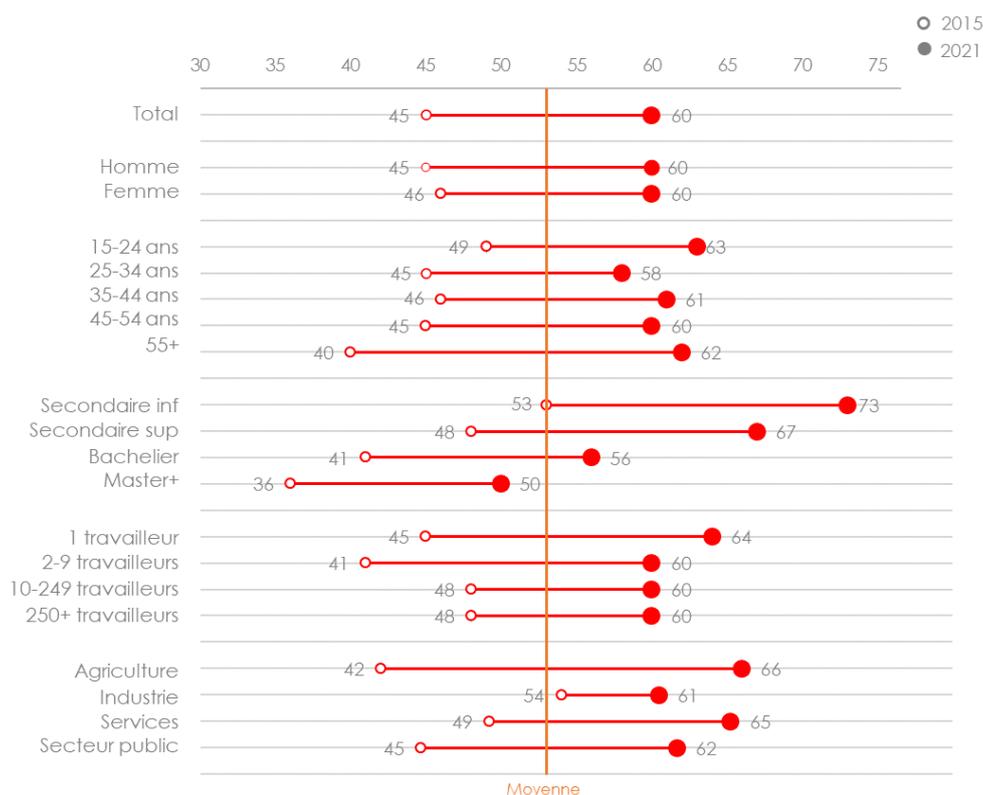


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage au fait de devoir porter ou déplacer des charges lourdes pendant l'exécution de son travail.

Source EWCS 2015 et 2021

L'exposition à des risques liés à des mouvements répétitifs de la main ou du bras est de 60 en 2021. Environ 60 % des salariés déclarent que leur travail implique souvent ou toujours des mouvements répétitifs de la main ou du bras. Seules les différences entre niveaux d'éducation et secteurs sont significatives. Les salariés ayant un niveau d'éducation plus bas obtiennent un score moyen plus élevé. Les salariés avec un niveau d'éducation secondaire inférieur ont un score moyen de 73 alors que ceux ayant un master ou un diplôme plus élevé ont un score moyen de 50. Les secteurs R à U, incluant les arts et spectacles, les autres activités de services, les activités des ménages en tant qu'employeurs et les activités extra territoriales, sont ceux avec un score moyen le plus élevé (69) alors que les mouvements répétitifs semblent moins présents dans les secteurs des industries manufacturière, extractives ou autre, avec un score moyen de 55. Ces risques ont augmenté pour tous les sous-groupes de salariés belges entre 2015 et 2021, sans exception (Figure 2.5). L'augmentation est particulièrement grande pour les salariés de plus de 55 ans (de 40 en 2015 à 62 en 2021), pour ceux ayant un niveau d'éducation inférieur (de 53 en 2015 à 73 en 2021) et dans le secteur agricole (de 42 en 2015 à 66 en 2021).

Figure 2.5 Exposition à des risques liés à des mouvements répétitifs de la main ou du bras pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage au fait de devoir faire des mouvements répétitifs de la main ou du bras pendant l'exécution de son travail.

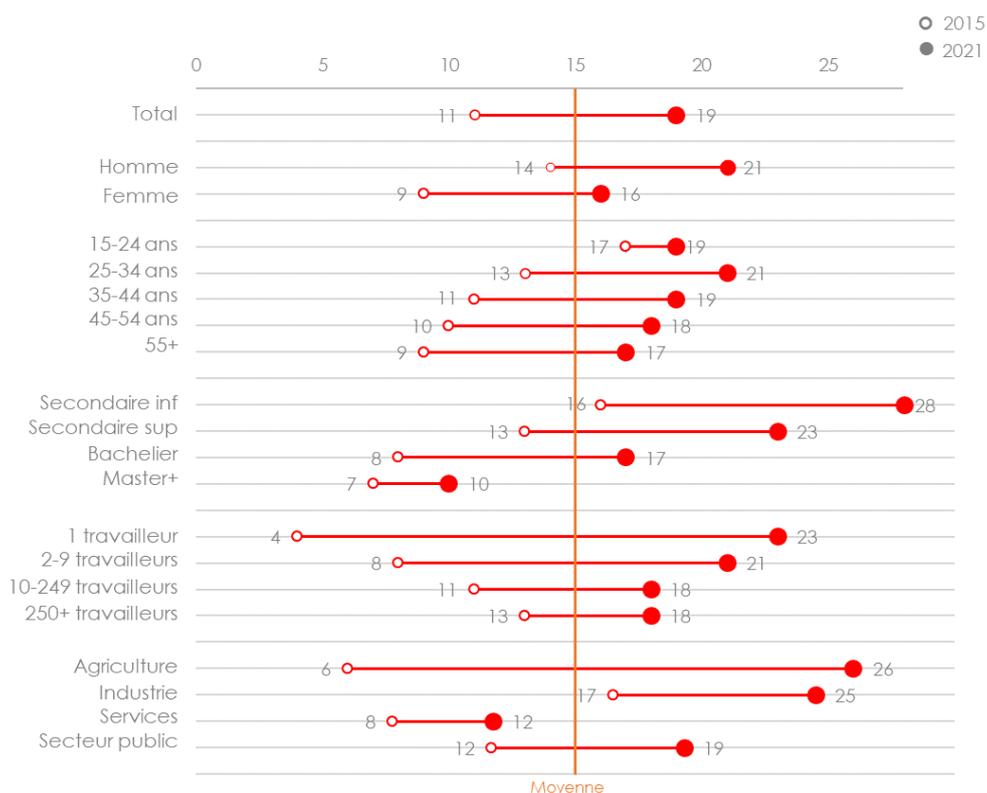
Source EWCS 2015 et 2021

c) Les risques biochimiques

Les risques biochimiques sont représentés par deux caractéristiques : l'exposition à des risques liés au fait de devoir manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques ou encore à des matériaux pouvant être infectieux (des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.).

Le score moyen de l'exposition à des risques liés à la manipulation ou au contact avec des produits chimiques est de 19 en 2021. Environ 12 % des salariés déclarent être exposés souvent ou toujours à une manipulation ou un contact avec des produits ou des substances chimiques. Les hommes ont un score plus élevé que les femmes, avec un score moyen de 21 contre 16 pour les femmes. Les différences entre différents groupes d'âges et différentes tailles d'entreprise ne sont pas significatives. Le risque est plus élevé pour les salariés avec un niveau d'éducation secondaire inférieur, avec un score moyen de 28 alors que le score moyen pour les salariés avec un master ou un diplôme plus élevé est de 10. Les secteurs de l'information et de la communication ainsi que des activités financières et d'assurance obtiennent un score moyen très faible (2 et 1 respectivement) alors que les risques sont plus importants dans le secteur agricole avec un score moyen de 26. L'exposition à ces risques augmentent pour tous les sous-groupes de salariés entre 2015 et 2021 (Figure 2.6). L'augmentation est particulièrement grande pour les salariés travaillant dans une entreprise avec un seul travailleur (passant de 4 à 23) ainsi que pour le secteur agricole (passant de 6 à 26).

Figure 2.6 Exposition à des risques liés au fait devoir manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques pour les salariés en 2015 et 2021

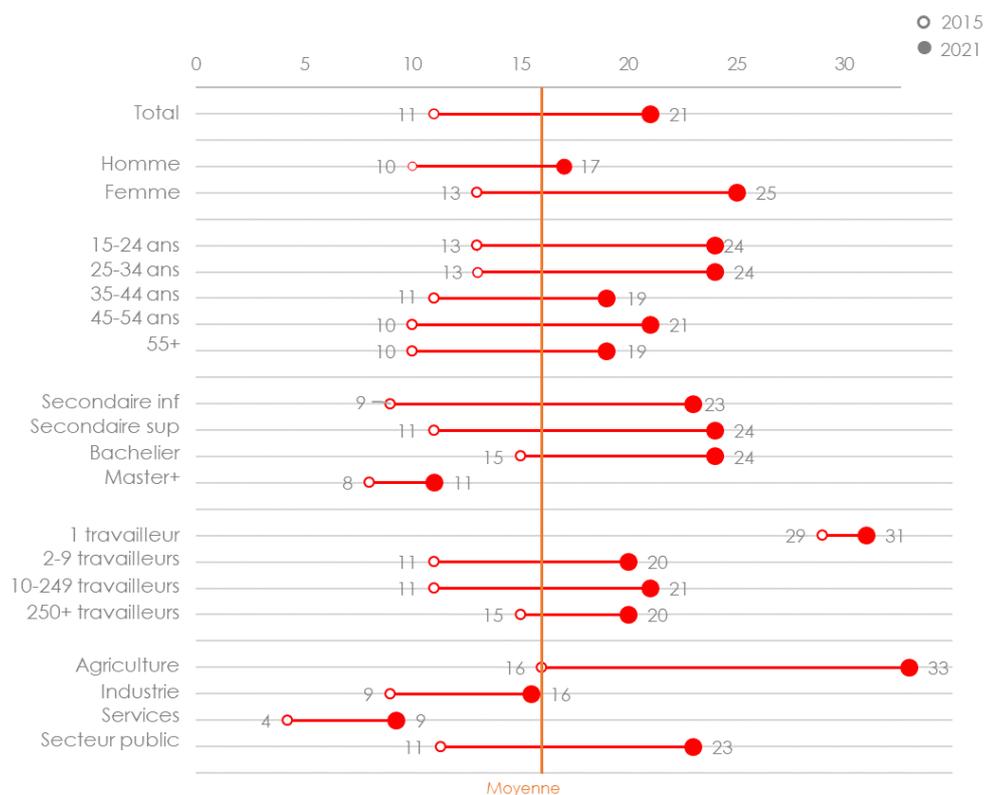


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage au fait de devoir manipuler ou être en contact avec des produits ou des substances chimiques pendant l'exécution de son travail.

Source EWCS 2015 et 2021

L'exposition à des risques liés au fait de devoir manipuler ou être en contact avec des matériaux pouvant être infectieux est de 21 en 2021. Environ 15 % des salariés déclarent être exposés souvent ou toujours à une manipulation ou un contact avec des matériaux pouvant être infectieux. Les femmes sont plus souvent exposées que les hommes avec un score moyen de 25 contre 17 pour les hommes. Les salariés plus jeunes sont plus exposés à ces risques, avec un score moyen de 24 pour les salariés âgés de 15 à 34 ans alors que le score moyen est de 19 pour les salariés de 35 à 44 ans et pour ceux de plus de 55 ans. Les salariés les plus éduqués ont un score moyen plus faible (11) alors que ceux avec un niveau d'éducation secondaire supérieur ou de niveau bachelier ont un score moyen de 24. Les salariés travaillant dans une entreprise avec un seul travailleur ont un risque plus élevé que ceux travaillant dans une entreprise plus grande, avec un score moyen de 31 contre 20 ou 21 pour les autres. Les secteurs de l'information et de la communication ainsi que des activités financières et d'assurance obtiennent un score moyen très faible (3) alors que les risques sont plus importants dans le secteur agricole avec un score moyen de 33 ou encore dans les secteurs de l'administration publique, de la défense, de l'enseignement, de la santé humaine et l'action sociale, avec un score moyen de 34. L'exposition à ces risques augmentent pour tous les sous-groupes de salariés entre 2015 et 2021 (Figure 2.7). L'augmentation est particulièrement grande pour le secteur agricole, avec un score moyen passant de 16 en 2015 à 33 en 2021.

Figure 2.7 Exposition à des risques liés au fait devoir manipuler ou être en contact avec des matériaux pouvant être infectieux pour les salariés en 2015 et 2021



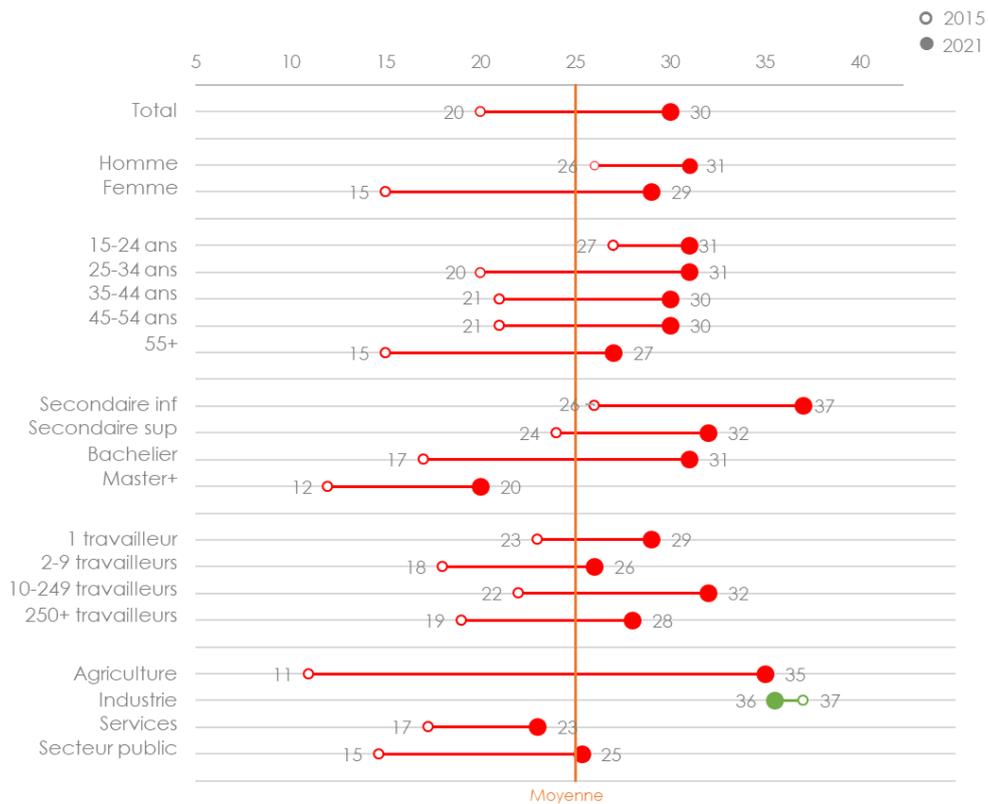
Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage au fait de devoir manipuler ou être en contact avec des matériaux pouvant être infectieux pendant l'exécution de son travail.

Source EWCS 2015 et 2021

d) Les risques liés à l'environnement de travail

Un dernier type de risques peut être analysé, à savoir des risques liés à l'environnement de travail. Une caractéristique représente ces risques, à savoir l'exposition à des risques liés à des bruits si forts dans l'environnement de travail qu'il faille élever la voix pour parler aux gens. Le score moyen pour ces risques est de 30 en 2021. Environ 18 % des salariés déclarent être exposés souvent ou toujours à des bruits forts. Les différences entre femmes et hommes ainsi qu'entre différents groupes d'âge ne sont pas significatives. Les salariés avec un niveau d'éducation plus faible, à savoir un niveau secondaire inférieur, obtiennent un score moyen plus élevé (37) alors que les salariés plus éduqués ont un score moyen de 20. Les salariés travaillant dans des entreprises ayant 10 à 249 travailleurs sont les plus exposés à ces risques, avec un score moyen de 32, alors que pour les entreprises de 2 à 9 travailleurs, le score moyen est de 26. Le score moyen est le plus élevé dans le secteur de la construction (36) et est le plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance (12). L'exposition à ces risques a augmenté pour tous les sous-groupes de salariés entre 2015 et 2021, à l'exception du secteur industriel (Figure 2.8). En effet le score moyen dans ce secteur diminue de 37 en 2015 à 36 en 2021.

Figure 2.8 Exposition à des risques liés à des bruits si forts dans l'environnement de travail qu'il faut élever la voix pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).

La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est confronté davantage à des bruits si forts qu'il doit élever la voix pour parler pendant l'exécution de son travail.

Source EWCS 2015 et 2021

e) Un lieu de travail fixe

Les cinq prochaines caractéristiques permettent de voir dans quelle mesure les salariés belges travaillent sur un lieu de travail fixe ou non. La question du lieu de travail est particulièrement pertinente dans le contexte de la pandémie de COVID-19 puisque le télétravail a été, entre 2020 et 2021, soit obligatoire, soit fortement recommandé pour tous les secteurs où c'était possible. On observe cela parfaitement dans le Tableau 2.5 où la proportion de salariés travaillant toujours dans les locaux de l'employeur a fortement baissé entre 2015 et 2021, en passant de 71 % à 42 %. A contrario, la proportion de salariés travaillant toujours à domicile a fortement augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 6 % à 15 %.

Tableau 2.5 Pourcentage de salariés travaillant toujours sur des lieux de travail en 2015 et 2021

	Toujours (en %)	
	2015	2021
Dans les locaux de l'employeur	70,9	41,5
Dans les locaux indiqués par l'employeur ou les clients	13,9	16,5
Dans une voiture ou un autre véhicule	9,4	13,1
A domicile	5,6	14,8
Dans d'autres endroits	2,2	2,3

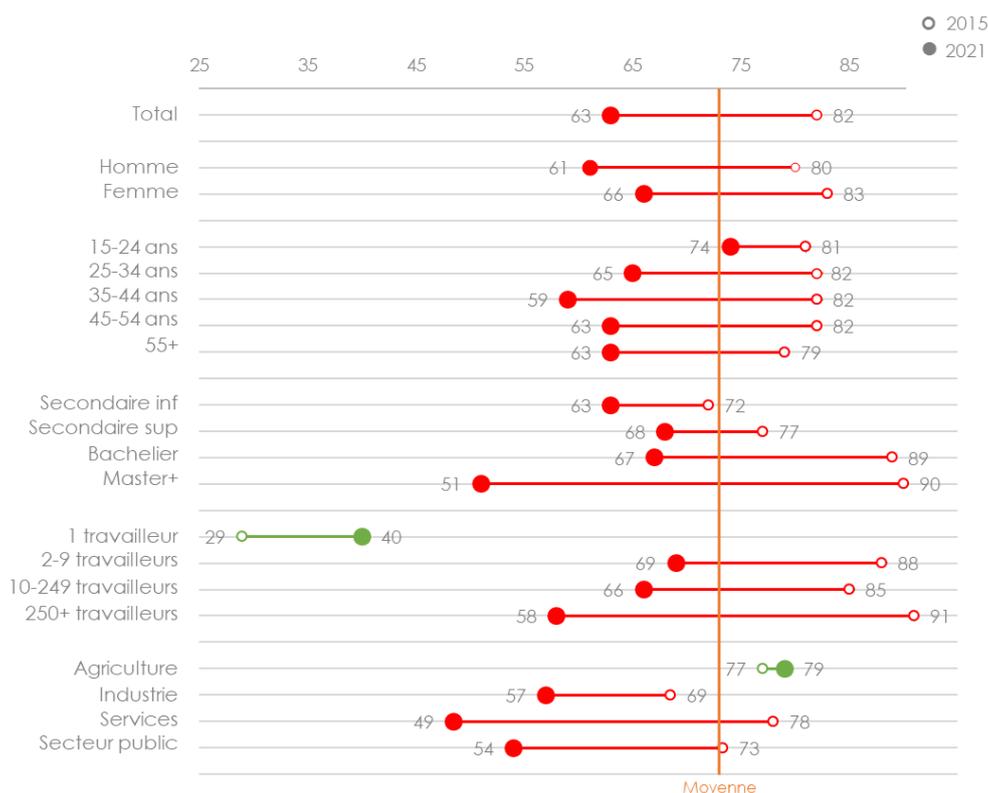
Note : Entre 2015 et 2021, les options de réponse ont légèrement changé. L'option « toujours » est donc associée avec la réponse de 2015 « tous les jours ».

Source EWCS 2015 et 2021

Les différentes caractéristiques représentant différents lieux de travail, sont présentées sur une échelle de 0 à 100, 0 indiquant que le salarié ne travaille jamais sur ce lieu de travail et 100 qu'il y travaille toujours. Ainsi plus le score est élevé, plus le répondant travaille souvent sur ce lieu de travail.

Le score moyen pour la présence dans les locaux de l'employeur est de 63 en 2021 (Tableau 2.4). Les femmes sont plus susceptibles de travailler plus souvent dans les locaux de leur employeur par rapport aux hommes, avec un score moyen de 66 contre 61 pour les hommes. Les salariés les plus jeunes (âgés de 15 à 24 ans) ont tendance à travailler plus souvent dans les locaux de leur employeur, avec un score moyen de 74, alors que les salariés âgés de 35 à 44 ans ont un score plus faible de 59. Les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé ont le score moyen le plus faible (51) alors que les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire supérieur obtiennent le score moyen le plus élevé (68). Les salariés travaillant dans une entreprise ayant entre 2 à 9 travailleurs sont ceux qui sont les plus susceptibles de travailler le plus souvent dans les locaux de leur employeur (69) alors que ceux travaillant dans une entreprise avec un seul travailleur ont un score moyen de 40. Le secteur agricole est celui où la présence dans les locaux de l'employeur est la plus élevée (avec un score moyen de 79) tandis que les secteurs de l'information et de la communication sont ceux où les salariés sont le moins présents dans les locaux de leur employeur (35). Comme expliqué auparavant, le score moyen de cette caractéristique a fortement baissé entre 2015 et 2021, passant de 82 à 63 (Figure 2.9). Cette diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés travaillant dans une entreprise à un seul travailleur, où le score moyen augmente de 29 à 40, et pour le secteur agricole où le score augmente légèrement de 77 à 79.

Figure 2.9 Lieu de travail fixe des salariés dans les locaux de l'employeur en 2015 et 2021



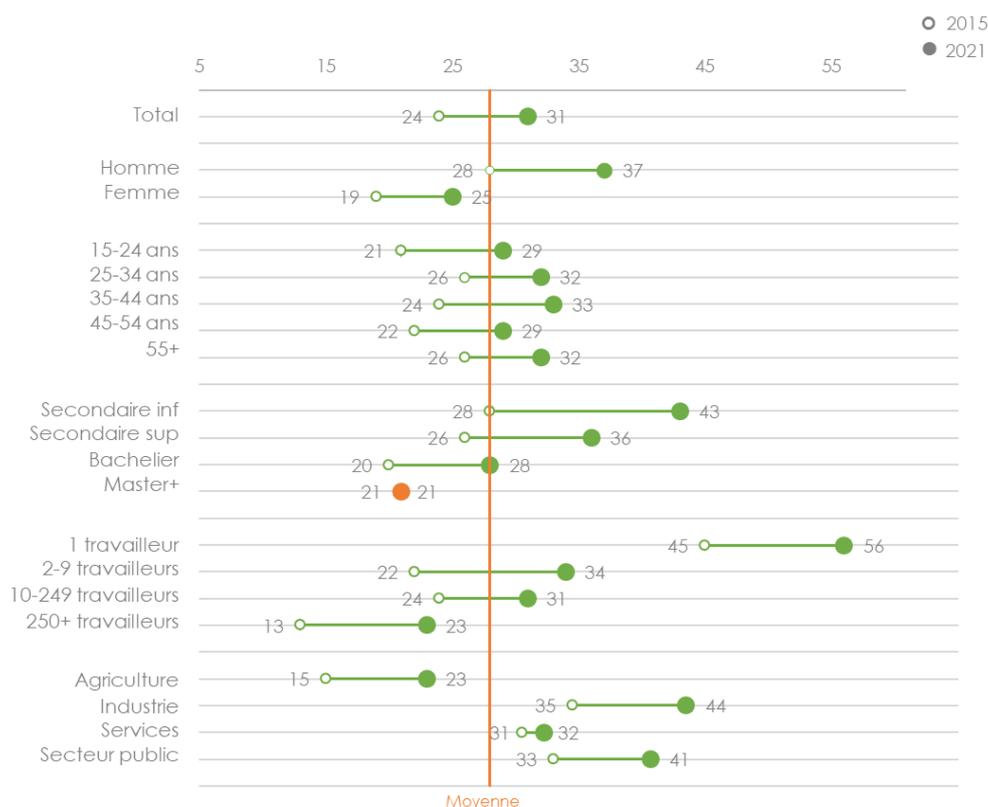
Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).

La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant travaille plus souvent dans les locaux de son employeur.

Source EWCS 2015 et 2021

Concernant la présence sur les lieux de travail indiqués par leur employeur ou leurs clients, le score moyen est de 31 en 2021. Les hommes ont tendance à travailler plus souvent sur ces lieux que les femmes, avec un score moyen de 37 contre 25 pour les femmes. Les différences entre groupes d'âge ne sont pas significatives. Plus les salariés ont un niveau d'éducation élevé, plus le score moyen est faible, c'est-à-dire qu'ils travaillent moins souvent sur ces lieux de travail. Il est de 21 pour les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, et de 43 pour ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur. Les salariés travaillant dans une entreprise ayant plus de 250 travailleurs sont ceux ayant le score moyen le plus faible (23) alors que le score moyen est le plus élevé pour les entreprises avec un seul travailleur (56). Le secteur de la construction est celui où les salariés travaillent le plus souvent sur des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients (64) tandis que les secteurs des activités financières et d'assurance ont un score moyen le plus faible (15). Le score moyen de cette caractéristique augmente entre 2015 et 2021, en passant de 24 à 31 (Figure 2.10). Cette augmentation est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, pour qui le score moyen stagne à 21. La fréquence de la présence sur ces lieux de travail augmente particulièrement pour les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur, en augmentant de 28 à 43.

Figure 2.10 Lieu de travail fixe des salariés dans des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients en 2015 et 2021

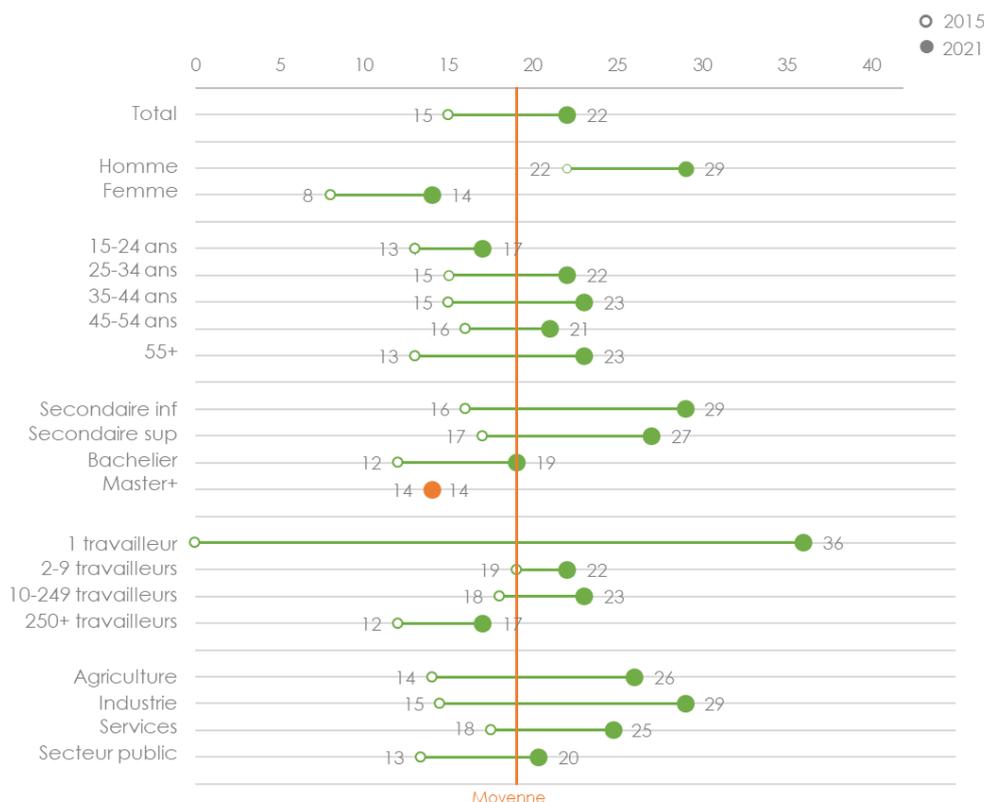


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant travaille plus souvent dans des lieux indiqués par son employeur ou ses clients.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour la fréquence du travail dans une voiture ou un autre véhicule est de 22 en 2021. Les hommes ont plus tendance à travailler plus souvent dans une voiture ou un autre véhicule que les femmes, avec un score moyen de 29 contre 14 pour les femmes. Les différences entre groupes d'âge ne sont pas significatives. Plus les salariés ont un niveau d'éducation élevé, plus le score moyen est faible, c'est-à-dire qu'ils travaillent moins souvent dans un véhicule. Il est de 14 pour les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, et de 29 pour ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur. Les salariés travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus sont ceux ayant le score moyen le plus faible (17) alors que le score moyen est le plus élevé pour les entreprises avec un seul travailleur (36). Le secteur de la construction est celui où les salariés travaillent le plus souvent dans un véhicule (39) tandis que les secteurs des activités financières et d'assurance ont un score moyen le plus faible (14). Le score moyen de cette caractéristique augmente entre 2015 et 2021, en passant de 15 à 22 (Figure 2.11). Cette augmentation est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, pour qui le score moyen stagne à 14. La fréquence de la présence sur ces lieux de travail augmente particulièrement pour les salariés travaillant dans une entreprise ayant un seul travailleur, en augmentant de 0 à 36.

Figure 2.11 Lieu de travail fixe des salariés dans une voiture ou un autre véhicule en 2015 et 2021

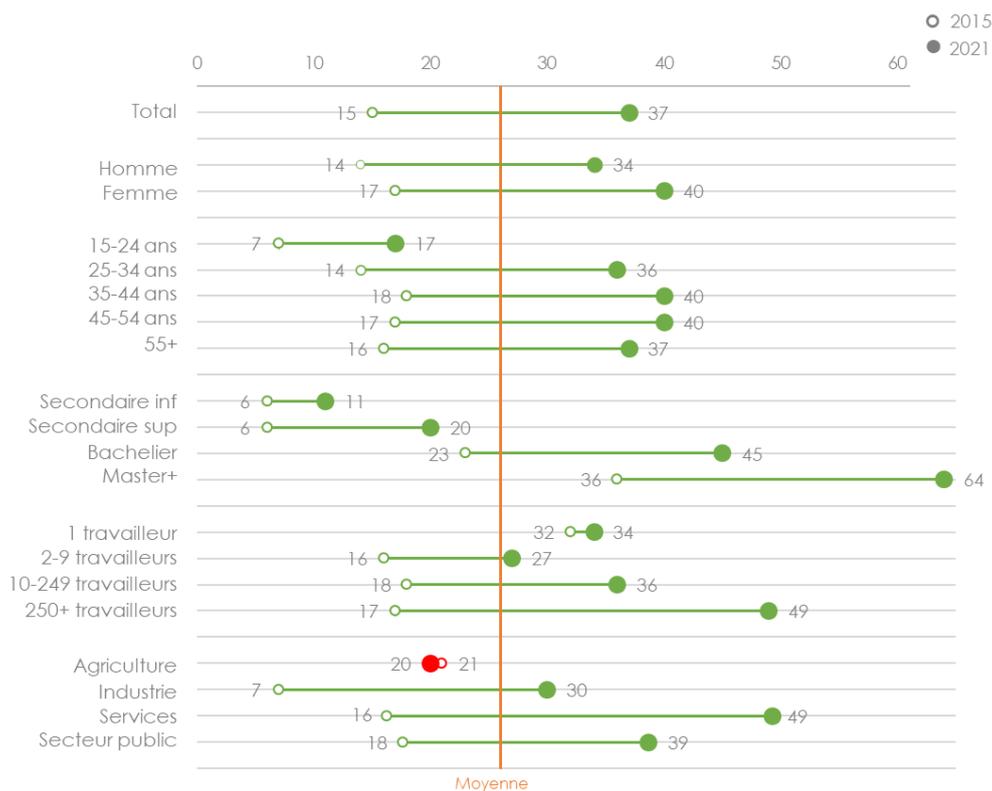


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant travaille plus souvent dans une voiture ou un autre véhicule.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour la fréquence du travail à domicile est de 37 en 2021. Les femmes ont tendance à travailler plus souvent à domicile que les hommes, avec un score moyen de 40 contre 34 pour les hommes. Les salariés le plus jeunes ont un score plus faible, à savoir un score moyen de 17 pour les salariés âgés de 15 à 24 ans, alors que le score moyen est le plus élevé pour les salariés âgés de 35 à 54 ans (40). Plus les salariés ont un niveau d'éducation élevé, plus le score moyen est élevé, c'est-à-dire qu'ils travaillent plus souvent à domicile. Il est de 64 pour les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, et de 11 pour ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur. Les entreprises ayant 250 travailleurs ou plus ont un score moyen plus élevé de 49 alors que les salariés travaillant dans une entreprise ayant 2 à 9 travailleurs ont le score moyen le plus faible (27). Les secteurs de l'information et de la communication sont ceux où les salariés travaillent le plus souvent à domicile (77) alors que le score moyen est le plus faible pour les secteurs agricoles et du commerce de gros et de détails, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration (20). Le travail à domicile a fortement augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 15 à 37 (Figure 2.12). Ce constat est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception du secteur agricole où le score moyen baisse faiblement en passant de 21 à 20. Cette augmentation est particulièrement forte pour les entreprises de 250 travailleurs ou plus (avec un score moyen passant de 17 à 49) et pour le secteur des services (avec un score moyen passant de 16 à 49).

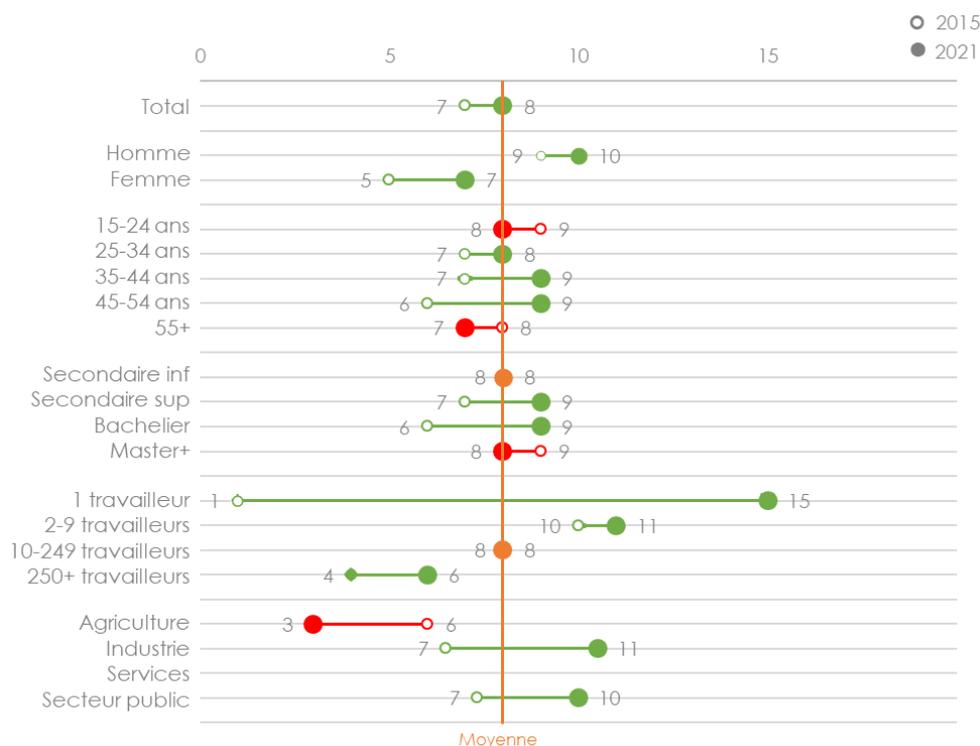
Figure 2.12 Lieu de travail fixe des salariés à domicile en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant travaille plus souvent à domicile.
 Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour la fréquence du travail dans d'autres endroits que ceux mentionnés auparavant est de 8 en 2021. Les hommes travaillent davantage dans d'autres endroits que les femmes, avec un score moyen de 10 contre 7 pour les femmes. Les différences entre groupes d'âge et niveaux d'éducation ne sont pas significatives. Plus l'entreprise est petite, plus les salariés ont tendance à travailler dans d'autres endroits, avec un score moyen de 15 pour les entreprises ayant un seul travailleur et un score moyen de 6 pour les entreprises de 250 travailleurs ou plus. Le travail dans d'autres endroits est plus fréquent dans le secteur de la construction (15) et moins important dans le secteur agricole (3). Le score moyen de cette caractéristique augmente légèrement entre 2015 et 2021, en passant de 7 à 8 (Figure 2.13). Cette augmentation est vraie pour la plupart des sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés de 15 à 24 ans, de 55 ans et plus et des salariés ayant un master ou travaillant dans le secteur agricole pour lesquels le score moyen diminue. On observe également une stagnation pour trois sous-groupes : les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur, les entreprises ayant 10 à 249 travailleurs et le secteur des services avec un score moyen de 8 en 2015 et 2021.

Figure 2.13 Lieu de travail fixe des salariés dans d'autres endroits en 2015 et 2021



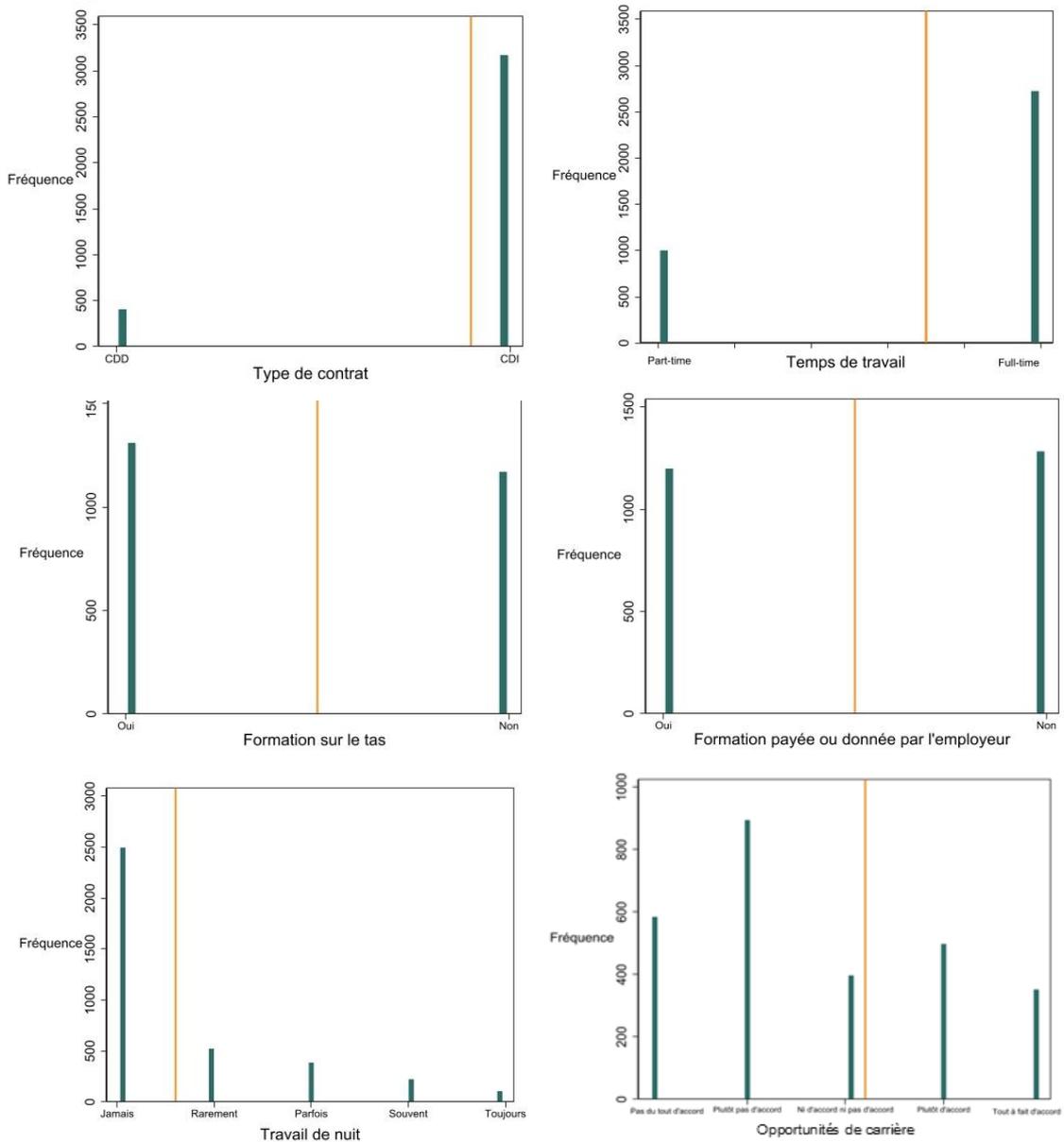
Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant travaille plus souvent dans d'autres endroits.

Source EWCS 2015 et 2021

2.1.2.2 La dimension « emploi » mesurée par 6 caractéristiques

La dimension « emploi » comprend les caractéristiques de l'emploi ainsi que les accords entre le salarié et l'employeur qui sont fixés dans un contrat. Nous distinguons 6 caractéristiques : le contrat permanent, l'emploi à temps plein, la formation sur le tas, la formation par l'employeur, le travail de nuit et les opportunités de carrière. Le Tableau 2.6 présente les scores moyens pour ces 6 caractéristiques en 2015 et 2021 (à part concernant le travail de nuit pour 2015) et la Figure 2.14 présente les histogrammes pour chacune de ces caractéristiques en 2021.

Figure 2.14 Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 6 caractéristiques de la dimension « emploi »



Source EWC(t)S 2021

Tableau 2.6 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « emploi » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Contrat permanent ^a		Emploi à temps plein ^a		Formation sur le tas ^a		Formation payée ou donnée par l'employeur ^a		Travail de nuit		Opportunités de carrière	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	2 169	3 724	2 057	3 725	2 161	2 480	2 162	2 483	n.d.	3 732	2 048	2 424
Total	85	90	71	72	42	49	50	48	n.d.	16	47	56
Genre												
Homme	85	90	87	87	42	45	49	51	n.d.	20	51	61
Femme	85	90	55	55	44	53	51	44	n.d.	12	44	51
<i>p</i> ^o	n.s.	n.s.	***	***	n.s.	***	n.s.	***		***	***	***
Groupe d'âge												
15-24 ans	52	64	65	56	38	51	34	33	n.d.	16	55	61
25-34 ans	81	89	79	78	45	42	51	49	n.d.	17	52	61
35-44 ans	87	94	74	75	45	45	55	53	n.d.	18	49	59
45-54 ans	93	94	71	73	44	46	50	51	n.d.	16	44	52
55 ans et plus	88	92	56	64	36	63	46	39	n.d.	14	35	47
<i>p</i> ^o	***	***	***	***	n.s.	***	***	***		n.s.	***	***
Niveau d'éducation												
Secondaire inférieur	76	87	66	67	25	59	32	40	n.d.	14	43	59
Secondaire supérieur	86	89	73	69	37	54	43	41	n.d.	15	46	56
Bachelier ou équivalent	91	91	71	70	54	44	62	52	n.d.	17	49	54
Master ou équivalent ou plus	79	91	77	81	55	39	64	56	n.d.	18	51	58
<i>p</i> ^o	***	***	*	***	***	***	***	***		***	**	*
Taille de l'entreprise												
1 travailleur	83	90	47	56	34	62	53	41	n.d.	11	41	54
2-9 travailleurs	81	85	65	62	53	59	63	38	n.d.	11	52	55
10-249 travailleurs	86	91	74	74	48	49	56	48	n.d.	16	47	55
250 travailleurs ou plus	91	93	73	79	59	37	61	56	n.d.	21	49	60
<i>p</i> ^o	**	***	**	***	**	***	n.s.	***		***	**	n.s.
Secteur												
A	64	88	86	64	40	42	40	33	n.d.	9	43	45
B-E	88	92	84	84	44	39	47	54	n.d.	18	48	62
F	91	92	92	90	33	58	33	40	n.d.	10	48	70
G-I	82	87	73	73	33	51	39	40	n.d.	18	50	56
J	91	96	88	87	72	37	58	56	n.d.	16	61	61
K	98	97	68	80	54	35	58	85	n.d.	9	46	60
L-N	86	91	61	78	34	50	43	49	n.d.	12	45	60
O-Q	84	88	65	62	52	50	62	48	n.d.	17	46	49
R-U	81	91	59	51	29	61	43	33	n.d.	10	46	51
<i>p</i> ^o	**	***	***	***	***	***	***	***		***	n.s.	***

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). Le symbole « μ » indique que les scores représentent des pourcentages.

^o Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : **p*<0,05 ; ***p*<0,01 ; ****p*<0,001 ; n.s. : non significatif ; n.d. : données non disponibles.

^{oo} Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières, activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

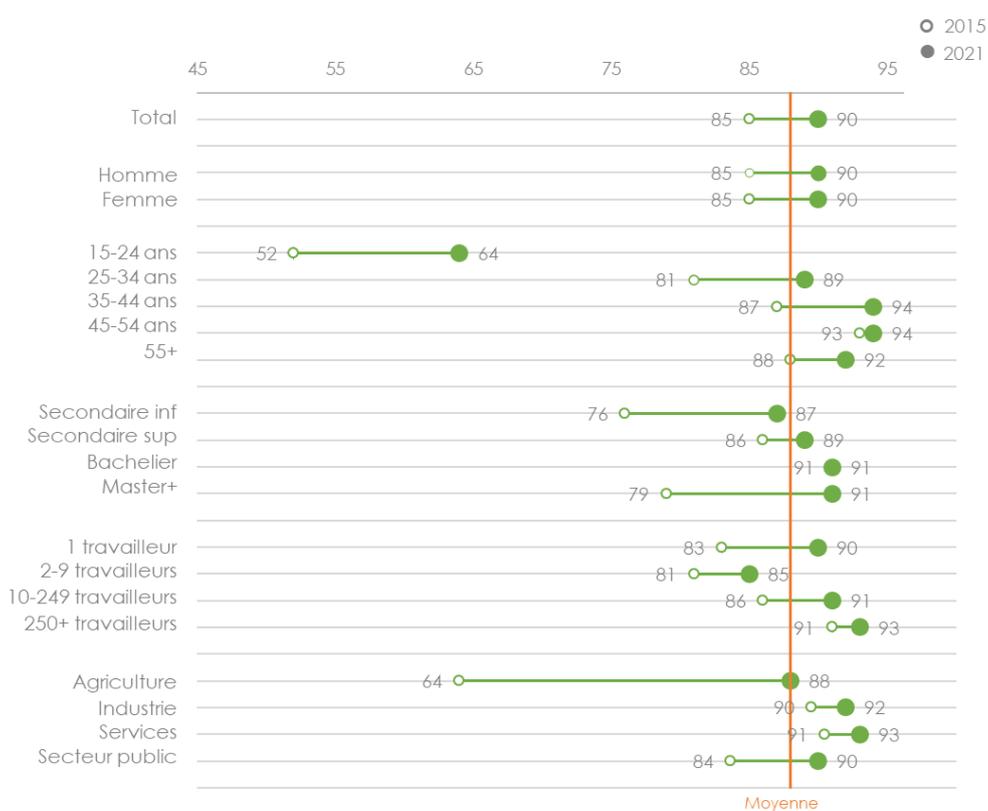
Source EWCS 2015 et 2021

a) Contrat permanent

Une première caractéristique concerne le « contrat permanent » et indique si le répondant dispose actuellement d'un contrat permanent (un CDI équivaut donc à un score de 100) ou un contrat temporaire (un CDD ou un contrat d'une agence de travail temporaire équivaut donc à un score de 0). Cette caractéristique est une variable dichotomique avec seulement deux possibilités (CDI ou temporaire), le score de cette caractéristique reflète donc le pourcentage de salariés- ayant un contrat à durée indéterminée.

D'après le Tableau 2.6, la grande majorité des salariés belges (90 %) ont un contrat permanent en 2021 tandis que 10 % ont un contrat temporaire. Il n'y pas de différences significatives entre les femmes et les hommes. Les salariés âgés de 35 à 54 ans ont le score moyen le plus élevé (92) alors que les plus jeunes, âgés de 15 à 24 ans, ont le score moyen le plus faible (64). Les salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé ont un score moyen plus élevé, avec un score moyen de 91 pour les salariés ayant un bachelier ou un master ou un diplôme plus élevé, alors que les salariés ayant un niveau secondaire inférieur ont un score moyen de 87. Les salariés travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus ont un score plus élevé (93) tandis que ceux travaillant dans les entreprises de 2 à 9 travailleurs ont le score moyen le plus faible (85). Il y a également des différences entre les secteurs, le score moyen le plus faible est observé dans les secteurs du commerce de gros et de détail, les transports, l'hôtellerie et la restauration, alors que le score moyen est le plus élevé dans le secteur des activités financières et d'assurance (97). On observe une augmentation du score moyen entre 2015 et 2021, en passant de 85 à 90 (Figure 2.15). Tous les sous-groupes de salariés sont concernés par cette augmentation, en particulier dans le secteur agricole où le score moyen augmente de 64 à 88.

Figure 2.15 Contrat permanent pour les salariés en 2015 et 2021



Note : La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Ce score montre le pourcentage de répondants ayant un contrat permanent.

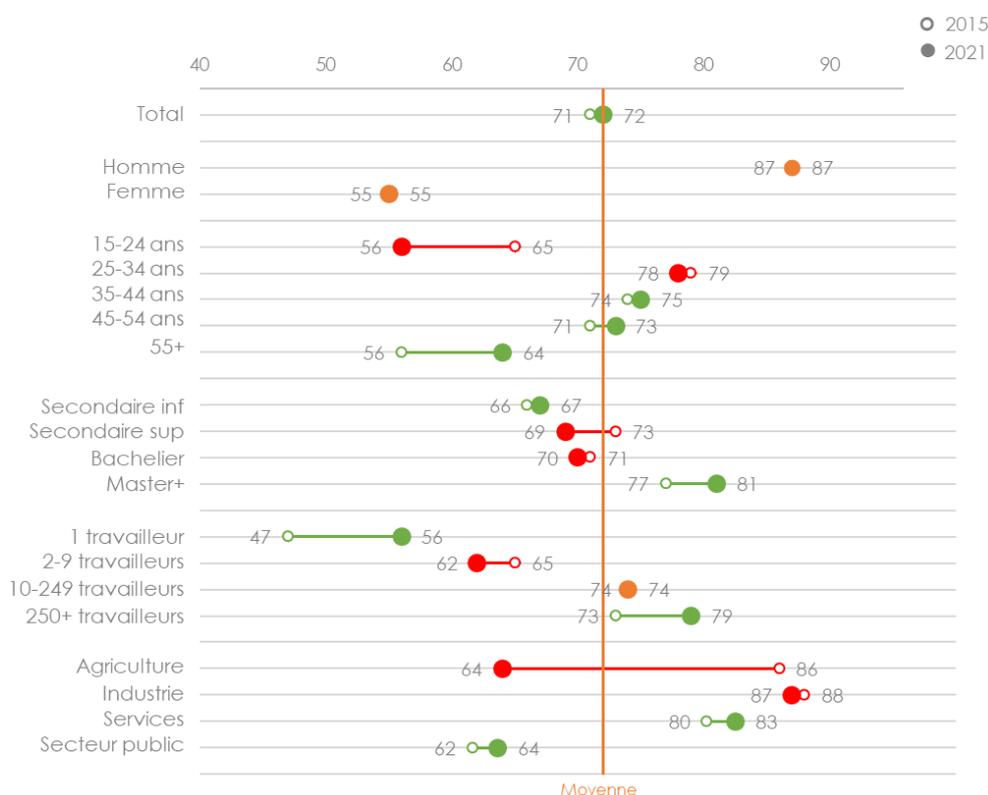
Source EWCS 2015 et 2021

b) Emploi à temps plein

La caractéristique « travail à temps plein » est également un indicateur dichotomique basé sur une question : « travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ? » et le répondant peut soit répondre « à temps plein » ou « à temps partiel ». Le score de cette caractéristique peut être interprété comme le pourcentage de salariés occupant un emploi à temps plein.

En 2021, 72 % des salariés belges travaillent à temps plein. Il existe une grande différence entre les femmes et les hommes, en effet si 87 % des hommes travaillent à temps plein, cela ne concerne que 55 % des femmes. Il existe également des différences significatives entre différents groupes d'âge : Les salariés les plus jeunes, âgés de 15 à 24 ans, sont 56 % à travailler à temps plein, contre 78 % pour la tranche d'âge 25-34 ans. Les salariés les plus éduqués, avec un niveau master ou supérieur, sont 81 % à travailler à temps plein, alors que cette part passe à 67 % pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. Les salariés travaillant à temps plein sont plus nombreux dans les entreprises de plus grande taille, avec 79 % pour ceux travaillant dans une entreprise de 250 travailleurs ou plus, alors qu'ils ne sont que 56 % dans les entreprises avec un seul travailleur. Certains secteurs comptent également plus de salariés à temps plein que d'autres, avec 90 % dans le secteur de la construction, contre 62 % dans les secteurs de l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. La part de salariés travaillant à temps plein a peu changé entre 2015 et 2021, en passant de 71 % à 72 % (Figure 2.16). L'évolution entre les différents sous-groupes de salariés n'est pas semblable. La part de salariés à temps plein diminue chez les salariés les plus jeunes, entre 15 and 34 ans, chez les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire supérieur ou un bachelier, pour ceux travaillant dans une entreprise ayant 2 à 9 travailleurs, ainsi que dans les secteurs agricole et industriel. La plus grande diminution est à observer dans le secteur agricole, qui passe de 86 % en 2015 à 64 %. On observe une stagnation dans trois sous-groupes : pour les hommes et les femmes, ainsi que pour les entreprises de 10 à 249 travailleurs. Dans tous les autres sous-groupes, la part des salariés travaillant à temps plein augmente, en particulier pour ceux travaillant dans une entreprise ayant un seul travailleur, en passant de 47 % à 56 %.

Figure 2.16 Emploi à temps plein pour les salariés en 2015 et 2021



Note : La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Ce score montre le pourcentage de répondants ayant un emploi à temps plein.

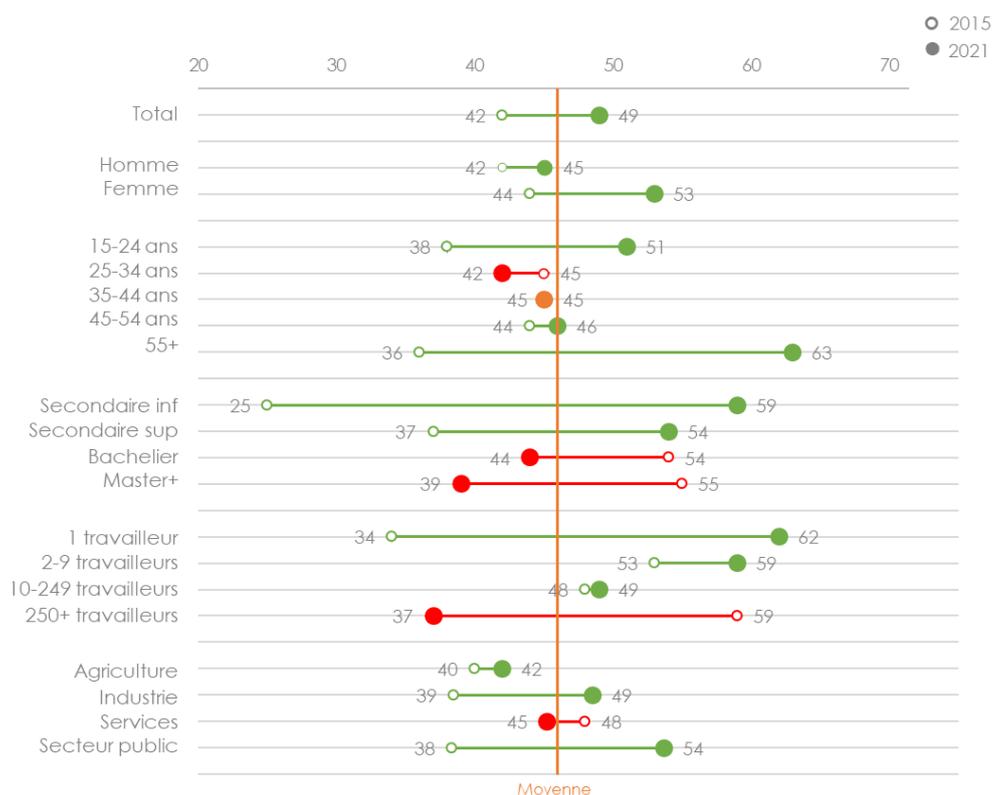
Source EWCS 2015 et 2021

c) Formation

Les possibilités de formations des salariés sont représentées par deux caractéristiques : le fait d'avoir, au cours des 12 derniers mois, suivi soit une formation payée ou donnée par leur employeur, ou encore une formation sur le tas pour des collègues ou des responsables hiérarchiques. Pour ces deux questions, les répondants pouvaient répondre « oui » ou « non ». Les scores de cette caractéristique dichotomique représentent donc la part en pourcentage des salariés ayant répondu positivement à ces questions.

Le score moyen pour la formation sur le tas est de 49 en 2021. Les femmes étaient 53 % à indiquer avoir suivi une forme de formation sur le tas, contre 45 % pour les hommes. Les salariés les plus âgés ont également suivi davantage de formation sur le tas que les salariés plus jeunes, avec un score moyen de 63 pour les 55 ans et plus contre un score moyen de 42 pour les salariés âgés de 25 à 34 ans. Les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur étaient 59 % à indiquer avec suivi une formation sur le tas, contre 39 % pour les salariés avec un master ou un diplôme plus élevé. Plus la taille de l'entreprise est petite, plus la formation sur le tas semble proposée aux salariés. Ainsi le score moyen pour les entreprises avec un seul travailleur est de 62, contre un score moyen de 37 pour les entreprises de 250 travailleurs ou plus. La formation sur le tas est particulièrement présente dans les secteurs des autres activités de services comme les secteurs des arts et spectacles ou des activités des ménages en tant qu'employeurs ou encore les activités extra territoriales. Le score moyen est plus faible pour le secteur des activités financières et d'assurance. Le score moyen de la formation sur le tas a augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 42 à 49 (Figure 2.17).

Figure 2.17 Formation sur le tas pour les salariés en 2015 et 2021



Note : La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Ce score montre le pourcentage de répondants ayant pu suivre une formation sur le tas (par des collègues, responsables hiérarchiques, etc.).

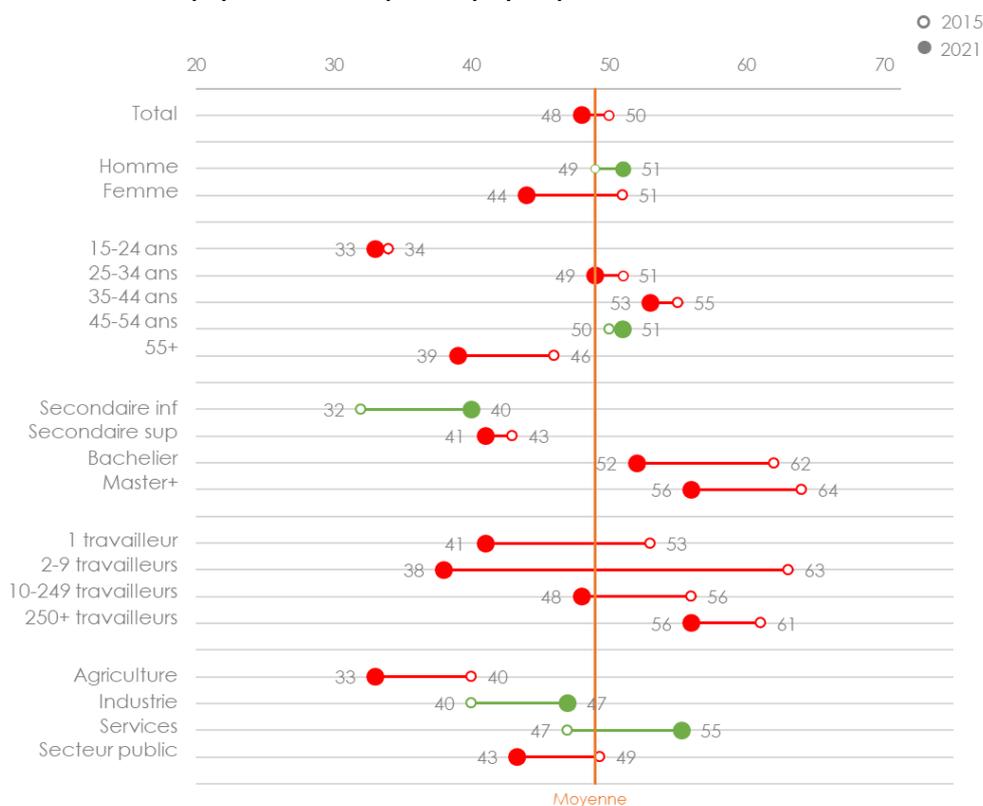
Source EWCS 2015 et 2021

On observe des différences entre sous-groupes de salariés. Le score moyen a stagné à 45 pour les salariés de 35 à 44 ans alors qu'il a diminué pour les 25 à 34 ans. Une diminution est également observée pour les salariés les plus éduqués, avec un bachelier, un master ou un diplôme plus élevé. La formation sur le tas a également diminué dans les entreprises de 250 travailleurs ou plus et dans le secteur des services. Dans tous les autres sous-groupes, on observe une augmentation du score moyen, notamment pour les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur, en passant de 25 en 2015 à 59 en 2021.

Le score moyen de la formation payée ou donnée par l'employeur est de 48 en 2021, soit un point de moins que la formation sur le tas. Les hommes bénéficient davantage sur ce type de formation, avec un score moyen de 51 contre 44 pour les femmes. Les salariés âgés de 35 à 44 ans ont un score plus élevé de 53, contre 33 pour les plus jeunes, âgés de 15 à 24 ans. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus le score moyen est élevé. Ainsi 56 % des salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé avait suivi une formation payée ou donnée par l'employeur, contre 40 % de ceux avec un niveau secondaire inférieur. Plus la taille de l'entreprise est élevée, plus la chance de recevoir ce type de formation augmente. Le score moyen est de 56 pour les entreprises de 250 travailleurs et plus, alors qu'il n'est que de 41 pour les entreprises avec un seul travailleur. Le secteur des activités financières et d'assurance offre le plus ce type de formation, avec un score moyen de 85, alors que les secteurs agricole et des autres activités de services ont un score moyen de 33. La part des salariés ayant suivi une formation payée ou donnée par l'employeur a baissé entre 2015 et 2021, en passant de 50 à 48 (Figure 2.18). On observe néanmoins des différences entre sous-groupes de salariés, avec une augmentation pour les hommes, les salariés âgés de 45 à 54 ans, ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur ou encore dans les secteurs industriel et des services. La diminution du score moyen est particulièrement forte pour les salariés travaillant dans une entreprise de 2 à 9 travailleurs, en

passant de 63 en 2015 à 38 en 2021. On peut peut-être voir ici l'impact de la pandémie de COVID-19, qui pourrait avoir empêché ou repoussé des formations à plus tard, privilégiant les formations sur le tas.

Figure 2.18 Formation payée ou donnée par l'employeur pour les salariés en 2015 et 2021



Note : La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Ce score montre le pourcentage de répondants ayant pu suivre une formation payée ou donnée par l'employeur.

Source EWCS 2015 et 2021

d) Travail de nuit

La caractéristique sur le travail de nuit, à savoir travailler au moins 2 heures entre 22 heures et 5 heures, est formulée trop différemment entre 2015 et 2021 pour être comparée dans le temps,¹² nous nous concentrons donc uniquement sur l'année 2021. Le score moyen de cette caractéristique est de 16 (sur une échelle de 0 à 100, 0 indiquant que le salarié ne travaille jamais de nuit et 100 qu'il travaille toujours de nuit), ce qui signifie qu'en moyenne, les salariés belges travaillent rarement de nuit. En effet en 2021, environ 9 % des salariés déclarent travailler de nuit souvent ou toujours. Les hommes travaillent plus souvent de nuit que les femmes, avec un score moyen de 20 contre 12. Les différences entre groupes d'âge ne sont pas significatives. Les salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé travaillent en moyenne plus souvent de nuit que les salariés avec un niveau d'éducation plus faible. Le score moyen de salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé est de 18 contre 14 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus le score moyen est élevé, avec 21 pour les entreprises de 250 travailleurs et plus et 11 pour les entreprises de 1 à 9 travailleurs. Il existe des différences significatives entre secteurs, avec un score moyen de 9 pour les secteurs agricoles et des activités financières et d'assurance et un score deux fois plus élevé, soit de 18, pour les secteurs des industries manufacturières et extractives ainsi que pour le commerce de gros et de détail, les transports, l'hôtellerie et la restauration.

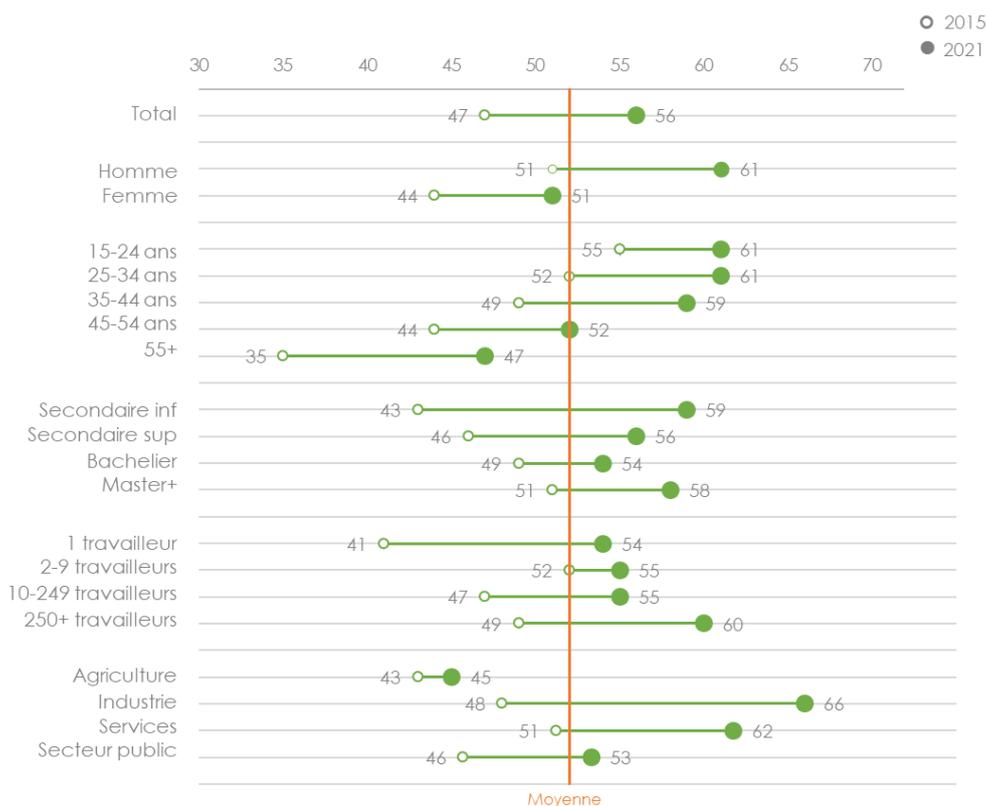
¹² En 2015, les répondants devaient indiquer le nombre de nuits travaillées dans le mois. En 2021, ils devaient indiquer la fréquence du travail de nuit sur une échelle allant de « Jamais » à « Toujours ».

e) Opportunités de carrière

La caractéristique des opportunités de carrière est obtenue à partir de la question « dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec l'affirmation suivante : mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ». Le répondant avait une échelle de 5 réponses,¹³ allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». De la sorte, plus le score est élevé, plus le salarié indique que son travail offre de bonnes opportunités d'évolution de carrière.

En 2021, le score moyen est de 56. Environ 34 % des salariés affirment que leur travail leur offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière. Les hommes ont un score moyen plus élevé que celui des femmes, avec un score moyen de 61 contre 51. Les salariés les plus jeunes indiquent plus souvent avoir de bonnes opportunités d'évolution dans leur travail que les salariés plus âgés. Ainsi le score moyen de 15-24 ans est de 61, contre 47 pour ceux âgés de 50 ans et plus. Les salariés ayant un niveau d'éducation plus faible ont un score moyen plus élevé (59) contre un score moyen de 54 pour ceux ayant un bachelier ou un diplôme équivalent. Peut-être cela s'explique-t-il par le fait que les salariés ayant un niveau d'éducation plus faible commencent à des postes moins élevés et ont donc plus de possibilités d'évolution dans leur entreprise. La taille de l'entreprise ne présente pas de différences significatives. Certains secteurs offrent plus d'opportunités de carrière que d'autres, notamment dans le secteur de la construction (70), alors que le score moyen est plus faible dans le secteur agricole (45). Le score moyen des opportunités de carrière a augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 47 à 56 (Figure 2.19). Cette augmentation est valable pour tous les sous-groupes de salariés, en particulier pour ceux qui travaillent dans le secteur industriel, avec une augmentation de 48 à 66.

Figure 2.19 Opportunités de carrière pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (pas du tout d'accord) et 100 (tout à fait d'accord).

La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant bénéficie de plus d'opportunités de carrière.

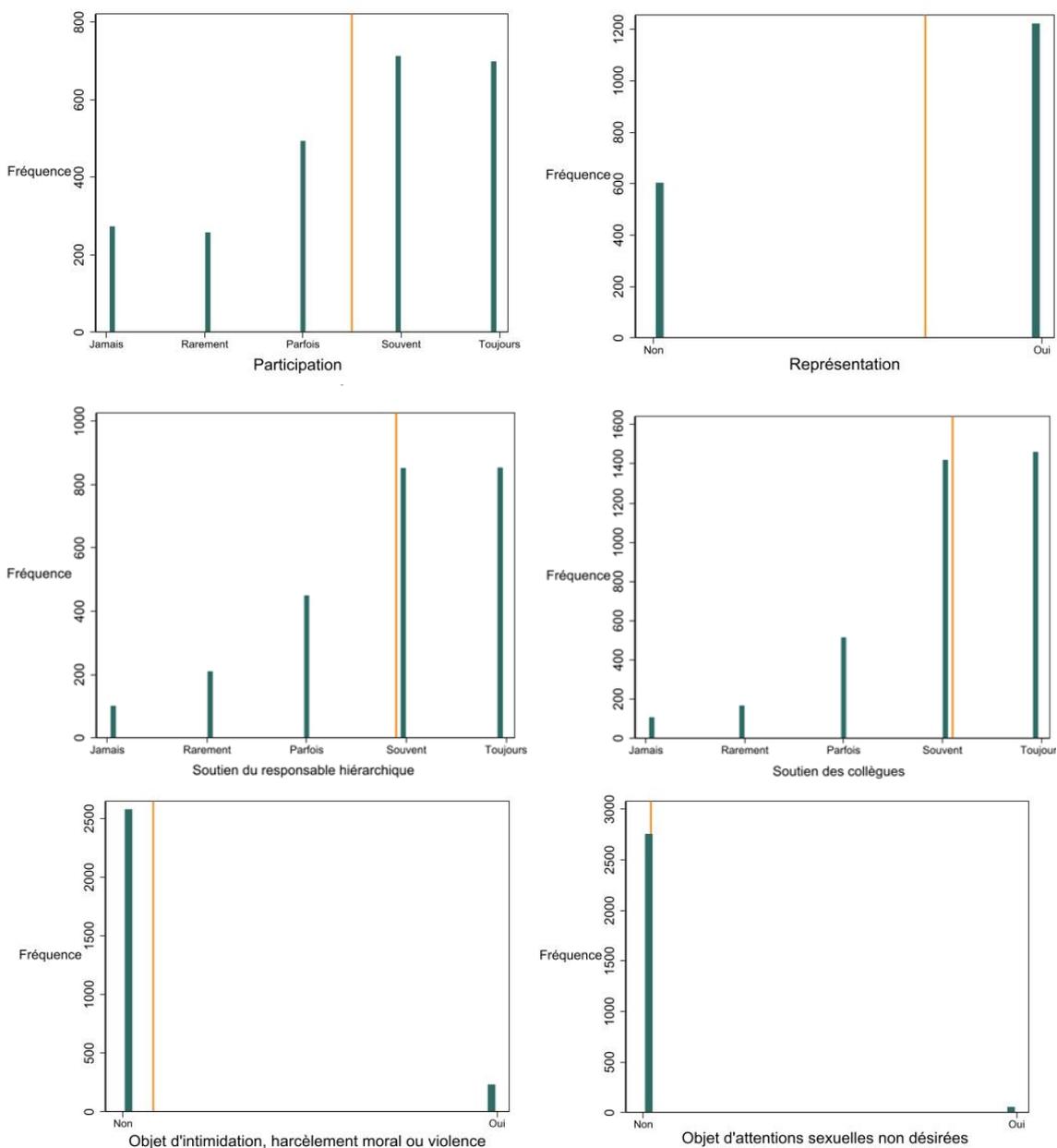
Source EWCS 2015 et 2021

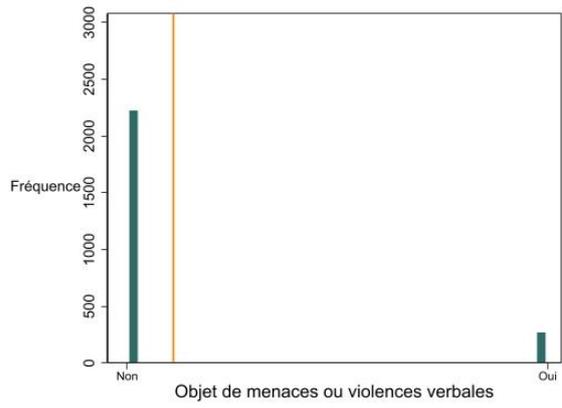
13 Cette échelle a été inversée dans l'analyse, à l'origine l'échelle allait de « tout à fait d'accord » à « pas du tout d'accord », afin qu'un score plus élevé indique plus d'opportunités d'évolution.

2.1.2.3 La dimension « relations de travail » mesurée par 7 caractéristiques

La troisième dimension des « relations de travail » peut être mesurée sur la base de 7 caractéristiques : la participation des salariés, la représentation des salariés, le soutien du responsable hiérarchique, le soutien des collègues ainsi que par trois caractéristiques indiquant une forme de comportement anti-social sur le lieu de travail, à savoir si le salarié a été l'objet d'intimidation et de harcèlement moral, d'attentions sexuelles non désirées ou encore de menaces ou de violences verbales. La Figure 2.20 présente les histogrammes de ces 7 caractéristiques pour 2021 ainsi que les scores moyens. Les scores moyens pour les 7 caractéristiques et les détails pour les différents sous-groupes de salariés sont présentés dans le Tableau 2.7.

Figure 2.20 Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail »





Source EWC(t)S 2021

Tableau 2.7 Score moyen de tous les salariés sur les 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Participation		Représentation ^a		Soutien du responsable hiérarchique		Soutien des collègues		Intimidation et harcèlement moral ^b		Attentions sexuelles non désirées ^b		Menaces ou violences verbales ^b	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	2 108	2 435	2 111	1 811	2 108	2 467	2 025	3 668	2 169	2 494	2 164	2 494	2 164	2 492
Total	56	62	59	66	68	71	76	77	3	9	2	2	13	11
Genre														
Homme	56	64	58	65	69	72	77	77	3	8	1	1	10	10
Femme	55	61	60	66	68	71	73	77	4	10	2	4	15	12
<i>p</i> ^o	<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	**	***	***	<i>n.s.</i>
Groupe d'âge														
15-24 ans	59	58	52	59	76	77	81	83	3	8	4	5	15	8
25-34 ans	52	65	55	74	68	74	77	80	5	8	2	2	11	10
35-44 ans	57	64	60	62	68	72	74	76	2	11	2	2	12	13
45-54 ans	57	61	62	67	68	69	75	75	3	9	1	2	13	11
55 ans et plus	56	60	59	61	67	68	73	73	2	8	1	1	13	10
<i>p</i> ^o	<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	***	*	***	**	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Niveau d'éducation														
Secondaire inférieur	43	58	50	55	62	68	69	72	3	9	0	2	9	8
Secondaire supérieur	55	61	52	64	70	73	78	76	3	11	2	3	14	10
Bachelier ou équivalent	61	60	77	68	70	70	78	78	4	7	2	2	13	15
Master ou équivalent ou plus	63	68	69	70	70	73	73	79	1	10	1	1	14	9
<i>p</i> ^o	***	***	***	***	***	*	***	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***

Tableau 2.7 Score moyen de tous les salariés sur les 7 caractéristiques de la dimension « relations de travail » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021 (suite)

	Participation		Représentation ^a		Soutien du responsable hiérarchique		Soutien des collègues		Intimidation et harcèlement moral ^b		Attentions sexuelles non désirées ^b		Menaces ou violences verbales ^b	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Taille de l'entreprise														
1 travailleur	51	60	17	53	67	66	65	58	0	8	n.d.	n.d.	3	11
2-9 travailleurs	61	64	61	57	76	77	81	80	2	6	3	2	17	9
10-249 travailleurs	54	62	65	65	67	70	77	77	4	10	2	3	14	12
250 travailleurs ou plus	59	62	65	76	67	73	76	78	3	8	1	2	10	11
<i>p</i> [°]	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*	***	*	***	<i>n.s.</i>	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Secteur														
A	63	63	75	73	54	70	57	92	0	0	n.d.	n.d.	0	0
B-E	54	63	60	72	68	68	76	77	1	7	1	1	6	6
F	56	65	44	58	73	77	79	76	0	6	0	3	11	7
G-I	54	62	48	57	67	73	76	78	3	9	1	2	13	12
J	72	73	68	79	76	75	84	82	0	6	n.d.	n.d.	3	4
K	59	65	67	74	68	69	81	76	0	5	1	0	12	10
L-N	54	64	50	64	66	73	69	76	1	7	2	1	7	6
O-Q	56	59	69	69	69	71	76	78	7	12	3	4	18	16
R-U	62	68	65	65	70	70	72	63	0	6	1	0	9	5
<i>p</i> [°]	*	**	***	***	<i>n.s.</i>	*	***	***	***	*	<i>n.s.</i>	**	<i>n.s.</i>	***

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). Le symbole « μ » indique que les scores représentent des pourcentages.

[°] Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : **p*<0,05 ; ***p*<0,01 ; ****p*<0,001 ; *n.s.* : non significatif ; n.d. : données non disponibles.

^{oo} Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

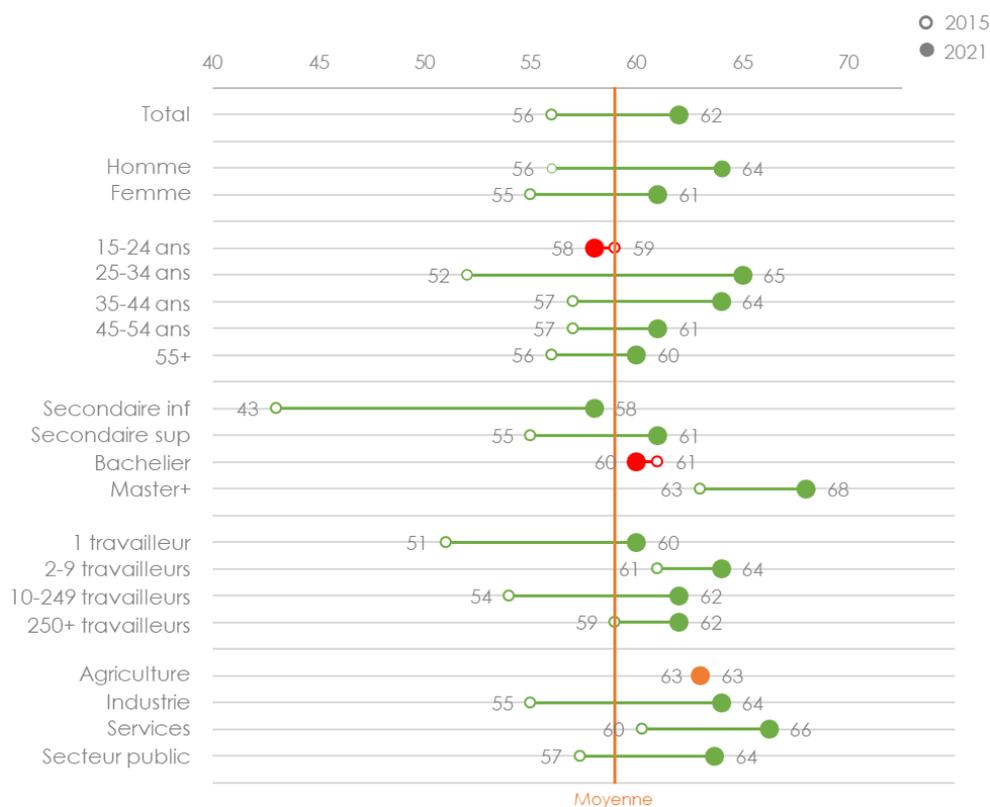
Source EWCS 2015 et 2021

a) Participation

La caractéristique « participation » indique la mesure dans laquelle le répondant est impliqué dans la prise de décision relative à son travail et à ses tâches. La question posée est « A quelle fréquence l'affirmation suivante s'applique-t-elle à votre situation de travail : Vous êtes consulté avant que les objectifs de votre travail soient fixés ». Le répondant pouvait choisir entre 5 options allant de « jamais » à « toujours ». Ainsi le score de cette caractéristique est une échelle allant de 0 (le répondant n'est jamais consulté) à 100 (le répondant est toujours consulté).

Le score moyen de cette caractéristique est de 62 en 2021. Environ 56 % des salariés indiquent être souvent ou toujours consultés avant que les objectifs de leur travail soient fixés. Les hommes indiquent plus être fréquemment consultés que les femmes, avec un score moyen de 64 contre 61. Les salariés les plus consultés sont ceux âgés de 25 à 34 ans, avec un score moyen de 65 contre 58 pour ceux âgés de 15 à 24 ans. Plus le niveau d'éducation des salariés est élevé, plus la consultation augmente, avec un score moyen de 68 pour ceux ayant un master ou un diplôme supérieur, contre un score de 58 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. La taille de l'entreprise ne semble pas jouer un rôle significatif. La participation est plus élevée dans le secteur de l'information et de la communication (73) alors qu'elle est plus faible dans l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (59). Le score moyen de la participation a augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 56 à 62 (Figure 2.21). Cette augmentation est valable dans tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des plus jeunes (15 à 24 ans) et de ceux ayant un bachelier ou un diplôme équivalent pour lesquels le score moyen diminue. Le score stagne à 63 pour le secteur agricole. L'augmentation du score est particulièrement forte pour les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur, en passant de 43 en 2015 à 58 en 2021.

Figure 2.21 Participation des salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est davantage impliqué dans la prise de décision relative à son travail et à ses tâches.

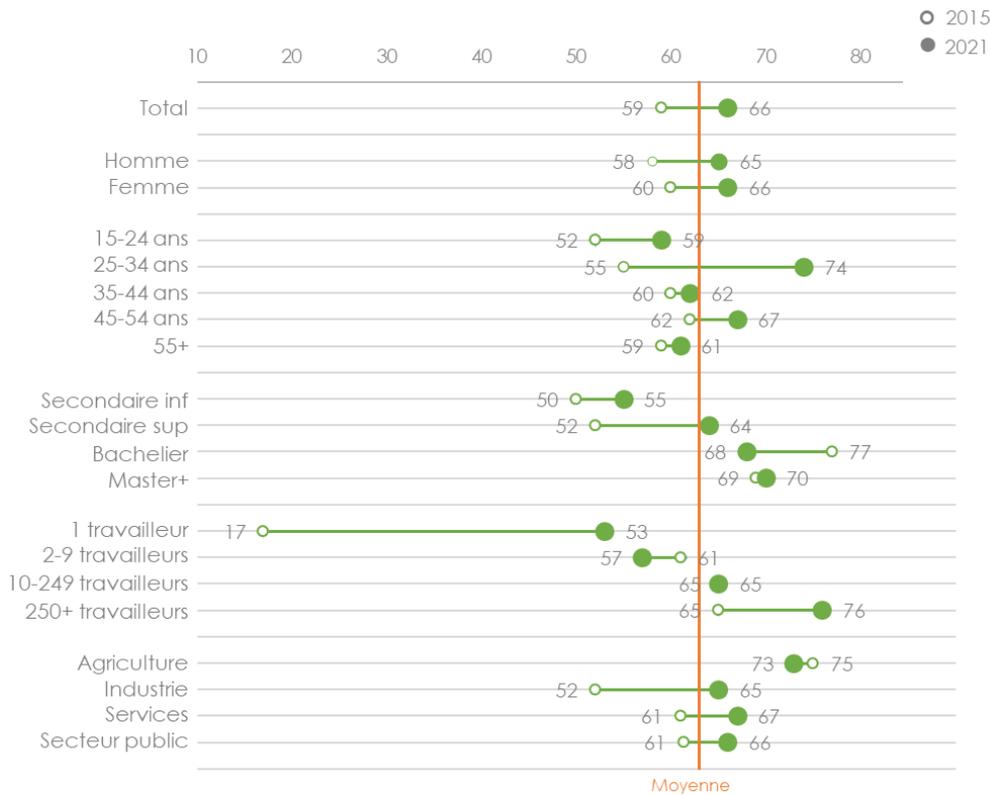
Source EWCS 2015 et 2021

b) Représentation

La représentation des salariés indique si les répondants peuvent apporter une contribution collective et avoir leur mot à dire sur certains aspects de l'organisation où ils travaillent. Cette caractéristique est basée sur la question suivante : « Y a-t-il dans votre entreprise ou organisation des réunions régulières au cours desquelles les salariés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui arrive dans l'organisation ? ». Il s'agit d'une caractéristique dichotomique (avec les réponses oui ou non), le score moyen est donc le pourcentage de répondants ayant donné une réponse positive à cette question.

En 2021, le score moyen est de 66. Il n'y a pas de différences significatives entre les femmes et les hommes. Les salariés âgés de 25 à 34 ans sont 74 % à se dire représentés, contre 59 % de ceux âgés de 15 à 24 ans. Plus le niveau d'éducation est élevé, plus la part des salariés se disant représentés augmente, avec un score moyen de 70 pour ceux ayant un master ou un diplôme supérieur contre 55 pour ceux avec un niveau secondaire inférieur. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus le score moyen augmente. Les salariés travaillant dans une entreprise de 250 travailleurs ou plus sont 76 % à indiquer être représentés contre 53 % de ceux travaillant dans une entreprise à un seul travailleur. La représentation est particulièrement forte dans le secteur de l'information et de la communication (74) alors qu'elle est plus faible dans les secteurs du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration (58). Le score moyen de la représentation augmente entre 2015 et 2021, en passant de 59 à 66 (Figure 2.22). Cette augmentation est observée dans tous les sous-groupes de salariés, en particulier pour les entreprises à un seul salarié, où le score passe de 51 à 60.

Figure 2.22 Représentation des salariés en 2015 et 2021



Note : La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Ce score montre le pourcentage de répondants qui ont indiqué avoir une forme de représentation dans son organisation.

Source EWCS 2015 et 2021

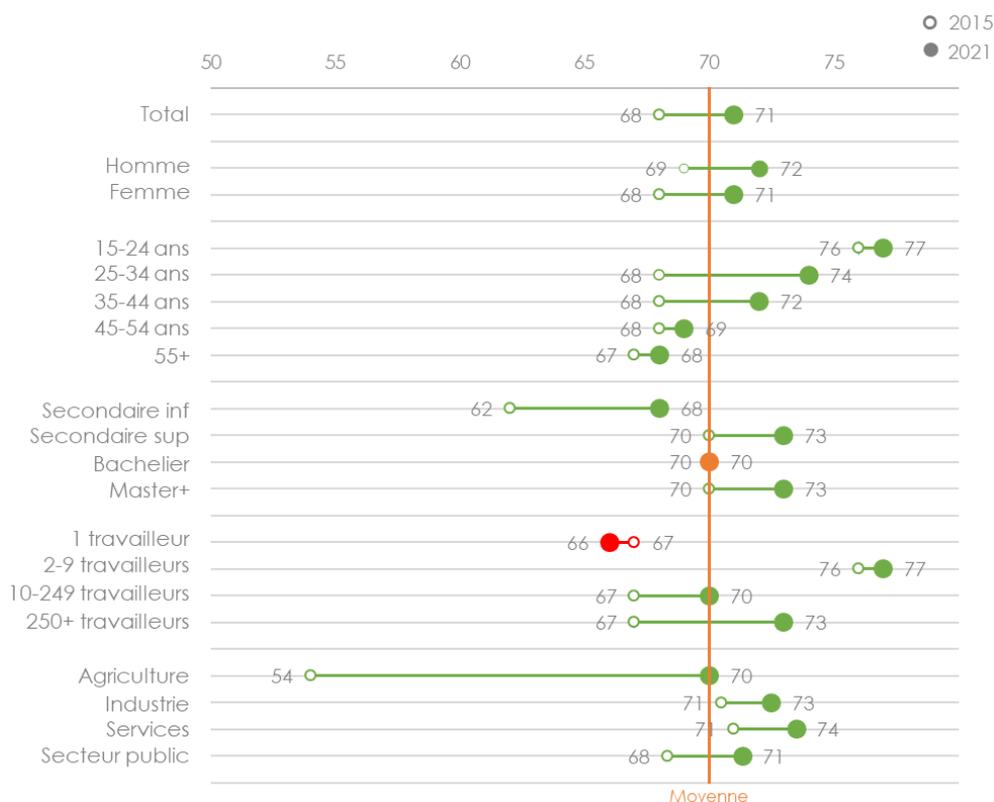
c) Soutien au travail

Les salariés peuvent se sentir soutenu au travail par deux moyens : soit ils se sentent aidés et soutenus par leur responsable hiérarchique, soit ils peuvent recevoir de l'aide et du soutien de la part de leurs collègues. Ces deux caractéristiques sont mesurées sur une échelle de 0 à 100, 0 indiquant qu'ils ne se sentent jamais soutenus et 100 qu'ils se sentent toujours soutenus.

Le score moyen du soutien par le responsable hiérarchique est de 71 en 2021. Environ 68 % des salariés indiquent que leur responsable hiérarchique les aide ou les soutient souvent ou toujours. Il n'y a pas de différences significatives entre les femmes et les hommes. Plus les salariés sont jeunes, plus ils se sentent soutenus par leur responsable hiérarchique. Ainsi les salariés de 15 à 24 ans ont un score moyen de 77 contre un score moyen de 68 pour les 55 ans et plus. Les salariés les moins éduqués se sentent moins souvent soutenus que ceux avec un niveau d'éducation plus élevé. Les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé ont un score moyen de 73 alors que le score moyen est de 68 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. Les salariés travaillant dans une entreprise de 2 à 9 travailleurs ont le score moyen le plus élevé (77) alors qu'il est le plus faible pour les entreprises n'ayant qu'un seul travailleur (66). Le soutien du responsable hiérarchique est plus fréquent dans certains secteurs, notamment dans le secteur de la construction (77), alors qu'il est plus faible dans les secteurs des industries manufacturière et d'extraction (68).

Le score moyen du soutien du responsable hiérarchique a augmenté entre 2015 et 2021 (Figure 2.23). Cette augmentation est visible pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés travaillant dans une entreprise n'ayant qu'un seul travailleur où le score a baissé de 67 à 66 et pour les salariés ayant un niveau bachelier ou équivalent, pour qui le score stagne à 70. L'augmentation du score moyen est particulièrement grande dans le secteur agricole, en passant de 54 en 2015 à 70 en 2021.

Figure 2.23 Soutien du responsable hiérarchique pour les salariés en 2015 et 2021



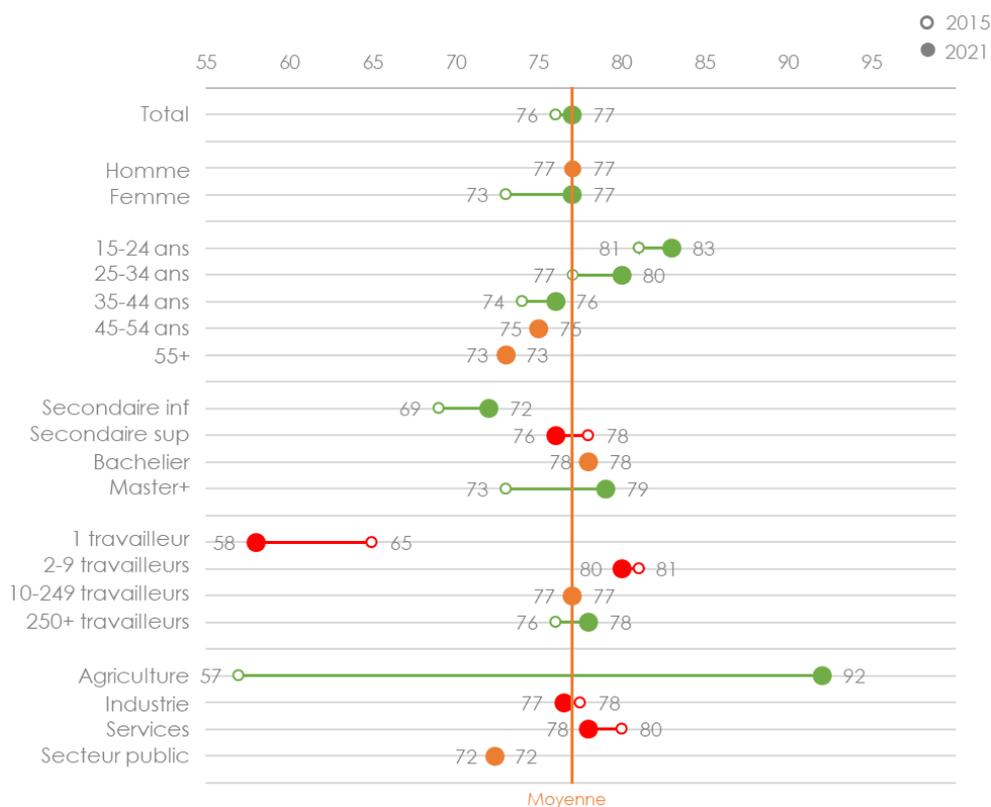
Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant a davantage de soutien de la part de son responsable hiérarchique.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen du soutien de la part des collègues est de 77 en 2021. Environ 78 % des salariés indiquent que leurs collègues les aident ou les soutiennent souvent ou toujours. Il n’y a pas de différences significatives entre les femmes et les hommes. Plus les salariés sont jeunes, plus ils se sentent soutenus par leurs collègues. Ainsi les salariés de 15 à 24 ans ont un score moyen de 83 contre un score moyen de 73 pour les 55 ans et plus. Les salariés les moins éduqués se sentent moins souvent soutenus que ceux avec un niveau d’éducation plus élevé. Les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé ont un score moyen de 79 alors que le score moyen est de 72 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. Les salariés travaillant dans une entreprise de 2 à 9 travailleurs ont le score moyen le plus élevé (80) alors qu’il est le plus faible pour les entreprises n’ayant qu’un seul travailleur (58). Le soutien du responsable hiérarchique est plus fréquent dans certains secteurs, notamment dans le secteur agricole (92), alors qu’il est plus faible dans les secteurs des autres activités de services, comme les arts et spectacles, les activités des ménages en tant qu’employeurs¹⁴ ou encore les activités extra territoriales (63). Le score moyen du soutien reçu des collègues augmente très légèrement entre 2015 et 2021 en passant de 76 à 77 (Figure 2.24). Cette augmentation cache de grandes différences entre sous-groupes de travailleurs. En effet le score moyen diminue pour les salariés ayant un niveau d’éducation secondaire supérieur, pour les entreprises de 1 à 9 travailleurs ainsi que dans les secteurs industriel et des services. La baisse est particulièrement forte pour les salariés des entreprises n’ayant qu’un seul travailleur, en passant de 65 à 58. A l’inverse, l’augmentation du score moyen est très forte dans le secteur agricole, en passant de 57 en 2015 à 92 en 2021.

14 Ces activités incluent des ménages employant du personnel domestique : personnels de ménage, cuisiniers ou cuisinières, serveurs ou serveuses, valets de chambre, maîtres ou maîtresses d’hôtel, blanchisseurs ou blanchisseuses, jardiniers ou jardinières, concierges, gouvernantes, gardiens ou gardiennes d’enfants à domicile (baby-sitters), précepteurs ou préceptrices, secrétaires, etc.

Figure 2.24 Soutien des collègues pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant a davantage de soutien de la part de ses collègues.

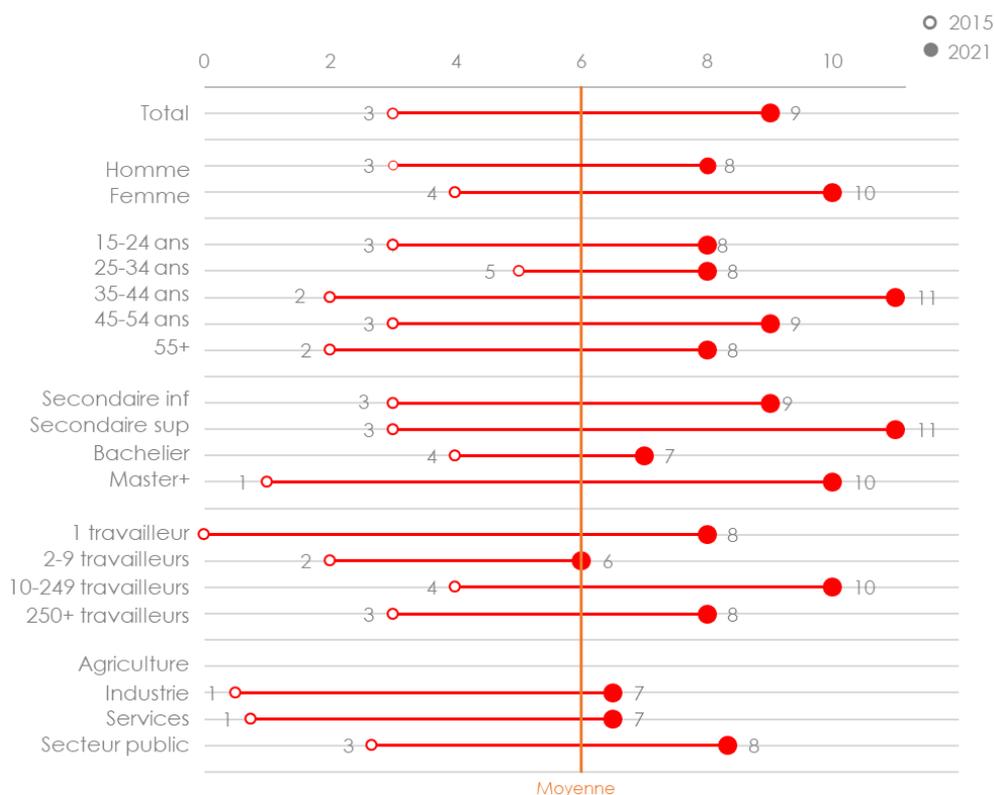
Source EWCS 2015 et 2021

d) Comportement antisocial

Trois caractéristiques reflètent la mesure dans laquelle le répondant indique être soumis à un comportement asocial au travail de la part de collègues, de supérieurs ou d'autres personnes avec lesquelles il est en contact dans le cadre de son travail (clients, patients, etc.) : le fait d'avoir été l'objet d'intimidation et de harcèlement moral, d'attentions sexuelles non désirées ou de menaces ou violences verbales. Ces trois caractéristiques sont dichotomiques, le score moyen indique donc la part des salariés ayant répondu positivement à l'une de ces trois questions : « Au cours du dernier mois, pendant votre travail, avez-vous été l'objet de menaces ou violences verbales ? », « Au cours du dernier mois, pendant votre travail, avez-vous été l'objet d'attentions sexuelles non désirées ? », « Au cours des douze derniers mois, pendant votre travail, avez-vous personnellement fait l'objet d'intimidation ou de harcèlement moral ou de violence ? ».

Le score moyen de l'intimidation et harcèlement moral au travail est de 9 en 2021. Il n'existe de différences significatives que pour les secteurs. Dans les secteurs de l'administration publique, de la défense, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, le score moyen est le plus élevé, avec 12 % des salariés indiquant avoir été l'objet d'intimidation, de harcèlement moral ou de violences au travail. Ce score moyen est le plus faible pour le secteur des activités financières et d'assurance (5). Le score moyen de cette caractéristique a triplé entre 2015 et 2021, en passant de 3 à 9 (Figure 2.25). Cette augmentation est valable pour tous les sous-groupes de salariés sans exception. L'augmentation est la plus grande pour les entreprises n'ayant qu'un seul travailleur, en passant de 0 en 2015 à 8 en 2021. Dans ce dernier cas, cela signifie que l'intimidation et/ou le harcèlement moral sont initiés par des tiers (des clients par exemple). On pourrait y voir un effet du contexte de la crise sanitaire, contexte dans lequel les tensions et frustrations étaient particulièrement grandes.

Figure 2.25 Intimidation, harcèlement moral et violence au travail des salariés en 2015 et 2021



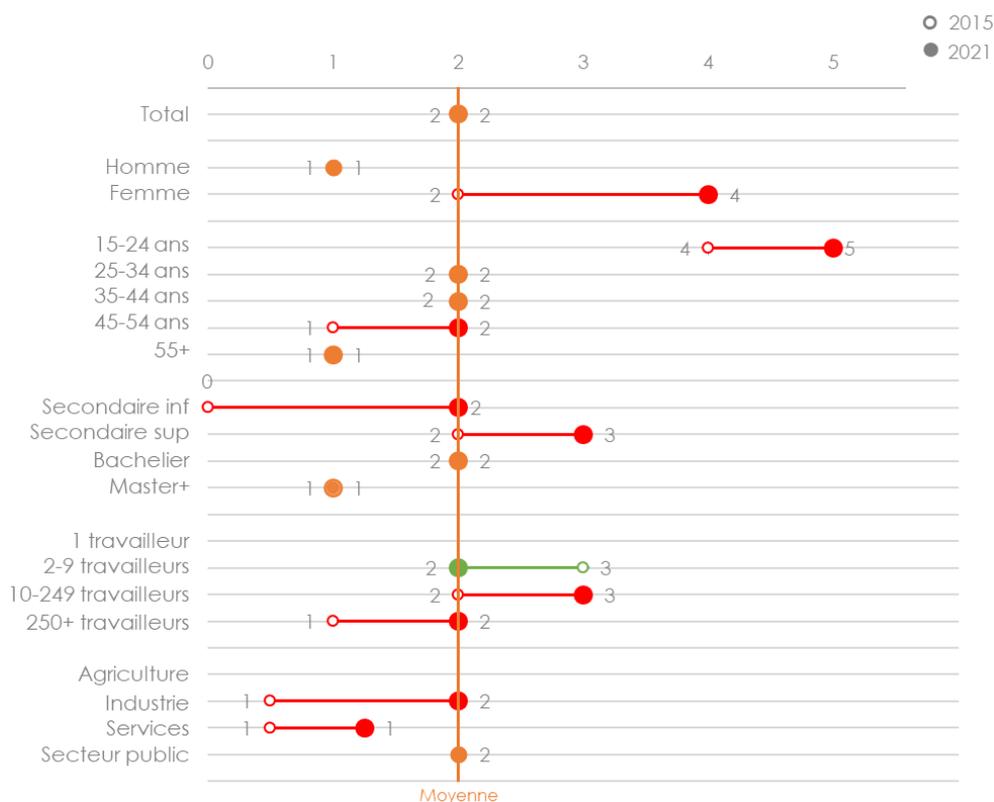
Note : Ce score montre le pourcentage de répondants ayant affirmé être l'objet d'intimidation, de harcèlement moral et de violence pendant leur travail.

La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant a subi davantage d'intimidation et de harcèlement moral au travail. Il n'y a pas d'observations pour le secteur agricole.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen des attentions sexuelles non désirées au travail est de 2 en 2021. Il existe une différence significative entre les femmes et les hommes, les premières ayant un score moyen de 4 contre un score moyen de 1 pour les hommes. Les salariés les plus jeunes sont plus sujets aux attentions sexuelles non désirées au travail que les salariés plus âgés. Le score moyen est de 5 pour les 15 à 24 ans contre 1 pour les 55 ans et plus. Les différences entre niveaux d'éducation ne sont pas significatives, tout comme les différences de tailles d'entreprise. Les secteurs de l'information et de la communication ainsi que des activités financières et d'assurance ont un score nul alors que le score moyen est le plus élevé dans les secteurs de l'administration publique, de la défense, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (4). Le score moyen de cette caractéristique stagne à 2 entre 2015 et 2021 (Figure 2.26). Cette stagnation cache différentes situations selon les sous-groupes de salariés. On observe ainsi une augmentation pour les femmes (la plus grande augmentation, en passant de 2 à 4), les salariés de 15 à 24 ans et de 45 à 54 ans, pour les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire, pour les entreprises de plus de 10 travailleurs ainsi que dans les secteurs industriel et des services. Seuls les salariés des entreprises ayant 2 à 9 travailleurs voient leur situation s'améliorer, avec une diminution du score moyen de 3 à 2.

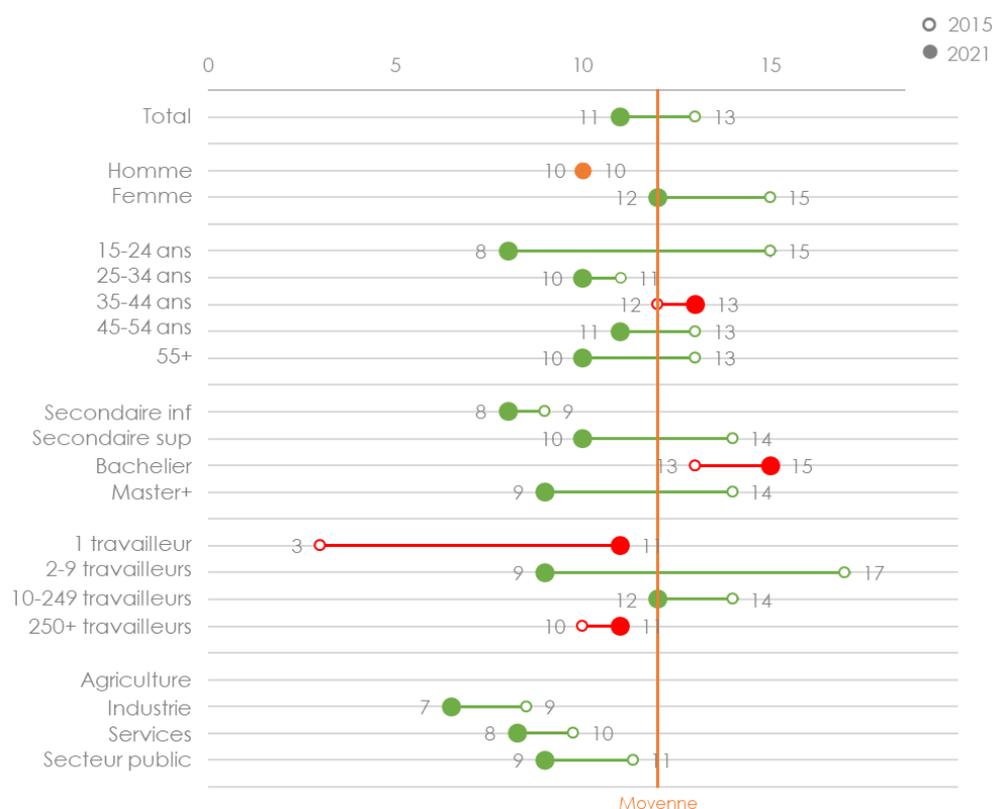
Figure 2.26 Attentions sexuelles non désirées au travail des salariés en 2015 et 2021



Note : Ce score montre le pourcentage de répondants ayant affirmé être l'objet d'attentions sexuelles non désirées au travail.
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant a subi davantage d'attentions sexuelles non désirées au travail.
 Il n'y a pas d'observations pour le secteur agricole et pour les entreprises n'ayant qu'un seul travailleur.
 Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen des menaces ou violences verbales au travail est de 11 en 2021. Seules les différences entre niveaux d'éducation et entre secteurs sont significatives. Les salariés ayant un bachelier ou un diplôme équivalent sont 15 % à indiquer avoir été l'objet de menaces ou violences verbales, contre 8 % de ceux ayant avec niveau d'éducation secondaire inférieur. Le score moyen est le plus élevé pour les secteurs de l'administration publique, de la défense, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (16) contre un score moyen de 4 pour les secteurs de l'information et de la communication. Le score moyen de cette caractéristique a diminué entre 2015 et 2021, en passant de 13 à 11 (Figure 2.27). La diminution est la plus forte pour les entreprises de 2 à 9 travailleurs, en passant de 17 à 9. Cependant, 4 sous-groupes ont vu leur score moyen augmenter, à savoir les salariés âgés de 35 à 44 ans, ceux ayant un bachelier ou un diplôme équivalent, les entreprises d'un seul travailleur ainsi que celles de 250 travailleurs ou plus.

Figure 2.27 Menaces ou violences verbales au travail des salariés en 2015 et 2021



Note : Ce score montre le pourcentage de répondants ayant affirmé être l'objet de menaces ou de violences verbales au travail. La ligne verte indique une augmentation entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant a subi davantage de menaces ou de violences verbales au travail. Il n'y a pas d'observations pour le secteur agricole. Source EWCS 2015 et 2021

2.1.2.4 La qualité de l'emploi et du travail des salariés belges en 2015 et 2021 en bref

a) L'évolution générale de la qualité de l'emploi et du travail

Il est difficile de faire des déclarations absolues sur la qualité de l'emploi et du travail en 2021. Par rapport à la situation de 2015, nous pouvons toutefois identifier les caractéristiques des emplois pour lesquels nous constatons une amélioration ou une détérioration.

Les caractéristiques relatives au contenu du travail lui-même (dimension « travail ») présentent une évolution négative entre 2015 et 2021. On constate une augmentation des risques au travail pour toutes les caractéristiques sélectionnées. En 2021, suite à la pandémie de COVID-19, on observe un glissement clair du travail dans les locaux de l'employeur vers le travail à domicile, ou dans un véhicule ou chez un client dans une moindre mesure. Ce travail à domicile imposé en 2020 et largement encore favorisé en 2021,¹⁵ pour tous les secteurs où c'était possible, a pu avoir des impacts sur le bien-être des salariés, comme nous le verrons à la fin de ce chapitre.

Les caractéristiques relatives aux aspects de l'emploi (dimension « emploi ») présentent généralement peu de grands changements entre 2015 et 2021. On constate une augmentation des contrats à temps plein et à durée indéterminée. Dans le domaine de la formation, la formation sur le tas a augmenté alors que la formation payée par l'employeur a légèrement diminué. Enfin, nous constatons l'évolution positive la plus importante dans le domaine des opportunités de carrière : en 2021 les

¹⁵ Pour plus d'informations sur les mesures mises en place pendant la pandémie de COVID-19 en Belgique, voir <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/countries/BE.html> (en anglais).

salariés belges sont plus nombreux à indiquer avoir de bonnes perspectives d'évolution de carrière dans leur travail qu'en 2015.

Enfin concernant la dimension des relations de travail, nous constatons principalement une amélioration du soutien par les responsables hiérarchiques et les collègues ainsi qu'une augmentation de la participation et de la représentation au travail. Toutefois, on peut noter une augmentation de l'intimidation et du harcèlement moral.

b) Une évolution différente de la qualité de l'emploi et du travail pour différents groupes de salariés

Au-delà de l'évolution générale de la qualité de l'emploi et du travail entre 2015 et 2021, nous observons également des tendances différentes pour des sous-groupes de salariés spécifiques.

Si l'on considère les *hommes et les femmes* séparément, l'évolution la plus frappante est l'augmentation des risques au travail. Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques, en effet, les risques liés à des positions fatigantes, au fait de soulever des personnes ou d'être en lien avec des matériaux infectieux ont augmenté entre 2015 et 2021, et sont plus élevés pour les femmes. À l'inverse l'exposition à des produits chimiques est plus forte pour les hommes. L'augmentation du travail à domicile est plus importante pour les femmes, tandis que les hommes travaillent davantage chez des clients. Les hommes ont indiqué avoir reçu plus de formations que les femmes, ces dernières n'ont vu augmenter que la formation sur le tas. L'augmentation des opportunités de carrière, la participation et la représentation sont également plus importantes pour les hommes que pour les femmes en 2021. Les femmes ont reçu plus de soutien de leurs collègues mais ont également indiqué recevoir davantage d'attentions sexuelles non désirées.

En termes d'*âge*, nous observons les tendances les plus frappantes pour le groupe des salariés les plus jeunes et les plus âgés. Pour les salariés de moins de 25 ans, entre 2015 et 2021, la situation globale est meilleure. En effet ce groupe connaît une augmentation de la probabilité d'avoir un contrat permanent, d'avoir des opportunités de carrière, de la formation sur le tas, de la représentation dans l'organisation et du soutien (soutien du responsable hiérarchique et des collègues) entre 2015 et 2021. En revanche, ils ont connu une baisse significative de la probabilité d'avoir un contrat à temps plein. Pour le groupe de salariés les plus âgés - les plus de 55 ans - nous constatons également une évolution de la qualité de l'emploi et du travail différente de la moyenne. L'observation la plus frappante est qu'ils ont connu la plus grande augmentation des risques. Nous constatons également que ces salariés sont plus susceptibles d'avoir un contrat permanent et un contrat à temps plein en 2021 qu'en 2015, qu'ils bénéficient beaucoup plus de formation sur le tas qu'en 2015 alors que la formation par l'employeur baisse. Ils ont vu également une augmentation de leurs opportunités de carrière. Les salariés âgés de 25 à 34 ans ont connu la grande augmentation de leur participation, de leur représentation ainsi que du soutien des responsables et des collègues.

De même, si l'on considère les salariés ayant des *niveaux d'éducation* différents, les deux groupes extrêmes se distinguent le plus. Pour les salariés ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, nous constatons (par rapport aux salariés ayant un niveau d'éducation supérieur) une plus forte augmentation des risques en 2021. L'augmentation du travail chez un client est également plus importante. On constate également que les salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ont plus de chances d'avoir un contrat à durée indéterminée en 2021 qu'en 2015. Ces travailleurs ont également bénéficié de plus de possibilités de formation, que ça soit sur le tas ou payée par l'employeur. Leur participation dans leur organisation a également significativement augmenté, tout comme leur soutien de leur responsable hiérarchique. Pour les salariés titulaires d'un master, nous observons également des évolutions remarquables pour de nombreuses caractéristiques de l'emploi et du travail, par rapport à l'évolution moyenne. Pour ces travailleurs, nous constatons en outre une augmentation des contrats à durée indéterminée et de l'emploi à temps plein. Les salariés titulaires d'un master ont connu une baisse de la formation, et notamment de celle reçue sur le tas.

L'intimidation et le harcèlement moral au travail a également significativement augmenté pour ce sous-groupe de salariés.

Si l'on compare les salariés des *petites et des grandes entreprises*, on observe à nouveau des évolutions différentes. Dans les grandes entreprises (plus de 250 salariés), on constate la plus forte augmentation du travail à domicile (et la plus forte baisse du travail dans les locaux de l'employeur) ainsi que des opportunités de carrière. Le soutien des collègues ou des responsables hiérarchiques augmente également entre 2015 et 2021 et cette augmentation est plus grande que pour les autres tailles d'entreprises. Dans les petites entreprises (1 seul travailleur), nous constatons une augmentation plus forte des contrats permanents, du travail à temps plein et de la formation sur le tas. Au contraire, le soutien des responsables hiérarchiques et des collègues a le plus baissé pour ces salariés.

Enfin, nous pouvons également comparer l'évolution des caractéristiques de l'emploi et du travail au sein de différents *secteurs*. Dans le secteur agricole, nous observons les changements les plus divergents (par rapport à la tendance générale) entre 2015 et 2021. Les salariés travaillant dans l'agriculture signalent des niveaux plus élevés de risques et sont les seuls à avoir vu le travail à domicile diminuer entre 2015 et 2021. L'augmentation de la possibilité d'avoir un contrat permanent est plus élevée mais celle d'avoir un contrat à temps plein diminue. L'augmentation la plus significative est celle du soutien par les responsables hiérarchiques et les collègues. Dans les secteurs industriels, comme dans l'agriculture, on constate une augmentation du nombre de contrats permanents. Nous constatons également une évolution négative du climat de travail, avec une augmentation des comportements antisociaux en 2021 par rapport à 2015. Pour les secteurs des services, c'est surtout l'augmentation du travail à domicile qui est frappante. Enfin, dans le secteur public, nous constatons surtout une nette augmentation de la représentation et de l'intimidation et du harcèlement moral au travail, ainsi qu'une baisse de la formation par l'employeur.

2.1.3 Qualité de l'emploi et du travail des indépendants

Dans la section précédente, nous avons examiné de manière très détaillée 28 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges. Cependant, l'EWCS est également menée auprès des *indépendants* : l'EWCS de 2021 contient un échantillon de 465 indépendants, soit environ 11 % de l'échantillon total (Tableau 2.1). Cependant, il n'est pas possible d'inclure les indépendants dans les analyses des salariés car certaines des caractéristiques utilisées pour décrire l'emploi et le travail des salariés sont fortement liées à la relation entre un salarié et un employeur (comme par exemple la participation, la représentation ou encore le soutien du management), ce qui n'est pas disponible pour les indépendants. Dans ce paragraphe, nous détaillons la qualité de l'emploi et du travail des indépendants et nous comparons les scores des indépendants sur 29 caractéristiques¹⁶ - lorsque cela est possible - avec ceux des salariés. Nous examinons également l'évolution de ces indicateurs entre 2015 et 2021 (Tableau 2.8).

Compte tenu de la spécificité du statut d'indépendant, nous nous attendons à ce que ces derniers disposent d'une grande autonomie dans plusieurs domaines : ils décident eux-mêmes des tâches qu'ils accomplissent et du moment où ils les accomplissent, ils peuvent choisir quand ils travaillent ou non. Cela est également confirmé par les données de l'EWCS (en 2015 et 2021) : les indépendants obtiennent en moyenne des scores plus élevés que les salariés en matière d'autonomie dans l'ordre des tâches, d'autonomie dans les méthodes et la vitesse de travail. Cette autonomie plus grande peut également être liée au score plus élevé des indépendants en matière d'opportunités de carrière : ils peuvent choisir eux-mêmes d'adapter le poste et les tâches, de suivre de nouvelles opportunités, etc. Les indépendants travaillent souvent pour le compte de plusieurs clients et mandants. Cela se traduit par le fait de travailler souvent dans les locaux du client ou de la clientèle et par une plus grande

¹⁶ Une caractéristique supplémentaire est disponible pour les indépendants, à savoir le fait de travailler dans leurs propres locaux.

flexibilité des horaires de travail (travail de nuit plus élevé par exemple), des conclusions qui ressortent également de l'enquête 2021.

Tableau 2.8 Score moyen sur 29 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail pour les indépendants et les salariés, comparaison entre 2015 et 2021

		P différence entre les indépendants et les salariés en 2021	Indépendants			Salariés		
			2015	2021	p	2015	2021	p
Travail								
Autonomie	Autonomie de l'ordre des tâches	***	n.d.	70	/	n.d.	62	/
	Autonomie des méthodes de travail	***	n.d.	70	/	n.d.	59	/
	Autonomie de la vitesse de travail	***	n.d.	66	/	n.d.	58	/
Risques biomécaniques	Positions fatigantes	n.s.	28	40	***	31	38	***
	Soulever des personnes	*	6	9	n.s.	9	12	***
	Porter des charges lourdes	n.s.	21	31	***	23	29	***
	Mouvements répétitifs	n.s.	38	58	***	45	60	***
Risques biochimiques	Produits chimiques	n.s.	13	20	***	11	19	***
	Matériaux infectieux	n.s.	10	19	***	11	21	***
Risque ambiant	Bruits	***	14	22	***	20	30	***
Lieu de travail fixe	Locaux de l'employeur	/	n.d.	n.d.	/	82	63	***
	Locaux indiqués par employeur ou clients	***	42	45	n.s.	24	31	***
	Dans une voiture ou autre véhicule	***	25	37	***	15	22	***
	A domicile	***	46	54	**	15	37	***
	Dans vos locaux	/	n.d.	60	/	n.d.	n.d.	/
	Autres endroits	***	11	20	***	7	8	n.s.
Emploi								
Contrat permanent ^a		/	4	n.d.	/	85	90	***
Travail à temps plein ^a		***	91	82	***	71	72	n.s.
Formation ^a	Apprentissage sur le tas		17	37	***	43	49	***
	Formation payée par l'employeur	/	n.d.	n.d.	/	50	48	n.s.
Travail de nuit		/	n.d.	25	/	n.d.	16	/
Opportunités de carrière		***	65	66	n.s.	47	56	***
Relations de travail								
Participation		/	81	n.d.	/	56	62	***
Représentation ^a		/	90	n.d.	/	59	66	***
Comportement asocial ^a	Intimidation et harcèlement moral	*	1	5	*	3	9	***
	Attentions sexuelles non désirées	n.s.	2	2	n.s.	2	2	n.s.
	Menaces ou violences verbales	*	8	7	n.s.	13	11	n.s.
Soutien social	Collègues	n.s.	73	75	n.s.	76	77	*
Soutien du management		/	54	n.d.	/	68	71	***
<i>Nombre d'observations</i>			350	465		2 169	3 733	

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). Le symbole « μ » indique que les scores représentent des pourcentages.

Degré de significativité : *p<0,05 ; **p<0,01 ; ***p<0,001 ; n.s. : non significatif ; n.d. : données non disponibles.

Source EWCS 2015 et 2021

2.2 Impact de la qualité de l'emploi et du travail : caractéristiques de bien-être psychologique et de santé

Après avoir donné une description des diverses caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique, l'utilisation de l'approche du modèle présenté dans le chapitre 1 nous donne également la possibilité de décrire *certaines conséquences directes et indirectes de la qualité de l'emploi et du travail*, notamment concernant le bien-être psychologique et la santé des travailleurs.

Après une brève explication méthodologique des caractéristiques utilisées, nous examinons un total de 11 caractéristiques. Les deux premières sont liées aux attitudes professionnelles : la satisfaction au travail et le présentisme. Une seule caractéristique décrit le sentiment de sécurité de l'emploi. Enfin huit caractéristiques décrivent la santé et le bien-être psychologique des travailleurs : l'épuisement physique et mental, l'impact du travail sur la santé et cinq questions sur le ressenti des travailleurs.

Nous présentons ces caractéristiques de la même façon que les caractéristiques de l'emploi et du travail, c'est-à-dire en nous concentrant tout d'abord sur les salariés en 2021 et en comparaison avec 2015 pour certains sous-groupes de salariés lorsque cela est possible. Dans une seconde partie, nous examinons brièvement ces caractéristiques pour les indépendants en les comparant avec les salariés.

2.2.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail

Pour décrire les conséquences de la qualité de l'emploi et du travail, nous nous appuyons sur les caractéristiques utilisées dans les indicateurs des études précédentes sur les données belges EWCS de 2015 (Lamberts *et al.*, 2016). Nous comparons 2021 avec 2015 lorsque les données le permettent. Cependant, comme déjà mentionné auparavant, de nombreuses questions ont été supprimées. Il est ainsi par exemple impossible de rendre compte pour 2021 de l'aptitude à travailler jusqu'à 60 ans, de l'absentéisme, de la sécurité du marché du travail ou encore de la qualité du sommeil.

Le Tableau 2.9 donne un aperçu des 11 caractéristiques. Par ailleurs, le Tableau b2.1 en annexe 2 donne un aperçu du détail de ces caractéristiques ainsi que des numéros de questions dans l'enquête 2015 et 2021. Nous avons choisi de rééchelonner chaque caractéristique sur une échelle de 0 à 100, pour faciliter les comparaisons entre caractéristiques et dans le temps.

Tableau 2.9 Aperçu des 11 caractéristiques liées à l'impact de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges en 2021, subdivisées en 3 dimensions

Attitudes professionnelles	Module	Sentiment d'insécurité de l'emploi	Module	Santé et bien-être psychologique	Module
Satisfaction au travail	M1A\M1C	Insécurité de l'emploi	Core	Epuisement physique	M2A
Présentéisme	Core			Epuisement mental	M2A
		Impact du travail sur la santé	Core		
		Se sentir bien et de bonne humeur	Core		
		Se sentir calme et tranquille	Core		
		Se sentir plein d'énergie et vigoureux	Core		
		Se sentir frais et reposé au moment du réveil	Core		
Vie quotidienne remplie de choses intéressantes pour vous	Core				

2.2.2 Statistiques descriptives de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges

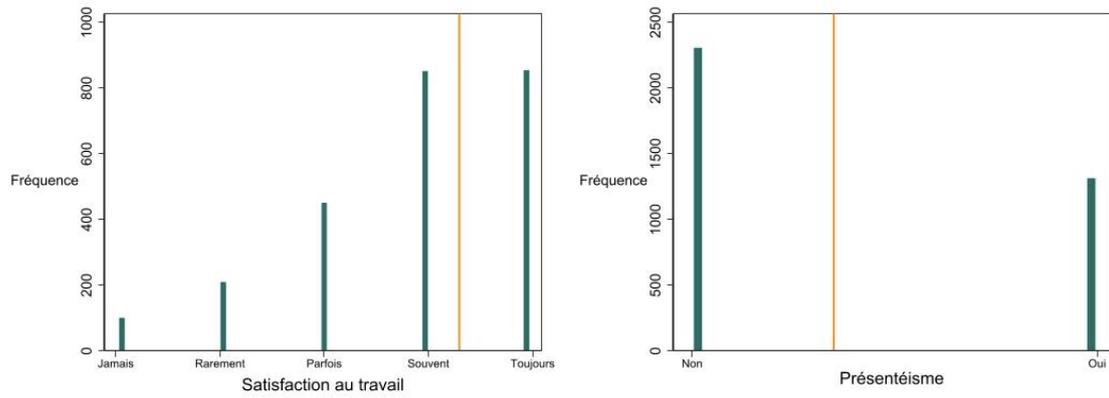
De manière similaire à la description des caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail, nous allons ici également aborder chaque caractéristique liée à la santé, au bien-être psychologique et à l'engagement des salariés une par une et faire une comparaison entre 2015 et 2021. En outre, nous examinerons à nouveau si nous constatons différentes évolutions pour des sous-groupes de salariés spécifiques. Enfin, dans une prochaine section (2.2.3), nous discuterons brièvement de ces caractéristiques pour les indépendants.

2.2.2.1 La dimension « attitudes professionnelles », mesurée par deux caractéristiques

Un premier aspect lié au bien-être psychologique des salariés est leurs attitudes envers le travail. Sur la base des données de l'EWC(t)S, nous pouvons décrire deux caractéristiques, à savoir la satisfaction au travail ainsi que le présentéisme. Dans ce chapitre le présentéisme au travail, à savoir le fait de venir travailler en étant malade, doit être compris comme une attitude, une réaction du salarié quand il sait qu'il est malade. D'après Hamon-Cholet et Lanfranchi (2021), le présentéisme est une manifestation de l'organisation du travail et est également en lien avec le vécu au travail du salarié ainsi que de la perception de son état de santé.¹⁷ Il ne faut cependant pas négliger le fait que le présentéisme peut également varier en fonction des tensions sur le marché du travail, un salarié ayant peur de perdre son emploi pourrait être tenté de travailler tout en étant malade afin de montrer son dévouement. Le Tableau 2.10 présente les scores moyens pour ces caractéristiques en 2015 et 2021, ainsi que pour des sous-groupes de salariés spécifiques. La Figure 2.28 présente les histogrammes de ces deux caractéristiques pour 2021.

¹⁷ « L'organisation du temps de travail au quotidien ou sur la semaine est un facteur qui pèse sur le présentéisme. Des semaines longues comme des horaires que l'on dira « atypiques » tendent à le faire augmenter, particulièrement en termes de fréquence des épisodes. » (Hamon-Cholet & Lanfranchi, 2021).

Figure 2.28 Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 2 caractéristiques de la dimension « attitudes professionnelles »



Source EWC(t)S 2021

Tableau 2.10 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « attitudes professionnelles » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Satisfaction au travail		Présentéisme	
	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	2 159	2 474	2 004	3 622
Total	83	83	52	35
Genre				
Homme	82	82	49	33
Femme	83	84	54	38
<i>p</i> ^o	<i>n.s.</i>	*	*	**
Groupe d'âge				
15-24 ans	82	81	41	26
25-34 ans	82	81	54	36
35-44 ans	81	82	54	40
45-54 ans	83	84	53	37
55 ans et plus	86	86	46	29
<i>p</i> ^o	**	***	*	***
Niveau d'éducation				
Secondaire inférieur	81	86	44	32
Secondaire supérieur	83	84	49	33
Bachelier ou équivalent	84	83	56	39
Master ou équivalent ou plus	81	80	60	36
<i>p</i> ^o	*	**	***	*
Taille de l'entreprise				
1 travailleur	95	86	50	31
2-9 travailleurs	85	85	51	32
10-249 travailleurs	81	83	56	37
250 travailleurs ou plus	80	81	54	36
<i>p</i> ^o	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Secteur				
A	75	91	24	34
B-E	79	81	51	30
F	86	85	53	28
G-I	83	81	51	33
J	76	81	39	33
K	79	77	53	40
L-N	79	81	52	39
O-Q	86	86	54	40
R-U	84	88	45	32
<i>p</i> ^o	***	***	<i>n.s.</i>	***

Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours) pour la satisfaction au travail ; le nombre représente un pourcentage pour le présentéisme.

^o Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : **p*<0,05 ; ***p*<0,01 ; ****p*<0,001 ; *n.s.* : non significatif.

^{oo} Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

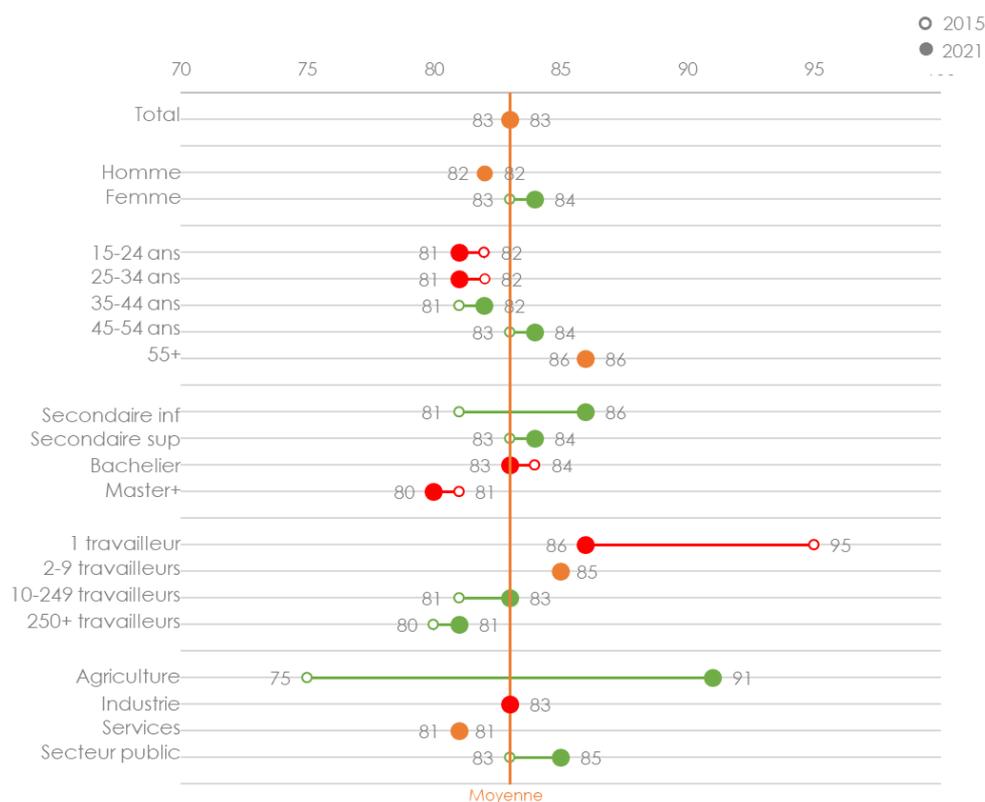
Source EWCS 2015 et 2021

a) Satisfaction au travail

La caractéristique « satisfaction au travail » est basée sur une question : « à quelle fréquence l'affirmation suivante s'applique à votre situation de travail : vous avez le sentiment de faire un travail utile ». Un score de 0 indique que le salarié estime que son travail n'est jamais utile, un score de 100 indique qu'il a le sentiment que son travail est toujours utile.

Le score moyen de la satisfaction au travail est de 83 en 2021. Environ 88 % des salariés indiquent avoir souvent ou toujours le sentiment de faire un travail utile. Le score moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes (84 contre 82). Plus les salariés sont âgés, plus le score moyen est élevé, avec un score moyen de 86 pour les 55 ans et plus contre 81 pour les 15 à 34 ans. Les salariés ayant un niveau d'éducation plus faible ont un score moyen plus élevé, ceux ayant un niveau secondaire inférieur ont un score moyen de 86 et ceux ayant un master ou un diplôme plus élevé ont un score moyen de 80. La taille de l'entreprise ne joue pas de rôle significatif. La satisfaction au travail est plus élevée dans le secteur agricole (91) et la plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance (77). Le score moyen de la satisfaction au travail stagne entre 2015 et 2021 à 83 (Figure 2.29). Cependant ce score cache de nombreuses différences entre différents sous-groupes de salariés. En effet la satisfaction baisse pour 5 sous-groupes : les salariés âgés de 15 à 34 ans, les salariés ayant un niveau d'éducation bachelier ou plus élevé ainsi que pour les entreprises n'ayant qu'un seul travailleur (pour qui on observe la plus grande baisse en passant de 85 à 86). Au contraire elle stagne pour 5 caractéristiques : les hommes, les salariés de 55 ans et plus, les entreprises de 2 à 9 travailleurs ainsi que les secteurs industriels et des services. Enfin on observe une augmentation de la satisfaction au travail pour tous les autres sous-groupes, notamment dans le secteur agricole, où le score moyen passe de 75 à 91.

Figure 2.29 Satisfaction au travail des salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est plus satisfait de son travail.

Source EWCS 2015 et 2021

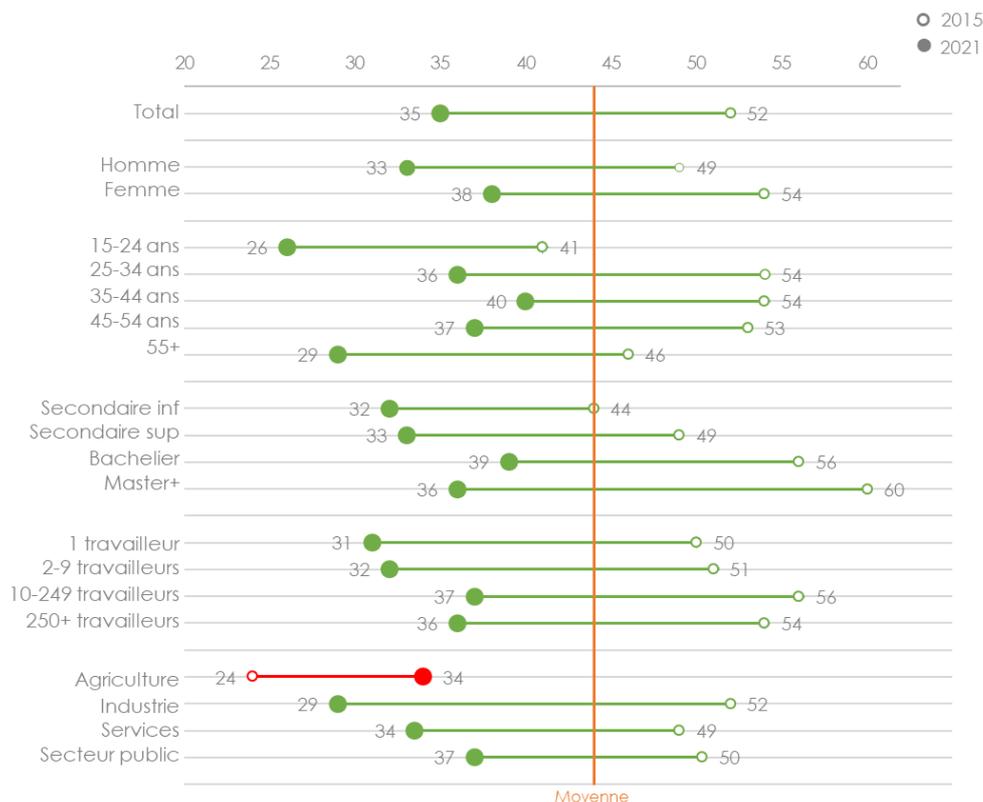
b) Présentéisme

Le présentéisme au travail est représenté par une question : « au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez malade ? ». Cette caractéristique est dichotomique (réponses « oui » ou « non »), ce qui implique que le score moyen indique la part de salariés qui ont répondu positivement à cette question.

Le score moyen en 2021 est de 35. Les femmes ont un score moyen plus élevé que les hommes (38 contre 33). Les salariés les plus jeunes, âgés de 15 à 24 ans, ont le score moyen le plus faible (26), alors que le score moyen est le plus élevé pour ceux âgés de 35 à 44 ans (40). Les salariés ayant un niveau d'éducation bachelier ou équivalent ont un score moyen de 39 alors que le score moyen est de 32 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur. La taille de l'entreprise n'a pas de rôle significatif. Les salariés de certains secteurs indiquent un présentéisme plus élevé que d'autres, avec 40 % dans les secteurs des activités financières et d'assurance ainsi que dans l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Le score moyen est plus faible dans le secteur de la construction, avec 28 % des salariés indiquant avoir travaillé alors qu'ils étaient malades. Le score moyen a fortement baissé entre 2015 et 2021, en passant de 52 à 35 (Figure 2.30). On pourrait voir ici l'impact de la pandémie de COVID-19 en 2021 sous plusieurs angles. Premièrement de nombreuses mesures ont été mises en place pour que les personnes malades restent chez elles et ne reviennent qu'après une période d'isolement, ce qui diminue de fait le présentéisme. Deuxièmement, les contacts restreints, voire interdits, entre les personnes ont permis de diminuer la circulation des virus en général, ce qui a logiquement diminué la possibilité de tomber malade et donc le fait de venir travailler en étant malade. Enfin s'il était beaucoup plus difficile de venir travailler en présentiel en étant malade, il était par contre possible dans certains secteurs de continuer à télétravailler. Cette

diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception du secteur agricole où le score moyen a augmenté de 24 à 34. Le secteur agricole est particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19 puisqu'il fait partie des secteurs où le télétravail était impossible. La diminution est particulièrement forte pour les salariés ayant un master ou un diplôme plus élevé, pour qui le score moyen passe de 60 à 36.

Figure 2.30 Présentéisme des salariés en 2015 et 2021



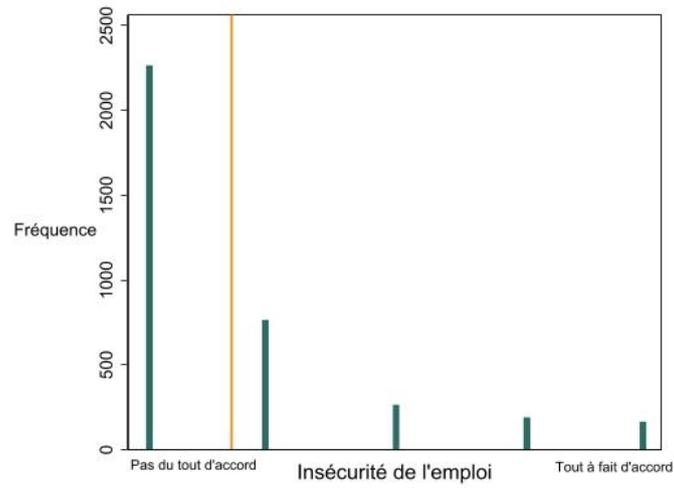
Note : La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Ce score montre le pourcentage de répondants qui, au cours de l'année écoulée, ont travaillé lorsqu'ils étaient malades.

Source EWCS 2015 et 2021

2.2.2.2 La dimension « sentiment de d'insécurité de l'emploi », mesurée par une caractéristique

La dimension « sentiment de d'insécurité de l'emploi » est mesurée par une question en 2021 indiquant l'insécurité de l'emploi : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec l'affirmation suivante décrivant certains des aspects de votre travail ? Je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois. ». Le répondant a le choix entre 5 options de réponses, allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Ainsi un score moyen de 0 indique que le salarié ne pense pas du tout perdre son emploi dans les 6 prochains mois, et un score moyen de 100 indique qu'il pense très certainement le perdre. Le Tableau 2.11 montre le score moyen en 2015 et 2021 pour différents sous-groupes de salariés tandis que la Figure 2.31 indique la distribution de fréquence et le score moyen de la sécurité de l'emploi en 2021. La Figure 2.32 montre l'évolution des scores moyens entre 2015 et 2021 de l'insécurité de l'emploi.

Figure 2.31 Histogramme montrant la distribution de fréquence et le score moyen en 2021 de l'insécurité de l'emploi



Source EWC(t)S 2021

Tableau 2.11 Score moyen de tous les salariés sur la caractéristique de la dimension « sentiment de l'insécurité de l'emploi » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Insécurité de l'emploi	
	2015	2021
Nombre d'observations	1 987	3 650
Total	24	18
Genre		
Homme	25	19
Femme	22	17
p°	*	*
Groupe d'âge		
15-24 ans	31	23
25-34 ans	26	18
35-44 ans	24	18
45-54 ans	22	17
55 ans et plus	17	16
p°	***	**
Niveau d'éducation		
Secondaire inférieur	29	24
Secondaire supérieur	24	17
Bachelier ou équivalent	20	18
Master ou équivalent ou plus	23	15
p°	***	***
Taille de l'entreprise		
1 travailleur	15	21
2-9 travailleurs	23	20
10-249 travailleurs	22	17
250 travailleurs ou plus	23	16
p°	n.s.	*
Secteur		
A	13	28
B-E	29	21
F	26	19
G-I	26	24
J	27	21
K	26	17
L-N	27	17
O-Q	18	13
R-U	22	15
p°	***	***

Note : Le score est compris entre 0 (pas du tout d'accord) et 100 (tout à fait d'accord). Plus le score est élevé, plus l'insécurité de l'emploi est grande.

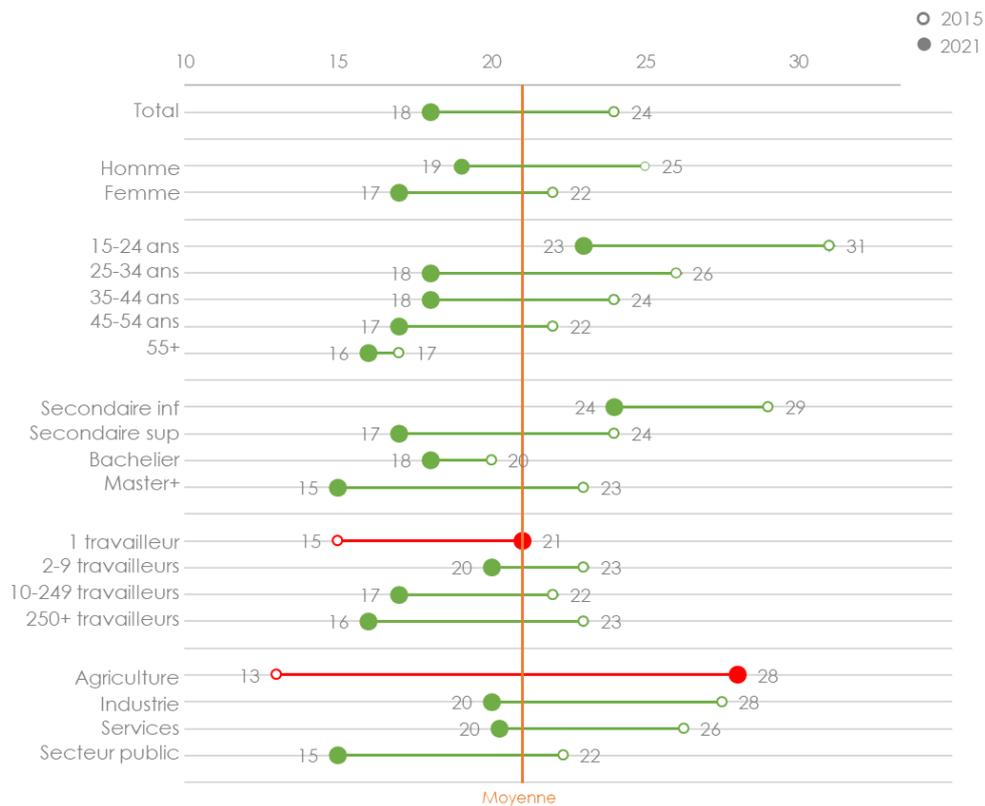
\circ Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. : non significatif.

$\circ\circ$ Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen de l'insécurité de l'emploi est de 18 en 2021. Environ 10 % des salariés affirment penser risquer de perdre leur travail au cours des 6 prochains mois. Les hommes indiquent une plus grande insécurité que les femmes, avec un score moyen de 19 contre 17 pour les femmes. L'insécurité de l'emploi est plus élevée pour les salariés les plus jeunes, avec un score moyen de 23 pour les 15 à 24 ans alors que le score moyen est de 16 pour les 55 ans et plus. L'insécurité de l'emploi est plus forte pour les salariés ayant un niveau d'éducation plus faible. Ceux ayant un niveau secondaire inférieur ont un score de 24, tandis que ceux avec un master ou un diplôme supérieur ont un score de 15. Le sentiment d'insécurité de l'emploi est élevé lorsque la taille de l'entreprise est plus petite. Ainsi le score moyen est de 21 pour les entreprises à un seul travailleur, alors que pour les entreprises de 250 travailleurs et plus, le score moyen est de 16. L'insécurité de l'emploi diffère également en fonction des secteurs. Elle est particulièrement élevée dans le secteur agricole (28) alors qu'elle est plus faible dans les secteurs de l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (13). Le score moyen a diminué entre 2015 et 2021, en passant de 24 à 18 (Figure 2.32). Cette diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés travaillant dans une entreprise n'ayant qu'un seul travailleur (de 15 à 21), et dans le secteur agricole où le score moyen augmente de 13 à 28.

Figure 2.32 Insécurité de l'emploi des salariés en 2015 et 2021



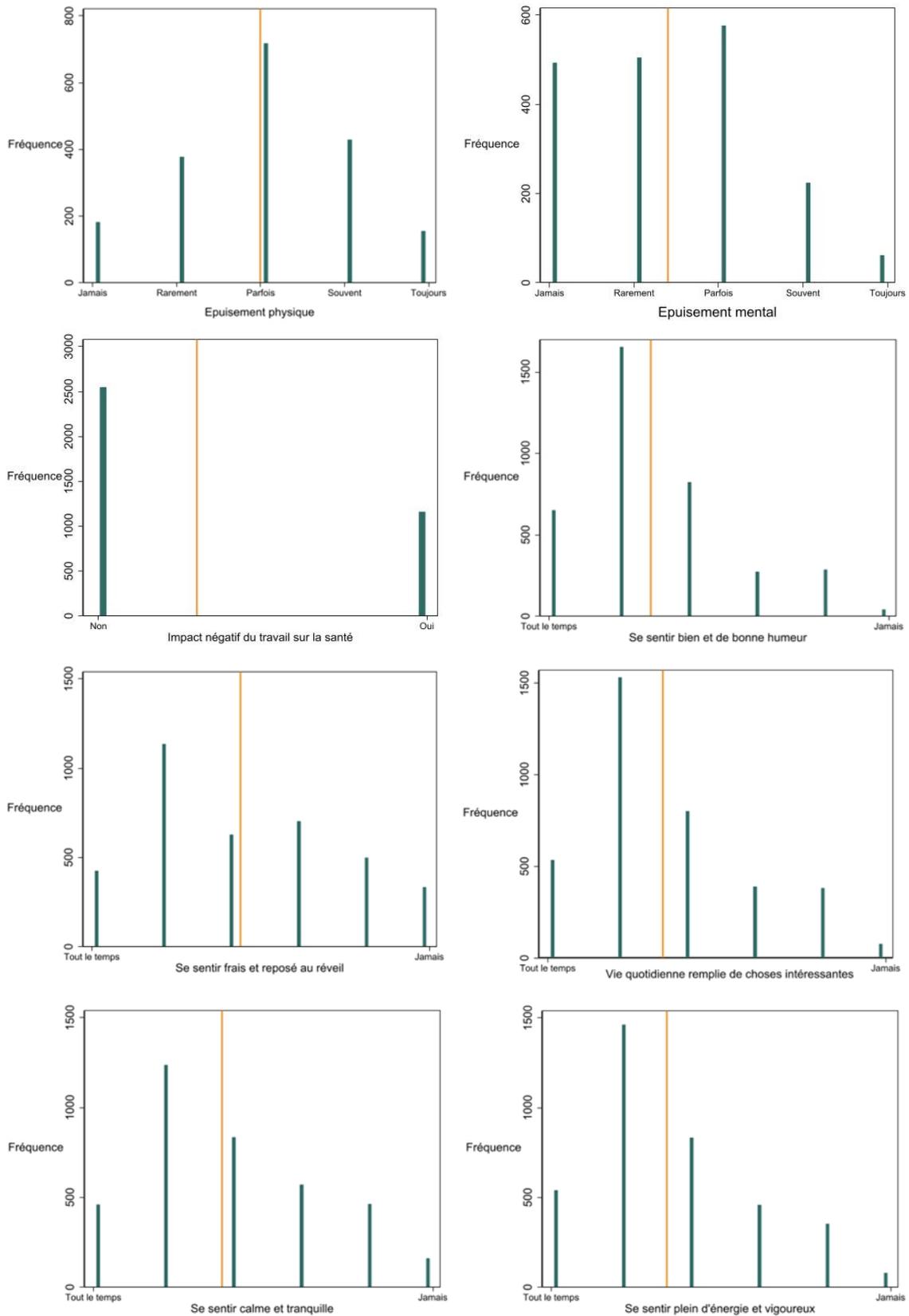
Note : Tous les scores sont compris entre 0 (pas du tout d'accord) et 100 (tout à fait d'accord). La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique signifie que le répondant est moins sûr de garder son emploi.

Source EWCS 2015 et 2021

2.2.2.3 La dimension « santé et bien-être psychologique », mesurée par huit caractéristiques

Nous examinons 8 caractéristiques portant sur la santé et le bien-être psychologique des salariés belges. La Figure 2.33 présente les histogrammes de ces caractéristiques pour 2021 et le Tableau 2.12 présente les valeurs de ces caractéristiques pour différents sous-groupes de salariés, en comparant 2015 et 2021 lorsque cela est possible.

Figure 2.33 Histogrammes montrant les distributions de fréquence et les scores moyens en 2021 des 8 caractéristiques de la dimension « santé et bien-être psychologique »



Source EWC(t)S 2021

Tableau 2.12 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « santé et bien-être psychologique » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021

	Epuisement physique		Epuisement mental		Impact négatif du travail sur la santé ^a		Se sentir bien et de bonne humeur		Se sentir calme et tranquille		Se sentir plein d'énergie et vigoureux		Se sentir frais et repose au moment du réveil		Vie quotidienne remplie de choses intéressantes	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Nombre d'observations	n.d.	1 861	n.d.	1 859	2 155	3 705	2 165	3 724	2 166	3 725	2 165	3 723	2 165	3 723	2 166	3 714
Total		51		34	26	32	68	68	64	60	68	64	61	56	70	64
Genre																
Homme	n.d.	50	n.d.	33	29	32	69	68	67	62	70	66	64	58	71	65
Femme	n.d.	51	n.d.	36	22	31	68	67	62	57	66	61	58	53	70	63
<i>p</i> ^o		<i>n.s.</i>		**	***	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	***	***	***	***	***	***	<i>n.s.</i>	**
Groupe d'âge																
15-24 ans	n.d.	52	n.d.	26	23	26	73	69	73	61	75	66	68	53	73	64
25-34 ans	n.d.	50	n.d.	33	23	30	68	65	65	58	68	61	60	51	70	64
35-44 ans	n.d.	53	n.d.	39	24	35	69	66	64	57	68	61	61	53	70	62
45-54 ans	n.d.	49	n.d.	34	31	33	68	68	62	60	67	65	60	58	71	64
55 ans et plus	n.d.	49	n.d.	34	24	30	67	71	66	64	68	68	60	63	69	67
<i>p</i> ^o		<i>n.s.</i>		***	**	*	<i>n.s.</i>	***	***	***	<i>n.s.</i>	***	*	***	<i>n.s.</i>	**
Niveau d'éducation																
Secondaire inférieur	n.d.	53	n.d.	31	32	33	71	72	68	65	70	71	63	61	69	67
Secondaire supérieur	n.d.	50	n.d.	31	28	34	70	70	67	61	70	66	63	57	70	65
Bachelier ou équivalent	n.d.	52	n.d.	38	23	33	66	65	61	57	66	61	59	53	71	63
Master ou équivalent ou plus	n.d.	48	n.d.	36	18	23	67	64	60	57	65	61	55	54	71	63
<i>p</i> ^o		<i>n.s.</i>		***	***	***	**	***	***	***	***	***	***	***	<i>n.s.</i>	**

Tableau 2.12 Score moyen de tous les salariés sur les caractéristiques de la dimension « santé et bien-être psychologique » – par année, genre, groupe d'âge, niveau d'éducation, taille de l'entreprise et secteur, en 2015 et 2021 (suite)

	Epuisement physique		Epuisement mental		Impact négatif du travail sur la santé ^a		Se sentir bien et de bonne humeur		Se sentir calme et tranquille		Se sentir plein d'énergie et vigoureux		Se sentir frais et repose au moment du réveil		Vie quotidienne remplie de choses intéressantes	
	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021	2015	2021
Taille de l'entreprise																
1 travailleur	n.d.	50	n.d.	34	34	31	72	68	69	62	85	64	72	58	85	62
2-9 travailleurs	n.d.	50	n.d.	28	26	26	72	71	67	62	71	67	62	58	72	66
10-249 travailleurs	n.d.	51	n.d.	35	28	33	68	67	63	59	68	63	60	55	71	64
250 travailleurs ou plus	n.d.	50	n.d.	36	30	31	66	66	61	59	65	62	55	56	70	62
<i>p</i>		<i>n.s.</i>		***	<i>n.s.</i>	*	*	**	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	**	***	*	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	*
Secteur																
A	n.d.	55	n.d.	35	43	17	55	77	58	76	55	80	55	62	54	80
B-E	n.d.	49	n.d.	30	35	28	68	66	64	61	69	65	62	59	72	65
F	n.d.	53	n.d.	30	40	32	68	71	65	64	69	67	62	60	68	66
G-I	n.d.	52	n.d.	32	22	32	70	69	67	61	70	66	64	58	68	64
J	n.d.	42	n.d.	33	8	21	66	69	68	64	68	63	62	54	70	65
K	n.d.	42	n.d.	37	11	24	67	63	64	57	69	60	61	58	70	58
L-N	n.d.	49	n.d.	32	21	26	70	67	67	58	68	62	61	56	72	64
O-Q	n.d.	52	n.d.	39	26	37	68	67	62	57	67	62	58	52	71	64
R-U	n.d.	50	n.d.	29	18	30	71	70	67	60	66	64	62	56	70	64
<i>p</i> ^o		**		***	***	***	<i>ns</i>	**	*	***	<i>ns</i>	***	*	***	<i>ns</i>	*

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). Le symbole « μ » indique que les scores représentent des pourcentages.

^o Degré de significativité de la différence entre les scores moyens : **p*<0,05 ; ***p*<0,01 ; ****p*<0,001 ; *ns* : non significatif ; n.d. : données non disponibles.

^{oo} Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWCS 2015 et 2021

a) Epuisement physique

La première caractéristique porte sur l'épuisement physique des salariés et correspond à la question suivante : « Comment vous sentez-vous par rapport à votre travail ? Veuillez indiquer à quelle fréquence vous éprouvez le sentiment suivant : je me sens épuisé physiquement à la fin de la journée de travail ». Les répondants pouvaient choisir entre 5 options de réponse, allant de « jamais » à « toujours ». Ainsi le score de cette caractéristique indique si le salarié ne se sent jamais épuisé physiquement (score de 0) ou toujours épuisé physiquement (score de 100). La formulation de cette question est nouvelle par rapport à 2015, il n'y a donc pas de comparaison possible dans le temps.

En 2021, le score moyen de l'épuisement physique est de 51. Environ 32 % des salariés indiquent se sentir souvent ou toujours épuisés physiquement à la fin de la journée de travail. Seules les différences entre secteurs sont significatives, l'épuisement physique est particulièrement élevé pour le secteur agricole (55) alors qu'il est plus faible pour les secteurs de l'information et la communication ainsi que pour les activités financières et d'assurance (42).

b) Epuisement mental

La deuxième caractéristique porte sur l'épuisement mental des salariés et correspond à la question suivante : « Comment vous sentez-vous par rapport à votre travail ? Veuillez indiquer à quelle fréquence vous éprouvez le sentiment suivant : je me sens émotionnellement vidé par mon travail ». Les répondants pouvaient choisir entre 5 options de réponse, allant de « jamais » à « toujours ». Ainsi le score de cette caractéristique indique si le salarié ne se sent jamais émotionnellement vidé (score de 0) ou toujours émotionnellement vidé (score de 100). La formulation de cette question est nouvelle par rapport à 2015, il n'y a donc pas de comparaison possible dans le temps.

En 2021, le score moyen de l'épuisement mental est de 34. Environ 15 % des salariés indiquent se sentir souvent ou toujours émotionnellement vidés par leur travail. Le score est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, avec un score moyen de 36 contre 33. La santé mentale est moins bonne pour les salariés ayant un niveau d'éducation plus élevé, avec un score moyen de 38 pour les salariés ayant un bachelier ou un diplôme équivalent, contre un score moyen de 31 pour le niveau d'éducation secondaire. Les salariés travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus ont un score de 36, ce qui indique une moins bonne santé mentale que pour ceux travaillant dans une entreprise ayant 2 à 9 travailleurs (28). Le score moyen est particulièrement élevé pour les secteurs de l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (39), ce qui indique une moins bonne santé mentale pour les salariés de ces secteurs. Au contraire, le score est plus faible pour les secteurs des autres activités de services, comme les arts et spectacles ou les activités pour lesquelles les ménages sont employeurs (29).

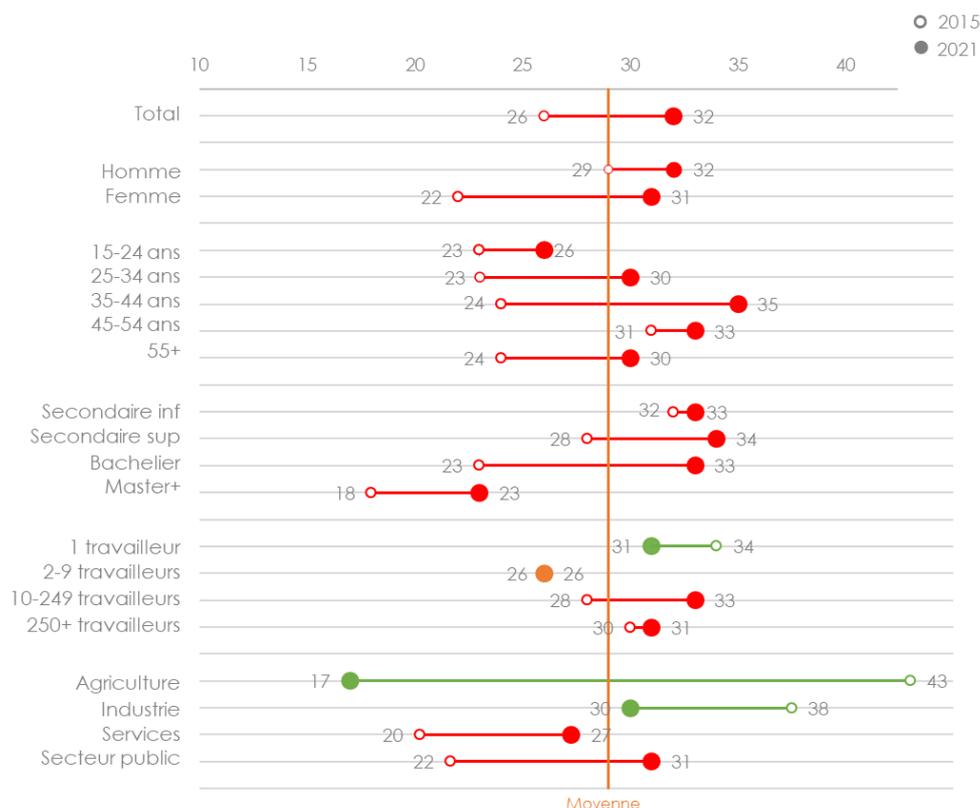
c) Impact négatif du travail sur la santé

Cette caractéristique indique dans quelle mesure le travail des salariés belges impacte négativement leur santé. La question suivante est utilisée : « Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ? ». Cette caractéristique est dichotomique, ce qui implique que le score moyen indique la part de salariés ayant répondu positivement à cette question. Plus le score est élevé, plus l'impact du travail sur la santé est fort.

Le score moyen de l'impact sur la santé est de 32 en 2021. Les différences entre les femmes et les hommes ne sont pas significatives. L'impact du travail sur la santé est plus fort pour les salariés de 35 à 44 ans (35) alors qu'il est plus faible pour ceux âgés de 15 à 24 ans (26). Le score moyen est le plus faible pour ceux ayant un master ou un diplôme plus élevé (23) alors qu'il est plus élevé pour ceux ayant un niveau secondaire supérieur (34). L'impact de la santé sur le travail est plus faible pour les entreprises de 2 à 9 travailleurs (26) et est plus élevé pour les entreprises de 10 à 249 travailleurs (33). Le score moyen est de 17 dans le secteur agricole, alors qu'il est de 37 dans les secteurs de l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (37). Le score moyen de l'impact du travail sur la santé des salariés a augmenté entre 2015 et 2021, en passant de 26

à 32 (Figure 2.34). Cette augmentation est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des entreprises ayant un seul travailleur, ainsi que pour les secteurs agricole et industriel où le score moyen diminue. Par ailleurs la situation stagne pour les entreprises de 2 à 9 travailleurs, avec un score moyen de 26.

Figure 2.34 Impact du travail sur la santé des salariés en 2015 et 2021



Note : Les scores représentent des pourcentages. La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique une forte influence (négative) du travail sur la santé du répondant.

Source EWCS 2015 et 2021

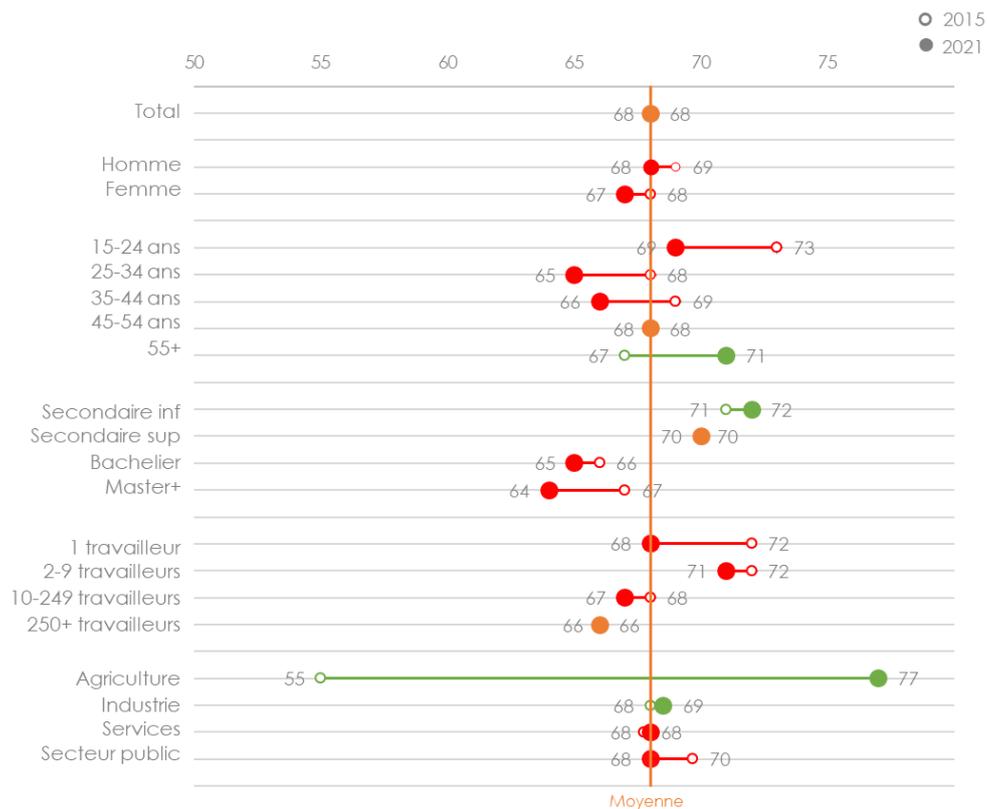
d) Bien-être psychologique

Les caractéristiques correspondant au bien-être psychologique des salariés correspondent à 5 questions : « au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence vous êtes-vous senti : bien et de bonne humeur ; calme et tranquille ; plein d'énergie et vigoureux ; frais et reposé au moment du réveil ; comme si votre vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes pour vous ». Les répondants pouvaient choisir entre 5 réponses, allant de « jamais » à « tout le temps ». Ainsi le score moyen de ces caractéristiques va de 0 « jamais » à 100 « tout le temps ». Plus le score est élevé, plus le bien être psychologique est élevé.

Le score moyen pour le fait de se sentir bien et de bonne humeur est de 68 en 2021. Environ 62 % des salariés indiquent se sentir la plupart du temps ou tout le temps bien et bonne humeur au cours des deux dernières semaines. Les différences ne sont pas significatives entre femmes et hommes. Le score moyen est plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (71) alors qu'il est le plus faible pour ceux âgés de 25 à 34 ans (65). Plus le niveau d'éducation est faible, plus le score moyen est élevé, avec 72 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur, contre 64 pour ceux ayant un master ou un diplôme supérieur. Les salariés se sentent plus souvent bien et de bonne humeur dans les entreprises

de 2 à 9 travailleurs (71) alors que le score baisse à 66 pour ceux travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus (66). Le score moyen est plus élevé dans le secteur agricole (77) et plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance (63). Le score moyen stagne à 68 entre 2015 et 2021 (Figure 2.35). Si on regarde les détails de différents sous-groupes, le score moyen augmente pour les 55 ans et plus, ceux ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur et dans les secteurs agricoles et industriel. Une stagnation est observée pour 45 à 54 ans, ceux ayant un niveau d'éducation secondaire supérieur et pour les entreprises de 250 travailleurs ou plus. Pour tous les autres sous-groupes, le score moyen baisse, ce qui indique une diminution du bien-être psychologique de ces salariés.

Figure 2.35 Se sentir bien et de bonne humeur pour les salariés en 2015 et 2021



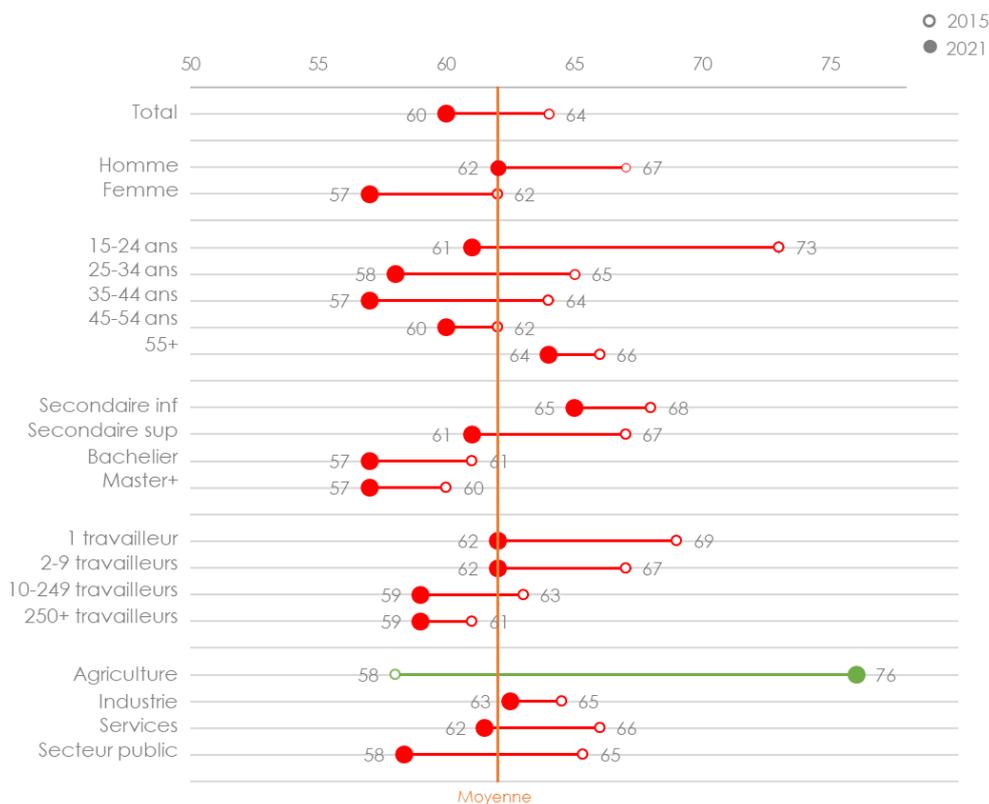
Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un point orange indique une stagnation. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique que le répondant se sent davantage bien et de bonne humeur.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour le fait de se sentir calme et tranquille est de 60 en 2021. Environ 46 % des salariés indiquent se sentir la plupart du temps ou tout le temps calme et tranquille au cours des deux dernières semaines. Les hommes ont un score plus élevé que les femmes (62 contre 57). Le score moyen est plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (64) alors qu'il est le plus faible pour ceux âgés de 34 à 44 ans (57). Plus le niveau d'éducation est faible, plus le score moyen est élevé, avec 65 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur, contre 57 pour ceux ayant un bachelier ou un diplôme supérieur. Les différences de taille des entreprises ne sont pas significatives. Le score moyen est plus élevé dans le secteur agricole (76) et plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance, de l'administration publique, de la défense, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (57). Le score moyen diminue de 64 à 60 entre 2015 et 2021 (Figure 2.36). Cette

diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception du secteur agricole, où le score augmente de 58 à 76. La diminution du score moyen est la plus élevée pour les salariés le plus jeunes, en passant de 73 en 2015 à 61 en 2021.

Figure 2.36 Se sentir calme et tranquille pour les salariés en 2015 et 2021

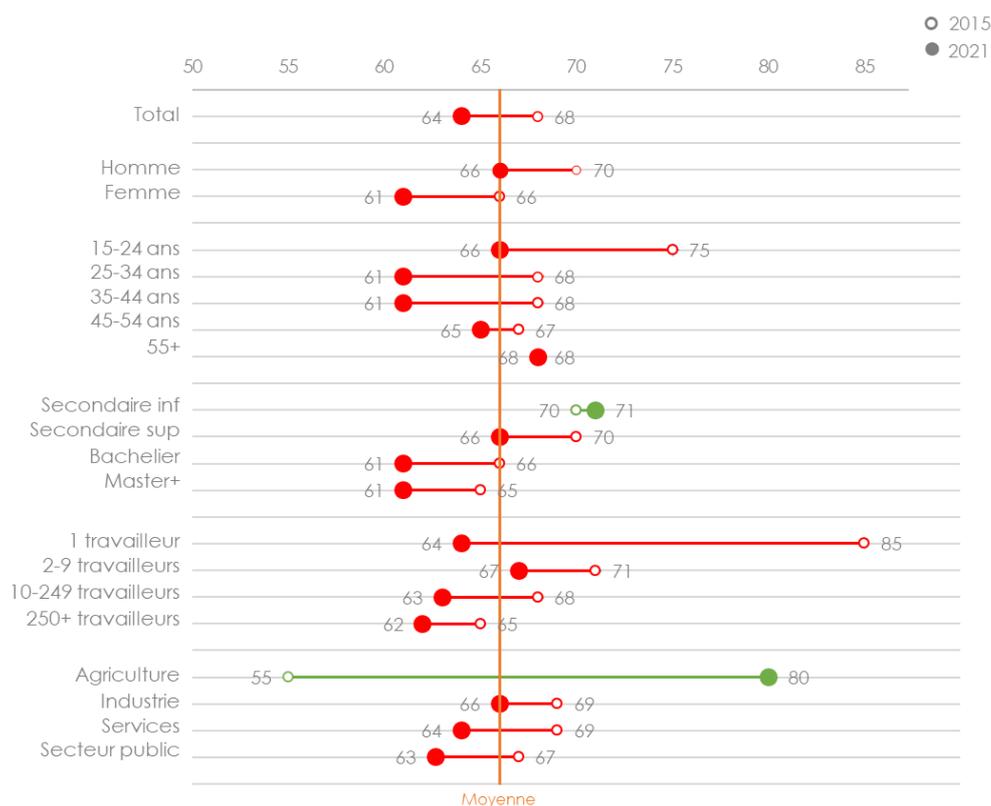


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique que le répondant se sent davantage calme et tranquille.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour le fait de se sentir plein d'énergie et vigoureux est de 64 en 2021. Environ 54 % des salariés indiquent se sentir la plupart du temps ou tout le temps plein d'énergie et vigoureux au cours des deux dernières semaines. Les hommes ont un score plus élevé que les femmes (66 contre 61). Le score moyen est plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (68) alors qu'il est le plus faible pour ceux âgés de 25 à 44 ans (61). Plus le niveau d'éducation est faible, plus le score moyen est élevé, avec 71 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur, contre 61 pour ceux ayant un bachelier ou un diplôme supérieur. Les salariés se sentent plus souvent plein d'énergie et vigoureux dans les entreprises de 2 à 9 travailleurs (67) alors que le score baisse à 66 pour ceux travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus (62). Le score moyen est plus élevé dans le secteur agricole (80) et plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance (60). Le score moyen diminue de 68 à 64 entre 2015 et 2021 (Figure 2.37). Cette diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception des salariés ayant un niveau d'éducation secondaire inférieur et pour le secteur agricole pour lesquels le score moyen augmente. La diminution du score moyen baisse en particulier pour les entreprises n'ayant qu'un seul travailleur, avec une diminution de 85 à 64.

Figure 2.37 Se sentir plein d'énergie et vigoureux pour les salariés en 2015 et 2021

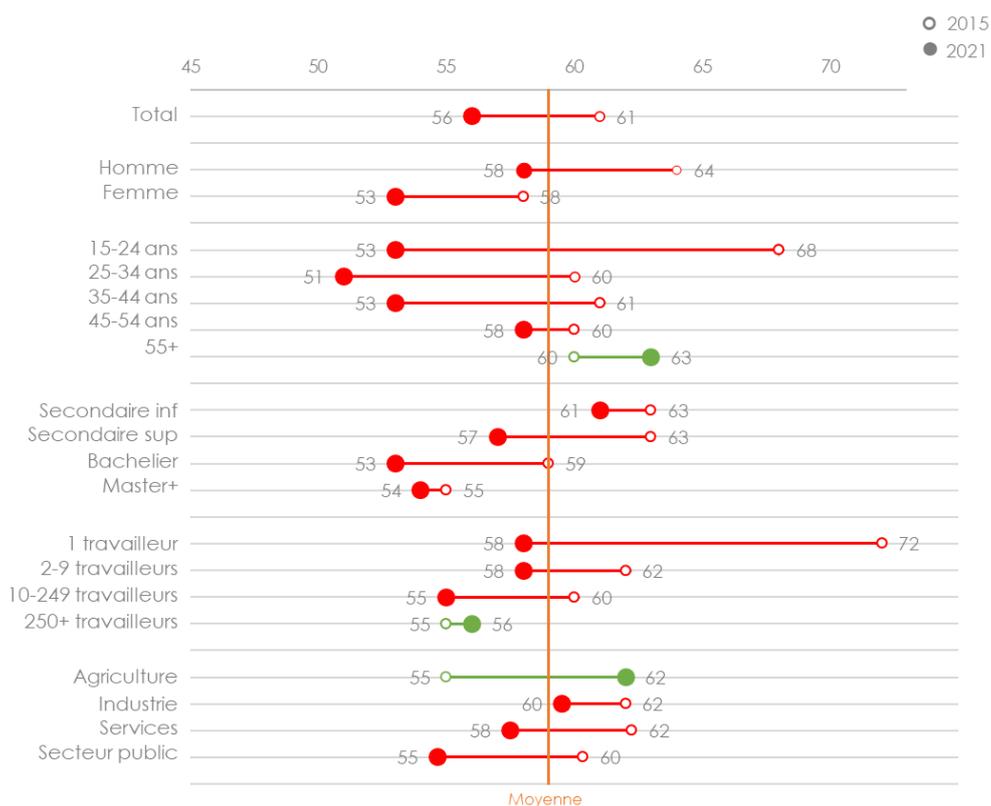


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique que le répondant se sent davantage plein d'énergie et vigoureux.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour le fait de se sentir frais et reposé au moment du réveil est de 56 en 2021. Environ 42 % des salariés indiquent se sentir, la plupart du temps ou tout le temps, frais et reposés au moment du réveil au cours des deux dernières semaines. Les hommes ont un score plus élevé que les femmes (58 contre 53). Le score moyen est plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (63) alors qu'il est le plus faible pour ceux âgés de 25 à 34 ans (51). Plus le niveau d'éducation est faible, plus le score moyen est élevé, avec 61 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur, contre 53 pour ceux ayant un bachelier ou un diplôme équivalent. Les différences dans la taille des entreprises ne sont pas significatives. Le score moyen est plus élevé dans le secteur agricole (62) et plus faible dans les secteurs des de l'administration publique, l'enseignement, la défense, la santé humaine et l'action sociale (52). Le score moyen stagne diminue de 61 à 56 entre 2015 et 2021 (Figure 2.36). Cette diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, avec l'exception de trois d'eux : les salariés âgés de 55 ans et plus, ceux travaillant dans des entreprises de 250 travailleurs ou plus et les salariés du secteur agricole. Dans ces trois secteurs, le score moyen augmente. La diminution du score moyen est particulièrement forte pour les plus jeunes salariés, âgés de 15 à 24 ans, puisque leur score moyen passe de 68 à 53.

Figure 2.38 Se sentir frais et reposé au moment du réveil pour les salariés en 2015 et 2021

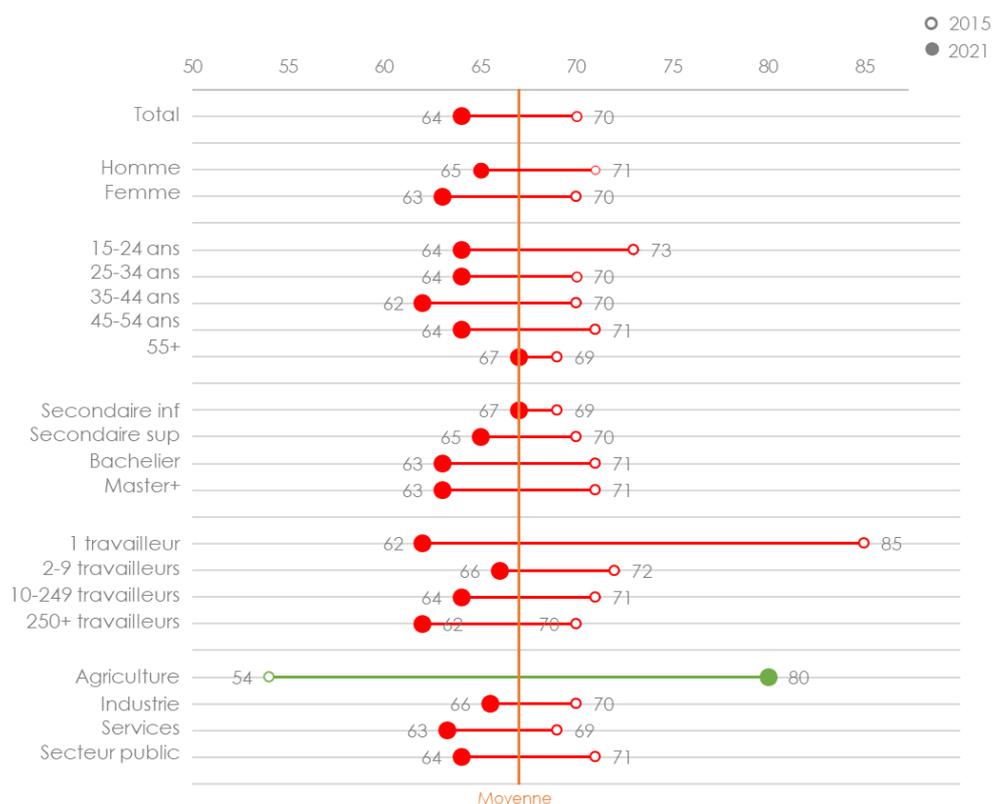


Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique que le répondant se sent davantage frais et reposé au moment du réveil.

Source EWCS 2015 et 2021

Le score moyen pour le fait d'avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes est de 64 en 2021. Environ 56 % des salariés indiquent sentir, la plupart du temps ou tout le temps, comme si leur vie quotidienne est remplie de choses intéressantes au cours des deux dernières semaines. Les hommes ont un score plus élevé que les femmes (65 contre 63). Le score moyen est plus élevé pour les salariés de 55 ans et plus (67) alors qu'il est le plus faible pour ceux âgés de 35 à 44 ans (61). Plus le niveau d'éducation est faible, plus le score moyen est élevé, avec 67 pour ceux ayant un niveau secondaire inférieur, contre 63 pour ceux ayant un bachelier ou un diplôme supérieur. Les salariés sentent plus souvent que leur vie quotidienne est remplie de choses intéressantes dans les entreprises de 2 à 9 travailleurs (66) alors que le score baisse à 62 pour ceux travaillant dans une entreprise ayant 250 travailleurs ou plus ou celles avec un seul salarié. Le score moyen est plus élevé dans le secteur agricole (80) et plus faible dans les secteurs des activités financières et d'assurance (58). Le score moyen diminue de 70 à 64 entre 2015 et 2021 (Figure 2.39). Cette diminution est valable pour tous les sous-groupes de salariés, à l'exception du secteur agricole pour lequel le score moyen augmente de 54 à 60. La diminution du score moyen est particulièrement forte pour les salariés des entreprises ayant un seul travailleur, le score moyen y passe de 85 à 62

Figure 2.39 Vie quotidienne remplie de choses intéressantes pour les salariés en 2015 et 2021



Note : Le score est compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours).
 La ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, la ligne rouge une diminution. Un score plus élevé pour cette caractéristique indique que le répondant sent davantage que sa vie quotidienne est remplie de choses intéressantes.

Source EWCS 2015 et 2021

2.2.2.4 Le bien-être psychologique et la santé des salariés belges en 2015 et 2021 en bref

a) L'évolution générale du bien-être psychologique et de la santé

Une fois de plus, la comparaison des données nous permet d'estimer le bien-être psychologique et la santé des salariés en Belgique entre 2015 et 2021. Concernant les attitudes professionnelles, on constate une stagnation entre 2015 et 2021 pour la satisfaction au travail, alors que le présentisme a fortement baissé. La sécurité de l'emploi a également augmenté entre 2015 et 2021, une évolution positive qui peut être liée à la mise en place de politiques de préservation de l'emploi pendant la pandémie de COVID-19.¹⁸ Concernant la santé des salariés, nous constatons une tendance négative entre 2015 et 2021 avec une augmentation des salariés qui déclarent que le travail a un impact (négatif) sur leur santé. Concernant le bien-être psychologique des salariés, quatre des cinq caractéristiques étudiées montrent une diminution entre 2015 et 2021. On peut voir ici l'impact de la pandémie de COVID-19 qui a diminué le bien-être psychologique des salariés belges depuis mars 2020.

b) Une évolution différente du bien-être psychologique et de la santé pour différents groupes de salariés

Entre 2015 et 2021, nous remarquons des évolutions clairement différentes dans certains sous-groupes. Entre *les femmes et les hommes*, on observe certaines différences dans l'évolution du bien-être psychologique et de la santé. La satisfaction au travail augmente très légèrement pour les femmes alors qu'elle stagne pour les hommes. On constate que le présentisme baisse pour les deux genres

¹⁸ Pour plus de détails, voir <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/countries/BE.html>

mais demeure plus important pour les femmes. L'insécurité de l'emploi a baissé pour l'ensemble de la population mais reste plus élevée pour les hommes. Le bien-être des femmes et des hommes a baissé de manière assez similaire mais il est intéressant de noter que les femmes indiquent systématiquement un bien-être plus faible. L'impact négatif du travail sur la santé s'est accru davantage pour les femmes.

Concernant *différentes catégories d'âge*, les salariés jeunes - de moins de 34 ans - sont le seul groupe à avoir connu une diminution de la satisfaction au travail en 2021. Pour toutes les autres tranches d'âge, on constate une augmentation ou une stagnation de la satisfaction au travail. La diminution du présentisme est également la plus forte pour les jeunes salariés, ainsi que la diminution de l'insécurité de l'emploi. Nous constatons également une plus forte diminution du bien-être chez ces salariés plus jeunes, et ce pour quatre des cinq caractéristiques considérées. Chez les salariés âgés de 35 à 44 ans, nous constatons particulièrement une augmentation de l'impact négatif du travail sur la santé. Pour les plus de 55 ans, il est intéressant d'observer que le bien-être a actuellement augmenté pour certaines caractéristiques entre 2015 et 2021, notamment le fait de se sentir bien et de bonne humeur ou le fait de se sentir frais et reposé au moment du réveil.

Si l'on considère *différents niveaux d'éducation*, nous observons la plus grande augmentation de la satisfaction au travail entre 2015 et 2021 chez les salariés ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La plus forte baisse du fait de se sentir calme et tranquille s'observe chez ces derniers. Le présentisme baisse fortement pour les titulaires d'un bachelier et c'est pour cette catégorie de salariés que l'impact négatif du travail sur la santé augmente le plus. Parmi les salariés titulaires d'un master, nous constatons à nouveau une nette diminution du présentisme mais également de l'insécurité de l'emploi. La baisse de la satisfaction au travail est également observée pour ces salariés les plus éduqués.

La taille de l'entreprise ne semble pas jouer un rôle très important en termes de bien-être et de santé des salariés. Ce n'est que pour les salariés qui travaillent seuls dans une entreprise que nous observons un schéma très différent. Ces salariés déclarent une plus forte augmentation de l'insécurité de l'emploi en 2021 ainsi qu'une baisse de la satisfaction au travail. Le présentisme de ces travailleurs a également baissé de façon spectaculaire en 2021. Les 5 caractéristiques indiquant le bien-être des salariés baissent de façon plus importante pour les salariés travaillant dans une entreprise à un seul travailleur que pour ceux travaillant dans des entreprises de plus grande taille. Si nous examinons également les salariés des grandes entreprises (de 250 travailleurs et plus), nous constatons la plus forte diminution de l'insécurité de l'emploi.

Enfin, nous terminons par une brève comparaison entre *les secteurs*. A cet égard, le secteur agricole est spécifique puisqu'il a connu la plus grande augmentation de l'insécurité au travail ainsi que du présentisme. Contre intuitivement c'est également le secteur pour lequel la satisfaction au travail a plus augmenté, tout comme le bien-être pour les cinq caractéristiques étudiées. Les salariés du secteur agricole ont également rapporté une baisse significative de l'impact négatif du travail sur leur santé. À l'inverse, dans les secteurs des services et tout particulièrement des activités financières et d'assurance, l'impact négatif du travail sur la santé a plus que doublé.

2.2.3 Impact de la qualité de l'emploi et du travail des indépendants

Les données de l'EWC(t)S 2021 nous permettent également d'examiner l'impact de la qualité de l'emploi et du travail (en termes de bien-être psychologique et de santé) sur les indépendants et de le comparer à celui des salariés. Le Tableau 2.13 donne un aperçu des scores moyens des indépendants pour les 11 caractéristiques en 2015 et 2021.

Tableau 2.13 Score moyen sur 11 caractéristiques de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail pour les indépendants et les salariés, comparaison entre 2015 et 2021

	<i>p</i> différence entre les indépendants et les salariés en 2021	Indépendants			Salariés		
		2015	2021	<i>p</i>	2015	2021	<i>p</i>
Attitudes professionnelles							
Satisfaction au travail	n.s.	90	86	**	83	83	n.s.
Présentéisme ¹⁹	***	64	47	***	52	35	***
Sentiment d'insécurité de l'emploi	n.s.	21	21	n.s.	24	18	***
Santé et bien-être psychologique							
Épuisement physique	n.s.	n.d.	49	/	n.d.	51	/
Épuisement mental	n.s.	n.d.	32	/	n.d.	34	/
Impact (négatif) du travail sur la santé ¹⁹	*	25	27	n.s.	26	32	***
Se sentir bien et de bonne humeur	**	70	71	n.s.	68	68	n.s.
Se sentir calme et tranquille	n.s.	63	62	n.s.	64	60	***
Se sentir plein d'énergie et vigoureux	*	70	67	n.s.	68	64	***
Se sentir frais et reposé au moment du réveil	***	61	61	n.s.	61	56	***
Vie quotidienne remplie de choses intéressantes pour vous	***	73	68	**	70	64	***
Nombre d'observations		350	465		2 169	3 733	

Note : Tous les scores sont compris entre 0 (jamais) et 100 (toujours). Le symbole « μ » indique que les scores représentent des pourcentages.
 Degré de significativité : **p*<0,05 ; ***p*<0,01 ; ****p*<0,001 ; n.s. : non significatif ; n.d : données non disponibles.

Source EWCS 2015 et 2021

Les indépendants semblent à première vue avoir des conséquences plus positives de leur emploi que les salariés en 2021, même si nous notons que nous ne trouvons des différences significatives entre salariés et indépendants que pour quelques caractéristiques. Les travailleurs indépendants sont plus satisfaits de leur emploi (86 contre 83), mais cette différence n'est pas significative. Cependant on constate également que le présentéisme est plus élevé les indépendants (47 % contre 35 %). Les travailleurs indépendants sont donc plus enclins à continuer à travailler lorsqu'ils sont malades. Cela n'est évidemment pas surprenant puisque les indépendants n'ont pas de congé de maladie comme les salariés et, par conséquent, ils n'ont pas de revenu pendant les jours de maladie. Nous constatons également une différence entre les indépendants et les salariés concernant l'impact négatif du travail sur la santé : l'impact est moins fort pour les indépendants.

Entre 2015 et 2021, il n'y a pas eu beaucoup de changements (significatifs) concernant les conséquences de la qualité de l'emploi et du travail pour les indépendants. La satisfaction au travail a baissé (avec une baisse du score moyen de 90 à 86). Le présentéisme des indépendants a fortement baissé (de 64 % à 47 %), une tendance que nous avons également observée chez les salariés. Nous pouvons émettre deux hypothèses à ce sujet, premièrement moins de maladies et de virus étaient en circulation puisque les contacts entre les personnes étaient très restreints pendant la pandémie de COVID-19, ce qui a pu logiquement faire baisser les contaminations et donc le présentéisme. De plus pendant la pandémie, le droit passerelle de crise a été accordé aux indépendants contraints d'interrompre partiellement ou entièrement leur activité suite à la crise.¹⁹ Ainsi assurés de pouvoir faire valoir leurs droits de soins de santé, le présentéisme des indépendants pourraient donc avoir baissé. Enfin les indépendants signalent une détérioration de leur bien-être psychologique, avec notamment une baisse

¹⁹ Le droit passerelle consiste en une prestation financière pendant 12 mois maximum et la sauvegarde des droits en matière de soins de santé et d'indemnités d'incapacité de travail durant 4 trimestres au maximum, sans paiement de cotisations. Pour plus d'informations, voir https://finances.belgium.be/fr/independants_professions_liberales/coronavirus/droit-passerelle

significative du score moyen du fait de trouver sa vie quotidienne remplie de choses intéressantes de 73 à 68. Ces tendances se reflètent également – de manière plus significative - chez les salariés.

2.3 Résumé du chapitre 2

Les données EWC(t)S nous permettent d'avoir un aperçu de la qualité de l'emploi et du travail des salariés et des indépendants belges. Malgré les différences méthodologiques et les difficultés de comparaison entre les enquêtes 2015 et 2021, il est possible de dégager certaines tendances.

Concernant *les salariés* et les caractéristiques relatives au contenu du travail lui-même (dimension « travail »), on constate généralement une évolution négative entre 2015 et 2021. On observe une augmentation des risques au travail pour toutes les caractéristiques sélectionnées. En 2021, suite à la pandémie de COVID-19, on observe un glissement clair du travail dans les locaux de l'employeur vers le travail à domicile, ou dans un véhicule ou chez un client dans une moindre mesure. Ce travail à domicile imposé en 2020 et encore largement encore favorisé en 2021, pour tous les secteurs où c'était possible, a pu avoir des impacts sur le bien-être des salariés, comme nous le voyons à la fin de ce chapitre. Concernant les caractéristiques relatives aux aspects de l'emploi (dimension « emploi »), nous trouvons généralement peu de grands changements entre 2015 et 2021. On observe une augmentation des contrats à temps plein et à durée indéterminée. Dans le domaine de la formation, la formation sur le tas a augmenté alors que la formation payée par l'employeur a légèrement diminué. Enfin, nous constatons l'évolution positive la plus importante dans le domaine des opportunités de carrière : en 2021 les salariés belges sont plus nombreux à indiquer avoir de bonnes opportunités de carrière dans leur travail qu'en 2015. Enfin concernant la dimension des relations de travail, nous remarquons principalement une amélioration du soutien par les responsables hiérarchiques et les collègues ainsi qu'une augmentation de la participation et de la représentation au travail. Toutefois, on peut noter une augmentation de l'intimidation et du harcèlement moral.

Concernant *les indépendants*, ils obtiennent en moyenne des scores plus élevés que les salariés en matière d'autonomie dans l'ordre des tâches, d'autonomie dans les méthodes et la vitesse de travail. Cette autonomie plus grande peut également être liée au score plus élevé des indépendants en matière d'opportunités de carrière : ils peuvent choisir eux-mêmes d'adapter le poste et les tâches, de suivre de nouvelles opportunités, etc. Les indépendants travaillent souvent pour le compte de plusieurs clients et mandants. Cela se traduit par le fait de travailler souvent dans les locaux du client ou de la clientèle et par une plus grande flexibilité des horaires de travail (travail de nuit plus élevé par exemple).

Si l'on regarde l'impact de la qualité de l'emploi et du travail sur le bien-être et la santé, on peut également distinguer les salariés et les indépendants.

Concernant *les salariés* et les attitudes professionnelles, on constate une stagnation entre 2015 et 2021 pour la satisfaction au travail, alors que le présentisme a fortement baissé. La sécurité de l'emploi a également augmenté entre 2015 et 2021, une évolution positive qui peut être liée à la mise en place de politiques de préservation de l'emploi pendant la pandémie de COVID-19. Concernant la santé des salariés, nous constatons une tendance négative entre 2015 et 2021 avec une augmentation des salariés qui déclarent que le travail a un impact (négatif) sur leur santé. Concernant leur bien-être psychologique, quatre des cinq caractéristiques étudiées montrent une diminution entre 2015 et 2021. On peut peut-être voir ici également l'impact de la pandémie de COVID-19 puisque le bien être psychologique des Belges a atteint son niveau le plus bas en 2021 (par rapport à début 2020) d'après l'enquête d'Eurofound « Vivre, travailler et COVID-19 ». ²⁰ Les mesures mises en place pour contenir la pandémie, notamment les couvre-feux, les restrictions portant sur la mobilité et les interactions sociales, ont eu un effet fortement négatif sur la santé mentale et l'optimisme dans tous les pays membres de l'Union européenne.

²⁰ Pour plus d'informations, voir <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/covid-19/quality-of-life>

Entre 2015 et 2021, il n'y a pas eu beaucoup de changements (significatifs) concernant les conséquences de la qualité de l'emploi et du travail pour *les indépendants*. On peut noter cependant que leur satisfaction au travail a baissé. Le présentéisme des indépendants a fortement baissé (de 64 % à 47 %), une tendance que nous avons également observée chez les salariés. Les indépendants signalent une détérioration de leur bien-être psychologique, avec notamment une baisse significative du score moyen du fait de trouver sa vie quotidienne remplie de choses intéressantes.

Références du chapitre 2

- Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycken, Y., Hansez, I., Mairiaux, P., De Witte, H., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanroelen, C., Valenduc, G., & Vendramin, P.** (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)*. HIVA-KU Leuven.
- Hamon-Cholet, S., & Lanfranchi, J.** (2021). Présentéisme pour maladie : une conséquence de l'organisation du travail ? *Connaissance de l'emploi*, 170.

3 | L'évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021

Céline Detilleux et Nick Deschacht

3.1 Introduction

Les nouvelles technologies restructurent l'économie dans laquelle des secteurs sont en croissance et d'autres en déclin, certaines professions disparaissent et les tâches de certaines autres professions changent (Acemoglu & Restrepo, 2019 ; Autor, 2019 ; Goos & Manning, 2007 ; Deschacht, 2021). La croissance de l'informatisation qui a eu lieu ces dernières décennies a engendré des changements, voire une substitution via l'automatisation, des tâches que les travailleurs effectuent dans les différentes professions. Des recherches théoriques et empiriques montrent que les emplois dans lesquels les travailleurs effectuent de tâches routinières sont plus susceptibles d'être automatisés que les emplois non routiniers (Autor, 2014 ; Autor, Levy, & Murnane, 2003). La raison est que les tâches routinières suivent un ensemble exhaustif de règles et peuvent donc être facilement spécifiées dans des codes informatiques et exécutées par des machines alors que les tâches non routinières suivent pas de règles précises et sont donc difficilement automatisables. En plus de la disparition de certains emplois via l'automatisation, les changements technologiques peuvent aussi engendrer des modifications dans les méthodes de travail via, entre autres, la numérisation qui décrit le processus de conversion d'informations de format physique (texte, audio, vidéo ou image) en données numériques (Eurofound, 2021). En conséquent, les nouvelles technologies peuvent aussi induire des modifications dans la composition des tâches de travailleurs au sein d'une même profession (Autor, Levy, & Murnane, 2003 ; Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016 ; Autor, 2014).

Ce chapitre examine empiriquement la composition des tâches des travailleurs belges au cours de ces 25 dernières années. Les objectifs de cette étude sont (1) de décrire les tâches de travailleurs et leurs relations avec les caractéristiques des travailleurs, (2) d'examiner l'évolution de la composition des tâches des travailleurs et (3) d'effectuer une analyse de décomposition qui nous permet de déterminer dans quelle mesure le changement des tâches de travail est dû à des changements au sein de la profession et à des changements dans la structure de l'emploi. Nous utilisons les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) entre les années 1995 et 2021 pour nos analyses. A notre connaissance, il s'agit de la première étude sur l'évolution de la composition des tâches des travailleurs pour la Belgique. C'est important d'étudier l'évolution des tâches des travailleurs à plus long terme pour les responsables d'élaboration des politiques car les tâches spécifiques nécessitent des types d'éducation et de formation spécifiques. De nombreux marchés du travail, y compris le marché du travail belge, comportent des décalages assez importants entre les compétences des demandeurs d'emploi et les compétences requises dans les postes vacants. Une meilleure compréhension de l'évolution des tâches professionnelles peut aider les responsables politiques à mettre en œuvre des politiques d'éducation et de formation susceptibles de réduire ces décalages à l'avenir.

Le reste du chapitre est organisé comme suit. La section suivante présente un bref aperçu de la littérature sur l'effet de la révolution digitale en se concentrant sur les changements de la structure

des tâches de l'emploi. La section 3 présente la structure des tâches utilisée pour l'analyse et la section 4 donne les résultats. Enfin, la section 5 contient la conclusion.

3.2 Revue de la littérature²¹

L'essentiel de la littérature récente sur les effets de la révolution digitale s'est concentré sur l'automatisation et ses effets sur la structure de l'emploi (Acemoglu & Restrepo, 2019 ; Autor *et al.*, 2003 ; Arntz *et al.* 2016 ; Frey & Osborne, 2017). L'automatisation décrit la substitution du travail humain par des machines dans le processus de fabrication (Deschacht, 2021). En raison des progrès de la technologie au cours des dernières années, les ordinateurs et les machines peuvent désormais remplacer les travailleurs dans différentes industries à un prix inférieur. Un exemple historique de ce processus est le développement de l'agriculture au cours du XXe siècle. Entre 1910 et 2010, la part de l'emploi total dans l'industrie agricole a chuté de 84 % aux États-Unis, de 77 % au Royaume-Uni et de 83 % au Japon, et cette baisse est due en grande partie aux progrès technologiques dans les machines agricoles (Roser, 2013). Récemment, nous avons aussi pu constater la disparition des magasins de location de DVDs et des guichets bancaires, car la technologie a créé des moyens plus efficaces de télécharger des films à domicile et des paiements numériques ou des distributeurs automatiques de billets. L'effet des progrès technologiques dans le secteur bancaire est bien connu. En Belgique les nombre d'agences bancaires a chuté de 42 % entre les années 2000 et 2011 et le nombre d'emploi dans ce secteur par 20 % sur la même période (Trends-Tendance, 2012).

L'effet de l'automatisation a aussi été étudié empiriquement, entre autres, par Frey et Osborne en 2017 qui ont conclu que 47 % de tous les emplois américains ont une forte probabilité d'être automatisés dans une décennie ou deux. A partir des résultats de cette étude, Bruegel, un centre de réflexion pro-européen, a montré qu'une part similaire des emplois belges est aussi à risque d'automatisation dans les prochaines décennies (Dolphin, 2015).

Les exemples ci-dessus et l'étude de Frey et Osborne supposent que tous les travailleurs d'une même profession à haut risque d'automatisation perdront leurs emplois. Cependant, une profession est un ensemble de tâches et les travailleurs d'une profession au sens large peuvent donc être très différemment exposés à l'automatisation en fonction des tâches qu'ils effectuent. En effet, les travailleurs d'une même profession exécutent souvent des tâches très différentes. Comme Frey et Osborne, Arntz *et al.* (2016) ont aussi empiriquement évalué le potentiel d'automatisation des différents métiers en tenant compte de l'hétérogénéité des tâches des travailleurs au sein des professions. Ils ont conclu que, si l'on suppose que les machines remplacent les travailleurs dans certaines tâches au lieu de l'ensemble des professions, en moyenne 9 % des emplois dans les 21 pays de l'OCDE sont automatisables, une estimation très éloignée de celle de Frey et Osborne. Cependant, même si la disparition du nombre d'emplois en raison de l'automatisation est limitée, les nouvelles technologies introduisent aussi des changements dans la composition des tâches que les travailleurs effectuent au sein des professions via, entre autres, la numérisation et l'informatisation (Autor, Levy, & Murnane, 2003 ; Arntz, Gregory, & Zierahn, 2016 ; Autor, 2014). Par exemple, le travail des secrétaires de bureau a énormément changé au fil des ans mais la profession n'a pas disparue : les tâches des secrétaires sont passées d'essentiellement la dactylographie à des tâches plus liées à la gestion, (Khalid, Swift, & Cullingford, 2002). Il est donc important d'étudier comment les tâches des travailleurs ont évolué au cours des dernières années et leurs relations avec les changements technologiques.

La littérature sur l'effet des changements technologique sur les tâches des travailleurs explique qu'il existe principalement deux types de tâches, les tâches routinières et les tâches non routinières, et que les tâches routinières sont relativement faciles à automatiser alors que les tâches non routinières sont difficilement automatisables (Autor *et al.*, 2003 ; Autor, 2014). En effet, les *tâches routinières* qui sont

²¹ Cette revue de la littérature s'appuie fortement sur Deschacht (2021).

des tâches qui suivent un ensemble exhaustif de règles peuvent être facilement spécifiées dans des codes informatiques et exécutées par des machines. Les *tâches non routinières*, en revanche, sont des tâches qui impliquent de la résolution de problèmes, de la créativité et de la persuasion et comme ces tâches ne suivent pas de règles précises, elles sont plus compliquées à être automatisées que les tâches routinières. Par conséquent, cette théorie suggère que les changements technologiques entraînent une baisse de la demande de main-d'œuvre pour les tâches routinières et une augmentation de la demande pour les tâches non routinières. C'est l'hypothèse du « *routine-biased technical change* ». De nombreuses études empiriques supportent cette hypothèse comme une diminution de la demande de tâches routinières au cours des dernières décennies a été observée dans toutes ces études (Autor, Levy, & Murnane, 2003 ; Autor, 2014). Les auteurs de ce rapport ont également constaté que le pourcentage de travailleurs exerçant des professions impliquant de nombreuses tâches routinières est passé d'environ 40 % à 25 % entre 1986 et 2020 en Belgique (Deschacht & Detilleux, 2022).

D'autres études ont aussi tenté de différencier les changements dans les tâches à la marge intensive (au sein des professions) de ceux à la marge extensive (entre les professions) (Autor, Levy, & Murnane, 2003 ; Spitz-Oener, 2006 ; Akçomak, Kok, & Rojas-Romagosa, 2016 ; Hardy, Keister, & Lewandowski, 2018). Les changements à la marge intensive décrivent comment les tâches des travailleurs au sein d'une même profession ont changé au fil du temps. Un exemple récent de changement dans les tâches à la marge intensive est le passage à l'enseignement en ligne dans l'enseignement supérieur à la suite de la crise du COVID-19. Une grande partie de l'enseignement dans les universités peut être considérée comme une tâche routinière dans le sens où le même cours est donné chaque année. Les enregistrements vidéo de ces cours permettent une automatisation substantielle de l'enseignement, ce qui déplace le contenu des tâches des enseignants universitaires vers des tâches non-routinières, telles que répondre aux questions individuelles et évaluer les étudiants. Les changements à la marge extensive, au contraire, décrivent les changements dans une tâche qui sont dus à une baisse ou à une augmentation du nombre de travailleurs dans une profession pour laquelle cette tâche particulière est souvent effectuée. Akçomak *et al.* (2016) ont empiriquement analysé les changements de tâches au Royaume-Uni entre 1997 et 2006. Ils ont constaté que le déclin des tâches routinières est dû à la fois aux changements au sein de mêmes professions et aux changements entre professions, que l'augmentation des tâches sociales est due aux changements entre professions et que l'augmentation de l'informatisation est principalement due aux changements au sein de mêmes professions.

3.3 Cadre des tâches

Dans cette section, nous décrivons comment les tâches des travailleurs sont définies. Pour cela, nous nous appuyons sur les travaux de Fernández-Macías *et al.* (2016) qui, sur la base d'une revue de la littérature, ont identifié un certain nombre de catégories de tâches qui décrivent au mieux les évolutions récentes de la demande de travail et les changements structurels de l'emploi. Les chapitres 5 et 6 du rapport de Fernández-Macías *et al.* (2016) « What do Europeans do at work? » donnent des informations détaillées sur la façon dont le cadre de tâche est construit.

Figure 3.1 présente un aperçu des catégories de tâches incluses dans le cadre de tâches développé par Fernández-Macías *et al.* (2016). Les tâches sont classées en fonction de deux caractéristiques, le 'contenu' du travail et les 'méthodes et outils' utilisés au travail. D'une manière générale, cette approche répartit les tâches en fonction de ce que les travailleurs font à leur travail et de la façon dont ils font leur travail. Le contenu caractérise les compétences requises pour accomplir une tâche et regroupe (1) les tâches physiques, qui décrivent les tâches dans lesquelles les travailleurs effectuent des manipulations physiques et transforment des choses matérielles, (2) les tâches intellectuelles, qui décrivent les tâches qui impliquent la transformation de l'information et la résolution active de problèmes complexes, et (3) les tâches sociales, qui décrivent les tâches dans lesquels les travailleurs interagissent avec d'autres personnes. Les méthodes et outils utilisés au travail décrivent plutôt

comment le travail est organisé et le type d'objets physiques qui sont utilisés pour effectuer les tâches. En particulier, les méthodes caractérisent si les travailleurs travaillent en équipe ou de manière autonome et si leur travail implique des tâches routinières. Les outils décrivent si les travailleurs ont besoin de machines et/ou de technologies de l'information et de la communication (ICT) pour effectuer leur travail.

Figure 3.1 La structure des tâches

Contenu	
<p>1. Tâches physiques : tâches visant la manipulation physique et la transformation de choses matérielles, qui peuvent être différenciées en deux sous-catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. force : tâches qui nécessitent principalement l'effort d'énergie et de force ; b. dextérité : tâches qui demandent avant tout une bonne habileté physique et de la coordination, notamment de l'utilisation des mains. <p>2. Tâches intellectuelles : tâches visant la manipulation et la transformation d'informations et la résolution active de problèmes complexes, qui peuvent encore être différenciées en deux sous-catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. traitement de l'information : manipulation et transformation d'informations codifiées, qui peuvent être subdivisées en : <ul style="list-style-type: none"> i. alphabétisation : manipulation et transformation de l'information verbale ; ii. numératie : manipulation et transformation d'informations numériques. b. résolution de problèmes : tâches qui impliquent de trouver des solutions à des problèmes complexes, qui peuvent être divisés en : <ul style="list-style-type: none"> i. collecte d'informations et évaluation d'informations complexes ; ii. créativité et résolution. <p>3. Tâches sociales : tâches dont l'objectif principal est l'interaction avec d'autres personnes, qui peuvent être différenciées en quatre sous-catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. servir/assister : servir ou assister personnellement des clients ou des patients ; b. enseignement/formation/coaching : former et coacher les autres ; c. vendre/influencer : persuader et influencer les autres ; d. gérer/coordonner : superviser et coordonner les autres. 	
Méthodes et outils	
<p>1. Méthodes : les formes d'organisation du travail utilisées dans l'exécution des tâches, qui peuvent être encore différenciées en trois sous-catégories :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. autonomie : la mesure dans laquelle le travailleur est libre d'effectuer la tâche dont il a besoin ; b. travail d'équipe : la mesure dans laquelle la tâche est effectuée en coopération directe avec un petit groupe de collègues ; c. routine : la mesure dans laquelle la tâche est répétitive et standardisée. <p>2. Outils : le type de technologie utilisé au travail, qui peut être davantage différencié en deux principaux types de technologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. machines (hors ICT) ; b. technologies de l'information et de la communication. 	

Source : D'après Fernández-Macías *et al.* (2016) ("What do workers do at work?")

3.3.1 La construction des index de tâches

Comme expliqué par Fernández-Macías *et al.* (2016), il existe deux façons de mesurer la composition des tâches des travailleurs : sur base d'enquêtes dans lesquelles les travailleurs répondent à des questions sur leurs conditions de travail et les compétences qu'ils utilisent au travail ou sur base de données professionnelles dans lesquelles des experts évaluent les types de tâches que les travailleurs effectuent en fonction de leurs métiers. Les données professionnelles (comme les données américaines O*NET ou SOC ou les données européenne ESCO) ont l'avantage de souvent offrir des estimations plus précises sur la composition des tâches des travailleurs par rapport aux enquêtes. Par exemple, quand une nouvelle recrue donne une mauvaise réponse sur les tâches qu'il(elle) effectue au travail ou lorsqu'un(e) travailleur(se) qui n'aime pas une certaine tâche exagère l'intensité à laquelle il(elle) performe cette tâche particulière dans le cadre de son travail, les estimations sur la composition

des tâches des travailleurs dans les enquêtes ne sont pas précises. Les bases de données sont également mieux liées au cadre de tâches développé ci-dessus. Néanmoins, il est plus difficile d'étudier l'évolution du contenu des tâches des travailleurs à partir de ces données et nous préférons donc concentrer nos analyses sur les enquêtes auprès des travailleurs.

Notre stratégie pour étudier la composition des tâches des travailleurs consiste à créer des index de tâches pour chacun des différents éléments du cadre de tâches développé ci-dessus. Pour ce faire, nous agrégeons les informations d'un ensemble de questions présentes dans les données qui sont liées à l'élément de tâche que nous voulons mesurer. Dans le Tableau b3.1, nous présentons les questions des enquêtes qui ont été agrégées pour calculer chacun des différents index de tâches. La sélection des variables et les agrégations du Tableau b3.1 se fondent sur les travaux de Fernández-Macías *et al.* (2016) qui ont identifié les variables qui pourraient être mises ensemble pour former une mesure d'un index de tâches. Nous avons tout de même regardé aux corrélations entre les variables et nous avons effectué une analyse factorielle pour vérifier la cohérence des indicateurs.

Les questionnaires de l'EWCS ont subi plusieurs modifications au fil des années, notamment en 2021. Certaines des variables nécessaires à la construction des index de tâches ne sont pas présentes à chaque vague de l'enquête EWCS. Dans le Tableau b3.1, nous fournissons les années au cours desquelles les variables sont observées. Notre analyse se concentre sur l'année 2021 lorsque cela est possible. Cependant, les variables nécessaires pour construire les index de tâches « créativité, travail d'équipe, standardisation et machines » sont mesurées sur la base des données de 2015 puisque ces variables n'étaient pas disponibles pour l'année 2021. De même, certaines des variables présentes en 2015 et/ou 2021 n'étaient pas présentes en 1995. En regardant l'évolution de la composition des tâches des travailleurs, nous n'avons donc utilisé que des variables observées depuis 1995 pour calculer les index. Par exemple, l'index de tâche « Force physique » est uniquement basé sur les deux variables q30a et q30c dans la deuxième partie de l'analyse car la variable q30b n'a pas été observée en 1995.

De plus, comme les variables ont été mesurées sur différentes échelles, nous avons d'abord normalisé chacune d'entre elles sur une échelle normative allant de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est effectuée. La normalisation a été faite en utilisant la formule :

$$\text{norm}_x = \left(\frac{x - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \right) * 100$$

où x_{\max} et x_{\min} représentent respectivement la valeur la plus élevée et la valeur la plus faible que la variable x peut prendre. Lorsque cela était nécessaire, nous avons inversé les échelles afin que des valeurs plus élevées correspondent à une intensité plus élevée dans l'exécution de la tâche.

3.4 Résultats

3.4.1 Comment les tâches varient-elles selon les travailleurs belges ?

Le premier objectif est d'étudier comment les tâches varient selon les travailleurs dans le marché de l'emploi belge. Dans le Tableau 3.1, nous donnons les scores moyens des index de tâches dans l'ensemble de l'échantillon et séparément par genre, âge et éducation. L'éducation est divisée entre les groupes « Bas » représentant les travailleurs sans diplôme secondaire, « Moyen » représentant les travailleurs avec un diplôme secondaire et « Elevé » représentant les travailleurs ayant plus d'un diplôme secondaire.

Tableau 3.1 Scores des index de tâches

	Tous	Genre		Age				Education		
		Hommes	Femmes	<=30	(30-40]	(40-50]	>50	Bas	Moyen	Elevé
Force physique	25,8	23,6	28,0	27,1	25,2	25,6	25,7	34,0	31,2	20,9
Intellectuel : Résolution de problèmes	65,5	65,9	65,1	67,9	67,6	65,6	61,8	57,7	61,7	69,6
Intellectuel : Créativité ^a	77,9	78,0	77,8	74,0	78,5	78,0	80,3	65,6	75,9	84,1
Social	57,4	52,7	62,7	59,7	57,1	58,5	55,1	55,9	57,5	57,9
Méthode : Autonomie	62,3	63,5	61,2	61,9	62,5	62,2	62,5	57,4	60,2	64,4
Méthode : Travail d'équipe ^a	45,7	48,1	43,0	43,9	48,1	49,7	40,6	36,0	44,8	50,3
Routine : Répétitivité	60,1	60,0	59,9	58,6	61,0	59,5	60,8	72,0	67,1	53,4
Routine : Standardisation ^a	59,9	65,5	53,5	61,7	57,8	61,0	59,5	56,1	62,5	59,1
Outils : Machines ^a	12,4	17,9	6,2	14,4	13,3	12,7	9,8	18,3	18,3	5,2
Outils : Technologie	75,2	72,7	78,3	68,8	79,1	76,8	74,9	42,4	64,1	88,8
Nombre d'observations	2 736	1 397	1 301	530	639	697	842	269	861	1 593

Note : L'échantillon est composé de travailleurs belges en 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1. Les nombres d'observations donnent l'échantillon le plus bas qui est utilisé pour calculer les index de tâches.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

Dans tous les groupes, les scores moyens des index de tâches intellectuelles sont supérieurs à celui de l'index de tâche physique. Néanmoins, nous constatons que l'index de tâche physique est plus élevé pour les travailleurs avec un niveau d'éducation bas, tandis que les index des tâches intellectuelles sont plus élevés pour les travailleurs avec un niveau d'éducation élevé. Il existe également des différences entre les genres dans les index des tâches physique et intellectuelles, les femmes ayant un score plus élevé pour l'index de tâche physique et les hommes ayant des scores plus élevés pour toutes les tâches intellectuelles. La tâche sociale qui mesure si les travailleurs traitent directement avec les gens est plus élevée dans l'échantillon féminin. En examinant les méthodes de travail, nous constatons que les travailleurs très scolarisés travaillent plus souvent de manière autonome et que les travailleurs peu scolarisés effectuent plus souvent des tâches répétitives. Enfin, nous constatons que les travailleurs masculins, jeunes et peu scolarisés utilisent plus souvent des machines dans leur travail et qu'au contraire, les travailleurs plus scolarisés utilisent plus souvent des ordinateurs.

Dans le Tableau 3.2, nous présentons les scores moyens des index de tâches séparément par groupes professionnels définis par la classification ISCO-08 à 2 chiffres. En annexe 3 (Tableau b3.3), nous présentons la structure de la classification ISCO-08 et définissons les différents groupes. Pour une meilleure compréhension, nous avons mis en évidence nos résultats à l'aide d'une échelle de couleurs afin qu'une couleur plus foncée représente une intensité de tâche plus élevée. Autrement dit, plus la couleur verte dans une colonne est foncée, plus l'index de tâche dans la profession est élevé par rapport aux autres professions.

Nous constatons que l'index de tâche physique est particulièrement élevé dans les professions de cols bleus (professions ISCO- 5, -7, -8 et -9 qui représentent, respectivement, les « Salariés des services, des commerçants et des vendeurs », les « Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat », les « Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage » et les « Professions élémentaires »). L'index de tâche physique est également élevé dans la profession 22 qui représente les spécialistes de la santé et la profession 53 qui représente les personnels soignants. Étant donné que les femmes sont fortement représentées dans ces professions, nous pensons que les emplois dans le domaine de la santé sont à l'origine de notre constatation d'un score physique plus élevé pour les travailleuses. Les index de tâches intellectuelles, au contraire, sont plus élevés dans les professions 1 et 2 qui représentent respectivement les managers et les professionnels. Le score pour la tâche sociale est particulièrement élevé dans les professions 22 (« Spécialistes de la santé »), 23 (« Spécialistes de l'enseignement ») et 5 (« Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs »). Les index moyens pour les tâches routinières sont élevés dans les professions de cols bleus 7 (« Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ») et 8 (« Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage »). Toujours est-il que la tâche routinière liée à la répétitivité est également concentrée dans les professions 9 (« Professions élémentaires ») et 44 (« Salariés de type administratif »). La profession 9 comprend, entre autres, les nettoyeurs, les ouvriers agricoles et les ouvriers des mines, de la construction, de la fabrication et des transports. Enfin, nous constatons que les index pour l'utilisation des machines sont très faibles dans presque toutes les professions, à l'exception des professions de cols bleus 7, 8 et 9. Au contraire, les index pour la technologie sont élevés dans presque toutes les professions, mais surtout pour les professions de cols blancs 1, 2 et 3 (« Managers », « Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ») et « Professions intermédiaires »).

Tableau 3.2 Scores des index de tâches, par professions ISCO-08 à 2 chiffres

ISCO	EWCS	Force physique	Intellectuel : Résolution de problèmes	Intellectuel : Créativité ^a	Social	Méthode : Autonomie	Méthode : Travail d'équipe ^a	Routine : Répétitivité	Routine : Standardisation ^a	Outils : Machines ^a	Outils : Technologie
11	11,2	72,6	87,5	54,3	71,5	45,5	44,6	60,2	2,7	89,6	
12	9,7	70,5	87,2	45	74,6	59,2	53,1	63,9	0,4	96	
13	17,7	71,9	89,2	53,3	70	55,2	51,6	71,5	5	88,1	
14	27,4	67,5	88,6	73,4	68,6	31	52,9	55,5	4,1	81,8	
21	15,3	71	87,3	38	72,1	50,4	54,3	66,3	10,3	91,6	
22	52,3	71,7	84,7	89,4	50	60,4	55,7	62,4	4,6	90,6	
23	23,7	70,7	87,5	81,9	53,6	45,8	44,2	58,9	3,6	84,2	
24	8,7	72	87,5	42,3	73,7	44,2	54	58,1	0,5	96,4	
25	9,8	75,8	88,3	24,6	76	56,3	58,3	60,1	6,8	98,9	
26	22,4	69,9	86,2	63,7	63,1	53,3	48,8	50,1	2,1	87,6	
31	22,7	66,9	85,4	48,7	66,8	57,7	52,4	73,4	23,9	82,7	
32	23,2	71,9	77,8	63,5	54,5	65,5	57,2	72	16,7	88,9	
33	14,3	69,1	79,7	52,7	70,2	47,3	56,1	55,5	3,8	94,2	
34	22,9	67,6	86,8	57,9	59,6	51,3	48,4	46,4	2,3	70,4	
35	15,1	74,9	85,9	40,3	70,2	70,3	66,7	68,4	6,5	97,7	
41	12,3	64,7	69,7	45,7	69,7	44,5	64,1	47,8	4,2	96,6	
42	16,2	63,1	73,3	51,7	60,3	57,3	66,1	68,8	9	96,1	
43	24,3	61,1	66,3	39,7	63,2	46	66,8	64,4	13,4	78,8	
44	28,2	52,7	78,3	53,5	59	51,2	80,8	55,2	6,9	65,9	
51	36,3	59,8	77,9	78,5	57,9	36,9	72	55,7	7	46	
52	30	62,6	77,6	86,1	52,1	36,4	63,9	58,7	11	64,4	
53	59,5	61,2	81,3	80,7	50,8	49,8	61,8	42,6	3,2	66,4	
54	18,8	66,9	76,5	65,5	52	56,3	49,1	67,6	12,6	81	
71	38,4	65,7	86,9	53,3	59,9	47,3	68,2	77,7	33,8	41,1	
72	34,8	68,7	78,2	41,9	58,3	59,8	61,2	76,5	44,4	56,2	
73	23,9	60,2	72,4	36,6	59,5	62,5	69	66,3	23,1	65,4	
74	37,1	66,3	84,3	58,5	64	66,7	65,8	64,7	26,6	62,9	
75	26,2	60,3	78,9	42,1	54,9	41,5	59,8	73,4	35	45,3	
81	36,2	57,5	53	17,8	56,7	49,6	76,7	74	54,1	45,7	
82	30,9	58,2	58,6	26,3	60,4	66	85,3	100	32,5	56,3	
83	29,4	52,7	69,9	61	49,9	31	76	53,6	16,5	49,8	
91	34,7	44,9	57,8	65	65,6	16,3	83,3	39,6	7,2	26,7	
92	35,9	62,1	55,8	43,5	67,7	29,5	80,7	40,6	33,5	19,5	
93	33,9	59,5	52,4	31,4	56,1	44,9	74,2	70,9	37,1	35	
94	40,1	60	58,1	61,1	39,7	53,9	67,7	53,4	22,2	10,2	
96	33,5	56	73,1	62,4	62,6	29,4	65,5	53,5	15,4	43,1	

L'échantillon est composé de travailleurs belges en 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1 et le Tableau b3.3 donne la ISCO-08 classification. L'échelle de couleur met en évidence, pour chaque index de tâche, la profession avec la valeur la plus élevée.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

Dans le Tableau 3.3, nous présentons les index moyens de tâches séparément pour les professions en croissance (professions 33, 24, 22, 26, 25, 23, 21, 31, 53 et 34) et les professions en déclin (professions 72, 75, 73 et 74). Nous avons obtenu les professions qui ont le plus augmenté et diminué au cours des 30 dernières années à partir d'une analyse précédente de l'« Enquête sur les forces de travail » (Deschacht & Detilleux, 2022). Particulièrement, nous avons classifié les professions par rapport aux changements absolus entre le nombre de travailleurs dans chaque profession entre 1986 et 2020. Les 10 professions avec les plus gros changements positifs représentent les professions en croissance et les 4 professions avec les plus gros changements négatifs celles en déclin.

Les résultats du Tableau 3.3 indiquent que les index moyens de tâches intellectuelles et sociale sont plus élevés dans les professions en croissance tandis que les index pour la tâche physique et l'utilisation des machines sont plus élevées dans les professions en déclin. Nous constatons également que les emplois routiniers sont concentrés dans les professions en déclin et que les travailleurs des professions en croissance utilisent les ordinateurs de manière plus intensive que ceux dans les professions

en déclin. Nos résultats semblent soutenir l'hypothèse de changement technique biaisée par la routine selon laquelle la demande d'emplois routiniers disparaît.

Tableau 3.3 Scores des index de tâches, par professions en croissance et en déclin

	ISCO (2 chiffres)	
	En croissance	En déclin
Force physique	25,7	32,6
Intellectuel : Résolution de problèmes	69,5	65,5
Intellectuel : Créativité ^a	84,7	78,9
Social	61,1	45,2
Méthode : Autonomie	63,2	58,6
Méthode : Travail d'équipe ^a	50,6	53,7
Routine : Répétitivité	53,4	62,3
Routine : Standardisation ^a	58,0	73,2
Outils : Machines ^a	5,3	37,1
Outils : Technologie	87,3	55,0

L'échantillon est composé de travailleurs belges en 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1 et le Tableau b3.3 donne la ISCO-08 classification. Les occupations en croissance sont les groupes ISCO-08 33, 24, 22, 26, 25, 23, 21, 31, 53 et 34 et celles en déclin sont les groupes ISCO-08 72, 75, 73 et 74.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

3.4.2 Comment les tâches ont-elles évolué dans le temps pour les travailleurs belges ?

Notre deuxième objectif est d'étudier l'évolution des tâches sur la période 1995-2021. Là encore, lorsque les informations nécessaires à la mesure d'un index de tâches n'étaient pas disponibles en 2021, nous avons restreint l'analyse à la période 1995-2015.

Le Tableau 3.4 donne les index moyens de tâches entre 1995 et 2021 et le changement absolu et en pourcentage entre ces deux scores moyens. La dernière colonne donne les coefficients de tendance linéaire pour chacune des tâches séparément, ils estiment l'augmentation annuelle moyenne des index de tâches.

Comme expliqué en annexe b3.1, l'index de tâche « travail d'équipe » n'est plus dans notre analyse puisque les variables nécessaires à la construction de cet index n'étaient disponibles qu'à partir de 2015.

Tableau 3.4 Changements dans les scores moyens des index de tâches, 1995-2021

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
Force physique	24,1	31,4	7,3	30,4	0,220***
Intellectuel : Résolution de problèmes	65,0	66,1	1,1	1,7	-0,130***
Intellectuel : Créativité ^a	80,6	86,7	6,1	7,5	0,078
Social	59,0	56,5	-2,4	-4,1	-0,138***
Méthode : Autonomie ^a	76,2	74,4	-1,8	-2,3	0,048
Routine : Répétitivité	39,4	58,9	19,5	49,4	0,703***
Routine : Standardisation ^a	53,1	59,9	6,8	12,8	0,510***
Outils : Machines ^a	11,8	9,3	-2,5	-21,1	-0,111***
Outils : Technologie	27,2	77,4	50,2	184,4	1,905***

L'échantillon est composé de travailleurs belges en 1995 et 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1. Les coefficients de tendance représentent le coefficient estimé pour la variable année dans le modèle de régression :

index de tâche_i = $\beta_0 + \beta_1$ année_i + ϵ_i .

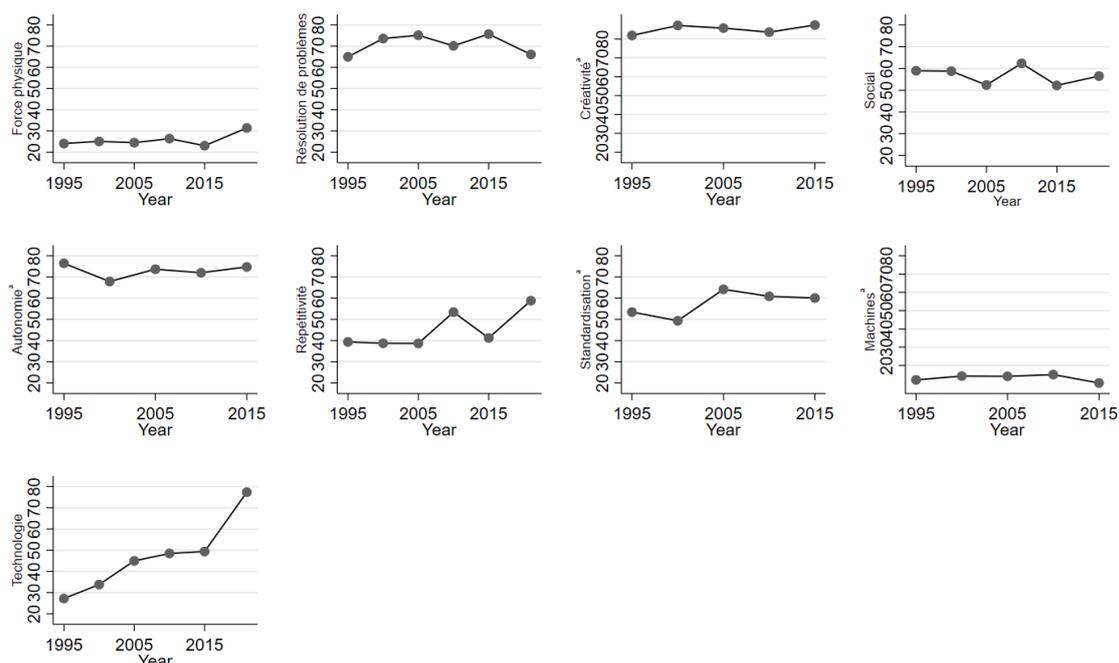
*p<0,10 ; **p<0,05 et ***p<0,01.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 1995, 2015 et 2021

Nos estimations montrent que, sur la base de l'EWCS, l'utilisation d'ordinateurs au travail a considérablement augmenté entre 1995 et 2021. Le score moyen pour la technologie en 1995 était de 27,5 et a plus que doublé pour atteindre 77,4 en 2021. Dans la Figure 3.2, nous voyons que l'index a augmenté sur toute la période, mais l'augmentation après 2015 est beaucoup plus forte. Les scores moyens des deux tâches routinières ont constamment augmenté au cours de la période 1995-2021. L'index moyen de répétitivité a augmenté pas près de 50 % entre 1995 et 2021 et l'index de standardisation a augmenté d'environ 13 % entre 1995 et 2015. Concernant les outils utilisés au travail, on constate une baisse de l'utilisation des machines au travail. Sinon, ni l'index sur la créativité ni celui sur l'autonomie ne montrent des changements globaux significatifs. Plus surprenant, nous constatons que l'index moyen de tâche physique est passé de 24,1 à 31,4 entre 1995 et 2021 et que cette augmentation est principalement due à l'augmentation entre 2015 et 2021 (Figure 3.2). De plus, nous constatons que même si l'index moyen des tâches intellectuelles « résolution de problèmes » a légèrement augmenté au cours de cette période, le coefficient de tendance estimé est négatif et significatif.

Figure 3.2 L'évolution des index de tâches, 1995-2021



L'échantillon est composé de travailleurs belges de 1995 à 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées jusque l'année 2015.

Source EWCS 1995 à 2021

Le Tableau 3.5 présente les coefficients de tendance linéaire pour chaque index de tâche séparément selon le genre, l'âge et l'éducation. Le Tableau b3.4 en annexe 3 présente le changement absolu et en pourcentage entre les scores de 1995 et 2021 également par genre, âge et éducation. Nous constatons que si l'augmentation de l'index de tâche physique est vraie dans tous les échantillons, elle est concentrée dans les échantillons d'éducation moyenne et élevée avec des coefficients de tendance estimés proches de 0,5 et 0,6, respectivement. Les coefficients de tendance de l'index de tâche pour la résolution de problèmes ne sont significativement pas différents de zéro pour les travailleurs de genre masculin, les travailleurs de plus de 50 ans et les travailleurs avec un niveau d'éducation bas. Le coefficient est également beaucoup plus important dans l'échantillon des personnes hautement scolarisées, ce qui suggère que la diminution globale de la résolution de problèmes est principalement due à la diminution chez ces travailleurs. Encore une fois, nous constatons qu'il n'y a pas de tendance claire dans les index de tâches pour la créativité et d'autonomie puisque les coefficients de tendance pour ces deux tâches ne sont significativement différents de zéro dans aucun des échantillons. L'index de tâche sociale a considérablement diminué chez les femmes et les travailleurs avec niveau d'éducation élevé. Les scores des deux tâches de routine ont augmenté dans tous les groupes de genre et d'âge, mais si le coefficient de tendance pour la répétitivité est positif et significatif pour les travailleurs hautement qualifiés, il est négatif et significatif pour la standardisation dans ce même échantillon. Enfin, nous constatons que la diminution des machines est principalement concentrée chez les travailleurs peu scolarisés et que même si l'augmentation de l'utilisation des ordinateurs est vraie dans tous les échantillons, le coefficient de tendance est plus élevé en amplitude pour les travailleuses, les travailleurs moyennement scolarisés et les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

Tableau 3.5 Coefficients de tendance par genre, âge et éducation, 1995-2021

	Genre		Age				Education		
	Hommes	Femmes	<=30	(30-40]	(40-50]	>50	Bas	Moyen	Haut
Force physique	0,177***	0,274***	0,215***	0,157***	0,294***	0,334***	0,209	0,509***	0,583***
Intellectuel : Résolution de problèmes	-0,211***	-0,010	-0,095	0,007	-0,128	-0,247***	0,269	-0,088	-1,160***
Intellectuel : Créativité ^a	0,060	0,222	-0,006	0,170	0,142	0,072	-0,217	0,667*	-0,004
Social	-0,022	-0,362***	-0,139*	-0,040	-0,040	-0,205**	-0,040	0,033	-0,514***
Méthode : Autonomie ^a	0,029	0,119	-0,026	0,112	-0,005	0,068	-0,293	0,462	-0,031
Routine : Répétitivité	0,678***	0,710***	0,501***	0,782***	0,793***	0,971***	0,334	0,596***	1,090***
Routine : Standardisation ^a	0,504***	0,536***	0,623***	0,331*	0,587***	0,397*	0,006	-0,156	-0,727**
Outils : Machines ^a	-0,068	-0,007	-0,113	-0,062	0,058	-0,252	-0,583	-0,444	-0,247*
Outils : Technologie	1,762***	2,086***	1,565***	1,994***	1,960***	2,168***	1,628***	2,284***	1,896***

L'échantillon est composé de travailleurs belges de 1995 à 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1. Les coefficients de tendance représentent le coefficient estimé pour la variable année dans le modèle de régression : $\text{index de tâche}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{année}_i + \epsilon_i$.

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$ et *** $p < 0,01$.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 1995 à 2021

Le Tableau 3.6 présente à nouveau les coefficients de tendance linéaire pour chaque index de tâche, mais séparément par profession mesurée sur base de la classification à 1 chiffre de la ISCO-08. De nouveau, nous présentons les changements absolus et en pourcentage entre les scores de 1995 et 2021 par professions dans le Tableau b3.5 en annexe 3. Les professions dans l'EWCS ont été mesurées sur base de la classification ISCO-88 entre les années 1995 et 2015, puis sur base de la classification ISCO-08 entre les années 2010 et 2021. Il n'y a donc pas de classification harmonisée des professions sur toute la période 1995-2021. Néanmoins, les classifications ISCO-88 et ISCO-08 sont approximativement les mêmes quand elles sont mesurées à 1 chiffre. Nous ne présentons donc que les résultats pour les professions mesurées à 1 chiffre ci-dessous.

Nos résultats suggèrent que l'index pour la tâche physique a augmenté de manière significative dans toutes les professions à l'exception des professions 1 (« Managers ») et 3 (« Professions intermédiaires »), la plus forte augmentation étant dans la profession 5 (« Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs »). Concernant l'index de tâche intellectuelle « Résolution de problèmes », nous constatons que la diminution du score est concentrée parmi les professions de cols blancs 1, 2 et 3. Comme indiqué précédemment dans le Tableau 3.2, le score moyen pour la tâche intellectuelle est le plus élevée dans ces professions, mais les résultats du Tableau 3.6 suggèrent qu'il a également diminué dans ces professions au cours des 25 dernières années. L'index de tâche sociale a diminué dans les professions de cols blancs 1, 2 et 3 et augmenté dans les professions de cols bleus 7, 8 et 9. Enfin, nous constatons que l'utilisation de machines a diminué dans de nombreuses professions, mais le coefficient de tendance n'est significativement différent de zéro que dans la profession 9. L'utilisation d'ordinateurs a augmenté dans toutes les professions et les coefficients de tendance sont plus élevés dans les professions de cols blancs 1, 2 et 3.

Tableau 3.6 Coefficients de tendance par professions, 1995-2021

	1. Managers	2. Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	3. Professions intermédiaires	4. Salariés de type administratif	5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	8. Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	9. Professions élémentaires
Force physique	0,107	0,340***	0,100	0,367***	0,542***	0,344***	0,370**	0,298***
Intellectuel : Résolution de problèmes	-0,231**	-0,758***	-0,526***	-0,142	0,151	-0,142	-0,087	-0,124
Intellectuel : Créativité ^a	-0,065	0,124	-0,041	0,232	-0,180	0,244	0,326	0,065
Social	-0,879***	-0,539***	-0,592***	-0,450***	-0,087	0,330***	0,346*	0,741***
Méthode : Autonomie ^a	-0,080	-0,216	0,113	-0,163	-0,237	0,250	0,359	0,582*
Routine : Répétitivité	0,957***	1,018***	0,939***	1,104***	0,589***	0,425***	0,837***	0,615***
Routine : Standardisation ^a	0,502*	0,970***	0,517*	0,626**	0,698**	0,222	0,169	-0,082
Outils : Machines ^a	0,001	-0,041	-0,071	0,143	-0,000	0,424	-0,272	-0,520**
Outils : Technologie	2,241***	2,348***	2,192***	1,234***	1,740***	1,358***	1,482***	0,710***

L'échantillon est composé de travailleurs belges de 1995 à 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1. Les coefficients de tendance représentent le coefficient estimé pour la variable année dans le modèle de régression : $\text{index de tâche}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{année}_i + \epsilon_i$.

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$ et *** $p < 0,01$.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 1995 à 2021

3.4.3 Dans quelle mesure l'évolution des tâches professionnelles de la population occupée peut-elle être attribuée à des modifications des tâches au sein de la même profession et à des modifications de la répartition professionnelle ?

Enfin, nous effectuons une analyse de décomposition pour examiner si les changements dans les index de tâches entre 1995 et 2021 peuvent être attribués à des changements dans la structure de l'emploi (changements entre les professions) ou à des changements dans les tâches au sein des emplois (changements dans les professions). Les changements entre les professions décrivent les changements d'une tâche qui sont dus à une baisse ou à une augmentation du nombre de travailleurs dans une profession pour laquelle une tâche particulière est souvent effectuée (par exemple, l'index de tâche physique diminuerait si moins de travailleurs effectuaient des emplois qui nécessitent une tâche physique). Les changements au sein des professions décrivent plutôt les changements dans une tâche qui sont dus à un changement dans le type de tâches que les travailleurs effectuent au sein d'une même profession (par exemple, l'index de tâche physique diminuerait si les travailleurs dans un emploi qui était auparavant intensif en tâches physiques n'effectuaient plus de tâche physique). Particulièrement, la décomposition d'une certaine tâche j sur la période 1995-2021 peut être représentée par :

$$\overline{\text{tâche}}_{j,2021} - \overline{\text{tâche}}_{j,1995} = \text{Dans}_j + \text{Entre}_j + \text{Res}_j$$

où $\overline{\text{tâche}}_{j,1995}$ et $\overline{\text{tâche}}_{j,2021}$ représentent les moyennes de l'index de tâche j à travers les différentes professions pour les deux années 1995 et 2021, respectivement. Les changements au sein de la profession sont représentés par le premier terme et les changements entre les professions par le second terme. Le dernier terme est le résiduel qui tient compte d'une éventuelle interaction entre les deux autres effets. Dans l'annexe b3.2 nous expliquons comment ces différents termes sont calculés.

Les résultats de la décomposition sont présentés dans le Tableau 3.7 et nos résultats suggèrent que l'augmentation de l'utilisation des ordinateurs est principalement due aux changements au sein des professions. La variation de l'index de la tâche de résolution de problèmes est principalement due aux changements entre les professions, tandis que la variation de l'index de la tâche de créativité à des changements au sein des professions. La baisse de l'utilisation des machines est due en grande partie à des changements dans la structure professionnelle et, enfin, l'augmentation des index de tâches routinières est due à des changements au sein des professions.

Tableau 3.7 Analyse de décomposition des changements de tâches, 1995-2021

	Moyennes		Change- ment	Change- ment au sein des professions	Change- ment entre professions	Résiduel
	1995	2021				
Force physique	24,1	31,5	7,4	11,7	-3,1	-1,1
Intellectuel : Résolution de problèmes	64,9	66,1	1,2	-1,4	6,0	-3,4
Intellectuel : Créativité ^a	81,9	87,4	5,5	5,4	0,8	-0,6
Social	58,9	56,5	-2,4	-2,0	3,7	-4,0
Méthode : Autonomie ^a	76,4	74,8	-1,6	-2,7	1,1	-0,1
Routine : Répétitivité	39,4	59,0	19,6	23,3	-4,8	1,1
Routine : Standardisation ^a	53,3	60,0	6,7	7,6	-1,3	0,4
Outils : Machines ^a	12,1	10,4	-1,7	0,1	-1,2	-0,7
Outils : Technologie	27,3	77,4	50,1	42,8	4,0	3,2

L'échantillon est composé de travailleurs belges de 1995 à 2021. Les index de tâches sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans l'annexe b3.1. Les deux premières colonnes donnent l'index moyen des tâches en 1995 et 2021, respectivement, et la troisième colonne la différence entre ces deux index. Les colonnes 4 à 6 donnent les résultats de notre décomposition. Les changements au sein de la profession représentent les changements dans une tâche qui sont dus à des changements dans le type de travail que les travailleurs effectuent au sein d'une même profession et les changements entre les professions décrivent les changements dans une tâche qui sont dus à des changements dans la répartition professionnelle.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS 1995, 2015 et 2021

3.5 Discussion et conclusion

À l'aide de l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2021 (EWC(t)S), ce chapitre examine de manière empirique la composition des tâches des travailleurs belges au cours des 25 dernières années. Nous décrivons d'abord la composition des tâches des travailleurs en 2021 et examinons sa relation avec les caractéristiques des travailleurs. Ensuite, nous étudions comment les tâches des travailleurs belges ont changé entre 1995 et 2021. Enfin, nous effectuons une analyse de décomposition pour étudier dans quelle mesure les changements dans la composition des tâches des travailleurs peuvent être attribués aux changements de tâches et aux changements de répartition professionnelle.

Nous constatons que dans l'échantillon complet, les index de tâches intellectuelle sont supérieurs aux index de tâche physique et sociale. Les travailleurs très instruits ont des scores de tâches intellectuelles plus élevés que les travailleurs peu et moyennement instruits, mais l'inverse est vrai pour l'index de tâche physique. Nous constatons également que les index pour la tâche physique et sociale sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. En regardant la méthode et les outils utilisés au travail, nous constatons que la technologie est beaucoup plus intensivement utilisée par rapport aux machines et cela est vrai dans tous les échantillons. L'utilisation des machines est cependant plus élevée dans l'échantillon des personnes peu éduquées par rapport aux échantillons moyennement et hautement éduqués. Les travailleurs peu qualifiés exécutent également plus souvent des tâches répétitives et les travailleurs hautement qualifiés travaillent plus souvent de manière autonome. Ensuite, nous constatons que les index pour la tâche physique, l'utilisation des machines et les tâches routinières sont concentrés dans les professions des cols bleus (groupes 7, 8 et 9). Le score de tâche physique est également élevé dans les professions 22 et 53 qui représentent respectivement les spécialistes de la santé et les personnels soignant. Comme les femmes sont concentrées dans ces professions, nous pensons que c'est pour cette raison que l'index de tâche physique est plus élevée chez les femmes. Les index pour les tâches intellectuelles et les technologies sont au contraire plus élevés dans les professions de cols blancs (groupes 1, 2 et 3). Étant donné que les professions en croissance sont principalement représentées par les professions de cols blancs et les professions en déclin par les

professions de cols bleus, nous constatons également ces tâches sont aussi plus importants dans les professions en croissance, tandis que les index pour la tâche physiques, les tâches routinières et l'utilisation des machines sont plus importants dans les professions en déclin.

En regardant l'évolution des index de tâches, nous constatons qu'il y a eu une forte augmentation de l'utilisation des ordinateurs au travail entre 1995 et 2021 et bien qu'elle ait augmenté sur toute la période, l'augmentation entre 2015 et 2021 est beaucoup plus considérable et nous pensons que ceci est lié à la pandémie de COVID-19. Nous constatons également que les tâches routinières ont augmenté au cours des 25 dernières années et que l'utilisation des machines au travail a diminué entre 1995 et 2015. L'augmentation des tâches routinières est concentrée dans les professions de cols blancs et la diminution de l'utilisation de machines dans la profession élémentaire. Notre analyse de décomposition suggère également que la variation des index pour les tâches routinières et la technologie est largement due à des changements au sein de la profession, tandis que la variation de l'index pour l'utilisation des machines est due à des changements dans la répartition professionnelle. Il n'y a pas de changements globaux clairs dans les index de tâches intellectuelles, sociales et d'autonomie. Mais, nous constatons que les index de tâches intellectuelles ont diminué dans les professions de cols blancs et que, tandis que l'index de tâche sociale a diminué dans les professions de cols blancs, il a augmenté dans les professions de cols bleus. Plus surprenant, nous constatons que la tâche physique a augmenté au cours des 25 dernières années et plus particulièrement entre 2015 et 2021.

Certains résultats tels que l'augmentation de la force physique au travail, la baisse de la résolution de problèmes et l'index de tâche physique moyen qui est plus élevé dans l'échantillon féminin par rapport à l'échantillon masculin sont quelque peu inattendus. Il existe diverses explications possibles à cela. Les résultats pourraient s'expliquer par des tendances réelles telles que l'augmentation substantielle des emplois dans le domaine de la santé, qui nécessitent souvent un travail physique ou par la qualité de l'enquête. La qualité des réponses au questionnaire peut influencer nos résultats. Comme expliqué précédemment, l'avantage des enquêtes par rapport aux données professionnelles est de pouvoir étudier l'évolution des tâches au fil des ans. Pourtant, les travailleurs eux-mêmes répondent aux questionnaires dans les enquêtes, ce qui peut conduire à des estimations imprécises sur la composition des tâches puisque certains travailleurs peuvent déterminer à tort l'intensité avec laquelle ils exécutent une tâche. Les données de 2021 étaient assez exceptionnelles car les questionnaires avaient subi des modifications majeures et la collecte des données s'est faite pendant la pandémie de COVID-19. Pendant cette pandémie, certains secteurs ont fermé (par exemple, l'HORECA) tandis que l'importance d'autres secteurs a augmenté (par exemple, le secteur de la santé) et ceux-ci peuvent être à l'origine de nos résultats.

3.6 Résumé du chapitre 3

Ce chapitre analyse l'évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021. Les nouvelles technologies restructurent l'économie dans laquelle des secteurs sont en croissance et d'autres en déclin, certaines professions disparaissent et les tâches de certaines autres professions changent. La croissance de l'informatisation qui a eu lieu ces dernières décennies a engendré des changements, voire une substitution via l'automatisation, des tâches que les travailleurs effectuent dans les différentes professions. À l'aide de l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2021 (EWC(t)S 2021), ce chapitre examine de manière empirique comment la composition des tâches des travailleurs belges a changé au cours des 25 dernières années. Premièrement, nous décrivons la composition des tâches des travailleurs en 2021 et examinons sa relation avec les caractéristiques des travailleurs et de leurs professions. Ensuite nous étudions comment les tâches des travailleurs belges ont changé entre 1995 et 2021. Enfin, nous effectuons une analyse de décomposition pour étudier dans quelle mesure les changements dans la composition des tâches des travailleurs peuvent être attribués aux changements de tâches et aux changements de répartition professionnelle.

Il est important pour les responsables politiques d'étudier l'évolution des tâches des travailleurs à plus long terme. De nombreux marchés du travail, y compris le marché du travail belge, comportent des inadéquations de compétence assez importants, c'est-à-dire des décalages entre les compétences des demandeurs d'emploi et les compétences requises dans les postes vacants. Étant donné que des tâches spécifiques nécessitent des types d'éducation et de formation spécifiques, une meilleure compréhension de l'évolution des tâches des travailleurs peut aider les responsables politiques à mettre en œuvre des politiques d'éducation et de formation susceptibles de réduire les degrés d'inadéquation à l'avenir. Outre l'inadéquation des compétences, il est également important que les travailleurs obtiennent les compétences professionnelles qui sont demandées sur le marché du travail afin qu'ils puissent plus facilement trouver un emploi et qu'ils soient moins susceptibles de rester au chômage.

Notre conclusion générale sur la relation entre les tâches de travail et les professions est que les index pour les tâches physiques, routinières et pour l'utilisation des machines sont surtout élevés dans les professions de cols bleus tandis que ceux pour les tâches intellectuelles et sur l'utilisation de la technologie sont élevés dans les professions de cols blancs. De plus, comme les professions en croissance sont principalement représentées par les professions de cols blancs et les professions en déclin par les professions de cols bleus, nous constatons également que les index pour les tâches intellectuelles et pour la technologie sont plus importants dans les professions en croissance tandis que les index pour les tâches physiques, routinières et pour l'utilisation des machines sont plus importants dans les professions en déclin. En regardant l'évolution des index de tâches, nous constatons qu'il y a eu une très forte augmentation de l'utilisation des ordinateurs au travail entre 1995 et 2021 et que cette augmentation s'est accélérée entre 2015 et 2021. Nous constatons également que les tâches routinières sont devenues plus importantes au cours des 25 dernières années et que l'utilisation des machines (hors TIC) au travail a diminué. Plus surprenant, nous trouvons aussi que l'index de tâche physique est plus élevé chez les travailleuses que chez les travailleurs et que ce même index a augmenté ces dernières années.

Notre résultat sur l'augmentation de l'utilisation des ordinateurs au travail en Belgique suggère que les compétences numériques seront de plus en plus requises dans de nombreux emplois à l'avenir. Selon la Commission européenne, cependant, 40 % de la main-d'œuvre de l'Union européenne a encore des niveaux de compétence numérique faibles, voire nuls. Au cours des dix dernières années, plusieurs actions telles que la communication de 2008 « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux », « La Stratégie numérique 2010 », la « grande coalition en faveur de l'emploi dans le domaine du numérique » ou encore « La nouvelle stratégie 2016 en matière de compétences » ont déjà été mises en œuvre en Europe pour combler le fossé numérique et favoriser la transformation numérique de l'économie. Nos résultats confirment donc la nécessité de maintenir et de renforcer ces politiques à l'avenir. Les résultats de notre recherche montrent également que les tâches routinières sont particulièrement élevées dans les professions en déclin tandis que les tâches non routinières telles que les tâches intellectuelles sont élevées dans les professions en croissance. Nos résultats sont donc en accord avec l'hypothèse de la « routine-biased technical change » qui postule que les changements technologiques conduisent à une augmentation de la demande pour des travailleurs effectuant des tâches non routinières et à une diminution de la demande pour les travailleurs effectuant des tâches routinières. Les tâches non routinières décrivent particulièrement les tâches qui nécessitent de la résolution de problèmes et une communication complexe. Les compétences nécessaires pour accomplir ces tâches telles que l'adaptabilité, la créativité, la flexibilité, la résolution de problèmes et la communication seront donc toujours demandées à l'avenir et des outils pour promouvoir l'éducation et la formation de ces types de compétences seraient bénéfiques pour les travailleurs.

Références du chapitre 3

- Acemoglu, D., & Restrepo, P.** (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3-30.
- Akçomak, S., Kok, S., & Rojas-Romagosa, H.** (2016). Technology, offshoring and the task content of occupations in the United Kingdom. *International Labour Review*, 155(2), 201-230.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U.** (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*. OECD.
- Autor, D.** (2014). *Polanyi's paradox and the shape of employment growth* (Research Working Paper 20485). National Bureau of Economic.
- Autor, D.** (2019). Work of the Past, Work of the Future. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 1-32.
- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. J.** (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.
- Deschacht, N.** (2021). The digital revolution and the labour economics of automation: A review. ROBOTOMICS. *The Journal of the Automated Economy*, 1, 8.
- Deschacht, N., & Detilleux, C.** (2022). *Occupational change, skills and gender in the Belgian labor market, 1986-2020* (Unpublished, working paper). Récupéré sur sead.be.
- Dolphin, T.** (2015, March). *Technology, globalization and the future of work in Europe: Essays on employment in a digitized economy*. Institute for Public Policy Research.
- Economist, T.** (2019, June 13). Will a robot really take your job? *The Economist*.
- Eurofound** (2021). *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment. Challenges and prospects in the EU series*. Publications Office of the European Union.
- Fernández-Macías, E., Bisello, M., Sarkar, S., & Torrejón, S.** (2016). *Methodology of the construction of task indices for the European Jobs Monitor*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1617en2.pdf>
- Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Bisello, M.** (2016). *What do Europeans do at work? A task-based analysis: European Jobs Monitor 2016*. Publications Office of the European Union. Récupéré sur How computerisation is transforming jobs: Evidence from the Eurofound's European Working Conditions Survey
- Frey, C., & Osborne, M.** (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Goos, M., & Manning, A.** (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The review of economics and statistics*, 89(1), 118-133.
- Hardy, W., Keister, R., & Lewandowski, P.** (2018). Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe. *Economics of Transition*, 26(2), 201-231.
- Khalid, H., Swift, H., & Cullingford, C.** (2002). The new office technology and its effects on secretaries and managers. *Education and information technologies*, 7(3), 257-274.
- Roser, M.** (2013). *Employment in agriculture*. OurWorldInData.org. <https://ourworldindata.org/employment-in-agriculture>
- Spitz-Oener, A.** (2006). Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure. *Journal of labor economics*, 24(2), 235-270.
- Trends-Tendances.** (2012, November 16). Plus de 40 % des agences bancaires belges ont disparus depuis 2000. *Trends-tendances*. <https://trends.levif.be/economie/plus-de-40-des-agences-bancaires-belges-ont-disparu-depuis-2000/article-normal-211543.html>

4 | Les types d'emplois en Belgique

Laurène Thil, Lise Székér, Karolien Lenaerts en Sem Vandekerckhove

Dans le chapitre 2, la qualité de l'emploi et du travail²² en Belgique a été décrite sur la base de 28 caractéristiques. Cette approche nous a permis d'examiner en détail les caractéristiques spécifiques des emplois et de les comparer entre sous-groupes de travailleurs et dans le temps. Cette approche détaillée ne permet cependant pas d'obtenir une image globale de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique. Dans ce chapitre, nous tentons donc d'aborder la qualité de l'emploi et du travail d'une manière plus globale, en recherchant un certain nombre de *profils d'emplois* avec des combinaisons spécifiques de caractéristiques de l'emploi et du travail.

En utilisant l'analyse des profils latents, nous identifions quelques types d'emplois, chacun avec ses propres caractéristiques, et nous estimons la *qualité générale* de ces types d'emplois sur la base des caractéristiques typiques de chacun d'entre eux. Ensuite, nous examinons la manière dont ces types d'emplois se retrouvent au sein de la population active belge.

Enfin, nous comparons les types d'emploi sur la base de certains indicateurs de *bien-être psychologique et de santé*, afin de voir si ces types d'emploi sont associés à des *conséquences* spécifiques pour les salariés en termes de bien-être psychologique et de santé.

4.1 Méthodologie : construction des types d'emplois

4.1.1 Pourquoi construire des types d'emplois ?

La construction de types d'emplois à partir d'un ensemble de caractéristiques de l'emploi et du travail est une méthode régulièrement utilisée pour rendre plus transparentes la grande quantité et la complexité des différentes caractéristiques de l'emploi et du travail (Holman, 2012 ; Lamberts *et al.*, 2016 ; Vandenbrande *et al.*, 2013). Les types d'emploi nous permettent de regrouper les salariés en différents profils avec une combinaison spécifique de caractéristiques d'emploi et d'interrelations. Les types d'emplois donnent une *image cohérente et compréhensible* des différents types d'emplois qui existent et nous permettent ainsi d'évaluer la qualité de ces emplois. Les types d'emplois permettent également une comparaison ordonnée de la qualité des emplois dans le temps ou entre pays ou groupes. En effet, il est plus facile de comparer 5 à 10 types d'emplois entre eux que d'effectuer une comparaison pour une longue liste de caractéristiques de l'emploi et de porter un jugement sur la qualité globale de l'emploi sur cette base. Un deuxième avantage de l'utilisation des types d'emplois est que cette approche prend en compte la *multidimensionnalité de la qualité de l'emploi et du travail* et permet également des interactions entre certaines caractéristiques de l'emploi et du travail dans l'évaluation de la qualité de l'emploi et du travail.

Ainsi, cette méthode peut être utilisée pour obtenir une image des emplois de bonne et de mauvaise qualité.

²² Pour les définitions des termes « emploi » et « travail », veuillez-vous référer au glossaire.

4.1.2 Analyse des profils latents

Comme pour l'analyse des données EWCS de 2015 (Lamberts *et al.*, 2016) nous effectuons une analyse de profils latents (APL) pour déterminer une typologie des différents emplois. Nous choisissons ici l'APL parce qu'elle offre certains avantages par rapport aux méthodes d'analyse de clusters hiérarchiques et K-mean.

Un premier *avantage* est que l'APL permet d'utiliser différents types de variables (dichotomiques, catégoriques et continues) dans une même analyse. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de dichotomiser les indices catégoriels et continus - une procédure qui implique toujours une certaine perte d'information et de nuance. Cela permet également de tester des modèles plus complexes. L'analyse des profils latents présente également l'avantage de ne pas devoir déterminer le nombre de groupes a priori - comme c'est le cas avec le clustering K-means - mais d'estimer différents modèles sur la base de règles de décision, ainsi le modèle et le nombre de groupes latents optimaux peuvent être sélectionnés.

D'autre part, l'APL présente également certains *inconvenients*. Dans certains cas, il arrive qu'aucun modèle cohérent et convergent ne soit trouvé. En outre, l'APL, tout comme l'analyse en grappes, est une méthode de réduction des données, qui implique donc toujours une perte d'informations. En outre, les résultats et les regroupements dans les méthodes de réduction des données sont souvent très déterminés par les variables et les données incluses dans le modèle.

4.1.3 Modèle des différents profils

Différents modèles de profils latents ont été estimés avec 2 à 5 groupes latents pour tous les salariés belges²³ sur la base de l'EWCS de 2015 et 2021. Une spécificité de l'enquête 2021 est la modulation du questionnaire, ce qui implique que tous les répondants n'ont pas répondu à toutes les questions. Nous avons donc choisi de sélectionner les caractéristiques avec le plus grand nombre de répondants, c'est-à-dire les questions « Core » posées à tous les répondants. Ceci implique que seules 11 caractéristiques sur les 28 sélectionnées dans le chapitre 2 sont utilisées dans l'APL.²⁴

Ensuite, les différents modèles ont été comparés afin de sélectionner le modèle optimal. Plusieurs critères ont été utilisés à cette fin. Un premier critère a été la comparaison de certains critères de « vraisemblance » (BIC, AIC et LL) des différents modèles (Tableau b4.1 en annexe 4). Un deuxième aspect que nous considérons est la distribution de l'échantillon sur les différents groupes latents. Nous préférons un modèle dans lequel même le plus petit groupe contient encore un nombre significatif d'observations. Pour une discussion plus détaillée de la méthode APL et de la sélection du modèle final, veuillez-vous référer à l'annexe méthodologique de l'annexe 4.

Sur la base de ces différents critères, le *modèle à 4 groupes* a été choisi comme le modèle le plus optimal. La distribution de l'échantillon sur les différents groupes latents reste raisonnable. Le plus petit groupe représente encore 14,30 % de l'échantillon (= 844 salariés).

Notre choix de l'APL a quelques implications méthodologiques que nous voudrions mentionner brièvement ici. L'APL exige qu'il n'y ait pas de valeurs manquantes pour les variables utilisées pour estimer le modèle. Les observations pour lesquelles une valeur est manquante pour l'une des variables sont automatiquement retirées de l'analyse. Cela a réduit la taille de l'échantillon à 5 902 salariés pour 2015 et 2021. Comme l'échelle des variables utilisées peut influencer les résultats de l'APL, tous les indicateurs ont été placés sur une échelle entre 0 et 100.

²³ Cette analyse est limitée aux salariés car il n'existe pas de données pour les indépendants pour certaines caractéristiques de la qualité de l'emploi en 2021.

²⁴ Pour plus de détails sur les caractéristiques sélectionnées, voir l'annexe 4.

4.2 Quatre types d'emplois en Belgique

Sur la base de l'analyse des profils latents, un modèle avec 4 groupes est retenu. Tout d'abord, nous décrirons brièvement ces groupes et expliquerons quelles sont les caractéristiques des emplois et du travail pour chacun d'entre eux. Ensuite, nous allons comparer les différents groupes et évaluer la qualité de ces quatre types d'emplois. En outre, nous examinerons l'évolution de ces types d'emplois entre 2015 et 2021. Le Tableau b5.1 de l'annexe 5 décrit les scores moyens obtenus pour les 11 caractéristiques de qualité de l'emploi et du travail pour chacun des quatre types d'emplois.

Il convient dès à présent d'insister sur le fait que l'édition 2021 est particulière, notamment à cause de la modulation du questionnaire. Le faible nombre de caractéristiques sélectionné pour l'enquête 2021 explique la différence entre le nombre de types d'emplois trouvé en 2015 (6) et en 2021 (4). Nous n'avons par exemple pas pu prendre en compte des facteurs importants tels que la formation, la représentation, la participation, les opportunités de carrière et les comportements sociaux dans l'environnement de travail.

4.2.1 Groupe A : Travail de bonne qualité (saturé)

Les salariés du premier groupe ont le plus d'autonomie dans les méthodes de travail. Leur travail est également celui qui comporte le moins de risques. Ces salariés ont également la plus grande opportunité de travailler à domicile. La part de ces salariés à temps plein et en CDI y est très élevée. Ils travaillent dans un contexte social agréable dans lequel ils se sentent fortement soutenus et guidés par leurs collègues. On peut noter également que le travail de nuit est moyennement présent.

Dans l'ensemble, ce type d'emploi semble être positif et agréable. Nous appelons ce groupe « *travail de bonne qualité (saturé)* » car ces salariés ont des scores très élevés (extrêmes) pour presque toutes les caractéristiques discutées. Environ 38 % de tous les salariés appartiennent à ce groupe en 2021.

4.2.2 Groupe B : Travail équilibré

Dans le deuxième groupe, les salariés ont un degré considérable d'autonomie dans les méthodes de travail. Nous constatons le plus souvent des emplois à temps plein et des contrats à durée indéterminée. Ce groupe de salariés travaille également dans un climat social agréable, avec beaucoup de soutien de la part des collègues. Ils sont cependant confrontés à des risques assez élevés dans leur travail et à un score pour le travail de nuit le plus élevé.

Ce type d'emploi présente un tableau relativement équilibré entre les aspects positifs et négatifs dans les caractéristiques de l'emploi et du travail. C'est pourquoi nous avons nommé ce type d'emploi « *travail équilibré* ». Environ 18 % des salariés belges sont classés dans ce type d'emploi en 2021.

4.2.3 Groupe C : Travail à faible autonomie dans les méthodes de travail

Dans ce troisième groupe, les salariés ont le plus faible niveau d'autonomie dans les méthodes de travail. Nous y constatons le moins souvent des contrats à durée indéterminée et le travail à temps plein reste assez faible. Ce groupe de salariés travaille dans un climat social moins agréable, avec un soutien peu élevé de la part des collègues. Ils sont cependant confrontés à peu de risques dans leur travail et à un score pour le travail de nuit le plus faible. Ce groupe est également celui qui a la plus faible possibilité de travailler à domicile.

Ce type d'emploi présente le score le plus faible pour l'autonomie dans les méthodes de travail, c'est pourquoi nous avons nommé ce type d'emploi « *travail à faible autonomie dans les méthodes de travail* ». Environ 20 % des salariés belges sont classés dans ce type d'emploi en 2021.

4.2.4 Groupe D : Travail de mauvaise qualité

Dans ce dernier groupe, nous voyons très peu de caractéristiques favorables à l'emploi et au travail. Une caractéristique très frappante est la forte exposition à des risques (score le plus élevé pour 3 des 4 caractéristiques analysées). De plus, on y trouve la plus forte proportion de salariés à temps partiel. Ces salariés sont également peu soutenus par leurs collègues. Enfin l'autonomie des méthodes de travail est assez faible.

Étant donné que ces salariés travaillent dans un contexte peu favorable pour la quasi-totalité des caractéristiques, nous donnons à ce groupe le nom de « *travail de mauvaise qualité* ». Environ 24 % des salariés occupent ce type d'emploi en 2021.

4.3 Qualité de l'emploi et du travail dans les quatre types d'emplois et occurrence en Belgique

4.3.1 Qualité de l'emploi et du travail des types d'emplois

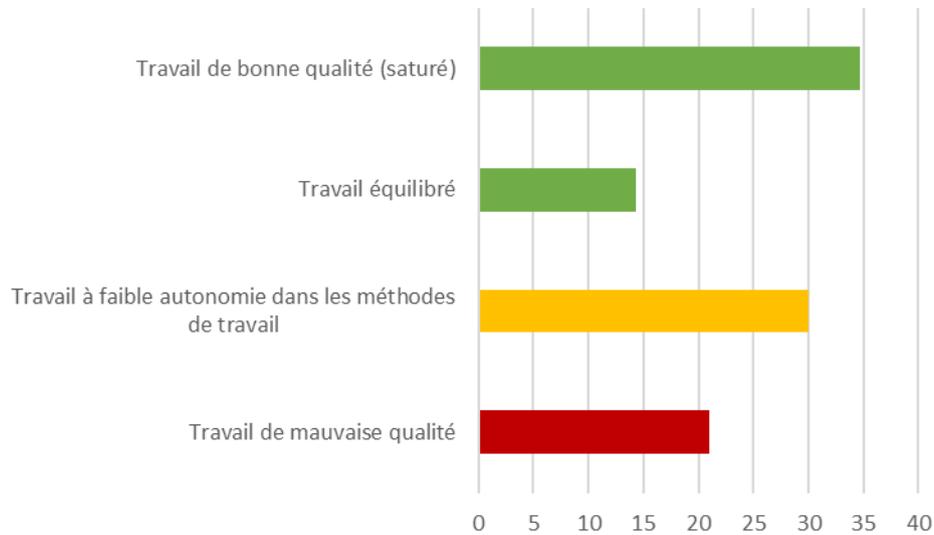
Sur la base des scores moyens obtenus pour les caractéristiques des quatre types d'emplois, nous obtenons également une estimation de la qualité générale de ces types d'emplois. Nous identifions quatre groupes qui correspondent à la fois aux types d'emplois et aux types de travail puisque nous utilisons des caractéristiques de la dimension « emploi » et des caractéristiques de la dimension « travail ». Dans la suite de ce chapitre, nous parlons donc de « types d'emplois » mais cela englobe également des caractéristiques du travail. Ce qui donne des informations sur la qualité de l'emploi mais également sur la qualité du travail des salariés belges.

Nous trouvons deux types d'emplois dont la qualité semble bonne à excellente, à savoir le « *travail de bonne qualité (saturé)* » et le « *travail équilibré* ». Dans le cas du « *travail de bonne qualité (saturé)* », nous ne pouvons pas identifier de caractéristiques professionnelles réellement défavorables. Dans le cas du « *travail équilibré* », certaines caractéristiques, telles que les risques ou le travail de nuit, peuvent être défavorables pour les salariés, mais d'un autre côté, ce type d'emploi présente également de nombreuses caractéristiques favorables qui peuvent compenser ces aspects négatifs. Sur cette base, nous pouvons dire que près de la moitié des salariés belges apprécient leur travail (49 %) (Figure 4.1).

Pour le groupe « *travail à faible autonomie dans les méthodes de travail* » nous constatons déjà plus de caractéristiques du travail défavorables avec notamment le plus faible niveau d'autonomie dans les méthodes de travail. Nous y constatons également le moins souvent des contrats à durée indéterminée et le travail à temps plein reste assez faible.

Le dernier groupe « *travail de mauvaise qualité* » représente près d'un quart des salariés belges sur 2015 et 2021. Quasiment toutes les caractéristiques de l'emploi et du travail sélectionnées y sont défavorables.

Figure 4.1 Répartition des salariés par type d'emploi, en pourcentages (2015+2021)

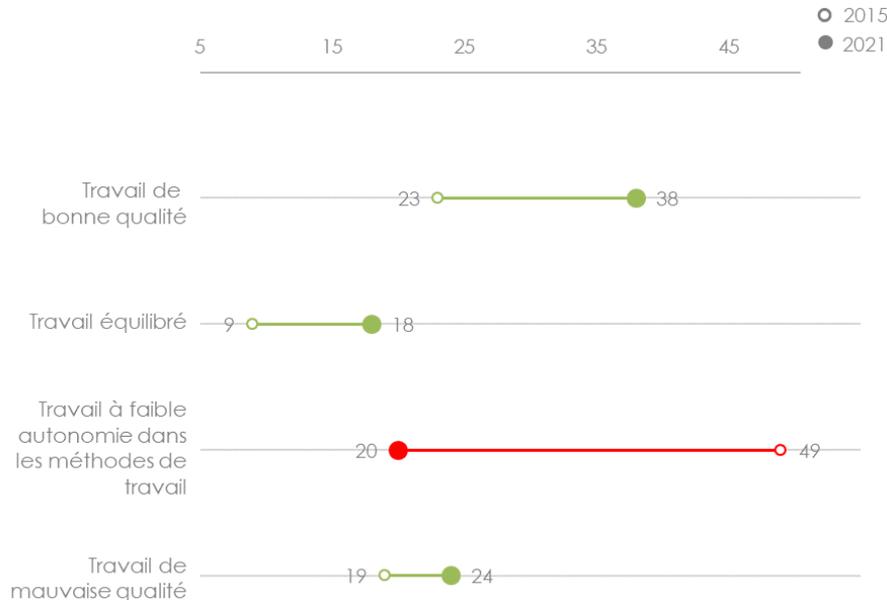


Source EWCS 2015 et 2021

4.3.2 Evolution de l'occurrence des types d'emplois entre 2015 et 2021

Notre ensemble de données nous permet également d'examiner comment la répartition de ces types d'emplois a évolué au cours des six dernières années. Y a-t-il des changements dans la répartition de ces types d'emplois dans la population ? Et la qualité globale de l'emploi et du travail s'est-elle améliorée ou détériorée en 2021 par rapport à la situation en 2015 (Figure 4.2).

Figure 4.2 Répartitions des types d'emplois dans la population belge en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : La ligne verte indique une augmentation de ce type d'emploi, la ligne rouge une diminution.

Source EWCS 2015 et 2021

La Figure 4.2 donne un aperçu de l'évolution de l'occurrence de chaque type d'emploi entre 2015 et 2021. Nous pouvons constater une forte augmentation du « *travail de bonne qualité (saturé)* », ainsi qu'une augmentation du « *travail équilibré* » et une plus faible augmentation du « *travail de mauvaise*

qualité ». Au contraire, on constate une forte diminution du « *travail à faible autonomie dans les méthodes de travail* ».

Sur la base de ces évolutions, on peut dire à première vue qu'il y a une amélioration de la qualité générale de l'emploi et du travail en Belgique entre 2015 et 2021. À première vue, la forte augmentation des « emplois de bonne qualité » semble certainement être une évolution positive, bien que nous devions être prudents à cet égard, en effet comme nous allons le détailler dans la partie suivante, les caractéristiques utilisées dans l'analyse ne sont pas comparables avec la précédente analyse faite sur les données de 2010 et 2015. Néanmoins il est important de noter que cette évolution positive, basée sur ces 4 types d'emplois, comportent de nombreuses caractéristiques et qu'une évolution positive générale cache plus de nuances lorsque l'on s'intéresse aux différentes caractéristiques individuellement. Ainsi il convient de noter qu'entre 2015 et 2021 on observe une augmentation des risques au travail pour tous les risques sélectionnés.

4.3.3 Robustesse des 4 types d'emplois

Les méthodes de réduction des données, telles que l'analyse des profils latents, dépendent fortement des données, des variables (et aussi, dans une certaine mesure, de la méthode exacte utilisée pour la construction des groupes ou clusters latents). Par conséquent, la probabilité de trouver complètement les mêmes groupes dans différentes études sur des données similaires (ou même identiques) est plutôt faible. Comme déjà mentionné auparavant, les données de 2021 ne permettent pas de prendre en compte un nombre important de caractéristiques à cause de modulation du questionnaire. Ainsi des thèmes importants pour la qualité de l'emploi et du travail ne sont pas pris en compte pour former les groupes. C'est le cas de la formation, la représentation, la participation, les opportunités de carrière et les comportements asociaux dans l'environnement de travail.

Pour cette raison nous ne pouvons pas comparer directement cette analyse avec celle de l'étude précédente sur les données de 2010 et 2015 qui trouvait 6 types d'emplois (Lamberts *et al.*, 2016). L'analyse sur les données 2015 et 2021 est donc à prendre comme un cas particulier.

4.4 Répartition des types d'emplois dans l'économie belge

Dans cette partie, nous examinons de plus près la répartition des quatre types d'emplois dans l'économie belge et si certains types d'emplois sont plus concentrés dans certains segments du marché du travail, sur la base des totaux de l'ensemble des données agrégées de 2015 et 2021. De plus, nous examinons également l'évolution de cette répartition entre 2015 et 2021.

4.4.1 Genre

D'après cette typologie, en 2021 les femmes et les hommes travaillent le plus souvent dans le type « travail de bonne qualité », avec 36 % pour les hommes et 41 % pour les femmes. Si l'on regarde le type d'emplois arrivant en deuxième position, on observe une différence entre les femmes et les hommes. En effet, 32 % des femmes auraient un « travail de mauvaise qualité », alors que 27 % des hommes effectueraient un « travail équilibré ».

Entre 2015 et 2021, on observe un changement significatif pour les femmes et les hommes. En 2015, 47 % des hommes et 51 % des femmes avaient « un travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Pour les deux groupes, en 2021, c'est le « travail de bonne qualité » qui est devenu le groupe principal (Figure 4.3).

Figure 4.3 Répartition des types d'emplois par genre, en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.
Source EWCS 2015 et 2021

4.4.2 Age

Un premier élément qui ressort de l'examen de la répartition des types d'emplois en 2021 dans les différents groupes d'âge est que le « travail de bonne qualité (saturé) » est plus fréquent chez les travailleurs âgés et augmente avec l'âge. Seuls 16 % des salariés de moins de 25 ans occupent un « travail de bonne qualité (saturé) », alors qu'ils ne sont pas moins de 39 % chez les plus de 25 ans. Les travailleurs les plus jeunes sont beaucoup plus présents dans les types d'emplois de moins bonne qualité, avec 32 % pour les salariés âgés de 15 à 24 ans pour le type « de mauvaise qualité » et 35 % pour le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ».

Lorsque nous examinons comment cette répartition a évolué entre 2015 et 2021, nous constatons une augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » pour presque tous les groupes d'âge, à l'exception des salariés de moins de 25 ans pour qui le premier type d'emploi reste le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » (Figure 4.4). On remarquera cependant que pour les salariés plus âgés, le « travail de mauvaise qualité » arrive en seconde position.

Figure 4.4 Répartition des types d'emplois par groupe d'âge, en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.
Source EWCS 2015 et 2021

4.4.3 Niveau d'éducation

Le niveau d'éducation joue clairement un rôle important pour le type d'emploi que l'on occupe. Pour les salariés sans bachelier ou master, en 2021 on observe beaucoup plus de « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » ainsi que du « travail de mauvaise qualité » que pour les salariés avec un diplôme d'enseignement supérieur. Le « travail de bonne qualité (saturé) » est un type d'emploi particulièrement courant pour les salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Ainsi 45 % des salariés ayant un bachelier et 68 % des salariés ayant au minimum au master se trouvent dans le type « travail de bonne qualité (saturé) ».

En 2021, pour les salariés ayant un niveau d'éducation secondaire, le premier type reste le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail », cependant nous constatons également une augmentation du « travail de mauvaise qualité » et du « travail de bonne qualité (saturé) » entre 2015 et 2021. Pour les salariés ayant au minimum un bachelier, la part du « travail de bonne qualité (saturé) » augmente fortement entre 2015 et 2021 (Figure 4.5).

Figure 4.5 Répartition des types d'emplois par niveau d'éducation, en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

4.4.4 Groupes professionnels

La profession que l'on exerce a un impact très important sur le type d'emploi (et la qualité de cet emploi) que l'on occupe, comme le montre clairement la Figure 4.6.

Pour les directeurs, cadres de direction et gérants, en 2021, 61 % ont un « travail de bonne qualité (saturé) », tandis que ce groupe fait rarement un « travail de mauvaise qualité » (8 %). Entre 2015 et 2021, on constate cependant une augmentation du « travail de mauvaise qualité » mais aussi un doublement du « travail équilibré ».

En 2021, les personnes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique font rarement du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » (5 %), mais un quart d'entre elles a un emploi « de mauvaise qualité ». La majorité exerce néanmoins un emploi de type « travail de bonne qualité (saturé) » (57 %). En 2021, nous constatons une nette augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » par rapport à 2015.

Les professions intermédiaires ont également majoritairement un « travail de bonne qualité (saturé) » en 2021 (52 %). Dans ce groupe néanmoins, on trouve près de 18 % de « travail de mauvaise qualité ». Entre 2015 et 2021, nous constatons une augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » et également une augmentation du « travail équilibré ». Le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » au contraire diminue fortement.

Le personnel administratif effectue également très souvent un « travail de bonne qualité (saturé) » (57 %). Entre 2015 et 2021, il y a eu un glissement du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » vers le « travail de bonne qualité (saturé) ».

Le « travail de bonne qualité (saturé) » est majoritairement effectué par les quatre groupes professionnels mentionnés ci-dessus. Dans d'autres professions, c'est plus rare.

Parmi le personnel de service et de vente en 2021, nous constatons beaucoup de « travail de mauvaise qualité » (50 %). Dans ce groupe, 31 % ont également un « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Entre 2015 et 2021, nous constatons principalement un glissement du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » vers le « travail de mauvaise qualité ».

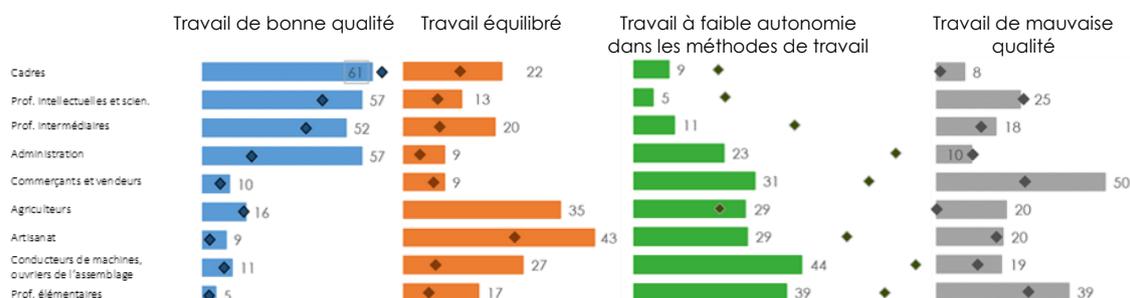
Parmi les agriculteurs, sylviculteurs et pêcheurs qualifiés en 2021, la répartition est plus équilibrée. On trouve 35 % dans le « travail équilibré » et 29 % dans le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Pour cette profession il y a tout de même 20 % de « travail de mauvaise qualité ». Si le travail était principalement équilibré en 2015 (63 %), la part de ce type a diminué de moitié pour notamment augmenter le « travail de mauvaise qualité ».

En 2021 les artisans ont très souvent un « travail de bonne qualité (saturé) » (43 %) ou un « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » (29 %). Pour ce groupe, nous constatons une diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » notamment au profit du « travail de bonne qualité (saturé) ».

Les conducteurs d'installations et de machines, ainsi que les ouvriers de l'assemblage font très souvent du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » (44 %) ou « un travail de bonne qualité (saturé) » (27 %) en 2021. En 2021, nous constatons une diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » et une augmentation du « travail équilibré ».

Enfin en 2021, pour les personnes exerçant des professions élémentaires, deux types d'emplois sont principalement représentés à égalité : 39 % ont un « travail de mauvaise qualité » et 39 % ont un « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Seuls 5 % ont un « travail de bonne qualité (saturé) ». En 2021, la part du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a diminué au profit du « travail de mauvaise qualité » mais également du « travail équilibré ».

Figure 4.6 Répartition des types d'emplois par profession*, en 2015 et 2021, en pourcentages



* ISCO 2008, niveau à 1 chiffre.

Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

En complément de la répartition des types d'emplois par profession, il est intéressant d'analyser les changements dans la composition économique entre 2015 et 2021. En effet durant cette période, certaines professions sont plus présentes qu'en 2015 ou inversement (Tableau 4.1). On remarque notamment que la part des directeurs, cadres de direction et gérants, ainsi que celle des professions intellectuelles et scientifiques augmentent le plus entre 2015 et 2021. Ces deux professions bénéficient d'une grande autonomie dans les méthodes de travail, sont peu exposées aux risques et ont des conditions d'emploi très favorables. A l'inverse les conducteurs d'installations et de machines ainsi que les professions élémentaires voient leur part diminuer. Ces professions ont une autonomie plus limitée, sont exposées à davantage de risques et bénéficient de moins de soutien de la part de leurs collègues (Tableau b5.2 en annexe 5).

Tableau 4.1 Professions par année d'enquête, en pourcentages

	2015	2021	Différence 2021-2015 (pp)
Directeurs, cadres de direction et gérants	4,93	6,81	+1,88
Professions intellectuelles et scientifiques	23,17	27,08	+3,91
Professions intermédiaires	15,87	15,14	-0,73
Employés de type administratif	12,91	13,28	+0,37
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	13,01	13,15	+0,14
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	0,31	0,38	+0,07
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	9,59	8,75	-0,84
Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	7,68	6,21	-1,47
Professions élémentaires	11,81	9,21	-2,6

* ISCO 2008, niveau à 1 chiffre.

Source EWCS 2015 et 2021

4.4.5 Secteur

Lorsque nous examinons les différents secteurs de l'économie belge, nous constatons également que certains types d'emplois sont plus fréquents dans certains secteurs (Figure 4.7).

Dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, on observe beaucoup de « travail avec des possibilités de développement et un soutien limités » (35 %) et de « travail de mauvaise qualité » (28 %). Entre 2015 et 2021, la part du « travail de bonne qualité (saturé) » a baissé, alors que celui du « travail équilibré » a fortement augmenté.

Dans les secteurs de l'industrie manufacturière et extractive, nous observons, en 2021, beaucoup de « travail de bonne qualité (saturé) » (33 %), ainsi qu'environ 25 % pour le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » et pour le « travail équilibré ». Par rapport à 2015, le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a fortement baissé alors que le « travail équilibré » et le « travail de bonne qualité (saturé) » ont augmenté.

Dans le secteur de la construction, 47 % ont un « travail équilibré ». La prédominance de ce type d'emploi a augmenté par rapport à 2015, alors que le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a baissé.

Le commerce, le transport et l'hôtellerie sont des secteurs dans lesquels nous observons beaucoup de « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » en 2021. Les trois autres types d'emplois sont plus équitablement répartis. Le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a fortement baissé par rapport à 2015, au profit du « travail équilibré ».

Dans les secteurs de l'information et de la communication, on constate une très forte proportion de « travail de bonne qualité (saturé) » (85 %) En 2021, nous constatons une augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » et une diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » par rapport à 2015.

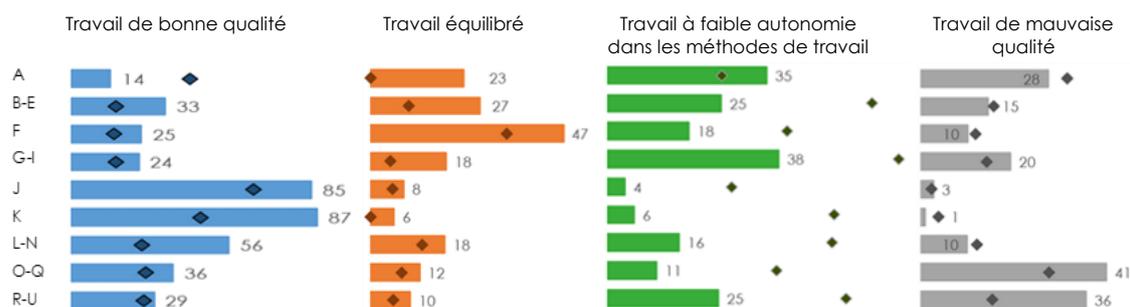
Dans les secteurs financiers et des assurances, on trouve la plus forte proportion de « travail de bonne qualité (saturé) » (87 %) en 2021. Ce secteur a connu une très forte augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » et une forte diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ».

Dans les secteurs de l'immobilier, des professions libérales et des services d'appui, nous voyons principalement du « travail de bonne qualité (saturé) » (56 %) en 2021. Entre 2015 et 2021, on observe un glissement du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » vers le « travail de bonne qualité (saturé) ».

Dans les services publics, la défense, l'éducation et les soins de santé, nous constatons beaucoup de « travail de mauvaise qualité » (41 %) et de « travail de bonne qualité (saturé) » (36 %) en 2021. Nous constatons une nette augmentation du « travail de mauvaise qualité » ainsi qu'une forte baisse du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » par rapport à 2015.

Enfin, dans le secteur des loisirs et des services ménagers, nous constatons un très grand nombre d'emplois « de mauvaise qualité » (36 %) et 29 % du type « travail de bonne qualité (saturé) ». Par rapport à 2015, on constate une forte diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » et un doublement du « travail de mauvaise qualité ».

Figure 4.7 Répartition des types d'emplois par secteur*, en 2015 et 2021, en pourcentages



* Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

Tout comme pour les professions dans la section précédente, il est intéressant de comparer la composition de l'économie entre 2015 et 2021. D'après le Tableau 4.2, certains secteurs sont plus importants en 2021 qu'en 2015. C'est le cas notamment des industries manufacturières et d'extraction et des secteurs de l'information et de la communication. Ces deux types de secteurs ont des caractéristiques différentes, dans l'industrie les risques sont assez élevés et l'autonomie plutôt faible. Le travail à domicile est très peu possible. Dans le domaine de l'information et de la communication, l'autonomie dans les méthodes de travail est plus importante, les risques très peu élevés et le travail à domicile plus courant. D'autres secteurs ont décliné entre 2015 et 2021, plus spécifiquement l'administration publique, la défense, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale ainsi que le secteur du commerce de gros et de détail, des transports, de l'hôtellerie et de la restauration. Dans ces secteurs les risques sont assez élevés et l'autonomie plutôt faible (Tableau b5.3 en annexe 5).

Tableau 4.2 Secteurs par année d'enquête, en pourcentages

	2015	2021	Différence 2021-2015 (pp)
A	0,32	0,51	+0,19
B-E	13,93	15,54	+1,61
F	5,07	5,71	+0,64
G-I	22,51	20,52	-1,99
J	2,81	4,07	+1,26
K	3,14	3,70	+0,56
L-N	10,93	10,72	-0,21
O-Q	36,21	33,51	-2,7
R-U	5,07	5,73	+0,66

* Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWCS 2015 et 2021

4.4.6 Taille de l'entreprise

Nous constatons également des différences significatives lorsque nous examinons la taille des entreprises. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le type d'emplois est de meilleure qualité (Figure 4.8).

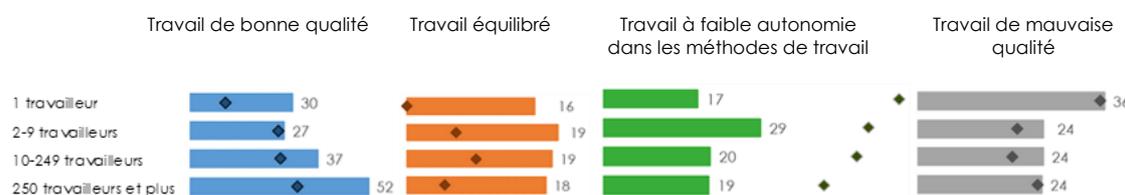
Le plus frappant est que les salariés qui sont les seuls à travailler dans une petite entreprise font souvent (36 %) « un travail de mauvaise qualité » en 2021. Par rapport à 2015, on observe une baisse du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » et une augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » et du « travail équilibré ».

Dans les très grandes entreprises (250+ travailleurs), plus de la moitié des salariés ont un « travail de bonne qualité (saturé) » (52 %). Les trois autres types sont plus équitablement répartis. Entre 2015 et 2021, la diminution du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a permis l'augmentation du « travail de bonne qualité (saturé) » et du « travail équilibré ».

Pour les petites organisations (2-9 travailleurs) la répartition entre les quatre types est assez équilibrée en 2021, avec 29 % pour le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail », 27 % pour le « travail de bonne qualité (saturé) », 24 % pour le « travail de mauvaise qualité », 19 % pour le « travail équilibré ». La concentration dans le type « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » était plus important en 2015, avec près de la moitié des salariés dans ce type d'emplois.

Pour les organisations de taille moyenne (10-249 salariés), nous observons une grande part du « travail de bonne qualité (saturé) » (37 %) mais avec également près d'un quart des salariés avec un « travail de mauvaise qualité » en 2021. Par rapport à 2015, le « travail de bonne qualité (saturé) » a augmenté, tout comme le « travail équilibré » alors que le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » a fortement baissé.

Figure 4.8 Répartition des types d'emplois par taille de l'entreprise, en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : Les barres et les chiffres représentent 2021, les losanges représentent 2015.

Source EWCS 2015 et 2021

4.5 Les types d'emplois et le bien-être psychologique et la santé des salariés belges

En analysant la relation entre les différents types d'emplois et les caractéristiques de bien-être psychologique et de santé des salariés²⁵ nous pouvons vérifier si les caractéristiques favorables ou défavorables des emplois se traduisent également par des conséquences concrètes pour les salariés. Nous avons donc calculé la moyenne des caractéristiques de santé et de bien-être psychologique sur l'ensemble des salariés pour 2015 et 2021 pour chaque type d'emploi. Le Tableau 4.3 présente ces scores moyens pour chacune des conséquences de la qualité de l'emploi et du travail.

A partir du Tableau 4.3 on peut voir un résultat assez surprenant, à savoir que la satisfaction au travail est similaire pour tous les groupes, les salariés indiquent en effet dans les mêmes proportions faire un travail qu'ils pensent utile. Pour les autres caractéristiques on trouve davantage de différences.

Le « travail de bonne qualité (saturé) » se distingue souvent et présente de nombreuses conséquences positives pour le salarié. L'insécurité de l'emploi est la plus faible, tout comme l'épuisement physique. Ces salariés rapportent également le moins d'impact négatif du travail sur la santé. Cepen-

²⁵ Comme présentées dans le Chapitre 2, à savoir la satisfaction au travail, le présentisme, l'insécurité de l'emploi, l'épuisement physique et mental, l'impact (négatif) du travail sur la santé ainsi que les 5 questions spécifiques sur les ressentis des salariés.

dant lorsque l'on regarde les ressentis de bien-être psychologique des salariés, ce groupe arrive parfois en dernière position, notamment concernant le fait de se sentir plein d'énergie et vigoureux.

Le « travail équilibré » est plus nuancé sur le bien-être psychologique et la santé des salariés : l'insécurité de l'emploi est faible mais l'impact négatif du travail sur la santé y est assez élevé. Les scores de l'épuisement physique et mental sont également élevés.

Le « travail de mauvaise qualité » a clairement des conséquences négatives pour les salariés. Le présentéisme y est le plus élevé, tout comme l'épuisement physique et mental. L'impact négatif du travail sur la santé y est de loin le plus élevé.

Le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » montre une situation beaucoup moins tranchée, avec certaines caractéristiques positives, comme le présentéisme le plus faible, mais d'autres plus négatives, comme l'insécurité de l'emploi la plus élevée. L'épuisement mental en particulier y est plus faible, ce qui se traduit également par des ressentis de bien-être psychologique positifs. En effet ce groupe obtient les scores les plus élevés pour les cinq questions concernant le bien-être psychologique.

Tableau 4.3 Classement des 4 types d'emplois en fonction des caractéristiques de santé et de bien-être psychologique

	Meilleur			Pire
Satisfaction au travail	4	2	3	1
	84,0	83,5	82,8	82,6
Présentéisme	3	1	2	4
	37,9	43,0	43,6	44,7
Insécurité de l'emploi	1	2	4	3
	16,4	18,4	20,9	22,4
Epuisement physique	1	3	2	4
	43,3	48,6	54,9	60,0
Epuisement mental	3	2	1	4
	28,6	34,7	34,8	39,1
Impact négatif du travail sur la santé	1	3	2	4
	19,2	24,6	39,4	46,5
Se sentir bien et de bonne humeur	3	2	1	4
	70,5	67,6	66,5	66,0
Se sentir calme et tranquille	3	2	1	4
	66,1	59,7	59,2	58,3
Se sentir plein d'énergie et vigoureux	3	2	4	1
	69,4	64,4	63,6	63,4
Se sentir frais et reposé au moment du réveil	3	1	2	4
	61,8	56,7	54,5	54,4
Vie quotidienne remplie de choses intéressantes	3	1	2	4
	67,8	65,7	65,3	65,0

- 1 Travail de bonne qualité (saturé)
- 2 Travail équilibré
- 3 Travail à faible autonomie dans les méthodes de travail
- 4 Travail de mauvaise qualité

Valeurs moyennes des caractéristiques de bien-être psychologique et de santé des salariés en fonction des types d'emplois, échelle de 0 (jamais) à 100 (toujours).

Source EWCS 2015 et 2021

4.6 Conclusion

Sur la base de 11 caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail, 4 types d'emplois - des profils d'emplois présentant une combinaison spécifique de caractéristiques et d'interrelations - ont été trouvés par une analyse de profils latents sur les ensembles de données fusionnées de l'EWCS 2015 et 2021.

Pour deux de ces types d'emploi, la qualité de l'emploi et du travail semble être bonne à excellente, à savoir le « travail de bonne qualité (saturé) » - avec des scores élevés pour la plupart des caractéristiques positives de l'emploi et du travail - et le « travail équilibré » - où l'on observe un équilibre entre l'autonomie dans les méthodes de travail, des conditions de contrats positives mais des risques au travail plus élevés. Pour le troisième type d'emploi, le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail », nous constatons également une image globalement moins favorable de la qualité de l'emploi et du travail. On y trouve le moins souvent des contrats à durée indéterminée et le travail à temps plein reste assez faible. Ce groupe de salariés travaille dans un climat social moins agréable,

avec un soutien peu élevé de la part des collègues. Enfin pour le groupe « travail de mauvaise qualité », le tableau est négatif dans tous les domaines. Ici, nous ne voyons pas de caractéristiques professionnelles favorables pour compenser les caractéristiques professionnelles négatives de ce type d'emploi.

Nous pouvons prudemment parler d'une certaine amélioration de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021, par rapport à 2015. Nous constatons principalement une augmentation des types d'emplois les plus favorables – « travail de bonne qualité (saturé) » et « travail équilibré » et une plus forte diminution du « travail de mauvaise qualité ». Cependant il convient de rappeler que les 4 types d'emplois que nous trouvons sont calculés sur un nombre de caractéristiques beaucoup plus limité que pour les analyses passées. Les types d'emplois présentés dans ce chapitre ne comprennent pas la formation, la représentation, la participation, les opportunités de carrière et les comportements sociaux dans l'environnement de travail.

De plus, nous trouvons que les indications d'un meilleur bien-être psychologique et d'une meilleure santé ne sont pas toujours parfaitement corrélées avec les types d'emploi. Le bien-être psychologique et la santé sont effectivement parfois meilleurs pour le type « travail de bonne qualité (saturé) » et les moins bons pour le « travail de mauvaise qualité », néanmoins, le type « travail de bonne qualité (saturé) » obtient de moins bons résultats que le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » pour 7 caractéristiques. Ainsi des emplois avec moins d'autonomie impliqueraient également moins de stress au travail.

4.7 Résumé du chapitre 4

Dans le chapitre 4 nous abordons la qualité de l'emploi et du travail d'une manière plus globale, en recherchant un certain nombre de profils d'emplois avec des combinaisons spécifiques de caractéristiques d'emploi et de travail. En utilisant l'analyse des profils latents, nous identifions quatre types d'emplois, chacun avec ses propres caractéristiques, et nous estimons la qualité générale de ces types d'emplois sur la base des caractéristiques typiques de chacun d'entre eux. Le « travail de bonne qualité (saturé) » ainsi que le « travail équilibré » sont les deux types avec le plus de caractéristiques positives de l'emploi. Au contraire le type « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » et le type « travail de mauvaise qualité » concentrent davantage de caractéristiques négatives. En comparant l'évolution entre 2015 et 2021, on observe une certaine amélioration des conditions d'emplois en général, avec une augmentation des types « travail de bonne qualité (saturé) » et « travail équilibré » et une grande baisse du « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Néanmoins, il convient de rappeler que les risques au travail ont augmenté entre 2015 et 2021. Nous étudions également dans ce chapitre la manière dont ces types d'emplois se retrouvent au sein de la population active belge. Nous détaillons donc par genre, groupes d'âge, niveaux d'éducation, groupes professionnels, secteur et taille de l'entreprise.

Enfin, nous comparons les types d'emploi pour voir s'ils sont associés à des conséquences spécifiques pour les salariés en termes de bien-être psychologique et de santé. Le type « travail de bonne qualité (saturé) » obtient souvent de bons résultats en termes de santé et de bien-être psychologique mais les résultats sont plus nuancés pour le type « travail équilibré » qui obtient de moins bons résultats que le type « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail ». Le type « travail de mauvaise qualité » obtient lui les moins bons résultats concernant la santé et le bien-être psychologique.

Références du chapitre 4

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

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

Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycken, Y., Hansez, I., Mairiaux, P., De Witte, H., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanroelen, C., Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)*. HIVA-KU Leuven.

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., ... Bosmans, K. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. HIVA-KU Leuven.

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

- DEEL 2 THEMATISCHE VERDIEPING -

5 | Méér uitputting dan bevlogenheid? Een exploratie van de antecedenten, gevolgen en onderlinge samenhang van uitputting en bevlogenheid in België in 2021

Hans De Witte en Laurène Thil

5.1 Inleiding en vraagstelling

In de recente wetenschappelijke literatuur wordt veel aandacht besteed aan de tegenstelling tussen burn-out en bevlogenheid ('work engagement' in de literatuur). Beide vormen van werkbeleving worden wel eens als elkaars tegenpolen voorgesteld (Schaufeli *et al.*, 2002). Burn-out betreft immers de mate waarin het werk ons uitput ('negatieve zijde van het werk'), terwijl bevlogenheid betrekking heeft op de mate waarin werkenden energie krijgen door het werk dat ze uitvoeren ('positieve zijde van het werk'). Door beide aspecten in kaart te brengen, krijgen we een vollediger beeld van de wijze waarop werkenden hun werk beleven. Zowel burn-out als bevlogenheid bestuderen is nodig, omdat beide fenomenen belangrijke consequenties hebben voor het welzijn en de gezondheid van de individuele werkende én voor de mate waarin deze zijn/haar werk goed kan uitvoeren en productief is (gevolgen voor de organisatie). Beide werkbelevingen hebben ook belangrijke consequenties voor de samenleving, omdat ze mede de uitval uit het arbeidsproces beïnvloeden, wat een grote belasting voor ons sociaal zekerheidssysteem kan inhouden. Daarom heeft de overheid reeds geruime tijd aandacht voor aspecten zoals burn-out in haar beleid. Zo erkent de Belgische overheid burn-out als werkgerelateerde ziekte²⁶ (zie ook: Lastovkova *et al.*, 2017) terwijl er in diverse Europese landen een uitgebreide wetgeving werd uitgewerkt om in te spelen op stress en burn-out op het werk.²⁷ Burn-out werd in 2019 door de Wereldgezondheidsorganisatie WHO in haar 'International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems' (ICD-11) tevens erkend als beroepsgebonden fenomeen.²⁸ Ook in de media wordt de laatste decennia erg veel aandacht besteed aan burn-out. Door in dit hoofdstuk echter niet enkel in te gaan op burn-out, maar tevens op de tegenhanger ervan (bevlogenheid) pogen we een genuanceerder en meer gebalanceerd beeld te schetsen van de werkbeleving in België in 2021. Werk houdt immers niet enkel negatieve aspecten in, maar ook positieve aspecten, en beide dienen steeds in hun onderlinge samenhang te worden bestudeerd om een volledig en genuanceerd beeld te krijgen van de mate waarin het werk ons beïnvloedt (De Witte *et al.*, 2010).

In dit hoofdstuk staan drie grotere onderzoeksvragen centraal:

1. *Prevalentie.* Hoe omvangrijk zijn de groepen werkenden in België die uitgeput of bevlogen zijn: over hoeveel mensen gaat het? Een goed begrip van de werkbeleving vereist echter dat beide fenomenen niet enkel afzonderlijk in kaart worden gebracht, maar dat ook hun *onderlinge samenhang* wordt geëxploreerd. Daarom wordt tevens onderzocht welke *combinaties* van uitputting en bevlogenheid er onder de werkenden kunnen worden onderscheiden. Dit biedt een nieuwe kijk op de

26 Zie: <https://www.ikvoelmegoedophetwerk.be/nl/herkennen/burn-out/beroepsziekte-beroepsgerelateerde-ziekte>

27 Zie: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/burnout-in-the-workplace-a-review-of-data-and-policy-responses-in-the-eu>

28 Foundation URI : <http://id.who.int/icd/entity/129180281>

prevalentie van beide werkbelevingen bij werkenden in België. We vermelden de resultaten van deze analyse pas na de bespreking van de drie onderzoeksvragen, omdat deze analyse tevens alle voorgaande aspecten synthetiseert.

2. *Risicogroepen en antecedenten.* In tweede instantie wordt nagegaan wat het profiel is van de werkenden die uitgeput versus bevlogen zijn. (1) De analyse van de *risicogroepen* zal gebaseerd zijn op een aantal demografische variabelen (bv. geslacht en leeftijd), jobgerelateerde kenmerken (bv. beroep en arbeidscontract) en organisatorische variabelen (bv. sector en bedrijfsgrootte). (2) Daarnaast worden een aantal mogelijke *antecedenten* van uitputting versus bevlogenheid geëxploreerd. Deze betreffen de verschillende aspecten van de arbeidskwaliteit ('de vier A's'), die volgens het 'Job Demand Resources Model' (Demerouti *et al.*, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004b) kunnen worden samengevat in werkeisen (zoals werkdruk) en hulpbronnen (zoals sociale steun en autonomie). Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan minder in kaart gebrachte aspecten zoals pesten op het werk en discriminatie.
3. *Consequenties.* Tot slot worden de 'correlaten' (of 'gevolgen') van beide fenomenen in kaart gebracht en dit zowel op het niveau van de individuele werknemer als (in de mate van het mogelijke) op het niveau van de organisatie. Deze mogelijke gevolgen omvatten onder meer aspecten van stress, gezondheid en welbevinden. Omwille van het cross-sectionele karakter van de verzamelde data (data die slechts op één ogenblik werden verzameld bij dezelfde respondenten) kunnen we strikt genomen niet van 'consequenties' of 'gevolgen' spreken. Daarom wordt vooral verwezen naar 'samenhangen' of 'correlaten'.

In de EWC(t)S 2021 werden de vragen over uitputting en bevlogenheid niet in de kernvragenlijst opgenomen, doch werden ze slechts gesteld in één submodule. Daardoor halveert het aantal respondenten in principe ($n = 2\ 115$). Dit creëert een aantal extra problemen. Sommige vragen over antecedenten en gevolgen werden immers in andere submodules gesteld, waardoor er geen samenhang mee kan worden berekend. En omdat niet alle antecedenten in dezelfde modules werden bevestigd, kunnen ze niet samen in één analyse worden opgenomen. Dit beperkt in sterke mate de analyses die kunnen worden uitgevoerd. We zullen hier per deel opnieuw op terugkomen, wanneer dit nodig is om te begrijpen waarom er voor een bepaalde wijze van analyseren werd gekozen. De analyses worden steeds uitgevoerd op de gewogen dataset.

5.2 Prevalentie van uitputting en bevlogenheid in België in 2021

5.2.1 Uitputting als component van burn-out: situering

Burn-out is een extreme vorm van langdurige psychische vermoeidheid ten gevolge van het uitgevoerde werk (Schaufeli & van Dierendonck, 2000). Maslach en Jackson (1986) definiëren burn-out als een werkgerelateerd syndroom dat gekenmerkt wordt door drie symptomen: emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Werknemers met burn-out voelen zich emotioneel uitgeput. Dit symptoom wordt vaak als de kern van burn-out beschouwd, en verwijst naar de *energetische* component van het syndroom: men *kan* niet meer (Schaufeli & Taris, 2005). Het *handelingsvermogen* van het individu is dus ernstig aangetast. Depersonalisatie verwijst naar een afstandelijke, cynische houding tegenover de mensen waarvoor men werkt, zoals leerlingen en cliënten/patiënten. Deze component verwijst naar een gebrek aan *handelingsbereidheid*: de *motivatie* is aangetast; men *wil* het werk niet meer doen. De derde component vloeit hieruit voort. Wie niet meer kan en niet meer wil, gelooft op termijn ook niet meer in de eigen capaciteiten. Dit leidt tot 'verminderde persoonlijke bekwaamheid': het gevoel onvoldoende competent te zijn om het werk nog naar behoren te kunnen uitvoeren.

Aanvankelijk werd burn-out vooral verbonden met ‘contactuele beroepen’: beroepen waarbij men zorg verleent aan patiënten of cliënten. Later werd het toepassingsveld uitgebreid tot alle werkenden, ongeacht het soort werk. Daarbij werd de inhoud van de drie componenten verruimd, waardoor ze toepasselijk worden op alle soorten beroepen, en dus niet enkel op contactuele beroepen. Emotionele uitputting werd daarbij verruimd tot *mentale uitputting*: de ervaring dat alle mentale capaciteit werd opgebruikt. Depersonalisatie werd verruimd tot *mentale distantie*: het afstand nemen van het werk, of dit nu het werken met mensen inhoudt of niet. De component *verminderde professionele bekwaamheid* bleef dezelfde, maar verwijst nu naar elke vorm van professionele expertise of activiteit. De kernidee van het burn-out syndroom werd daarbij niet gewijzigd. Om over een burn-out te kunnen spreken dienen de drie symptomen aanwezig te zijn: men voelt zich mentaal uitgeput, heeft afstand genomen van het werk (of de personen waarmee men werkt), en vindt dat men het werk niet meer aankan.

Recent werd een nieuwe definitie van burn-out voorgesteld, die rekening houdt met de meest recente wetenschappelijke en maatschappelijke ontwikkelingen (Schaufeli *et al.*, 2020; Schaufeli, *et al.*, 2020; 2021). In de vernieuwde definitie, die aanleiding gaf tot het ontwikkelen van de ‘*Burnout Assessment Tool*’ of BAT, staan vier kernsymptomen centraal. *Uitputting* verwijst naar een ernstig verlies van energie, zowel fysiek (‘lichamelijk moe zijn’) als mentaal (‘zich op en leeg voelen’). Deze extreme vorm van uitputting wordt aangevuld met twee vormen van ontregeling (of ‘controleverlies’). *Cognitieve ontregeling* verwijst naar een verstoring van het cognitieve functioneren omwille van de ervaren uitputting. Zo heeft men moeite om helder te denken en kan men zich moeilijk concentreren. *Emotionele ontregeling* uit zich in hevige emotionele reacties (zoals woede of huilbuien) waarover men geen controle meer heeft, en waarin men zich niet herkent. Het laatste symptoom verwijst naar *mentale distantie*, zoals ook al in de definitie van Maslach en Jackson aan bod kwam. Men ervaart een sterke weerstand voor het werk, en neemt er mentaal afstand van. In vergelijking tot de definitie van Maslach en Jackson (1986) zijn de componenten cognitieve en emotionele ontregeling dus nieuw, terwijl verminderde professionele bekwaamheid als component achterwege werd gelaten. Burn-out wordt ook in de nieuwe conceptualisering als een werkgerelateerde aandoening of syndroom beschouwd, aanwezig bij werknemers die gedurende een langere periode productief en zonder problemen gewerkt hebben tot tevredenheid van zichzelf en anderen. Deze definitie werd reeds in 2017 overgenomen door de Hoge Gezondheidsraad in haar advies van 27 september 2017,²⁹ waardoor ze niet enkel wetenschappelijk relevant is, maar tevens toonaangevend werd voor het beleid in België. Dat heeft ertoe geleid dat de ‘*Burnout Assessment Tool*’ als meetinstrument werd opgenomen op de website waarmee de Federale overheid sinds het najaar van 2021 stress en burn-outklachten in kaart wil brengen.³⁰

In de EWC(t)S 2021 werd het aspect burn-out erg beperkt geoperationaliseerd: er werden slechts twee vragen gesteld over respectievelijk *fysieke* en *emotionele uitputting* – de eerste component van het burn-outsyndroom. Dit beperkt helaas de mogelijkheden om grondige uitspraken te doen over burn-out. In dit hoofdstuk kunnen we immers enkel aandacht besteden aan *uitputting*, en geen uitspraken doen over de andere componenten van burn-out. Evenmin kunnen we uitspraken doen over het volledige burn-outsyndroom. Hoger werd al aangegeven dat uitputting weliswaar tot een van de kernaspecten van burn-out behoort (de aantasting van het handelingsvermogen). De complementaire tweede component (‘mentale distantie’) werd echter niet in kaart gebracht. De selectie van zowel fysieke als emotionele uitputting verruimt de meting van uitputting, en ligt deels in lijn met de nieuwe definitie zoals deze via de BAT werd vormgegeven. Spijtig is dan weer de beperking tot ‘emotionele uitputting’, waarbij dus niet de recentere invulling en verruiming van het begrip tot ‘mentale uitputting’ werd gevolgd. Daarbij komt nog dat uitputting in de EWC(t)S 2021 op een andere wijze

²⁹ Zie https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/hgr_9339_burnout_zisa4_full_0.pdf. Daarbij baseerde men zich op eerdere publicaties over de BAT, en op de input van Wilmar Schaufeli in de voorbereidende gesprekken bij het uitwerken van het advies.

³⁰ Ter illustratie: <https://www.ikvoelmegoedophetwerk.be/>

gemeten werd dan in de vorige EWCS, en dat er geen gevalideerde schaal in de vragenlijst werd opgenomen. Dit maakt vergelijkingen met het verleden en met andere studies of meetinstrumenten onmogelijk. Bemerkt ook dat er voor deze twee nieuwe items uit de EWC(t)S geen grenswaarden of cutoff scores beschikbaar zijn. Grenswaarden geven een kritische grens weer: ze laten toe om te bepalen vanaf wanneer respondenten problematisch scoren op het gemeten concept. Dergelijke grenswaarden (cutoffs) worden empirisch bepaald door te vergelijken met bv. patiënten. De afwezigheid van grenswaarden maakt het onmogelijk om te bepalen hoeveel werkenden tot de risicogroep behoren om een burn-out te ontwikkelen. Tot slot is het belangrijk aan te vullen dat er met deze twee items enkel uitputtingsklachten worden gemeten. Een diagnose van extreme uitputting als onderdeel van een meer uitvoerige burn-outdiagnose kan met een vragenlijst (of met slechts twee items) immers niet worden gesteld.

Het eerste item dat werd beoordeeld luidde “*Aan het eind van de werkdag voel ik me lichamelijk uitgeput.*” (fysieke uitputting), en het tweede “*Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk.*” Beide items werden beoordeeld op een 5-puntenschaal, die varieerde van ‘nooit’ tot ‘altijd’. Het antwoord op beide items correleert in zekere mate met elkaar ($r=0,38$; $p<0,001$), doch niet hoog genoeg om beide items te kunnen optellen tot één betrouwbare schaal (Cronbach’s Alpha was slechts 0,55). Daarom worden beide items afzonderlijk geanalyseerd. We bespreken deze gegevens na de toelichting over bevlogenheid, waardoor we de aanwezigheid van beide soorten werkbeleving onder de werkenden tevens met elkaar kunnen vergelijken.

5.2.2 Bevlogenheid of ‘work engagement’: situering

Bevlogenheid of ‘work engagement’ wordt als positieve tegenhanger van burn-out beschouwd. Dit concept is recenter van aard, maar heeft sinds de ontwikkeling ervan (paweg 20 jaar geleden) toch al tot erg veel onderzoek aanleiding gegeven (voor een overzicht, zie bv.: Schaufeli & Bakker, 2020). Schaufeli en Bakker (2004a, p. 91) definiëren bevlogenheid als “*Een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie.*” Mensen die bevlogen zijn, bruisen van energie, voelen zich sterk en fit en kunnen lang en onvermoeibaar doorgaan met werken. *Vitaliteit* vormt de kern van bevlogenheid. Deze component (veel energie hebben) vormt de antipode van de burn-outcomponent uitputting (gebrek aan energie). *Toewijding* heeft te maken met een sterke betrokkenheid bij het werk. Men identificeert zich als het ware met de taken die men aan het uitvoeren is. *Toewijding* vormt de antipode van de burn-outcomponent distantie. *Absorptie* tot slot kan begrepen worden als het zodanig opgaan in het werk dat men er als het ware mee versmelt en de tijd vergeet. Deze component kan niet als antipode van de derde burn-outcomponent uit de definitie van Maslach & Jackson (1986) worden beschouwd. Enkel wat vitaliteit (versus uitputting) en toewijding (versus mentale distantie) betreft vormen bevlogenheid en burn-out dan ook tegengestelde concepten.

Op basis van deze opvatting van bevlogenheid werd de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) ontwikkeld om de drie dimensies in kaart te brengen (Schaufeli & Bakker, 2004a). Deze schaal werd in een recentere studie teruggebracht tot slechts drie items, waarmee het concept bevlogenheid op betrouwbare wijze kan worden gemeten (Schaufeli *et al.*, 2019). In de EWC(t)S 2021 werden slechts twee van deze drie items overgenomen, en aangevuld met een derde item, dat qua inhoud echter erg gelijkaardig is. De drie items luiden als volgt: “*Op het werk zit ik vol energie.*” (vitaliteit), “*Ik ben enthousiast over mijn job.*” (toewijding) en “*De tijd vliegt wanneer ik werk.*” (absorptie). Deze drie items correleren onderling in voldoende mate (r tussen 0,43 en 0,56; $p<0,001$), en kunnen worden samengevoegd tot één voldoende betrouwbare schaal (Cronbach’s Alpha = 0,73). Omwille van de wijziging van de schaalinhoud zijn vergelijkingen met andere studies echter niet zo eenvoudig te maken.

5.2.3 Uitputting en bevoegenheid in België in 2021: prevalenties

In tabel 5.1. worden de percentages weergegeven van de antwoorden op de vijf uitspraken die aan de respondenten werden voorgelegd. Ze konden elke uitspraak beantwoorden op een vijf-puntenschaal, die varieerde van ‘nooit’ tot ‘altijd’. Deze scores werden omgezet tot een schaal van 0 tot 100 (zie tabel 5.1). Daarnaast werden de drie uitspraken die bevoegenheid indiceren tevens opgeteld tot één schaal, die eveneens werd omgezet in een score tussen 0 en 100 (deze schaal werd niet in de tabel vermeld).

Tabel 5.1 Frequenties (percentages) uitputting en bevoegenheid, 2021

	Lichamelijke uitputting	Emotionele uitputting	Vol energie	Enthousiast over job	Tijd vliegt als aan werk
Nooit ('0') (%)	9,7	27,7	0,7	1,7	1,2
Zelden ('25') (%)	20	27,1	3,5	3,1	2,7
Soms ('50') (%)	38,4	30,5	19,8	16,9	12,8
Vaak ('75') (%)	23,2	11,4	52,9	44,6	41,7
Altijd ('100') (%)	8,8	3,3	24,2	33,7	41,7
Gemiddelde op 0-100 schaal	50,3	33,9	73,8	76,4	80

N = 1 861.
Bron EWC(t)S 2021

De gegevens uit tabel 5.1 kunnen op diverse wijzen worden gelezen en geïnterpreteerd. We kunnen kijken naar het gemiddelde of naar de percentages. Dat laatste kan gecumuleerd worden, waarbij dan een keuze dient te worden gemaakt vanaf welke waarde men zich uitgeput voelt (concreet: behoort de middengroep die ‘soms’ zegt tot de groep die uitgeput is, of niet?). Hier wordt gekozen om enkel de groepen samen te nemen die ‘vaak’ of ‘altijd’ scores. Op deze wijze brengen we degenen in kaart die duidelijk met de uitspraak instemmen, en dus duidelijk tekenen vertonen van uitputting of bevoegenheid. Op deze wijze bekeken, geeft ongeveer één derde (32%) van de respondenten aan dat ze zich aan het einde van de werkdag lichamenlijk uitgeput voelen, terwijl slechts ongeveer 15% (14,7%) te kennen geeft dat ze emotioneel uitgeput zijn door hun werk. De vergelijking toont aan dat werkenden sterker lichamenlijk dan emotioneel uitgeput zijn door hun werk, al zijn beide uitspraken niet perfect vergelijkbaar. De uitspraak over lichamenlijke uitputting verwijst immers naar een beperktere tijdsspanne (‘einde werkdag’) dan de algemener geformuleerde uitspraak over emotionele uitputting (‘door mijn werk’ - tijdsspanne niet bepaald). Wellicht heeft het niet bepalen van een tijdsspanne bij het item over emotionele uitputting het percentage verhoogd - en zou het lager kunnen zijn wanneer enkel verwezen werd naar dezelfde werkdag.

Wat bevoegenheid betreft stellen we veel hogere percentages vast: tussen 77% en 83% voelt zich op het werk energiek, is enthousiast over het werk en heeft het gevoel dat de tijd vliegt wanneer men aan het werk is. Vooral het erg hoge percentage dat het gevoel heeft dat de tijd vliegt wanneer men aan het werk is (absorptie) is opvallend. Wanneer we de drie uitspraken samennemen in één schaal, dan is het gemiddelde 76,7 op 100 - het equivalent van de aanduiding dat men ‘vaak’ bevoegen is. Niet minder dan 69,3 % van de respondenten scoort tussen 75 (‘vaak’) en 100 (‘altijd’) op deze schaal, en vertoont dus een erg hoog niveau van bevoegenheid.

De vergelijking van de gemiddelden van de twee uitputtingsitems en de afzonderlijke bevoegenheidsitems (én de volledige bevoegenheidsschaal) geeft duidelijk aan dat de werkenden in véél sterkere mate bevoegen dan uitgeput zijn, met scores rond 75 voor bevoegenheid versus 50 voor lichamenlijke uitputting en 34 voor emotionele uitputting op een schaal van 0-100. Dit bevestigt de vaststelling dat (a) werk qua beleving steeds zowel positieve als negatieve aspecten bevat, terwijl (b) de positieve beleving duidelijke prominenter aanwezig is dan de negatieve (zie bv. De Witte & De Cuyper, 2003; De Witte *et al.*, 2004 & 2010).

5.3 Risicogroepen en antecedenten van uitputting en bevlogenheid

5.3.1 Risicogroepen van uitputting en bevlogenheid

Om het sociaal profiel of de ‘risicogroepen’ van uitputting versus bevlogenheid in kaart te brengen analyseren we een aantal demografische achtergrondkenmerken en werkgerelateerde variabelen. Tot de demografische kenmerken behoren het geslacht, de leeftijd (in vijf categorieën samengetrokken) en het opleidingsniveau (vier categorieën). Drie werkgerelateerde individuele variabelen werden onderzocht. Het uitgevoerde beroep werd in negen categorieën gehercodeerd volgens de ISCO 2008 classificatie. Het contract werd opgedeeld in vast (‘onbepaalde duur’) versus tijdelijk werk (‘bepaalde duur’ of interim); de arbeidsduur in voltijds versus deeltijds. Daarnaast werd nog het onderscheid opgenomen tussen werknemers (samen met loontrekkenden) versus zelfstandigen. Tot slot werden nog drie variabelen op organisationeel niveau onderzocht: twee indelingen van de sector waarin men werkt, en de ondernemingsgrootte. Een eerste sectorindeling splitst in essentie uit naar de privé versus de publieke sector. De tweede indeling biedt een genuanceerder overzicht van de sector, gebaseerd op de NACE-10 classificatie.

Tabel 5.2 bevat de samenhangen met de demografische en werkgerelateerde kenmerken op individueel niveau. Ditmaal worden gemiddelden vermeld, waarbij nu ook beide uitspraken over uitputting werden omgezet tot een schaal van 0 tot en met 100. Voor bevlogenheid wordt vanaf nu enkel nog het gemiddelde gerapporteerd van de volledige schaal (eveneens van 0 t.e.m. 100). De resultaten in tabel 5.2 werden bekomen na variantieanalyses (ANOVA), waarbij tevens de associatiemaat ‘Eta’ werd berekend. Deze associatiemaat is in staat om niet-lineaire samenhangen weer te geven (naast lineaire samenhangen), en varieert tussen ‘0’ (geen samenhang) en ‘1’ (maximale samenhang). Deze maat wordt enkel weergegeven wanneer een vastgestelde samenhang statistisch significant is.

Tabel 5.2 Samenhang van demografische en werkgerelateerde kenmerken met uitputting en bevlogenheid

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Geslacht			
Man	49,7	32,1	76,4
Vrouw	50,9	36,1	77,2
η	<i>n.s.</i>	<i>0,07***</i>	<i>n.s.</i>
Leeftijd			
15-24 jaar	51,4	25,4	71,3
25-34 jaar	50,8	33,1	74,2
35-44 jaar	52,4	38,4	75,3
45-54 jaar	48,9	33,2	78,4
55 jaar & +	48,2	32,9	81,2
η	<i>n.s.</i>	<i>0,12***</i>	<i>0,18***</i>
Opleidingsniveau			
Max. lager secundair	52,9	30,5	79
Hoger secundair	50,5	31,1	77,1
Bachelor	51,5	37	76,2
Master of hoger	47,1	35,7	75,7
η	<i>0,07*</i>	<i>0,10***</i>	<i>n.s.</i>
Beroep (ISCO 2008)			
Management	48,2	35,6	80,4
Professionals	49,3	37,1	77
Technische professionals	45,9	33,5	76,2
Administratieve ondersteuning	44,3	32,9	74,9
Diensten en verkoop	54,6	33,6	78
Geschoolde werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij	63,4	41	76,1
Ambachtswerkers	57,2	30,4	75,3
Operatoren	52,1	32,8	77,6
Elementaire beroepen	54,7	28,3	75,3
η	<i>0,16***</i>	<i>0,10**</i>	<i>0,09*</i>
Contract			
Vast	50,3	34,9	76,2
Tijdelijk	53,4	29,7	74,5
η	<i>n.s.</i>	<i>0,06**</i>	<i>n.s.</i>
Arbeidsduur			
Voltijds	49,9	34,1	77,1
Deeltijds	51,7	33,5	75,7
η	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Statuut			
Werknemer	50,5	34,3	76
Zelfstandige	49,5	31,7	82,5
η	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>0,12***</i>

Legende: η : associatiemaat 'Eta'; n.s.: niet significant; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Bron EWC(t)S 2021

Wat *lichamelijke* uitputting betreft komen er slechts een beperkt aantal significante samenhangen naar voor. Lichamelijke uitputting vertoont enkel een samenhang met het opleidingsniveau (werkenden met max. een lager secundair diploma scoren hoger) en de beroepsindeling (werkenden die handenarbeid doen scoren hoger). Wellicht zou een meer genuanceerde indeling van de uitgeoefende functies een duidelijker differentiatie hebben laten optekenen. De globale conclusie is echter - niet echt verrassend - dat lichamelijke uitputting sterker voorkomt bij categorieën die in sterkere mate handenarbeid verrichten.

Emotionele uitputting hangt met iets meer achtergrondkenmerken samen, en vertoont een deels complementair profiel. Complementair aan lichamelijke uitputting blijkt emotionele uitputting juist iets sterker te worden gerapporteerd door werkenden met een hoger onderwijsdiploma (bachelor of master) en bij de hogere beroepsgroepen (management en professionals).³¹ Daarnaast doen er zich ook iets hogere scores voor bij werkenden uit de middenleeftijdscategorie (35-44 jaar), bij respondenten met een contract van onbepaalde duur en bij vrouwen.

Wat *bevloogenheid* betreft scoren vooral ouderen hoger, terwijl iets hogere scores worden opgetekend bij zelfstandigen en bij werkenden in hogere beroepsgroepen (zoals management en professionals). Ook werkenden in de dienstensector scoren iets hoger ('service en sales'), samen met operatoren.

De verschillen naar demografische kenmerken zijn alles bij elkaar genomen echter niet erg uitgesproken, en stemmen over het algemeen vrij goed overeen met vaststellingen die hierover reeds in het verleden werden gedaan (bv. De Witte, 2021; De Witte *et al.*, 2010, Schaufeli & Bakker, 2020; Schaufeli & Verolme, 2021).

De samenhangen op individueel vlak kunnen worden aangevuld met de samenhangen met bedrijfskenmerken, zoals die in tabel 5.3 worden opgenomen. Opnieuw komen beperkte samenhangen aan het licht. Lichamelijke uitputting concentreert zich iets sterker in de industrie en landbouw, terwijl emotionele uitputting in iets sterkere mate kenmerkend is voor de publieke sector (wellicht omwille van de aanwezigheid van onderwijs en de gezondheidssector in deze ruimere categorie). Opvallend is nog dat emotionele uitputting in iets sterkere mate voorkomt in grotere ondernemingen. Bevloogenheid lijkt in alle sectoren hoog, ook al doen er zich beperkte verschillen tussen de diverse sectoren voor. Daarnaast ligt de bevloogenheid iets hoger in kleinere ondernemingen.

³¹ Opvallend is ook de hogere score van werkenden in de landbouw. Het betreft hier echter een erg kleine categorie, waardoor voorzichtigheid geboden is bij de interpretatie van deze vaststelling.

Tabel 5.3 Samenhang van organisatiekenmerken met uitputting en bevlogenheid (gemiddelden op 0-100 schalen)

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Sector			
Privé	50,6	32,9	76,5
Publiek	50,6	37,4	76,5
Gezamenlijk privé-publiek	52,2	36,1	75,8
Niet-gouvernementele organisatie	42,1	35,1	82
η	<i>n.s.</i>	<i>0,07*</i>	<i>n.s.</i>
Sector^o			
A	60,2	37,7	78,2
B-E	49,2	30,3	74,8
F	53,1	30,1	80
G-I	52,1	31,2	75,3
J	42,3	35,1	77,9
K	41,4	36,8	72
L-N	48,3	31,4	76,3
O-Q	51,5	38,8	77,6
R-U	50,4	29,7	81,2
η	<i>0,11**</i>	<i>0,14***</i>	<i>0,11***</i>
Ondernemingsgrootte			
1 werknemer	48,1	31,6	82,2
2-9 werknemers	49,8	28,3	79,2
10-249 werknemers	50,7	35,2	76,4
250 werknemers & +	50,1	36	73,8
H	<i>n.s.</i>	<i>0,10***</i>	<i>0,13***</i>

Legende: η : associatiemaat 'Eta'; n.s.: niet significant; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

^o Sectorale indeling op basis van de NACE Rev.2: A Landbouw, bosbouw en jacht; B-E Industrie, winning van delfstoffen; F Bouwnijverheid; G-I Groot- en detailhandel, vervoer, verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L-N Exploitatie van en handel in onroerend goed; vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur, defensie; onderwijs, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Overige diensten.

Bron EWC(t)S 2021

5.3.2 Antecedenten van uitputting en bevlogenheid

Om de mogelijke werkgerelateerde antecedenten van uitputting en bevlogenheid te onderzoeken vormt het *Job Demands-Resources* model (verder: JDR-model) een goed uitgangspunt. Dat model veronderstelt dat beroepen gekenmerkt worden door twee soorten risicofactoren die aanleiding kunnen geven tot burn-out (of uitputting) en tot bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004b; Bakker & Demerouti, 2007). *Job demands* of werkeisen zijn die aspecten van het werk die aanhoudende inspanningen vergen. Deze inspanningen brengen fysieke en psychologische kosten met zich mee, waardoor werkeisen een gezondheidsondermijnend proces in gang zetten, dat aanleiding kan geven tot uitputting. Typische voorbeelden zijn werkkenmerken zoals werkdruk en tijdsdruk, en emotionele belasting op het werk (Schaufeli & Bakker, 2004b). Werkeisen vertonen geen duidelijke relatie met bevlogenheid. *Job resources* of hulpbronnen op het werk zijn de aspecten van het werk die ertoe bijdragen dat werkdoelen bereikt worden, de gevolgen van werkeisen reduceren en persoonlijke groei, leren en

ontwikkeling stimuleren. Burn-outonderzoek suggereert dat de hulpbronnen zoals sociale steun door collega's en leidinggevendenden, en autonomie de kans op burn-out reduceren (Schaufeli & Bakker, 2004b). Daarnaast zijn vooral deze hulpbronnen aspecten die de bevlogenheid op het werk bevorderen.

In de EWC(t)S 2021-vragenlijst werden diverse vragen gesteld over werkkenmerken (en enkele kenmerken over gezinsaspecten), die volgens het JDR-model kunnen worden ingedeeld in werkeisen (tabel 5.4) versus hulpbronnen (tabel 5.5). Daarnaast komt er nog een kleine 'restcategorie' voor die niet eenduidig in beide voorgaande categorieën kan worden ingedeeld (zie tabel 5.6). Elke variabele werd zo gecodeerd dat een hoge score een (sterkere) instemming met het vermelde concept inhoudt. Zoals hoger reeds aangegeven werden niet alle variabelen in dezelfde modules bevraagd, waardoor sommige samenhangen niet kunnen worden berekend. Zo werden vragen over de hoeveelheid tijd die aan kinderen en huishouden gespendeerd wordt en over het aantal dagen dat men per week werkt, niet in dezelfde module bevraagd als de vragen over uitputting en bevlogenheid. Het additionele gevolg hiervan is dat er geen multivariate analysemethode gebruikt kan worden (zoals de regressieanalyse) waarbij alle kenmerken voor elkaar gecontroleerd worden. Daarom beperken we ons noodgedwongen tot het rapporteren van correlatiecoëfficiënten tussen de diverse mogelijke antecedenten enerzijds en de drie soorten werkbeleving anderzijds.

In tabel 5.4 worden de correlaties weergegeven met diverse werkeisen. De werkeisen werden op hun beurt verder ingedeeld in categorieën zoals deze in de literatuur frequent naar voor komen. Eerst worden een aantal aspecten van 'werkdruk' vermeld (zoals snel werken). Daarna worden een aantal typische arbeidsomstandigheden vermeld, zoals lasten (of mensen) tillen en nachtwerk. Deze aspecten worden frequent in de ergonomie bestudeerd. Vervolgens komen aspecten aan bod die te maken hebben met een gebrek aan autonomie, belastende contacten met mensen, discriminatie en pesten op het werk, en onzekerheid over de job. Een '+' verwijst naar een positieve samenhang. Omdat er in tabel 5.4 aspecten worden opgenomen die energie vergen ('werkeisen') betekent een positieve samenhang dat de geanalyseerde werkeis samengaat met méér uitputting of met meer bevlogenheid. Een negatieve samenhang geeft aan dat de betreffende werkeis samengaat met een lagere score op de geanalyseerde werkbeleving (minder uitputting/bevlogenheid).

Tabel 5.4 Correlaties met werkeisen (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Aantal jobs	+0,01 n.s.	-0,00 n.s.	+0,06**
Aantal uren werk/week	+0,04*	+0,03 n.s.	+0,10***
Hoog tempo/snelheid werken	+0,30***	+0,29***	-0,04 n.s.
Strikte deadlines	+0,17***	+0,17***	-0,02 n.s.
Tijdens vrije tijd moeten werken	+0,12***	+0,21***	+0,06**
Lawaai	+0,27***	+0,21***	-0,17***
Chemische producten	+0,21***	+0,06**	-0,05*
Besmettelijk materiaal	+0,24***	+0,13***	-0,05*
Vermoeiende posities	+0,39***	+0,25***	-0,11***
Mensen optillen	+0,13***	+0,15***	+0,04 n.s.
Zware lasten dragen	+0,32***	+0,08***	0,00 n.s.
Dezelfde bewegingen	+0,20***	+0,12***	-0,08**
Computer werk	-0,14***	+0,05*	+0,04*
Nachtwerk	+0,14***	+0,09***	-0,01 n.s.
Op korte termijn opgeroepen	+0,08**	+0,05 n.s.	+0,03 n.s.
Leidinggevende bepaalt	+0,04 n.s.	+0,07**	-0,00 n.s.
Klant bepaalt	+0,03 n.s.	+0,08***	-0,02 n.s.
Computer bepaalt	-0,06**	+0,05*	-0,02 n.s.
Contact klanten/patiënten, ...	+0,15***	+0,10***	+0,07***
Emotioneel moeilijke situaties	+0,28***	+0,44***	-0,12***
Discriminatie (12 maanden)	+0,22***	+0,22***	-0,19***
Verbaal geweld	+0,16***	+0,21***	-0,13***
Ongewenst seksuele aandacht	+0,05 n.s.	+0,10***	-0,04 n.s.
Pesten, intimidatie, geweld	+0,16***	+0,22***	-0,10***
Werksituatie zal wijzigen	+0,21***	+0,30***	-0,36***
Jobonzekerheid	+0,06**	+0,10***	-0,15***

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

Uit tabel 5.4 komt een patroon naar voor dat erg typerend is in deze onderzoeksliteratuur: werkeisen hangen samen met méér uitputting, terwijl ze slechts in beperkte mate samenhangen met bevlogenheid (zie bv. Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004b; 2020). Daarnaast kan er ook tussen beide soorten uitputting een differentiatie worden gemaakt. *Lichamelijke* uitputting hangt - wellicht niet echt verrassend - vooral samen met aspecten van de arbeidsomstandigheden: vermoeiende posities innemen tijdens het werk, zware lasten dragen, en werken aan een hoog tempo hangen samen met méér lichamelijke uitputting. Deze aspecten tasten immers de fysieke energie(reserves) aan. Daarnaast wordt de ervaring van lichamelijke uitputting ook verhoogt door het werken in emotioneel moeilijke situaties, het ervaren van discriminatie en de vrees dat de werksituatie kwalitatief zal veranderen. Dit suggereert dat niet enkel lichamelijke belasting een rol speelt bij het ervaren van lichamelijke uitputting, doch dat beide vormen van uitputting (lichamelijke en mentale) ten dele met elkaar samenhangen, zoals tevens uit het onderzoek naar de *Burnout Assessment Tool* naar voor kwam (Schaufeli *et al.*, 2020; 2021).

Emotionele uitputting heeft in zekere mate andere antecedenten. In lijn met de literatuur over burn-out (De Witte, 2021; Schaufeli & Bakker, 2020; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli *et al.*, 2009) stellen we als sterkste antecedenten emotionele belasting vast ('in emotioneel moeilijke situaties terechtkomen als werkende') én werkdruk ('werken aan een hoog tempo'). Beide werkaspecten vergen immers veel (emotionele en mentale) energie. Daarnaast vinden we nog significante associaties met de vrees dat de werksituatie zal wijzigen en met aspecten van discriminatie en pesten op het werk. Ook deze werkaspecten tasten immers de energiereserves aan. Tot slot hangen ook enkele 'ergonomische' aspecten samen met het ervaren van emotionele uitputting, zoals het innemen van vermoeiende posities en het blootgesteld zijn aan lawaai. Opnieuw suggereert dit dat fysieke en mentale uitputting deels samengaan, en door de werkenden niet steeds onderscheiden worden.

De associaties met *bevlogenheid* zijn minder uitgesproken. Toch valt het op dat aspecten van onzekerheid negatief samenhangen met bevlogenheid. De vrees dat de werksituatie zal veranderen, en de vrees voor het verlies van de huidige job lijken de bevlogenheid negatief te beïnvloeden. Dat geldt ook voor de blootstelling aan discriminatie, pesten en geweld. Tot slot lijkt ook de blootstelling aan emotioneel belastende situaties én de blootstelling aan lawaai in zekere mate samen te gaan met minder bevlogenheid.

Tabel 5.5 bevat de correlaties met aspecten die als hulpbronnen kunnen worden beschouwd. Ook deze werden in categorieën ingedeeld. In de EWC(t)S 2021 werden aspecten bevraagd die verwijzen naar autonomie en inspraak, vaardigheidsbenutting, sociale steun en enkele globale beoordelingen van de mate waarin er een evenwicht is tussen inzet en opbrengsten op het werk ('*effort-reward imbalance*'; zie Siegrist, 1996). Omdat in tabel 5.5 hulpbronnen op het werk worden opgenomen betekent een positieve samenhang dat de geanalyseerde hulpbron samengaat met méér uitputting of met meer bevlogenheid. Een negatieve samenhang geeft aan dat de betreffende hulpbron samengaat met een lagere score op de geanalyseerde werkbeleving (minder uitputting of minder bevlogenheid).

Tabel 5.5 Correlaties met hulpbronnen (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Autonomie volgorde taken	-0,11***	-0,11***	+0,14***
Autonomie werkmethodes	-0,09***	-0,11***	+0,19***
Autonomie werkritme	-0,14***	-0,17***	+0,17***
Geraadpleegd op voorhand	-0,15***	-0,19***	+0,26***
Betrokken bij verbeteringen	-0,11***	-0,08**	+0,26***
Beslissingen beïnvloeden	-0,18***	-0,16***	+0,29***
Vrije tijd tijdens werk mogelijk	-0,30***	-0,25***	+0,12***
Nieuwe dingen leren	-0,02 n.s.	0,01 n.s.	+0,20***
Vaardigheidsbenutting	-0,13***	-0,18***	+0,38***
Steun collega's	-0,11***	-0,17***	+0,25***
Steun leidinggevende	-0,14***	-0,23***	+0,31***
Goede samenwerking collega's	-0,15***	-0,21***	+0,26***
Werknemers vertrouwen management	-0,16***	-0,26***	+0,31***
Management heeft vertrouwen in medewerkers	-0,16***	-0,24***	+0,31***
Correct loon voor inspanningen	-0,23***	-0,20***	+0,17***
Goede carrièremogelijkheden	-0,17***	-0,15***	+0,24***
Krijg erkenning die ik verdien	-0,15***	-0,15***	+0,12***

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

Uit tabel 5.5 komt opnieuw een patroon naar voor dat kenmerkend is voor deze literatuur (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004b; 2020): hulpbronnen hangen negatief samen met uitputting, terwijl ze (in iets sterkere mate) positief samenhangen met bevlogenheid. Het verschil tussen lichamelijke en emotionele *uitputting* is ditmaal iets minder uitgesproken. Autonomie hangt samen met minder uitputting. Ook sociale steun van collega's en leidinggevendenden hangt samen met minder uitputting, al geldt dit in iets sterkere mate voor emotionele uitputting dan voor lichamelijke uitputting. Een disbalans ervaren tussen de eigen inspanningen en de opbrengsten op het werk (zoals het loon) hangt eveneens samen met uitputting.

Bevlogenheid hangt samen met het ervaren van autonomie, en met de mogelijkheid om de eigen kennis en vaardigheden te gebruiken in het werk (vaardigheidsbenutting). Daarnaast komen er eveneens duidelijke verbanden naar voor met sociale steun door leidinggevendenden en collega's en met het ervaren van wederzijds vertrouwen tussen werknemers en het management. Bevlogenheid hangt tevens positief samen met het percipiëren van goede carrièreperspectieven, en het ervaren van een goede balans tussen inzet en opbrengsten (zoals loon en erkenning) op het werk.

In tabel 5.6 worden tot slot nog enkele aspecten vermeld die (op het eerste zicht) niet onmiddellijk als werkeisen of hulpbronnen kunnen worden ingedeeld. Het betreft aspecten van de locatie waar men werkt (een gegeven dat aan relevantie gewonnen heeft tijdens en na de coronacrisis), de aanwezigheid van gestructureerde vormen van werknemersinspraak (een aspect van autonomie dat hier apart wordt vermeld), en twee uitspraken die betrekking hebben op de balans tussen werk en privé. Opnieuw betekent een positieve samenhang dat het geanalyseerde aspect samengaat met méér uitputting of met meer bevlogenheid. Een negatieve samenhang geeft aan dat het geanalyseerde aspect samengaat met een lagere score op de geanalyseerde werkbeleving (minder uitputting of minder bevlogenheid).

Tabel 5.6 Correlaties met overige antecedenten (Pearsoncorrelatiecoëfficiënten)

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Locatie: werkgever	+0,09***	+0,05*	0,02 n.s.
Locatie: klant	+0,04*	-0,04 n.s.	+0,08***
Locatie: voertuig	+0,04*	-0,01 n.s.	+0,06**
Locatie: thuis	-0,15***	0,03 n.s.	0,01 n.s.
Locatie: andere	0,01 n.s.	-0,06*	+0,04*
Vakbondsvertegenwoordiging	-0,01 n.s.	+0,09***	-0,02 n.s.
Comité preventie	-0,07**	0,00 n.s.	+0,06*
Meeting met medewerkers	-0,10***	-0,09***	+0,15***
Werkuren combineren met familie	-0,30***	-0,30***	+0,21***
Moelijk concentreren door familiale omstandigheden	+0,17***	+0,28***	-0,17***

Legende: n.s.: niet significant; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Bron EWC(t)S 2021

Omdat de dataset vrij omvangrijk is, en om zwakke samenhangen niet te overinterpretieren, gaan we enkel in op correlaties die minimaal 0,10 bedragen. Anders dan men misschien zou verwachten zijn de samenhangen tussen de locatie waar men werkte en de beleving van het werk, niet zo uitgesproken. Opvallend is misschien de negatieve samenhang tussen lichamelijke uitputting en thuiswerk. Wellicht waren werkenden thuis minder aan belastende arbeidsomstandigheden blootgesteld. Ook het wegvallen van belasting omwille van woon-werkverkeer, en toegenomen mogelijkheden om eventueel iets langer te slapen (of meer te rusten) zouden hier een rol kunnen spelen. Ook het al dan niet aanwezig zijn van een werknemersvertegenwoordiging vertoont slechts zwakke en beperkte verbanden met uitputting of bevlogenheid. Enkel de mogelijkheid tot inspraak ('meetings met medewerkers') lijkt samen te hangen met minder (lichamelijke) belasting en meer bevlogenheid. Tot slot doen er zich iets sterkere verbanden voor met de mogelijkheid om de werkuren te combineren met de sociale en familiale verplichtingen buiten het werk: een betere combinatie hangt samen met minder uitputting en meer bevlogenheid.

Tot slot behandelen we de samenhangen tussen beide vormen van uitputting en bevlogenheid en enkele aspecten van welzijn en gezondheid die in de EWC(t)S 2021-vragenlijst werden bevraagd. Opnieuw is het zo dat bepaalde aspecten in een andere module werden opgenomen, waardoor er geen samenhangen mee kunnen worden berekend. Zo kunnen we geen correlaties berekenen met aspecten van de lichamelijke gezondheid (zoals hoofdpijn of rugpijn) en met het ervaren van een chronische ziekte. Opnieuw werd elke variabele zo gecodeerd dat een hoge score een (sterkere) instemming met het vermelde concept inhoudt. Tabel 5.7 bevat deze resultaten.

Tabel 5.7 Correlaties met 'gevolgen' van uitputting en bevlogenheid ('correlaten' - Pearsoncorrelaties)

	Lichamelijke uitputting (0-100 schaal)	Emotionele uitputting (0-100 schaal)	Bevlogenheid (0-100 schaal)
Werkgerelateerd welzijn			
Lichamelijke uitputting	/	+0,38***	-0,16***
Emotionele uitputting	+0,38***	/	-0,27***
Bevlogenheid	-0,16***	-0,27***	/
Nuttig werk?	-0,11***	-0,20***	+0,47***
Gevoel goed werk afgeleverd?	-0,15***	-0,29***	+0,56***
Werk risico voor gezondheid?	+0,33***	+0,33***	-0,19***
Presenteïsme	+0,13***	+0,15***	-0,07***
Gezondheid en welzijn			
Psychisch/mentaal welzijn (WHO-5; schaal)	-0,36***	-0,41***	+0,50***
Gevolgen buiten het werk			
Zorgen maken over werk na werkuren	+0,19***	+0,31***	-0,04 ns
Te moe voor huishoudelijk werk	+0,42***	+0,35***	-0,24***

Legende: n.s.: niet significant; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Bron EWC(t)S 2021

In tabel 5.7 werden vooreerst de onderlinge correlaties tussen de drie werkbelevingen weergegeven. Deze correleren zoals verwacht: beide vormen van uitputting correleren onderling positief, wat aangeeft dat lichamelijke en emotionele uitputting deels met elkaar samenhangen. Beide vormen van uitputting correleren negatief met bevlogenheid, wat hun deels tegengestelde aard illustreert. Bemerkt ook dat emotionele uitputting in iets sterkere mate (negatief) met bevlogenheid correleert dan lichamelijke uitputting. Merk ook op dat de samenhangen tussen uitputting enerzijds en bevlogenheid anderzijds wat zwakker zijn dan over het algemeen gerapporteerd worden in de onderzoeksliteratuur (zie bv. Schaufeli & Bakker, 2020).

De mate waarin men vindt dat men nuttig werk doet of goed werk heeft afgeleverd, hangt vrij sterk samen met bevlogenheid: bevlogen werknemers evalueren hun werk duidelijk positiever. Uitputting (en dan vooral emotionele uitputting) correleert (in iets zwakkere mate) negatief met deze positieve werkbeleving.

De mate waarin men het uitgevoerde werk als een gezondheidsrisico ervaart, hangt vooral samen met zowel lichamelijke als emotionele uitputting. Ook presenteïsme (in de laatste 12 maanden gewerkt hebben terwijl men ziek was) hangt in zekere mate met beide vormen van uitputting samen. Bevlogenheid reduceert zowel het inschatten van een gezondheidsrisico door het werk, als presenteïsme. Met de meting van psychisch of mentaal welzijn (schaal op basis van de WHO-5 items) komen duidelijke samenhangen naar voor: uitputting reduceert het welzijn, terwijl bevlogenheid het verhoogt.

Tot slot blijken de drie werkbelevingen ook gevolgen te hebben buiten de werkcontext. Werkenden die uitputting rapporteren, geven aan dat ze zich ook zorgen maken over hun werk na de werkuren. Dat geldt in nog iets sterkere mate voor hen die emotionele uitputting ervaren. Wellicht blijven deze respondenten over hun werk piekeren wanneer ze thuis zijn. Daarnaast beïnvloeden de drie werkbelevingen ook de mate waarin men na het werk nog energie over heeft. Zij die zich door het werk lichamenlijk en emotioneel uitgeput voelen, voelen zich na de werkuren te moe voor hun huishoudelijke taken. Bevlogenheid hangt hier negatief mee samen. Bevlogen respondenten kregen immers energie door te werken, waardoor ze nog energie over hebben voor huishoudelijk werk.

Ter afsluiting van dit deel werden nog enkele regressieanalyses gedaan met een deel van de ‘correlaten’ of ‘gevolgen’ van de drie werkbelevingen. Dit was mogelijk omdat deze variabelen ditmaal wel in dezelfde modules werden bevraagd, en dus samen kunnen worden geanalyseerd. De drie werkbelevingen werden daarbij samen in de analyses opgenomen, om na te gaan welke werkbeleving dominantier is als predictor van het welzijns- of gezondheidsaspect. Het samen opnemen in één analyse heeft als additioneel voordeel dat we daarmee tevens kunnen nagaan in hoeverre de drie werkbelevingen complementair zijn: vullen ze elkaar aan, of zou het kunnen volstaan om enkel één van deze aspecten te bevragen in toekomstige studies? In alle analyses werd gecontroleerd voor drie achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, omdat deze in het algemeen ook samenhangen met het welzijn en de gezondheid van de werkenden. Op deze wijze kunnen we de autonome bijdrage van de drie werkbelevingen vaststellen, zonder dat deze ‘gecontamineerd’ zijn door de invloed van bv. geslachts- of leeftijdsverschillen. Tabel 5.8 bevat de resultaten van deze analyses. Daarbij worden steeds de gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten gerapporteerd, die dus onderling vergelijkbaar zijn. Voor de eenvoud worden de coëfficiënten van de controlevariabelen niet weergegeven. De ‘sterkte’ van de analyse valt af te lezen uit de meervoudige regressiecoëfficiënt (R), terwijl de R^2 aangeeft hoeveel procent van de variantie in de afhankelijke variabele verklaard kan worden door de opgenomen predictoren (de drie werkbelevingen samen).

Tabel 5.8 Resultaten van een regressieanalyse met de drie werkbelevingen als predictoren (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)

	Nuttig werk?	Gevoel goed werk afgeleverd?	Werk risico voor gezondheid?	Presenteïsme	Psychisch welzijn	Zorgen maken over werk na werkuren	Te moe voor huishoudelijk werk
Fysieke uitputting	n.s.	n.s.	+0,23***	+0,09***	-0,22***	+0,11***	+0,33***
Emotionele uitputting	-0,07**	-0,13***	+0,22***	+0,11***	-0,20***	+0,26***	+0,18***
Bevlogenheid	+0,44***	+0,52***	-0,11***	n.s.	+0,41***	-0,06**	-0,14***
R ²	0,23***	0,34***	0,17***	0,03***	0,38***	0,13***	0,26***
R	0,48***	0,58***	0,41***	0,17***	0,62***	0,36***	0,51***

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

Het beeld dat uit tabel 5.8 naar voren komt is dat uitputting en bevlogenheid niet tot elkaar te herleiden zijn. Ze zijn niet zomaar tegengesteld op éénzelfde dimensie. Beide soorten werkbeleving blijken complementair te zijn, en vullen elkaar juist aan. Ze hangen beiden - onafhankelijk van elkaar - immers samen met de onderzochte correlaten. Dat impliceert dat het niet volstaat om enkel één zijde van de werkbeleving in kaart te brengen in een bevraging van het welzijn op het werk, maar dat er pas een volledig beeld ontstaat wanneer men beide zijden in kaart brengt. Een bevraging van louter burn-outklachten is dan ook onvoldoende om de werkbeleving en haar gevolgen in kaart te brengen. Wat de positieve beoordeling van het uitgevoerde werk betreft (is het werk nuttig/heeft men het gevoel goed werk te hebben afgeleverd?) overtreft bevlogenheid het belang van emotionele uitputting, al brengt dit laatste aspect nog wat extra verklarende kracht aan. Belangrijk zijn de resultaten inzake de mate waarin het werk risico's voor de gezondheid inhoudt, en deze met betrekking tot het psychisch welzijn (WHO-5). Hier stellen we duidelijk vast dat zowel uitputting als bevlogenheid een bijdrage leveren. Bij de inschatting van het gezondheidsrisico door het werk spelen beide vormen van uitputting een iets grotere rol, terwijl het psychisch welzijn juist sterker samenhangt met bevlogenheid - maar opnieuw leveren beide zijden van de werkbeleving een significante bijdrage. Presenteïsme wordt enkel bepaald door uitputting: respondenten die zich lichamelijk en emotioneel uitgeput voelen zijn vaker gaan werken wanneer ze zich ziek voelen. De causaliteit kan daarbij in twee richtingen gaan. Misschien voelen uitgeputte werkenden zich sterker verplicht om door te werken om zo verloren tijd en werk in te halen, terwijl verder werken wanneer men ziek is de energiereserves verder uitput. Beide vormen van uitputting belasten blijkbaar het leven na het werk. Uitgeputte werknemers maken zich meer zorgen over het werk na de werkuren, terwijl vooral lichamelijk uitgeputte respondenten na het werk te moe zijn voor huishoudelijke activiteiten. Bevlogenheid levert juist iets meer energie op voor huishoudelijk werk, en lijkt het piekeren over het werk te reduceren.

5.4 Op zoek naar samenhang in de werkbeleving: hoe combineren de werkenden uitputting en bevlogenheid?

Een laatste beschrijvende vraag is hoe beide werkbelevingen zich ten opzichte van elkaar verhouden. Schaufeli en Bakker (2004a) beschouwen burn-out en bevlogenheid als twee afzonderlijke dimensies van de werkbeleving, die men dus onafhankelijk van elkaar dient te meten. In de beleving van werkenden doen burn-out en bevlogenheid zich echter als elkaars tegenpolen voor. Beide concepten hangen in onderzoek dan ook hoog negatief met elkaar samen, zonder echter volledig samen te vallen tot één dimensie (Schaufeli & Bakker, 2001). De correlaties in dit hoofdstuk zijn zoals verwacht negatief en significant, al zijn ze eerder bescheiden van omvang (correlatie 'fysieke uitputting & schaal bevlogenheid' = $-0,16^{***}$; correlatie 'emotionele uitputting & schaal bevlogenheid' = $-0,27^{***}$). Door uitputting en bevlogenheid met afzonderlijke vragen te meten, ontstaat de mogelijkheid om de samenhang tussen beide concepten empirisch te exploreren. Deze vraagstelling wordt geëxploreerd via een clusteranalyse.

Het uitvoeren van een clusteranalyse vervolledigt het beeld van de werkbeleving op meerdere wijzen. In de eerste plaats kunnen we zo nagaan in hoeverre er specifieke 'types' voorkomen met een uitgesproken profiel wat hun werkbeleving betreft. Een clusteranalyse groepeerde immers respondenten die onderling eenzelfde profiel vertonen, waarbij hun profiel tevens zo sterk mogelijk verschilt van dat van andere groepen. Dit vervolledigt het prevalentieelk van onze analyse, en biedt het additionele voordeel dat we ditmaal rekening kunnen houden met twee 'tegengestelde' vormen van de werkbeleving: uitputting versus bevlogenheid. Daardoor kunnen we op genuanceerdere wijze nagaan hoe beide werkbelevingen zich ten opzichte van elkaar verhouden, en in welke mate één van beide dominant is. Deze exploratie is tevens interessant, omdat ze ons een zicht biedt op de mate waarin burn-out en bevlogenheid elkaar uitsluitende categorieën zijn. Daarnaast laat deze analyse toe om na

te gaan in hoeverre er ‘tussenvormen’ voorkomen wat betreft uitputting en bevlogenheid. Dit laatste kan moeilijk worden vastgesteld via andere technieken (zoals de correlatieberekening). Tot slot laat deze analyse ook toe om na te gaan in hoeverre er zich een type voordoet dat zowel uitgeput als bevlogen is. Dat wordt in het veld wel eens gesuggereerd door te stellen dat bevlogenheid op termijn tot uitputting en burn-out zou kunnen leiden. Indien deze veronderstelling correct is, dan dient er een type voor te komen dat hoog scoort op *zowel* uitputting *als* bevlogenheid. Dit laatste lijkt een noodzakelijke voorwaarde voor de idee dat bevlogenheid aanleiding kan geven tot uitputting. De vaststelling dat er een type is dat beide werkbelevingen combineert is echter geen bewijs voor deze visie. Het is immers mogelijk dat de samenhang op andere wijzen kan worden verklaard (bv. door een ‘ja-zegtendens’ bij het – onnauwkeurig - beantwoorden van de vragen, waardoor men ‘automatisch’ met alles instemt).

Er werd gekozen om een hiërarchische clusteranalyse uit te voeren (‘complete-linkage clustering’; agglomeratieve methode). De te clusteren variabelen werden daarbij steeds gestandaardiseerd voor ze in de analyse werden opgenomen. Voor alle variabelen werden de schalen van 0-100 gebruikt. Voor bevlogenheid werd de schaal gebruikt waarin de drie afzonderlijke uitspraken werden gecombineerd. Wat uitputting betreft diende eerst een keuze te worden gemaakt. Uiteindelijk werd besloten om enkel het item over emotionele uitputting te selecteren, in plaats van beide uitputtingsitems of de combinatie van beide. Emotionele uitputting sluit immers het best aan bij het oorspronkelijke burn-outconcept, terwijl een analyse met beide afzonderlijke uitputtingsitems geen clusters opleverde die verschillend scoren op beide vormen van uitputting. Beide soorten uitputting covarieerden dus in gelijke mate, waardoor het afzonderlijk opnemen van beide items geen extra informatie leek op te leveren. Er werden meerdere analyses uitgevoerd, waarbij de resultaten van een 2-, 3- en 4-clusteroplossing met elkaar werden vergeleken. De clusteroplossing met 4 clusters leverde de beste interpretatie op, en werd dan ook verkozen. Tabel 5.9 bevat deze resultaten. Daarbij wordt (ter vergelijking en informatie) tevens het gemiddelde vermeld van het item voor lichamelijke uitputting, dat niet in de analyse zelf werd opgenomen.

Tabel 5.9 Resultaten van de clusteranalyse op bevlogenheid en emotionele uitputting

	Percentage	Emotionele uitputting (gemiddelde 0-100)	Lichamelijke uitputting (gemiddelde 0-100)	Bevlogenheid (gemiddelde 0-100)
1. Neutraal	1,4	38,3	51,5	25,3
2. Uitgeput	4,3	81,7	74,0	44,7
3. Bevlogen	83,6	25,8	46,4	79,5
4. Uitgeput én bevlogen	10,7	79,8	71,0	80,4
Eta		0,71***	0,33***	0,63***

Legende: *** $p < 0,001$.
Bron EWC(t)S 2021

De resultaten van de clusteranalyse zijn opvallend. De overgrote meerderheid van de respondenten behoort tot het cluster dat als ‘bevlogen’ kan worden getypeerd (haast 84%). Deze werkenden scoren hoog op bevlogenheid en laag op emotionele uitputting. Op lichamelijke uitputting scoren ze gemiddeld. Diametraal tegenover dit cluster staat het cluster ‘uitgeput’: zij scoren hoog op beide vormen van uitputting en iets onder het schaal midden voor bevlogenheid. Dit type is echter opvallend klein qua omvang: slechts ongeveer 4% van de respondenten behoort hiertoe. Tussen deze twee uitersten bevinden zich nog twee andere clusters. Vooreerst een erg kleine ‘neutraal’ cluster dat op beide belevingen laag scoort (doch qua lichamelijke uitputting rond het schaal midden). Deze cluster is qua omvang quasi verwaarloosbaar: slechts 1,4% van de respondenten behoort ertoe. Daarnaast komt er

opvallend genoeg ook een cluster van ongeveer 11% voor dat hoog scoort op *zowel* emotionele uitputting (én lichamelijke) *als* bevolegenheid: zij combineren dus uitputting met bevolegenheid. Zoals hoger reeds werd aangegeven, is deze vaststelling voorlopig niet helemaal eenduidig te interpreteren. Het is mogelijk dat het hier over een methodologisch artefact gaat (een ‘ja-zegtendens’ op alle voorgelegde uitspraken). Verder onderzoek zou hier duidelijkheid over moeten verschaffen.

Via kruistabellen werden de samenhangen geëxploreerd met de diverse *demografische, werkgerelateerde en organisationele variabelen* die hoger reeds aan bod kwamen. Opvallend genoeg kwamen er daarbij geen samenhangen van betekenis naar voor: de meeste samenhangen waren niet significant of erg zwak (Cramers’ V tussen 0,06 en 0,08). Daarbij worden enkele hoger reeds vermelde tendensen gerepliceerd. De clusters ‘bevolegen’ en ‘uitgeput en bevolegen’ waren iets ouder, terwijl de niet-zelfstandigen iets oververtegenwoordigd waren in het cluster dat ‘uitgeput’ is. Andere samenhangen waren erg beperkt en niet eenduidig te interpreteren.

Wat *antecedenten* betreft, combineren de uitgevoerde analyses de resultaten die hoger eveneens werden vermeld. De twee clusters die hoog scoren inzake bevolegenheid (‘bevolegen’ en ‘uitgeput en bevolegen’) vertoonden de hoogste scores inzake de verschillende hulpbronnen op het werk. De twee clusters waarin hogere scores voor emotionele uitputting werden opgetekend (‘uitgeput’ en ‘uitgeput en bevolegen’) scoorden dan weer hoger inzake de verschillende werkeisen. Samengevat impliceert dit dat het cluster ‘uitgeput’ hoger scoort inzake werkeisen en lager inzake hulpbronnen op het werk. Het omgekeerde geldt voor het cluster ‘bevolegen’: zij scoren hoog inzake hulpbronnen en eerder laag (of gemiddeld) inzake werkeisen. Enkel het cluster ‘uitgeput en bevolegen’ combineert hogere scores voor zowel werkeisen als hulpbronnen; Ze hebben dus zowel véél ‘goede’ als veel ‘slechte’ werkkenmerken.

Ook de verdere analyses van de ‘gevolgen’ (of ‘correlaten’) liggen in de lijn van het voorgaande. De beste scores worden opgetekend voor de ‘bevolegen’ werkenden, en de slechtste voor de ‘uitgeputten’. De cluster ‘uitgeput en bevolegen’ scoort daar ergens tussenin, met een eerder gemiddelde score inzake psychisch welzijn gecombineerd met iets hogere prevalenties van gezondheidsgerelateerde problemen op het werk of het gevoel te moe te zijn na het werk voor huishoudelijke taken. De ambivalentie inzake werkkenmerken weerspiegelt zich hier dus ook inzake ambivalentie wat de beleving van hun werk betreft: ze ervaren zowel positieve als negatieve aspecten.

5.5 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 5

In dit hoofdstuk werd op basis van de EWC(t)S 2021 ingegaan op uitputting (als deeldimensie van burn-out) en bevolegenheid (of ‘work engagement’). Burn-out is een werkgerelateerd syndroom dat verschillende componenten omvat, zoals uitputting en mentale distantie van het werk. In de EWC(t)S 2021 werd het aspect ‘burn-out’ erg beperkt gemeten: er werden slechts twee vragen gesteld over respectievelijk *lichamelijke* en *emotionele uitputting*. Daarmee wordt slechts een beperkt deel van het burn-outsyndroom in kaart gebracht. Tevens werden niet gevalideerde uitspraken gebruikt, waardoor vergelijkingen met andere studies of met het verleden bemoeilijkt worden. Bevolegenheid of ‘work engagement’ vormt de ‘positieve tegenpool’ van burn-out. Mensen die bevolegen zijn, bruisen van energie, voelen zich sterk en fit en kunnen lang en onvermoeibaar doorgaan met werken. Het uitgangspunt van dit hoofdstuk is dat een goed begrip van de beleving van arbeid in België pas kan ontstaan wanneer we zowel de negatieve zijde (uitputting) als de positieve zijde (bevolegenheid) in kaart brengen.

In dit hoofdstuk werd een antwoord gezocht op drie kernvragen: (1) hoe *omvangrijk* is de groep werkenden in België die uitgeput of bevolegen is, (2) wat is het *profiel* van deze groepen en welke *antecedenten* kunnen worden geïdentificeerd voor uitputting en bevolegenheid, en (3) welke *gevolgen* hebben uitputting en bevolegenheid voor het welzijn en de gezondheid van de individuele werknemer en hun gedrag t.o.v. de organisatie?

5.5.1 Prevalentie van uitputting en bevlogenheid

Wanneer we de respondenten samennemen die ‘vaak’ of ‘altijd’ aanduiden, dan geeft ongeveer één derde (32%) van de respondenten aan dat ze zich aan het einde van de werkdag lichamelijk uitgeput voelen, en ongeveer 15% (14,7%) dat ze emotioneel uitgeput zijn door hun werk. Werkenden zijn dus iets sterker lichamelijk dan emotioneel uitgeput door hun werk. Voor bevlogenheid scoren ze veel hoger: tussen 77% en 83% voelt zich op het werk energiek, is enthousiast over het werk en heeft het gevoel dat de tijd vliegt wanneer men aan het werk is. Deze resultaten tonen duidelijk aan dat werkenden véél meer bevlogen dan uitgeput zijn. Het antwoord op de titel van deze bijdrage is dan ook ondubbelzinnig: *neen*, men is niet meer uitgeput dan bevlogen, maar juist meer bevlogen dan uitgeput.

Dit wordt verder bevestigd door de resultaten van een clusteranalyse, waarbij we nagaan in hoeverre (emotionele) uitputting en bevlogenheid gecombineerd worden. De overgrote meerderheid van de respondenten kan als ‘bevlogen’ worden getypeerd (haast 84%). Zij zijn bevlogen en niet uitgeput. Daartegenover staat een klein groepje dat ‘uitgeput’ is (ongeveer 4%). Zij zijn uitgeput en niet bevlogen. Opvallend is dus dat de omvang van de groep die hun werk positief beleeft (‘bevlogen’) meer dan 20 keer groter is dan de groep die hun werk negatief beleeft (‘uitgeput’). Daarnaast stellen we nog een erg klein groepje vast dat laag scoort op zowel (emotionele) uitputting als bevlogenheid (1,4%), terwijl een groepje van nagenoeg 11% uitputting en bevlogenheid combineert.

Deze vaststellingen bevestigen dat (1) werk qua beleving steeds zowel positieve als negatieve aspecten bevat, en dat (2) de positieve beleving duidelijk prominenter aanwezig is dan de negatieve. Dit sluit aan bij vaststellingen die in het verleden in België werden gedaan (zie bv. De Witte & De Cuyper, 2003; De Witte *et al.*, 2004; 2010).

5.5.2 Profiel en antecedenten van uitputting en bevlogenheid

Het *profiel* van respondenten die uitgeput of bevlogen zijn kan in zekere mate getypeerd worden aan de hand van hun achtergrondkenmerken en de kenmerken van de organisaties waarin ze werken. Erg groot zijn deze samenhangen echter niet. *Lichamelijke uitputting* komt zoals verwacht sterker voor bij werkenden die handenarbeid verrichten, zoals lager geschoolden, arbeiders en werkenden in de industrie en de landbouw. *Emotionele uitputting* vertoont een deels complementair profiel. Emotionele uitputting wordt iets vaker gerapporteerd door werkenden met een hoger onderwijsdiploma, bij hogere beroepsgroepen en bij werkenden uit de middenleeftijdscategorie (35-44 jaar). Deze vorm van uitputting komt ook iets vaker voor in de publieke sector (waartoe het onderwijs en de gezondheidssector behoren), en in grotere ondernemingen. Wat *bevlogenheid* betreft scoren vooral ouderen hoger, terwijl iets hogere scores worden opgetekend bij zelfstandigen en bij werkenden in hogere beroepsgroepen (zoals management en professionals). Ook werkenden in de dienstensector scoren iets hoger (‘service en sales’), samen met operatoren. Bevlogenheid ligt iets hoger in kleinere ondernemingen. Ook deze vaststellingen sluiten goed aan bij vaststellingen uit de onderzoeksliteratuur (bv. De Witte, 2021; De Witte *et al.*, 2010, Schaufeli & Bakker, 2020; Schaufeli & Verolme, 2021).

Daarnaast kunnen de verschillende werkbelevingen ook getypeerd worden in functie van de werkkenmerken van de werkenden – in de literatuur meestal als ‘antecedenten’ beschouwd. Deze werkkenmerken kunnen worden onderverdeeld in ‘*werkeisen*’ (aspecten die energie vragen) en ‘*hulpbronnen*’ op het werk (aspecten die energie geven en toelaten het werk te doen). De samenhangen die we met deze werkkenmerken vaststellen zijn groter dan de samenhangen die vastgesteld worden met de achtergrondkenmerken. Dit suggereert dat het vooral de kenmerken van het uitgevoerde werk zijn die de werkbeleving bepalen, en niet zozeer de achtergrond- of organisatiekenmerken. Het globale patroon dat uit de resultaten naar voren komt sluit goed aan bij de vaststellingen uit de onderzoeksliteratuur: (1) werkeisen hangen samen met méér uitputting, terwijl ze slechts in beperkte mate samenhangen met bevlogenheid, en (2) hulpbronnen hangen samen met minder uitputting, terwijl ze vooral samen-

hangen met méér bevlogenheid. We kunnen dus concluderen dat uitputting in essentie veroorzaakt wordt door een teveel aan werkeisen en een tekort aan hulpbronnen op het werk. Bevlogenheid wordt in essentie gefaciliteerd door de op het werk aanwezige hulpbronnen. Deze vaststellingen sluiten goed aan bij de vaststellingen uit de internationale onderzoeksliteratuur (zie bv. Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2014b; 2020). We vullen deze vaststellingen nog iets verder aan per soort werkbeleving.

Lichamelijke uitputting hangt - zoals verwacht - vooral samen met aspecten van de arbeidsomstandigheden: vermoeiende posities innemen tijdens het werk, zware lasten dragen, en werken aan een hoog tempo hangen samen met méér lichamelijke uitputting. Deze aspecten tasten immers de fysieke energie(reserves) aan. Daarnaast wordt de ervaring van lichamelijke uitputting ook verhoogt door het werken in emotioneel moeilijke situaties, het ervaren van discriminatie en de vrees dat de werksituatie kwalitatief zal veranderen. Een gebrek aan autonomie, een lage mate aan inspraak en beperkte sociale steun hangen samen met meer lichamelijke uitputting.

Emotionele uitputting heeft in zekere mate andere antecedenten. In lijn met de literatuur over burn-out (De Witte, 2021; Schaufeli & Bakker, 2020; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli *et al.*, 2009) komen emotionele belasting op het werk ('in emotioneel moeilijke situaties terecht komen als werkende') én werkdruk ('werken aan een hoog tempo') als belangrijke determinanten naar voor. Beide werkaspecten vergen immers veel (emotionele en mentale) energie. Daarnaast vinden we nog significante associaties met de vrees dat de werksituatie zal wijzigen en met aspecten van discriminatie en pesten op het werk. Ook deze werkaspecten tasten immers de energiereserves aan. De aanwezigheid van autonomie, inspraak en sociale steun van leidinggevenden en collega's reduceren de emotionele uitputtingsklachten.

Bevlogenheid hangt vooral samen met hulpbronnen op het werk, zoals autonomie, inspraak en - dominant - met de mogelijkheid om de eigen kennis en vaardigheden te gebruiken in het werk (vaardigheidsbenutting). Daarnaast komen er ook duidelijke verbanden naar voor met sociale steun door leidinggevenden en collega's en met het ervaren van wederzijds vertrouwen tussen werknemers en het management. Bevlogenheid hangt tevens positief samen met het percipiëren van goede carrièreperspectieven, en het ervaren van een goede balans tussen inzet en opbrengsten (zoals loon en erkenning) op het werk. De samenhangen van bevlogenheid met werkeisen zijn minder uitgesproken. Toch valt het op dat de vrees dat de werksituatie zal veranderen, en de vrees voor het verlies van de huidige job bevlogenheid negatief beïnvloeden. Dat geldt ook voor de blootstelling aan discriminatie, pesten en geweld.

In de vragenlijst werden nog vragen gesteld over de *locatie* waar men de laatste tijd gewerkt had (bv. thuis of bij de werkgever). Tijdens de coronapandemie heeft het thuiswerk immers een hoge vlucht genomen, en de data werden in 2021 verzameld, wanneer de coronacrisis nog duidelijk voelbaar was. Opvallend genoeg hangt de locatie waarin men werkte haast niet samen met de beleving van het werk. Enkel thuiswerk lijkt in zekere mate samen te gaan met minder lichamelijke uitputting. Tot slot werden nog samenhangen vastgesteld met de thuissituatie. Zo blijkt een moeilijke combinatie van de werkuren met de thuissituatie samen te gaan met méér uitputting en minder bevlogenheid.

5.5.3 'Gevolgen' van uitputting en bevlogenheid

De gevolgen van uitputting en bevlogenheid zijn zoals verwacht: uitputting hangt samen met minder gunstige scores inzake welzijn en gezondheid, terwijl bevlogenheid het omgekeerde patroon vertoont. Zo rapporteren werknemers die uitputting ervaren in sterkere mate gezondheidsrisico's op hun werk, en een lager mentaal welzijn. Ze maken zich na de werkuren ook iets meer zorgen over hun werk en voelen zich na de werkuren te moe voor hun huishoudelijke taken. Bevlogenheid hangt dan weer samen met hogere scores inzake welzijn, een positievere werkbeleving in het algemeen, en het ervaren van minder gezondheidsrisico's op het werk. Bevlogen werknemers hebben juist nog energie over na het werk voor hun huishoudelijke taken.

Uit de resultaten blijkt tot slot dat uitputting en bevlogenheid niet zomaar tot elkaar te herleiden zijn. Beide soorten werkbeleving zijn complementair; ze vullen elkaar aan. Dat impliceert dat het niet volstaat om enkel één zijde van de werkbeleving in kaart te brengen in een bevraging van het welzijn op het werk, maar dat er pas een volledig beeld ontstaat wanneer men *beide* zijden in kaart brengt. Een bevraging van louter burn-outklachten is dan ook onvoldoende om de werkbeleving en haar gevolgen in kaart te brengen. Dat blijkt duidelijk uit de analyse van het psychisch welzijn en de inschatting van het gezondheidsrisico door het werk: zowel uitputting als bevlogenheid leveren hier toe een autonome bijdrage. Hetzelfde geldt voor het leven na het werk. Uitgeputte werknemers maken zich meer zorgen over het werk na de werkuren, en lichamelijk uitgeputte respondenten geven aan dat ze na het werk te moe zijn voor huishoudelijke activiteiten. Bevlogenheid levert - na controle voor uitputtig - energie op voor huishoudelijk werk, en lijkt het piekeren over het werk te reduceren.

Referenties bij hoofdstuk 5

- Bakker, A., & Demerouti, E.** (2007). The Job Demands-Resources Model. State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B.** (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- De Witte, H.** (2021). Burn-out: wat is het, en... wat is het niet? In B. Pattyn, & P. d'Hoine, P. (Eds.), *Weten wat telt in tijden van crisis. Lessen voor de eenentwintigste eeuw, Volume 27 (pp. 135-157)*. Universitaire Pers Leuven.
- De Witte, H. & De Cuyper, N.** (2003). Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers. In W. Herremans (Red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2003* (pp. 115-138). Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- De Witte, H., Notelaers, G.; & Taeymans, S.** (2004). Passioneel aan het werk. Een websurvey naar oorzaken en gevolgen van werkpassie in België. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14^e jrg. (3), 171-175.
- De Witte, H., Vets, C., & Notelaers, G.** (2010). *Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? Resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid*. Acco.
- Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H.M., Sjøberg, L., de Groene, G. J, Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., Varga, M., Colosio, C., & Pelclova, D.** (2017). Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: an exploratory study. *Industrial Health*, 56, 160-165.
- Maslach, C., & Jackson, S.E.** (1986). *Maslach Burnout Inventory: Manual (2nd ed.)*. Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** (2001). Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 14(5), 229-253.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** (2004a). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** (2004b). Job demands, job resources, and their relationships with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B.** (2020). Burnout en bevlogenheid. In W. Schaufeli, & A. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (4de herziene druk) (pp. 335-353). Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H.** (2020). Burnout Assessment Tool (BAT) – Development, Validity and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 9495; doi:10.3390/ijerph17249495
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S.** (2020). De Burnout Assessment Tool: een nieuw instrument voor het meten van burn-out. *Tijdschrift voor Klinische Psychologie*, 4, 267-283.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S.** (2021). *Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT) 2e herziene versie (intern rapport)*. KU Leuven.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D.** (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. Taylor and Francis.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Maslach, C.** (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B.** (2002). The measurement of engagement and burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H.** (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3. Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T. W.** (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 356-262.
- Schaufeli, W. B., & van Dierendonck, D.** (2000). *Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Swets en Zeitlinger.
- Schaufeli, W. B., & Verolme, J. J.** (2021). *De burn-out bubbel: het échte verhaal*. Bohn Stafleu van Loghum
- Siegrist, J.** (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

6 | Musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risicofactoren

Steven Vanmarcke, Lise Székér, Sem Vandekerckhove, Karolien Lenaerts, Cédric Montagnino en Audrey Babic³²

6.1 Inleiding

De arbeidsmarkt lijkt de laatste jaren in sneltempo te veranderen. Denk maar aan de digitalisering, de exponentiële toename in computergebruik en het verminderen van fysieke arbeid, zelfs in de industriële sector. Dit creëert een gevoel van continue versnelling in de samenleving gekenmerkt door steeds complexere arbeidsomstandigheden, waarbij arbeid vaak gekenmerkt wordt door repetitieve handelingen en/of langdurige statische houdingen. Een typisch voorbeeld daarvan is de thuiswerker die in zijn thuisomgeving op een harde houten stoel aan de keukentafel op zijn computer werkt, vaak kromgebogen en met een slechte lichaamshouding, met een te klein laptopscherm of in een slecht verlichte kamer. Dit soort werksituaties kunnen bij deze - en vele andere - werknemers op termijn zowel aanleiding geven tot stress en mentale uitputting als tot musculoskeletale en hartproblemen (Eurofound & IAO, 2017; Cockburn, 2021; Peereboom *et al.*, 2021).

De risico's van een veranderende arbeidsmarkt lijken versterkt door de COVID-19 pandemie die een betekenisvolle impact had op de veiligheid en de gezondheid van werknemers (Leclerc *et al.*, 2022). Zo dwong de pandemie bedrijven om werknemers op alternatieve manieren aan het werk te zetten, onder andere via een sterke - en in dit geval onverwachte - toename van het aandeel thuis- of telewerk. Die versnelde digitalisatie kan, zoals in het voorbeeld van de thuiswerker in een slecht aangepaste werkomgeving, fysieke ongemakken verder in de hand werken. Hierbij spelen de zogenaamde biomechanische risicofactoren (ook wel ergonomische risico's genoemd; Lundberg, 2002) een belangrijke rol. Deze risico's houden verband met deze discrepantie tussen de fysieke draagkracht van de werknemer enerzijds en de werkomgeving of taakinhoud anderzijds en vergroten de kans op lichamelijke ongemakken. Zo leren we uit de EWCS bijvoorbeeld dat de meest voorkomende werkgerelateerde problemen aandoeningen zijn van de rug, nek en onderste en bovenste ledematen, ook aangeduid als musculoskeletale aandoeningen (MSA) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Van de Belgische bevrageden in de EWC(t)S 2021 gaf 80% aan het laatste jaar wel eens MSA-gerelateerde klachten te hebben. Dit is in lijn met de Europese bevindingen van de *European Union Labour Force Survey* (EU-LFS) waaruit blijkt dat 60% van alle werkgerelateerde gezondheidsproblemen hoofdzakelijk te wijten is aan MSA, gevolgd door 16% van de problemen gelinkt aan werkgerelateerde stress, depressie en angst (de kok *et al.*, 2019).

Naast het verhogen van (fysieke) biomechanische risicofactoren bemoeilijkte de COVID-19 pandemie ook de psychosociale context waarin het werk plaatsvond, zowel op taak-, persoons- als organisatieniveau (Leclerc *et al.*, 2022). Op taakniveau kan dit bijvoorbeeld gaan over veranderingen in arbeidsinhoud, bijvoorbeeld door het moeten gebruiken van nieuwe softwarepakketten ten gevolge van het structurele thuiswerk. Op organisatieniveau draait het bijvoorbeeld om veranderingen in de onderlinge communicatiemogelijkheden met collega's en/of de leidinggevende of om het implementeren van nieuwe werkmethodes en -procedures ten gevolge van de doorgedreven digitalisering. Op individueel niveau, ten slotte, spreken we onder andere over veranderingen in iemands sociale of

³² De auteurs willen graag Eline D'Hooge bedanken voor haar bijdrage.

professionele status ten gevolge van de pandemie. In een recente Europese bevraging van het *Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk* (EU-OSHA; Leclerc *et al.*, 2022) in april 2022 zien we zo dat iets meer dan 4 op 10 van alle respondenten aangeeft dat de werkdruk (stress) is toegenomen ten gevolge van de COVID-19 pandemie. Een gelijkaardig aantal respondenten signaleert tegelijkertijd een overdreven tijdsdruk of een te grote werklast op het werk. Verder wijst 1 op 4 respondenten ook op de moeizame communicatie of samenwerking binnen de organisatie als werkstressor. Deze toename in potentiële psychosociale risicofactoren (PSR), gevoed door onzekerheid over het verdere verloop van de pandemie en het daaraan gekoppelde beleid, kan een (negatieve) weerslag hebben op het mentale welzijn van werknemers. In dit hoofdstuk bestuderen we zodoende de impact van de biomechanische en psychosociale risicofactoren op iemands fysieke en mentale welzijn. Deze verschillende vormen van welzijn beïnvloeden elkaar zowel rechtstreeks als onrechtstreeks (via specifieke werkkenmerken), waardoor ze moeilijk los van elkaar te bespreken zijn. Daarom focussen we ons specifiek op de onderlinge verhouding tussen werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen, mentaal welzijn en de risicofactoren onder de vorm van werkkenmerken die beiden (fysiek en mentaal welzijn) kunnen versterken of verzwakken. Een beter begrip van het onderling verband tussen deze verschillende concepten kan immers leiden tot concrete beleidsmatige aanbevelingen om het algemene welzijn van werknemers - en bij uitbreiding de jobkwaliteit - binnen België te verbeteren.

Hierbij behandelen we achtereenvolgens de volgende onderwerpen:

1. *Definities en concepten.* In de eerste paragraaf gaan we dieper in op de betekenis van de sleutelbegrippen in dit hoofdstuk (MSA, biomechanische en psychosociale risicofactoren, mentaal welzijn). We geven daarbij ook aan waarom deze concepten van belang zijn en wat de prevalentie ervan is binnen de Belgische arbeidspopulatie in de EWC(t)S 2021.
2. *Het (gemodelleerde) verband tussen MSA, risicofactoren en mentaal welzijn.* In de tweede paragraaf kijken we naar het theoretische verband tussen MSA, risicofactoren en mentaal welzijn zoals aangetoond voor de Europese EWCS-data uit 2015. Hierbij toetsen we dit theoretische model af aan de hand van de Belgische EWC(t)S-data 2021 en linken we deze bevindingen aan de bestaande wetenschappelijke literatuur. Ook verduidelijken we het belang van deze inzichten voor de implementatie van concrete preventie- en interventiestrategieën op de werkvloer.
3. *Belgische en Europese bevindingen tijdens de COVID-19 pandemie.* In de derde paragraaf gebruiken we de Belgische EWC(t)S-data uit 2021 om dieper in te gaan op de prevalentie en risico's die gepaard gaan met werkkenmerken als jobonzekerheid, werknemersparticipatie zoals sociaal overleg en de gevolgen van (structureel) telewerken op de gezondheid van werknemers in België. Hierbij houden we rekening met de invloed van de COVID-19 pandemie en gaan we na of er verschillen bestaan tussen de Belgische en Europese bevindingen.
4. *Adviezen rond Belgische preventie- en interventiestrategieën.* Ten slotte formuleren we concrete adviezen rond het omgaan met biomechanische en psychosociale risicofactoren op het werk door het implementeren van efficiënte preventie- en interventiestrategieën.

6.2 Definities en concepten

Bij het bespreken van de verschillende relevante concepten en definities (MSA, risicofactoren, mentaal welzijn) geven we telkens aan welke kenmerken er in de EWC(t)S 2021 voor België gemeten worden. Hierbij is elk kenmerk herschaald op een schaal van 0 tot 100 om de vergelijking tussen de verschillende kenmerken mogelijk te maken. Daarnaast rapporteren we ook het werkelijke percentage gerapporteerde antwoorden.

6.2.1 *Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA)*

Musculoskeletale aandoeningen zijn een verzamelnaam voor een geheel van pijnlijke aandoeningen van de ledematen en/of de wervelkolom, zoals een onvermogen of een aanhoudende pijn in de gewrichten, de pezen of andere zachte weefsels en perifere zenuwen (Roquelaure, 2018). Deze symptomen zijn in de eerste plaats te wijten aan aanhoudende en herhaalde belasting tijdens het werk, zonder dat er een aanwijsbaar voorval is (bv. een ongeval). Het gaat dus niet om letsels te wijten aan bijvoorbeeld een valpartij. MSA kunnen zowel acuut en kortstondig optreden (bv. bij breuken, verstuikingen of verrekkingen) als levenslang aanslepen met chronische pijn en invaliditeit tot gevolg (WHO, 2020). Meestal gaat het om aandoeningen aan de pols, schouder, elleboog of lage rug.

Op het werk is de fysieke last van werknemers, ondanks de toenemende mechanisering en automatisering/digitalisering, nog steeds belangrijk (FOD WASO, 2017). Het ontstaan van een MSA wordt dan ook veroorzaakt door een specifieke set aan arbeidsomstandigheden. Daarbij zijn het vaak vooral nieuwe taken, gekarakteriseerd door langdurig fysiek en/of mentaal veeleisend repetitief werk, die risicofactoren vormen voor de ontwikkeling van MSA (Buckle & Devereux, 2002). Vaak manifesteren de aandoeningen zich ook op een progressieve manier. Hiermee willen we zeggen dat ze beginnen met vage ongemakken om later uit te monden in ondraaglijke pijn en verlies van het functioneren van het musculoskeletaal systeem. Meestal verschijnen de aandoeningen onder de vorm van pijn, maar andere uitingen zoals logheid van de gewrichten en een gedeeltelijk of geheel verlies van functioneren van een deel van het lichaam (bovenste ledematen, rug, onderste ledematen) komen ook voor.

In de 7^e EWC(t)S rapporteerde 51% van de Belgische respondenten de laatste 12 maanden last te hebben van rugpijn, 56% gaf aan spierpijn in de schouders, nek en/of bovenste ledematen te ervaren, 48% had last van hoofdpijn of vermoeide ogen en 34% had spierpijn in de onderste ledematen. Daarbij zien we dat 80% van alle respondenten minimaal één van de bovenstaande klachten rapporteerden. Bij 58% van de respondenten komt er meer dan één symptoom tegelijkertijd voor. Verder zien we dat de prevalentie van deze symptomen (MSA) ook beperkt verschilt naargelang demografische karakteristieken of arbeidsomstandigheden. Hieronder de meest betekenisvolle verschillen:

1. Vrouwen rapporteren over het algemeen iets meer fysieke klachten dan mannen: 84% van de vrouwen tegenover 77% van de mannen rapporteert minstens één van de MSA-symptomen. Dit verschil hangt deels samen met de relatief grotere vertegenwoordiging van vrouwen in de sectoren gezondheid en onderwijs, waar het aandeel gerapporteerde MSA over het algemeen iets hoger ligt.
2. Thuiswerken (telewerk) zorgt niet voor een globale verandering in het aandeel gerapporteerde MSA bij de Belgische respondenten, maar wel voor een verschuiving. Werknemers jonger dan 35 jaar die vaak of altijd thuiswerken rapporteren in 59% van de gevallen last te hebben van hoofdpijn of vermoeide ogen, tegenover slechts 47% van de werknemers die zelden of nooit thuiswerken. Daartegenover staat dat 48% van de niet-telewerkers ouder dan 45 jaar aangeven spierpijn te hebben aan de onderste ledematen, tegenover slechts 30% van de mensen die thuiswerken.
3. De aanwezigheid van MSA hangt sterk samen met een minder goede werk-privébalans. Van de respondenten die aangeven hun werk-privébalans als 'zeer goed' te ervaren, rapporteert 74% minstens één van de MSA-symptomen, tegenover 90% van de respondenten die hun werk-privébalans als 'niet goed' ervaren.

6.2.2 *Biomechanische en psychosociale (risico)factoren op het werk*

Iedere functie of job wordt gekenmerkt door een aantal karakteristieke eigenschappen die in het *Job Demands-Resources* model (verder: JDR-model; Schaufeli, 2017) worden onderscheiden als werkeisen (*job demands*) of hulpbronnen (*job resources*). Waar de werkeisen die aspecten van het werk zijn die aanhoudende inspanningen vergen (werkdruk, tijdsdruk, fysieke taakvereisten, emotionele belas-

ting, ...), kunnen we de hulpbronnen omschrijven als die werkkenmerken die ertoe bijdragen dat werkdoelen bereikt worden (autonomie, sociale steun door collega's en leidinggevendenden, opleidingsmogelijkheden, ...).

Deze werkeisen en hulpbronnen geven in sommige omstandigheden aanleiding tot het bestaan van concrete biomechanische en/of psychosociale risicofactoren in het werk. Deze kunnen op hun beurt aanleiding geven tot problemen rond het fysieke of mentale welzijn van werknemers. Hieronder gaan we dan ook dieper in op wat we onder dat soort biomechanische of psychosociale risicofactoren kunnen verstaan.

6.2.2.1 Biomechanische risicofactoren

Ergonomie is van oudsher één van de meest bestudeerde onderzoeksdomeinen rond arbeid en arbeidsomstandigheden. De focus hiervan is sterk gericht op biomechanische factoren en de invloed ervan op de fysieke gezondheid van werknemers (Bernard, 1997). Hierbij zien we dat het ontstaan van MSA vaak veroorzaakt wordt door het samen voorkomen van een set van factoren, meestal een combinatie van een problematische houding, de duur en de repetitiviteit van handelingen en de inspanning of kracht die het werk vereist (Buckle & Devereux, 2002).

In de 7^e EWC(t)S worden deze risicofactoren in de fysieke werkomgeving van werknemers zowel bevraagd naar taakinhoud (repetitiviteit van handelingen) als naar arbeidsomstandigheden waarin de taken worden afgelegd (digitalisering werk, omgevingsgeluiden, werkhoudingen, het gebruik van gevaarlijke stoffen). In tabel 6.1 hieronder geven we een beknopt overzicht van de antwoorden van de Belgische respondenten op de vragen gelinkt aan deze biomechanische risicofactoren.

Tabel 6.1 Voorkomen van biomechanische (risico) factoren bij Belgische respondenten (in %)

Hoe vaak word je op voor je werk blootgesteld aan ...					
	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
luide geluiden	41,1	24,7	16,4	11,9	5,7
chemische producten	63,7	14,3	9,8	6,4	5,6
gecontamineerde stoffen	63,5	11,8	9,6	7,4	7,6
Totaalscore blootstellingsbelasting	35,2	33,1	20,4	8,3	3,1

Hoe vaak moet je voor je werk ...					
	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
vermoeiende/pijnlijke houdingen aannemen	29,7	19,3	26,6	17,7	6,6
mensen oppakken of verplaatsen	79,2	6,6	5,5	4,3	4,4
zware lasten dragen of verplaatsen	45,9	17,7	17,6	13,4	5,5
repetitieve hand/armbewegingen maken	20,0	9,1	11,0	30,0	29,7
Totaalscore biomechanische belasting	19,7	32,8	31,2	12,6	3,4

Hoe vaak moet je voor je werk ...					
	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
met de computer werken	13,9	4,5	6,2	19,0	56,3

Bron EWC(t)S 2021

Ongeveer 11% van de werknemers wordt 'vaak' of 'altijd' geconfronteerd met *blootstellingsbelasting* op het werk. Dit ten gevolge van de blootstelling aan luide geluiden, chemische producten en/of gecontamineerde stoffen op de werkvloer. Opvallend is dat ongeveer 29% van deze groep respon-

denten met veel blootstellingsbelasting tegelijkertijd ook aangeeft ‘geen goede’ of zelfs ‘helemaal geen goede’ werk-privébalans te ervaren (tabel 6.2).

Tabel 6.2 Werk-privé-balans bij respondenten die veel biomechanische (risico)factoren ervaren (in %)

Hoe sluiten je werktijden in het algemeen aan op je sociale en gezinsverplichtingen buiten het werk?				
	Helemaal niet goed	Niet goed	Goed	Zeer goed
Veel blootstellingsbelasting (‘vaak’ of ‘altijd’)	7,1	22,3	43,0	27,6
Weinig blootstellingsbelasting (‘nooit’ of ‘zelden’)	3,2	11,2	48,5	37,2
Veel biomechanische belasting (‘vaak’ of ‘altijd’)	8,3	17,0	45,9	28,7
Weinig biomechanische belasting (‘nooit’ of ‘zelden’)	2,5	11,3	48,3	37,9

Bron EWC(t)S 2021

Verder zien we ook dat het type blootstelling samenhangt met de sector waarin iemand werkt. Mensen werkzaam in de onderwijssector rapporteerden vooral de aanwezigheid van luide geluiden, werknemers uit de industriële sector rapporteerden luide geluiden en contact met chemicaliën en mensen in de gezondheidszorg komen vooral in contact met chemicaliën en gecontamineerde stoffen. Deze blootstellingbelasting is (iets) groter voor lager opgeleiden dan voor hoger opgeleiden en komt – logischerwijs - minder voor bij werknemers die veel telewerken.

In de bevraging geeft 16% van de werknemers aan ‘vaak’ of ‘altijd’ *biomechanische belasting* op de werkvloer te ervaren ten gevolge van het aannemen van lastige houdingen, het dragen van mensen of lasten en/of het maken van veelvuldige repetitieve bewegingen. Daarbij zien we dat de groep respondenten met veel biomechanische belasting -net als bij blootstellingsbelasting- een grotere kans heeft om tegelijkertijd ook ‘geen goede’ of zelfs ‘helemaal geen goede’ werk-privébalans te ervaren (tabel 6.2). Dit is het geval voor ongeveer 25% van de respondenten met veel biomechanische belasting op het werk. Die bevinding is op zich niet vreemd, gezien er een behoorlijk sterke samenhang ($r = 0,50$) bestaat tussen de aanwezigheid van de verschillende soorten stressoren: wie op het werk veel wordt blootgesteld aan omgevingsstressoren, kent vaak ook veel biomechanische belasting. Opvallend is verder dat vooral mensen werkzaam in de gezondheidssector met een opleiding middelbaar onderwijs veel biomechanische belasting ervaren. In de bouw-, diensten- (winkel en toerisme) en industriële sector is er bij lager opgeleiden vooral sprake van veelvuldige repetitieve bewegingen en het geregeld moeten dragen van zware lasten. Die biomechanische belasting wordt bij werknemers met een diploma hoger onderwijs in alle sectoren minder gerapporteerd, net als bij mensen die (structureel) vaak telewerken.

Ten slotte zien we dat ongeveer 75% van de Belgische werknemers “vaak” of “altijd” *met de computer werkt* voor zijn of haar werk. Dit computerwerk hangt niet (of zelfs eerder licht negatief; $r = -0,20$) samen met het voorkomen van biomechanische risicofactoren of met de werk-privébalans van de respondenten. Wel zien we dat 95% van alle werknemers die telewerken, aangeven ‘vaak’ of ‘altijd’ gebruik te maken van de computer. In de financiële en overheidssector (waar vrijwel iedereen digitaal werk verricht) gaat dit zelfs over 99% van alle werknemers die thuis werken. In de bouw-, diensten- en transportsector ligt het aandeel mensen die gebruik maken van de computer lager, zeker bij lager opgeleiden werkzaam in deze sectoren: slechts ongeveer de helft van deze werknemers werken ‘vaak’ of ‘altijd’ met de computer voor hun werk. Verder zien we dat het aandeel computerwerk in kleinere bedrijven (minder dan 10 werknemers) iets lager ligt met ongeveer 65% van alle werknemers die ‘vaak’ of ‘altijd’ de computer gebruiken. Dit aandeel ligt hoger bij grote(re) bedrijven waar 80% van de respondenten veel computerwerk verrichten.

6.2.2.2 Psychosociale risicofactoren

Het Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het werk (EU-OSHA) definieert psychosociale risico's als *“die aspecten van het ontwerp, de organisatie en het beheer van het werk, en de sociale en omgevingscontext waarin dat werk plaatsvindt, die psychologische, sociale of fysieke schade kunnen veroorzaken.”* (EU-OSHA, 2007). In tegenstelling tot de biomechanische risicofactoren zijn deze psychosociale risico's vaak moeilijker te detecteren omdat de gevolgen ervan minder zichtbaar of direct zijn. Ook binnen de Belgische wetgeving is de welzijnswetgeving sinds de wet van 28 februari 2014,³³ ter aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 rond de preventie van psychosociale risico's op het werk, uitgebreid naar andere dan lichamelijke risico's op het werk. Artikel 32/1 van de Welzijnswet definieert psychosociale risico's als

“De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.”

De Belgische wetgeving definieert risico's dus vanuit het soort schade dat ze kunnen veroorzaken: psychosociale risico's zijn de kans dat de werknemer psychische schade ondervindt waarbij die psychische schade eventueel ook gepaard kan gaan met fysieke schade.

Volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) volgt die psychische en/of fysieke schade vooral uit risico's in de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsverhoudingen (interpersoonlijke relaties op het werk) en de arbeidsorganisatie die (mentale) stress veroorzaken.³⁴ Dit gebeurt wanneer de kennis en de vaardigheden van een werknemer of een groep werknemers (bv. een team of een dienst binnen het bedrijf) niet overeenkomen met de vereisten van de job (werkeisen) en de verwachtingen binnen de organisatiecultuur of de onderneming. Deze stress kan een risico vormen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer wanneer er onvoldoende hulpbronnen (vanuit de persoon, het bedrijf of de bredere samenleving) beschikbaar zijn. Hierdoor overstijgen de werkvereisten de individuele copingmogelijkheden en blijft de werkgerelateerde (mentale) stress langdurig aanhouden.

Mentale stress is een biochemische reactie bedoeld om iemand voor te bereiden op een vecht- of vluchtreactie waarbij het lichaam extra middelen (meetbaar via hormonen zoals cortisol en catecholamines) vrijstelt om de externe dreiging te bestrijden (James & Brown, 1997). Dit afweermechanisme blijkt zeer effectief om onmiddellijke dreigingen het hoofd te bieden, voornamelijk via een toegenomen waakzaamheid en reactiesnelheid bij het omgaan met omgevingsinformatie (Rocquelaure, 2018). Wanneer de externe dreiging blijft aanslepen (zoals bij psychosociale risico's die structureel deel uitmaken van de werkvereisten) wordt deze verhoogde staat van hormonale paraatheid echter schadelijk voor iemands mentale en/of fysieke gezondheid. De chronische stress kan dan immers aanleiding geven tot symptomen als bijvoorbeeld vermoeidheid, interesseverlies, stemmingswisselingen, concentratieproblemen, slaapproblemen, hoofdpijn, MSA, ... (Schaufeli *et al.*, 2021). Deze symptomen hebben op hun beurt weer een negatieve invloed op de werkervaring, wat een vicieuze cirkel op gang brengt.

Het is dan ook van belang om de werkgerelateerde psychosociale risicofactoren op taak- en organisatieniveau via zowel Europese (zoals de EWC(t)S) als Belgische (zoals de werkbaarheidsmonitor in Vlaanderen)³⁵ bevragingen goed in kaart te brengen. Eerder onderzoek geeft bijvoorbeeld aan dat het werken onder (extreme) tijdsdruk werknemers kan uitputten doordat dit de balans tussen werk en privé verstoort en zo aanleiding geeft tot o.a. de ontwikkeling van MSA (Coggon *et al.*, 2013). Andere gekende risicofactoren die de werkbaarheid van werk kunnen ondermijnen zijn bijvoorbeeld de emotionele belasting van het werk, een gebrek aan autonomie, een weinig ondersteunende sociale

³³ <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/nieuwe-wetgeving-verband-met-psychosociale-ricos-op-het-werk-vanaf-1-september-2014>

³⁴ Workplace health promotion and well-being (Safety and health at work) (ilo.org).

³⁵ <https://www.serv.be/stichting/pagina/werkbaar-werk>

werkomgeving en problematische arbeidsomstandigheden (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2019).

In de 7^e EWC(t)S wordt de aanwezigheid van deze psychosociale risicofactoren bij Belgische respondenten eveneens bevraagd. In tabel 6.3 hieronder geven we een beknopt overzicht van de antwoorden op deze vragen. Voor ieder werkaspect wordt aangegeven of deze als risicofactor kan gelden. Wanneer respondenten aangeven dat ze het werkkenmerk 'vaak' of zelfs 'altijd' op een negatieve manier ervaren, plaatsen we deze in de categorie 'risico' (bv. een te grote werkdruk of een gebrek aan leermogelijkheden). Wanneer respondenten aangeven dat ze het kenmerk 'zelden' of zelfs 'nooit' negatief beleven, komt deze in de categorie 'geen risico' terecht (bijvoorbeeld weinig emotionele belasting of veel sociale steun op het werk).

Tabel 6.3 Voorkomen van psychosociale (risico)factoren bij Belgische respondenten (in %)

ARBEIDSINHOUW/ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN - TAAKNIVEAU				
	Geen risico	Weinig risicovol	Enigszins risicovol	Risico
Werkdruk <i>Hoog werkteempo, scherpe deadlines</i>	7,5	40,3	35,5	16,6
Emotionele belasting <i>Cliëntencontact, emotioneel belastende situaties</i>	18,1	45,3	26,9	9,7
Taakautonomie <i>Controle over volgorde/werkmethode/snelheid</i>	21,4	54,0	15,8	9,0
Leermogelijkheden <i>Nieuwe dingen leren in het werk</i>	19,6	68,4	7,9	4,0
Vaardigheidsbenutting <i>Gebruiken vaardigheden/kennis op het werk</i>	45,6	45,5	5,5	3,3

ARBEIDSVOORWAARDEN/WERKORGANISATIE – ORGANISATIENIVEAU				
	Geen risico	Weinig risicovol	Enigszins risicovol	Risico
Flexibel organiseren werkplanning <i>Flexibel organiseren/plannen werktijden</i>	30,1	43,2	14,9	11,8
Atypische werkuren <i>Nachtwerk, last-minute werk (in vrije tijd)</i>	53,3	39,3	6,5	0,8
Financiële zorgen <i>Onzekere en/of niet-adequate verloning</i>	41,3	38,7	14,6	5,4
Opleidingsmogelijkheden <i>Betaald door werkgever, intern georganiseerd</i>	39,3	60,7 <i>(Geen verdere opdeling)*</i>		35,2
Jobonzekerheid <i>Risico op jobverlies, negatieve vooruitzichten</i>	45,7	42,9	8,2	3,2

SOCIALE WERKOMGEVING - ORGANISATIENIVEAU				
	Geen risico	Weinig risicovol	Enigszins risicovol	Risico
Asociale gedragingen <i>Discriminatie, geweld op de werkvloer</i>	79,4	17,7	2,5	0,5
Sociale steun <i>Van collega's, binnen werkveld</i>	39,2	52,0	5,1	3,8
Steun leidinggevende <i>Steun en hulp van leidinggevende</i>	35,0	52,1	8,6	4,4
Werknemersparticipatie <i>Invloed op besluitvorming/inhoud takenpakket</i>	27,3	49,3	15,9	7,4
Sociaal overleg <i>Aanwezigheid vakbond, werknemersoverleg</i>	47,9	27,3	12,7	12,0

Legende: Geen risico: respondenten geven aan dat ze het kenmerk zelden of zelfs nooit negatief beleven, Weinig risicovol: respondenten beleven het kenmerk zelden negatief, Enigszins risicovol: respondenten beleven het kenmerk soms negatief, Risico: respondenten beleven het kenmerk vaak of zelfs altijd negatief.

* Het werkkenmerk 'Opleidingsmogelijkheden' wordt in kaart gebracht met twee vragen uit de EWC(t)S 2021 die beiden met 'ja' of 'neen' beantwoord worden. Dit heeft tot gevolg dat er maar drie mogelijke antwoordcombinaties mogelijk zijn (en er dus geen mogelijkheid is om voor dit jobkenmerk te differentiëren tussen 'Weinig risicovol' en 'Enigszins risicovol').

Bron EWC(t)S 2021

Uitgaande van de bovenstaande scoreverdeling (in %) tellen we per respondent de werkkenmerken op die als risicofactor worden beschouwd. Hieruit blijkt dat er per respondent in de EWC(t)S 2021 gemiddeld ongeveer één werkkenmerk in de werkomgeving als risicofactor wordt ervaren.

Naargelang de demografische karakteristieken of arbeidsomstandigheden zijn er echter een aantal interessante verschillen te rapporteren:

1. Er komen minder risicofactoren voor bij mensen die structureel telewerken: waar ongeveer 47% van de telewerkers geen enkel werkkenmerk als risicofactor beschouwen, gaat dit slechts op voor 35% van de niet-telewerkers. Deze respondenten geven immers vaker aan over voldoende flexibiliteit en autonomie rond taak- en werkplanning te beschikken. Daarnaast ervaren telewerkers vaak ook meer werknemersparticipatie en sociaal overleg op de werkvloer. Mogelijk heeft dat overleg/die participatie (mee) het telewerkbeleid binnen de organisatie tot stand laten komen.
2. Er zijn ook verschillen naargelang de sector waarin iemand werkt. Zo zien we dat er in de gezondheidssector meer risicofactoren gerapporteerd worden dan in de meeste andere sectoren, vooral wat emotionele belasting (een risico voor ongeveer 30% van alle respondenten in de gezondheidssector) en flexibiliteit in werkplanning (een risico voor ongeveer 20% van alle respondenten in de sector) betreft. Gelijkaardige zaken zien we ook voor de onderwijssector, al zijn de verschillen in risicofactoren daar minder uitgesproken en ervaren mensen in die sector tegelijkertijd bijvoorbeeld minder werkdruk. Die werkdruk is wel sterk aanwezig in de transportsector, waar eveneens weinig ruimte bestaat voor taakautonomie, flexibiliteit in werkplanning en leermogelijkheden.
3. Hoewel het aantal risicofactoren kwantitatief weinig verschilt tussen kleine (minder dan 10 werknemers) en middelgrote tot grote (meer dan 10 werknemers) organisaties, zien we toch een aantal interessante verschillen. Zo vormt de ervaren werkdruk voor werknemers in kleinere organisaties zelden een risicofactor. In grotere organisaties is er dan weer minder kans op financiële zorgen, een gebrek aan opleidingsmogelijkheden, te weinig sociale steun of een gebrek aan sociaal overleg binnen de organisatie. Dit toont aan dat de grootte en structuur van een bedrijf een directe invloed kan hebben op het wel of niet voorkomen van psychosociale risicofactoren.
4. Ten slotte kunnen we afleiden dat een minder goede werk-privébalans sterk samenhangt met het rapporteren van meer psychosociale risicofactoren ($r = -0,23$). Dit lijkt een algemene toename van risico's, zowel wat het rapporteren van meer werkeisen (werkdruk, emotionele belasting, ...) als van minder hulpbronnen (ondersteunend leiderschap) betreft.

6.2.3 Mentaal welzijn (op het werk)

De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) stelt mentaal welzijn gelijk aan mentale gezondheid. Daarbij definieert de organisatie mentale gezondheid als *“Een toestand van welzijn waarin het individu zijn of haar eigen capaciteiten realiseert, de normale spanningen van het leven aankan, productief en vruchtbaar kan werken en in staat is om een bijdrage te leveren aan zijn of haar gemeenschap.”* (WHO, 2005). Ook binnen het Belgische beleid staat dit mentaal welbevinden centraal, onder andere in de nationale en regionale relanceplannen in antwoord op de COVID-19 pandemie.³⁶ Daarin wordt aangegeven dat economisch herstel enkel mogelijk is indien er voldoende aandacht is voor het mentale welzijn. Dit geldt zowel voor het mentale welzijn van de bevolking in het algemeen, als van enkele specifieke doelgroepen, zoals zorg- en welzijnswerkers, kinderen en jongeren, mensen in eenzaamheid, mantelzorgers en vrijwilligers in het bijzonder.

In de onderzoeksliteratuur wordt mentaal welzijn vaak gemeten door de zelfbeoordelvragenlijst *WHO-5 (mental) Well-Being Index* (Topp *et al.*, 2015). Deze WHO-5 vragenlijst bestaat uit vijf items en is bevraagd bij de Belgische respondenten die de 7^e EWC(t)S invulden. In tabel 6.4 hieronder geven we een beknopt overzicht van de antwoorden op deze vragen. Daarbij berekenden we per respondent eveneens de totaalscore op de WHO-5 welzijnsschaal op 100 (met een Cronbachs α betrouwbaarheid

³⁶ Het Nationale relanceplan: <https://dermine.belgium.be/sites/default/files/articles/FR%20-%20Plan%20national%20pour%20la%20reprise%20et%20la%20re%CC%81silience.pdf>

van 0,79). Deze verdeelden we in dezelfde antwoordcategorieën als de afzonderlijke items om een realistische inschatting te krijgen van de respondenten die hoog en laag scoren op mentaal welzijn.

Tabel 6.4 Mentaal welzijn bij Belgische respondenten (in %)

WHO-5 WELL-BEING INDEX						
Gedurende de laatste twee weken ...	---	--	-	+	++	+++
voelde ik me vrolijk en in een opperbste stemming	1,1	7,4	7,1	21,2	44,8	18,2
voelde ik me rustig en ontspannen	4,1	12,2	14,7	22,2	33,3	13,2
voelde ik me actief en doelbewust	2,2	9,5	11,9	21,9	39,1	15,2
voelde ik me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd	8,6	13,2	18,2	16,8	30,6	12,3
was mijn leven gevuld met dingen die me interesseren	2,0	10,3	10,2	20,3	41,4	15,3
Totaalscore WHO-5	1,9	5,3	14,6	26,3	35,3	16,7

Legende: --- helemaal niet, -- soms, - minder dan de helft van de tijd, + meer dan de helft van de tijd, ++ meestal, +++ constant.

Bron EWC(t)S 2021

Uit tabel 6.4 kunnen we afleiden dat ongeveer 7% van de respondenten op deze meetschaal rond *mentaal welzijn* aangeven zich de laatste twee weken mentaal ‘helemaal niet’ of slechts ‘soms’ goed te voelen. Deze respondenten vormen een risicogroep, zeker gezien ze ook een grotere kans hebben op andere negatieve uitkomsten op vlak van gezondheid en welzijn. Een hoger mentaal welzijn hangt in de Belgische EWC(t)S-gegevens immers samen met (1) het gevoel zinvol werk te doen ($r = 0,26$), (2) meer geëngageerd te zijn voor het werk (met veel energie en enthousiasme) ($r = 0,49$), (3) minder mentaal en fysiek vermoeid te raken op het einde van de werkdag ($r = -0,47$) en (4) een betere balans te vinden tussen werk en privé ($r = 0,17$).

Let wel, het gebruik van een zelfbeoordelingsschaal rond welzijn kent een aantal beperkingen (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Zo zijn psychologische problemen vaak moeilijker te diagnosticeren en te labelen dan zichtbare, lichamelijke problemen zoals MSA. Zelfrapportage kan beïnvloed worden door culturele verwachtingen, sociale wenselijkheid en/of individuele verschillen in zelfinzicht van de respondent. Respondenten die zich in een moeilijke situatie bevinden zullen deze problemen misschien niet of minder uiten wanneer zij zichzelf vergelijken met leeftijdsgenoten die zich in een soortgelijke situatie bevinden. Daarbij is het van belang te onthouden dat welzijn een toestand is die zowel oorzaak als gevolg kan zijn van specifieke geestelijke of lichamelijke gezondheidsproblemen. Dat betekent dat het belangrijk is om problemen rond mentaal welzijn in een bredere context te plaatsen en deze ook zo te interpreteren. Dit verduidelijken we in de volgende paragraaf, bij de introductie van het theoretische model en de empirische toetsing ervan aan de hand van de Belgische EWC(t)S-data uit 2021.

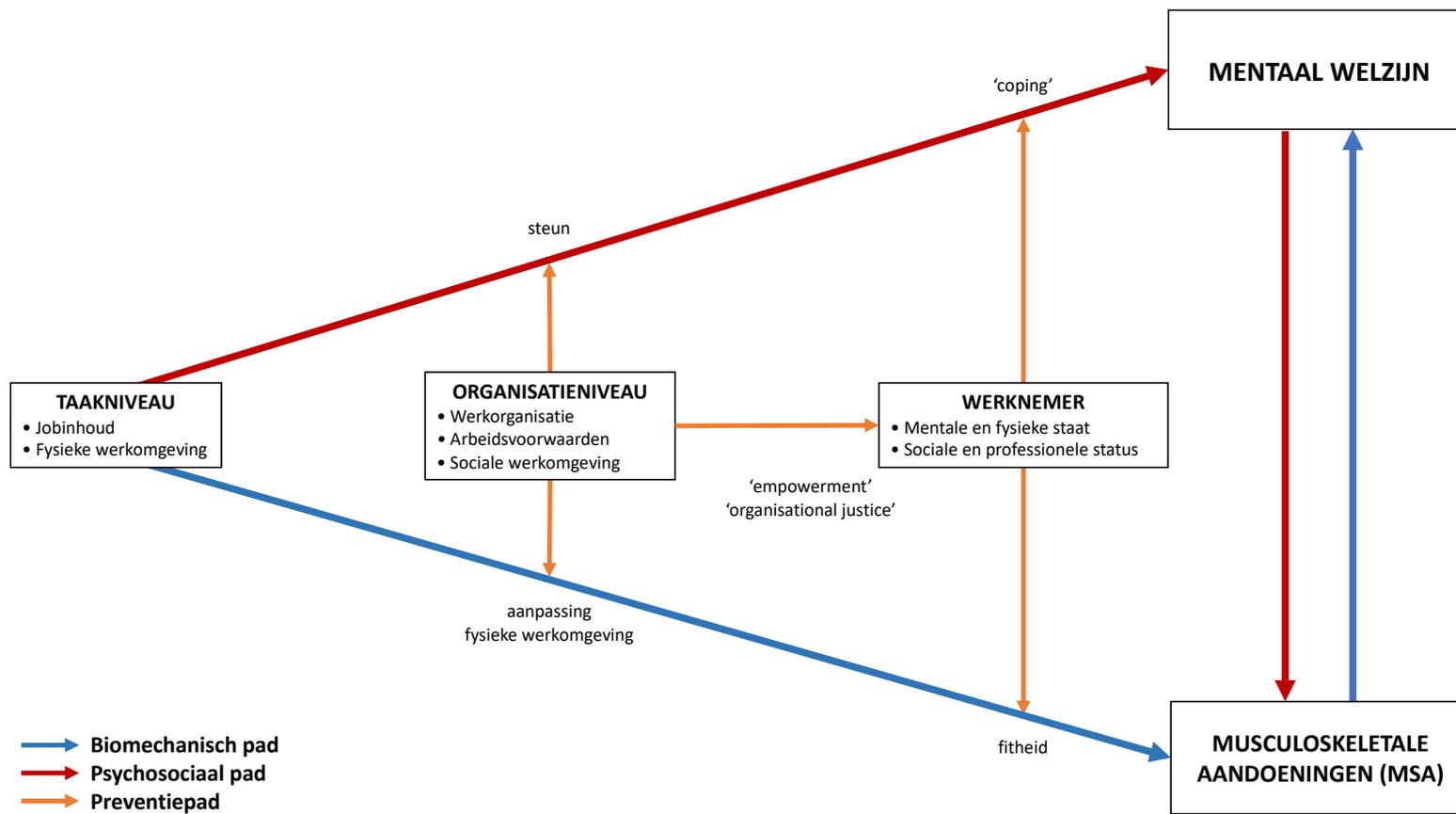
6.3 Het verband tussen werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen, biomechanische/psychosociale risicofactoren en mentaal welzijn

In deze paragraaf gaan we het conceptuele verband na tussen MSA, risicofactoren en mentaal welzijn. Eerst schetsen we daarbij het theoretische model van Vandekerckhove en collega's (2021). Dit model passen we vervolgens toe op de Belgische EWC(t)S-data uit 2021. Ten slotte plaatsen we deze bevindingen binnen de bestaande wetenschappelijke evidentie over de link tussen biomechanische/psychosociale risicofactoren, MSA en mentaal welzijn (Graveling *et al.*, 2021). Hieruit kunnen we een aantal inzichten destilleren, waardevol voor de vertaalslag van deze kennis naar concrete interventie-strategieën voor biomechanische/psychosociale risicofactoren op de werkvloer.

6.3.1 Conceptueel model

Het conceptuele model vertrekt vanuit de samenhang tussen werkkenmerken (werkeisen en hulpbronnen) op taak- en organisatieniveau en uitkomsten daarvan op werknemersniveau (mentaal en fysiek welzijn) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Hierbij richt het model zich specifiek op die biomechanische en psychosociale risicofactoren die aanleiding kunnen geven tot respectievelijk de ontwikkeling van MSA en een verlaagd mentaal welzijn (figuur 6.1).

Figuur 6.1 Theoretische modellering van werkgerelateerde risico's voor MSA en mentaal welzijn



Bron Vandekerckhove *et al.* (2021).

In het model maken we een onderscheid tussen drie verschillende paden waarlangs uitkomsten zoals mentaal welzijn en MSA beïnvloed worden:

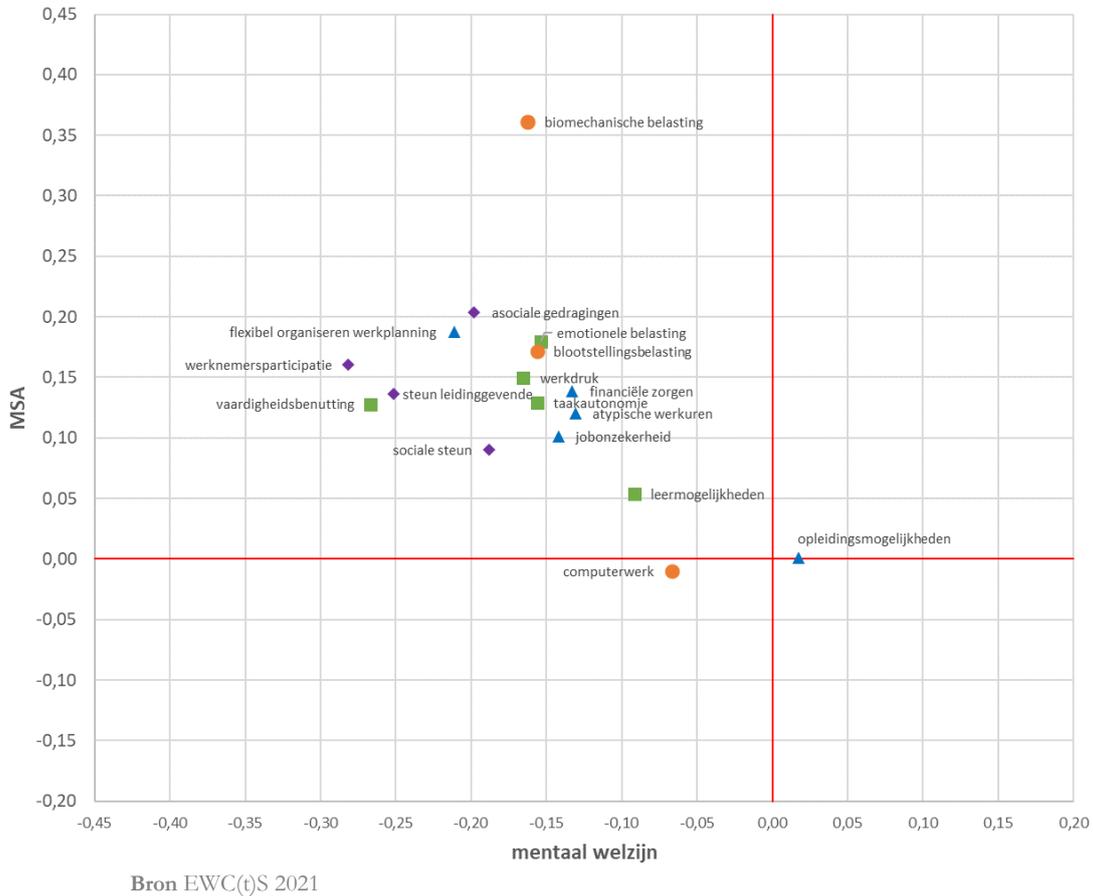
1. *Biomechanisch pad*. De biomechanische (risico)factoren vormen de voornaamste oorzaak voor het ontstaan van MSA in de fysieke werkomgeving, waarbij vooral biomechanische belasting centraal staat. Dit verwijst naar het uitvoeren van werk in o.a. gevaarlijke werkhoudingen leidend tot fysieke stress op het lichaam (Lundberg, 2002). De link met de ontwikkeling van MSA kan versterkt worden door het samen voorkomen van verschillende risicofactoren in dezelfde werkomgeving (naast een slechte houding, ook veel repetitieve bewegingen, mentale stress, ...) en individuele kenmerken van de werknemer, zoals iemand die ouder is en reeds vaker last had van rugklachten (Roquelaure, 2018). Het langdurig aanhouden van MSA, gekenmerkt door fysieke pijn en ongemakken, kan op zijn beurt ook een negatieve impact op het mentale welzijn hebben.
2. *Psychosociaal pad*. De psychosociale (risico)factoren staan in directe relatie met mentaal welzijn van werknemers door het ontstaan van (chronische) psychologische belasting op het werk. Die stress kan het gevolg zijn van diverse werkkenmerken, zoals aan de taak- en werkorganisatie ontlede psychologische stressoren (bv. emotioneel werk, taakcomplexiteit, graad van autonomie), de sociale werkomgeving inclusief participatievormen, en arbeidsvoorwaarden zoals werktijden. Bij een langdurige psychologische belasting zorgt de chronische verhoging van het stressniveau voor een blijvend verhoogde hormonale staat van paraatheid, wat niet enkel een invloed heeft op het mentale welzijn van de werknemer, maar eveneens op diens fysieke paraatheid (Lanfranchi & Duveau, 2008; Roquelaure, 2018).
3. *Preventiepad*. De overlap van beide paden wijst op de potentiële negatieve spiraal wanneer een verminderd mentaal welzijn fysieke klachten verergert en *vice versa*. Er kan echter op een constructieve manier omgegaan worden met de biomechanische en psychosociale risicofactoren door hiertegen preventief op te treden (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Enerzijds gaat het hier over ergonomische maatregelen zoals het aanpassen van de fysieke werkomgeving (de oorspronkelijke invulling van ergonomie) en anderzijds gaat het ook om het inclusief steunen en bekrachtigen van werknemers om een gezond copinggedrag te ontwikkelen en fysiek paraat te staan. Op die manier kunnen preventiemechanismen gericht op Veiligheid en Gezondheid op het Werk (VGW) zowel een directe als een indirecte impact hebben op de aanwezigheid van risicofactoren. Deze VGW-mechanismen verbeteren zo de jobkwaliteit en leiden tot een vermindering van de werk-eisen (aanpassen werkschema's, automatiseren van taken, ...) en een verbetering van de hulpbronnen (ergonomische aanpassingen, versterken sociale werkomgeving, ...). (zie voor verdere verduidelijking het inleidend hoofdstuk bij dit rapport).

6.3.2 Empirische toetsing met Belgische EWC(t)S-data uit 2021

Het conceptuele model van Vandekerckhove en collega's (2021) over de samenhang tussen biomechanische en psychosociale (risico)factoren met enerzijds MSA en anderzijds mentaal welzijn toetsen we aan de hand van de Belgische EWC(t)S-data uit 2021. Omdat sommige vragen over werkkenmerken (biomechanische/psychosociale risicofactoren) en gevolgen (mentaal welzijn/MSA) in de 7^e EWC(t)S-enquête in andere deelmodules worden gesteld, worden de analyses die we kunnen uitvoeren enigszins beperkt. Dit betekent dat we ons bij deze analyses vooral baseren op de relevante (partiële) correlatiecoëfficiënten berekend op basis van de gewogen dataset. Zo berekenden we in dit geval de correlatiematrix tussen de werkkenmerken met zowel MSA als mentaal welzijn. Die matrix wordt in figuur 6.2 weergegeven door de werkkenmerken te plotten ten opzichte van mentaal welzijn (X-as) en de aanwezigheid van MSA (Y-as). Mentaal welzijn is de totaalscore van iedere respondent op de WHO-5 welzijnsschaal van 0 tot 100. MSA is de mate waarin een respondent één of meerdere van de MSA-symptomen (rugpijn, spierpijn in de schouders, nek en/of bovenste ledematen, hoofdpijn of vermoeide ogen, spierpijn in de onderste ledematen) in de EWC(t)S 2021 rapporteerde, eveneens op een schaal van 0 tot 100. Opgepast: alle werkkenmerken zijn negatief, als risicofactoren,

gedefinieerd. Een hoge score op “werknemersparticipatie” bijvoorbeeld wijst dus op een gebrekkige aanwezigheid van dit kenmerk waardoor het door de respondent als een risico wordt ervaren.

Figuur 6.2 Samenhang tussen de verschillende werkkenmerken met MSA (Y-as) en mentaal welzijn (X-as). Alle werkkenmerken zijn daarbij negatief gedefinieerd, als risicofactoren



De bevindingen op basis van de Belgische EWC(t)S-data 2021 liggen daarbij in lijn met deze eerder gerapporteerd voor de Europese EWCS 2015 (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Hieronder vatten we de voornaamste conclusies samen:

1. *MSA en mentaal welzijn hebben een tegengestelde samenhang met dezelfde werkkenmerken, respectievelijk de biomechanische en psychosociale (risico)factoren.*
Biomechanische en psychosociale risicofactoren veroorzaken een toename in het ontstaan of het verlengen van MSA. Diezelfde risicofactoren zorgen tegelijkertijd voor een verminderd mentaal welzijn. Zo zien we dat de aanwezigheid van biomechanische belasting op de werkplek een sterke link heeft met de ontwikkeling van MSA, terwijl mentaal welzijn het sterkst samenhangt met psychosociale risicofactoren (o.a. werknemersparticipatie, sociale steun van collega’s en leidinggevende). Interessant is ook dat we een rechtstreeks negatief verband vaststellen tussen MSA en mentaal welzijn ($r = -0,34$): wie fysieke klachten ervaart, voelt zich mentaal vaak ook minder goed.
2. *De psychosociale (risico)factoren hangen samen met MSA en kunnen daaraan evenveel bijdragen als de biomechanische (risico)factoren.*
Biomechanische belasting is duidelijk de grootste risicofactor (of indicator) voor de ontwikkeling van MSA ($r = 0,36$). De aanwezigheid van blootstellingsbelasting ($r = 0,17$) hangt er in mindere mate mee samen en of iemand al dan niet met de computer werkt kent geen enkele samenhang

($r = -0,01$) met MSA. Interessant is verder dat ook psychosociale risicofactoren een betekenisvolle samenhang met MSA laten optekenen, zij het nooit met correlaties groter dan 0,20. De gezamenlijke invloed van risicofactoren rond de sociale werkomgeving (asociale gedragingen, afwezigheid van steun door de leidinggevende, een gebrek aan werknemersparticipatie), arbeidsinhoud (hoge emotionele belasting, te hoge werkdruk) en arbeidstijd (een gebrek aan flexibiliteit in werkplanning) kan samen echter wel een behoorlijk grote impact op de ontwikkeling van MSA hebben. Dit ligt in lijn met eerdere bevindingen die aangaven dat het versterken van werkkenmerken als werknemersparticipatie (in de besluitvorming), werkzekerheid en positieve sociale interacties op de werkvloer het aantal MSA bij werknemers even sterk doen afnemen als wanneer het aantal (fysieke) biomechanische risicofactoren op het werk verminderen (Vandekerckhove *et al.*, 2021).

3. *De biomechanische (risico)factoren hangen samen met mentaal welzijn, maar de psychosociale factoren hebben een grotere voorspellende waarde.*

Er zijn een aantal psychosociale risicofactoren die een sterke samenhang met mentaal welzijn vertonen. Zo zien we dat een gebrek aan werknemersparticipatie ($r = -0,28$), een te beperkt benutten van vaardigheden ($r = -0,27$), een te beperkte flexibiliteit in werkplanning ($r = -0,21$) en een gebrek aan sociale steun van zowel de leidinggevende ($r = -0,25$) als de collega's ($r = -0,19$) betekenisvol samenhangen met lagere scores op mentaal welzijn. Het gaat hier dus vooral om kenmerken gerelateerd aan de sociale werkomgeving, aangevuld door risico's rond arbeidstijd (flexibiliteit) en inhoud (vaardigheid). Ook biomechanische belasting ($r = -0,16$) en blootstellingsbelasting ($r = -0,16$) hangen samen met een verminderd welzijn, maar deze samenhang blijft beduidend beperkter dan de invloed van psychosociale risicofactoren. Dit ligt in lijn met eerdere bevindingen die erop wezen dat, hoewel het verbeteren van het mentale welzijn van werknemers samenhangt met het verminderen van de biomechanische (risico)factoren, dit verband toch beduidend kleiner blijft dan de samenhang tussen een beter mentaal welzijn en het verminderen van de psychosociale risicofactoren op de werkvloer.

Deze resultaten geven aan dat het aanpakken van risicofactoren op de werkplek tot behoorlijke verbeteringen in MSA en mentaal welzijn kunnen leiden. Werkkenmerken (werkeisen en hulpbronnen) capteren zowat alle verschillen die tussen jobs en sectoren bestaan op vlak van mentaal welzijn en MSA (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Ze blijken ook beduidend belangrijker dan de grote sociale categorieën (gender, leeftijd, origine, opleidingsniveau) en de ondernemingsgrootte. Door de jobkwaliteit te verbeteren kan men met andere woorden MSA (deels) voorkomen. Het is dus de moeite waard om interventiestrategieën te voorzien om de risicofactoren op de werkplek te minimaliseren. Hierbij denken we enerzijds aan het maximaal afstemmen van de fysieke werkomgeving aan de noden van de werknemers (het reduceren van biomechanische belasting), ook door te investeren in de nodige hulpmiddelen om beter met deze werkomgeving om te gaan (beschermingskledij, koptelefoon, opleidingen rond werkmethodes, technologische innovaties, ergonomische oplossingen, ...). Anderzijds kunnen ook de psychosociale risicofactoren met een sterke impact op het mentale welzijn en MSA van werknemers aangepakt worden (ongunstig sociaal gedrag, atypische werktijden, werkzekerheid, ondersteunend management en werknemersparticipatie).

6.3.3 Conceptueel model en de vertaalslag naar preventie- en interventiestrategieën

Het conceptuele model dat in dit hoofdstuk empirisch getoetst wordt aan de hand van de Belgische EWC(t)S-data 2021, kadert binnen een uitgebreide onderzoeksliteratuur rond het onderwerp. Zo zijn er in het verleden al verschillende andere pogingen ondernomen om de complexe relatie tussen risicofactoren op de werkplek, mentaal welzijn en MSA te modelleren (Graveling *et al.*, 2021). Deze conceptualisaties variëren sterk in termen van complexiteit en onderzoeksfocus, maar blijven in essentie gelijkaardig aan het hier empirisch getoetste model van Vandekerckhove en collega's (2021). De

overeenkomsten tussen deze verschillende conceptualisaties bieden ons een aantal inzichten rond de vertaalslag van deze kennis naar concrete interventiestrategieën op de werkvloer:

1. Zowel biomechanische als psychosociale risicofactoren oefenen een directe en/of indirecte invloed uit op zowel het mentale welzijn van werknemers als de ontwikkeling van MSA. Ook kan de negatieve invloed van bepaalde risicofactoren of werkeisen (werkdruk, tijdsdruk, fysieke taakvereisten, ...) op deze uitkomsten beïnvloed worden door de aanwezigheid van andere, compenserende werkkenmerken of hulpbronnen (sociale steun, opleidingsmogelijkheden, ...) in een specifieke werkcontext (Schaufeli, 2017). Die onderlinge samenhang tussen werkkenmerken heeft tot gevolg dat ook interventiestrategieën op de werkplek problemen rond mentaal welzijn en/of MSA holistisch moeten benaderen (Buckle, 2021). Daarmee bedoelen we dat een interventie zich beter niet uitsluitend richt op het aanpakken van één specifieke risicofactor, maar aandacht heeft voor de bredere psychosociale context waarin de arbeid plaatsvindt. Daarbij blijkt het aangeraden om voorafgaand en tijdens een interventie een breed draagvlak te creëren door alle betrokkenen binnen het bedrijf zoveel mogelijk mee te nemen in de besluitvorming. Dit kan door werknemers op elk niveau van de organisatie actief te betrekken bij de inhoudelijke uitwerking en opvolging van de interventiestrategie (Pieper *et al.*, 2019). Want hoewel veranderingen in de fysieke werkomgeving soms gemakkelijk rechtstreeks in de werkprocedure worden doorgevoerd, vergt de aanpak van psychosociale risicofactoren vaak ook organisatorische veranderingen. Een participatieve aanpak waarbij werknemers en werkgevers gezamenlijk worden betrokken verhoogt de kans op een succesvolle, structurele aanpak van de risicofactoren in een onderneming.
2. De invloed van externe (niet-werkgebonden) factoren op uitkomsten als mentaal welzijn en MSA mogen we niet vergeten (Graveling *et al.*, 2021). Hiermee doelen we op individuele verschillen op het niveau van de werknemer (gender, leeftijd, origine, opleidingsniveau, fysieke fitheid, ...) en de mate waarin deze de impact van biomechanische en/of psychosociale risicofactoren op de uitkomsten beïnvloeden. In het model van Vandekerckhove en collega's (2021) wordt er bij het bepalen van de belangrijkste risicofactoren op groepsniveau gecontroleerd voor de invloed van deze individuele verschilfactoren. Het model identificeert op die manier de voornaamste biomechanische en psychosociale risico's op de werkplek. Bij het vertalen van deze kennis naar een interventiestrategie om die risicofactoren te minimaliseren, dienen we opnieuw rekening te houden met de individuele verschillen tussen werknemers. Deze zorgen er immers voor dat sommige werknemers meer en andere minder gevoelig zijn voor het ontwikkelen van mentale of fysieke problemen (Hauke *et al.*, 2011).
3. Er bestaat veel wetenschappelijke evidentie over het verband tussen het wegnemen van biomechanische risico's in de fysieke werkomgeving en het verminderen van MSA (Buckle, 2021). Ook de positieve effecten van interventies rond psychosociale risico's op het mentale welzijn zijn goed beschreven in de literatuur (Chirico *et al.*, 2019). Dit is echter veel minder het geval voor de invloed van psychosociale risico's op MSA en de invloed van biomechanische risico's op het mentale welzijn. Wel kunnen we vanuit de wetenschappelijke literatuur een aantal belangrijke eigenschappen identificeren, waaraan een succesvolle interventiestrategie best voldoet (Graveling *et al.*, 2021). Eerder beschreven we al het belang van een holistische benadering -gebaseerd op een voorafgaande risicobepaling op de werkplek- waarbij er een breed draagvlak voor de interventie wordt nagestreefd (participatieve aanpak). Daarbij is ook een voortdurende opvolging/evaluatie van de doorgevoerde veranderingen raadzaam, met voldoende positieve terugkoppeling naar en aanmoediging van alle betrokkenen. Bij die opvolging kan er zowel op organisatie- als op individueel niveau bijgestuurd worden waar en wanneer nodig.

6.4 Belgische en Europese bevindingen tijdens de COVID-19 pandemie

In deze paragraaf gaan we dieper in op de specifieke kenmerken of eigenheden van de Belgische arbeidsmarkt rond werkkenmerken zoals jobonzekerheid, sociaal overleg en telewerk aan de hand

van de EWC(t)S-data 2021. Hierbij houden we rekening met de invloed van de COVID-19 pandemie en gaan we na of er verschillen bestaan tussen de Belgische en Europese bevindingen.

6.4.1 Jobonzekerheid

6.4.1.1 Context en vraagstelling

In België is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur de algemene regel. Als de werkgever en de werknemer niets voorzien hebben over de duur van de overeenkomst, wordt deze automatisch beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.³⁷ Dit biedt een werknemer meer jobzekerheid dan wanneer deze van het ene contract van bepaalde duur naar het andere moet toewerken. In hoofdstuk 8 van dit rapport gaan we dieper in op de prevalentie, antecedenten en gevolgen van jobonzekerheid als psychosociaal risico in België. Hier focussen we uitsluitend op de vergelijking van de Belgische met de Europese data. We zien immers dat het gevoel van jobonzekerheid in België minder sterk aanwezig is dan in Europa, ook tijdens de COVID-19 pandemie. Dit leiden we af uit de Europese online vragenlijst *Living, working and COVID-19* (Eurofound, 2022a), waarin Belgische respondenten gedurende de volledige pandemie minder (gepercipieerde) jobonzekerheid rapporteerden dan het Europese gemiddelde: ongeveer 7% van de Belgische versus 12% van de Europese respondenten antwoordden dat ze hun job de komende drie maanden waarschijnlijk zouden verliezen. Deze scores kunnen zich vertalen in (1) een beperktere mate van jobonzekerheid in België in vergelijking met de Europese EWC(t)S-gegevens uit 2021 en (2) een sterke positieve samenhang van vertrouwen in een stabiele werkomgeving met mentaal welzijn en een sterke negatieve samenhang met MSA in de Belgische data. Let wel, op het moment van deze bevraging (EWC(t)S 2021) waren er in België nog uitgebreide sociaaleconomische steunmaatregelen met betrekking tot de COVID-19 pandemie van kracht.³⁸ De invloed van het wegvallen van deze steunmaatregelen (o.a. rond tijdelijke werkloosheid door overmacht) op de perceptie van jobonzekerheid in België kunnen we in deze studie niet onderzoeken.

6.4.1.2 Empirische toetsing

Om de mate van jobonzekerheid in België te vergelijken met Europa, kijken we eerst naar de beschikbare gegevens op de EWC(t)S 2021 (Eurofound, 2022b), weergegeven in tabel 6.5 hieronder.

Tabel 6.5 Vergelijking jobonzekerheid van werknemers in België (BE) en de Europese Unie (EU-27) (in %). Onderscheid tussen vrouwen (♀), mannen (♂) en alle respondenten (♀ + ♂). Dit laatste gezien er zowel in BE als EU-27 iets meer ♂ dan ♀ bevrraagd zijn.

Perceptie van jobonzekerheid				
Item	Land	♂	♀	Totaal
Verwacht de komende 6 maanden zijn/haar job te verliezen (<i>akkoord of eerder akkoord</i>)	BE	11	9	10
	EU-27	16	13	15
Verwacht een ongewenste verandering in zijn/haar werksituatie (<i>akkoord of eerder akkoord</i>)	BE	29	26	27
	EU-27	22	21	21

Bron EWC(t)S 2021 (Eurofound, 2022)

³⁷ https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/onbepaalde_duur

³⁸ <https://www.vlaanderen.be/economie-en-ondernemen/subsidies/steunmaatregelen-voor-zelfstandigen-en-ondernemers-die-schade-lijden-door-de-coronamaatregelen>

Hieruit blijkt dat de Belgische werknemers tijdens de COVID-19 pandemie (in 2021) inderdaad iets minder verwachtten om de komende 6 maanden hun job te verliezen in vergelijking met de Europese bevindingen. De gevonden aantallen (10% in BE versus 15% in EU-27) zijn daarbij gelijkaardig aan deze gerapporteerd in de Europese online vragenlijst *Living, working and COVID-19* (Eurofound, 2022a). Dat betekent echter niet dat de COVID-19 pandemie geen impact heeft gehad, zoals we kunnen opmaken uit het grotere aantal Belgische respondenten (27% in BE versus 21% in EU-27) dat onzeker blijkt over de continuïteit van de huidige werksituatie. Desondanks blijft het verband tussen jobonzekerheid als psychosociaal risico met enerzijds mentaal welzijn ($r = -0,13$) en anderzijds de ontwikkeling van MSA ($r = 0,09$) in België beperkter dan in de Europese EWCS 2015. Deze bevindingen zijn zodoende grotendeels in lijn met de verwachtingen. In hoofdstuk 8 van dit rapport wordt er in meer detail ingegaan op jobonzekerheid als psychosociaal risico in België.

6.4.2 Sociaal overleg

6.4.2.1 Context en vraagstelling

België staat gekend voor zijn stelsel van sociaal overleg.³⁹ Dit institutioneel stelsel van onderhandelingen op verschillende niveaus tussen de sociale partners resulteert in het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (Cao's). Verschillen op vlak van de aanwezigheid van sociaal overleg tussen de Belgische en de Europese data kunnen het succes van bepaalde preventiestrategieën aantonen: een sterker gunstig effect van formele sociale dialoog op uitkomsten als mentaal welzijn en/of MSA zou erop wijzen dat dit in België niet enkel preventie en bescherming bespreekbaar maakt, maar ook problemen oplost. Bij de analyse van de EWCS 2015 werd er op Europees niveau immers enkel een gunstig effect van communicatie en informele participatie teruggevonden. In de analyse van de Belgische EWC(t)S 2021 verwachten we een sterkere positieve samenhang tussen de mate van sociaal overleg en mentaal welzijn (en – tegelijkertijd - veronderstellen we een negatief verband met MSA).

6.4.2.2 Empirische toetsing

Net als bij de analyse van de Europese EWCS 2015 kunnen we ook voor de Belgische EWC(t)S-data 2021 geen duidelijke link met mentaal welzijn vaststellen voor de Belgische respondenten ($r = -0,05$). Wel zien we - net als bij de EWCS 2015 - een duidelijk verband tussen mentaal welzijn en andere risicofactoren in de sociale werkomgeving (werknemersparticipatie, steun van de leidinggevende, sociale steun, ...). Hier moeten we dus besluiten dat we, in tegenstelling tot onze verwachting, uitsluitend een herhaling krijgen van de eerdere bevindingen. Dit is mogelijk te wijten aan het feit dat er in de EWC(t)S 2021-vragenlijst enkel met ja/nee-vragen gepeild wordt naar het bestaan van 'sociale dialoog' (aanwezigheid van vakbonden, vakbondsafgevaardigden) binnen de organisatie van de respondent. Interessanter zou zijn om in de toekomst te informeren naar de mate waarin iemand (1) vertrouwen stelt in de sociale partners op de werkvloer, (2) indirect zelf deelneemt aan het sociaal overleg (bijvoorbeeld via lidmaatschap bij één van de sociale partners) en (3) in het verleden gemerkt heeft dat dit sociaal overleg nuttige resultaten oplevert (of net niet). Het opnemen van dat soort vragen in een vragenlijst als de EWC(t)S helpt om sterkere uitspraken mogelijk te maken rond de impact van sociaal overleg op de werkvloer in termen van psychosociale risicofactoren.

³⁹ https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/sociale_dialoog

6.4.3 Telewerk

6.4.3.1 Context en vraagstelling

Door de COVID-19 pandemie is het aandeel telewerkers in België bijna verdubbeld tussen 2018 en 2022 (FOD Mobiliteit en Vervoer, 2022). Waar in 2018 ongeveer 17% van de Belgen minstens één dag per week van thuis uit werkte, gaat dit in 2022 over 32% van de werkende bevolking. Dit aandeel telewerkers lag nog hoger tijdens het hoogtepunt van de COVID-19 pandemie (toen ongeveer 20-25% van de werkende bevolking zelfs fulltime van thuis uit werkte), maar lijkt zich nu min of meer te stabiliseren. Volgens een online bevraging van Vias institute bij Belgische werknemers kent het gestegen aandeel thuiswerk - nu het in veel organisaties een structureel onderdeel van het werkleven wordt - een aantal positieve effecten zoals (1) het gevoel tijdswinst te boeken door het wegvallen van het woon-werktraject, (2) het minder ervaren van stress door belemmeringen in het verkeer (files, afstand) bij het begin en/of einde van de werkdag en (3) het beter kunnen bewaken van de eigen *werk-privébalans* (Wrzesinska *et al.*, 2021). Daartegenover staan volgens de respondenten nadelen zoals een gemis aan sociaal contact bij een overdreven aandeel thuiswerk, een minder duidelijke scheiding tussen werk en privéleven (doordat beiden niet langer *fysiek* van elkaar gescheiden zijn, maar beiden thuis plaatsvinden) en problemen rond infrastructuur op de thuiswerkplek.

De bovenstaande nadelen van telewerk stonden nog meer centraal in het begin en op het hoogtepunt van de COVID-19 pandemie omdat het toen ging over ‘opgelegd’ telewerk, waartoe zeer snel werd beslist, praktisch zonder de werknemers voorafgaand op de hoogte te brengen.⁴⁰ Bovendien vond dit thuiswerk vaak plaats in een bijzondere familiale (partner verricht ook telewerk, kinderen volgen thuis afstandsonderwijs, ...) en fysiek onaangepaste werkomgeving. Deze gewijzigde arbeidssituatie tijdens de pandemie werkte zo dus zowel een verstoring van de werk-privébalans als fysieke/mentale gezondheidsproblemen in de hand. Onderzoek naar telewerkers in België tijdens de eerste golf van de pandemie (Babic *et al.*, 2021) wees dan ook op directe effecten op het welzijn, onder andere op het mentaal welzijn van werknemers en de geleidelijke ontwikkeling van MSA. Men stelde in eerste instantie problemen vast op vlak van management en werkorganisatie, waaronder afwezigheid, gebrekkig sturend leiderschap en inefficiënte communicatie vanop afstand, waardoor bezorgdheden niet werden opgemerkt. Daarbij kwam het gevoel van sociale isolatie, het wegvallen van de scheiding tussen werk- en privéleven. De pandemie illustreerde daarmee de in de literatuur beschreven link tussen direct management en welzijn, die deel uitmaakt van het hier gebruikte model geïllustreerd in figuur 6.1 (Vandekerckhove *et al.*, 2021).

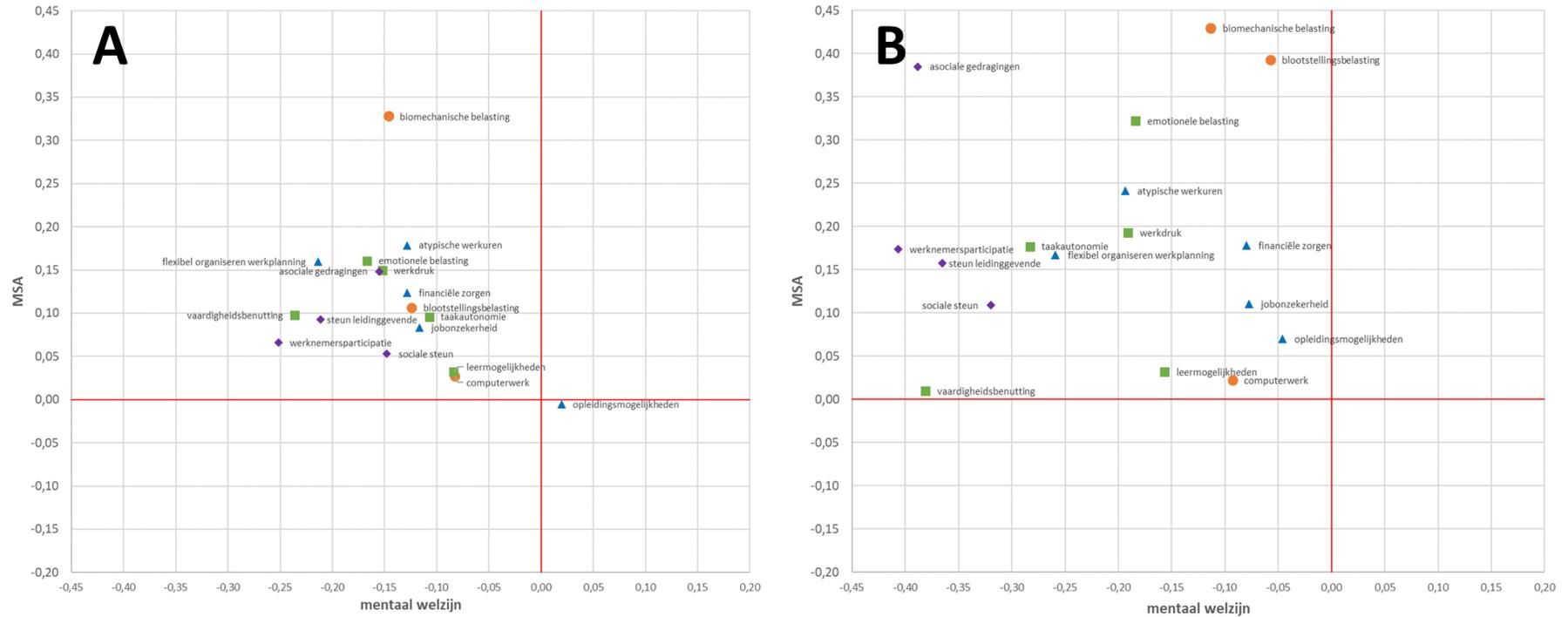
Bij de analyse van de Belgische EWC(t)S-gegevens uit 2021 kunnen we de impact van de COVID-19 pandemie niet rechtstreeks meten, maar kunnen we wel nagegaan welke bekende stressoren nadrukkelijker aanwezig zijn. Daarbij verwachten we dat Belgische respondenten die veel telewerken vatbaarder zijn voor problemen rond mentaal welzijn en voor de ontwikkeling van MSA wanneer ze in hun werk (1) meer biomechanische belasting (pijnlijke houdingen, repetitieve handelingen, ...), (2) minder ondersteunend leiderschap en/of sociale steun van collega's en/of (3) een verstoring van de werk-privébalans ervaren.

6.4.3.2 Empirische toetsing

Om de invloed van telewerk op de samenhang tussen de biomechanische en psychosociale (risico)factoren met enerzijds MSA en anderzijds mentaal welzijn te achterhalen, berekenden we in figuur 6.3 de correlatiematrix afzonderlijk voor de Belgische respondenten die aangeven ‘vaak’ tot ‘altijd’ te telewerken en zij die ‘zelden’ tot ‘nooit’ telewerken.

40 <https://www.beswic.be/nl/themas/telewerk/impact-van-de-covid-crisis-op-het-telewerk>

Figuur 6.3 Samenhang tussen werkkenmerken met MSA en mentaal welzijn. In A staan de respondenten die 'zelden' tot 'nooit' telewerken, in B de respondenten die 'vaak' tot 'altijd' telewerken.



Bron EWC(t)S 2021

Uit deze figuur valt vooral op dat de verschuivingen in risicofactoren tussen telewerkers en niet-telewerkers over het algemeen eerder beperkt blijven. Wel zien we bij telewerkers een algemeen verminderde impact van biomechanische risicofactoren op de ontwikkeling van MSA en een iets grotere impact van psychosociale risicofactoren gelinkt aan de sociale werkomgeving (werknemersparticipatie, steun van de leidinggevende) op mentaal welzijn. Ook zien we in de EWC(t)S-gegevens uit 2021 een bevestiging van de online bevraging door Vias institute (Wrzesinska *et al.*, 2021) wat betreft de betere werk-privébalans bij telewerkers (in vergelijking met niet-telewerkers) en de tijdswinst door het wegvallen van het woon-werktraject. Vervolgens kijken we naar onze specifieke onderzoekshypotheses:

1. Wanneer we uitsluitend kijken naar die telewerkers/niet-telewerkers die veel biomechanische belasting ervaren zien we dat beide groepen een beperkte verlaging in mentaal welzijn ervaren en een sterke stijging in het aantal gerapporteerde MSA. Opvallend daarbij is wel dat 73% van deze telewerkers rapporteren last te hebben van hoofdpijn tegenover 50% van de niet-telewerkers. Dit is in lijn met de eerder geobserveerde verschuiving in gerapporteerde MSA bij telewerk (meer hoofdpijn versus minder spierpijn aan de onderste ledematen).
2. Bij rapportage van weinig sociale steun of steun van de leidinggevende zien we bij telewerkers een iets sterkere impact hiervan op hun mentaal welbevinden in vergelijking met niet-telewerkers: ongeveer 19% van de telewerkers versus 15% van de niet-telewerkers geeft aan zich de laatste twee weken mentaal 'helemaal niet' of slechts 'soms' goed te voelen. Tegelijkertijd rapporteert 86% van de niet-telewerkers minstens één MSA-symptoom tegenover *slechts* 72% van de respondenten die 'vaak' of 'altijd' van thuis uit werken.
3. Een gelijkaardig verhaal zien we bij respondenten die een verstoring van de werk-privébalans rapporteren. Waar telewerkers daardoor vooral een impact op hun mentaal welzijn ervaren, hangt dit bij niet-telewerkers eerder samen met een verhoogd aantal MSA.

De bevindingen op basis van de Belgische EWC(t)S-gegevens uit 2021 wijzen zodoende vooral op de gevaren voor het mentale welzijn van de respondenten bij onder andere een verstoring van de werk-privébalans of het gebrek aan sociale steun/ondersteuning op het werk. Dit zijn zaken die eerder ook door Babic en collega's (2021) zijn aangehaald bij het bespreken van het telewerk tijdens het hoogtepunt van de COVID-19 pandemie. Mogelijks zijn de problemen rond infrastructuur op de thuiswerkplek in 2021 (op het moment van de afnames van de EWC(t)S-vragenlijst) voor veel mensen al minder precair dan tijdens de eerste golf van de pandemie (met 'opgelegd' telewerk). Toch bestaan er nog ergonomische risico's bij het thuiswerken die ook in de toekomst de nodige aandacht vergen om een veilige en gezonde thuiswerkomgeving te garanderen (Cruz-Ausejo *et al.*, 2022). Daarbij denken we o.a. aan concrete afspraken op de werkvloer rond gevaren bij quarantainesituaties (onder sociale restricties), om te vermijden dat de scheiding tussen werk en privé vervaagt (werknemers die steeds meer werkuren 'draaien' en/of steeds minder pauzes inlassen), om de stelselmatige afname van fysieke beweging bij thuiswerk tegen te gaan en om niet-ergonomisch bureaumateriaal uit de thuiswerkomgeving te weren.

6.5 Adviezen rond Belgische preventie- en interventiestrategieën

De analyses op basis van de Belgische EWC(t)S-gegevens uit 2021 vormen een waardevolle aanvulling op eerdere bevindingen in de wetenschappelijke literatuur (Graveling *et al.*, 2021; Vandekerckhove *et al.*, 2021). Ze bieden dan ook een kader om concrete aanbevelingen rond preventie- en interventiestrategieën op de werkvloer te formuleren. De verdere ontwikkeling van richtlijnen en een uitwisseling van *best practices* op ondernemings- en sectorniveau is daarbij wenselijk om (1) te sensibiliseren over het belang van een gezonde en veilige bedrijfscultuur en (2) om werkbaar en kwalitatief werk blijvend te stimuleren. Ook herhalen we het belang van een holistische aanpak, gebaseerd op onderling overleg en betrokkenheid tussen alle belanghebbenden binnen de (bredere)

organisatie. Gezien de complexe afhankelijkheden tussen werkkenmerken (biomechanisch, psychosociaal) en gezondheidsuitkomsten (MSA, mentaal welzijn) is dat brede draagvlak noodzakelijk om de arbeidscontext structureel te veranderen. Daarbij staat een open, constructief kritische opvolging/evaluatie van de doorgevoerde veranderingen centraal: veranderen begint - in veel gevallen - bij luisteren. Die algemene contouren proberen we in het kader van het huidige onderzoek ook toe te spitsen op de verschillende domeinen (5 A's), zoals gedefinieerd in de Belgische wetgeving (Artikel 32/1 van de Welzijnswet):

1. **Arbeidsorganisatie:** op vlak van management is het belangrijk om voldoende open en ondersteunend te communiceren, zeker wanneer er binnen de organisatie structureel aan telewerk wordt gedaan. Bij de taakverdeling - en het bepalen van de werkprocedures - raden we aan om werknemers zoveel mogelijk bij het beslissingsproces te betrekken en hiervoor ook de nodige kanalen te voorzien (periodieke welzijnsbevraging, directe participatie, sociaal overleg, afvaardiging, ...). Dit creëert een gezamenlijk draagvlak dat de kans om biomechanische en/of psychosociale risicofactoren te detecteren (en structureel weg te werken) vergroot.
2. **Arbeidsinhoud:** er bestaan betekenisvolle verschillen in arbeidsinhoud bij vergelijking van de verschillende sectoren, waarbij vooral de gezondheidssector (hoge emotionele belasting, veel biomechanische risicofactoren) als risicovol naar voren komt. Ook in andere sectoren (onderwijs, transport, bouw, diensten, ...) bestaan er echter risicofactoren specifiek voor de jobs in die werkomgevingen. Belangrijk dus om bij preventie/interventie de werkcontext eerst duidelijk in kaart te brengen en vervolgens een oplossing op maat te voorzien, aangepast aan de noden van de werknemers.
3. **Arbeidsvoorwaarden:** de bevindingen geven aan dat het ervaren van jobonzekerheid nefast kan zijn voor het mentale welzijn (en indirect ook voor de ontwikkeling van MSA) van werknemers. Belangrijk dus om mensen op langere termijn perspectief te bieden mits de economische toestand van de onderneming dit toelaat. Ook het bieden van flexibiliteit in werkplanning en het aandachtig blijven voor de werk-privébalans van werknemers blijft waardevol. Beiden hebben immers zowel een invloed op de gezondheid als op de intentie van werknemers om het bedrijf te verlaten (Wood *et al.*, 2020).
4. **Arbeidsomstandigheden:** de fysieke werkomgeving waarin het werk plaatsvindt is zowel van belang voor het ervaren van werkplezier als om (langdurige en kostelijke) uitval van werknemers omwille van chronische MSA te vermijden. Het ter beschikking stellen van het nodige werkmateriaal en/of de nodige werkruimte, in samenspraak met de betrokken werknemers zelf (wat zijn de noden?), kan vaak al via kleine, slimme aanpassingen aan bestaande werkmethodes en/of infrastructuur (beschermingskledij, koptelefoon, opleidingen rond werkmethodes, technologische innovaties, ergonomische oplossingen, ...). Het is daarbij van belang om ook de individuele verschillen tussen werknemers (leeftijd, geslacht, gekende problemen, ...) niet uit het oog te verliezen.
5. **Arbeidsverhoudingen:** de ervaring van de sociale werkomgeving (werknemersparticipatie, asociale gedragingen, sociale steun, ondersteuning door leidinggevende) blijkt een sterke indicator voor zowel mentaal welzijn als de ontwikkeling van MSA. Het is dan ook aangewezen om voldoende mogelijkheden te bieden aan werknemers om contact te houden met elkaar/het bedrijf en betrokken te worden binnen het grotere geheel. Dit is extra van belang voor mensen die vrijwel uitsluitend telewerken en daardoor mogelijk de voeling met de werkvloer (en hun collega's) dreigen te verliezen.

6.6 Conclusie

In dit hoofdstuk bestudeerden we de risico's van een veranderende arbeidsmarkt (o.a. ten gevolge van de verregaande digitalisering en de recente COVID-19 pandemie) op de gezondheid van Belgische werknemers. Dit deden we door de samenhang tussen biomechanische en psychosociale

risicofactoren met enerzijds werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen en anderzijds mentaal welzijn in België in kaart te brengen. Vertrekkende van de beschikbare EWC(t)S-gegevens uit 2021 repliceerden we het theoretische model van Vandekerckhove en collega's (2021) waaruit we konden besluiten dat de kenmerken van een job (waaronder ook biomechanische risicofactoren) aanleiding kunnen geven tot de ontwikkeling van musculoskeletale aandoeningen (MSA). Die MSA beïnvloeden op hun beurt het mentale welzijn van werknemers. Ook zien we dat psychosociale risicofactoren het mentale welzijn kunnen beïnvloeden, en op hun beurt dan weer aanleiding geven tot MSA. Binnen dit theoretisch kader gingen we vervolgens dieper in op de prevalentie en risico's die gepaard gaan met jobonzekerheid, werknemersparticipatie zoals sociaal overleg en de gevolgen van (structureel) telewerken op de gezondheid van werknemers in België. Uit deze analyses konden we concluderen dat er complexe afhankelijkheden tussen de werkkenmerken (biomechanisch, psychosociaal) en de gezondheidsuitkomsten (MSA, mentaal welzijn) in de werkcontext bestaan. Daarbij kunnen risico's enkel sectorspecifiek via een holistische benadering, en dus een breed draagvlak, structureel aangepakt worden in organisaties. Hierbij ligt de klemtoon op een open communicatie en participatieve ingesteldheid waarbij alle betrokkenen actief gehoord worden.

6.7 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6

In dit hoofdstuk bestudeerden we op basis van de 7^e *European Working Conditions Telephone Survey* (EWC(t)S) de risico's van een veranderende arbeidsmarkt (o.a. ten gevolge van de verregaande digitalisering en de recente COVID-19 pandemie) op de gezondheid van Belgische werknemers. Dit deden we door de samenhang tussen werkkenmerken (biomechanische/psychosociale risicofactoren) met enerzijds werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA) en anderzijds mentaal welzijn in België in kaart te brengen.

Eerst gaan we dieper in op de betekenis van deze sleutelbegrippen (MSA, biomechanische en psychosociale risicofactoren, mentaal welzijn) en de prevalentie ervan binnen de Belgische arbeidspopulatie in de EWC(t)S 2021.

Bij MSA gaat het meestal om aandoeningen aan de pols, schouder, elleboog of lage rug die veroorzaakt worden door een specifieke set aan arbeidsomstandigheden. In de 7^e EWC(t)S rapporteren 80% van alle respondenten minimaal één van de MSA-symptomen (rugpijn, spierpijn in de schouders, nek en/of bovenste ledematen, hoofdpijn of vermoeide ogen, spierpijn in de onderste ledematen). Bij 58% van de respondenten komt er meer dan één symptoom tegelijkertijd voor. De prevalentie en/of aard van deze symptomen verschilt naargelang de demografische karakteristieken (geslacht) of arbeidsomstandigheden (telewerk).

Bij het ontstaan van MSA-symptomen spelen de zogenaamde biomechanische risicofactoren (ook wel ergonomische risico's genoemd; Lundberg, 2002) een belangrijke rol. Ongeveer 11% van de Belgische respondenten in de EWC(t)S 2021 geeft aan 'vaak' of 'altijd' last te hebben van *blootstellingsbelasting* en ongeveer 16% van de werknemers ervaart veel *biomechanische belasting* op de werkvloer. Het ervaren van deze risicofactoren hangt samen met een minder goede werk-privébalans en het voorkomen ervan verschilt naargelang de sector waarin iemand werkt (veel risicofactoren in bijvoorbeeld de gezondheidssector). De kans op biomechanische risicofactoren is ook groter voor lager opgeleiden en voor werknemers die 'zelden' tot 'nooit' telewerken. Daarbij zien we dat ongeveer 75% van de Belgische werknemers 'vaak' of 'altijd' *met de computer werkt* voor zijn of haar werk, vooral in die sectoren waarin werknemers 'vaak' telewerken (o.a. de financiële en overheidssector). Dit aandeel computerwerk ligt lager bij lager opgeleide werknemers en in kleinere bedrijven (minder dan 10 werknemers).

Naast biomechanische risicofactoren zijn er ook psychosociale risico's in de werkomgeving die vaak moeilijker te detecteren zijn omdat de gevolgen ervan minder zichtbaar of direct zijn. Uit de 7^e EWC(t)S maken we op dat Belgische respondenten gemiddeld ongeveer één werkkenmerk in hun werkomgeving als risicofactor ervaren. Hierbij zien we een aantal interessante verschillen: (1) het

voorkomen van risicofactoren is lager voor mensen die ‘vaak’ of ‘altijd’ telewerken, (2) in de gezondheids-, onderwijs en transportsector worden meer risicofactoren gerapporteerd dan in de meeste andere sectoren, (3) de grootte en structuur van een bedrijf kan een directe invloed hebben op de aan- of afwezigheid van risicofactoren en (4) het ervaren van een minder goede werk-privébalans hangt samen met het signaleren van een groter aantal psychosociale risicofactoren.

Het mentaal welzijn van de Belgische werknemers wordt in de EWC(t)S 2021 gemeten via de zelfbeoordelvragenlijst *WHO-5 (mental) Well-Being Index* (Topp et al., 2015). Ongeveer 7% van de respondenten geven aan zich de laatste twee weken mentaal ‘helemaal niet’ of ‘soms’ goed te voelen. Deze respondenten vormen een risicogroep, zeker gezien ze ook een grotere kans hebben op andere negatieve uitkomsten op vlak van gezondheid en welzijn. Een hoger mentaal welzijn hangt immers samen met (1) het gevoel zinvol werk te doen, (2) meer geëngageerd te zijn voor het werk (met veel energie en enthousiasme), (3) minder mentaal en fysiek vermoeid te raken op het einde van de werkdag en (4) een betere balans tussen werk en privé.

Vervolgens kijken we naar het theoretische verband tussen MSA, risicofactoren en mentaal welzijn. Dit theoretische model vertrekt vanuit de samenhang tussen werkkenmerken (werkeisen en hulpbronnen) op taak- en organisatieniveau en uitkomsten daarvan op werknemersniveau (mentaal en fysiek welzijn) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Hierbij toetsen we dit theoretische model af aan de hand van de Belgische EWC(t)S-data 2021 en linken we deze bevindingen aan de bestaande wetenschappelijke literatuur.

Dit onderzoek geeft aan dat de werkkenmerken die het mentaal welzijn versterken, ervoor zorgen dat er minder MSA op de werkvloer voorkomen (en omgekeerd). Zo zien we dat de aanwezigheid van biomechanische belasting op de werkplek een sterke link heeft met de ontwikkeling van MSA, terwijl mentaal welzijn het sterkst samenhangt met werkkenmerken zoals arbeidstijdgerelateerde factoren en psychosociale factoren gerelateerd aan de sociale werkomgeving (o.a. sociale steun van collega’s en leidinggevende). Daarenboven zien we dat het versterken van werkkenmerken als werknemersparticipatie (in de besluitvorming), werkzekerheid en positieve sociale interacties op de werkvloer het aantal MSA bij werknemers even sterk doen afnemen als wanneer het aantal (fysieke) biomechanische risicofactoren op het werk verminderen. Verder zien we dat wanneer de biomechanische (risico)factoren verminderen ook het mentaal welzijn van werknemers verbetert. Dit verband blijft echter beduidend kleiner dan de samenhang tussen een beter mentaal welzijn en het verminderen van de psychosociale risicofactoren op de werkvloer. Alles samen genomen kunnen we besluiten dat het aanpakken van risicofactoren op de werkplek tot behoorlijke verbeteringen in MSA en mentaal welzijn kunnen leiden. Door de jobkwaliteit te verbeteren kan men met andere woorden MSA (deels) voorkomen, wat het de moeite waard maakt om preventie- en interventiestrategieën te voorzien om risicofactoren op de werkplek te minimaliseren.

Binnen dit theoretisch kader gebruiken we de Belgische EWC(t)S-data uit 2021 om dieper in te gaan op de risico’s die gepaard gaan met jobonzekerheid, werknemersparticipatie zoals sociaal overleg en de gevolgen van (structureel) telewerken voor de gezondheid van werknemers in België. Hierbij houden we rekening met de invloed van de COVID-19 pandemie en gaan we na of er verschillen bestaan tussen de Belgische en Europese bevindingen.

Zo maken we uit de analyse op dat Belgische werknemers tijdens de COVID-19 pandemie (in 2021) iets minder dan het Europese gemiddelde verwachtten om op korte termijn hun job te verliezen. Dit vertaalt zich in België -in vergelijking met Europa- in een beperkter verband tussen jobonzekerheid als psychosociaal risico met enerzijds mentaal welzijn en anderzijds de ontwikkeling van MSA. Tussen de aan- of afwezigheid van sociaal overleg op de werkplek en het mentaal welzijn van werknemers stellen we geen duidelijke link vast. Wel zien we -zowel in de Belgische als de Europese data- een duidelijk verband tussen mentaal welzijn en andere risicofactoren in de sociale werkomgeving (zoals bijvoorbeeld werknemersparticipatie in de besluitvorming, steun van de leidinggevende, sociale steun, ...). Verder observeren we een aantal verschuivingen in risicofactoren tussen telewerkers en niet-telewerkers in België. Telewerkers ervaren een algemeen verminderde impact van

biomechanische risicofactoren op de ontwikkeling van MSA en een iets grotere impact van psychosociale risicofactoren gelinkt aan de sociale werkomgeving (werknemersparticipatie in de besluitvorming, steun van de leidinggevende) op mentaal welzijn. Ook de werk-privébalans bij telewerkers (in vergelijking met niet-telewerkers) verbetert, o.a. door de tijdswinst bij het wegvallen van het woon-werktraject.

Uit deze analyses kunnen we concluderen dat er een complexe samenhang tussen de werkkenmerken (biomechanisch, psychosociaal) en de gezondheidsuitkomsten (MSA, mentaal welzijn) in de werkcontext bestaat. Deze bevindingen bieden een kader om concrete aanbevelingen rond preventie- en interventiestrategieën op de werkvloer te formuleren. Daarbij kunnen risico's enkel sectorspecifiek via een holistische benadering, en dus een breed draagvlak, structureel aangepakt worden in organisaties. Hierbij ligt de klemtoon op een open communicatie en participatieve ingesteldheid waarbij alle betrokkenen actief gehoord worden. Die algemene contouren spitsen we in het hoofdstuk ten slotte toe op de verschillende domeinen van de werkomgeving (5 A's), zoals gedefinieerd in de Belgische wetgeving (Artikel 32/1 van de Welzijnswet).

Referenties bij hoofdstuk 6

- Babic, A., Leclercq, C., Miesse, F., & Hanzes, I.** (2021). *Apprendre du télétravail contraint durant la crise sanitaire COVID-19 pour mettre en oeuvre les conditions idéales de l'après-crise*. In *LES incidences psychosociales et socio-organisationnelles de la Crise sanitaire COVID sur le travail et la santé des salariés*. L'Harmattan.
- Bernard, B. P.** (1997). *Musculoskeletal disorders and workplace factors — a critical review of epidemiologic evidence for work-related musculoskeletal disorders of the neck, upper extremity, and low back*. US Department of Health and Social Care and Human Services, Public Health Service, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S.** (2019). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers*. Stichting Innovatie & Arbeid.
- Buckle, P.** (2021). *Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- Buckle, P. W., & Devereux, J.** (2002). The nature of work-related neck and upper limb musculoskeletal disorders. *Applied Ergonomics*, 33(3), 207-217.
- Clausen, T., Pedersen, L. R. M., Andersen, M. F., Theorell, T., & Madsen, I. E.** (2022). Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 395-405.
- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N.** (2019). Psychosocial risk prevention in a global occupational health perspective. A descriptive analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2470.
- Cockburn, W.** (2021). OSH in the future: where next? *European Journal of Workplace Innovation*, 6(1), 84-97.
- Coggon, D., Ntani, G., Palmer, K. T., Felli, V. E., Harari, R., Barrero, L. H., Felknor, S. A., Gimeno, D., Cattrell, A., Serra, C., Bonzini, M., Solidaki, E., Merisalu, E., Habib, R. R., Sadeghian, F., Masood Kadir, M., Warnakulasuriya, S. S. P., Matsudaira, K., Nyantumbu, B., ... Gray, A.** (2013). Disabling musculoskeletal pain in working populations: is it the job, the person, or the culture? *PAIN*, 154(6), 856-863.
- Cruz-Ausejo, L., Copez-Lonzoy, A., Vilela-Estrada, A. L., Valverde, J. J., Bohórquez, M., & Moscoso-Porras, M.** (2022). Can working at home be a hazard? Ergonomic factors associated with musculoskeletal disorders among teleworkers during the COVID-19 pandemic: a scoping review, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. DOI: 10.1080/10803548.2022.2127246
- De Kok, J., Vroonhof, P., Snijders, J., Roullis, G., Clarke, M., Peereboom, K., van Dorst, P., & Isusi, I.** (2019). *Work-related musculoskeletal disorders : prevalence, costs and demographics in the EU*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- EU-OSHA** (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurofound** (2022a). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*, Publications Office of the European Union.
- Eurofound** (2022b). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union.
- Eurofound & IAO** (2017). *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and International Labour Office.
- FOD Mobiliteit en Vervoer** (2022, september 19). *Dagelijks 14 miljoen kilometers autoritten vermeden door telewerk*. Persbericht. Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.
- FOD WASO** (2017). *Preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA)*. Algemene informatiebrochure.
- Graveling, R., Smith, A., & Hanson, M.** (2021). *Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- Hauke, A., Flintrop, J., Brun, E., & Rugulies, R.** (2011). The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: a review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 25(3), 243-256.
- Lanfranchi, J.-B., & Duveau, A.** (2008). Explicative models of musculoskeletal disorders (MSD): from bio-mechanical and psychosocial factors to clinical analysis of ergonomics. *European Review of Applied Psychology*, 58(4), 201-213.

- Leclerc, C., De Keulenaer, F., & Belli, S.** (2022). *OSH Pulse – Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- Lundberg, U.** (2002). Psychophysiology of work: stress, gender, endocrine response, and work-related upper extremity disorders. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 383-392.
- Peereboom, K., de Langen, N., & Borkiewicz, A.** (2021). *Prolonged static sitting at work: Prolonged static sitting at work*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- Pieper, C., Schröder, S., & Eilerts, A.-L.** (2019). Evidence of workplace interventions — a systematic review of systematic reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 3553-3566.
- Roquelaure, Y.** (2018). *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*. European Trade Union Institute.
- Schaufeli, W. B.** (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46, 120-132.
- Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S.** (2021). *Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT), 2e herziene versie* (intern rapport). KU Leuven.
- Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P.** (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176.
- Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Szekér, L., Desiere, S., Lamberts, M., & Ramioul, M.** (2021). *The association of psychosocial risks at work and musculoskeletal disorders. What can be learned from the EWCS and ESENER data?* European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- WHO** (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. World Health Organisation.
- WHO** (2020). *Musculoskeletal conditions*. World Health Organisation.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W.** (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262.
- Wrzesinska, D., Vander Elst D., & Kluppels, L.** (2021) *Telewerken in België - houding van mensen om te blijven telewerken na de COVID19-crisis*. Vias institute – KCC

7 | Travailleurs âgés et travail soutenable

Manon Pierrot, Ilan Tojerow et Magali Verdonck

7.1 Introduction

Ce chapitre s'intéresse aux travailleurs âgés, en intégrant de manière systématique une dimension « genre ». De cette manière, il vise à explorer les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes.

La première section présente un portrait de la situation actuelle et de son évolution au cours des deux dernières décennies en matière de taux d'activité et de taux d'emploi des travailleurs âgés, et évoque le contexte de la pandémie de COVID-19. La deuxième section aborde quelques points d'ordre méthodologique. Y sont notamment abordées les difficultés rencontrées dans le cadre de la vague 2021 de l'enquête européenne sur les conditions de travail, qui a pris une forme différente des vagues précédentes, et qui ont rendu l'analyse de la soutenabilité du travail telle qu'elle avait été réalisée pour les années 2010 et 2015 impossible.

Dans la troisième section, nous présentons nos résultats. Ceux-ci sont regroupés en quatre parties distinctes. Une première partie s'attarde à décrire la population active âgée, comparativement aux autres tranches d'âge et en distinguant hommes et femmes (caractéristiques de l'emploi et du travail, prévalence du temps partiel, conditions socio-économiques et conciliation vie professionnelle et vie privée). La deuxième partie présente quant à elle les résultats obtenus pour les différents indicateurs de la qualité du travail (contenu du travail, conditions de travail, conditions d'emploi et relations sociales) en contextualisant leur importance dans le cadre du travail soutenable. Les résultats concernant la santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail chez les travailleurs âgés sont ensuite exposés dans la troisième partie. Enfin, les résultats se concluent avec une comparaison de l'importance des charges ménagères et familiales entre tranches d'âge et, chez les travailleurs âgés, entre hommes et femmes : l'objectif est de mettre en évidence l'existence de situations différenciées chez les hommes et les femmes qui, bien que prenant place en-dehors du cadre professionnel, sont indissociables de la problématique de la soutenabilité du travail.

Dans l'ensemble du chapitre, des comparaisons avec les données des vagues de 2010 et 2015 sont effectuées dans les cas où cela est possible ; ces possibilités sont limitées, d'une part, par la faible comparabilité des questionnaires avec celui de cette vague 2021 et, d'autre part, par de faibles effectifs pour certaines catégories considérées.

7.2 Contexte

La problématique des travailleurs âgés est au cœur des préoccupations liées au marché du travail en Belgique, et ce pour plusieurs raisons. D'une part, le vieillissement de la population entraîne une pression sur les finances publiques : la part des personnes âgées dans la population augmente (et avec elle la charge des pensions) tandis que la durée de vie s'allonge. Ainsi, en Belgique, l'espérance de vie à la naissance est passée de 77,9 ans en 2000 à 80,8 ans en 2020 (78,5 ans pour les hommes et 83 ans pour les femmes). Parallèlement, le nombre d'années encore vécues en bonne santé a augmenté chez les quinquagénaires entre 2010 (25,8 années pour les hommes, 28,4 pour les femmes) et 2020 (respectivement 27 et 29,5 années) (données Eurostat, 2022). La piste du « vieillissement actif » est donc

souvent évoquée en réponse à ce phénomène. Il s'agit de maintenir plus longtemps les travailleurs en emploi, et de remettre dans l'emploi les personnes âgées.

D'autre part, l'augmentation du taux d'emploi est un objectif important des politiques belges de ces dernières années, comme en témoignent les accords de gouvernement flamand⁴¹ et fédéral⁴² qui visent tous deux un taux d'emploi de 80 % (respectivement d'ici 2024 et 2030). Or, avec un taux d'emploi bien plus faible que les autres groupes d'âge, les personnes âgées représentent un des leviers principaux de l'augmentation de ce taux. La déclaration gouvernementale fédérale précise d'ailleurs à ce sujet : « [...] nous visons à atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. L'augmentation de l'activité et du taux d'emploi des travailleurs âgés est ici très importante ».

Dans cette section, nous revenons tout d'abord sur l'évolution des taux d'activité et taux d'emploi de la population plus âgée en Belgique, que nous mettons en perspective avec les politiques menées en matière de vieillissement actif. Nous fournissons ensuite quelques éléments de contexte liés à la crise sanitaire et l'effet de celle-ci sur les travailleurs âgés.

7.2.1 Taux d'activité et d'emploi de la population plus âgée en Belgique

Après environ deux décennies de politiques de mise à l'écart des travailleurs âgés en Belgique via divers mécanismes de retraite anticipée (OCDE, 2003), le début des années 2000 a vu naître une tendance opposée. En effet, si la retraite anticipée était jusqu'alors envisagée comme un amortisseur économique et social, elle s'est révélée être un instrument inefficace de substitution de l'emploi entre générations jeunes et âgées (OCDE, 2003). En 2006, le Pacte de Solidarité entre les Générations a formalisé l'objectif politique d'augmenter les taux d'emploi des travailleurs âgés à travers un ensemble de mesures. Il visait notamment à rendre plus difficiles d'accès les possibilités de retraite anticipée, mais reconnaissait aussi l'importance de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés pour atteindre l'objectif d'une augmentation des taux d'emploi parmi la population des plus de 55 ans (Moulaert, 2006).

Depuis lors, la poursuite de cet objectif a été renforcée par une série de mesures et réformes liées aux conditions d'accès à la retraite et à l'activation des travailleurs âgés (OCDE, 2018). En particulier, à partir de 2012, les conditions d'accès à la retraite anticipée et au chômage avec complément d'entreprise (prépension conventionnelle avant 2012) ont été renforcées.⁴³ Parallèlement, le statut de chômeur âgé a été modifié : le complément d'ancienneté pour cette catégorie de chômeurs a été supprimé en 2015, et la dispense de l'obligation de recherche d'emploi a progressivement disparu à partir de la même année.

Outre ces mesures visant à rendre plus difficile la sortie du marché du travail, et des incitants financiers permettant de mieux cumuler emploi et retraite, un plan pour l'emploi des travailleurs âgés a également été introduit en 2012. La rédaction d'un tel plan est devenue obligatoire pour chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs, afin d'augmenter ou maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Différents domaines d'action peuvent être choisis par l'employeur (sélection ou engagement de nouveaux travailleurs, développement des compétences et qualifications, mutations internes, adaptation du temps de travail et des conditions de travail, santé, etc.).⁴⁴ Une évaluation de l'obligation d'établir un plan a été réalisée en 2016 et a abouti à un avis mitigé mais confiant ; il semble que les entreprises aient favorisé les mesures visant le maintien en emploi des travailleurs âgés plutôt que leur recrutement (CNT, 2016).

41 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>

42 https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/autorites_federales/gouvernement_federal/politique/accord_de_gouvernement

43 En ce qui concerne la retraite anticipée, l'âge minimal en 2012 était de 60 ans avec une carrière de 35 ans et est passé progressivement entre 2013 et 2019 à 63 ans avec une carrière de 42 ans. Quant à la prépension conventionnelle devenue chômage avec complément d'entreprise, les conditions d'accès étaient en 2012 d'avoir 60 ans avec 35 années de carrière professionnelle pour les hommes et 28 années pour les femmes et sont passées en 2018 à 62 ans avec 40 années pour les hommes et 34 années pour les femmes (à l'exception de certains régimes particuliers).

44 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/plan-pour-lemploi-des-travailleurs-ages>

L'objectif d'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés a également été formalisé à l'échelle européenne. En 2001, les lignes directrices de la Commission européenne avaient fixé un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % pour la Belgique à l'horizon 2010 (Moulaert & Léonard, 2011). Cet objectif n'a pas été atteint et a été renouvelé en 2010 dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 (Programme National de Réforme, 2020, p. 30).

Si on s'intéresse à la population des 55-64 ans en Belgique, entre 2001 et 2021, on constate un accroissement important du taux d'activité (Tableau 7.1) et du taux d'emploi (Tableau 7.2). *Le taux d'activité* exprime le rapport entre la population active (qui travaille ou recherche activement un emploi) et la population en âge de travailler (pour les 55-64 ans, il s'agit donc de la population totale) : il permet de rendre compte d'une participation accrue des personnes âgées au marché du travail. *Le taux d'emploi* exprime quant à lui le rapport entre la population active occupée (uniquement celle qui travaille, sans les chômeurs) et la population en âge de travailler.

Entre 2000 et 2021, le taux d'activité des hommes de 55-64 ans est passé de 37,4 % à 62,6 %, tandis que leur taux d'emploi a augmenté pour passer de 36,3 % à 59,8 %. Chez les femmes, ces taux ont également cru, respectivement de 18,2 % à 52,6 % pour le taux d'activité et de 17,7 % à 51,1 % pour le taux d'emploi entre 2000 et 2021. L'objectif belge fixé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 (taux d'emploi des 55-64 ans de 50 %) était atteint en Belgique dès 2018 (Programme National de Réforme, 2020, p. 30).

Tableau 7.1 Taux d'activité des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	37,4	42,6	48,9	51,9	62,6	+14,5	+10,6
Femmes	18,2	24,4	30,6	42,2	52,6	+24,0	+10,7
Total	27,6	33,4	39,6	47,0	57,6	+19,4	+10,4

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 7.2 Taux d'emploi des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	36,3	41,0	46,9	49,0	59,8	+12,7	+10,8
Femmes	17,7	22,7	29,1	40,5	51,1	+22,8	+10,6
Total	26,8	31,7	37,9	44,7	55,4	+17,9	+10,7

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

La croissance des taux d'activité et taux d'emploi chez les travailleurs âgés était principalement portée par l'augmentation de ces taux chez les femmes entre 2000 et 2015. Cette augmentation s'expliquait par le remplacement des cohortes de femmes plus âgées par des cohortes de femmes aux taux d'emploi supérieurs. En revanche, l'augmentation qui a eu lieu au cours des 6 dernières années, entre 2015 et 2021, est attribuable autant aux hommes qu'aux femmes, en termes absolus (en points de pourcentage « pp. »). On constate peut-être ici l'effet des politiques de maintien dans l'emploi introduites il y a quelques années, et qui s'appliquent aux travailleurs âgés indépendamment de leur genre.

Notons que si la part des inactifs dans la population des 55-64 ans a diminué, la composition de ce groupe selon les différents types d'inactivité (pension, chômage avec complément d'entreprise, incapacité de travail, etc.) a fortement évolué. Ainsi, entre 2004 et 2008, la proportion de personnes en incapacité de travail dans les inactifs de 55-64 ans a fortement augmenté (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022). Logiquement, si le nombre de personnes de 55-64 ans quittant le marché

du travail à travers un mécanisme de retraite anticipée ou de chômage avec complément d'entreprise diminue, et pour un nombre constant de 55-64 ans en incapacité de travail, la part de ces derniers dans le total des inactifs augmente naturellement. De plus, à mesure que les possibilités de sortie du marché de l'emploi se sont réduites pour cette catégorie d'âge, il y a lieu de s'interroger sur le potentiel rôle de substitution de l'assurance maladie-invalidité. En effet, plusieurs possibilités de retrait anticipé du marché du travail étaient auparavant envisageables pour les travailleurs qui n'étaient plus physiquement ou mentalement capables de travailler, alors que l'assurance maladie-invalidité se dessine peu à peu comme la seule voie qui leur est accessible.

Dans la suite de ce chapitre, la catégorie des travailleurs âgés est tour à tour composée des 50 ans et plus et des 55 ans et plus. Cette décomposition dépend de plusieurs facteurs (principalement la taille de l'effectif et les possibilités de comparaison avec les vagues des années précédentes). Puisque le groupe des 50 ans et plus sera régulièrement analysé, l'évolution des taux d'activité et taux d'emploi de ce groupe, pour les hommes et pour les femmes, est également fournie ci-dessous à titre indicatif (Tableau 7.3 et Tableau 7.4). Les tendances sont globalement similaires, bien que l'on constate que, pour ce groupe plus large, les accroissements des taux entre 2015 et 2021 sont ici plutôt attribuables, en termes absolus, à un accroissement des taux chez les hommes plutôt que chez les femmes.

Tableau 7.3 Taux d'activité des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	53,8	59,2	63,7	64,3	71,0	+10,5	+6,7
Femmes	29,7	37,9	46,1	54,7	60,1	+25,0	+5,4
Total	41,6	48,5	54,9	59,5	65,5	+17,9	+6,0

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 7.4 Taux d'emploi des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	52,0	56,5	60,5	60,6	68,1	+8,6	+7,5
Femmes	28,6	35,5	43,6	51,9	58,3	+23,3	+6,4
Total	40,2	46,0	52,0	56,2	63,2	+16,0	+7,0

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Une autre variable qui nous permet d'apprécier l'allongement de la durée de carrière depuis 2000 est la durée moyenne de la vie de travail (Tableau 7.5). Cet indicateur calcule, pour une personne actuellement en emploi, une estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa vie active, selon les caractéristiques du marché du travail d'une année donnée. Cette durée est passée pour les hommes de 33,8 ans en 2000 à 35,7 ans en 2021, soit une augmentation de presque 2 ans de la durée moyenne de la vie de travail. Chez les femmes, cette durée a augmenté de 26,4 années en 2000 à 32,1 années en 2015, réduisant ainsi progressivement l'écart hommes-femmes, de plus de 7 ans en 2000 à 3,6 ans en 2021. Il y a donc non seulement, dans la population des 55-64 ans, une proportion de travailleurs plus élevée, mais on assiste également plus largement à un allongement des carrières des travailleurs belges.

Les politiques des deux dernières décennies qui ont limité l'accès aux dispositifs de préretraite sont ici sans aucun doute en cause, mais il est n'est pas impossible que les politiques visant l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés aient également pu contribuer à ces changements.

Tableau 7.5 Durée moyenne de la vie de travail selon le genre, Belgique, 2000-2021 (années)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2021 (pp.)
Hommes	33,8	34,6	35,0	34,7	35,7	+1,9
Femmes	26,4	28,1	29,9	30,4	32,1	+5,7
Écart H-F	7,4	6,5	5,1	4,3	3,6	/

Source Enquête sur les forces de travail, données annuelles

La vague d'enquête européenne sur les conditions de travail de 2021 s'inscrit donc dans un contexte particulier d'augmentation importante des taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés au cours des dernières années, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, et d'une durée moyenne de la vie de travail toujours croissante.

7.2.2 Crise sanitaire

Il serait impossible d'étudier les résultats de la vague de 2021 sans évoquer la crise sanitaire liée au coronavirus, qui a débuté en Belgique au mois de mars 2020. D'un point de vue strictement limité à la participation au marché de l'emploi, l'effet globalement négatif de la crise sur le taux de participation n'a pas affecté les tranches d'âge de plus de 55 ans : l'effet des politiques abordées plus haut ne se serait donc pas réduit pendant la crise (CSE, 2021). Quant au taux d'emploi, celui des 55 ans et plus a à peine ralenti pendant la crise, notamment en raison d'une moindre proportion de contrats temporaires dans ce groupe (CSE, 2022). Au niveau européen, le taux d'emploi des travailleurs âgés a également maintenu sa tendance à la hausse, mais avec une augmentation nettement réduite entre 2019 et 2020 (seulement 0,2 pp.) (Eurofound, 2022).

Parallèlement, en Belgique, le taux de chômage⁴⁵ des 55-74 ans a augmenté entre 2019 (4,0 %) et 2021 (4,5 %) (données Eurostat, 2022), alors que le taux de transition du chômage au travail s'était inscrit en net recul en 2020 pour les chômeurs âgés (CSE, 2021). Si la crise n'a donc vraisemblablement pas porté atteinte à la participation des personnes âgées au marché de l'emploi, le ralentissement de l'augmentation du taux d'emploi pourrait avoir des effets à plus long terme. En effet, les chômeurs âgés ont généralement plus de difficultés à réintégrer le marché de l'emploi, difficultés qui semblent avoir été renforcées à la suite de la crise.

En-dehors des effets sur l'emploi, la pandémie a pu affecter le bien-être psychologique des travailleurs âgés, à travers l'isolement, un sentiment d'insécurité par rapport au travail ou encore une augmentation des problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Eurofound, 2022). Concernant la généralisation du télétravail, les travailleurs âgés semblent avoir été moins affectés par celle-ci que leurs pairs plus jeunes à l'échelle européenne (Eurofound, 2022).

7.3 Précisions méthodologiques

Avant de présenter les résultats de ce chapitre, il est nécessaire d'apporter quelques précisions méthodologiques, qui permettront d'apprécier la portée et les limites des données présentées.

Tout d'abord, comme cela a déjà été évoqué dans les précédents chapitres de ce rapport, la vague d'enquête de 2021 a été sensiblement modifiée par rapport aux vagues précédentes. Premièrement, en raison de la crise sanitaire, l'enquête a été réalisée via des appels téléphoniques. De plus, certaines parties du questionnaire ont été rattachées à des « modules » : dans ce cas, seule une partie des répondants (de la moitié aux deux tiers d'entre eux, selon les modules) a été invitée à répondre aux questions concernées. Le cas échéant, l'appartenance des variables à ces modules est toujours précisée dans ce

45 Le taux de chômage exprime le rapport entre la population des chômeurs et la population active.

chapitre. Enfin, certaines questions ont été modifiées ou supprimées entre le questionnaire de 2015 et 2021.

Dans le cadre de ce chapitre, ces changements sont particulièrement incommodants au regard de la question du travail soutenable. En effet, la soutenabilité du travail avait été appréciée en 2010 et 2015 grâce aux réponses des travailleurs à des questions de type « Jusque quel âge voulez-vous travailler ? » ou « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? ». ⁴⁶ Néanmoins, aucune question de ce type n'a été intégrée au questionnaire de 2021. L'une des pistes envisagées était de s'intéresser à l'amélioration ou la dégradation des conditions des travailleurs âgés par rapport à 2015, dans le cadre de l'augmentation du taux d'emploi. Cependant, la faible comparabilité des données avec celles de 2015 rend cela peu réalisable en pratique. Pour ces différentes raisons, le présent chapitre met l'accent sur une comparaison des différentes variables entre les groupes d'âge, et entre hommes et femmes âgés.

À une exception près (voir Tableau 7.6), toutes les données présentées ci-dessous concernent uniquement les salariés. Les nombres ne sont rapportés que si l'effectif non pondéré de la case correspondante est supérieur ou égal à 20 répondants ; ils sont rapportés entre parenthèses et considérés comme insuffisamment fiables si cet effectif se situe entre 20 et 49 répondants. Les proportions de répondants et moyennes de scores sont calculées en pondérant les observations selon les poids de calibrage fournis par Eurofound et les réponses « Ne sait pas », « Ne veut pas répondre » et « Non-applicable » ont été traitées comme des valeurs manquantes.

Les travailleurs sont regroupés en classes d'âge qui diffèrent selon l'analyse des résultats, la taille des échantillons et la pertinence. De manière générale, les groupes principaux sont les moins de 35 ans, les 35-49 ans et les 50 ans et plus. Cependant, lorsque les effectifs le permettent, nous utilisons également le regroupement en tranches d'âge de 10 ans (15-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55+) qui permet généralement d'observer plus finement les différences entre les groupes.

La comparaison systématique chez les travailleurs âgés entre les hommes et les femmes implique que, pour ces comparaisons, les travailleurs qui ne se considèrent ni homme ni femme ne sont pas inclus dans l'échantillon. Chez les salariés de 50 ans et plus, ils sont 13 dans ce cas, sur un échantillon de 1 243 individus.

Précisons finalement que cette enquête s'adresse exclusivement aux actifs : les personnes qui sont sorties du marché du travail n'y sont pas représentées. Si certains facteurs sont susceptibles de mener à une sortie anticipée du marché du travail (préférences individuelles, conditions de travail, état de santé, etc.), les données ne permettent pas de le vérifier. Cela peut potentiellement biaiser les résultats.

7.4 Résultats

Les résultats exposés dans ce chapitre relèvent de quatre thèmes différents. *Le premier thème concerne la description de la population active âgée*, à savoir les caractéristiques de leur emploi, leurs professions, leur temps de travail, leurs conditions socio-économiques ou encore la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Nous abordons ensuite *les scores moyens obtenus par les salariés pour les différentes caractéristiques de la qualité du travail*. Les indicateurs précédemment utilisés dans l'enquête 2015 ont été remplacés par des caractéristiques appréciées à travers une analyse variable par variable suite à la modification du questionnaire. Dans cette partie, nous essayons aussi de considérer avec attention les dimensions de la qualité du travail pour lesquelles le rapport de 2015 avait établi une corrélation significative avec la soutenabilité du travail.

46 En 2010, ce thème faisait l'objet d'une seule question : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? ». En 2015, il faisait l'objet de trois questions : « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? » ; « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? (variante pour les travailleurs de 56 ans et plus : pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire dans cinq ans ?) » (Question 93) ; Si oui à la question 93, « Jusqu'à quel âge pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire ? ».

Le troisième volet des résultats s'attarde sur les indicateurs de santé, de bien-être psychologique et de satisfaction au travail chez les travailleurs âgés.

Finalement, nous tentons dans la dernière partie des résultats de mettre en évidence des **facteurs non liés au travail qui sont pourtant susceptibles d'influencer les décisions des travailleurs en fin de carrière**. Nous étudions ainsi le temps consacré aux tâches ménagères ou au soutien de la famille chez les hommes et les femmes âgés, afin d'identifier des contextes différenciés entre ceux-ci.

7.4.1 Description de la population active âgée

Dans cette section, nous abordons tour à tour les caractéristiques de l'emploi des travailleurs âgés, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total, certaines variables indicatives des conditions socio-économiques des travailleurs âgés et enfin la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ces différentes données permettent d'offrir un portrait de la population active âgée, en distinguant hommes et femmes, comparativement aux travailleurs plus jeunes.

7.4.1.1 Caractéristiques de l'emploi des travailleurs âgés

La part des salariés dans l'ensemble des répondants est plus petite chez les travailleurs plus âgés : ils sont 87,4 % des travailleurs à être salariés chez les 50 ans et plus, contre 90 % chez les 35-49 ans et 92 % chez les moins de 35 ans (Tableau 7.6). Chez les 50 ans et plus, la proportion d'hommes qui travaillent en tant qu'indépendants (16,9 %) est notablement plus élevée que chez les femmes (7,7 %). Dans la suite de ce rapport, nous limitons notre échantillon aux salariés (sur les 1 440 répondants de 50 ans ou plus, 197 d'entre eux sont indépendants).

Tableau 7.6 Statut professionnel (salarié ou indépendant) en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les répondants	50+ hommes	50+ femmes
Salarié	92,0	90,0	87,4	89,8	83,1	92,3
Indépendant	8,0	10,1	12,6	10,2	16,9	7,7
Total N	1 199	1 591	1 440	4 230	758	668

Source EWC(t)S 2021.

Comme l'indique le Tableau 7.7, la part de ceux qui ont un contrat à durée indéterminée chez les salariés de 50 ans et plus (91,5 %) est légèrement plus élevée que dans la tranche 35-49 ans (89,4 %) et nettement plus élevée que chez les moins de 35 ans (71,3 %), ce qui, comme nous l'avons mentionné plus haut, pourrait avoir participé au faible ralentissement du taux d'emploi pendant la crise sanitaire. La stabilité de l'emploi semble donc être plus élevée pour les travailleurs âgés, et la différence entre les hommes et femmes de 50 ans et plus est de moins de 2 pp.

En ce qui concerne la comparaison par âge au niveau du secteur (privé ou public), la différence est également surtout marquée entre le groupe des moins de 35 ans (65,7 % des salariés dans le secteur privé) et les deux autres groupes (57,5 % chez les 35-49 ans et 56,8 % chez les 50 ans et plus). En 2010, en revanche, les travailleurs de 50 ans et plus étaient nettement moins représentés dans le secteur privé (56 %) que les 35-50 ans (60 %). La différence entre hommes et femmes de 50 ans et plus est néanmoins fortement marquée au niveau du secteur : 67,4 % des hommes de 50 ans et plus travaillent dans le secteur privé contre 44,6 % des femmes de 50 ans et plus. 34,5 % de ces dernières travaillent dans le secteur public (21,9 % pour leurs homologues masculins).

Enfin, la répartition des salariés selon la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent varie peu entre les 35-49 ans et les 50 ans et plus, mais est à nouveau plus contrastée au sein des 50 ans et plus entre hommes et femmes. C'est également un constat différent de celui de 2010 : les 50 ans et plus y

étaient clairement plus représentés dans les grands établissements que les 35-50 ans. Il semblerait donc que les caractéristiques de l'emploi entre ces deux groupes aient convergé entre 2010 et 2021.

Les hommes de 50 ans et plus sont plus nombreux (40,8 %) à travailler dans de plus grandes structures (100 travailleurs ou plus) que les femmes (33,8 %). La part de femmes de 50 ans et plus à travailler dans de petites structures (1 à 9 travailleurs) est quant à elle plus élevée (20,4 %) que celle des hommes du même âge (14,5 %).

Tableau 7.7 Caractéristiques de l'emploi (contrat, secteur, taille de l'établissement) en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Type de contrat						
Contrat à durée indéterminée	71,3	89,4	91,5	84,4	92,2	90,6
Contrat à durée déterminée	24,9	8,2	(3,9)	12,1	(4,4)	-
Autres	(3,9)	(2,4)	4,6	3,5	(3,4)	(5,9)
<i>Total N</i>	<i>1 078</i>	<i>1 408</i>	<i>1 204</i>	<i>3 690</i>	<i>597</i>	<i>594</i>
Privé/public						
Secteur privé	65,7	57,5	56,8	59,8	67,4	44,6
Secteur public	23,1	28,6	27,7	26,6	21,9	34,5
Initiative privée/publique, ONG, autres	11,2	13,9	15,5	13,6	10,7	20,8
<i>Total N</i>	<i>1 047</i>	<i>1 382</i>	<i>1 202</i>	<i>3 631</i>	<i>605</i>	<i>584</i>
Taille de l'établissement*						
1-9	21,4	18,9	17,2	19,1	14,5	20,4
10-99	47,6	44,3	45,4	45,7	44,7	45,9
100-499	18,6	23,0	23,0	21,7	24,7	20,8
500+	12,3	13,8	14,4	13,5	16,1	13,0
<i>Total N</i>	<i>1 030</i>	<i>1 361</i>	<i>1 206</i>	<i>3 597</i>	<i>608</i>	<i>586</i>

* Le choix du regroupement entre différentes catégories de taille d'établissement (1-9 ; 10-99 ; 100-499 ; 500+) est guidé ici par la taille des effectifs, afin qu'elle dépasse 49 observations pour chaque case.

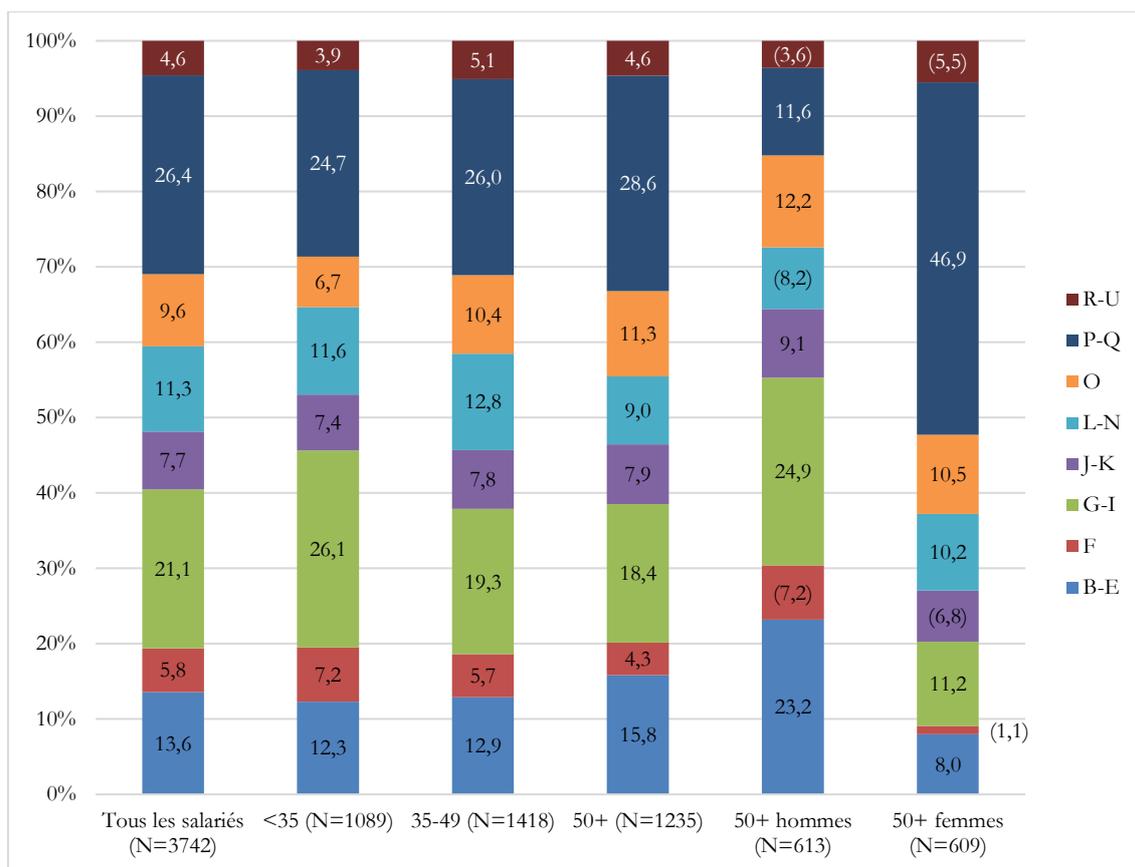
Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres d'observations insuffisants). Les cellules vides indiquent que l'effectif dans cette cellule est trop faible pour rapporter le nombre.

Source EWC(t)S 2021

Ces quelques premiers constats permettent de réaliser que la question du genre est indissociable de celle des travailleurs âgés : les différences sont parfois bien plus marquées entre hommes et femmes du même âge qu'entre groupes d'âge, en ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi. Ce constat se confirme lorsqu'on s'intéresse aux distributions sectorielles⁴⁷ (Figure 7.1) et catégories professionnelles (Figure 7.2).

47 Pour plus de détails sur les secteurs, voir Tableau b1.4 en annexe.

Figure 7.1 Distribution sectorielle des salariés par âge, Belgique, 2021 (%)



Non-inclus : agriculture, sylviculture et pêche (A). Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

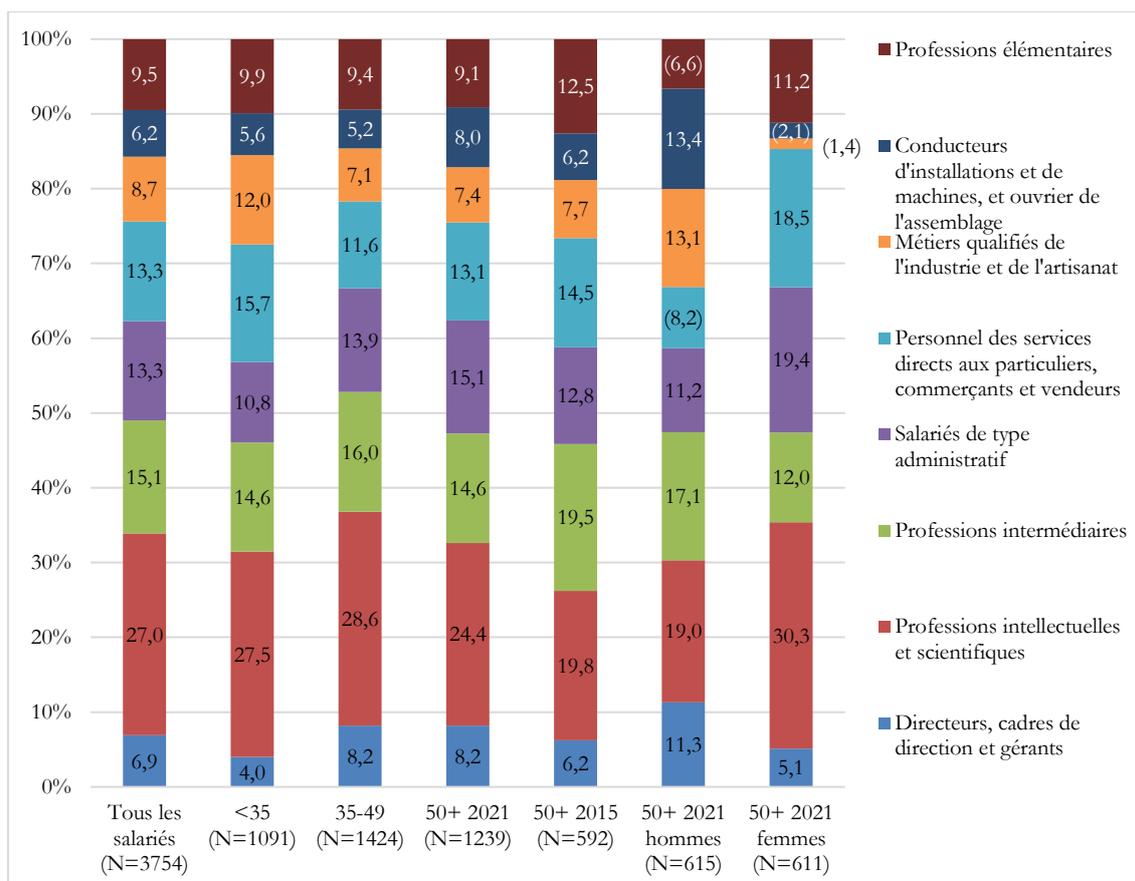
∞ Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWC(t)S 2021

Par rapport à l'ensemble des salariés, les 50 ans et plus sont surreprésentés dans les branches d'activités suivantes : les activités industrielles, l'administration publique, et l'enseignement, la santé et l'action sociale. Cependant, comme nous l'avons évoqué, les différences les plus importantes se situent plutôt dans la comparaison de la distribution sectorielle entre hommes et femmes de 50 ans et plus. Les secteurs « féminins » (c'est-à-dire ceux dans lesquels que les femmes sont surreprésentées par rapport à la population totale des 50 ans et plus) sont ceux de l'enseignement, la santé et l'action sociale, des secteurs par ailleurs particulièrement touchés pendant la crise sanitaire (moins en termes de cessation d'activité qu'en termes d'intensité du travail). Les secteurs « masculins » sont quant à eux ceux des activités industrielles, du commerce, du transport et de l'Horeca (également lourdement affectés par la crise sanitaire), et de l'information et communication et activités financières et d'assurance.

Les secteurs identifiés sont comparables à ceux identifiés lors des vagues précédentes, bien que le regroupement entre les différentes branches ne soit pas exactement le même entre ces vagues (certains secteurs ont été agrégés ici pour assurer une certaine fiabilité dans les nombres, car le nombre d'observations dans certains d'entre eux est parfois très faible).

Figure 7.2 Catégories professionnelles par âge, Belgique, 2015 (pour les 50+) et 2021 (%)



Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWCS 2015 et 2021

Concernant les professions, l'emploi féminin se concentre principalement dans quatre groupes de métiers, les mêmes qu'en 2015 : les professions intellectuelles et scientifiques (dont les enseignantes et les infirmières), les salariés de type administratif, le personnel des services aux particuliers et les professions intermédiaires (dont les métiers qualifiés du paramédical et de l'aide sociale). Il s'agit à nouveau de professions particulièrement touchées par la crise sanitaire (surtout pour les enseignants, les infirmières, les services aux particuliers et les métiers qualifiés du paramédical). De manière similaire aux résultats de 2015 également, deux groupes de métiers (professions intellectuelles et scientifiques, et professions intermédiaires) dominent l'emploi masculin, bien que les hommes soient généralement plus répartis entre les métiers.

Toutefois, certaines différences sont à noter avec les résultats de la vague d'enquête de 2015. Tout d'abord, la part des femmes et hommes de 50 ans et plus dans les professions élémentaires⁴⁸ a diminué pour les deux groupes (de 16,1 % à 11,2 % pour les femmes ; de 8,7 % à 6,6 % pour les hommes). De plus, là où les proportions d'hommes et de femmes de 50 ans et plus dans les professions intermédiaires étaient comparables en 2015 (environ 19 % pour les deux groupes), cette part a nettement diminué pour les femmes. Ces dernières sont en revanche plus concentrées dans les professions intellectuelles et scientifiques en 2021 (30,3 %) qu'en 2015 (20,7 %).

L'étude des données de la vague 2015 de l'enquête européenne sur les conditions de travail avait montré que la proportion de travailleurs de 50 ans et plus répondant négativement à la question sur

⁴⁸ Les professions intermédiaires sont composées des aides de ménage, manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture, manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports, assistants de fabrication de l'alimentation, vendeurs ambulants et autres travailleurs des petits métiers des rues et assimilés, éboueurs et autres travailleurs non qualifiés.

la soutenabilité⁴⁹ était en moyenne de 28,6 % pour toutes les professions, mais variait fortement d'une profession à l'autre.

Elle était par exemple de 19,5 % parmi les salariés administratifs, indiquant une plus grande soutenabilité, pour 39,7 % parmi les professions élémentaires. Cette proportion était également plus élevée que la moyenne (32 %) parmi les professions intermédiaires. Les professions élémentaires et intermédiaires rassemblaient ensemble 32 % de l'emploi des salariés 50 ans et plus en 2015. En 2021, elles n'en rassemblent plus que 23,7 %, alors que la part des salariés administratifs (meilleure soutenabilité) a augmenté de 12,8 % à 15,1 %. Il en va de même pour les professions intellectuelles et scientifiques (23,5 % de réponses négatives) qui représentaient 19,8 % de l'emploi en 2015 pour 24,4 % en 2021. Ces différents constats semblent pointer vers une composition de l'emploi plus favorable à une meilleure soutenabilité du travail.

7.4.1.2 Travailleurs âgés et temps partiel

Une dimension importante du travail des travailleurs âgés est la durée de travail. En effet, il existe depuis 1985 différents dispositifs en Belgique, qui permettent aux travailleurs de réduire leur temps de travail (OCDE, 2018). Ces dispositifs (crédit-temps, interruption de carrière et congé thématique) ont rencontré un succès important, ce qui explique que le marché du travail belge soit caractérisé par une proportion importante de travail à temps partiel à la fin de la carrière professionnelle. Tout comme les dispositifs de retraite anticipée, le crédit-temps, qui permettait de réduire le temps de travail de 20 ou 50 % tout en touchant une allocation, a également vu ses conditions d'accès se renforcer au cours de la dernière décennie : l'âge minimal est passé de 50 à 55 ans en 2012, et a été relevé une deuxième fois en 2015 à 60 ans (OCDE, 2018).

Malgré le durcissement des conditions d'accès au crédit-temps, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 55-64 ans a augmenté légèrement entre 2015 (31,7 %) et 2021 (32,4 %) (Tableau 7.8). Par rapport à 2005, ce taux a augmenté de 8 pp. en 16 ans.

Ces tendances globales cachent néanmoins des évolutions très contrastées chez les hommes et les femmes : la part de l'emploi à temps partiel des hommes a fortement augmenté chez les hommes de 50 ans et plus entre 2005 (11,2 %) et 2010 (18,7 %), puis diminué pour atteindre 14,8 % en 2015 avant de remonter à 17,0 % en 2021. Chez les femmes de 55-64 ans, la part de l'emploi à temps partiel a progressivement augmenté entre 2005 (47,7 %) et 2015 (51,9 %) avant de connaître un léger recul en 2021 (50,4 %).

Pour ces deux groupes, ces données cachent un pic important en 2016 (18,9 % des hommes et 56,3 % des femmes de 50 ans et plus), qui reflète peut-être la décision d'un certain nombre de travailleurs âgés de bénéficier de la possibilité d'un passage à temps partiel tant que les conditions le permettaient encore. Si c'est le cas, on pourrait s'attendre à ce que la part du temps partiel continue à diminuer au cours des prochaines années.

Tableau 7.8 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 55-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)

	2005	2010	2015	2021
Hommes	11,2	18,7	14,8	17,0
Femmes	47,7	48,8	51,9	50,4
<i>Total</i>	<i>24,4</i>	<i>30,4</i>	<i>31,7</i>	<i>32,4</i>

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

49 « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? (variante pour les travailleurs de 56 ans et plus : pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire dans cinq ans ?) » (Question 93).

La prépondérance du travail à temps partiel chez les femmes est un phénomène important, et qui ne se limite pas aux travailleurs âgés. Chez les 25-54 ans, la part de l'emploi à temps partiel était en effet de 36 % de l'emploi total pour les femmes en 2021, contre seulement 7,4 % chez les hommes (Eurostat, 2022). Chez les femmes plus jeunes (25-49 ans) qui travaillent à temps partiel, les raisons principales pour ce type d'emploi sont les « soins aux adultes handicapés ou aux enfants » (36,4 %) et le fait de ne pas avoir trouvé de travail à temps plein (22,1 %) (Eurostat, 2022). Chez leurs homologues plus âgées (50-64 ans), les principales raisons sont personnelles (40,1 %) ou familiales (15,1 %). Il est cependant possible que le fait d'avoir travaillé à temps partiel en début de carrière, notamment pour s'occuper des enfants, placent les femmes sur une trajectoire de carrière à temps partiel. Loretto et Vickerstaff (2015 ; pp. 239-240) faisaient notamment le constat, au cours d'entretiens avec des femmes anglaises de 50 ans et plus, que « beaucoup de femmes dans l'échantillon [...] avaient souvent dû abandonner des métiers qualifiés pour travailler de manière flexible en élevant leur famille et [...] s'étaient retrouvées dans toute une vie de sous-emploi ».

Tout comme pour les taux d'emploi et les taux d'activité, les données portant sur la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 50-64 ans sont fournies ci-dessous (Tableau 7.9), avec des tendances comparables bien que les chiffres soient dans l'ensemble moins élevés. Cela indique que le temps partiel est plus élevé chez les 55-64 ans que chez les 50-55 ans.

Tableau 7.9 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 50-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)

	2005	2010	2015	2021
Hommes	10,5	14,9	12,1	13,4
Femmes	46,5	49,8	50,2	46,3
<i>Total</i>	<i>24,4</i>	<i>29,6</i>	<i>29,7</i>	<i>28,6</i>

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Nous constatons que l'emploi à temps partiel est surreprésenté dans l'échantillon de l'enquête européenne sur les conditions de travail par rapport aux données de l'enquête sur les forces de travail, malgré la pondération des résultats (Tableau 7.10). En effet, la proportion d'hommes de 50 ans et plus travaillant à temps partiel y est de 15 % (au lieu de 13,4 %) et celle des femmes de 50 ans et plus y est de 54,6 % (au lieu de 46,3 %). On constate également que l'emploi à temps partiel est plus répandu dans la population des 50 ans et plus (34,1 %) que chez les salariés plus jeunes.

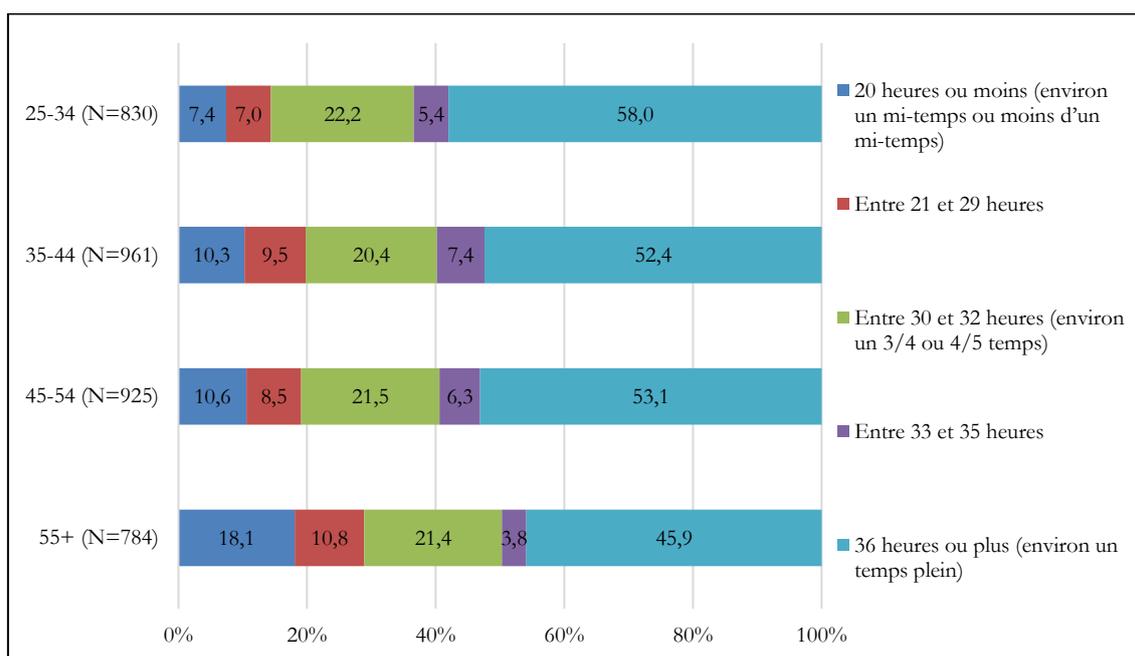
Tableau 7.10 Répartition entre emploi à temps partiel et emploi à temps plein en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Emploi à temps partiel	27,4	24,8	34,1	28,5	15,0	54,6
Emploi à temps plein	72,6	75,2	65,9	71,5	85,0	45,4
<i>Total N</i>	<i>1 089</i>	<i>1 424</i>	<i>1 235</i>	<i>3 748</i>	<i>615</i>	<i>607</i>

Source EWC(t)S 2021

La proportion d'emploi à temps partiel plus élevée chez les travailleurs âgés peut s'expliquer, d'une part, par leur désir de travailler un nombre d'heures moins élevé (du côté de l'offre de travail) et, d'autre part, par les emplois disponibles pour eux sur le marché du travail (du côté de la demande de travail). Pour cette raison, il est intéressant d'analyser les souhaits des travailleurs âgés en termes de temps de travail (Figure 7.3).

Figure 7.3 Nombre d'heures de travail hebdomadaires souhaitées en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)



Source EWC(t)S 2021

La réduction du temps de travail chez les travailleurs âgés apparaît bien comme une aspiration de leur part, puisqu'ils ne sont que 45,9 % des 55 ans et plus à souhaiter travailler 36 heures par semaine ou plus, et sont pourtant plus de 65 % à travailler à temps plein selon les chiffres dans notre échantillon. Les souhaits en termes de temps de travail sont différents pour les 25-34 ans par rapport aux 35-44 ans (les plus jeunes semblent souhaiter travailler un nombre d'heures plus important). Les souhaits sont assez similaires en revanche entre les 35-44 ans et les 45-54 ans, et les contrastes les plus importants sont situés entre le groupe des 45-54 ans et celui des 55 ans et plus.

Les données sur le nombre d'heures hebdomadaires réelles et souhaitées nous permettent de calculer, pour chaque répondant, ses préférences en termes d'augmentation ou de réduction de ses heures de travail. Nous avons réalisé cet exercice pour les 50 ans et plus, et nous pouvons comparer nos résultats à ceux des deux vagues précédentes (Tableau 7.11).

Tableau 7.11 Préférences individuelles de réduction ou d'augmentation de l'horaire de travail hebdomadaire parmi les travailleurs de 50 ans et plus, Belgique, 2010-2021 (%)

	50+ hommes 2021	50+ femmes 2021	50+ total 2021	50+ hommes 2015	50+ femmes 2015	50+ hommes 2010	50+ femmes 2010
Pas de changement	51,9	48,2	50,1	62,9	65,8	67	61
Diminution de plus de 8 heures	21,7	21,3	21,5	15,3	16,2	14	20
Diminution de moins de 8 heures	13,9	11,7	12,8	11,5	9,6	10	8
Augmentation	12,6	18,8	15,5	13,5	8,8	9	11

Source EWCS 2010, 2015 et 2021

La part des travailleurs de 50 ans et plus qui ne souhaitent pas de changement de leur horaire de travail hebdomadaire a diminué de façon marquée par rapport aux vagues de 2015 et 2010, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Pour les hommes de 50 ans et plus, cela s'explique par une augmentation de la proportion d'entre eux qui souhaiteraient diminuer leurs heures de travail (de plus

ou moins de 8 heures) : 24 % en 2010, 26,8 % en 2015 et 35,6 % en 2021. Le durcissement des conditions d'accès à la réduction du temps de travail joue certainement un rôle dans ces chiffres.

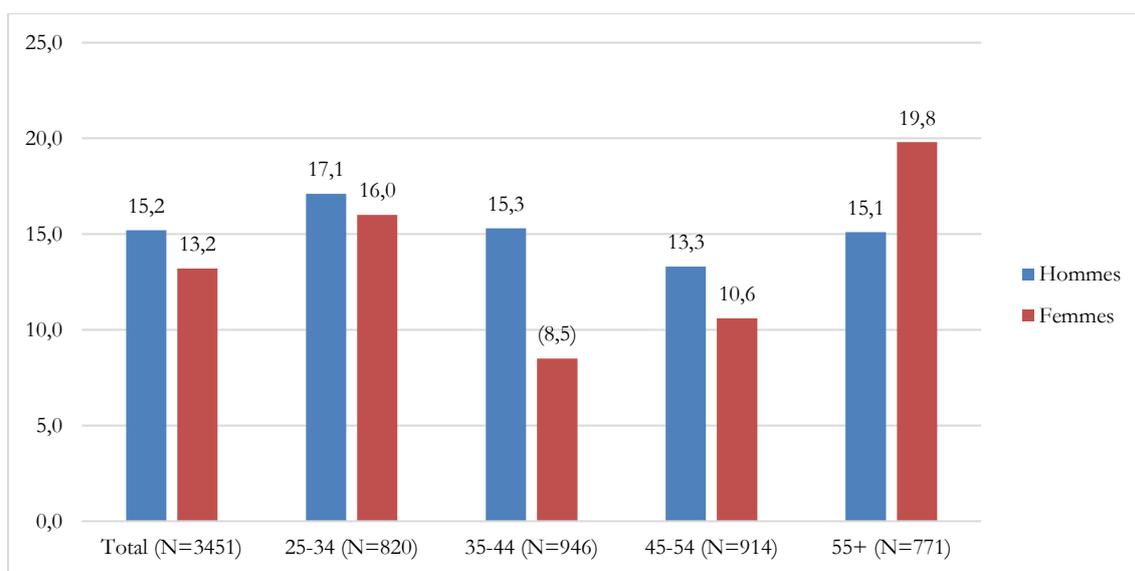
Chez les femmes de 50 ans et plus, elles sont plus nombreuses non seulement à souhaiter une diminution de leur horaire mais aussi à souhaiter une augmentation de celui-ci par rapport à 2015. Cette volonté d'augmentation pourrait s'expliquer notamment par la répartition inégale entre les genres du travail à temps partiel involontaire ; il y aurait dans ce cas chez les femmes un accroissement du temps partiel involontaire alors que la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a diminué pour ce groupe depuis 2015. Cela pourrait refléter un changement de préférences chez les nouvelles cohortes de travailleuses plus âgées.

7.4.1.3 Conditions socio-économiques

Nous continuons cette description de la population active âgée avec deux indicateurs de leurs conditions socio-économiques : la part de ménages à une seule personne (indicative de l'isolement) et la crainte de perdre son emploi au cours des six prochains mois (indicative de la sécurité de l'emploi).

La part des ménages à une seule personne est plus petite pour les femmes que pour les hommes pour toutes les tranches d'âge de 25 à 54 ans (Figure 7.4), mais ce rapport s'inverse pour les 55 ans et plus. Ainsi, pour cette tranche d'âge, près de 20 % des femmes vivent seules, pour seulement 15 % des hommes. Cette inversion de la tendance après 55 ans pose la question d'une contrainte économique potentiellement plus forte pour les femmes âgées que pour les hommes du même âge ; cette problématique avait déjà été mise en lumière en 2015.

Figure 7.4 Part des ménages à une seule personne selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (%)



Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWC(t)S 2021

En ce qui concerne le sentiment d'insécurité dans l'emploi (Tableau 7.12), il a diminué pour les hommes de 50 ans et plus entre 2015 (13,1 % des hommes de 50 ans et plus déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois) et 2021 (10,1 %). Cette proportion avait déjà diminué entre 2010 et 2015, ce qui indiquerait une tendance à une meilleure sécurité de l'emploi pour les travailleurs âgés masculins. Le contexte de la crise sanitaire ne nous permet cependant pas d'exclure un autre effet potentiel : les travailleurs qui craignaient le plus de perdre leur emploi ont peut-être été les premiers à être affectés par la crise. Si tel est le cas, l'échantillon pourrait être biaisé en faveur des

travailleurs dont l'emploi est plus stable. Les chiffres pour les femmes de 50 ans et plus ne peuvent malheureusement pas être commentés (nombres insuffisants).

Tableau 7.12 Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi* dans les six prochains mois selon le genre et l'âge, Belgique, 2010-2021 (%)

	<35	35-49	50+	Total	50+ 2015	50+ 2010
Hommes	13,9	9,7	10,1	11,1	13,1	15,2
Femmes	11,3	8,3	(8,7)	9,4	7,7	11,1

* Réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la question « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec [l'affirmation suivante] [...] : je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois » (Autres réponses possibles : « Ni d'accord ni pas d'accord », « Plutôt pas d'accord » et « Pas du tout d'accord »).

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWCS 2010, 2015 et 2021.

7.4.1.4 Conciliation vie professionnelle et vie privée

Nous terminons cette description de la population active âgée en nous intéressant à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs âgés. Il s'agit en effet d'un aspect important au regard de la qualité et de la soutenabilité perçue du travail (Vendramin *et al.*, 2012 ; Molinié *et al.*, 2012).

Nous approchons ici la conciliation vie professionnelle et vie privée grâce à deux questions posées à l'ensemble de l'échantillon. La première demande aux répondants si leurs horaires de travail concordent plus ou moins bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux. La deuxième question leur demande s'il leur est plus ou moins difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux. Dans le tableau ci-dessous (Tableau 7.13), nous rapportons la part des travailleurs qui, pour chacune de ces questions, a répondu d'une manière qui indique une mauvaise conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Tableau 7.13 Part des travailleurs pour qui la conciliation vie professionnelle et vie privée est mauvaise, selon deux indicateurs, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés qui déclarent que ...	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux ¹	16,5	17,5	13,0	15,8	12,1	13,3
Il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux ²	26,4	28,1	26,4	27,0	21,4	31,8

¹ Réponses « Pas très bien » et « Pas bien du tout » à la question « En général, comment vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » (Autres réponses possibles : « Bien » et « Très bien »).

² Réponses « Plutôt difficile » et « Très difficile » à la question « Diriez-vous que parvenir à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail habituel afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est, ... » (Autres réponses possibles : « Plutôt facile » et « Très facile »).

Source EWC(t)S 2021

Il apparaît tout d'abord que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est meilleure pour les 50 ans et plus que pour les 35-49 ans : ils ne sont que 13 % à déclarer que leurs horaires ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux, pour 17,5 % chez les 35-49 ans. De la même manière, 26,4 % des salariés de 50 ans et plus déclarent qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour traiter des problèmes familiaux ou sociaux, contre 28,1 % chez les 35-49 ans.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée semble donc meilleure pour les travailleurs âgés. Il pourrait y avoir plusieurs explications à ce phénomène. Premièrement, les emplois des travailleurs âgés pourraient permettre une meilleure conciliation, soit grâce à des aménagements, soit parce que les occupations sont différentes pour ce groupe. Deuxièmement, les engagements familiaux pourraient être moins contraignants pour les travailleurs âgés, puisqu'ils consacrent par exemple moins de temps à éduquer leurs enfants ou petits-enfants que leurs pairs de 35-49 ans (voir Tableau 7.20). Dans ce cas, les conflits entre vie privée et vie professionnelle pourraient être moins fréquents. Enfin, il est impossible d'exclure la possibilité d'un biais de sélection si les travailleurs âgés dont le travail offrait une mauvaise conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont sortis du marché du travail.

D'un point de vue du genre chez les travailleurs âgés, on constate que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée chez les 50 ans et plus est meilleure pour les hommes que pour les femmes en ce qui concerne la possibilité de prendre une heure ou deux sur leur temps de travail. Les femmes de 50 ans et plus disposent donc relativement de moins d'autonomie face aux petits arrangements avec le temps que leurs homologues masculins. C'est le cas également chez les travailleurs plus jeunes (chez les moins de 35 ans : 22 % des hommes pour 30,9 % des femmes estiment qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux ; chez les 35-49 ans : 24,9 % des hommes pour 31,3 % des femmes). Il est intéressant de remarquer que la plus faible autonomie face aux petits arrangements pour les femmes est un phénomène présent dans chaque catégorie d'âge. Cela peut être dû à la concentration de l'emploi des femmes dans des professions qui laissent peu de flexibilité, ou à des charges familiales plus élevées pour ces dernières.

7.4.2 Qualité du travail des travailleurs âgés

Dans cette section des résultats, nous nous intéressons aux scores moyens obtenus pour les différentes caractéristiques de la qualité du travail chez les travailleurs âgés. Ces caractéristiques sont regroupées en quatre groupes qui abordent tour à tour des aspects différents du travail : le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations sociales. Chacun de ces aspects se mesure à travers un certain nombre de dimensions.

Lors des enquêtes de 2010 et 2015, un indice unique avait été créé pour chaque dimension. Il permettait de calculer un score moyen. Ces scores avaient ensuite été corrélés avec les réponses aux questions portant sur la soutenabilité du travail. Pour cette vague de 2021, il était impossible de reconstituer les mêmes indicateurs, étant donné les modifications importantes apportées au questionnaire. En lieu et place d'indicateurs, chaque dimension est donc ici explorée à travers une ou plusieurs caractéristiques, chacune évaluée de manière distincte.

En conséquence, nous ne pouvons pas constater une augmentation ou diminution des scores moyens sur les indicateurs. Nous rapportons néanmoins, pour chaque dimension, le degré de signification obtenu en 2015 de la corrélation entre l'indice et les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans ou plus) ? » pour les salariés de plus de 45 ans. De cette manière, nous tentons de mettre en évidence les dimensions particulièrement importantes au regard de la soutenabilité du travail.

7.4.2.1 Contenu du travail

Le contenu du travail porte sur les dimensions suivantes : la pression émotionnelle, la pression liée aux rythmes, l'autonomie dans les tâches et la complexité des tâches (Tableau 7.14).

Tableau 7.14 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs du contenu du travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score de 0 à 100	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Pression émotionnelle ¹							***
Contacts avec des personnes	58,94	57,09	54,63	48,36	61,14	Plus de contacts	
Pression liée aux rythmes ²							***
Cadences rapides	56,57	56,72	52,83	49,44	56,62	Plus de cadences rapides	
Délais serrés	56,73	60,81	56,59	56,68	56,54	Plus de délais serrés	
Autonomie dans les tâches ³							-
Ordre des tâches (M1A/B ⁴)	61,11	61,73	62,35	60,94	64,26	Plus d'autonomie	
Méthode de travail	58,43	60,74	56,80	56,44	57,56		
Vitesse de travail (M1A/B)	57,26	59,35	57,61	60,36	54,98		
Complexité des tâches ⁵							*
Apprendre de nouvelles choses	67,08	66,39	60,74	60,96	60,50	Plus d'apprentissage	

¹ Composition de l'indice en 2015 : rythme de travail dépend de demandes directes de personnes ; le travail demande de cacher ses sentiments ; *contacts avec des personnes* ; gérer des clients, patients, élèves, etc. en colère (les variables en italiques sont celles qui sont utilisées en tant que caractéristiques dans le cadre de ce rapport).

² Composition de l'indice en 2015 : *cadences rapides* ; *délais serrés* ; rythme de travail dépend des collègues, d'objectifs de production, de la vitesse des machines, du supérieur hiérarchique ; assez de temps ou non pour faire son travail.

³ Composition de l'indice en 2015 : *autonomie dans l'ordre des tâches, la méthode de travail et la vitesse de travail.*

⁴ Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 A et B.

⁵ Composition de l'indice en 2015 : le travail implique le respect de normes de qualité, une auto-évaluation de la qualité de son travail, la résolution autonome de problèmes, des tâches monotones, des tâches complexes, *d'apprendre de nouvelles choses.*

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne la pression émotionnelle, les 50 ans et plus sont moins souvent en contact avec des clients, passagers, élèves ou patients que les deux autres catégories d'âge. Le score moyen des 50 ans et plus de 54,63 cache néanmoins une disparité importante entre les hommes (score moyen de 48,36) et les femmes (score moyen de 61,14). Le rapport de 2015 indiquait une corrélation négative de la pression émotionnelle pour les femmes avec la soutenabilité (une augmentation de la pression est associée à une diminution de la soutenabilité) et une corrélation positive pour les hommes. Selon ces conclusions, un travail serait donc plus soutenable pour une femme s'il s'accompagne de peu de pression émotionnelle et, à l'inverse, plus soutenable pour un homme s'il s'accompagne de plus de pression émotionnelle. Nous remarquons néanmoins que ce sont ici les femmes qui font face à une plus grande pression, au moins en termes de contacts avec les personnes. Ce constat semble donc pointer vers une moins bonne soutenabilité du travail.

La pression liée aux rythmes était elle aussi significativement corrélée à la soutenabilité du travail en 2015. La corrélation y était négative aussi bien pour les hommes que pour les femmes : une pression plus élevée s'accompagnait d'une moins grande soutenabilité. On constate ici que le score moyen des 50 ans et plus est moins élevé que pour les 35-49 ans, ce qui reflète que les travailleurs âgés font face à moins de pression liée aux rythmes. Face aux délais serrés, les hommes et femmes de 50 ans et plus semblent connaître des conditions similaires, mais les femmes ont un score plus élevé (56,62) au niveau des cadences rapides que les hommes (49,44), ce qui pourrait aller de pair avec une moins bonne soutenabilité du travail pour celles-ci.

Il ne se dégage pas de tendance générale au niveau de l'autonomie dans les tâches : les travailleurs de 50 ans et plus auraient une plus grande autonomie au niveau de l'ordre des tâches et de la vitesse de travail, mais une autonomie moindre au niveau des méthodes de travail. Il est également difficile de tirer des conclusions de la comparaison entre hommes et femmes de 50 ans et plus : les hommes affichent un meilleur score dans l'autonomie dans la vitesse de travail mais un moins bon score en matière d'ordre des tâches.

Enfin, au niveau de la complexité des tâches, il y a clairement une diminution importante des possibilités d'apprendre de nouvelles choses avant et après 50 ans : le score moyen des 50 ans et plus est de 60,74 alors qu'il est de 66,39 pour les 35-49 ans et 67,08 pour les moins de 35 ans. Il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et femmes de 50 ans et plus : il s'agit donc plutôt d'une problématique liée à l'âge.

7.4.2.2 Conditions de travail

Les conditions de travail portent sur les dimensions suivantes : les risques liés aux postures de travail, les risques de l'environnement de travail, les risques biochimiques et le lieu de travail fixe ou variable (Tableau 7.15).

Tableau 7.15 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions de travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score de 0 à 100	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Risques liés aux postures de travail ¹							***
Positions fatigantes (M1B/C ²)	37,13	37,10	39,21	35,83	42,29	Exposition plus fréquente à ces risques liés aux postures de travail	
Soulever des personnes	13,06	11,32	12,85	6,68	19,53		
Porter des charges lourdes	31,92	26,48	27,67	27,21	27,81		
Mouvements répétitifs (M1B/C)	59,40	59,94	61,55	61,12	61,62		
Risques de l'environnement de travail ³							***
Exposition à des bruits forts	31,19	30,45	27,49	25,46	29,44	Exposition plus fréquente aux bruits	
Risques biochimiques ⁴							***
Manipulation de produits chimiques	20,65	18,54	17,16	17,45	16,22	Exposition plus fréquentes à ces risques biochimiques	
Manipulation de matériaux infectieux	23,79	19,69	20,14	14,61	25,85		
Lieu de travail fixe ou variable ⁵							***
Employeur	67,39	59,69	63,72	61,72	66,11	Travaille plus souvent dans ces lieux (pas indicatif de la variabilité du lieu de travail)	
Client	31,10	31,24	30,80	35,91	24,90		
Véhicule	21,16	21,88	22,45	30,71	13,20		
Domicile	31,23	40,61	36,97	33,75	40,66		
Autres	8,13	8,96	8,02	8,40	7,36		

¹ Composition de l'indice en 2015 : exposition à des vibrations, *positions fatigantes ou douloureuses, soulever des personnes, porter des charges lourdes, mouvements répétitifs.*

² Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 B et C.

³ Composition de l'indice en 2015 : exposition à *des bruits forts*, à des températures élevées, à des températures basses.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : exposition à l'inhalation de fumées, de vapeurs ; *manipulation de produits chimiques, de matériaux infectieux.*

⁵ Composition de l'indice en 2015 : fréquence de travail dans différents lieux au cours des 12 derniers mois (*employeur, client, véhicule, en plein air, domicile, espace public*). En 2015, l'indice était représentatif d'une variation plus ou moins grande dans le lieu de travail pour les individus.

Source EWCS 2021 et 2015

Au niveau des risques liés aux postures de travail, la corrélation entre cette dimension et la soutenabilité du travail était significativement négative en 2015 : des risques plus élevés s'accompagnaient d'une moins bonne soutenabilité. Les scores des 50 ans et plus sont pourtant plus élevés pour chacune des variables considérées ici, par rapport au groupe des 35-49 ans, même si certaines différences sont très faibles. De plus, les femmes sont sensiblement plus souvent confrontées à des situations où elles doivent soulever des personnes et adopter des positions fatigantes.

Les salariés de 50 ans et plus sont en revanche moins souvent exposés à des bruits tellement fort qu'ils doivent élever la voix pour parler, ce qui est *a priori* positif du point de vue de la soutenabilité puisque des risques de l'environnement de travail plus élevés étaient associés en 2015 à une soutenabilité moindre. À nouveau, les conditions de travail des femmes semblent être moins bonnes à ce niveau.

Il n'y a pas de constat évident à tirer des variables prises en compte pour les risques biochimiques : les travailleurs de 50 ans et plus manipulent moins souvent des produits chimiques que les 35-49 ans, mais plus souvent des matériaux infectieux. Il y a un écart important entre le score des femmes (25,85) et celui des hommes (14,61) en ce qui concerne les matériaux infectieux (peut-être lié à la concentration de l'emploi des femmes dans le secteur de la santé).

Enfin, les lieux de travail sont assez différents entre les femmes et les hommes de 50 ans et plus : ces derniers travaillent plus souvent chez des clients (score moyen de 35,91) et dans leur véhicule (30,71) que leurs homologues féminines (respectivement 24,90 et 13,20). Celles-ci travaillent quant à elles plus fréquemment chez leur employeur (66,11) ou à domicile (40,66) que les hommes du même âge (respectivement 61,72 et 33,75). Notons néanmoins que, pour les deux groupes, les locaux de l'employeur restent le principal lieu de travail en moyenne.

Le travail au lieu de domicile est à considérer ici dans le contexte particulier de la crise sanitaire, que nous avons évoqué plus haut. Les travailleurs âgés étaient moins nombreux que leurs pairs plus jeunes à travailler à domicile avant la pandémie, et auraient été moins affectés que ces derniers par la généralisation du télétravail (Eurofound, 2022). Nous remarquons que, dans le cadre de cette enquête, les travailleurs âgés travaillent en effet moins fréquemment à domicile (score de 36,97) que les 35-50 ans (40,61), mais plus tout de même que les moins de 35 ans (31,23).

7.4.2.3 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi portent sur les dimensions suivantes : l'autonomie d'organisation du temps, le travail à temps plein, les horaires atypiques, le type de contrat, les opportunités de carrière et l'accès à la formation (Tableau 7.16).

Tableau 7.16 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score (0-100 ou 0-1)	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Autonomie d'organisation du temps ¹							***
Supervision (M2A ²)	0,08	0,09	0,10	0,15	0,06	0 = pas de supervision ; 1 = supervision d'autres personnes	
Influence sur les décisions	58,17	58,68	56,62	59,46	53,65	(0 à 100) Plus d'influence sur les décisions	
<i>Travail à temps plein ³</i>							***
Equivalent temps plein	0,87	0,92	0,87	0,94	0,79	1 = 38 heures/semaine (max. 1 ; proportionnel au nombre d'heures)	
Temps plein ou non	0,69	0,73	0,63	0,81	0,44	1 = 35 heures/semaine ou plus, sinon 0	
Proportion d'un temps plein	0,92	0,98	0,94	1,04	0,84	1 = 38 heures/semaine (pas de maximum ; proportionnel au nombre d'heures)	
Horaires atypiques ⁴							***
Travail de nuit	16,54	16,77	14,40	17,97	10,70	(0 à 100) Plus souvent exposé au travail de nuit	
Type de contrat ⁵							-
Contrat permanent	0,71	0,89	0,89	0,89	0,88	1 = CDI ; 0 sinon	
Type de contrat	0,83	0,93	0,92	0,92	0,92	1 = CDI ; 0 = pas de contrat (plus proche de 1 signifie plus longue durée)	
Opportunités de carrière ⁶							***
Perspectives d'évolution de carrière (M1A/C ⁷)	61,46	57,11	48,26	53,55	43,11	(0 à 100) Plus de perspectives d'évolution de carrière	
Accès à la formation ⁸							-
Formation (M1A/C)	0,36	0,39	0,30	0,33	0,26	1 = formation au cours des 12 derniers mois ; 0 sinon	

¹ Composition de l'indice en 2015 : *supervision*, détermination de l'horaire de travail, choix des moments de pause, *influence sur les décisions*.

² Question posée uniquement aux répondants assignés au module 2 A.

³ Composition de l'indice en 2015 : *nombre d'heures par semaine*.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : *travail de nuit*, travail le dimanche, travail le samedi, travaille plus de 10 heures sur la journée (fréquence par mois).

⁵ Composition de l'indice en 2015 : *type de contrat*, *durée du contrat*.

⁶ Composition de l'indice en 2015 : *perspectives d'évolution de carrière*.

⁷ Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 A et C.

⁸ Composition de l'indice en 2015 : *formation donnée ou payée par l'employeur*, *formation sur le tas*.

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne l'autonomie d'organisation du temps, ce sont les différences entre les hommes et femmes de 50 ans et plus qui sont les plus frappantes. Les hommes ont plus souvent des personnes qui travaillent sous leur direction et plus d'influence sur les décisions. Cela fait écho au constat que les femmes ont plus de difficultés à faire face à de petits arrangements au niveau de leur temps de travail et doit donc rester un point d'attention pour améliorer la soutenabilité du travail pour ce groupe.

La dimension du travail à temps plein souligne les résultats déjà obtenus par ailleurs (voir Tableau 7.10). La comparaison des caractéristiques « équivalent temps plein » et « proportion d'un temps plein » permet toutefois de mettre en évidence le fait qu'un certain nombre de travailleurs de 50 ans et plus travaille en réalité plus qu'un temps plein (38 heures/semaine). De la même manière que le travail à temps plein, la dimension « type de contrat » rappelle les caractéristiques que nous avons rapportées au début de cette section de résultats (voir Tableau 7.7).

Les horaires atypiques sont moins fréquents chez les travailleurs âgés de 50 ans et plus, ce qui est *a priori* positif au regard de la soutenabilité, étant donné la corrélation négative établie en 2015. Une série de conventions collectives, négociées au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, permettent en effet de faire sortir les travailleurs âgés des formes d'horaires les plus atypiques, connues pour avoir des effets négatifs à long terme sur la santé. Il se pourrait aussi que les salariés concernés aient quitté le marché du travail. Chez les 50 ans et plus, ce sont ici les hommes qui sont plus souvent exposés au travail de nuit (score moyen de 17,97) que les femmes du même âge (10,70).

Enfin, comme on pourrait s'y attendre, les perspectives d'évolution de carrière et l'accès à la formation sont moins bonnes pour les travailleurs de 50 ans et plus que pour ceux de 35-49 ans et de moins de 35 ans. Il s'agit pourtant là d'enjeux majeurs pour la soutenabilité, surtout en termes de perspectives d'évolution de carrière. L'absence de celles-ci rend en effet le maintien en emploi peu attrayant du point de vue des travailleurs. Il y a en particulier beaucoup à faire pour les femmes de 50 ans et plus, qui présentent un score moyen très faible (43,11) par rapport à leur homologues masculins (53,55).

7.4.2.4 Relations sociales

Les relations sociales portent sur les dimensions suivantes : la possibilité de s'exprimer, le soutien des supérieurs hiérarchiques, le support social, le harcèlement et comportements agressifs, et la représentation des travailleurs (Tableau 7.17).

Tableau 7.17 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des relations d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score (0-100 ou 0-1)	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Possibilité de s'exprimer ¹							***
Consulté pour fixer les objectifs (M1A/B)	63,17	63,40	59,60	61,56	57,57	(0 à 100) Plus souvent consulté	
Soutien des supérieurs hiérarchiques ²							***
Soutien du supérieur hiérarchique (M1B/C)	74,91	71,33	68,44	69,76	67,07	(0 à 100) Plus souvent soutenu	
Support social ³							*
Soutien des collègues	81,14	75,87	73,60	74,34	72,89	(0 à 100) Plus souvent soutenu	
Harcèlement, comportements agressifs ⁴							***
Comportements agressifs ⁵	0,15	0,19	0,14	0,12	0,17	1 = comportement agressif ; 0 sinon	
Quantité de comportements agressifs	0,07	0,09	0,06	0,05	0,08	1 = toutes les formes de comportements agressifs ; 0 aucun	
Représentation des travailleurs ⁶							*
Représentation grâce à des réunions régulières	0,70	0,64	0,62	0,64	0,62	1 = réunions régulières ; 0 sinon	

¹ Composition de l'indice en 2015 : *consulté pour fixer les objectifs*, influence sur le choix des collègues de travail.

² Composition de l'indice en 2015 : le supérieur hiérarchique respecte le travailleur en tant que personne, il lui donne des retours utiles.

³ Composition de l'indice en 2015 : *soutien des collègues*, soutien du supérieur hiérarchique.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : (au cours du mois dernier) *violence verbale, attention sexuelle non désirée, menaces, humiliation*, (au cours des 12 derniers mois) *violence physique, harcèlement sexuel, harcèlement*.

⁵ Composition en 2021 : (au cours du mois dernier) *menaces ou violences verbales, attention sexuelle non désirée*, (au cours des 12 derniers mois) *intimidation/harcèlement moral/violence*.

⁶ Composition de l'indice en 2015 : *représentation grâce à des réunions régulières*.

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne les relations sociales, à l'exception des cas de harcèlement et de comportements agressifs, les 50 ans et plus obtiennent systématiquement de moins bons scores que leurs pairs plus jeunes, et les femmes de 50 ans et plus sont toujours moins bien loties que les hommes de leur âge. Dans le cas particulier du harcèlement et des comportements agressifs, il est possible que les travailleurs âgés y soient moins souvent confrontés que les travailleurs plus jeunes ; une autre possibilité est que les travailleurs âgés qui y étaient confrontés soient sortis du marché du travail dès que les conditions de retraite anticipée le leur permettaient, et ne sont donc plus représentés dans l'échantillon. Avec les données dont nous disposons, aucune de ces pistes ne peut être exclue.

7.4.3 Âge, santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail

Dans ce troisième volet des résultats, nous explorons des variables liées à la santé, au bien-être psychologique et à la satisfaction, qui sont essentielles pour la soutenabilité du travail.

7.4.3.1 Santé, âge et conditions de travail

Plusieurs variables permettent d'apprécier l'état de santé des salariés. Nous nous intéressons ci-dessous à la proportion de salariés ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois (maux de dos, douleurs musculaires aux membres supérieurs et inférieurs, maux de tête, anxiété) et à la proportion de salariés qui pense que le travail menace leur santé ou leur sécurité (Tableau 7.18). Nous regardons ici les résultats pour les 35 ans et plus en distinguant trois tranches d'âge : 35-44 ans, 45-54 ans et 55 ans et plus.

Tableau 7.18 Proportion de salariés ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois et proportion des salariés ayant le sentiment que leur travail menace leur santé ou sécurité, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés ...	35-44	45-54	55+	Tous les salariés	55+ hommes	55+ femmes
Ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois						
Maux de dos	53,5	55,1	50,0	53,1	51,3	47,2
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs	56,9	61,6	52,3	57,3	47,2	57,8
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	34,9	37,2	38,1	36,5	37,3	38,6
Maux de tête et fatigue oculaire	53,1	48,5	32,2	46,0	26,7	36,8
Anxiété	27,0	26,4	21,8	25,4	(17,2)	(25,7)
Ayant le sentiment que leur travail menace leur santé ou leur sécurité	34,5	32,9	30,0	32,7	28,0	31,6

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWC(t)S 2021

Quatre des cinq problèmes spécifiques de santé sont moins fréquents chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus que chez leurs pairs plus jeunes : les maux de dos (50 % contre 55,1 % chez les 45-54 ans), les douleurs musculaires dans les membres supérieurs (52,3 % contre 61,6 %), les maux de tête et la fatigue oculaire (32,2 % contre 48,5 %) et l'anxiété (21,8 % contre 26,4 %). Seules les douleurs musculaires dans les membres inférieurs sont plus fréquentes dans les groupes plus âgés. De la même manière, les travailleurs de 55 ans et plus sont moins nombreux à s'inquiéter du fait que leur travail menace leur santé (30 % pour 32,9 % des 45-54 ans).

On pourrait y voir le signe que les conditions de travail des travailleurs âgés sont adaptées pour qu'ils soient moins souvent confrontés à des problèmes spécifiques de santé. Néanmoins, nous avons pu constater que les conditions de travail sont généralement moins bonnes chez les travailleurs de 50 et plus, surtout en termes de risques liés aux postures de travail (Tableau 7.16). Il est donc plus probable que nous ayons ici affaire à un biais de sélection : une part des travailleurs qui souffraient des différents problèmes de santé abordés ici a sûrement quitté le marché de l'emploi, que ce soit à travers un mécanisme de retraite anticipée ou via le mécanisme d'assurance maladie-invalidité.

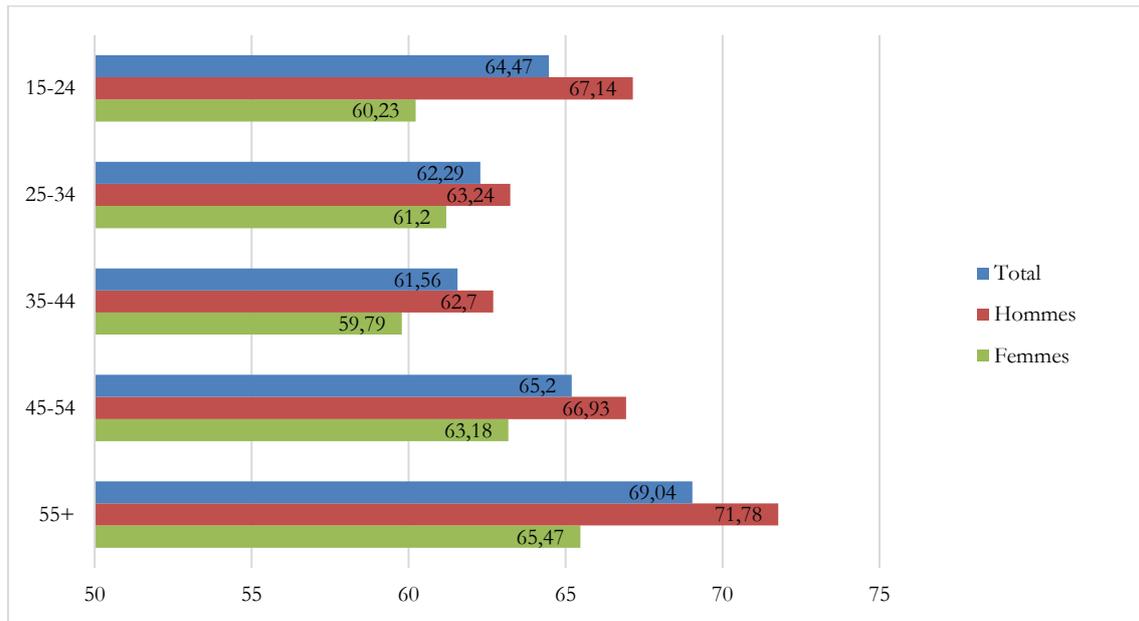
Enfin, on constate également que les femmes de 55 ans et plus souffrent plus fréquemment que les hommes du même âge de douleurs musculaires et maux de tête, tandis que ceux-ci sont plus souvent sujets aux maux de dos.

7.4.3.2 Bien-être psychologique, travail et âge

Pour approcher le bien-être au travail, nous utilisons l'indice WHO-5, un indicateur de bien-être psychologique. Il permet de calculer un score allant de 0 à 100 pour chaque répondant, 100 représentant un niveau de bien-être psychologique maximal (Figure 7.5). Le bien-être psychologique mesuré à travers cet indice est le plus bas pour les 35-44 ans, mais il est plus élevé pour les tranches d'âge

plus jeunes et plus âgées. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) affichent ici un niveau de bien-être psychologique inégalé chez leurs pairs plus jeunes, aussi bien sur l'ensemble de la population qu'en considérant séparément hommes et femmes. Tout comme pour la santé, on peut se demander s'il n'y a pas ici un biais de sélection par lequel les personnes qui avec un faible niveau de bien-être psychologique auraient quitté prématurément le marché de l'emploi et ne seraient pas représentées. Il pourrait également y avoir une corrélation importante entre l'état de santé et le niveau de bien-être psychologique, ce qui expliquerait que ces résultats convergent.

Figure 7.5 Score moyen obtenu sur l'indice de bien-être WHO-5 selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)



Source EWC(t)S 2021

Le score moyen obtenu sur l'indice de bien-être psychologique WHO-5 est plus faible chez les femmes que chez les hommes, peu importe la tranche d'âge considérée, mais l'écart à la moyenne est particulièrement élevé chez les 55 ans et plus (ainsi que chez les 15-24 ans).

7.4.3.3 Satisfaction au travail

Enfin, pour nous intéresser à la satisfaction au travail, nous rapportons ci-dessous les scores moyens obtenus sur deux indicateurs : le sentiment de travail bien fait et le sentiment de faire un travail utile (Tableau 7.19).

Tableau 7.19 Scores moyens obtenus sur deux indicateurs de la satisfaction au travail selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
Indicateur relatif au sentiment de travail bien fait					
Hommes	77,71	78,83	77,69	78,40	83,06
Femmes	77,83	77,47	78,74	79,05	80,36
<i>Total</i>	<i>78,00</i>	<i>78,16</i>	<i>78,34</i>	<i>78,63</i>	<i>81,67</i>
Indicateur relatif au sentiment de travail utile					
Hommes	82,24	80,80	81,38	82,52	85,94
Femmes	80,07	81,91	83,25	86,57	86,84
<i>Total</i>	<i>80,71</i>	<i>81,45</i>	<i>82,56</i>	<i>84,31</i>	<i>86,47</i>

Source EWC(t)S 2021

Les deux indicateurs affichent de meilleurs scores pour chaque tranche d'âge supplémentaire, et le maximum est atteint pour les 55 ans et plus. Tout comme pour la santé et le bien-être au travail, il est possible qu'il existe un biais de sélection.

Néanmoins, si l'indicateur relatif au sentiment de travail bien fait est légèrement plus élevé en moyenne chez les hommes de 55 ans et plus que chez leurs homologues féminines, le constat est inverse pour l'indicateur relatif au sentiment de travail utile, mais la différence est très faible.

7.4.4 Charges familiales et tâches ménagères

Dans cette dernière partie dédiée aux résultats, nous regardons en-dehors de la sphère professionnelle pour voir si certaines situations sont susceptibles d'influencer différemment la soutenabilité du travail pour les hommes et pour les femmes. En particulier, nous nous intéressons à la proportion de salariés qui gardent et/ou éduquent leurs enfants, petits-enfants, s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage, et enfin cuisinent et s'occupent de tâches ménagères (Tableau 7.20). Ces différentes activités sont susceptibles d'influencer les besoins des travailleurs en termes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, d'avoir un effet sur la santé (physique ou mentale) ou encore sur le bien-être psychologique, et ont également le potentiel de pousser les travailleurs à un retrait, total ou partiel, du marché du travail.

L'hypothèse qui guide cette analyse est que, avec l'âge qui augmente, au plus du temps sera consacré à ces différentes activités, au moins le travail sera soutenable. Ce lien entre, d'une part, les charges familiales et tâches ménagères et, d'autre part, la soutenabilité, pourrait en outre être plus important pour les femmes que pour les hommes. En effet, la recherche existante a montré que les décisions liées à la retraite des femmes étaient plus influencées par leur rôle familial que celles des hommes (Loretto & Vickerstaff, 2015).

Tableau 7.20 Proportion de salariés par âge qui déclarent s'occuper de leur famille ou de tâches ménagères quotidiennement ou plusieurs fois par semaine, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés qui ...	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Gardent et/ou éduquent enfants, petits-enfants ...						
Quotidiennement	26,9	58,8	25,8	39,2	23,1	29,0
Plusieurs fois par semaine	(6,9)	11,1	19,1	12,3	20,1	18,2
S'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage ...						
Quotidiennement ou plusieurs fois par semaine*	11,1	16,1	24,6	17,2	20,3	29,2
Cuisinent et s'occupent de tâches ménagères ...						
Quotidiennement	55,5	66,1	56,4	59,9	35,4	80,6
Plusieurs fois par semaine	27,2	22,0	23,7	24,1	32,7	(13,5)

* Les deux modalités de réponses sont ici groupées pour garantir des effectifs suffisants.

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWC(t)S 2021

Si on compare le temps consacré à ces différentes activités entre les tranches d'âges, et comme on pourrait s'y attendre, les travailleurs de 50 ans et plus sont moins nombreux à s'occuper d'enfants et petits-enfants que les 35-49 ans. Cependant, ils sont tout de même plus de 25 % à s'en occuper quotidiennement et presque 20 % à le faire plusieurs fois par semaine. La proportion de salariés qui s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage est quant à elle plus élevée chez les 50 ans et plus (24,6 %) que chez les 35-49 ans (16,1 %) et chez les moins de 35 ans (11,1 %). Enfin, les salariés de 50 ans et plus cuisinent et s'occupent de tâches ménagères moins souvent que leurs pairs.

Les charges familiales et liées à l'entretien de la maison semblent donc être moins importantes pour les travailleurs âgés, sauf celles liées aux personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage. Toutefois, la comparaison entre hommes et femmes de 50 ans et plus est ici très révélatrice de circonstances différentes pour ces deux groupes. En effet, 29 % des femmes de 50 ans et plus s'occupent quotidiennement des enfants, petits-enfants, contre 23,1 % des hommes. C'est également le cas pour les personnes âgées ou handicapées de leur entourage (en considérant ici les réponses « quotidiennement » et « plusieurs fois par semaine » ensemble) : 29,2 % contre 20,3 %.

Là où la différence est la plus frappante, c'est en matière de cuisine et de tâches ménagères : 80,6 % des salariées de 50 ans et plus déclarent se consacrer quotidiennement à ces activités, pour 35,4 % des hommes du même âge. Ils sont presque aussi nombreux à s'y consacrer plusieurs fois par semaine (32,7 %). En groupant ces deux modalités (« quotidiennement » et « plusieurs fois par semaine »), on regroupe ainsi 94,1 % de l'échantillon des femmes de 50 ans et plus, pour seulement 67,1 % des hommes.

Ce dernier constat démontre une fois de plus qu'il faut considérer de manière différenciée les carrières des hommes et des femmes, y compris pour les travailleurs âgés. Non seulement ces deux groupes ne font pas face aux mêmes caractéristiques d'emploi (prépondérance du temps partiel, distribution sectorielle, catégories, professionnelle, etc.) ni ne bénéficient de la même qualité de travail, mais ils sont de plus affectés différemment par des éléments situés en-dehors du travail et susceptibles d'influencer leur capacité et leur volonté à se maintenir en emploi.

7.5 Conclusion

Nous nous sommes penchés, dans ce chapitre, sur la question des travailleurs âgés et de la perspective d'un travail soutenable, en différenciant de manière systématique les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes. Rappelons que cette thématique s'ancre dans un contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées en Belgique depuis 2006. Parmi celles-ci, des mesures de restriction des conditions d'accès aux dispositifs de prépension ont été introduites en 2012 et 2015, ce qui se reflète dans une augmentation importante du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2015 (45 %) et 2021 (55 %).

Grâce aux données récoltées dans le cadre de la vague 2021 de l'enquête européenne sur les conditions de travail, nous avons pu mettre en avant certaines caractéristiques de la qualité de travail par rapport auxquelles les travailleurs âgés semblent être mieux lotis que leurs pairs plus jeunes : pression (émotionnelle ou liée aux rythmes), travail de nuit, stabilité des contrats et enfin moins de cas rapportés de harcèlement et autres comportements agressifs. En revanche, d'autres caractéristiques semblent pointer vers une moins bonne qualité du travail chez les travailleurs âgés : moins de besoins d'apprendre de nouvelles choses, exposition plus fréquente à des risques liés aux postures de travail, perspectives d'évolution de carrière et accès à la formation plus limités, moins de consultation pour fixer leurs objectifs de travail et moins de soutien de leurs collègues et leur hiérarchie. Parmi les travailleurs de 50 ans et plus, la qualité du travail semble généralement moins bonne pour les femmes que pour les hommes.

Si le biais de sélection en matière de qualité de travail était particulièrement élevé, on aurait pu s'attendre à de meilleurs scores chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes. Ce serait en effet le cas si les travailleurs âgés avec de faibles scores quittaient prématurément le marché du travail. Ce constat mitigé ne semble pas soutenir cette hypothèse. Dans un contexte de durcissement des conditions d'accès aux dispositifs de préretraite, il est sans doute devenu plus difficile qu'auparavant de sortir du marché du travail lorsque la qualité du travail y est moindre.

Cette réflexion est particulièrement intéressante lorsqu'on s'intéresse à la santé, puisque les travailleurs de 55 ans et plus souffrent en moyenne de moins de problèmes de santé que leurs pairs de 35-44 et 45-54 ans (excepté pour les douleurs musculaires aux membres inférieurs). En matière de santé, il est en réalité plus probable que nous ayons affaire à un biais de sélection. Ici, ce sont les dispositifs de retraite anticipée et surtout le mécanisme d'assurance maladie-invalidité qui seraient en cause. Ce dernier a un rôle particulièrement important dans un contexte de durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée et dès lors que c'est la santé des travailleurs qui est directement concernée.

Le constat est similaire pour le bien-être psychologique (WHO-5) et la satisfaction au travail : les travailleurs âgés y obtiennent des scores plus élevés que les groupes d'âge plus jeunes. Si ces résultats sont guidés par un biais de sélection, cela signifierait que, outre la santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail sont deux facteurs qui pourraient influencer fortement la décision de rester en emploi en fin de carrière, peut-être même plus que la qualité du travail. Il pourrait également y avoir une corrélation importante entre santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail et un effet d'interaction de ces trois aspects sur la décision ou non de rester en emploi.

À travers les résultats présentés dans ce chapitre, nous avons donc pu mettre en avant plusieurs points d'attention à l'égard des travailleurs âgés, susceptibles d'influencer la soutenabilité du travail (risques liés aux postures de travail, perspectives d'évolution de carrière, formation, relations sociales, état de santé, bien-être psychologique et satisfaction). Ces points d'attention liés au travail sont néanmoins contrastés entre les hommes et les femmes, notamment parce que les caractéristiques de leur emploi sont sensiblement différentes (secteurs, professions, temps partiel). De plus, les hommes et femmes de 50 ans et plus ne supportent pas les mêmes charges familiales, pourtant susceptibles d'influencer leurs choix en matière de retraite. Il est donc crucial de considérer de manière différenciée les fins de carrière des hommes et des femmes.

7.6 Résumé du chapitre 7

Ce chapitre se penche sur les travailleurs âgés et la perspective d'un travail soutenable, en différenciant de manière systématique les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes. Cette thématique s'ancre dans un contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées en Belgique depuis 2006, parmi lesquelles des mesures de restriction des conditions d'accès aux dispositifs de prépension. Cela se reflète dans l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2015 (45 %) et 2021 (55 %). Il reste moins élevé pour les femmes de 55-64 ans (51 %) que pour leurs homologues masculins (60 %).

La problématique s'inscrit également dans le contexte de la crise sanitaire. En ce qui concerne les travailleurs âgés, la crise n'a *a priori* pas réduit l'effet des récentes mesures les concernant au niveau du taux d'activité, et n'a causé qu'un léger ralentissement du taux d'emploi. Ce faible effet pourrait néanmoins avoir des conséquences à plus long terme pour les chômeurs âgés, dont le taux de transition vers l'emploi est généralement moins élevé que dans les autres groupes d'âge.

La modification du questionnaire de la vague d'enquête EWC(t)S 2021 par rapport à celui de 2015 a entraîné quelques défis méthodologiques. Pour cette raison, ce chapitre met l'accent sur une comparaison des résultats de 2021 entre groupes d'âge et, au sein des travailleurs âgés, entre les hommes et les femmes. Les résultats se limitent aux salariés et pourraient souffrir d'un biais important puisque l'échantillon n'est constitué que de personnes actives sur le marché du travail. Si certains facteurs sont susceptibles d'entraîner un retrait anticipé du marché du travail (mauvaises conditions de travail, état de santé, bien-être psychologique, etc.), les données de l'enquête ne permettent pas de le vérifier.

Les résultats mettent tout d'abord en avant le constat que la question des modalités du travail des travailleurs âgés est indissociable de celle du genre, puisqu'il y a entre hommes et femmes âgés des différences importantes en matière de secteurs, de professions et de prépondérance du temps partiel. Les travailleuses âgées sont par exemple surreprésentées dans les secteurs de l'enseignement, la santé et l'action sociale, par ailleurs lourdement affectés par la crise sanitaire. La composition de l'emploi selon les catégories professionnelles chez les hommes et femmes âgées de 50 ans et plus a conservé les tendances déjà présentes en 2015, mais les évolutions depuis la dernière vague pourraient pointer vers une meilleure soutenabilité du travail pour les travailleurs âgés. Il serait intéressant que les politiques de maintien dans l'emploi aient une attention particulière pour les professions exercées afin de renforcer cette dynamique.

En matière de temps partiel, les femmes sont surreprésentées (55 % des salariées de 50 ans et plus de notre échantillon travaillent à temps partiel) par rapport aux hommes du même âge (15 %), tandis que 19 % d'entre elles aimeraient pouvoir augmenter leur temps de travail. Il existe donc une marge de manœuvre politique pour l'augmentation du travail à temps plein chez les femmes ; des politiques axées sur le temps partiel involontaire chez les travailleuses âgées pourraient se révéler prometteuses dans le cadre d'un objectif d'augmentation du travail à temps plein.

La qualité de l'emploi et du travail des travailleurs âgés a été appréciée à travers différentes caractéristiques couvrant tour à tour le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations sociales. Par rapport aux groupes plus jeunes, les 50 ans et plus semblent être soumis à moins de pression, travaillent moins souvent de nuit, ont des contrats plus stables et sont moins souvent confrontés à du harcèlement et autres comportements agressifs. Les politiques en matière de travailleurs âgés pourraient viser à renforcer ce constat positif, car ces facteurs peuvent améliorer la soutenabilité du travail.

En revanche, le travail des salariés de 50 ans et plus requiert moins souvent d'apprendre de nouvelles choses, ils sont plus souvent exposés à des risques liés aux postures de travail, disposent de moins de perspectives d'évolution de carrière et d'un accès plus limité à la formation, sont moins régulièrement consultés pour fixer leurs objectifs de travail et sont moins soutenus par leurs collègues et leur hiérarchie. Notons également que la qualité du travail semble généralement moins bonne pour les femmes de 50 ans et plus que pour leurs homologues masculins. Dans ces différentes dimensions, il conviendrait donc de modifier la dynamique existante, en offrant plus d'opportunités aux travail-

leurs âgés et en visant à leur garantir un environnement de travail où les postures entraînent moins de risques.

Si une mauvaise qualité de travail entraînait un départ anticipé du marché du travail, on aurait pu s'attendre à de meilleurs scores chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes. Ce constat mitigé ne semble pas soutenir cette hypothèse. Dans un contexte de durcissement des conditions d'accès aux dispositifs de préretraite, il est sans doute devenu plus difficile qu'auparavant de sortir du marché du travail si la qualité du travail était plus faible. Pour cette raison, il serait intéressant que les mesures de maintien dans l'emploi s'accompagnent de mesures visant spécifiquement la qualité du travail afin d'en garantir la soutenabilité.

En matière de santé, on constate que les travailleurs de 55 ans et plus souffrent en moyenne de moins de problèmes de santé que leurs pairs de 35-44 et 45-54 ans (excepté pour les douleurs aux muscles inférieurs). Il est ici probable que les travailleurs âgés souffrant plus fréquemment de problèmes de santé aient quitté prématurément le marché de l'emploi, via un mécanisme de retraite anticipée ou d'assurance maladie-invalidité. Le constat est similaire pour le bien-être psychologique et la satisfaction au travail. La santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail pourraient donc influencer fortement la décision de rester en emploi en fin de carrière, peut-être même plus que la qualité du travail. Ici, des mesures permettant d'améliorer ces trois dimensions pourraient diminuer les retraits anticipés du marché du travail.

Nous nous sommes enfin intéressés à l'importance des charges familiales et tâches ménagères chez les travailleurs âgés. Ceux-ci s'occupent moins souvent que les 35-49 ans de leurs enfants et petits-enfants et s'occupent moins souvent qu'eux de tâches ménagères, mais sont en revanche plus souvent sollicités pour s'occuper de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage. Parmi les 50 ans et plus, les femmes supportent des charges plus lourdes (familiales ou ménagères), alors que leurs décisions liées à la retraite sont plus susceptibles d'être influencées par leur rôle familial que les hommes. Les évolutions sociétales en matière de charges familiales et ménagères pourraient donc avoir des effets sur le maintien dans l'emploi en fin de carrière, *a fortiori* chez les femmes âgées.

Références du chapitre 7

- Conseil national du travail (CNT)** (2016). *Évaluation de la CCT 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*. CNT.
- Conseil supérieur de l'emploi** (2021). *État des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions*. CSE.
- Conseil supérieur de l'emploi** (2022). *État des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions*. CSE.
- Eurofound** (2022). *COVID-19 and older people: Impact on their lives, support and care*. Publication Office of the European Union.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S.** (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2).
- Molinié, A.-F., Gaudard, C., & Pueyo, V.** (2012). *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Octarès Éditions.
- Moulaert, T.** (2006). Le pacte de solidarité entre les générations. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1906-1907, 5-68.
- Moulaert, T., & Léonard, D.** (2011). Le vieillissement actif sur la scène européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2105, 5-33.
- OCDE** (2003). *Ageing and employment policies in Belgium*. OCDE.
- OCDE** (2018). *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle, Note pays de 2007 à 2017*, OCDE.
- be2020.eu** (2020, avril 29). *Programme National de Réforme 2020*.
https://www.be2020.eu/publications/publication_det.php?lang=fr&KeyPub=467&pnr=PNR_2020
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** (2022, mai 9). Évaluation continue de la politique relative à la fin de carrière : mise à jour 2022. *Emploi et marché du travail*.
<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/evaluation-continue-de-la-politique-relative-la-fin-de-carriere-mise-jour-2022#:~:text=Les%20chiffres%20trimestriels%20de%20l,pour%20les%2060%2D64%20ans>
- Vendramin, P., Valenduc, G., Molinié, A-F, Volkoff, S., Ajzen, M., & Léonard, É.** (2012). *Sustainable work and the ageing workforce* (Report ef1266). Eurofound.

8 | Jobonzekerheid in België in 2021: peilen naar antecedenten, gevolgen en evoluties sinds 2015

Hans De Witte en Laurène Thil

8.1 Inleiding en vraagstelling

Na de ‘bankencrisis’ in 2008 werd Europa (en de hele wereld) opnieuw door een crisis getroffen in 2020: de coronapandemie. Ook deze nieuwe crisis had ernstige economische gevolgen met massale (deels tijdelijke) werkloosheid als gevolg. België ontsnapte niet aan deze evolutie. Naast een sterke toename van de (tijdelijke) werkloosheid, werden er in de nasleep van 2020 opnieuw een groot aantal faillissementen van bedrijven genoteerd. Naar schatting waren er in het voorjaar van 2020 meer dan één miljoen werkenden in België tijdelijk werkloos (Vandekerkhove *et al.*, 2020). Daarnaast werden er in de eerste jaarhelft van 2022 in België 5 139 faillissementen uitgesproken – een stijging met meer dan 56% ten opzichte van dezelfde periode in 2021.⁵⁰ Dit alles roept de vraag op in welke mate de werkenden in België in de nasleep van de coronapandemie geconfronteerd worden met (aspecten van) de economische crisis, en wat de mogelijke gevolgen van deze crisis kunnen zijn voor o.m. hun gezondheid en welzijn. Daarbij kunnen verschillende aspecten worden onderzocht, zoals onzekerheid over het voortbestaan van de huidige arbeidsplaats en de mate waarin men geconfronteerd werd met bedrijfssluitingen of -herstructureringen. In een vorige bijdrage op basis van de data van de 6^e *European Working Conditions Survey* werden beide fenomenen in kaart gebracht (De Witte, 2016). In de recente, EWC(t)S 2021 werden echter geen vragen gesteld over herstructureringen of bedrijfssluitingen. Daarom wordt in dit hoofdstuk noodgedwongen slechts één aspect onder de loep genomen: de mate waarin men zich onzeker voelt over het behoud van de huidige arbeidsplaats. Dit laatste wordt in deze bijdrage gevat onder de term ‘*jobonzekerheid*’: de (subjectieve) perceptie door de individuele werkende dat er een kans is om de huidige job (‘baan’) te verliezen in de nabije toekomst.

In de EWC(t)S 2021 werd jobonzekerheid met slechts één vraag in kaart gebracht. Deze luidde: *‘Ik zou mijn werk kunnen verliezen in de volgende 6 maanden.’* Deze vraag werd erg voorzichtig gesteld (‘*zou kunnen*’ in plaats van bijvoorbeeld ‘ik verwacht’ of ‘ik ben er zeker van’ zoals dat over het algemeen in deze onderzoekstraditie wordt bevestigd – zie bv. Shoss, 2017). Daardoor kan het instemmingspercentage iets hoger liggen dan over het algemeen wordt vastgesteld in onderzoek. De resultaten dienen daarom als een soort ‘bovengrens’ te worden beschouwd. Bij een meer affirmatief geformuleerde bevestiging zou de prevalentie dus iets lager kunnen liggen. Van de respondenten was 60,9% het ‘sterk oneens’ en 21,0% ‘eerder oneens’ met deze stelling. Een overgrote meerderheid van ongeveer 82% van de geïnterviewden ervoer dus (nagenoeg) geen onzekerheid: ze percipieerden hun job dominant als ‘zeker’. Ongeveer 7,5% gaf aan dat ze het ‘niet eens, maar ook niet oneens’ waren met deze uitspraak. Zij lijken dus te twijfelen. Tot slot gaf 10,6% aan onzeker te zijn over hun job: 4,7% was sterk onzeker (‘sterk eens’ met het item) en 5,9% was eerder onzeker (‘eerder eens’ met het item). We kunnen dus concluderen dat slechts een minderheid van de werkenden zich onzeker voelde over het voortbestaan van hun arbeidsplaats in 2021. Deze vaststelling ligt in lijn met de vaststellingen uit internationaal onderzoek: ook daar percipieert slechts een minderheid zich onzeker over het behoud

⁵⁰ <https://graydon.be/sites/default/files/2022-07/Studie-Faillissementen-202206.pdf>

van hun job (zie bv. De Witte *et al.*, 2020). Het ditmaal vastgestelde percentage is gelijkaardig aan het percentage dat bijvoorbeeld werd gevonden in het Belgische deel van de Europese Waardenstudie (EWS). In 2009 stelde men immers vast dat ongeveer 10% van de bevroegden zich een (eerder of erg) grote kans gaven op werkloosheid in de nabije toekomst (De Witte & Van den Broeck, 2011, p. 95). Bemerkt dat de vraag in de EWS ‘affirmatiever’ werd gesteld, wat het percentage instemming gedrukt kan hebben. Geheel vergelijkbaar zijn de diverse metingen dus niet. Wanneer we het percentage jobonzekereren in België vergelijken met het percentage dat elders in Europa wordt vastgesteld, dan blijkt België in 2020-2021 tot de landen te behoren waar de jobonzekerheid lager ligt dan gemiddeld. Dat blijkt uit de vergelijking van België met andere Europese landen op basis van de recente Eurofound surveys over COVID (Eurofound, 2020). In landen zoals Bulgarije, Griekenland en Portugal worden tijdens de COVID-pandemie de meeste jobonzekerere werknemers opgetekend, terwijl dit percentage in landen zoals België, Nederland, Luxemburg, Oostenrijk en Denemarken opmerkelijk lager ligt. Bemerkt tot slot dat het percentage jobonzekerere respondenten over het algemeen lager ligt in Vlaanderen, zoals blijkt uit de gegevens van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud’hui *et al.*, 2021).

In dit hoofdstuk worden drie vragen onderzocht met betrekking tot jobonzekerheid. (1) Vooreerst wordt het ‘sociaal profiel’ geschetst van hen die ermee geconfronteerd worden: wie wordt in sterkere mate geconfronteerd met jobonzekerheid? Deze analyse van de ‘*antecedenten*’ van jobonzekerheid leidt tot het in kaart brengen van *risicogroepen*, waar het beleid zich op zou kunnen toespitsen. Variabelen waarmee deze risicogroepen worden getypeerd zijn demografische kenmerken (bv. geslacht en leeftijd), beroepskenmerken (bv. de beroepsgroep of het contract), en organisatorische kenmerken (bv. de sector en bedrijfsgrootte). (2) Daarna onderzoeken we de ‘*gevolgen*’ van jobonzekerheid, al is het omwille van de cross-sectionele aard van de dataset natuurlijk correcter om te spreken over ‘*correlaten*’ (‘samenhangen’). Onzekerheid kan sterke *consequenties* hebben voor de gezondheid en het welzijn van werknemers, wat de nood zou onderbouwen om aan deze fenomenen beleidsmatig aandacht te besteden. Naast aspecten van welzijn en gezondheid wordt er tevens gekeken naar aspecten zoals pesten op het werk en discriminatie, en naar de impact op het leven buiten het werk (‘work-life balance’). (3) Tot slot wordt ingegaan op de *evoluties* die er zich m.b.t. jobonzekerheid kunnen hebben voorgedaan, door bovenstaande vragen te analyseren in de tijd: in hoeverre zijn prevalenties, het sociale profiel en de gevolgen veranderd ten opzichte van het verleden? Deze vraag wordt beperkt tot de vergelijking met de resultaten van de EWCS 2015. Door de verandering in de wijze waarop de data in 2021 werden verzameld, en door de sterke veranderingen in de inhoud van de vragenlijst, wordt deze vergelijking noodgedwongen gelimiteerd tot een beperkt aantal variabelen dat op beide ogenblikken én op dezelfde wijze in kaart werd gebracht. De vraag over jobonzekerheid was een onderdeel van de kernvragenlijst, en werd dus in principe aan alle respondenten gesteld (n=4 128). Dit geldt echter niet steeds voor de variabelen waar een samenhang mee wordt onderzocht - de analyses van de samenhang met sommige gevolgen van jobonzekerheid hebben dus vaak betrekking op een gereduceerde dataset.

8.2 Op zoek naar risicogroepen voor jobonzekerheid

In onderzoek naar jobonzekerheid worden wel eens drie categorieën antecedenten onderscheiden (Hartley *et al.*, 1991): (gepercipieerde) oorzaken op macroniveau (bv. het aantal werklozen in een regio of land), oorzaken op meso- of organisatieniveau (bv. aspecten van de organisatiestructuur en de historiek van herstructureringen) en individuele kenmerken op microniveau. Tot deze laatste soort behoren objectieve kenmerken van de werknemers (zoals geslacht en leeftijd) en (subjectieve) persoonlijkheidstrekken. In deze studie beschikken we enkel over objectieve kenmerken op het niveau van het individu en dat van de organisatie. Over macro-aspecten of over persoonlijkheidskenmerken

werden geen gegevens verzameld. Daarom schetsen we het profiel aan de hand van de kenmerken op individueel- en organisationeel niveau.

Tot de demografische kenmerken behoren het geslacht, de leeftijd (in vijf categorieën samengetrokken) en het opleidingsniveau (vier categorieën). Drie werkgerelateerde individuele variabelen werden onderzocht. Het uitgevoerde beroep werd in negen categorieën gecodeerd volgens de ISCO 2008 classificatie. Het contract werd opgedeeld in vast (“onbepaalde duur”) versus tijdelijk werk (“bepaalde duur” of interim); de arbeidsduur in voltijds versus deeltijds. Tot slot werden nog drie variabelen op organisationeel niveau onderzocht: twee indelingen van de sector waarin men werkt, en de ondernemingsgrootte. Een eerste sectorindeling splitst in essentie uit naar de privé versus de publieke sector. De tweede indeling biedt een genuanceerder overzicht van de sector, gebaseerd op de NACE-10 classificatie.

Tabel 8.1 bevat de samenhangen met de demografische en werkgerelateerde kenmerken op individueel niveau. De analyses werden op diverse wijzen uitgevoerd. In tabel 8.1 werd voor de overzichtelijkheid enkel het percentage gerapporteerd van de respondenten die onzeker waren over hun job. De categorieën die ‘sterk’ en ‘eerder’ onzeker waren, werden daarbij samengenomen tot één percentage. Daarnaast werd de associatiemaat Cramers’ V berekend. Deze mag enkel geïnterpreteerd worden wanneer de samenhang tussen de onderzochte variabelen statistisch significant is. Dit werd weergegeven met sterren (*, zie legende onder de tabel). De Cramers’ V associatiemaat varieert tussen ‘0’ (afwezigheid van een samenhang) en ‘1’ (maximale samenhang). Hoe groter de associatiemaat, hoe sterker dus de samenhang tussen beide variabelen.

Uit tabel 8.1 blijkt dat de perceptie van *jobonzekerheid* vooral samenhangt met het contract: tijdelijken voelen zich - wellicht niet verrassend - meer onzeker over het behoud van hun job dan werknemers met een vast contract. Het tijdelijk contract wordt door diverse auteurs dan ook beschouwd als een objectieve indicator van ‘onzekerheid’ (Pearce, 1998). Bemerkt echter dat onder de werknemers met een tijdelijk contract ook maar een minderheid aangeeft onzeker te zijn over de toekomst van hun baan. Wellicht kregen ze vanwege hun organisatie de suggestie dat hun contract op termijn verlengd zal worden – of hadden ze zelfs zicht op een contract van onbepaalde duur na het aflopen van het huidige contract. Vervolgens hangt de perceptie van jobonzekerheid in zekere mate samen met alle andere variabelen, behalve de arbeidsduur. Mannen zijn iets onzekerder over hun job dan vrouwen, al is het verschil niet erg groot. Jongeren zijn opvallend onzekerder dan ouderen. Vooral het hogere percentage jobonzeker onder de jongste categorie (15-24 jaar) is opvallend. Wellicht hangt dit samen met het sterker voorkomen van tijdelijke contracten onder de jongeren (en eventueel studentenjobs bij de -18-jarigen). Lager geschoolden zijn meer onzeker over hun baan dan hoger geschoolden. Het percentage jobonzekerheid ligt onder de laagst geschoolden immers haast dubbel zo hoog dan onder de hoogst geschoolden (masterdiploma of hoger). De laagste jobonzekerheid wordt opgetekend in de landbouw (een categorie van erg beperkte omvang), en in managementberoepen; de hoogste percentages bij arbeidersberoepen (bv. operatoren en elementaire beroepen) en in de diensten en verkoop. Het patroon dat hier naar voren komt, sluit goed aan bij de vaststelling dat vooral werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie onzeker zijn over hun job (De Witte *et al.*, 2015; 2020). Naast werkenden met een tijdelijk contract zijn de risicogroepen immers lager geschoolden, arbeiders en jongeren. Dit sluit goed aan bij de vaststellingen uit internationaal onderzoek (bv. Green, 2009).

Tabel 8.1 Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en jobonzekerheid

	% Jobonzeker	
Geslacht		
Man	11,4	
Vrouw	9,5	
<i>Cramers' V</i>		0,06*
Leeftijd		
15-24 jaar	16,4	
25-34 jaar	10,7	
35-44 jaar	10,9	
45-54 jaar	9	
55 jaar & +	9,5	
<i>Cramers' V</i>		0,04*
Opleidingsniveau		
Max. lager secundair	15,3	
Hoger secundair	10,1	
Bachelor	11,1	
Master of hoger	8	
<i>Cramers' V</i>		0,06***
Beroep (ISCO 2008)		
Management	7,5	
Professionals	8,9	
Technische professionals	9,2	
Administratieve ondersteuning	10,5	
Diensten en verkoop	13,5	
Geschoolde werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij	4,1	
Ambachtswerkers	12,4	
Operatoren	14,3	
Elementaire beroepen	13,6	
<i>Cramers' V</i>		0,06*
Contract		
Vast	7,9	
Tijdelijk	26,5	
<i>Cramers' V</i>		0,21***
Arbeidsduur		
Voltijds	10	
Deeltijds	12,2	
<i>Cramers' V</i>		n.s.

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

De samenhangen op individueel vlak kunnen worden aangevuld met de samenhangen met bedrijfskenmerken, zoals die in tabel 8.2 worden weergegeven. Uit tabel 8.2 blijkt dat er ook een samenhang is tussen bedrijfskenmerken en *jobonzekerheid*. Jobonzekerheid ligt hoger in de privé sector dan in de publieke (of gezamenlijke privaat-publieke) sector. In NGOs wordt minder jobonzekerheid gerap-

porteed, maar het aantal respondenten is in deze categorie eerder klein, waardoor we voorzichtig dienen te zijn met deze vaststelling. Een uitsplitsing naar sector (NACE-10) toont een hoger percentage onzekerheid in de ‘retail’-sector en de landbouw (een sector van beperkte omvang), en een lager percentage in de banken en verzekeringssector en de publieke administratie. Naar bedrijfsgrootte doet er zich een haast rechtlijnig verband voor, waarbij de onzekerheid afneemt naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt.

Tabel 8.2 Samenhang tussen organisatiekenmerken en jobonzekerheid

	Jobonzeker	
Sector		
Privé	11,8	
Publiek	8,6	
Gezamenlijke privaat-publieke	10	
Niet-gouvernementele organisatie	5,9	
<i>Cramer's V</i>		0,09***
Sector^o		
A	15,9	
B-E	10,4	
F	11,7	
G-I	16,4	
J	10,5	
K	6,3	
L-N	8,8	
O-Q	8,1	
R-U	10,6	
<i>Cramer's V</i>		0,10***
Ondernemingsgrootte		
1 werknemer	14,6	
2-9 werknemers	11,5	
10-249 werknemers	9,7	
250 werknemers & +	8	
<i>Cramer's V</i>		0,05**

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

^o Sectorale indeling op basis van de NACE Rev. 2: A Landbouw, bosbouw en jacht; B-E Industrie, winning van delfstoffen; F Bouwnijverheid; G-I Groot- en detailhandel, vervoer, verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L-N Exploitatie van en handel in onroerend goed; vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur, defensie; onderwijs, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Overige diensten.

Bron EWC(t)S 2021

We kunnen concluderen dat jobonzekerheid in België hoger ligt in categorieën werknemers met een zwakker arbeidsmarktprofiel. Dat sluit aan bij eerdere vaststellingen in België en bij de internationale literatuur (zie bv. De Witte *et al.*, 2020; Keim *et al.*, 2014). In een afsluitende multivariate analyse werd tot slot nog gekeken welke variabelen de ‘doorslag geven’ in de perceptie jobonzeker te zijn. Daaruit blijkt dat de variabelen geslacht, leeftijd en bedrijfsgrootte geen autonome samenhang vertonen met jobonzekerheid – na controle voor de andere variabelen en voor elkaar hangen ze immers niet meer significant samen met jobonzekerheid. Slechts drie variabelen geven de doorslag. In volgorde van

belangrijkheid zijn dat het tijdelijke contract ($\beta=0,16^{***}$), *niet* in de publieke sector werken ($\beta=0,16^{***}$), en maximaal lager secundair onderwijs gevolgd hebben ($\beta=0,06^{***}$). Jobonzekerheid weerspiegelt dus de mate waarin de vigerende regelgeving bescherming biedt tegen ontslag. Deze regelgeving hangt samen met het contract, de sector en het statuut waarin men werkt, waarbij het onderwijsniveau als een ‘proxy’ voor het tewerkstellingsstatuut (arbeiders versus bedienden) kan worden beschouwd.

8.3 Samenhang van jobonzekerheid met gezondheid en welzijn

Een belangrijke vraag voor het beleid is in hoeverre jobonzekerheid samenhangt met de gezondheid en het welzijn van werknemers. Heeft dit fenomeen negatieve gevolgen voor individuele werknemers? Indien dat zo zou zijn, dan dient het beleid aandacht te hebben voor de reductie ervan, omdat jobonzekerheid dan als psychosociale risicofactor op de arbeidsplaats kan worden beschouwd (Leka & Jain, 2010). Internationaal onderzoek naar de impact van jobonzekerheid suggereert dat jobonzekerheid een reductie van gezondheid en welzijn met zich meebrengt (De Cuyper & De Witte, 2021; De Witte *et al.*, 2016; Ferrie, 2001; Jiang & Lavaysse, 2018; Lee *et al.*, 2018; Shoss, 2017). In hoeverre worden deze vaststellingen ook teruggevonden in de Belgische data van de EWC(t)S 2021? Om deze vraag te beantwoorden werd een reeks regressieanalyses uitgevoerd, waarbij de samenhang werd onderzocht tussen jobonzekerheid als onafhankelijke variabele (of ‘predictor’) en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn als afhankelijke variabele (of ‘criterium’). Daarbij werd telkens gecontroleerd voor drie demografische kenmerken: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. In tabel 8.3 werden steeds de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (‘ β ’) weergegeven. Deze zijn onderling vergelijkbaar. Om de resultaten overzichtelijk te houden, worden enkel de coëfficiënten van jobonzekerheid in de tabel vermeld. We zijn hier immers niet geïnteresseerd in de samenhangen tussen de demografische variabelen en de gezondheid of het welzijn van de respondenten. Deze demografische variabelen worden enkel ter controle in de analyse ingevoerd. De gerapporteerde resultaten kunnen dus niet te wijten zijn aan de invloed van de (potentieel versturende) demografische variabelen, vermits hun invloed uit de associaties werd weggezuiverd. De onafhankelijke variabele jobonzekerheid werd in lijn met het concept gecodeerd: een hoge score weerspiegelt steeds onzekerheid. De diverse afhankelijke variabelen weerspiegelen aspecten die ‘goed’ of ‘slecht’ kunnen zijn. Deze werden steeds zo gecodeerd dat een hoge score een grotere instemming weerspiegelt met het concept dat wordt onderzocht. Voor een ‘goed’ concept (bv. bevlogenheid of ‘work engagement’) weerspiegelt dit een positief resultaat. Dit werd in tabel 8.3 aangegeven door een ‘+’ te zetten achter de term van het concept. Voor een ‘slecht’ concept (bv. discriminatie) weerspiegelt een hoge score een negatief resultaat. Dit werd in tabel 8.3 aangegeven door een ‘-’ te zetten achter de term van het concept. Een positieve regressiecoëfficiënt impliceert dat jobonzekerheid samengaat met een hogere score op de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met méér ...). Een negatieve regressiecoëfficiënt impliceert dat een hoge score voor jobonzekerheid samengaat met een lagere score voor de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met minder ...).

De data van de EWC(t)S 2021 laten toe om een aantal aspecten te analyseren die we als ‘*werkgerelateerd welzijn*’ kunnen omschrijven. Vooreerst werden twee vragen gesteld over uitputting: de mate waarin men zich (1) fysiek en (2) emotioneel uitgeput voelt op het werk. Deze vragen verwijzen naar één deelaspect van ‘burn-out’ (zie hoofdstuk 5 voor een verdere behandeling van dit thema). Tegenover uitputting staat bevlogenheid of ‘work engagement’. Het betreft een positieve, energieke beleving van het werk, waarbij men het gevoel heeft dat het werk energie geeft in plaats van neemt (zie eveneens hoofdstuk 5). Naast aspecten van burn-out en bevlogenheid bevat de EWC(t)S 2021 nog zes afzonderlijke items die op een of andere wijze verwijzen naar aspecten van een positieve of negatieve beleving (of beoordeling) van het werk. Vijf items indiceren aspecten van psychisch of mentaal welzijn op het werk, die deels aansluiten bij arbeidstevredenheid (een aspect dat in de EWC(t)S 2021

niet meer werd bevraagd). Zo peilt men naar de mate waarin men vindt nuttig werk te doen, het gevoel te hebben goed werk te hebben afgeleverd, correct betaald te worden voor de geleverde inspanningen, erkenning te krijgen voor het geleverde werk, en goede carrièrevooruitzichten te hebben. Tot slot wordt een eerder fysiek aspect bevraagd dat verwijst naar de gezondheid van de werkende: de mate waarin men vindt dat het uitgeoefende werk risico's inhoudt voor de eigen gezondheid en veiligheid.

Daarnaast bevat de EWC(t)S 2021 nog een bevraging van het mentale (of psychische) welzijn en van aspecten van de fysieke gezondheid. Het *mentaal/psychisch welzijn* wordt gemeten met de 'WHO-5 mental index', en omvat een aantal items die deelaspecten van de psychische gezondheid in kaart brengen. Tevens werd gevraagd of men de laatste twaalf maanden angstig was. De *fysieke gezondheid* werd met vijf items in kaart gebracht. Er werd gevraagd of men gedurende zes maanden een ziekte of gezondheidsprobleem had, of men gedurende de laatste twaalf maanden last had gehad van rugpijn of hoofdpijn, en of men musculaire problemen ervaren had in het bovenlichaam (bv. armen) of onderlichaam (bv. benen).

Naast deze welzijns- en gezondheidsvariabelen werden in de EWC(t)S 2021 nog een aantal relevante gegevens bevraagd die iets minder vaak onderzocht werden in studies over jobonzekerheid. Zo werd gepeild naar vier aspecten van *ongewenst gedrag op het werk*: of men gedurende de laatste twaalf maanden gediscrimineerd werd op het werk, en of men gedurende de laatste maand te maken had gehad met verbaal geweld (misbruik of bedreigingen), ongewenste seksuele aandacht, en pesterijen (samen met agressie en geweld). Het betreft dus het 'slachtofferschap van pesten' in de brede betekenis (zie ook Notelaers *et al.*, 2020). Tot slot werden vier vragen gesteld over de *thuis-werk interferentie*. Zo werd gepeild naar de mate waarin (1) de werkuren goed aansluiten bij het gezinsleven, (2) men zich werkgerelateerde zorgen maakt wanneer men niet aan het werk is, (3) te moe is voor huishoudelijke taken na het werk, en (4) zich moeilijk op het werk kan concentreren omwille van problemen in het gezin. Op deze wijze wordt zowel de invloed van het werk op de thuissituatie als de impact van de thuissituatie op het werk in kaart gebracht.

Uit tabel 8.3 blijkt dat *jobonzekerheid* samenhangt met aspecten van het *werkgerelateerd welzijn*. Zo rapporteren respondenten die onzeker zijn over hun job dat ze iets méér uitgeput zijn. De samenhang met emotionele uitputting is daarbij iets groter dan deze met fysieke uitputting. Alle indicatoren van een positieve beleving of beoordeling van het werk liggen lager wanneer men zich onzeker voelt over het behoud van de job. Zo scoren jobonzekere respondenten lager inzake bevlogenheid ('work engagement') en hebben ze in mindere mate het gevoel goed of nuttig werk te leveren, en erkenning of een correcte verloning te krijgen voor het werk dat ze leveren. Opvallend is ook dat ze hun carrièrekansen als lager inschatten. Jobonzekerheid hangt tot slot niet enkel samen met mentale aspecten op het werk. Jobonzekere werknemers geven tevens aan dat hun werk volgens hen meer risico's inhoudt voor hun gezondheid en veiligheid.

Ook het ruimere, niet noodzakelijk werkgebonden welzijn en de ruimere gezondheid blijkt negatief samen te hangen met jobonzekerheid. Vooreerst komt er een verlaging van het psychisch welzijn naar voor, zoals gemeten via de WHO-5 schaal. Bemerkt dat deze schaal zo gescoord werd dat een hoge score een hoger mentaal welzijn uitdrukt. Jobonzekerheid gaat tevens gepaard met angstgevoelens gedurende het voorbije jaar. Jobonzekere respondenten geven tevens aan dat ze vaker te maken hebben met een ziekte of gezondheidsproblemen die reeds 6 maanden duren ('chronische ziekte'). Tot slot lijken ze allerlei fysieke klachten te hebben ervaren gedurende het laatste jaar, zoals hoofd- en rugpijn en diverse musculaire problemen. We kunnen concluderen dat jobonzekerheid samengaat met een lagere gezondheid en lager welzijn, zowel op het werk als daarbuiten. Deze vaststellingen liggen goed in lijn met de vaststellingen uit nationaal en internationaal onderzoek (zie bv. Bourdeaud'hui *et al.*, 2021; Cheng & Chan, 2008; De Cuyper & De Witte, 2021; De Witte *et al.*, 2016 & 2020; Ferrie, 2001; Jiang & Lavaysse, 2018; Lee *et al.*, 2018; Shoss, 2017).

Daarnaast hangt jobonzekerheid nog samen met een iets grotere kans om slachtoffer te zijn van ongewenst gedrag op het werk (Baillien & De Witte, 2009), en met meer problemen die overgedragen worden van de werksituatie naar de thuissituatie ('negatieve thuis-werk interferentie'). Zo melden jobonzekere werknemers iets vaker dat ze gedurende de laatste twaalf maanden gediscrimineerd werden op hun werk, en geven ze iets vaker aan dat ze te maken hadden met pesterijen en met verbaal geweld. Ook dit stemt overeen met internationaal onderzoek, waarin werd gevonden dat jobonzekerheid tot de belangrijkste antecedenten van werkgerelateerd pesten behoort (Notelaers *et al.*, 2010; Van den Brande *et al.*, 2016). Interessant is het ontbreken van een samenhang met ongewenst seksueel gedrag op het werk, wellicht omdat een samenhang met dergelijk gedrag minder voor de hand ligt. Daarnaast geven jobonzekere werknemers eveneens aan dat jobonzekerheid samengaat met een minder goede aansluiting tussen de eigen werkuren en het privéleven, en dat ze zich iets meer zorgen maken over hun werk na de werkuren. Onzekerheid werkt dus door in de privé sfeer, zoals ook al bleek uit eerder internationaal onderzoek (voor een overzicht: Mauno *et al.*, 2017).

Tabel 8.3 Samenhang tussen jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten na controle voor achtergrondkenmerken)

	Jobonzekerheid
Werkgerelateerd welzijn	
Fysieke uitputting (-)	+0,05*
Emotionele uitputting (-)	+0,10***
Bevlogenheid/'Work engagement' (schaal) (+)	-0,14***
Nuttig werk? (+)	-0,14***
Gevoel goed werk te hebben afgeleverd? (+)	-0,15***
Correct betaald voor inspanningen (+)	-0,07***
Goede carrièrevooruitzichten (+)	-0,13***
Erkenning voor werk waar ik recht op heb (+)	-0,18***
Werk risico voor gezondheid? (-)	+0,08***
Gezondheid en welzijn	
Psychisch welzijn (WHO-5 ; schaal) (+)	-0,13***
Angst (-)	+0,13***
Chronische ziekte (-)	+0,09***
Rugpijn (-)	+0,06*
Musculaire problemen bovenlichaam (-)	+0,06**
Musculaire problemen onderlichaam (-)	+0,09***
Hoofdpijn (-)	+0,05*
Discriminatie en misbruik	
Discriminatie (-)	+0,14***
Verbaal geweld (-)	+0,05**
Ongewenste seksuele aandacht (-)	n.s.
Pesterijen (-)	+0,09***
Work life balance	
Werkuren sluiten aan bij privéleven (+)	-0,14***
Zorgen maken over werk na werkuren (-)	+0,08***
Te moe voor huishoudelijk werk (-)	n.s.
Moelijk concentreren op werk door gezinssituatie (-)	+0,07**

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Leeswijzer. Bij de variabele in de eerste kolom werd steeds een '+' of '-' vermeld. Een '+' verwijst naar een 'positief' concept (bv. bevlogenheid), en een '-' naar een 'negatief' concept (bv. uitputting). In de tweede kolom worden de regressiecoëfficiënten vermeld. Een '+' verwijst naar een positieve samenhang. Een positieve regressiecoëfficiënt impliceert dat jobonzekerheid samengaat met een hogere score op de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met méér ...). Een negatieve regressiecoëfficiënt impliceert dat een hoge score voor jobonzekerheid samengaat met een lagere score voor de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met minder ...).

Bron EWC(t)S 2021

Jobonzekerheid hangt in België dus op negatieve wijze samen met de meeste onderzochte aspecten van welzijn en gezondheid, zoals ook vastgesteld in de internationale literatuur (Cheng & Chan, 2008; De Cuyper & De Witte, 2021; De Witte *et al.*, 2016 & 2020; Ferrie, 2001; Jiang & Lavaysse, 2018; Lee *et al.*, 2018; Shoss, 2017; Sverke *et al.*, 2002). Jobonzekerheid kan dus als een 'psychosociale risicofactor' op het werk worden beschouwd. Ook in België stellen we samenhangen vast met andere risicofactoren zoals pesten op het werk, en lijkt de negatieve samenhang zich niet te beperken tot het werk, maar ook uit te stralen tot de thuissituatie (negatieve werk-thuis interferentie). Bemerkt tevens dat longitudinale evidentie aantoont dat jobonzekerheid het welzijn en de gezondheid aantast, en niet

omgekeerd (De Witte *et al.*, 2016). Dit impliceert dat we de meeste hogervermelde samenhangen ook in causale zin mogen interpreteren: jobonzekerheid *verlaagt* het welzijn en de gezondheid. Tot slot nog dit. De samenhangen die uit tabel 8.3 naar voor komen zijn niet steeds erg groot. Meta-analyses suggereren echter dat dit deels te wijten kan zijn aan het gebruik van een ‘één item-meting’ (Sverke *et al.*, 2002). Wanneer jobonzekerheid met slechts één vraag wordt gemeten, dan onderdrukt dit de samenhang met andere variabelen, zoals het welzijn. Anders geformuleerd: de ‘werkelijke’ samenhang tussen jobonzekerheid en diverse gevolgen zou dus groter kunnen zijn dan deze die in tabel 8.3 werd vastgesteld.

8.4 Vergelijking met 2015: minder onzekerheid, gelijkaardige verbanden, iets sterkere gevolgen

Door de data van de EWC(t)S 2021 te koppelen aan deze die in 2015 werden verzameld (6^e EWCS) kunnen we tot slot nagaan in hoeverre jobonzekerheid en de correlaten ervan veranderden in de tijd. Drie aspecten worden onderzocht: (1) in hoeverre is de perceptie van jobonzekerheid veranderd in de tijd, (2) in hoeverre zijn de antecedenten of risicogroepen dezelfde als vroeger, en (3) in hoeverre heeft jobonzekerheid dezelfde correlaten of gevolgen in vergelijking tot het verleden. Beide periodes verschillen van elkaar, wat aanleiding kan geven tot veranderingen: in 2015 herstelde Europa zich van de bankencrisis van 2007-2008, terwijl de respondenten in 2021 nog in volle coronacrisis waren, met belangrijke economische gevolgen, zoals hoger reeds werd aangegeven. Waren de respondenten in 2021 daardoor meer onzeker over hun job en wogen de gevolgen ervan daarom sterker door?

De vergelijking van 2015 met 2021 toont aan dat de coronacrisis geen aanleiding gaf tot een hoger *percentage* jobonzekereren: in 2015 was 15,1% van de respondenten onzeker over hun job (zie ook De Witte, 2016), terwijl dit in 2021 ‘slechts’ 10,2% was.⁵¹ De coronacrisis gaat in België dus niet samen met een verhoging van het percentage jobonzekereren, maar juist met een opmerkelijke verlaging ervan. Dit verschil is statistisch significant, zij het eerder beperkt van omvang (Cramer’s $V = 0.09$, $p < 0,001$). Bemerkt dat we enkel kunnen vergelijken met 2015, de periode waarin Europa (en België) zich herstelde van de bankencrisis van 2007-2008. Het is natuurlijk mogelijk dat het percentage jobonzekerere werknemers daalde na 2015, en terug gestegen is in de periode van 2019-2021. Dit kunnen we met de data van de verschillende EWC(t)S 2021-bevragingen natuurlijk niet nagaan. De extra COVID-bevraging die Eurofound uitvoerde toont aan dat het percentage jobonzekerere respondenten in België reeds in het begin van 2020 lager lag dan dat in 2015 (Eurofound, 2020). In april/mei 2020 bedroeg het immers ongeveer 8%, om daarna licht te stijgen tot ongeveer 10% in juni/juli 2020, en terug te dalen tot iets minder dan 5% in februari/maart 2021. De vraag luidde echter iets anders, omdat men polste naar de kans op het verlies van de job in de komende drie maanden. Het beperken van de tijdsspanne levert een verlaging van het percentage op (De Witte, 2000), waardoor deze percentages niet goed vergelijkbaar zijn met de hogervermelde percentages. Deze extra gegevens suggereren wel dat de daling in het percentage jobonzekerere respondenten geen gevolg is van de COVID-pandemie. Deze afname lijkt zich reeds vóór de COVID-crisis te hebben voorgedaan, en hangt wellicht samen met de afname van het aantal werklozen in de periode vóór 2020. Uit onderzoek blijkt immers dat het aantal werklozen in een bepaalde periode een sterke impact heeft op het percentage respondenten dat zich onzeker voelt over het behoud van hun baan (De Witte, 2006).

Tabel 8.4 bevat de vergelijking van de *samenhangen* van jobonzekerheid met *demografische* en *werkgerelateerde achtergrondkenmerken*, zoals die op beide tijdstippen konden worden vastgesteld. Deze analyses

⁵¹ Vergelijking van ongewogen datasets, waardoor het percentage van 2021 licht verschilt van het percentage dat hoger reeds werd vermeld (10,6% i.p.v. 10,2%). Om het eventuele verschil tussen beide periodes statistisch te testen dienden beide datasets immers gekoppeld te worden, en daarbij bleek het niet mogelijk om beide datasets te wegen op hun respectievelijk jaar. Bemerkt echter dat de verschillen tussen de gewogen en ongewogen resultaten steeds erg beperkt zijn.

werden op beide tijdstippen apart uitgevoerd, waardoor de data op elk ogenblik afzonderlijk gewogen kon worden om de verhoudingen in de populatie van dat ogenblik te respecteren. De gegevens voor 2021 stemmen overeen met de resultaten die reeds in tabel 8.1 werden vermeld. Ze worden hier herhaald om de vergelijking tussen beide periodes te vergemakkelijken. In de tabel wordt het percentage weergegeven dat zich onzeker voelde over het behoud van hun job ('sterk' onzeker en 'eerder' onzeker samengenomen).

Tabel 8.4 Samenhang tussen demografische- en werkgerelateerde kenmerken en jobonzekerheid in 2015 en 2021

	2015		2021	
	% Jobonzeker		% Jobonzeker	
Geslacht				
Man	15,9		11,4	
Vrouw	13,6		9,5	
<i>Cramers' V</i>		0,08**		0,06*
Leeftijd				
15-24 jaar	23,5		16,4	
25-34 jaar	17,6		10,7	
35-44 jaar	16		10,9	
45-54 jaar	13,3		9	
55 jaar & +	10,3		9,5	
<i>Cramers' V</i>		0,06**		0,04*
Opleidingsniveau				
Max. lager secundair	18,5		15,3	
Hoger secundair	16,8		10,1	
Bachelor	11,6		11,1	
Master of hoger	14,8		8	
<i>Cramers' V</i>		0,08***		0,06***
Beroep (ISCO 2008)				
Management	11,1		7,5	
Professionals	14,9		8,9	
Technische professionals	13,7		9,2	
Administratieve ondersteuning	12,7		10,5	
Diensten en verkoop	19,1		13,5	
Ambachtswerkers	15,7		12,4	
Operatoren	16,7		14,3	
Elementaire beroepen	19		13,6	
<i>Cramers' V</i>		0,07*		0,06*
Contract				
Vast	11,1		7,9	
Tijdelijk	47,5		26,5	
<i>Cramers' V</i>		0,31***		0,21***
Arbeidsduur				
Voltijds	14		10	
Deeltijds	16,5		12,2	
<i>Cramers' V</i>		0,06***		n.s.

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

De samenhangen die uit tabel 8.4 naar voor komen zijn globaal genomen erg gelijkaardig voor beide periodes. In zowel 2015 als 2021 worden hogere percentages jobonzekerheid vastgesteld bij jongeren (-24 jaar), lager geschoolden, arbeiders en werkenden in de dienstensector ('services en sales'), en

– vooral - bij werkenden met een tijdelijk contract. Tevens scoren mannen in beide periodes ook iets hoger dan vrouwen. Daarnaast doen er zich ook beperkte verschillen voor tussen beide periodes. In 2021 verschillen de jongeren van alle andere leeftijdscategorieën, terwijl de oudere leeftijdscategorieën onderling ongeveer even hoog scoren (rond 10%). In 2015 deed er zich eerder een geleidelijke daling van het percentage jobonzekereren voor wanneer de leeftijd steeg. Een tweede verschil tussen beide periodes is dat de categorieën hoger geschoolden en professionals in 2015 een opvallend hoger percentage jobonzekereren telden dan in 2021. Hun onzekerheid lag eerder hoog in 2015 - wellicht ten gevolge van de bankencrisis die ook hun jobs had aangetast - terwijl ze in 2021 duidelijk minder onzeker zijn over het behoud van hun job. Tevens valt het grotere percentage jobonzekereren op onder de respondenten met een tijdelijk contract in 2015 (bijna 50%). In 2021 ligt dit percentage opmerkelijk lager (ongeveer 25%). Wellicht heeft de sterkere bescherming van (tijdelijke) jobs door de overheid tijdens de coronacrisis daarbij een rol gespeeld? Bemerkt tot slot dat er zich een klein verschil in jobonzekerheid voordeed tussen voltijds en deeltijds werkenden in 2015, terwijl dat verschil verdwenen is in 2021.

Tabel 8.5 bevat de resultaten van de samenhangen van jobonzekerheid met de *organisatiekenmerken* in 2015 en 2021. Deze tabel werd op dezelfde wijze opgesteld als de vorige tabel. De opmerkingen die hoger gemaakt werden gelden daarom ook voor deze tabel. Percentages voor categorieën met een beperkt aantal respondenten werden in tabel 8.5 tussen haakjes vermeld. Hieraan kan beter niet te veel aandacht besteed worden, omdat ze wellicht iets minder betrouwbaar zijn.

Tabel 8.5 Samenhang tussen organisatiekenmerken en jobonzekerheid

	2015		2021	
	% Jobonzeker		% Jobonzeker	
Sector				
Privé	16		11,8	
Publiek	15,6		8,6	
Gezamenlijke privaat-publiek	8,7		10	
Niet-gouvernementele organisatie	10		5,9	
<i>Cramer's V</i>		0,09***		0,09***
Sector (NACE-10)				
Landbouw	(21,2)		(15,9)	
Industrie	18,8		10,4	
Bouw	13,9		11,7	
Retail	17,4		16,4	
Communicatie	19,3		10,5	
Finance en insurance	9,6		6,3	
Ondersteunend	15,7		8,8	
Publieke administratie	12,7		8,1	
Overige	13,9		10,6	
<i>Cramer's V</i>		0,11***		0,10***
Ondernemingsgrootte				
1 werknemer	(29,6)		14,6	
2-9 werknemers	12,8		11,5	
10-249 werknemers	13,1		9,7	
250 werknemers & +	12,7		8	
<i>Cramer's V</i>		n.s.		0,05**

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.
Bron EWC(t)S 2021

Opnieuw liggen de samenhangen die uit tabel 8.5 naar voor komen op beide ogenblikken grotendeels in elkaars lijn. Op beide ogenblikken werd een iets hoger percentage jobonzekerheid opgetekend in de privésector, en in de industrie en retailsector. Daarnaast vallen enkele dalingen in het percentage jobonzekerheid op. In de publieke sector was het percentage jobonzekerheid in 2015 ongeveer even hoog als in de privésector. In 2021 daalde dat percentage in de publieke sector echter opmerkelijk. Daarnaast daalde ook het percentage jobonzekereren onder de respondenten in 'manufacturing' en communicatie in zekere mate van 2015 naar 2021. In hoeverre deze dalingen te wijten zijn aan werkelijke veranderingen in plaats van aan toevallige steekproeffluctuaties (en/of de beperkte omvang van specifieke categorieën) is moeilijk in te schatten.

Tot slot werden ook de *samenhangen* onderzocht tussen jobonzekerheid en een aantal mogelijke *gevolgen* ervan op beide tijdstippen. Anders dan bij de resultaten die in tabel 8.3 werden gerapporteerd, werden ditmaal enkel correlaties berekend (in plaats van regressies na controle voor achtergrondkenmerken, zoals in tabel 8.3). De resultaten in tabel 8.6 voor 2021 kunnen daarom licht verschillen van de resultaten die reeds in tabel 8.3 werden vermeld.⁵² De vergelijking tussen beide periodes kon enkel worden uitgevoerd voor variabelen die op beide tijdstippen werden bevraagd. Dit reduceert in zekere mate de vergelijkingsbasis in de tijd. Omdat beide datasets gekoppeld werden, kon enkel met

⁵² Bemerk overigens dat de correlaties in 2021 (tabel 8.6) haast volledig identiek zijn aan de regressiecoëfficiënten in 2021 (tabel 8.3) – erg veel verschil leverde de controle voor achtergrondkenmerken dus niet op.

ongewogen data worden gewerkt. Dit heeft de resultaten waarschijnlijk niet sterk beïnvloed (zie voetnoot 40). Door de data te koppelen kon worden nagegaan in hoeverre de samenhang tussen jobonzekerheid en een specifiek gevolg anders was in 2021 dan in 2015.⁵³ In de derde kolom van tabel 8.6 wordt het resultaat van deze test weergegeven, samen met het significantieniveau ervan. Wanneer het verschil significant is, dan is de samenhang tussen jobonzekerheid en het vermelde 'gevolg' verschillend op beide meetmomenten. De wijze waarop de resultaten in tabel 8.6 geïnterpreteerd kunnen worden is identiek als in tabel 8.3. De onafhankelijke variabele jobonzekerheid werd in lijn met het concept gecodeerd: een hoge score weerspiegelt steeds onzekerheid. De diverse afhankelijke variabelen weerspiegelen aspecten die 'goed' of 'slecht' kunnen zijn. Deze werden steeds zo gecodeerd dat een hoge score een grotere instemming weerspiegelt met het concept dat wordt onderzocht. Voor een 'goed' concept (bv. bevlogenheid of 'work engagement') weerspiegelt dit een positief resultaat. Dit werd in tabel 8.6 aangegeven door een '+' te zetten achter de term van het concept. Voor een 'slecht' concept (bv. discriminatie) weerspiegelt een hoge score een negatief resultaat. Dit werd in tabel 8.6 aangegeven door een '-' te zetten achter de term van het concept. Een positieve correlatiecoëfficiënt impliceert dat jobonzekerheid samengaat met een hogere score op de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met méér ...). Een negatieve correlatiecoëfficiënt impliceert dat een hoge score voor jobonzekerheid samengaat met een lagere score voor de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met minder ...).

⁵³ Om dit te testen werd een interactieterm tussen jobonzekerheid en het jaar ingevoerd in de regressieanalyse, ter voorspelling van elk 'gevolg'. Dit laat toe om na te gaan of de samenhangen verschilden tussen 2015 en 2021. Het significantieniveau van deze test werd vermeld in de derde kolom van tabel 8.6

Tabel 8.6 Samenhang tussen jobonzekerheid en diverse indicatoren van gezondheid en welzijn op beide tijdstippen (Pearson correlatiecoëfficiënten)

	Samenhang met jobonzekerheid		Verskil tussen beide periodes?
	2015	2021	
Werkgerelateerd welzijn			
Bevlogenheid/'Work engagement' (schaal) (+)	-0,14***	-0,15***	Neen
Nuttig werk? (+)	-0,15***	-0,14***	Neen
Gevoel goed werk te hebben afgeleverd? (+)	-0,17***	-0,14***	Neen
Correct betaald voor inspanningen (+)	n.s.	-0,07***	Ja *
Goede carrièrevooruitzichten (+)	n.s.	-0,12***	Ja **
Erkenning voor werk waar ik recht op heb (+)	-0,13***	-0,18***	Ja ***
Werk risico voor gezondheid? (-)	+0,05*	+0,09***	Neen
Gezondheid en welzijn			
Psychisch welzijn (WHO-5 ; schaal) (+)	-0,05*	-0,12***	Ja **
Angst (-)	n.s.	+0,12***	Ja ***
Chronische ziekte (-)	n.s.	+0,10***	Ja **
Rugpijn (-)	n.s.	+0,06*	Ja *
Musculaire problemen bovenlichaam (-)	-0,05*	+0,06*	Ja **
Musculaire problemen onderlichaam (-)	n.s.	+0,10***	Ja **
Hoofdpijn (-)	n.s.	+0,05*	Neen
Discriminatie en misbruik			
Verbaal geweld (-)	n.s.	+0,06**	Neen
Ongewenste seksuele aandacht (-)	n.s.	n.s.	Neen
Pesterijen (-)	+0,05*	+0,09***	Ja ***
Work life balance			
Werkuren sluiten aan bij privéleven (+)	-0,06**	-0,14***	Ja ***
Zorgen maken over werk na werkuren (-)	n.s.	+0,07***	Neen
Te moe voor huishoudelijk werk (-)	n.s.	n.s.	Neen
Moeilijk concentreren op werk door gezinssituatie (-)	+0,09***	+0,06**	Neen

Legende: n.s.: niet significant; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Leeswijzer. Bij de variabele in de eerste kolom werd steeds een '+' of '-' vermeld. Een '+' verwijst naar een 'positief' concept (bv. bevlogenheid), en een '-' naar een 'negatief' concept (bv. uitputting). In de tweede en derde kolom worden de regressiecoëfficiënten vermeld. Een '+' verwijst naar een positieve samenhang. Een positieve correlatiecoëfficiënt impliceert dat jobonzekerheid samengaat met een hogere score op de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met méér ...). Een negatieve correlatiecoëfficiënt impliceert dat een hoge score voor jobonzekerheid samengaat met een lagere score voor de onderzochte afhankelijke variabele (meer onzekerheid gaat samen met minder ...). In de vierde kolom wordt met ja of neen aangegeven of de samenhangen verschillen tussen beide periodes. Bij een 'ja' wordt daarbij tevens het significantieniveau vermeld.
Bron EWC(t)S 2021

Uit tabel 8.6 blijkt vooreerst dat jobonzekerheid in 2015 eveneens negatieve gevolgen had voor het welzijn en de gezondheid van de werkenden: ook toen hing jobonzekerheid samen met minder positieve aspecten (zoals bevlogenheid of psychisch welzijn) en met méér negatieve aspecten (zoals het ervaren van risico's voor de gezondheid en gepest worden). Toch valt daarnaast ook op dat er in 2021 méér relaties significant zijn dan in 2015. Zo hing jobonzekerheid in 2015 niet samen met angstgevoelens of met het hebben van een chronische ziekte, terwijl dit wél het geval is in 2021. Daarom werd getest in hoeverre de samenhangen van jobonzekerheid met de verschillende mogelijke gevolgen verschilden in 2015 en 2021. Deze resultaten (zie kolom 3) tonen aan dat de samenhangen in

ongeveer de helft van de gevallen (11 van de 21 tests) *sterker* waren in 2021. Dit leidt tot een opvallende conclusie: jobonzekerheid lijkt in 2021 dus in sterkere wijze samen te hangen met negatieve gevolgen, zoals een verlaging van het psychisch welzijn, of van het gevoel erkend te worden op het werk. Daarnaast ervaart men ook iets méér lichamelijke klachten en pesterijen op het werk wanneer men jobonzeker is in 2021 in vergelijking tot 2015. De verklaring voor deze opvallende vaststelling is niet onmiddellijk duidelijk: heeft de coronacrisis de gevolgen van jobonzekerheid aangescherpt, waardoor onzekerheid nu sterker lijkt door te wegen dan voorheen? Of speelden andere factoren, zoals de gewijzigde economische conjunctuur, een rol?

8.5 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 8

In dit hoofdstuk werd gepeild naar de prevalentie, antecedenten en gevolgen van jobonzekerheid in 2021, en wordt nagegaan in hoeverre deze vaststellingen anders zijn dan in 2015 (6^e EWCS). Uit de resultaten blijkt dat ongeveer 11% van de respondenten dacht dat zij hun baan in de komende zes maanden zouden kunnen verliezen, en dus onzeker waren over het behoud ervan. Het betreft dus slechts een minderheid van de beroepsbevolking.

Uit de studie van de mogelijke *antecedenten* van jobonzekerheid bleek dat werknemers met een tijdelijk contract, werknemers jonger dan 25 jaar, elementaire beroepen (handarbeiders en operators) en werknemers met een laag opleidingsniveau meer kans hadden op jobonzekerheid. Dit geldt ook voor werknemers die niet in de overheidssector werken, en tot op zekere hoogte voor werknemers in kleine ondernemingen. In de regel nemen deze categorieën een minder gunstige positie in op de arbeidsmarkt, en kennen zij minder bescherming tegen ontslag. Het is dan ook begrijpelijk dat juist deze categorieën onzekerder zijn over het behoud van hun baan. Drie kenmerken typeren de risicogroep voor jobonzekerheid: werken met een tijdelijk contract, niet werkzaam zijn in de publieke sector en lager opgeleid zijn. Dit impliceert dat de overheid aandacht moet besteden aan deze risicogroepen wanneer zij zich wil richten op het verminderen van de gevolgen van jobonzekerheid.

Wat de *gevolgen* betreft, komt jobonzekerheid naar voren als een duidelijke factor van psychosociale risico's op het werk. Jobonzekerheid hangt samen met een verlaging van werkgerelateerd welzijn (zoals bevlogenheid), en een toename van negatieve fenomenen zoals uitputting of het ervaren van werkgerelateerde gezondheidsrisico's. Daarnaast werden nog allerlei negatieve gevolgen gevonden voor het ruimere mentale welzijn en de gezondheid. Jobonzekerheid hangt tevens samen met een grotere kans om slachtoffer te worden van pesten op het werk, en met een negatieve werk-thuis interferentie. Internationaal onderzoek geeft aan dat jobonzekerheid deze negatieve welzijns- en gezondheidsgevolgen veroorzaakt, in plaats van omgekeerd. Dit onderbouwt de noodzaak om beleidsmatig actie te ondernemen om deze risicofactor op het werk (en de gevolgen ervan) te reduceren.

De *vergelijking* tussen 2015 en 2021 levert tot slot enkele verrassende vaststellingen op. Vooreerst lag het niveau van jobonzekerheid in 2021 lager: in 2015 was 15% van de respondenten onzeker over hun job, terwijl dit in 2021 'slechts' 11% was. De samenhangen met demografische en organisationele kenmerken waren in beide periodes vrij gelijkaardig. In beide periodes worden hogere percentages jobonzekerheid vastgesteld bij groepen met een zwakkere arbeidsmarktpositie, zoals werkenden met een tijdelijk contract, jongeren, lager geschoolden, arbeiders (en werkenden in de dienstensector), en werknemers uit de industrie en retailsector. Daarnaast scoren werkenden in de publieke sector iets beter, wellicht door hun hogere beschermingsgraad. Voor enkele categorieën daalde de jobonzekerheid opmerkelijk tussen 2015 en 2021: werknemers uit de publieke sector, werknemers met een tijdelijk contract, hoger geschoolden en professionals waren in 2015 méér onzeker over hun job dan in 2021. Tot slot werd vastgesteld dat de negatieve gevolgen van jobonzekerheid iets sterker waren in 2021 dan in 2015: zo hing jobonzekerheid in 2021 in sterkere mate samen met een verlaging van het psychisch welzijn, of van het gevoel erkend te worden op het werk. Daarnaast werden er ook iets méér lichamelijke klachten en pesterijen op het werk ervaren wanneer men jobonzeker was in 2021

in vergelijking met 2015. De verschillen tussen 2015 en 2021 kunnen dan ook worden samengevat als: minder onzekerheid, grotendeels gelijkaardige verbanden, maar wel iets sterkere gevolgen.

Referenties bij hoofdstuk 8

- Baillien, E. & De Witte, H.** (2009). Why is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S.** (2021). *De impact van baanonzekerheid onderzocht. Analyse van de samenhang tussen baanonzekerheid, psychische gezondheid, werkbetrokkenheid en bedrijfsbinding op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor*. Stichting Innovatie & Arbeid/SERV.
- Cheng, G., & Chan, D.** (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- De Cuyper, N., & De Witte, H.** (2021, June 28). *Job insecurity*. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. Oxford University Press. doi: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.17>
- De Witte, H.** (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (red.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325-350). Garant.
- De Witte, H.** (2006). Onzeker over de toekomst van je baan : een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. In B. Raymaekers, & G. Van Riel (eds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (pp. 251-277). Universitaire Pers Leuven.
- De Witte, H.** (2016). Herstructurerings en jobonzekerheid in België: peilen naar antecedenten, gevolgen en oplossingen. In M. Lamberts., L. Székér, S. Vandekerckhove, G. Van Gyes, G. Van Hootegem, Y. Vereycken, I. Hansez, P. Mairiaux, H. De Witte, K. Bosmans, K. Van Aerden, C. Vanroelen, G. Valenduc, & P. Vendramin, *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound)* (pp. 227-245). HIVA-KU Leuven.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N.** (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being. Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- De Witte, H. & Van den Broeck, A.** (2011). Arbeid in het nieuwe millennium: van verplichting tot ontplooiing? In K. Abts, K. Dobbelaere & L. Voyé (Red.), *Nieuwe tijden, nieuwe mensen. Belgen over arbeid, gezin, ethiek, religie en politiek* (pp. 71-104). Lannoo.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N.** (2015). Job Insecurity, Health and Well-Being. In J. Vuori, R. Blonk, & R. H. Price (eds.), *Sustainable Working Lives: Managing Work Transitions and Health Throughout the Life Course* (pp. 109-128). Springer.
- De Witte, H., Vander Elst, T. & De Cuyper, N.** (2020). Baanonzekerheid. In W. Schaufeli, & A. Bakker (red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (vierde, herziene druk, pp. 447-458) Bohn Stafleu van Loghum.
- Eurofound** (2020, August 25). *Living, working and COVID-19 dataset*, Eurfound. <http://eurofound.link/covid19data>
- Ferrie, J. E.** (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94(2), 71-76.
- Green, F.** (2009). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2, 343-363.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T.** (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. Sage Publications.
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M.** (2018). Cognitive and affective job insecurity: A Meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R.** (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>.
- Lee, C., Huang, G.-H. & Ashford, S.** (2018). Job insecurity and the changing workplace. Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Leka, S., & Jain, A.** (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization.
- Mauno, S., Cheng, T., & Lim, V.** (2017). The far-reaching consequences of job insecurity: a review on family-related outcomes. *Marriage & Family Review*, 53(8), 717-743.
- Notelaers, G., Baillien, E., & De Witte, H.** (2020). Pesten op het werk. In W. Schaufeli, & Bakker A. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (Vierde, herziene druk, pp. 433-446). Bohn Stafleu van Loghum.

- Notelaers, G., De Witte, H., & Einarsen, S.** (2010). A job characteristics approach to explain workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(4), 487-504.
- Pearce, J. L.** (1998). Job insecurity is important, but not for the reason you might think: the example of contingent workers. In C. L. Cooper, & D.M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*, (pp. 31-46), John Wiley & Sons.
- Shoss, M.** (2017). Job Insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management, 43*(6), 1911-1939.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K.** (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology, 7*(3): 242-264.
- Vandekerkhove, T., Struyven, L., Goesaert, T., & Vets, P.** (2020). *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek? Sectorale impact, omvang en profiel van tijdelijke werkloosheid in de eerste maanden van de coronacrisis.* HIVA-KU Leuven.
- Van den Brande, W., Baillien, E., De Witte, H., Vander Elst, T., & Godderis, L.** (2016). The Role of Work Stressors, Coping Strategies and Coping Resources in the Process of Workplace Bullying: A Systematic Review and Development of a Comprehensive Model. *Aggression and Violent Behavior, 29*, 61-71, <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2016.06.004>

9 | Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers

Christophe Vanroelen, Julie Vanderleyden, Karen Van Aerden en Kim Bosmans

9.1 Inleiding

Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde zich in Westerse landen een standaard tewerkstellingsmodel gekenmerkt door de combinatie van voltijdse, stabiele tewerkstelling, voorspelbare werktijden, collectieve vertegenwoordiging, een lange-termijn-carrièreperspectief en sociale bescherming van werknemers. Deze ‘standaard arbeidsverhouding’ liet werknemers toe een stabiel gezinsinkomen te verwerven en hield zo het model van de mannelijke kostwinner in stand. Vanaf de jaren ‘70 kwam dit model onder druk te staan. Westerse landen werden geconfronteerd met structurele veranderingen, waaronder een economische recessie, technologische innovaties, demografische veranderingen en nieuwe politiek-economische opvattingen (Scott-Marshall, 2005). Die gewijzigde situatie had vergaande gevolgen voor de organisatie van arbeid, aangezien het standaard tewerkstellingsmodel als ‘te rigide’ werd bevonden in de ‘nieuwe economie’, gekenmerkt door flexibiliteit en competitiviteit (Benach, *et al.*, 2014). Om hun competitiviteit te verhogen kozen de meeste Europese landen - zij het in ongelijke mate - voor flexibilisering, deregulering en het afbouwen van de (institutionele) arbeidsbescherming voor werknemers (Bosch, 2004). Bedrijven omarmden vaker andere organisatie modellen en legden zich in toenemende mate toe op de activiteiten met de grootste toegevoegde waarde, terwijl de rest uitbesteed werd (Warhurst & Knox, 2020). Die ‘precariseringstendens’ tekende zich af in de groei van ‘niet-standaard arbeidsvormen’, maar kreeg ook vorm door veranderingen in de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen van ‘standaard banen’ (Benach, *et al.*, 2014; Scott-Marshall, 2005). Over het algemeen was deze trend sterker in banen die een lager scholingsniveau vergen of van minder groot strategisch belang worden geacht (Warhurst & Knox, 2020). In beide gevallen betekent precarisering het verlies van bepaalde zekerheden vanuit het perspectief van de werknemer, onder andere de continuïteit van tewerkstelling, de verwachting van een stabiel gezinsinkomen en sociale bescherming, de voorspelbaarheid van werktijden en de geïnstitutionaliseerde kanalen van (vakbonds)vertegenwoordiging en inspraak (Standing, 2011).

De implicaties van de ‘precarisering’ van de arbeidsverhouding voor de gezondheid en het welzijn van werknemers worden vaak onderschat en te weinig in overweging genomen bij het doorvoeren van arbeidsmarkthervormingen. Nochtans kreeg de precarisering van arbeid ondertussen heel wat academische aandacht, vooral in Angelsaksische en Zuid-Europese landen (Benach, *et al.*, 2014; Lewchuk, *et al.*, 2015). Het fenomeen is daar dan ook een stuk omvangrijker (Eurofound, 2013). Internationaal gezien kent België relatief weinig niet-standaard en precaire arbeid, hoewel we in de voorbije decennia ook in ons land een behoorlijke toename zagen van deeltijdse arbeid en een lichte stijging van het aandeel tijdelijke en uitzendarbeid (de COVID-19 crisis buiten beschouwing gelaten) (OECD, 2022; Denys, 2015). Daarnaast kunnen ook werknemers met een standaard, voltijds arbeidscontract zich in een feitelijke situatie van precariteit bevinden, zoals we verder zullen beargumenteren (Julià, *et al.*, 2017b).

We starten dit hoofdstuk met de definitie van het centrale concept: ‘precaire arbeid’. Nadien lichten we toe op welke manieren precaire arbeid ongelijkheid in de samenleving creëert en versterkt. Ver-

volgens beschrijven we de gehanteerde methoden en hoe we preciaire arbeid geoperationaliseerd hebben aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van 2021 (EWC(t)S 2021). Daarna volgen de resultaten van onze analyses. We gaan dieper in op de spreiding van preciaire arbeid in België en op de samenhang tussen preciaire arbeid enerzijds, en organisatiekenmerken, demografische en socio-economische werknemerskenmerken anderzijds, waarbij we bijzondere aandacht besteden aan werknemersprofielen waarvan geweten is dat ze zich vaker in een kwetsbare situatie bevinden. Vervolgens bekijken we de samenhang van preciaire arbeid met jobkenmerken⁵⁴ die intrinsiek verbonden zijn aan de taken die moeten worden uitgevoerd, namelijk de arbeidsinhoud en -omstandigheden. Tot slot bespreken we de relatie tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren.

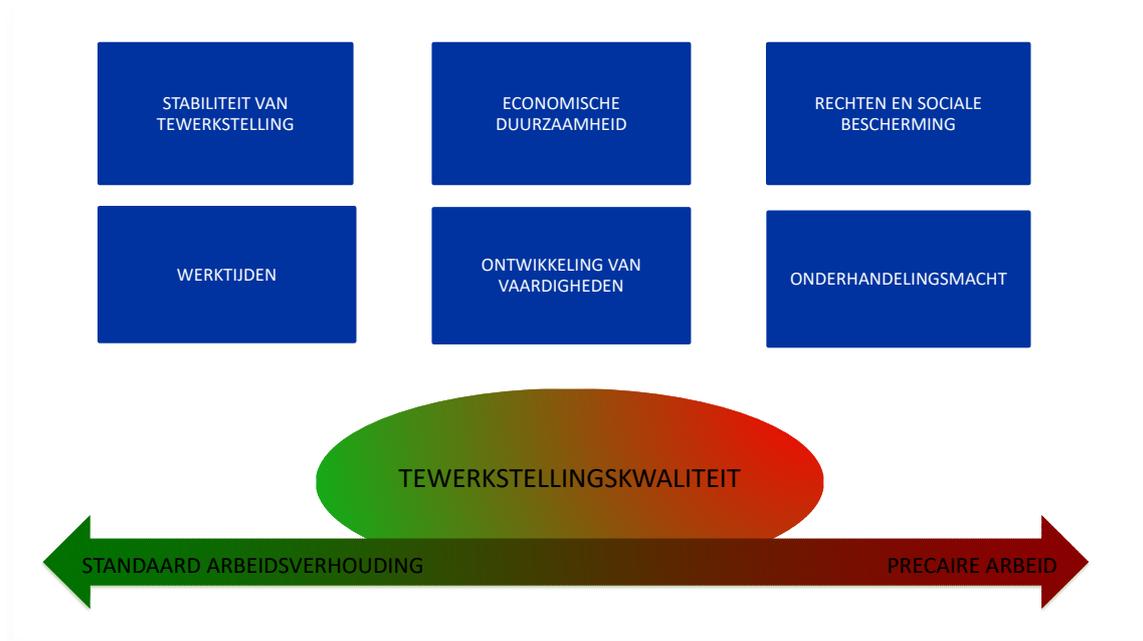
9.2 Het concept 'precaire arbeid'

Preciaire arbeid wordt in de literatuur vaak gedefinieerd in termen van niet-standaard contracten en jobonzekerheid (Ciairano, *et al.*, 2010; Virtanen, *et al.*, 2005). Nochtans is niet enkel het 'contractuele' aspect van de standaard arbeidsverhouding mogelijks onderhevig aan precariserend. Dat geldt ook voor inkomen, rechten en sociale bescherming, werktijden en collectieve vertegenwoordiging (Amable, *et al.*, 2006; Vives, *et al.*, 2010). Vandaag wordt preciaire arbeid dan ook steeds vaker bestudeerd als een multidimensionaal concept. Preciaire arbeid wordt dan gezien als een accumulatie van voor de werknemer nadelige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, die in essentie te wijten zijn aan een gebrek aan onderhandelingsmacht van de werknemer. Het onder druk komen van de collectieve arbeidsbescherming in sommige sectoren en arbeidsstatuten heeft er namelijk toe bijgedragen dat de onderhandelingsmacht van werknemers in meer kwetsbare posities afgenomen is (Bodin, *et al.*, 2020; Vanroelen, *et al.*, 2021). Er bestaat in internationaal onderzoek evenwel geen consensus over de concrete contouren van deze dimensies van precair werk (Kreshpaj, *et al.*, 2020). Toch kunnen de dimensies van de EPRES-schaal (Employment Precariousness Scale) als richtinggevend worden beschouwd, gezien hun toenemende applicatie in nationaal en internationaal onderzoek (Benach, *et al.*, 2014; Padrosa, *et al.*, 2021).

In dit hoofdstuk definiëren we preciaire arbeid - geïnspireerd door de inhoud van de EPRES-schaal, maar rekening houdend met de beschikbare indicatoren in de EWC(t)S 2021 - als een multidimensionaal concept bestaande uit zes dimensies: (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) onderhandelingsmacht. Het werk van werknemers kan op basis van de scores op ieder van deze dimensies als meer of minder precair worden beschouwd (zie figuur 9.1). De som van de dimensies leidt tot een schaal voor 'tewerkstellingskwaliteit', waarbij de verschillende dimensies bijdragen aan een continuüm gaande van gunstige tewerkstellingskwaliteit tot een accumulatie van nadelige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Elk van deze dimensies kan geformuleerd worden op een neutrale manier (verwijzend naar tewerkstellingskwaliteit) of op een normatieve manier (verwijzend naar de mate van precariteit) (Julià, *et al.*, 2017a). Het ijkpunt voor de normatieve benadering is de mate van afwijking van de typische kenmerken van de 'standaard arbeidsverhouding' die hoger werd besproken. In de volgende paragrafen lichten we de verschillende dimensies kort toe.

54 Voor de definitie van de term "jobkenmerken" wordt verwezen naar de woordenlijst.

Figuur 9.1 Tewerkstellingskwaliteit als continuüm



De stabiliteit van de tewerkstelling is de eerste dimensie van precare arbeid. Contracten van onbepaalde duur worden in veel Westerse landen steeds vaker vervangen door tijdelijke of uitzendcontracten (Bosch, 2004; Kreshpaj, *et al.*, 2020). Dit reflecteert onder meer de externe numerieke flexibiliteit - m.a.w. flexibele bemanningsstrategie - waarop steeds meer bedrijven een beroep doen om te kunnen inspelen op de flexibele vraag (Atkinson, 1984). Permanente contracten kunnen echter ook minder stabiel worden door herstructureringen, onderaanneming, inkrimping van bedrijven, door het terugdringen van opzeggingstermijnen of lagere opzegvergoedingen (Julià, *et al.*, 2017a).

De tweede dimensie behelst een gebrek aan economische duurzaamheid. Jobs met een laag loon kunnen beschouwd worden als precair als ze ervoor zorgen dat mensen niet in staat zijn zich een acceptabele levensstandaard te veroorloven (Kreshpaj, *et al.*, 2020). Lage lonen komen vaker voor bij atypische tewerkstellingsvormen zoals tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (Jahn & Pozzoli, 2013; Lewchuk, *et al.*, 2011). Bovendien is het loon in atypische tewerkstellingsvormen vaak instabiel en moeilijk te voorspellen door periodes van werkloosheid en veranderingen in het aantal werkuren (Lewchuk, *et al.*, 2011). Ook deeltijds werk wordt vaker geassocieerd met een lagere verloning (Bardasi & Gornick, 2008; Kalleberg, 2000). Een ander aspect van economische duurzaamheid zijn bijkomende (extralegale) voordelen (bv. maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering voorzien door de werkgever). Ook op dat gebied bevinden mensen in atypische tewerkstellingsvormen zich vaak in een benadeelde positie (Kalleberg, 2000; Kojima, 2015). Bij het overwegen van de economische duurzaamheid is het wel van belang oog te hebben voor andere bronnen van inkomsten. Het individuele inkomen uit één job hangt natuurlijk samen met andere factoren, zoals de combinatie met andere jobs, de samenstelling van het huishouden en het inkomen van andere gezinsleden (Vosko, 2006). De economische duurzaamheid van een job hangt aldus samen met de bredere socio-economische kenmerken van de leefsituatie. Wel mag duidelijk zijn dat een laagbetaalde baan slechts duurzaam kan zijn als andere inkomensbronnen beschikbaar zijn.

Een gebrek aan rechten en sociale bescherming is de derde dimensie van precariteit. Deze omvat onder andere de toegang tot werkloosheidsbescherming, betaalde vakantie en pensioenopbouw. Deze rechten moeten de levensstandaard van individuen garanderen in periodes waarin zij niet werken (Benach, *et al.*, 2014; Scott-Marshall, 2005), maar ze zijn ook van belang om actieve werknemers een gevoel van sociaaleconomische zekerheid te geven (Standing, 2011). Een andere vorm van rechten is

het al dan niet gecompenseerd worden voor *extra* inspanningen door de werknemer, zoals overuren, nacht- en weekendwerk, en gevaarlijk werk (Gevaert, *et al.*, 2021). Dergelijke rechten, aspecten van sociale bescherming of compensaties zijn vaak minder sterk uitgebouwd voor mensen die tewerkgesteld zijn in atypische tewerkstellingsvormen (Standing, 2011). Dat is trouwens ook het geval in een sterk gereguleerde arbeidsmarkt zoals de Belgische. Een voorbeeld vinden we bij uitzendkrachten of andere tijdelijke werknemers die door herhaaldelijke onderbrekingen in hun tewerkstelling er niet in slagen bepaalde socialezekerheidsrechten op te bouwen (bv. recht op een werkloosheidsuitkering).

De vierde dimensie verwijst naar werktijden. In veel gevallen bieden arbeidscontracten en regelgeving een zekere mate van bescherming voor de werknemer tegen al te flexibele of intensieve werktijden. In sommige sectoren en tewerkstellingsvormen kan van die standaard worden afgeweken door middel van specifieke afspraken. Flexibele werktijden (atypische werktijden, instabiliteit van het uurrooster, enzovoort) en intensieve werktijden (overuren) gevraagd door de werkgever hangen nauw samen met de hogervermelde onevenwichtige machtsbalans tussen werkgever en werknemer (Amable, *et al.*, 2006; McNamara, *et al.*, 2011). Een ander aspect is deeltijdse arbeid. Deeltijdse arbeid komt vooral voor bij vrouwen en is vaak een 'keuze' om werk en gezin beter te kunnen combineren (Vosko, 2006). Onvrijwillig deeltijds werk kan echter als een probleem van 'ondertewerkstelling' worden gezien (Kreshpaj, *et al.*, 2020) en hangt dikwijls samen met een laag inkomen, een gebrek aan sociale rechten en ongewenste werkurenflexibiliteit vanuit het standpunt van de werknemer (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Een laatste werktijdenaspect behelst de autonomie over werktijden. De meest kwetsbaren op onze arbeidsmarkt hebben vaak het minst beslissingsruimte over hun werkuren (Van Arden, 2018).

De vijfde dimensie is een gebrek aan mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden. De standaard arbeidsverhouding was gekoppeld aan de impliciete belofte van levenslange tewerkstelling en een interne arbeidsmarktcarrière aan de hand van promotiemogelijkheden (Scott-Marshall, 2005). Het onder druk komen van de interne arbeidsmarktcarrière maakt dat het belang van opleidingsmogelijkheden en menselijk kapitaal toenemen. Toch liggen de investeringen door werkgevers in opleiding juist lager bij werknemers in atypische arbeidscontracten (Håkansson, *et al.*, 2013). Dat veroorzaakt een contradictie op onze arbeidsmarkt, waarbij diegenen die de grootste nood hebben aan opleidingsmogelijkheden om hun carrière te kunnen uitbouwen de minste vormingsmogelijkheden krijgen (Eurofound, 2013).

Een gebrek aan onderhandelingsmacht is de laatste dimensie van preciaire arbeid. De mate van onderhandelingsmacht in een baan verwijst zowel naar een collectieve als een individuele component. Wat het collectieve niveau betreft, was de standaard arbeidsverhouding ingebed in een diepge wortelde cultuur van formele onderhandelingsprocedures via vakbonden. Dat is minder het geval voor atypische vormen van arbeid, wat een rem zet op de mogelijkheid van werknemers om op een collectieve manier op te komen voor hun rechten (Kalleberg, 2000; Scott-Marshall, 2005). De individuele component van onderhandelingsmacht verwijst naar het machts(on)evenwicht tussen actoren op de werkvloer en hoe dat tot uiting komt in de persoonlijke relaties op het werk. Zo een onevenwicht is vaak sterker voor werknemers in atypische tewerkstellingsvormen (Amable, *et al.*, 2006; Vives, *et al.*, 2011), maar ook voor vaste werknemers in zwakkere machtsposities omdat ze bijvoorbeeld in onzekerheid leven over de toekomst van hun baan (Bosmans, 2016; Kreshpaj, *et al.*, 2020). Werknemers die zich in een zwakke machtspositie bevinden, zullen zelden enige impact hebben op strategisch belangrijke beslissingen over hun werk (Holman & McClelland, 2011). De machteloosheid in de arbeidsrelatie kan nog verder gaan: in *extremis* kan ze tot uiting komen in de vorm van onwenselijke sociale relaties, gekenmerkt door intimidatie, stigmatisering, uitsluiting, pesterijen of geweld (Byoung-Hoon & Frenkel, 2004; Porthe, *et al.*, 2010).

9.3 Precaire arbeid en ongelijkheid in de samenleving

Precaire arbeid veroorzaakt en bestendigt ongelijkheid in de samenleving op verschillende manieren. Ten eerste is de tewerkstellingskwaliteit gerelateerd aan machtsverhoudingen in de samenleving, waardoor precare arbeid vaker voorkomt bij maatschappelijke groepen die zich in een situatie van kwetsbaarheid bevinden. Die kwetsbaarheid zet zich door op de arbeidsmarkt en wordt er zelfs gegenereerd (Julià, *et al.*, 2017a). Zo leiden een laag of instabiel inkomen uit de eigen (precaire) job tot afhankelijkheid van andere inkomsten (o.a. inkomensvervangende overheidsuitkeringen, of de inkomsten van een levenspartner). Uit voorgaand onderzoek blijkt dat vrouwen, jongeren, laaggeschoolden, arbeiders en immigranten vaker geconfronteerd worden met precare arbeid (Porthé, *et al.*, 2010; Vives, *et al.*, 2011; Vosko, 2006).

Ten tweede bestaat er een duidelijk verband tussen precare arbeid en jobkenmerken die verbonden zijn aan de inhoud van de arbeidstaak. Zo heeft onderzoek aangetoond dat precare werknemers vaker geconfronteerd worden met minder gunstige arbeidsomstandigheden (o.a. werkdruk, repetitieve taken, blootstelling aan fysische en biochemische risico's) en een minder interessante arbeidsinhoud (o.a. lagere kwalificatievereisten, minder autonomie, taakcomplexiteit of teamwerk) (Benach, *et al.*, 2014; Underhill & Quinlan, 2011). Aangezien suboptimale arbeidsinhoud en -omstandigheden in verband gebracht kunnen worden met uiteenlopende gezondheids- en welzijnsproblemen, leidt precare arbeid op die manier onrechtstreeks tot ongelijkheid in gezondheid en welzijn (Bosmans, 2016; Underhill & Quinlan, 2011).

Ten derde kan de tewerkstellingskwaliteit zelf beschouwd worden als een belangrijke sociale determinant van de gezondheid en het welzijn van werknemers. De causaliteit loopt daarbij in twee richtingen. Enerzijds kan precare arbeid aanleiding geven tot uiteenlopende gezondheids- en welzijnsproblemen, waarbij vooral de nadelige gevolgen van onzekerheden en frustraties die gepaard gaan met precare arbeid voor de mentale gezondheid ondertussen op sterke wetenschappelijke evidentie kunnen bogen (Bosmans, 2016; Matilla-Santander, *et al.*, 2020; Vancea & Utzet, 2016). Anderzijds kunnen reeds bestaande gezondheidsproblemen er ook toe leiden dat individuen gemakkelijker terecht komen in precare arbeid (Vanroelen, 2009). Verder spelen individuele persoonlijkheidskenmerken, voorkeuren, maar ook tal van andere sociale en gezinsgerelateerde factoren een rol in de relatie tussen precare arbeid en werknemerswelzijn (Bosmans, 2016).

Tot slot werden werknemers in precare arbeid ook harder getroffen door de COVID-19-crisis, wat dan weer een weerslag heeft op hun welzijn en gezondheid. Dit zowel op het vlak van bijvoorbeeld sociale rechten, aangezien zij makkelijker hun job konden verliezen en minder konden terugvallen op een goede sociale zekerheid, alsook op het vlak van fysieke bescherming (o.a. blootstelling aan het virus, gebrek aan beschermingsmateriaal) (Gunn, *et al.*, 2022; Purkayastha, *et al.*, 2021).

9.4 Methoden

9.4.1 Indicatoren van 'precaire arbeid' in de EWC(t)S 2021

In deze sectie belichten we de verschillende indicatoren die gebruikt zijn om de dimensies van precare arbeid op te stellen. Het betreft 'proxy-indicatoren' van de hierboven vermelde dimensies en hun onderdelen. Wegens de epidemiologische omstandigheden werd de bevraging voor de 2021-ronde van de EWC(t)S 2021 telefonisch georganiseerd. Daardoor bestaat de enquête uit verschillende modules, waardoor niet alle respondenten dezelfde vragen kregen. Bijgevolg verschilt de grootte van de steekproef over de modules heen en werden sommige van de voor dit onderzoek relevante vragen door een relatief beperkt aantal respondenten beantwoord. Ook zijn bepaalde vragen die in het verleden opgenomen waren in de vragenlijst weggefallen. Door deze beperkingen is een vergelijking met de eerdere rondes van de EWCS de facto niet mogelijk.

Om de schaal omtrent precare arbeid op te stellen zijn we stapsgewijs te werk gegaan. Allereerst werden de indicatoren, behorende tot de verschillende dimensies, opgesteld. Deze indicatoren werden gestandaardiseerd met als minimumwaarde nul (0) en maximumwaarde honderd (100). Hoge waarden duiden op een hoge mate van precariteit (ongunstige score) voor de betreffende indicator. Vervolgens stelden we de dimensies samen met behulp van de indicatoren. Sommige dimensies zijn opgesteld op basis van één enkele indicator. In dit geval komt de waarde van de dimensie overeen met de waarde van de indicatoren. Indien een dimensie opgesteld werd op basis van meerdere indicatoren, construeerden we aan de hand van sommatie een nieuwe gestandaardiseerde schaal, met minimumwaarde nul en maximumwaarde honderd. Finaal weegt elke dimensie even hard door in de overkoepelende somschaal van precare arbeid.

Zoals eerder aangegeven verschilt deze editie van de EWC(t)S 2021 in opzet met vorige rondes, onder meer door het gebruik van modules. Hierdoor werd de groep respondenten onderverdeeld in kleinere subgroepen. Vervolgens werden bepaalde vragen aan iedereen gesteld, terwijl andere vragen aan slechts een bepaalde groep respondenten werden voorgelegd. Om zo veel mogelijk respondenten in de analyses te behouden, werden in onze analyses ontbrekende waarden zo veel als mogelijk geïmputeerd met behulp van andere indicatoren/variabelen waarvoor wel gegevens beschikbaar waren. Ook werden door de respondent zelf aangeduide ontbrekende waarden (vb. 'ik weet het niet', 'niet toepasbaar') wanneer dat paste gebruikt bij de indicatorconstructie. Verderop wordt deze werkwijze in detail toelicht.⁵⁵

9.4.1.1 Tewerkstellingsstabiliteit (onstabiele tewerkstelling)

Tewerkstellingsstabiliteit werd gemeten aan de hand van de indicator 'type arbeidscontract'; een combinatie van de variabelen 'tewerkstellingscontract' en 'duur tewerkstellingscontract'. 'Type arbeidscontract' werd herleid naar vier categorieën: (0) Permanent contract, (33) Tijdelijk contract (≥ 1 jaar), (66) Tijdelijk contract (< 1 jaar) en (100) Uitzendcontract. Respondenten zonder contract, een stage, of ongekend type contract werden als missing gecodeerd. Respondenten die met betrekking tot de duur van hun contract antwoorden dat ze het niet wisten of er geen exacte duurtijd was, werden gecodeerd naar de groep '(66) Tijdelijk contract (< 1 jaar)'.

9.4.1.2 Economische duurzaamheid (lage voorspelbaarheid van het inkomen)

Economische duurzaamheid, wat de materiële verloning inhoudt, werd gemeten aan de hand van een indicator voor de 'voorspelbaarheid van het inkomen'. Deze vraag peilt of werknemers weten wat zij de komende drie maanden zullen verdienen. Idealiter gebruiken we voor deze dimensie een indicator die peilt naar het reële loon. Deze vraag was aanwezig in de eerdere rondes van de EWCS, maar werd in de EWC(t)S 2021 vervangen door een item over de voorspelbaarheid van het inkomen. De variabele kan wel een goed beeld geven over de mate van variabiliteit/voorspelbaarheid van het loon. Onvoorspelbaarheid wijst dan op een gebrek aan economische duurzaamheid. Concreet wordt de variabele 'inkomen voorspellen' herleid tot drie groepen: (0) Ja, vrij nauwkeurig, (50) Ja, maar slechts bij benadering, (100) Nee.

9.4.1.3 Werktijden (flexibele werktijden)

De dimensie werktijden werd opgesteld aan de hand van vier indicatoren: 'lange werktijden', 'voorspelbaarheid van werktijden', 'flexibiliteit werktijden, en 'nachtwerk'. In de overkoepelende schaal voor 'precaire arbeid' wordt 'onvrijwillig deeltijds werk' opgenomen als een aparte dimensie.

De indicator voor 'lange werktijden' was origineel een continue schaal waarin de respondent gevraagd werd het reële aantal gewerkte uren te vermelden. Dit item uit de vragenlijst werd opgedeeld in drie categorieën: (0) ≤ 40 uren, (50) 40 tot en met 48 uren, en (100) > 48 uren per week. Aan de

⁵⁵ Voor meer details, zie annexe 6.

respondenten die aangaven niet te weten hoeveel uren ze gemiddeld per week werkten werd een neutrale waarde (50) gegeven.

De tweede indicator binnen de dimensie werktijden handelt over onvoorspelbare uren. Deze indicator werd geoperationaliseerd aan de hand van de vraag ‘werd u gevraagd om op korte termijn naar het werk te komen’. De originele vraag werd herschaald naar een indicator bestaande uit vijf categorieën: (0) Geen onvoorspelbaarheid, (25) Lage onvoorspelbaarheid, (50) Matige onvoorspelbaarheid, (75) Hoge onvoorspelbaarheid, (100) Zeer hoge onvoorspelbaarheid. Indien het antwoord ‘weet ik niet’ was, kreeg de respondent de code ‘50’, wat overeenkomt met matige onvoorspelbaarheid. Indien het antwoord ‘niet van toepassing’ was, werd de respondent toegewezen aan de categorie ‘0’ (geen onvoorspelbaarheid). Deze vraag werd echter niet aan elke respondent gesteld. Om uitval van respondenten te vermijden werd op basis van de andere individuele indicatoren op deze dimensie (lange uren, werken tijdens vrije tijd, vrij nemen, en nachtwerk) een waarde geïmputeerd die overeenkomt met het gemiddelde. We namen het gemiddelde van de vier andere variabelen gerelateerd aan de werktijden-dimensie als geïmputeerde waarde.

De derde indicator betreft flexibiliteit in werktijden. Om deze indicator te construeren werden twee vragen gebruikt: namelijk of de werknemer werkt tijdens vrije momenten en of het mogelijk is voor de werknemer om 2 uur vrij te nemen op een werkdag voor persoonlijke of familiale zaken. ‘Werken tijdens vrije momenten’ werd herleid naar (0) Nooit uitzonderlijke werktijden, (25) Laag aantal uitzonderlijke werktijden, (50) Matig aantal uitzonderlijke werktijden, (75) Hoog aantal uitzonderlijke werktijden, en (100) Zeer hoog aantal uitzonderlijke werktijden. Indien het antwoord ‘weet ik niet’ was, werd deze respondent gegroepeerd bij (50) Matig aantal uitzonderlijke werktijden. De vraag met betrekking tot ‘vrij nemen tijdens uren’ werd gestandaardiseerd naar (0) Zeer tot enigszins gemakkelijk, (50) Enigszins moeilijk, (100) Zeer moeilijk. Indien het antwoord ‘weet ik niet’ was, werd deze respondent gegroepeerd bij (50) Enigszins moeilijk. De uiteindelijke indicator ‘flexibiliteit werktijden’ werd opgesteld door middel van het gemiddelde van beide subindicatoren te nemen.

De laatste indicator binnen de dimensie ‘werktijden’ verwijst naar nachtwerk. Deze indicator bestaat uit twee categorieën: (0) Geen nachtwerk en (100) Nachtwerk. Indien de werknemer aangaf ‘weet ik niet’ werd deze ook gegroepeerd tot de categorie ‘Nachtwerk’.

9.4.1.4 Onvrijwillig deeltijds werk

‘Onvrijwillig deeltijds werk’ werd geoperationaliseerd aan de hand van de vragen ‘hoeveel uren iemand per week werkt’ en ‘hoeveel uren iemand wenst te werken’. Er werden twee categorieën gemaakt: (0) Voltijds werk of vrijwillig deeltijds werk en (100) Onvrijwillig deeltijds werk. Onvrijwillig deeltijds werk wordt aldus gedefinieerd als een situatie waarbij respondenten aangeven meer uren te willen werken dan degene die ze werken. Onvrijwillig deeltijds werk is op die manier een indicator van ‘ondertewerkstelling’. Binnen de variabele ‘gewerkte uren per week’ werd de ‘weet het niet’ categorie behandeld als het hebben van fulltime uren. Binnen de variabele ‘gewenste uren’ werden de missing waarden niet verder meegenomen.

9.4.1.5 Ontwikkeling van vaardigheden (lage opleidingsmogelijkheden)

‘Beperkte groei- en leermogelijkheden’ werd geoperationaliseerd aan de hand van een indicator voor opleidingsmogelijkheden, aangeboden of betaald door de werkgever. Werknemers die dergelijke opleidingen aangeboden kregen, ontvingen de waarde ‘0’, wie geen opleiding betaald of aangeboden kreeg, ontving de waarde ‘100’. Respondenten die niet wisten of ze al dan niet een opleiding aangeboden of betaald kregen werden in de precairste categorie geplaatst (100).

9.4.1.6 Onderhandelingsmacht (lage formele/informele onderhandelingsmacht)

De dimensie onderhandelingsmacht bestaat uit een formele en een informele component. Deze twee componenten correleerden zwak met elkaar. Daarom worden deze componenten niet samengebracht

tot één samenvattende schaal, maar behouden we ze apart om vervolgens mee op te nemen in de finale schaal voor preciaire arbeid.

Aan de hand van twee indicatoren creëerden we een schaal die de formele arbeidsverhoudingen weerspiegelt. De eerste indicator geeft aan of een werknemer vertegenwoordigd wordt door een representatief orgaan (bv. een vakbond) en of er een comité is voor preventie en bescherming op het werk. Het resultaat is een driedelige indicator: beiden kanalen voor vertegenwoordiging zijn aanwezig (waarde 0), één van beide (waarde 50), of geen representatie (waarde 100). Een ‘weet het niet’ antwoord werd beschouwd als geen representatie op de desbetreffende variabele. De tweede indicator geeft aan of er bijeenkomsten georganiseerd worden waarin werknemers de mogelijkheid krijgen hun mening uit te drukken over hoe het eraan toegaat in de organisatie waarvoor ze werken. Ook deze laatste indicator bestaat uit twee categorieën, waarbij de categorie voor het ontbreken van dergelijke meetings de waarde ‘100’ kreeg. Ook hier werd een ‘weet het niet’ antwoord beschouwd als een gebrek aan dergelijke bijeenkomsten. De vragen met betrekking tot formele onderhandelingsmacht werd niet aan elke respondent voorgelegd. We opteerden er dan ook voor om voor deze groep respondenten een waarde te imputeren. Hiervoor namen we de gemiddelde score op de indicatoren type contract, inkomen, lange werkuren, flexibiliteit werktijden, nacht en onvrijwillig deeltijds werk.

Informele arbeidsverhoudingen handelen over de mate waarin werknemers betrokken worden binnen het bedrijf. Hierover werden twee aspecten bevraagd. Enerzijds of werknemers geconsulteerd worden wanneer doelstellingen betreffende hun werk bepaald worden, anderzijds of werknemers betrokken worden bij het verbeteren van de organisatie van het werk in hun bedrijf/hun departement. De afzonderlijke variabelen werden eerst teruggebracht tot de volgende categorieën: (0) Zeer hoge betrokkenheid, (25) Hoge betrokkenheid, (50) Matige betrokkenheid, (75) Lage betrokkenheid, (100) Geen betrokkenheid. Informele arbeidsverhoudingen drukt het gemiddelde uit van deze twee indicatoren. Een ‘weet het niet’ antwoord werd beschouwd als geen betrokkenheid (100). Een ‘niet van toepassing’ kreeg code ‘0’.

9.4.2 Andere indicatoren

9.4.2.1 Organisatiekenmerken

We maakten een variabele ‘grootte van organisatie’ waarbij we het contrast maken tussen organisaties met (1) 1 werknemer, (2) 2-9 werknemers, (3) 10-249 werknemers, en (4) 250+ werknemers. Vervolgens groepeerden we de verschillende economische sectoren: (1) Landbouw, (2) Industrie (3) Bouw, (4) Diensten, (5) Transport, (6) Financiële diensten, (7) Publieke administratie, (8) Onderwijs, (9) Gezondheid, (10) Andere diensten.

9.4.2.2 Individuele demografische en socio-economische kenmerken

De variabele ‘geslacht’ is een dichotome variabele: (1) Man en (2) Vrouw. De variabele leeftijd werd teruggebracht tot enkele groepen: (1) 15-24 jaar, (2) 25-34 jaar, (3) 35-44 jaar, (4) 45-55 jaar, (5) 55+. Opleidingsniveau werd teruggebracht tot vier groepen: (1) Lager secundair, (2) Hoger secundair, (3) Bachelor of equivalent, (4) Master of equivalent. Type beroep werd op basis van de ISCO-codering herleid tot volgende categorieën: (1) Militairen, (2) Managers, (3) Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen, (4) Technici en verwante beroepen, (5) Administratief personeel, (6) Dienstverlenend personeel en verkopers, (7) Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, (8) Ambachtslieden, (9) Bedieners van machines en installaties, en (10) Elementaire beroepen.

9.4.2.3 Arbeidsinhoud en -omstandigheden

De arbeidsinhoud en -omstandigheden werden geoperationaliseerd aan de hand van vier indicatoren. De indicatoren werden opgesteld in navolging van de intrinsieke jobkwaliteitsindicatoren zoals opgesteld door Eurofound (Eurofound, 2016). Iedere hieronder beschreven indicator neemt de vorm

aan van een gesommeerde itemschaal die varieert tussen 0 en 100. Anders gesteld: inhoudelijk verwante vragen uit de enquête (items) worden met elkaar opgeteld zodat ze een kwantitatieve voorstelling zijn van een dimensie van arbeidskwaliteit.

De eerste indicator peilt naar de afwezigheid van fysieke risico's. Dit betreft zowel omgevings-, chemische -, als musculoskeletale risico's. In vorige rondes van de EWCS werden deze aspecten uitgebreid bevestigd. In de versie van 2021 (EWC(t)S 2021) werd de vragenlijst ingekort, met als gevolg dat er per aspect van fysieke risico's slechts enkele vragen werden opgenomen. Zo werd voor omgevingsrisico's enkel gepeild naar de blootstelling aan luid lawaai, voor chemische risico's gepeild naar omgang met chemische producten en besmettelijke materialen, en voor musculoskeletale risico's naar pijnlijke/moeilijke houdingen, repetitieve bewegingen, optillen/verplaatsen van personen, zware lasten dragen/verplaatsen. De items m.b.t. de verschillende risico's werden gesommeerd, waarbij een hogere waarde een gebrek aan fysieke risico's inhoudt.

De tweede indicator peilt naar de afwezigheid van werkintensiteit. Ook hier konden we maar met een beperkte set items werken. Drie items met betrekking tot kwantitatieve en emotionele eisen werden opgenomen in de schaal van werkintensiteit: werken tegen een hoge snelheid, werken met strikte deadlines, in direct contact staan met klanten. Deze items werden gesommeerd. Een hoge score op de indicator indiceert een gebrek aan werkintensiteit.

De derde indicator handelt over de aanwezigheid van steun die werknemers ervaren in de sociale omgeving en de afwezigheid van blootstelling aan 'asociaal gedrag'. Deze indicator werd opgesteld aan de hand van vijf indicatoren m.b.t. verbaal geweld of bedreigingen, ongewenste seksuele aandacht, pesten, hulp van collega's/mensen in dezelfde job, hulp van een leidinggevende. De items werden gesommeerd om tot een indicator van de 'sociale omgeving' te komen, waarbij een hoge score een positieve sociale omgeving indiceert.

De vierde indicator betreft de aanwezigheid van 'vaardigheden en discretie'. Deze indicator werd opgesteld aan de hand van vier items: nieuwe dingen leren, keuze over volgorde van de taken, keuze over werkmethode, en keuze over werkritme. Ook deze items werden gesommeerd, waarbij een hoge score een hoge mate van vaardigheden en discretie impliceert.

9.4.2.4 Gezondheids- en welzijnsuitkomsten

We gebruiken vier gezondheids- en welzijnsindicatoren in de analyses: jobonzekerheid, presentisme, mentaal welzijn, en het hebben van een chronische aandoening.

Jobonzekerheid werd geoperationaliseerd aan de hand van de variabele 'ik kan mijn werk verliezen in de volgende zes maanden'. Er werden twee categorieën gemaakt: (0) Geen jobonzekerheid (noch eens, noch oneens tot sterk mee oneens), en (1) Jobonzekerheid (sterk mee eens tot mee eens).

Presentisme houdt in dat een werknemer werkt, terwijl deze ziek is. In de vragenlijst wordt er gepeild of een werknemer dit al dan niet gedaan heeft. Er werden twee categorieën gemaakt: (0) Nee (of werknemer was niet ziek het afgelopen jaar), en (1) Ja.

Mentaal welzijn werd geoperationaliseerd door gebruik te maken van de vijf items van de WHO-5 schaal. Deze vragen peilen bij de respondenten hoe ze zich de afgelopen twee weken voelden (vrolijk en in opperbste stemming; rusting en ontspannen; fris en energiek; dagelijkse leven gevuld met interessante zaken). De items werden eerst gesommeerd en gebracht naar een schaal met scores van nul (0) tot honderd (100). Vervolgens werd de schaal teruggedrukt naar twee categorieën, waarbij de waarde 50 als breekpunt werd genomen: (0) Goede mentale gezondheid, (1) Slechte mentale gezondheid.

Het hebben van een chronische aandoening werd geoperationaliseerd aan de hand van de variabele 'het hebben van een ziekte of gezondheidsprobleem die al meer dan zes maanden duurt, of waarvan u verwacht dat die meer dan zes maanden zal duren'. Werknemers die 'nee' antwoorden, ontvingen waarde (0); werknemers die 'ja' antwoorden, ontvingen waarde (1).

9.4.3 Analysemethoden

De overkoepelende schaal, alsook de individuele indicatoren, brengen we in verband met individuele demografische en socio-economische kenmerken. We berekenen de gemiddelde scores voor de verschillende groepen om zo een beeld te schetsen hoe preciaire arbeid zich spreidt over verschillende groepen heen. Op basis van beschrijvende analyses, schetsen we ook een beeld over de relatie tussen preciaire arbeid en jobkenmerken.

Vervolgens linken we preciaire arbeid aan bepaalde gezondheids- en welzijnsindicatoren. We passen logistische regressieanalyse toe op dichotome afhankelijke variabelen (jobonzekerheid, presentisme, mentale gezondheid, en aanwezigheid chronische ziekte). We beschrijven de resultaten van de regressieanalyses aan de hand van odds ratios. Een odds ratio beschrijft het verschil in odds om te behoren tot de blootstellingscategorie (bijvoorbeeld een slechte gezondheid) voor respondenten in de meest preciaire categorie (hoogste tertiel van de schaal) ten opzichte van respondenten in de minst preciaire categorie (laagste tertiel van de schaal). De minst preciaire categorie (respondenten met lage waarden op de respectievelijke precariteitsdimensies) fungeert dus telkens als een referentiecategorie. Het betrouwbaarheidsinterval geeft aan of de vastgestelde verschillen met meer dan 95% zekerheid kunnen veralgemeend worden naar de populatie. Indien er sprake is van zo een ‘significant verband’, dan ligt de referentiewaarde ‘1’ buiten het betrouwbaarheidsinterval.

Voor elke gezondheids- en welzijnsindicator werden telkens twee modellen geschat. In het eerste model worden de effecten telkens gecontroleerd voor geslacht en leeftijd. In het tweede model wordt er bijkomend gecontroleerd voor verschillende indicatoren die de jobkenmerken meten. Het opnemen van controlevariabelen in regressiemodellen is van groot belang. Controlevariabelen worden toegevoegd aan een model wanneer geweten is dat deze ook een invloed hebben op de uitkomstvariabelen. Door controlevariabelen mee op te nemen in de modellen, proberen we zo tot een ‘zuiverder’ effect te komen van de precariteitsindicator.

9.5 Beschrijving van preciaire arbeid in België

In dit deel van het hoofdstuk bespreken we eerst de spreiding van zowel de overkoepelende indicator voor preciaire arbeid als de aparte dimensies op basis van de data van de EWC(t)S 2021. Vervolgens presenteren we hoe de dimensies van preciaire arbeid en de overkoepelende indicator voor precariteit samenhangen met organisatiekenmerken (organisatiegrootte en sector) en individuele demografische en socio-economische werknemerskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en beroep).

9.5.1 Spreiding van preciaire arbeid

De gemiddelde waarden weergegeven in de eerste lijn van tabel 9.2 tonen de gemiddelde scores voor de dimensies en de somschaal van preciaire arbeid in de steekproef van Belgische werknemers in de EWC(t)S 2021. Deze gemiddelde waarden hebben uiteraard geen ‘absolute betekenis’ (het zijn namelijk geen prevalenties of percentages). Ze vormen in de eerste plaats een belangrijk referentiepunt om te onderzoeken welke groepen in de steekproef hoger of lager dan gemiddeld scoren op de verschillende dimensies van preciaire arbeid.

Een zeker beeld over de prevalentie van preciaire arbeid kunnen we krijgen door te kijken naar het aandeel werknemers in de steekproef met een preciaire score op één of meerdere van de eerder vermelde dimensies van precariteit (zie tabel 9.1). Zo kunnen we bijvoorbeeld zien dat 19,3% van de werknemers in de steekproef op geen enkele van de zes dimensies een preciaire score noteert. 32,8% heeft dan weer een preciaire score op slechts één dimensie. Uit deze tabel kunnen we verder ook afleiden dat slechts een klein aandeel van de Belgische werknemers in de steekproef zich in een preciaire situatie bevindt voor 5 (2,1%) of 6 (0,5%) van de dimensies.

Tabel 9.1 **Prevalentie van precare arbeid in de steekproef**

Precaire score op	Percentage van de steekproef
0 dimensies	19,3
1 dimensie	32,8
2 dimensies	25,0
3 dimensies	14,2
4 dimensies	6,1
5 dimensies	2,1
6 dimensies	0,5

Aandeel werknemers in de steekproef met een precare score op de zes onderliggende dimensies van tewerkstellingskwaliteit, gaande van het aandeel werknemers die zich voor geen enkele dimensie in een precare situatie bevinden tot de aanwezigheid van een precare situatie voor elk van de zes dimensies.

Bron EWC(t)S 2021

9.5.2 **Precaire arbeid en organisatiekenmerken**

Wat precare arbeid en de relatie met organisatiekenmerken betreft, toont tabel 9.2 duidelijk dat er een verband bestaat tussen de grootte van de organisatie en zes van de zeven dimensies van precariteit. Werknemers uit kleinere organisaties hebben in 2021 gemiddeld een hogere score op de somschaal voor precare arbeid. In kleinere organisaties scoren werknemers gemiddeld slechter op het vlak van stabiliteit van tewerkstelling (met uitzondering van eenmanszaken), economische duurzaamheid, opleidingsmogelijkheden en onvrijwillig deeltijds werk. Werknemers in kleine organisaties scoren ook slechter op vlak van formele onderhandelingsmacht, wat te maken kan hebben met een gebrek aan vakbondsvertegenwoordiging. Werknemers uit grotere organisaties blijken dan weer slechter te scoren op het vlak van werktijden.

Tabel 9.2 geeft eveneens de associaties weer tussen de somschaal en dimensies van precariteit enerzijds en de economische sectoren (op basis van NACE-codes) anderzijds. De resultaten tonen aan dat sommige sectoren slechter scoren dan gemiddeld op de overkoepelende indicator, alsook op de aparte dimensies van precare arbeid. De hoogste scores voor precariteit zien we in de transportsector, de dienstensector en de bouwnijverheid. De laagste scores voor precariteit zijn terug te vinden in de financiële diensten en de publieke administratie.

Ook als we kijken naar de individuele dimensies van precariteit blijken sommige sectoren gemiddeld slechter te scoren op specifieke dimensies. Zo komen instabiele contractvormen vaker voor in de dienstensector en het onderwijs. Lage voorspelbaarheid van het inkomen zien we het meest in de transport en de bouwsector. Werknemers in de transportsector en het onderwijs worden vaker dan gemiddeld geconfronteerd met flexibele werkuren. Het fenomeen van onvrijwillig deeltijds werk is het vaakst op te merken in de diensten- en gezondheidssector. Een gebrek aan opleidingsmogelijkheden en een gebrek aan formele onderhandelingsmacht zien we het vaakst in de dienstensector en de bouwnijverheid. Een gebrek aan informele onderhandelingsmacht komt het vaakst voor in de transport- en de gezondheidssector.

9.5.3 **Precaire arbeid en socio-demografische werknemerskenmerken**

Uit tabel 9.2 kunnen we afleiden dat mannen en vrouwen niet significant van elkaar verschillen wat betreft de overkoepelende indicator van precariteit. Hetzelfde geldt voor de aparte dimensies ‘economische duurzaamheid’ en ‘informele onderhandelingsmacht’. Wel worden mannen vaker dan vrouwen geconfronteerd met flexibele uren en rapporteren ze iets vaker een gebrek aan formele onderhandelingsmacht. Vrouwen werken dan weer vaker onvrijwillig deeltijds en rapporteren vaker een gebrek aan opleidingsmogelijkheden.

Wat leeftijd betreft, zien we duidelijk in tabel 9.2 dat jongere werknemers gemiddeld slechter scoren op de somschaal voor preciaire arbeid. Bovendien bevinden jongeren zich in een meer nadelige positie voor alle aparte dimensies van precariteit, behalve de aanwezigheid van flexibele uren. De oudste leeftijdscategorie, werknemers van meer dan 55 jaar oud, scoort slechter dan gemiddeld op twee dimensies, namelijk 'opleidingsmogelijkheden' en 'informele onderhandelingsmacht'.

Wat de relatie tussen preciaire arbeid en het opleidingsniveau van werknemers betreft, zien we een duidelijke sociale gradiënt voor alle dimensies van preciaire arbeid en voor de overkoepelende indicator. Werknemers met een lager opleidingsniveau scoren daarbij slechter dan midden- of hoogopgeleide werknemers. Slechts voor één dimensie van precariteit merken we een omgekeerde gradiënt op: hoogopgeleide werknemers worden gemiddeld vaker geconfronteerd met flexibele werktijden dan lager opgeleide werknemers.

Een indeling van beroepen op basis van ISCO-codes werd gebruikt om na te gaan in welke mate de dimensies en somschaal van preciaire arbeid samenhangen met verschillende beroepsgroepen. Preciaire arbeid is het meest terug te vinden in elementaire beroepen, onder bedieners van machines en installaties en onder dienstverlenend personeel en verkopers. De laagste precariteitscores vinden we terug bij managers. Ook voor elk van de aparte dimensies zien we een significant verband met de beroepsgroepen. Zo komen instabiele contracten het vaakst voor in elementaire beroepen, bij bedieners van installaties en machines en onder dienstverlenend personeel en verkopers. Lage voorspelbaarheid van het inkomen en beperkte formele en informele onderhandelingsmacht zien we het meest in elementaire beroepen, bij bedieners van installaties en machines en onder ambachtslieden. Flexibele uren worden dan weer het vaakst gerapporteerd door managers en bedieners van machines en installaties. In elementaire beroepen en in de groep van dienstverlenend personeel en verkopers vinden we de hoogste prevalentie terug van onvrijwillig deeltijds werk. Opleidingsmogelijkheden, tot slot, zijn het minst vaak aanwezig in elementaire beroepen, bij dienstverlenend personeel en verkopers en onder ambachtslieden.

Tabel 9.2 Precaire arbeid volgens organisatie- en socio-demografische werknemerskenmerken

	N	Precaire arbeid	Onstabiele tewerkstelling	Lage economische duurzaamheid	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage opleidingsmogelijkheid	Lage formele macht	Lage informele macht
Gemiddelde	3 491	25,1	8,3	24,4	23,4	3,8	40,8	25,9	30,8
Grootte organisatie	3 340	***	***	***	***	***	***	***	n.s.
1 werknemer	92	28,1	2,6	35,9	19,3	8,1	45,6	34,5	30,0
2-9 werknemers	493	28,0	11,7	32,4	17,1	6,3	45,7	34,1	28,4
10-249 werknemers	1 976	25,0	8,1	22,6	24,6	3,6	40,7	25,9	31,0
250+ werknemers	779	21,5	4,9	18,5	25,9	1,6	35,6	17,9	30,7
Sector^o	3 491	***	***	***	***	***	***	***	***
B-E	564	23,1	8,9	23,1	23,0	1,3	37,5	22,0	28,7
F	199	28,1	6,1	35,2	23,1	1,1	49,1	32,6	29,0
G, I	485	29,7	16,3	32,7	19,7	6,3	48,8	32,5	30,2
H	244	30,6	9,4	37,4	31,8	3,3	40,2	31,2	38,7
K-L	168	17,1	1,6	8,6	18,9	2,1	21,3	24,7	30,3
O	346	20,9	5,5	14,9	23,5	2,5	31,8	21,0	31,5
P	327	25,2	12,6	15,7	30,1	2,9	42,9	22,4	31,5
Q	502	25,8	5,4	27,1	23,3	5,9	44,2	23,5	32,6
L, M, N, R-U	640	23,8	4,3	22,9	21,9	4,4	40,2	27,0	28,7
Geslacht	3 467	n.s.	*	n.s.	***	***	**	*	n.s.
Man	1 779	25,5	9,0	25,2	26,2	2,7	39,1	26,9	30,6
Vrouw	1 688	24,6	7,4	23,1	20,4	4,9	42,9	24,7	30,8
Leeftijd	3 491	***	***	***	**	***	***	***	***
15-25 jaar	225	37,8	39,4	41,3	21,1	8,7	53,7	35,4	37,4
25-34 jaar	780	25,8	11,2	27,1	23,1	4,7	40,0	26,1	29,7
35-44 jaar	913	24,4	5,5	24,0	24,9	3,5	38,5	27,1	29,4
45-54 jaar	868	22,6	3,8	20,1	24,0	2,7	37,9	22,6	30,2
55+ jaar	705	23,6	2,4	20,3	21,6	2,4	44,2	24,7	32,3

Tabel 9.2 Precaire arbeid volgens organisatie- en socio-demografische werknemerskenmerken (vervolg)

	N	Precaire arbeid	Onstabiele tewerkstelling	Lage economische duurzaamheid	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage opleidingsmogelijkheid	Lage formele macht	Lage informele macht
Opleidingsniveau	3 467	***	***	***	***	***	***	***	**
Lager secundair	350	30,6	13,9	43,0	19,8	5,5	45,0	32,0	32,9
Hoger secundair	1 145	27,1	9,9	31,7	19,1	5,5	45,4	26,9	31,0
Bachelor of equivalent	1 149	23,4	5,7	18,8	25,2	2,7	38,1	24,7	31,2
Master of equivalent	832	21,3	6,2	10,4	29,4	1,4	35,2	22,7	28,2
Beroep	3 491	***	***	***	***	***	***	***	***
Managers	487	19,9	1,2	10,8	32,6	0,3	35,7	22,2	21,8
Intellectuele, artistieke en wetenschappelijke beroepen	961	22,4	5,6	13,9	28,8	2,4	36,3	22,8	30,8
Technici en verwante beroepen	456	21,2	3,6	18,2	23,0	3,5	33,4	23,9	27,5
Administratief personeel	461	22,3	7,1	18,9	15,6	1,5	42,8	24,2	29,2
Dienstverlenend personeel en verkopers	361	29,6	12,4	35,4	20,7	8,4	47,2	29,6	31,5
Ambachtslieden	257	29,0	11,8	38,4	18,7	1,0	47,7	30,8	33,4
Bedieners van machines en installaties	181	31,5	13,2	41,1	31,7	4,1	38,0	30,6	38,8
Elementaire beroepen	308	33,5	18,4	44,5	14,3	10,6	54,6	31,4	36,0

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$

De waarden in deze tabel zijn scores die niet kunnen worden geïnterpreteerd als percentages, maar die telkens moeten worden vergeleken met de gemiddelde waarde voor de dimensie in de volledige steekproef, om aldus een beeld te vormen van specifieke werknemersgroepen waarvan er sprake is van een over- of ondervertegenwoordiging van precare arbeid, onstabiele tewerkstelling, lage economische duurzaamheid, flexibele werktijden, onvrijwillig deeltijds werk, een gebrek aan opleidingsmogelijkheden, beperkte formele onderhandelingsmacht en beperkte informele onderhandelingsmacht

° Sectorale indeling op basis van de NACE Rev. 2: A Landbouw, bosbouw en jacht (weggelaten wegens te lage aantallen); B-E Industrie, winning van delfstoffen; F Bouwnijverheid; G-I Groot- en detailhandel, vervoer, verschaffen van accommodatie en maaltijden; J Informatie en communicatie; K Financiële activiteiten en verzekeringen; L-N Exploitatie van en handel in onroerend goed; vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten; administratieve en ondersteunende diensten; O-Q Openbaar bestuur, defensie; onderwijs, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; R-U Overige diensten.

Bron EWC(t)S 2021

9.6 De relatie tussen preciaire arbeid en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden

Hier onderzoeken we de relatie tussen de somschaal van preciaire arbeid (opgedeeld in tertielen) enerzijds en vier indicatoren die verwijzen naar de kwaliteit van arbeidsinhoud en -omstandigheden (fysische risico's, werkintensiteit, sociale omgeving en vaardigheden en discretie) anderzijds. In tabel 9.3 geven we de gemiddelde waardes op deze vier indicatoren weer voor elk tertiel van preciaire arbeid, om zo te onderzoeken in welke mate er een verband bestaat tussen precariteit en een lage intrinsieke kwaliteit van de arbeid.

De overkoepelende indicator voor precariteit vertoont een significant verband met elk van de vier indicatoren van arbeidsinhoud en -omstandigheden. Werknemers in de meest preciaire posities (ingedeeld in het hoogste tertiel van de somschaal) worden vaker dan andere werknemers geconfronteerd met omgevingsrisico's, chemische risico's en musculoskeletale risico's in hun job. Bovendien ervaren preciaire werknemers hun sociale omgeving op het werk minder vaak als positief, in vergelijking met werknemers uit de lagere tertielen. Ook voor het niveau van vaardigheden en discretie in de job is er een duidelijk verband met precariteit, aangezien werknemers in het hoogste tertiel een lagere aanwezigheid hiervan rapporteren dan de minst preciaire groep van werknemers (1^{ste} tertiel). De relatie tussen preciaire arbeid en werkintensiteit is minder duidelijk en statistisch gezien ook zwakker.

Tabel 9.3 Preciaire arbeid en de relatie met arbeidsinhoud en -omstandigheden

	N	Lage fysische risico's	Lage werkintensiteit	Positieve sociale omgeving	Vaardigheden en discretie (hoog)
Preciaire arbeid		***	*	***	***
1 ^{ste} tertiel	466	76,3	45,3	87,8	67,8
2 ^{de} tertiel	378	70,8	41,9	85,8	62,1
Hoogste tertiel	258	62,7	42,2	81,3	52,5
Totaal	1 102	71,0	43,2	85,4	62,4

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$.

De waardes in deze tabel zijn scores die niet kunnen worden geïnterpreteerd als percentages, maar die telkens moeten worden vergeleken met de totale waarde voor elke indicator van arbeidsinhoud en -omstandigheden, om aldus een beeld te vormen van de relatie met de schaal voor preciaire arbeid (opgedeeld in tertielen).

Bron EWC(t)S 2021

9.7 De relatie tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren

In dit deel van het hoofdstuk onderzoeken we de relatie tussen de somschaal van preciaire arbeid en vier gezondheids- en welzijnsuitkomsten. Hiervoor maken we gebruik van logistische regressie-analyses, waarbij de tertielen van de precariteitsschaal in verband worden gebracht met de volgende dichotoom geoperationaliseerde gezondheids- en welzijnsuitkomsten: jobonzekerheid, presentisme, mentaal welzijn en het hebben van een chronische aandoening. Voor elk van deze indicatoren werden twee modellen geschat: een eerste model waarin de effecten enkel werden gecontroleerd voor geslacht en leeftijd en een tweede model waarbij er bijkomend werd gecontroleerd voor de vier indicatoren die verwijzen naar de kwaliteit van de arbeidsinhoud en -omstandigheden. In tabel 9.4 worden de resultaten van de analyses beschreven in termen van odds ratio's. Een odds ratio beschrijft het verschil in odds om te behoren tot de blootstellingscategorie (bijvoorbeeld een slechte mentale gezondheid) voor respondenten in het tweede of derde tertiel van de precariteitsschaal ten opzichte van respondenten in de minst preciaire categorie (het eerste tertiel). Dit betekent dan ook dat de minst-preciaire categorie (respondenten met lage scores op de somschaal voor precariteit) telkens fungeert als referentiecategorie. Het dient te worden opgemerkt dat een regressieanalyse met deze data slechts

wijst op associaties tussen precariteit en de hogervermelde gezondheids- en welzijnsindicatoren; formeel statistisch kunnen er evenwel geen uitspraken worden gedaan over causaliteit binnen deze associaties.

Tabel 9.4 Precaire arbeid en de relatie met gezondheids- en welzijnsindicatoren

	N=1 079		N=1 091		N=1 049		N=565	
	Jobonzekerheid		Presenteïsme		Mentaal welzijn		Chronische aandoening	
	Model 1	Model 2						
Precaire arbeid								
1 ^{ste} tertiel	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2 ^{de} tertiel	2,23 * (1,20 - 4,15)	1,93 * (1,03 - 3,64)	1,54 ** (1,13 - 2,10)	1,38 * (1,01 - 1,91)	1,71 ** (1,18 - 2,48)	1,41 n.s. (0,96 - 2,08)	1,96 ** (1,19 - 3,24)	1,70 * (1,01 - 2,86)
3 ^{de} tertiel	6,67 *** (3,70 - 12,02)	4,82 *** (2,64 - 8,80)	1,66 ** (1,17 - 2,35)	1,28 n.s. (0,86 - 1,89)	3,12 *** (2,12 - 4,59)	1,93 ** (1,25 - 2,97)	1,65 n.s. (0,92 - 2,93)	1,25 n.s. (0,67 - 2,33)
Geslacht (ref.=man)	0,72 n.s. (0,46 - 1,13)	0,67 n.s. (0,43 - 1,04)	1,46 ** (1,12 - 1,91)	1,30 n.s. (0,98 - 1,71)	1,27 n.s. (0,93 - 1,72)	1,19 n.s. (0,87 - 1,64)	1,26 n.s. (0,80 - 1,98)	1,17 n.s. (0,74 - 1,83)
Leeftijd	0,98 ** (0,96 - 0,99)	0,97 *** (0,95 - 0,99)	1,00 n.s. (0,99 - 1,01)	1,00 n.s. (0,99 - 1,01)	0,98 ** (0,97 - 0,99)	0,98 *** (0,96 - 0,99)	1,03 ** (1,01 - 1,05)	1,03 ** (1,01 - 1,05)
Lage fysische risico's §		1,00 n.s. (0,99 - 1,01)		0,99 n.s. (0,97 - 1,00)		0,99 * (0,98 - 0,99)		0,97 *** (0,96 - 0,99)
Lage werkintensiteit §		1,00 n.s. (0,98 - 0,99)		0,98 *** (0,97 - 0,99)		1,00 n.s. (0,99 - 1,01)		1,00 n.s. (0,99 - 1,01)
Positieve sociale omgeving §		0,97 *** (0,96 - 0,99)		0,98 *** (0,97 - 0,99)		0,97 *** (0,96 - 0,98)		1,01 n.s. (0,99 - 1,02)
Vaardigheden en discretie §		0,99 n.s. (0,98 - 1,00)		1,00 n.s. (0,99 - 1,01)		0,99 ** (0,98 - 0,99)		1,00 n.s. (0,99 - 1,01)

*** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; § Het betreft hier schalen met een range van 0 tot 100.

Model 1: gecontroleerd voor geslacht en leeftijd.

Model 2: gecontroleerd voor geslacht en leeftijd, fysische risico's, werkintensiteit, sociale omgeving en vaardigheden en discretie.

De waarden in deze tabel zijn odds ratio's en beschrijven het verschil in odds om te behoren tot de blootstellingscategorie (bv. een chronische aandoening) voor respondenten in respectievelijk het 2^{de} en 3^{de} tertiel van de schaal voor precare arbeid ten opzichte van respondenten in het 1^{ste} tertiel van deze schaal (referentiecategorie). Ligt de waarde '1' buiten het betrouwbaarheidsinterval, dan spreken we van een statistisch significant verband.

Bron EWC(t)S 2021

De resultaten tonen aan dat de overkoepelende indicator voor precare arbeid een significante relatie vertoont met elk van de gezondheids- en welzijnsuitkomsten.

Voor jobonzekerheid (akkoord gaan met de stelling dat men de huidige job kan verliezen in de volgende zes maanden) geldt dat werknemers in het hoogste tertiel van precare arbeid dit veel vaker rapporteren dan werknemers in het minst precare tertiel. Ook werknemers in het tweede tertiel worden vaker dan werknemers in het eerste tertiel geconfronteerd met jobonzekerheid, maar dit verband is veel minder sterk. Beide verbanden blijven statistisch significant na controle voor de indicatoren voor arbeidsinhoud en -omstandigheden. Kijken we specifiek naar het verband met de controlevariabelen, dan zien we dat oudere werknemers en werknemers die hun sociale omgeving op het werk als positief ervaren significant minder vaak akkoord gaan met de stelling dat men de huidige job in de volgende zes maanden kan verliezen (in vergelijking met de respectievelijke referentiecategorieën).

De resultaten voor het verband tussen presentisme (aanwezig zijn op het werk ondanks ziekte) en de somschaal voor precare arbeid zijn minder uitgesproken dan deze voor jobonzekerheid. Zo komen werknemers in het meest precare tertiel van de somschaal vaker werken als ze ziek zijn, al is deze relatie niet meer significant in model 2 (na controle voor de indicatoren verwijzend naar arbeidsinhoud en -omstandigheden). Voor werknemers in het tweede tertiel van de precariteitschaal blijft het verband wel statistisch significant na controle voor de intrinsieke arbeidskwaliteit. Wat de controlevariabelen betreft, zien we in model 2 dat er voor twee variabelen een significante relatie is met presentisme: een lage werkintensiteit en een positieve sociale werkomgeving zijn gerelateerd aan een lagere odds om te gaan werken ondanks ziekte.

De derde uitkomst die we bekijken in relatie tot precare arbeid is mentaal welzijn, geoperationiseerd aan de hand van de gevalideerde WHO-5 schaal. Hiervoor tonen we in tabel 9.4 de resultaten voor werknemers waarvan de mentale gezondheid als 'slecht' kan worden beschouwd. Werknemers in het meest precare tertiel, blijken een significant hogere odds te hebben dan werknemers in het minst precare tertiel om slecht mentaal welzijn te rapporteren. Ook voor vier van de controlevariabelen merken we een significant verband met slecht mentaal welzijn op. Oudere werknemers, werknemers met weinig fysieke risico's in hun job, werknemers in een positieve sociale werkomgeving en werknemers met veel vaardigheden en discretie in hun job kampen minder vaak met een slechte mentale gezondheid dan werknemers in de respectievelijke referentiecategorieën.

De laatste uitkomst die we in verband brengen met precare arbeid is het al dan niet hebben van een chronische aandoening. Uit de resultaten kunnen we afleiden dat het vooral werknemers in het tweede tertiel van precare arbeid zijn die een significant hogere odds laten noteren om een chronische aandoening te hebben, in vergelijking met werknemers in het minst precare tertiel. Dit zou te maken kunnen hebben met een selectie-effect, waarbij werknemers met een chronische aandoening niet in staat zijn om de meest precare jobs uit te oefenen. Verder zien we dat twee controlevariabelen een significant verband vertonen met het hebben van een chronische aandoening. Leeftijd is positief gerelateerd aan het risico op een chronische aandoening, terwijl een lage blootstelling aan fysieke risico's gepaard gaat met een lagere odds op het hebben van een chronische aandoening.

9.8 Conclusie

Uit de aangetoonde verbanden tussen (de dimensies van) precare arbeid enerzijds en een selectie van relevante demografische en socio-economische achtergrondkenmerken anderzijds blijkt dat precare arbeid ongelijk verdeeld is in de samenleving. Bovendien vertoont precare arbeid duidelijke relaties met indicatoren die verwijzen naar de kwaliteit van arbeidsinhoud en -omstandigheden, waarbij precare werknemers vaker worden geconfronteerd met nadelige intrinsieke werkkenmerken. Tot slot zagen we een aantal significante verbanden tussen precare arbeid en gezondheids- en welzijnsuitkomsten van werknemers. Precare werknemers kampen onder meer vaker met jobonzekerheid en een slecht mentaal welzijn.

9.8.1 Validiteit van de overkoepelende indicator voor 'precaire arbeid'

De resultaten van onze analyses bevestigen het nut van een multidimensionale benadering van precare arbeid. De overkoepelende indicator voor precare arbeid is een handig instrument om op een snelle en overzichtelijke manier een onderscheid te maken tussen meer en minder precare werksituaties en een beeld te schetsen van de wijze waarop precariteit zich verhoudt tot andere relevante variabelen. De aanwezigheid van verschillende dimensies binnen het algemene concept laat bovendien toe om desgewenst meer in detail te gaan kijken welke aspecten van de huidige werksituatie sterker of net zwakker relateren aan bepaalde werknemerskenmerken of welzijnsuitkomsten. Zo kan de efficiëntie van de somschaal als meetinstrument gecombineerd worden met meer genuanceerde analyses op het niveau van de dimensies van precare arbeid.

9.8.2 Socio-economische spreiding van precare arbeid

Precare arbeid vertoont in de Belgische data van de European Working Conditions Survey 2021 een duidelijk ongelijke socio-economische spreiding. Zo komt precare arbeid vaker voor onder jongere en laagopgeleide werknemers. Er is geen significant verband gevonden tussen geslacht en de somschaal voor precare arbeid, maar voor enkele deeldimensies van precariteit was een dergelijk verband er wel: mannen rapporteren vaker flexibele werkuren, terwijl vrouwen dan weer vaker onvrijwillig deeltijds werken. Wanneer we kijken naar de verschillende beroepsgroepen zien we ook opvallende verschillen. Bedieners van machines en installaties scoren slecht op alle dimensies van precariteit. Dienstverlenend personeel, verkopers en werknemers in elementaire beroepen scoren eveneens slecht op alle dimensies van precariteit, met uitzondering van de aanwezigheid van flexibele werktijden voor beide groepen en een gebrek aan informele onderhandelingsmacht voor dienstverlenend personeel en verkopers. Op sectorniveau zien we de grootste aanwezigheid van precariteit in de transportsector, de dienstensector en de bouwnijverheid.

9.8.3 Associaties met intrinsieke werkenmerken en gezondheid en welzijn

De overkoepelende indicator voor precare arbeid vertoont duidelijke associaties met drie van de vier indicatoren die verwijzen naar de intrinsieke kwaliteit van arbeid. Zo worden precare werknemers vaker blootgesteld aan fysieke risico's, hebben ze minder vaardigheden en discretie in hun job en percipiëren ze hun sociale werkomgeving als minder positief. Enkel voor werkintensiteit, de vierde indicator voor arbeidsinhoud en -omstandigheden, was de relatie met precare arbeid minder duidelijk. De schaal voor precare arbeid is ook gerelateerd aan enkele gezondheids- en welzijnsuitkomsten van werknemers. Het verband met jobonzekerheid is het sterkst, waarbij werknemers in een precare situatie veel vaker dan de minst-precare werknemers akkoord gaan met de stelling dat ze hun huidige job kunnen verliezen binnen de zes maanden. Voor presentisme geldt dat het initieel aanwezige verband met de somschaal voor precare arbeid deels wordt weg verklaard wanneer er gecontroleerd wordt voor de indicatoren van intrinsieke arbeidskwaliteit. Het verband tussen precare arbeid en slecht mentaal welzijn is wel duidelijk aanwezig en blijft ook overeind na toevoeging van de controlevariabelen aan het model. Tot slot zien we dat vooral werknemers in het tweede tertiel van de precariteitsschaal significant vaker een chronische ziekte rapporteren dan werknemers in het minst precare tertiel.

9.8.4 Conclusie en aanbevelingen

Hoewel het fenomeen van precare arbeid in België binnen de groep van de werknemers niet bijzonder omvangrijk is, zien we toch dat er op bepaalde vlakken nog veel vooruitgang kan worden geboekt in de kwaliteit van de tewerkstelling. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de aanwezigheid van opleidingsmogelijkheden en voor de aanwezigheid van informele onderhandelingsmacht. Bovendien

tonen onze analyses aan dat preciaire arbeid sociaal erg ongelijk verdeeld is, wat aanleiding geeft tot het in stand houden en de verdere uitkristallisatie van maatschappelijke ongelijkheid. Preciaire arbeid blijkt ook gerelateerd aan het welzijn en de gezondheid van individuele werknemers, zowel rechtstreeks als via de ongelijke maatschappelijke spreiding. Dit betekent dat het cruciaal is om bij het ontwikkelen van (arbeidsmarkt)beleid in te zetten op het tegengaan van precarisering. Hierbij lijkt het opportuun om in de eerste plaats sterk in te zetten op die dimensies waar het meeste vooruitgang kan worden geboekt, met name het vergroten van de inspraak van werknemers en het voorzien van opleidingsmogelijkheden. Extra aandacht en specifieke initiatieven voor kwetsbare groepen zoals jongeren en laagopgeleide werknemers zijn daarbij heel belangrijk.

De resultaten uit deze studie zeggen verder niets over de tewerkstellingskwaliteit - en eventuele problemen met precair werk - bij werkers zonder (Belgisch) werknemersstatuut: o.a. freelancers en andere groepen van zelfstandigen, gedetacheerde arbeiders, werkers uit de platformeconomie of de groeiende groep werkenden in studenten- en flexijobs. Er bestaan indicaties uit eerder onderzoek dat precair werk in sommige van deze groepen wel degelijk een probleem vormt (Gevaert *et al.*, 2021; Vandevenne, 2021).

Tot slot stippen we nog aan dat ook de COVID-19 pandemie een ongelijke impact had op werkenden afhankelijk van hun arbeidsstatuut en de mate waarin daarbij elementen van precariteit voorkwamen. Uit een uitgebreide literatuurstudie (Purkayastha *et al.*, 2021) bleek dat precair werk als een katalysator functioneerde voor verhoogde blootstelling aan COVID-19 gerelateerde gezondheidsrisico's – en dat het er tegelijkertijd voor zorgde dat betrokken werkenden minder toegang hadden tot sociale (bv. tijdelijke werkloosheid of tijdskrediet) en sanitaire (bv. beschermingsmateriaal) beschermingsmaatregelen. In die zin was de COVID-19 pandemie exemplarisch voor de individuele en maatschappelijke kost die gepaard gaat met situaties van precair werk.

9.9 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 9

In *hoofdstuk 9* (Vanroelen, Vanderleyden, Van Aerden & Bosmans) geven we een antwoord op de vraag hoe precair werk er in België uitziet anno 2021. Welke groepen werknemers worden vaker getroffen en zien we verschillen wanneer we aspecten van precariteit afzonderlijk bestuderen? Hoe hangen preciaire arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen samen met andere jobkenmerken en met het welzijn en de gezondheid van werknemers?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, maken we gebruik van een multidimensionale invulling van preciaire arbeid, bestaande uit zes dimensies waarvoor telkens één of meerdere proxy-indicatoren werden geselecteerd uit de European Working Conditions Survey van 2021 (EWC(t)S 2021): (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden en (6) onderhandelingsmacht. De som van deze dimensies leidt dan tot een schaal voor tewerkstellingskwaliteit die gaat van zeer gunstige kwaliteit tot preciaire arbeid (de opeenstapeling van ongunstige scores op de zes dimensies).

Preciaire arbeid blijkt sterk ongelijk verdeeld te zijn in de Belgische samenleving. De hoogste concentratie van precariteit zien we bij jongere werknemers, laagopgeleiden, werknemers in dienstverlenende en uitvoerende industriële beroepen en in de transport, bouw en dienstensector. Verder is er een duidelijk verband tussen preciaire arbeid enerzijds en jobkenmerken verbonden aan de uitvoering van arbeidstaken anderzijds. Met andere woorden, preciaire werknemers worden ook vaker blootgesteld aan nadelige intrinsieke arbeidskenmerken, zoals fysische risico's, een gebrek aan vaardigheden en discretie in hun job en een negatieve sociale werkomgeving. De geobserveerde concentratie van preciaire arbeid bij kwetsbare sociale groepen is een heel belangrijke bevinding, die een duidelijke boodschap naar het beleid impliceert. Het zijn deze groepen waarvoor men bij het nemen van arbeidsmarktmaatregelen prioritair zou moeten nagaan wat de mogelijke impact ervan is. Omwille van hun kwetsbare positie belanden deze groepen al te vaak in jobs die enkel de nadelen van

de flexibilisering en deregulering van arbeid groeperen, zonder dat er iets van voordelen of compensatie tegenover staat.

Tot slot zien we ook verbanden tussen precare arbeid en de gezondheid en het welzijn van werknemers. Zo hebben werknemers in een precare werksituatie veel vaker te kampen met jobonzekerheid en rapporteren ze ook vaker slecht mentaal welzijn. Uit ons onderzoek blijkt dus dat tewerkstellingskwaliteit (of het gebrek eraan) moet worden beschouwd als een belangrijke sociale determinant van de gezondheid en het welzijn van werknemers. Het is dan ook cruciaal voor het welzijn van werknemers dat het beleid onverminderd inzet op het verhogen van de tewerkstellingskwaliteit, zeker voor de werknemers in de meest precare jobs. Een analyse uitgevoerd op het niveau van de subdimensies toonde aan dat specifiek voor België de grootste winst op vlak van tewerkstellingskwaliteit kan worden geboekt door het verbeteren van opleidingsmogelijkheden op de werkvloer en het versterken van de informele onderhandelingsmacht (inspraak) van werknemers.

Referenties bij hoofdstuk 9

- Amable, M., Benach, J., Muntaner, C., Benavides, F. G., Gimeno, D., Menendez, M., Noh, S., Kaspar, V., & Artazcoz, L.** (2006). Psychosocial dimensions of precarious employment: developing an epidemiological measure of work precariousness. In M. Amable (ed.), *La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España* (Tesis Doctoral, pp. 111-131). Universitat Pompeu Fabra.
- Atkinson, J.** (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 28-31.
- Bardasi, E., & Gornick, J. C.** (2008). Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics*, 14(1), 37-72.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C.** (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Bodin, T., Çağlayan, Ç., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I. S., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., Vanroelen, C., & Julià, M.** (2020). Precarious employment in occupational health—An OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 321-329.
- Bosch, G.** (2004). Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636.
- Bosmans, K.** (2016). *Workers' perceptions of precarious employment. A Qualitative study of the psychosocial processes linking employment experiences to mental well-being* (Doctoral dissertation). Vrije Universiteit Brussel.
- Byoung-Hoon, L., & Frenkel, S. J.** (2004). Divided workers: social relations between contract and regular workers in a Korean auto company. *Work Employment & Society*, 18(3), 507-530.
- Ciairano, S., Rabaglietti, E., Roggero, A., & Callari, T. C.** (2010). Life Satisfaction, Sense of Coherence and Job Precariousness in Italian Young Adults. *Journal of Adult Development*, 17(3), 177-189.
- Denys, J.** (2015). *Uitzendwerk 360° handboek*. Randstad & LannooCampus.
- Eurofound** (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Eurofound.
- Eurofound** (2016). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Eurofound.
- Gevaert, J., Van Aerden, K., De Moortel, D., & Vanroelen, C.** (2021). Employment Quality as a Health Determinant: Empirical Evidence for the Waged and Self-Employed. *Work and Occupations*, 48(2), 146-183.
- Gunn, V., Vives, A., Zaupa, A., Harnando-Rodriguez, J., Julià, M., Kvarf, S., Lewchuk, W., Padrosa, E., Vos, M., Ahonen, E., Baron, S., Bosmans, K., Davis, L., Diaz, I., Matilla Santander, N., O'Campo, P., Östergren, P.-O., Muntaner, C., Vanroelen, C., Vignola, E., & Bodin, T.** (2022). Unemployment and non-standard employment during the COVID-19 crisis: Economic and health findings from a six-country survey study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5865.
- Håkansson, K., Isidorsson, T. & Strauss-Raats, P.** (2013). Work environment for staffing agency workers – The physical and psychosocial work environment of staff provided by employment agencies. State of Knowledge Report. Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University.
- Holman, D. & McClelland, C.** (2011). *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU* (WALQING working paper 2011.3.) European Commission, European Research Area.
- Jahn, E. J., & Pozzoli, D.** (2013). The pay gap of temporary agency workers – Does the temp sector experience payoff? *Labour Economics*, 24, 48-57.
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J.** (2017a). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409.
- Julià, M., Vives, A., Tarafa, G., & Benach, J.** (2017b) Changing the way we understand precarious employment and health: Precarisation affects the entire salaried population. *Safety Science*, 100(Part A), 66-73.
- Kalleberg, A.** (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kojima, S.** (2015). Why Do Temp Workers Work as Hard as They Do?: The Commitment and Suffering of Factory Temp Workers in Japan. *The Sociological Quarterly*, 56(2), 355-385.

- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonnson, J., Wegman, D. H., & Bodin, T.** (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247.
- Lewchuk, W., Clarke, M., & de Wolff, A.** (2011). *Working without commitments. The health effects of precarious employment*. McGill-Queen's University Press.
- Lewchuk, W., Lafleche, M., Procyk, S., Cook, C., Dyson, D., Goldring, L., Lior, K., Meisner, A., Shields, J., Tamburino, A., & Viducis, P.** (2015). *The Precarity Penalty. The impact of employment precarity on individuals, households and communities - and what to do about it*. PEPSO.
- Matilla-Santander, N., González-Marrón, A., Martín-Sánchez, J. C., Lidón-Moyano, C., Cartanyà-Hueso, A., & Martínez-Sánchez, J. M.** (2020). Precarious employment and health-related outcomes in the European Union: a cross-sectional study. *Critical Public Health*, 30(4), 429-440.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J.** (2011). 'I Have a Job, But...': A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- McNamara, M., Bohle, P., & Quinlan, M.** (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42(2), 225-232.
- OECD.Stat** (2022). *Incidence of FTPT employment*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I & *Incidence of permanent employment*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I#. OECD.
- Padrosa, E., Bolibar, M., Julià, M., & Benach, J.** (2021). Comparing Precarious Employment Across Countries: Measurement Invariance of the Employment Precariousness Scale for Europe (EPRES-E). *Social Indicators Research*, 154(3), 893-915.
- Porthe, V., Ahonen, E., Vazquez, M. L., Pope, C., Agudelo, A. A., Garcia, A. M., Amable, M., Benavides, F. G., & Benach, J.** (2010). Extending a Model of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant -Workers in Spain. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), 417-424.
- Purkayastha, D., Vanroelen, C., Bircan, T., Vantighem, M. A., & Gantelet Adsera, C.** (2021). *Work, Health and COVID-19: A Literature Review*. European Trade Union Institute.
- Scott-Marshall, H.** (2005). *A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health* (PhD Dissertation). University of Toronto.
- Standing, G.** (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Underhill, E., & Quinlan, M.** (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(3), 397-421.
- Vancea, M., & Utzet, M.** (2016). How unemployment and precarious employment affect the health of young people: A scoping study on social determinants. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(1), 73-84.
- Van Aerden, K.** (2018). *Contemporary Employment Arrangements in Europe and Their Relation with Workers' Well-Being. A typological approach towards employment quality* (Doctoral dissertation). Brussels: Vrije Universiteit Brussel.
- Vandevenne, E.** (2021) *Measuring employment precariousness among platform-based food couriers in Brussels. A pilot study combining fieldwork with survey data* (Master thesis). Vrije Universiteit Brussel
- Vanroelen, C.** (2009). *Work-related health complaints in a post-Fordist labour force. A sociology of workrelated socio-economic health inequalities* (Doctoral dissertation). Vrije Universiteit Brussel.
- Vanroelen, C., Julià, M., & Van Aerden, K.** (2021). Precarious Employment: An Overlooked Determinant of Workers' Health and Well-Being? *In Flexible Working Practices and Approaches* (pp. 231-255). Springer International Publishing.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M.** (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., & Benach, J.** (2010). The Employment Precariousness Scale: 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 in Spain: prevalence, social patterning and population attributable risk of poor mental health. *International Journal of Health Services*, 41, 625-646.
- Vosko, L. F.** (2006). *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal. McGill-Queen's University Press.
- Warhurst, C., & Knox, A.** (2020). Manifesto for a new Quality of Working Life. *Human Relations*, 75(2), 304-321.

- ANNEXES -

annexe 1 Statistiques descriptives de l'ensemble des données EWCS 2015 et 2021 pour le chapitre 2

b1.1 Statistiques descriptives des salariés de l'EWCS 2015 et 2021

Tableau b1.1 Salariés par vague d'enquête, par genre

	Hommes	Femmes
2015	1 048	1 121
2021	1 883	1 823
Total	2 931	2 944

Source EWCS 2015 et 2021

Tableau b1.2 Salariés par vague d'enquête, par groupe d'âge

	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
2015	125	509	560	646	329
2021	262	827	952	923	766
Total	387	1 336	1 512	1 569	1 095

Source EWCS 2015 et 2021

Tableau b1.3 Salariés par vague d'enquête, par niveau d'éducation le plus élevé

	Secondaire inférieur	Secondaire supérieur	Bachelier ou équivalent	Master ou équivalent et plus
2015	398	842	664	256
2021	376	1 225	1 230	881
Total	774	2 067	1 894	1 137

Source EWCS 2015 et 2021

Tableau b1.4 Salariés par vague d'enquête, par secteur (NACE rév.2 – 9 ou 21 catégories)

NACE Rév.2 – 9 catégories	Secteurs : NACE rév.2 – 21 catégories	2015	2021	Total
A	Agriculture, sylviculture et pêche	7	19	26
	A - Agriculture, sylviculture et pêche	7	19	26
B, C, D, E	Industrie manufacturière, industries extractives et autres	302	580	882
	B – Industries extractives	6	2	8
	C – Industrie manufacturière	264	481	745
	D – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	13	68	81
	E – Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	19	29	48
F	Construction	110	213	323
	F - Construction	110	213	323
G, H, I	Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants	488	766	1254
	G – Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	260	431	691
	H – Transports et entreposage	151	257	408
	I – Hébergement et restauration	77	78	155
J	Information et communication	61	152	213
	J – Information et communication	61	152	213
K	Activités financières et d'assurance	68	138	206
	K – Activités financières et d'assurance	68	138	206
L*, M, N	Activités immobilières, activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	237	400	637
	L – Activités immobilières	10	24	34
	M – Activités spécialisées, scientifiques et techniques	60	163	223
	N – Activités de services administratifs et de soutien	167	213	380
O,P, Q	Administration publique, défense, enseignement, santé humaine et action sociale	785	1251	2036
	O – Administration publique	214	348	562
	P – Enseignement	237	368	605
	Q – Santé humaine et action sociale	334	535	869
R, S, T, U	Autres activités de services	110	214	364
	R – Arts, spectacles et activités récréatives	31	58	89
	S – Autres activités de services	26	43	69
	T – Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	33	99	132
	U – Activités extra territoriales	0	14	14

* Le regroupement du secteur L avec les secteurs M et N dans l'analyse s'explique par le faible nombre d'observations.

Source : EWCS 2015 et 2021

annexe 2 Aperçu des caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail pour le chapitre 2 et le chapitre 4

b2.1 Vue d'ensemble des caractéristiques 2015 et 2021

Tableau b2.1 Vue d'ensemble des caractéristiques liées à la qualité de l'emploi et du travail, au bien-être psychologique et à la santé, avec les détails des formulations et des numéros de questions dans les questionnaires EWCS 2015 et 2021

Dimension/ Sous-dimension	Terme anglais	Caractéristiques utilisées*	Numéro de la question dans le questionnaire 2015	Numéro de la question dans le questionnaire 2021	Module dans le questionnaire 2021
Travail	Work				
Autonomie de l'ordre des tâches	Order of tasks autonomy	Etes-vous en mesure de choisir ou changer l'ordre de vos tâches ?	/	Q54a	M1B
Autonomie des méthodes de travail	Methods of work autonomy	Etes-vous en mesure de choisir ou changer vos méthodes de travail ?	/	Q54b	Core
Autonomie de la vitesse de travail	Speed or rate of work autonomy	Etes-vous en mesure de choisir ou changer votre cadence ou vitesse de travail ?	/	Q54c	M1B
Positions fatigantes	Tiring positions	Dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes ?	Q30a°	Q30a	M1B/M1C
Soulever des personnes	Lifting people	Dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique-t-il de porter ou déplacer des personnes ?	Q30b°	Q30b	Core
Porter des charges lourdes	Carrying heavy loads	Dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique-t-il de porter ou déplacer des charges lourdes ?	Q30c°	Q30c	Core
Mouvements répétitifs	Repetitive movements	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans chacun des endroits suivants ? Dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique-t-il des mouvements répétitifs de la main ou du bras ?	Q30e°	Q30e	M1B/M1C
Produits chimiques	Chemical products	A quelle fréquence êtes-vous exposé dans votre travail à une manipulation ou un contact avec des produits ou des substances chimiques ?	Q29g°	Q29g	Core

Tableau b2.1 Vue d'ensemble des caractéristiques liées à la qualité de l'emploi, au bien-être psychologique et à la santé, avec les détails des formulations et des numéros de questions dans les questionnaires EWCS 2015 et 2021 (suite)

Dimension/ Sous-dimension	Terme anglais	Caractéristiques utilisées*	Numéro de la question dans le questionnaire 2015	Numéro de la question dans le questionnaire 2021	Module dans le questionnaire 2021
Matériaux infectieux	Infectious materials	A quelle fréquence êtes-vous exposé dans votre travail à une manipulation ou un contact direct avec des matériaux pouvant être infectieux, tels que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoires ... ?	Q29i°	Q29i	Core
Bruit	Noise	A quelle fréquence êtes-vous exposé dans votre travail à des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens ?	Q29b°	Q29b	M1B/M1C
Les locaux de l'employeur	Employer's premises	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans les locaux de votre employeur (bureaux, usine, magasin, école, etc.) ?	Q35a°	QM35a	Core
Des lieux indiqués par leur employeur ou leurs clients	Locations you're sent to by your employer or requested to go to by clients	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans les lieux dans lesquels votre employeur ou des clients vous ont demandé de vous rendre ?	Q35b°	QM35b	Core
Dans une voiture ou un autre véhicule	In a car or another vehicle	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans les lieux dans une voiture ou un autre véhicule ?	Q35c°	QM35c	Core
A domicile	Own home	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans les lieux dans votre domicile ?	Q35e°	QM35e	Core
Autres endroits	Other locations	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence avez-vous travaillé dans les lieux dans d'autres endroits ?	Q35f°	QM35f	Core
Emploi	Employment conditions				
Contrat permanent	Permanent contract	Quel type de contrat de travail avez-vous pour votre principal emploi rémunéré ?	Q11	Q11	Core
Travail à temps plein	Full time work	Travaillez-vous à temps partiel ou à temps plein ?	Q2d	Q2d	Core
Apprendre sur le tas	On-the-job training	Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi une formation sur le tas (collègues, responsables hiérarchiques, etc.) dans le but d'améliorer vos compétences ?	Q65c	Q65c	M1A/M1C
Formation payée par l'employeur	Training paid by the employer	Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi une formation payée ou donnée par votre employeur dans le but d'améliorer vos compétences ?	Q65a	Q65a	M1A/M1C
Travail de nuit	Work at night	À quelle fréquence travaillez-vous durant la nuit, pour au moins une durée de 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin ?	/	Q37a	Core

Tableau b2.1 Vue d'ensemble des caractéristiques liées à la qualité de l'emploi, au bien-être psychologique et à la santé, avec les détails des formulations et des numéros de questions dans les questionnaires EWCS 2015 et 2021 (suite)

Dimension/ Sous-dimension	Terme anglais	Caractéristiques utilisées*	Numéro de la question dans le questionnaire 2015	Numéro de la question dans le questionnaire 2021	Module dans le questionnaire 2021
Opportunités de carrière	Career opportunities	Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail ? Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière.	Q89b	Q89b	M1A/M1C
Relations de travail	Social relations				
Participation	Say	Pourriez-vous me dire à quelle fréquence les affirmations suivantes s'appliquent à votre situation de travail ? Vous êtes consulté avant que les objectifs de votre travail soient fixes.	Q61c ^o	Q61c	M1A/M1B
Représentation	Employee representation	Y a-t-il dans votre entreprise ou organisation des réunions régulières au cours desquelles les salariés peuvent exprimer leur opinion sur ce qui arrive dans l'organisation ?	Q71c	Q71c	M2A
Intimidation et harcèlement moral	Bullying, harassment, violence	Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous, personnellement, fait l'objet d'intimidation/de harcèlement moral/de violence ?	Q81a	Q81a	M1B/M1C
Attentions sexuelles non désirées	Unwanted sexual attention	Au cours du dernier mois, pendant votre travail, avez-vous été l'objet d'attentions sexuelles non désirées ?	Q80b	Q80b	M1B/M1C
Menaces ou violences verbales	Verbal abuse or threats	Au cours du dernier mois, pendant votre travail, avez-vous été l'objet de menaces ou violences verbales ?	Q80a	Q80a	M1B/M1C
Soutien du management	Supportive management	Pourriez-vous me dire à quelle fréquence les affirmations suivantes s'appliquent à votre situation de travail ? Votre responsable hiérarchique vous aide et vous soutient.	Q61b ^o	Q61b	M1B/M1C
Soutien des collègues	Supportive colleagues	Pourriez-vous me dire à quelle fréquence les affirmations suivantes s'appliquent à votre situation de travail ? Vos collègues vous aident et vous soutiennent.	Q61a ^o	Q61a1	Core

* Sur la base des questions de l'enquête de 2021.

^o Les questions ou les options de réponses ont changé entre l'enquête de 2015 et 2021. De nouvelles variables ont été construites pour rendre ces éléments comparables dans le temps.

Note : Le symbole « / » indique que les questions (ou les options de réponses) entre 2015 et 2021 étaient trop différentes pour être comparées.

Source EWCS 2015 et 2021

annexe 3 Détails des index, variables et résultats du chapitre 3

b3.1 Construction des index de tâches

Afin de créer les index de tâches qui correspondent aux différents éléments du cadre de tâches présenté dans le Tableau 3.1, nous agrégeons les informations d'un ensemble de questions présentes dans les données de l'EWC(t)S 2021 qui sont liées à l'élément de tâche que nous voulons mesurer. Dans le Tableau b3.1, nous présentons les questions qui ont été groupées ensemble pour calculer chacun des différents index de tâche. La sélection des variables et les regroupements sont basées sur les travaux de Fernández-Macías *et al.* (2016) qui ont identifié les variables qui pourraient être mises ensemble pour obtenir une mesure d'un index de tâche. Nous avons également examiné les corrélations entre les variables et nous avons effectué une analyse factorielle pour vérifier la cohérence des indicateurs.

Tableau b3.1 Correspondance entre les variables et les éléments du model de tâche

	Variable	Années
A. Basé sur le contenu des tâches		
1. Force physique		
	q30a	1991-2021
	q30b	2005-2021
	q30c	1991-2021
2. Intellectuel		
a. Résolution de problèmes		
I. Collecte d'informations		
	q53e	1995-2015
	q53f	1995-2021
II. Créativité		
	q53c	1995-2015
	q61i	2005-2015
3. Sociale		
	q30f	1995-2021
B. Basé sur les méthodes et outils utilisés au travail		
1. Méthode		
a. Autonomie		
	q42	2005-2015
	q54a	1995-2021
	q54b	1995-2021
	q54c	1995-2021
	q47	2010-2021
b. Travail d'équipe		
	q58	2000-2015
	q60a	2005-2015
	q60b	2005-2015
	q60c	2010-2015
c. Routine:		
I. Répétitive		
	q30e	1995-2021
	q48a	2000-2015
	q48b	1995-2015
	q53d	1995-2015
II. Standardisation		
	q50c	1995-2015
	q53a	1995-2015
2. Outils		
a. Machines		
	q29a	1995-2015
	q50d	1995-2015
b. Technologies		
	q30i	1995-2021

Note : Le Tableau b3.2 donne les informations pour les variables.

Avant d'agrèger les variables ensemble, nous avons normalisé chacune d'entre elles séparément. La normalisation de la variable x a été effectuée à l'aide de la formule :

$$\text{norm}_x = \left(\frac{x - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \right) * 100 \quad (1)$$

Si l'échelle de x était mesuré de sorte qu'une valeur plus élevée indique une intensité plus élevée, ou en utilisant la formule

$$\text{norm}_x = \left(\frac{x_{\max} - x}{x_{\max} - x_{\min}} \right) * 100 \quad (2)$$

lorsque l'échelle avait l'ordre inverse. x_{\min} et x_{\max} désignent respectivement les valeurs minimales et maximales de la variable x . Nous multiplions également par 100 pour obtenir des scores de tâche entre 1 et 100.

Jusqu'en 2015, toutes les variables à l'exception des variables q42, q50a et q50b ont été mesurées sur des échelles indiquant une intensité plus faible et ont donc été normalisées à l'aide de l'équation (2). Les variables q42, q50a et q50b ont cependant été normalisées à l'aide de l'équation (1). En

2021, les variables ont été mesurées sur des échelles inversées et toutes les variables, à l'exception de la variable q47, ont été normalisées à l'aide de l'équation (1).

Dans la plupart des cas, l'index de tâche a été construit en calculant la moyenne des variables normalisées auxquelles il était lié (sur la base du Tableau b3.1). Par exemple, l'index de tâche physique a été construit en faisant la moyenne des variables normalisées q24a, q24b et q24c:

$$\text{index physique} = \frac{\text{norm}_{q24a} + \text{norm}_{q24b} + \text{norm}_{q24c}}{3}$$

À l'exception de l'« autonomie » et du « travail d'équipe », la création de tous les autres index de tâche s'est faite de la même manière. Notez que la variable q53e n'était plus disponible en 2021, donc l'index de la tâche de résolution de problèmes en 2021 n'a été mesuré qu'à partir de la variable q53f. De même, les variables q30b, q48a, q42, q47 et q61i n'étaient pas disponibles en 1995. Les index de tâches liés à ces variables ont donc été calculés à partir des autres variables lors de l'étude de l'évolution des index de tâche. Étant donné que les variables utilisées pour construire l'index des tâches du travail en équipe n'étaient pas disponibles en 1995, nous avons retiré cet index des analyses sur l'évolution des tâches.

b3.1.1 Création de l'index de tâche pour l'autonomie :

Les variables q54a, q54b et q54c sont des variables binaires, nous ne les incluons donc pas directement dans la formule de moyenne. Comme Fernández-Macías *et al.* (2016), nous avons plutôt attribué une valeur de 33 si les travailleurs répondaient positivement à ces questions et une valeur de 0 si leurs réponses étaient négatives. Ensuite, nous avons créé une nouvelle variable « choose » qui représentait la somme de ces trois variables et prenait donc des valeurs comprises entre 0 et 100. Enfin, l'index de tâche pour l'autonomie a été calculé en faisant la moyenne de la variable « choose » et des variables normalisées q42 et q47.

En 2021, les variables q54a, q54b et q54c étaient mesurées sur une échelle de 1 à 5 et les variables q42 et q47 n'étaient plus disponibles. Nous ne regardons donc qu'à l'évolution de l'autonomie entre 1995 et 2015. Pour les premières analyses sur la composition des tâches des travailleurs (Tableaux 3.2 à 3.4), nous avons utilisé les données de 2021 et construit l'index d'autonomie en prenant la moyenne des variables q54a, q54b et q54c.

b3.1.2 Création de l'index de tâche pour le travail en équipe :

La principale variable utilisée pour l'index du travail en équipe est la variable q58 qui demande aux travailleurs s'ils travaillent dans un groupe ou une équipe qui a des tâches communes et qui peut planifier son travail. Si les travailleurs répondaient positivement à cette question, on leur posait alors trois sous-questions q60a, q60b et q60c pour savoir si les membres de l'équipe pouvaient décider eux-mêmes, respectivement, de la répartition des tâches, du chef d'équipe et de l'horaire de travail. Nous suivons à nouveau Fernández-Macías *et al.* (2016) et définissons l'index de travail en équipe comme suit : (1) nous attribuons une valeur de 70 aux travailleurs qui ont répondu positivement à la question q58 et une valeur de 0 à ceux qui ont répondu négativement, (2) pour chacune des questions complémentaires, nous attribuons une valeur de 10 pour une réponse positive et une valeur de 0 pour une réponse négative et (3) nous additionnons ces nouvelles variables pour obtenir l'index de tâche de travail en équipe qui prend des valeurs comprises entre 0 et 100.

b3.2 Coefficients de tendance- et l'analyse de décomposition

Les coefficients de tendance ont été calculés à partir de la régression suivante :

$$\text{index de tâche}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{année}_i + \epsilon_i$$

où ϵ est le terme d'erreur.

Les différents éléments de la décomposition sur le changement des tâches ont été calculés grâce aux formules suivantes :

$$\overline{\text{tâche}}_{j,2021} - \overline{\text{tâche}}_{j,1995} = \sum_o (\text{tâche}_{oj,2021} \times W_{o,2021}) - (\text{tâche}_{oj,1995} \times W_{o,1995})$$

$$\text{Dans}_j = \sum_o (W_{o,1995} \times \Delta \text{tâche}_{oj})$$

$$\text{Entre}_j = \sum_o (\Delta W_o \times \text{tâche}_{oj,1995})$$

$$\text{Res}_j = \sum_o (\Delta W_o \times \Delta \text{tâche}_{oj})$$

où o représente les professions à 1 chiffre de la ISCO-08 et j représente les différents index de tâche. $\Delta \text{tâche}_{oj} = \text{tâche}_{oj,2021} - \text{tâche}_{oj,1995}$ représente le changement de l'index de tâche j dans la profession o et $\Delta W_o = W_{o,2021} - W_{o,1995}$ représente le changement dans les parts d'emploi dans la profession o .

b3.3 Définitions des variables

Cette section fournit les définitions des variables. Le Tableau b3.2 donne des informations sur les variables utilisées pour construire les index de tâche et le Tableau b3.3 fournit les classifications ISCO-88 et ISCO-08. L'EWCS contient des informations sur la ISCO-88 à 1 chiffre entre 1995 et 2015 et à 2 chiffres entre 2000 et 2015. Elle contient également des informations sur la ISCO-08 à 1 chiffre et à 2 chiffres entre 2010 et 2021. L'harmonisation des deux classifications est compliquée car il n'y a pas de correspondance exacte entre les codes. Mais les deux classifications sont approximativement identiques lorsque mesurée à 1 chiffre et nous utilisons donc indifféremment les deux classifications à 1 chiffre.

Tableau b3.2 Description des variables

Variables	Renommé	Description
Force physique		
q30a	tiring	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique des positions douloureuses ou fatigantes?
q30b	lifting	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique de soulever ou de déplacer des personnes?
q30c	hloads	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique de porter ou déplacer des charges lourdes?
Intellectuel : Résolution de problèmes		
q53e	complex	Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il des tâches complexes?
q53f	learning	Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il d'apprendre des choses nouvelles?
Intellectuel : Créativité		
q53c	problems	Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il de résoudre vous-même des problèmes imprévus?
q61i	ownid	Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail: Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail.
Social		
q30f	customers	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique d'être en contact direct avec des gens qui ne sont pas des employés de votre lieu de travail tels que des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.?
Méthode : Autonomie		
q42	timeflex	De quelle manière sont fixés vos horaires? 1=Ils sont fixés par l'entreprise/l'organisation, sans possibilité de changements 2=Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise 3=Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (horaires variables) 4=Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même
q54a	choose1	Êtes-vous en mesure de choisir ou changer l'ordre de vos tâches?
q54b	choose2	Êtes-vous en mesure de choisir ou changer vos méthodes de travail?
q54c	choose3	Êtes-vous en mesure de choisir ou changer votre cadence ou vitesse de travail ?
q47	timeoff	Diriez-vous que parvenir à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est 1=Très facile 2=Plutôt facile 3=Plutôt difficile 4=Très difficile
Méthode : Travail d'équipe		
q58	team	Travaillez-vous dans un groupe ou une équipe qui a des tâches communes et qui peut planifier son travail?
q60a	division	Dans l'équipe dans laquelle vous travaillez principalement, les membres de l'équipe décident-ils eux-mêmes de la répartition des tâches?
q60b	head	Dans l'équipe dans laquelle vous travaillez principalement, les membres de l'équipe décident-ils eux-mêmes de la personne qui sera à la tête de l'équipe?
q60c	timetable	Dans l'équipe dans laquelle vous travaillez principalement, les membres de l'équipe décident-ils eux-mêmes de la planification du travail?
Routine : Répétitivité		
q30e	repetitive	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique des mouvements répétitifs de la main ou du bras?
q48a	rep1	Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves et répétitives de moins de 1 minute?
q48b	rep10	Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves et répétitives de moins de 10 minutes?
q53d	monot	Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il des tâches monotones?

Routine : Standardisation		
q50c	numerical	En général, votre rythme de travail dépend-il d'objectifs de production à réaliser ou performances à atteindre?
q53a	qualstand	Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il le respect de normes de qualité précises?
Outil : Machines		
q29a	machvib	Voudriez-vous me dire - en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail à des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc.?
q50d	pacemachine	En général, votre rythme de travail dépend-il de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit?
Outil : Technologie		
q30i	computers	Toujours en utilisant cette même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre principal travail rémunéré implique d'utiliser des ordinateurs, laptops, smartphones, etc.?

Tableau b3.3 ISCO-88 and ISCO-08 (2 chiffres)

ISCO-88	ISCO-08
<p>1. Dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise</p> <p>11. Membres de l'exécutif et des corps législatifs, et cadres supérieurs de l'administration publique</p> <p>12. Directeurs de société</p> <p>13. Dirigeants et gérants</p> <p>2. Professions intellectuelles et scientifiques</p> <p>21. Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques</p> <p>22. Spécialistes des sciences de la vie et de la santé</p> <p>23. Spécialistes de l'enseignement</p> <p>24. Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques</p> <p>3. Professions intermédiaires</p> <p>31. Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques</p> <p>32. Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé</p> <p>33. Professions intermédiaires de l'enseignement</p> <p>34. Autres professions intermédiaires</p> <p>4. Salariés de type administratif</p> <p>41. Salariés de bureau</p> <p>42. Salariés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés</p> <p>5. Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché</p> <p>51. Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité</p>	<p>1. Managers</p> <p>11. Directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'Exécutif et des corps législatifs</p> <p>12. Managers de services administratifs et commerciaux</p> <p>13. Managers, production et services spécialisés</p> <p>14. Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services</p> <p>2. Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques</p> <p>21. Spécialistes des sciences techniques</p> <p>22. Spécialistes de la santé</p> <p>23. Spécialistes de l'enseignement</p> <p>24. Spécialistes en gestion et administration d'entreprises</p> <p>25. Spécialistes des technologies de l'information et des communications</p> <p>26. Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture</p> <p>3. Professions intermédiaires</p> <p>31. Professions intermédiaires des sciences et techniques</p> <p>32. Professions intermédiaires de la santé</p> <p>33. Professions intermédiaires, finance et administration</p> <p>34. Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés</p> <p>35. Techniciens de l'information et des communications</p> <p>4. Salariés de type administratif</p> <p>41. Salariés de bureau</p> <p>42. Salariés de réception, guichetiers et assimilés</p> <p>43. Salariés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers</p> <p>44. Autres salariés de type administratif</p> <p>5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs</p> <p>51. Personnel des services directs aux particuliers</p>

Tableau b3.3 ISCO-88 and ISCO-08 (2 chiffres)

ISCO-88	ISCO-08
<p>52. Modèles, vendeurs et démonstrateurs</p> <p>7. Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal</p> <p>71. Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment</p> <p>72. Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés</p> <p>73. Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés</p> <p>74. Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal</p> <p>8. Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage</p> <p>81. Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés</p> <p>82. Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage</p> <p>83. Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre</p> <p>9. Ouvriers et salariés non qualifiés</p> <p>91. Salariés non qualifiés des services et de la vente</p> <p>92. Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés</p> <p>93. Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports</p>	<p>52. Commerçants et vendeurs</p> <p>53. Personnel soignant</p> <p>54. Personnel des services de protection et de sécurité</p> <p>7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat</p> <p>71. Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens</p> <p>72. Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés</p> <p>73. Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie</p> <p>74. Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique</p> <p>75. Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat</p> <p>8. Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage</p> <p>81. Conducteurs de machines et d'installations fixes</p> <p>82. Ouvriers de l'assemblage</p> <p>83. Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre</p> <p>9. Professions élémentaires</p> <p>91. Aides de ménage</p> <p>92. Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture</p> <p>93. Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports</p> <p>94. Collaborateurs en restauration rapide</p> <p>95. Vendeurs ambulants et autres travailleurs des petits métiers des rues et assimilés</p> <p>96. Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés</p>

b3.4 Résultats additionnels

Dans cette section, nous présentons des résultats additionnels.

Tableau b3.4 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par genre, âge et éducation, 1995-2021

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
Genre: hommes					
Force physique	24,8	30,9	6,1	24,5	0,177***
Intellectuel : Résolution de problèmes	69,0	66,6	-2,4	-3,5	-0,211***
Intellectuel : Créativité ^a	83,9	87,3	3,5	4,2	-0,010
Social	53,2	52,3	-0,9	-1,6	-0,022
Méthode : Autonomie ^a	75,4	73,0	-2,4	-3,1	-0,042
Routine : Répétitivité	38,1	57,9	19,8	51,9	0,678***
Routine : Standardisation ^a	58,1	65,8	7,7	13,2	0,561***
Outils : Machines ^a	16,8	14,8	-1,9	-11,6	-0,060
Outils : Technologie	28,8	75,0	46,2	160,3	1,762***
Genre: femmes					
Force physique	25,1	33,0	7,9	31,7	0,215***
Intellectuel : Résolution de problèmes	67,3	68,5	1,2	1,8	-0,095
Intellectuel : Créativité ^a	75,6	86,1	10,4	13,8	0,217**
Social	59,9	59,0	-0,9	-1,4	-0,139*
Méthode : Autonomie ^a	77,5	75,8	-1,6	-2,1	0,128
Routine : Répétitivité	41,8	57,1	15,3	36,6	0,501***
Routine : Standardisation ^a	45,2	54,0	8,8	19,5	0,550***
Outils : Machines ^a	4,2	3,9	-0,3	-7,6	-0,030
Outils : Technologie	28,7	70,8	42,1	146,3	1,565***
Age: <=30					
Force physique	25,1	23,9	-1,2	-4,8	0,018
Intellectuel : Résolution de problèmes	58,9	63,7	4,8	8,1	0,152
Intellectuel : Créativité ^a	80,7	83,0	2,3	2,8	-0,016
Social	59,9	52,6	-7,3	-12,2	-0,094
Méthode : Autonomie ^a	72,2	68,1	-4,1	-5,7	-0,065
Routine : Répétitivité	39,6	40,1	0,5	1,2	0,368***
Routine : Standardisation ^a	50,7	61,5	10,8	21,4	0,639***
Outils : Machines ^a	11,7	10,0	-1,7	-14,4	-0,099
Outils : Technologie	28,7	47,2	18,4	64,2	0,983***

Tableau b3.4 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par genre, âge et éducation, 1995-2021 (suite)

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
Age: (30-40]					
Force physique	24,6	30,9	6,3	25,7	0,157***
Intellectuel : Résolution de problèmes	62,3	67,8	5,6	8,9	0,007
Intellectuel : Créativité ^a	81,2	87,7	6,6	8,1	0,007
Social	56,2	56,3	0,1	0,2	-0,040
Méthode : Autonomie ^a	76,6	75,4	-1,2	-1,6	0,006
Routine : Répétitivité	39,1	60,1	21,0	53,6	0,782***
Routine : Standardisation ^a	55,5	58,9	3,4	6,2	0,391***
Outils : Machines ^a	13,3	10,7	-2,6	-19,3	-0,076
Outils : Technologie	27,3	81,1	53,8	197,1	1,994***
Age: (40-50]					
Force physique	21,9	31,2	9,3	42,3	0,294***
Intellectuel : Résolution de problèmes	69,1	66,4	-2,7	-4,0	-0,128
Intellectuel : Créativité ^a	79,8	87,6	7,8	9,8	0,085
Social	57,2	57,2	-0,0	-0,1	-0,040
Méthode : Autonomie ^a	80,1	74,6	-5,6	-6,9	0,011
Routine : Répétitivité	37,8	58,9	21,1	55,8	0,793***
Routine : Standardisation ^a	53,4	61,4	8,0	14,9	0,598***
Outils : Machines ^a	10,2	9,8	-0,4	-4,2	0,024
Outils : Technologie	27,7	78,9	51,2	185,3	1,960***
Age: >50					
Force physique	24,1	30,9	6,7	27,9	0,334***
Intellectuel : Résolution de problèmes	58,6	62,9	4,3	7,3	-0,247***
Intellectuel : Créativité ^a	80,7	87,2	6,5	8,1	0,135
Social	65,3	54,6	-10,7	-16,4	-0,205**
Méthode : Autonomie ^a	77,9	77,3	-0,7	-0,9	0,051
Routine : Répétitivité	37,0	58,9	21,8	58,9	0,971***
Routine : Standardisation ^a	53,2	58,2	5,0	9,5	0,421***
Outils : Machines ^a	11,5	7,3	-4,2	-36,6	-0,306***
Outils : Technologie	22,8	77,4	54,6	239,3	2,168***
Education: bas					
Force physique	39,7	44,3	4,6	11,7	0,209
Intellectuel : Résolution de problèmes	43,4	58,0	14,6	33,5	0,269
Intellectuel : Créativité ^a	75,4	69,9	-5,5	-7,4	-0,692*
Social	52,7	55,6	2,9	5,4	-0,040
Méthode : Autonomie ^a	62,0	62,8	0,8	1,2	0,081
Routine : Répétitivité	50,8	70,7	19,8	39,0	0,334
Routine : Standardisation ^a	52,9	55,7	2,8	5,3	-0,043
Outils : Machines ^a	21,6	13,2	-8,5	-39,2	-1,279***
Outils : Technologie	16,5	44,7	28,2	170,4	1,628***

Tableau b3.4 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par genre, âge et éducation, 1995-2021 (suite)

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
Education: moyen					
Force physique	29,0	39,5	10,5	36,1	0,509***
Intellectuel : Résolution de problèmes	68,2	61,8	-6,4	-9,3	-0,088
Intellectuel : Créativité ^a	78,7	86,0	7,3	9,2	0,952***
Social	47,8	56,8	9,0	18,9	0,033
Méthode : Autonomie ^a	67,3	70,0	2,7	4,1	0,487**
Routine : Répétitivité	44,4	65,9	21,5	48,3	0,596***
Routine : Standardisation ^a	63,1	62,6	-0,5	-0,8	0,052
Outils : Machines ^a	16,2	13,5	-2,7	-16,8	-0,502***
Outils : Technologie	34,7	66,0	31,3	90,3	2,284***
Education: haut					
Force physique	16,7	24,7	8,0	48,0	0,583***
Intellectuel : Résolution de problèmes	88,9	70,0	-18,9	-21,2	-1,160***
Intellectuel : Créativité ^a	95,1	94,5	-0,6	-0,7	0,151
Social	56,1	56,6	0,5	1,0	-0,514***
Méthode : Autonomie ^a	84,2	83,3	-0,9	-1,1	0,076
Routine : Répétitivité	30,5	52,8	22,3	73,0	1,090***
Routine : Standardisation ^a	68,1	59,2	-8,9	-13,1	-0,707***
Outils : Machines ^a	6,4	3,9	-2,5	-39,0	-0,319***
Outils : Technologie	61,1	89,5	28,4	46,5	1,896***

L'échantillon est composé de travailleurs belges en 1995 et 2021. Les index de tâche sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâche est expliquée dans la section A. Les coefficients de tendance représentent le coefficient estimé pour la variable année dans le modèle de régression :

$$\text{index de tâche}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{année}_i + \epsilon_i.$$

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$ and *** $p < 0.01$

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS, 1995, 2015 et 2021

Tableau b3.5 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par profession, 1995-2021

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
ISCO : 1. Managers					
Force physique	15,3	21,7	6,4	42,1	0,107
Intellectuel : Résolution de problèmes	75,9	70,9	-5,0	-6,6	-0,231**
Intellectuel : Créativité ^a	95,5	95,2	-0,3	-0,3	-0,013
Social	80,0	52,7	-27,2	-34,0	-0,879***
Méthode : Autonomie ^a	94,3	92,5	-1,8	-1,9	0,032
Routine : Répétitivité	23,8	50,8	27,0	113,6	0,957***
Routine : Standardisation ^a	57,1	61,5	4,5	7,8	0,498***
Outils : Machines ^a	6,8	5,1	-1,8	-25,7	-0,047
Outils : Technologie	36,0	90,2	54,2	150,6	2,241***
ISCO : 2. Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques					
Force physique	13,6	26,1	12,5	91,9	0,340***
Intellectuel : Résolution de problèmes	83,4	71,8	-11,7	-14,0	-0,758***
Intellectuel : Créativité ^a	92,3	96,0	3,7	4,0	0,146
Social	67,4	60,1	-7,3	-10,8	-0,539***
Méthode : Autonomie ^a	89,9	81,9	-8,0	-8,9	-0,251**
Routine : Répétitivité	24,3	51,5	27,2	111,8	1,018***
Routine : Standardisation ^a	44,0	60,3	16,3	37,1	0,945***
Outils : Machines ^a	4,0	3,5	-0,5	-13,4	-0,074
Outils : Technologie	35,3	90,9	55,6	157,7	2,348***
ISCO : 3. Professions intermédiaires					
Force physique	20,8	24,4	3,6	17,1	0,100
Intellectuel : Résolution de problèmes	86,1	69,6	-16,5	-19,1	-0,526***
Intellectuel : Créativité ^a	94,4	93,2	-1,2	-1,3	-0,116
Social	65,7	52,9	-12,8	-19,5	-0,592***
Méthode : Autonomie ^a	83,6	82,7	-0,9	-1,1	0,082
Routine : Répétitivité	31,6	54,1	22,5	71,1	0,939***
Routine : Standardisation ^a	52,2	60,3	8,1	15,5	0,521***
Outils : Machines ^a	6,1	4,6	-1,5	-25,3	-0,129
Outils : Technologie	49,0	89,4	40,4	82,3	2,192***

Tableau b3.5 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par profession, 1995-2021 (suite)

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
ISCO : 4. Salariés de type administratif					
Force physique	16,1	25,1	9,1	56,6	0,367***
Intellectuel : Résolution de problèmes	54,9	62,5	7,6	13,8	-0,142
Intellectuel : Créativité ^a	74,2	84,0	9,8	13,2	0,139
Social	56,0	43,3	-12,7	-22,6	-0,450***
Méthode : Autonomie ^a	71,6	66,8	-4,9	-6,8	-0,203
Routine : Répétitivité	38,0	66,3	28,3	74,5	1,104***
Routine : Standardisation ^a	50,8	57,4	6,6	12,9	0,586***
Outils : Machines ^a	3,6	5,6	2,1	58,1	0,162**
Outils : Technologie	51,7	89,1	37,5	72,5	1,234***
ISCO : 5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs					
Force physique	23,1	45,7	22,6	98,1	0,542***
Intellectuel : Résolution de problèmes	59,1	61,8	2,7	4,6	0,151
Intellectuel : Créativité ^a	83,7	84,2	0,5	0,6	-0,196
Social	84,2	79,8	-4,4	-5,2	-0,087
Méthode : Autonomie ^a	80,7	68,5	-12,2	-15,1	-0,373**
Routine : Répétitivité	37,3	62,5	25,2	67,7	0,589***
Routine : Standardisation ^a	43,9	55,4	11,4	26,0	0,700***
Outils : Machines ^a	3,6	4,6	1,0	28,1	0,035
Outils : Technologie	14,0	64,0	50,0	356,9	1,740***
ISCO : 7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat					
Force physique	40,8	48,8	8,0	19,7	0,344***
Intellectuel : Résolution de problèmes	69,9	65,8	-4,0	-5,7	-0,142
Intellectuel : Créativité ^a	82,4	88,3	5,9	7,2	0,078
Social	38,4	47,8	9,4	24,6	0,330***
Méthode : Autonomie ^a	68,7	67,9	-0,8	-1,1	0,101
Routine : Répétitivité	52,3	63,3	10,9	20,9	0,425***
Routine : Standardisation ^a	70,5	76,0	5,5	7,8	0,333**
Outils : Machines ^a	34,3	40,6	6,2	18,2	0,325**
Outils : Technologie	10,9	50,4	39,5	363,9	1,358***

Tableau b3.5 Changement dans les scores moyens des tâches séparément par profession, 1995-2021 (suite)

	Moyennes		Changement	Changement (%)	Coefficients de tendance
	1995	2021			
ISCO : 8. Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage					
Force physique	28,9	42,9	14,0	48,5	0,370**
Intellectuel : Résolution de problèmes	47,6	53,4	5,8	12,2	-0,087
Intellectuel : Créativité ^a	69,0	80,6	11,6	16,7	0,258
Social	31,1	52,8	21,7	69,9	0,346*
Méthode : Autonomie ^a	43,7	52,3	8,7	19,9	0,448
Routine : Répétitivité	53,1	76,4	23,3	43,9	0,837***
Routine : Standardisation ^a	66,3	68,0	1,8	2,7	0,416
Outils : Machines ^a	25,6	20,9	-4,6	-18,2	-0,340
Outils : Technologie	9,8	50,5	40,7	412,8	1,482***
ISCO : 9. Professions élémentaires					
Force physique	37,8	48,0	10,2	27,1	0,298***
Intellectuel : Résolution de problèmes	48,8	51,0	2,2	4,4	-0,124
Intellectuel : Créativité ^a	57,0	64,3	7,3	12,8	-0,054
Social	30,3	56,5	26,3	86,8	0,741***
Méthode : Autonomie ^a	63,3	67,7	4,4	7,0	0,628***
Routine : Répétitivité	58,2	77,7	19,5	33,4	0,615***
Routine : Standardisation ^a	53,7	49,8	-3,9	-7,2	-0,121
Outils : Machines ^a	22,8	11,5	-11,3	-49,5	-0,592***
Outils : Technologie	6,5	30,5	24,0	366,5	0,710***

L'échantillon est composé de travailleurs belges en 1995 et 2021. Les index de tâche sont mesurés sur une échelle de 0 à 100 indiquant l'intensité avec laquelle la tâche est exécutée (plus la valeur est élevée, plus la tâche est exécutée de manière intensive). La construction des index de tâches est expliquée dans la section A. Les coefficients de tendance représentent le coefficient estimé pour la variable année dans le modèle de régression :

$$\text{index de tâche}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{année}_i + \epsilon_i$$

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$ and *** $p < 0,01$.

^a Données non disponibles en 2021 et donc mesurées pour l'année 2015.

Source EWCS, 1995, 2015 et 2021

Référence de l'annexe 3

Fernández-Macías, E., Bisello, M., Sarkar, S., & Torrejón, S. (2016). *Methodology of the construction of task indices for the European Jobs Monitor*. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef1617en2.pdf>

annexe 4 La construction de six types d'emplois sur la base de l'APL

b4.1 Méthodologie du chapitre 4

Pour déterminer les types d'emploi, nous effectuons une analyse de profils latents (APL). Nous choisissons ici l'APL parce qu'elle offre certains avantages par rapport aux méthodes d'analyse de clusters hiérarchiques et K-mean.

Un premier avantage est que l'APL permet d'utiliser ensemble différents types de variables (dichotomiques, catégoriques et continues) dans l'analyse. Ainsi, les caractéristiques catégoriques et continues n'ont pas dû être dichotomisées, une procédure qui implique toujours une certaine perte d'informations et de nuances. Cela permet également de tester des modèles plus complexes. L'analyse des profils latents présente également l'avantage de ne pas devoir déterminer le nombre de groupes a priori (comme c'est le cas avec le clustering K-means), mais d'estimer différents modèles après quoi, sur la base de règles de décision, le modèle et le nombre de groupes latents optimaux peuvent être choisis. L'APL utilise les statistiques de vraisemblance pour estimer des modèles avec un nombre accru de groupes latents ou de clusters. Ces statistiques de vraisemblance sont utilisées comme règles de décision pour la sélection finale d'un modèle optimal avec un nombre optimal de groupes latents (Vermunt & Magidson, 2005). Dans l'APL, les unités ne sont pas placées exclusivement dans un cluster ou un groupe, mais la probabilité est donnée que cette unité se trouve dans chacun des groupes latents.

D'autre part, l'APL présente également certains inconvénients. Dans certains cas, il arrive qu'aucun modèle consensuel et convergent ne soit trouvé. En outre, l'APL, tout comme l'analyse en grappes, est une méthode de réduction des données, ce qui implique toujours une perte d'informations. De plus, les résultats et les regroupements dans les méthodes de réduction des données sont souvent très déterminés par les variables et les données incluses dans le modèle. Par conséquent, on trouve souvent des nombres et des groupes latents différents selon l'ensemble de données spécifique (ou le sous-ensemble d'un ensemble de données) sur lequel on effectue l'analyse.⁵⁶

Des modèles de profils latents ont été estimés avec 2 à 6 groupes latents pour tous les salariés belges dans l'EWCS de 2015 et 2021. Une spécificité de l'enquête 2021 est la modulation du questionnaire, ce qui implique que tous les répondants n'ont pas répondu à toutes les questions. Nous avons donc choisi de sélectionner les caractéristiques avec le plus grand nombre de répondants, c'est-à-dire les questions « Core » posées à tous les répondants. Ceci implique que seules 11 caractéristiques sur les 28 sélectionnées dans le chapitre 2 sont utilisées dans l'APL : l'autonomie dans les méthodes de travail, le fait de porter des charges lourdes, le fait d'être en contact avec des produits chimiques, le fait d'être en contact avec des produits infectieux, le fait de travailler à domicile, le fait de travailler sur des sites indiqués par l'employeur ou les clients, le fait de travailler de nuit, le fait d'avoir un contrat permanent, le fait d'avoir un contrat à temps plein et le fait de recevoir du soutien de la part des collègues.

Les analyses ont été limitées aux modèles comportant un maximum de 6 groupes latents, car dès 4 groupes, le modèle n'était plus convergent. Nous avons choisi d'utiliser une méthode de réduction

⁵⁶ Ceci explique pourquoi il n'est pas étonnant de trouver un nombre différents de profils dans l'analyse de 2021 et celle de 2015 (Lamberts *et al.*, 2016).

des données telle que l'APL pour rendre la multitude d'informations (11 caractéristiques) plus gérable et compréhensible.

Ces différents modèles ont ensuite été comparés afin de sélectionner le modèle optimal. À cette fin, plusieurs critères ont été utilisés. Un premier critère a été la comparaison de certains critères de vraisemblance (BIC, AIC et LogLikelihood) des différents modèles (Tableau b4.1). Nous n'avons trouvé aucun modèle optimal basé sur ces règles de décision.

C'est pourquoi, dans un deuxième temps, nous avons choisi de procéder à un modèle à 3, 4 ou 5 groupes. Nous constatons qu'un modèle à 4 groupes est beaucoup plus performant (BIC et AIC beaucoup plus bas) qu'un modèle à 3 groupes. Cependant le LL est le plus élevé pour un modèle à 2 groupes. A partir de 5 groupes, le modèle ne converge plus.

Tableau b4.1 Résultats de APL pour 2 à 5 groupes latents : LL, BIC, AIC

Modèle	LL	BIC	AIC	Différence de BIC par rapport au modèle n-1
Modèle à 2 groupes	-30744,56	61688,82	61535,11	/
Modèle à 3 groupes	-30405,30	61114,51	60880,61	-574,31
Modèle à 4 groupes	- 30261,49	60931,08	60616,98	183,43
Modèle à 5 groupes	*	*	*	*

* Aucun modèle convergent n'a été trouvé pour un modèle au-delà de 4 groupes latents.

Source Résultats par APL sur données EWCS 2015 et 2021

Un second aspect que nous considérons est la distribution de l'échantillon sur les différents groupes latents. Nous préférons un modèle dans lequel même le plus petit groupe contient un nombre considérable d'observations (environ 10% des observations). C'est le cas pour tous les modèles présentés dans le Tableau b4.2 ci-dessous.

Tableau b4.2 Pourcentage de répondants par groupe pour les modèles de groupes estimés avec 2 à 4 groupes latents

Groupes	1	2	3	4
Modèle à 2 groupes	55,85	44,15		
Modèle à 3 groupes	35,91	37,81	26,28	
Modèle à 4 groupes	34,68	14,30	21,04	29,97

Source Résultats de l'APL sur les données EWCS 2015 et 2021

Sur la base de ces différents critères, le modèle à 4 groupes a donc été choisi comme le modèle le plus optimal. La distribution de l'échantillon sur les différents groupes latents est raisonnable. Le plus petit groupe représente encore 14,30 % de l'échantillon (= 844 salariés).

Notre choix de l'APL a quelques implications méthodologiques que nous voudrions mentionner brièvement ici. L'APL exige qu'il n'y ait pas de valeurs manquantes pour les variables utilisées pour estimer le modèle. Les observations pour lesquelles il y a une valeur manquante sur l'une des variables sont automatiquement retirées de l'analyse. Il a donc été décidé de concentrer l'analyse uniquement sur les salariés et non sur les travailleurs indépendants. Pour l'enquête 2021, il y a certaines caractéristiques de la qualité de l'emploi pour lesquels il n'y a pas d'information pour les travailleurs indépendants. Par conséquent, tous les travailleurs indépendants de 2021 seraient retirés de l'analyse, et nous avons donc décidé de ne pas inclure non plus les travailleurs indépendants de l'enquête de 2015. L'échelle des variables utilisées pouvant influencer les résultats de l'APL, toutes les caractéristiques ont été placées sur une échelle comprise entre 0 et 100.

Référence de l'annexe 4

Vermunt, J. K., & Magidson, J. (2005). Technical guide for Latent GOLD 4.0: Basic and advanced. *Belmont Massachusetts: Statistical Innovations Inc.*

annexe 5 Description des types d'emploi à l'aide des 11 caractéristiques de qualité de l'emploi et du travail du chapitre 4

Tableau b5.1 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par type d'emploi

	Travail de bonne qualité	Travail équilibré	Travail à faible autonomie dans les méthodes de travail	Travail de mauvaise qualité
Travail				
Autonomie des méthodes de travail	66,81	64,51	47,83	52,82
Soulever des personnes	0,73	8,29	4,32	37,74
Porter des charges lourdes	5,33	43,60	26,12	45,27
Produits chimiques	1,06	36,48	8,00	35,69
Matériaux infectieux	2,07	24,79	1,06	57,55
Lieux de travail sur des lieux indiqués par l'employeur ou les clients	56,05	64,09	79,90	78,01
Travail à domicile	66,46	30,02	1,51	13,42
Emploi				
Contrat permanent	89,99	91,94	79,54	79,79
Travail à temps plein	81,26	98,68	61,67	50,83
Travail de nuit	12,71	27,66	8,48	19,15
Relations de travail				
Soutien des collègues	78,69	75,70	75	74,79

Source EWCS 2015 et 2021

Tableau b5.2 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par profession*, échelle de 0 à 100

	Directeurs, cadres de direction et gérants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires	Employés de type administratif	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Conducteurs d'installations et de machines, ouvriers de l'assemblage	Professions élémentaires
Travail									
Autonomie des méthodes de travail	69	64	59	59	50	72	56	44	58
Soulever des personnes	4	17	6	3	26	4	3	5	8
Porter des charges lourdes	14	17	17	18	36	42	50	35	40
Produits chimiques	10	12	14	8	16	17	29	19	28
Matériaux infectieux	9	20	14	8	26	19	19	13	21
Lieux de travail sur des lieux indiqués par l'employeur ou les clients	30	22	29	14	26	44	43	39	19
Travail à domicile	54	50	36	34	11	13	8	3	5
Emploi									
Contrat permanent	94	86	89	88	77	92	85	84	77
Travail à temps plein	88	72	79	72	51	85	90	85	47
Travail de nuit	17	19	16	10	14	6	14	36	9
Relations de travail									
Soutien des collègues	78	78	77	76	80	85	79	76	62

* ISCO 2008, niveau à 1 chiffre.

Source EWCS 2015 et 2021

Tableau b5.3 Valeur moyenne pour chaque caractéristique de qualité de l'emploi et du travail, par secteur*, échelle de 0 à 100

	A	B-E	F	G-I	J	K	L-N	O-Q	R-U
Travail									
Autonomie des méthodes de travail	71	60	64	52	67	62	64	60	66
Soulever des personnes	/	3	4	4	1	1	3	24	11
Porter des charges lourdes	30	26	42	32	8	4	17	25	27
Produits chimiques	15	21	21	15	2	1	14	15	19
Matériaux infectieux	25	13	13	11	3	2	9	27	17
Lieux de travail sur des lieux indiqués par l'employeur ou les clients	23	21	59	24	26	15	41	25	48
Travail à domicile	18	28	23	18	65	56	35	33	28
Emploi									
Contrat permanent	73	89	90	82	93	97	87	82	82
Travail à temps plein	64	84	90	74	87	78	71	63	56
Travail de nuit	12	18	12	18	15	9	12	17	11
Relations de travail									
Soutien des collègues	82	77	77	77	81	79	73	77	67

* Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWCS 2015 et 2021

annexe 6 Overzicht van de dimensies en indicatoren preciaire arbeid (hoofdstuk 9)

Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Tewerkstellingskwaliteit	Type arbeidscontract	Type contract	Welk type arbeidsovereenkomst hebt u in uw betaalde job? (1) Contract van onbepaalde duur (2) Contract van bepaalde duur (3) Een tijdelijk contract via een uitzendkantoor of detacheringsbureau (4) Een leercontract of andere opleidingsvorm (5) Geen contract (6) Ander (spontaan) (7) Weet ik niet (spontaan) (8) Weigering (spontaan)	(0) Contract van onbepaalde duur (33) Contract van tijdelijke duur (≥ 1 jaar) (66) Contract van tijdelijke duur (< 1 jaar) (100) Contract via uitzendkantoor	Indien missing info op duratie contract, werd de respondent geplaatst in (66) 'Contract van tijdelijke duur (< 1 jaar)'. Geen enkele respondent weigerde de vraag te beantwoorden. Respondenten zonder contract, een stage, of ongekend type contract werden als missing gecodeerd voor indicator tewerkstellingskwaliteit.	Nee, vragen in core module
		Duur contract	Wat is de exacte duur van het contract in maanden? [numerieke waarde] (77) Geen exact bepaalde duur (spontaan) (88) Weet ik niet (spontaan) (99) Weigering (spontaan)			
Inkomensstabiliteit	Inkomen voorspellen		Kunt u op voorhand zeggen hoeveel u de volgende 3 maanden zult verdienen? (1) Ja, vrij nauwkeurig (2) Ja, maar slechts bij benadering (3) Nee (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Ja, vrij nauwkeurig (50) Ja, maar slechts bij benadering (100) Nee	De missing waarden (8) 'Weet ik niet' en (9) 'Weigering' werden als missing behouden	Nee, vragen in core module

Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (vervolg)

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Werktijden	Lange werkuren		Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job? [numerieke waarde] (888) Weet ik niet (spontaan) (999) Weigering (spontaan)	(0) ≤ 40 uren (50) 40 tot en met 48 uren of 'Weet het niet' (100) >48 uren per week	Volgende missing waarden wordt opgenomen in de opstelling van de indicator: (50) 'Weet ik niet': 138 respondenten die geen idee hadden van hun gebruikelijke wekelijkse uren zitten hoofdzakelijk in contract van onbepaalde duur, worden nooit of zelden gevraagd om last-minute naar het werk te komen, werken grotendeels niet in hun vrije tijd, en de helft werkt nooit 's nachts. Voorts gelijkt deze groep sterk om de respondenten die 40-48u werken op vlak van de voorgaande opgesomde variabelen. De missing waarde (9) 'Weigering' werd als missing behouden.	Nee, vragen in core module
	Onvoorspelbaarheid		Hoe vaak werd u, sinds u startte met uw belangrijkste betaalde job, gevraagd om op korte termijn naar het werk te komen? (1) Dagelijks (2) Meerdere keren per week (3) Meerdere keren per maand (4) Minder vaak (5) Nooit (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan) (7) Niet van toepassing (spontaan)	(0) Nooit of 'Niet van toepassing' (25) Minder vaak (50) Meerdere keren per maand of 'Weet ik niet' (75) Meerdere keren per week (100) Dagelijks	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (0) 'Niet van toepassing' (50) 'Weet ik niet' Missing waarde voor 'Weigering' blijft een missing waarde.	Vraag in module M1A/M1B. System-missing waarde werd vervangen door de gemiddelde score te nemen van indicatoren lange werkuren, vrijetijd werk, vrijetijd nemen en nacht.

Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren preciaire arbeid (vervolg)

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Werktijden	Flexibiliteit werktijden	Vrije tijd werk	Gedurende de voorbije 12 maanden, hoe vaak is het voorgekomen dat u in uw vrije tijd hebt gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk? (1) Dagelijks (2) Meerdere keren per week (3) Meerdere keren per maand (4) Minder vaak (5) Nooit (7) Niet van toepassing (spontaan) (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Nooit of 'Niet van toepassing' (25) Minder vaak (50) Meerdere keren per maand of 'Weet ik niet' (75) Meerdere keren per week (100) Dagelijks	Volgende missing waarde wordt opgenomen in de indicator: (50) 'Weet ik niet' Missing waarde voor (9) 'Weigering' blijft een missing waarde. Geen enkele respondent gaf 'Niet van toepassing' als antwoord.	Nee, vragen in core module
		Vrije tijd nemen	Zou u zeggen dat het regelen van één of twee uur vrijaf tijdens uw gebruikelijke werkuren om persoonlijke of familie zaken af te handelen voor u... (1) Zeer gemakkelijk is (2) Enigszins gemakkelijk is (3) Enigszins moeilijk is (4) Zeer moeilijk is (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Zeer tot enigszins gemakkelijk (50) Enigszins moeilijk of 'Weet het niet' (100) Zeer moeilijk	Volgende missing waarden wordt opgenomen in de indicator: (50) 'Weet ik niet' Missing waarde voor (9) 'Weigering' blijft een missing waarde	Nee, vragen in core module
	Nachtwerk	Hoe vaak werkt u 's nachts? Dit houdt in: ten minste twee uur tussen 10 uur 's avonds en 5 uur 's morgens. (1) Nooit (2) Zelden (3) Soms (4) Vaak (5) Altijd (99) Weet ik niet (spontaan) (88) Weigering (spontaan)	(0) Nooit (100) 'Zelden' tot 'Altijd' of 'Weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (100) 'Weet ik niet' Geen enkele respondent weigerde deze vraag te beantwoorden.	Nee, vragen in core module	

Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (vervolg)

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Onvrijwillig deeltijds werk	Onvrijwillig deeltijds werk		Hoeveel uur per week werkt u normaal gezien in uw belangrijkste betaalde job? [numerieke waarde] (888) Weet ik niet (spontaan) (999) Weigering (spontaan) Stel dat u een vrije keuze kon maken over uw werkuren, en rekening houdend met de noodzaak om de kost te verdienen: hoeveel uur per week zou u dan momenteel willen werken? [numerieke waarde] (777) Zelfde aantal uren (888) Weet ik niet (spontaan) (999) Weigering (spontaan)	(0) voltijds werk of vrijwillig deeltijds werk en (100) onvrijwillig deeltijds werk. Onvrijwillig deeltijds werk wordt aldus gedefinieerd als een situatie waarbij respondenten aangeven meer uren te willen werken dan degene die ze werken	Respondenten die antwoorden 'Weet ik niet' op aantal reëel gewerkte uren, werden gecategoriseerd als 'voltijdse werkers'. Respondenten die antwoorden 'Weet ik niet' of weigerde de vraag op preferentie aantal uren te beantwoorden, werden als missing behouden.	Nee, vragen in core module
Ontwikkeling vaardigheden	Opleiding		A. Training betaald door of voorzien door uw werkgever (0) Ja (1) Nee (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Ja (100) Nee of 'Ik weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (100) 'Weet ik niet' Missing waarde voor 'Weigering' blijft een missing waarde.	Vraag in module M1A/M1C. System-missing waarde werd vervangen door de gemiddelde score te nemen van contract, inkomen, lange werkuren, uitzonderlijke uren, nacht, onvrijwillig deeltijds.
Onderhandelingsmacht	Formeel	Representatie	Bestaat het volgende binnen uw onderneming of organisatie ...? A. Een vakbond, ondernemingsraad of een vergelijkbaar comité dat de werknemers vertegenwoordigt B. Een afgevaardigde of comité voor preventie en bescherming op het werk (0) Ja (1) Nee (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Beide vormen van representatie (50) 1 vorm van representatie (ook als er missing is op 1 van de 2 variabelen) indien 'Weet het niet' op 1 van de vormen wordt dit als aanwezigheid van slechts 1 vorm beschouwd (100) Geen van beide vormen van representatie of beide 'Weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (8) 'Weet het niet' wordt aanschouwd als 'Nee' Respondent die op beide vragen weigerde te antwoorden werd als missing beschouwd.	De vragen m.b.t. subdimensie 'formeel' zitten in module M2A. System-missing waarde werd vervangen door de gemiddelde score te nemen van contract, inkomen, lange werkuren, uitzonderlijke uren, nacht, onvrijwillig deeltijds.

Tabel b6.1 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (vervolg)

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Onderhandelingsmacht	Formeel	Mening	Bestaat het volgende binnen uw onderneming of organisatie ...? C. Een regelmatig georganiseerde bijeenkomst waar medewerkers hun mening kunnen geven over wat er binnen de organisatie gebeurt (0) Ja (1) Nee (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan)	(0) Ja (100) Nee of 'Ik weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (100) 'Weet ik niet' Missing waarde voor 'Weigering' blijft een missing waarde.	
	Informeel	Consultatie	Denk nog steeds aan uw belangrijkste job. Hoe vaak is het volgende van toepassing op uw werksituatie? C. U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld (1) Nooit (2) Zelden (3) Soms (4) Vaak (5) Altijd (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan) (7) Niet van toepassing (spontaan)	(0) Altijd of 'Niet van toepassing' (25) Vaak (50) Soms (75) Zelden (100) Nooit of 'Weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (0) 'Niet van toepassing' (100) 'Weet ik niet' Missing waarde voor 'Weigering' blijft een missing waarde.	Vragen m.b.t. subdimensie 'informeel' zitten in module M1A\M1B. System-missing waarde werd vervangen door de gemiddelde score te nemen van contract, inkomen, lange werkuren, uitzonderlijke uren, nacht, onvrijwillig deeltijds.

Tabel b6.1 **Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (vervolg)**

Dimensie	Subdimensie	Indicator	Variabele	Operationalisering	Missing	Imputatie
Onderhandelingsmacht	Informeel	Verbetering organisatie	Denk nog steeds aan uw belangrijkste job. Hoe vaak is het volgende van toepassing op uw werksituatie? D. U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie (1) Nooit (2) Zelden (3) Soms (4) Vaak (5) Altijd (8) Weet ik niet (spontaan) (9) Weigering (spontaan) (7) Niet van toepassing (spontaan)	(0) Altijd of 'Niet van toepassing' (25) Vaak (50) Soms (75) Zelden (100) Nooit of 'Weet het niet'	Bepaalde missing waarden worden opgenomen in de indicator: (0) 'Niet van toepassing' (100) 'Weet ik niet' Geen enkele respondent weigerde de vraag te beantwoorden.	

Bron EWC(t)S 2021

