

Jobkwaliteit in België in 2021

Steven Vanmarcke, Laurène Thil, Lise Szekér, Karolien Lenaerts,
Sem Vandekerckhove - HIVA - KU Leuven

Nick Deschacht, Céline Detilleux - ECON - KU Leuven

Hans De Witte - WOPP - KU Leuven

Audrey Babic, Cédric Montagnino - Uliège

Manon Pierrot, Ilan Tojerow, Magali Verdonck - ULB

Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Julie Vanderleyden, Christophe Vanroelen -
Interface Demography - VUB

Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., Detilleux, C., De Witte, H., Babic, A., Montagnino, C.; Pierrot, M., Tojerow, I., Verdonck, M., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanderleyden, J. en Vanroelen, C. (2023). *Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021*. HIVA. In opdracht van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS_EIND.pdf

ABSTRACT

We bestuderen de jobkwaliteit in België aan de hand van data van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS), uitgevoerd in 2021. Het onderzoek is opgedeeld in twee delen. In het eerste deel wordt een conceptueel kader uitgewerkt en wordt de situatie in 2021 en de evolutie van jobkwaliteit doorheen de tijd beschreven, inclusief de veranderende inhoud van taken binnen beroepen. Hiernaast wordt in dit deel de impact van de COVID-19-pandemie op de jobkwaliteit besproken. In het tweede deel van de studie worden verschillende thematische hoofdstukken uitgewerkt die dieper ingaan op specifieke aspecten van jobkwaliteit. Deze hoofdstukken behandelen onder andere de gevolgen van werk op gezondheid en welzijn, met name wat betreft de link tussen uitputting en bevlogenheid. Verder worden de prevalentie en evolutie van psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen op de werkvloer behandeld, evenals de uitdagingen rond de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Daarnaast wordt de problematiek van jobonzekerheid belicht, samen met de meest kwetsbare groepen van werknemers in België. In elk hoofdstuk wordt aandacht besteed aan verschillen tussen sectoren, beroepen en werknemers en de impact van de COVID-19-pandemie op de Belgische arbeidsmarkt.

Het bevorderen van kwaliteitsvol werk wint sinds enkele jaren aan belang, zowel op Belgisch als op Europees niveau. Recent wordt er bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan de belangrijke impact van werkgerelateerde stressoren op gezondheidsklachten zoals stress, burn-out en fysieke problemen en de gevolgen daarvan voor de arbeidsparticipatie. Naast de impact op de betrokken werknemers wordt er in de literatuur gewezen op het belang van kwalitatieve jobs voor het bevorderen van de productiviteit en economische groei. Een economie gestoeld op creativiteit en innovatie heeft immers nood aan werknemers die zich goed in hun vel voelen en zich voluit kunnen engageren.

Het stimuleren van de intrinsieke (of autonome) arbeidsmotivatie van werknemers, onder andere door het continu verbeteren van de jobkwaliteit in België, is in dit kader essentieel. Dit is zeker het geval in de nasleep van de COVID-19-pandemie die aanzienlijke economische gevolgen had waardoor veel mensen hun baan verloren en gezinnen in financiële onzekerheid verkeerden. Bovendien leidde de pandemie tot een versnelde verandering van de werkomgeving en tot een continue evolutie in de manier waarop het werk in België wordt georganiseerd, met veranderingen in taken, functies, organisatiestructuur, sociale interacties, enzovoort. Hierop werd beleidsmatig gereageerd door een steeds grotere prioriteit te geven aan welzijn en gezondheid op het werk door te streven naar kwaliteitsvolle werkomstandigheden voor werknemers. Dit vertaalde zich bijvoorbeeld in een toenemende flexibilisering in werkvormen (zie de wet van 3 oktober 2022 rond de Arbeidsdeal¹), een toenemend belang aan transparantie en voorspelbaarheid in arbeidsvoorwaarden (de wet van 7 oktober 2022 rond transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden²) en een Belgisch Nationaal Actieplan 2021-2027 ter verbetering van het welzijn van werknemers tijdens de uitvoering van hun werk³. Ook op regionaal vlak zagen we een toegenomen focus op kwaliteitsvol en werkbaar werk, met in Vlaanderen bijvoorbeeld het VESOC-akkoord van 24 maart 2022 'Iedereen nodig, iedereen mee'⁴ en de klemtoon op de werkzaamheidsgraad (naar 80% tegen 2024) in het Vlaamse regeerakkoord 2019-2024⁵.

Om dit nationale en regionale beleid verder vorm te geven voerden we in opdracht van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) een studie uit naar de jobkwaliteit in België. In dit samenvattend artikel bespreken we de belangrijkste resultaten uit deze studie, uitgevoerd door een multidisciplinair team van universitaire onderzoekers (KU Leuven, ULiège, ULB en VUB).⁶ Hierbij baseerden wij ons op de Belgische gegevens verzameld in de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS), afgenomen door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound).

De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2021

De studie omvat een gedetailleerde analyse van de EWCS gegevens voor België. Hoewel deze enquête oorspronkelijk voorzien was voor 2020, werd ze door de COVID-19-pandemie uitgesteld en uitgevoerd tussen maart en november 2021. Voor het eerst werden mensen geïnterviewd via computerondersteunde telefonische interviews bij de afname van de enquête, terwijl die voorheen persoonlijk werden afgenomen. Voor België werden bijna vierduizend mensen telefonisch geïnterviewd. Om de telefonische interviews niet te lang te maken, werd de vragenlijst in modules opgedeeld, wat inhoudt dat niet alle respondenten alle vragen beantwoordden. Daarnaast werden sommige vragen geschrapt die in eerdere edities van de enquête wel deel uitmaakten van de vragenlijst.

1 <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

2 <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/wet-van-7-oktober-2022-houdende-gedeeltelijke-omzetting-van-richtlijn-eu-20191152-van-het>

3 <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/nationaal-actieplan-ter-verbetering-van-het-welzijn-van-de-werknemers-bij-de-uitvoering>

4 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vesoc-werkgelegenheidsakkoord-iedereen-nodig-iedereen-mee-40-maatregelen-voor-de-vlaamse-arbeidsmarkt>

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

6 Referentie naar volledig rapport: https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/Rapport%20EWCS_EIND.pdf;

Referentie naar samenvatting: https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Onderzoeksprojecten/EWCS21_Summary_FR_NL_EN.pdf

Die specifieke kenmerken verklaren waarom het in de studie vaak moeilijk was de evolutie van de jobkwaliteit in al haar dimensies te beschouwen en waarom het niet mogelijk was de indicatoren die in eerdere studies gebruikt werden op identieke wijze te reproduceren.

Jobkwaliteit in België

Het eerste deel van de studie focust op de evolutie en het voorkomen van kwaliteitsvolle jobs in België, aan de hand van een conceptueel kader dat de kenmerken van jobs in verschillende categorieën of bredere dimensies indeelt. Daarvoor pasten we de logica van de vijf A's toe, die in de wetgeving de belangrijkste kenmerken van werk analytisch van elkaar onderscheiden: arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Deze categorieën zijn eerder logisch of thematisch dan empirisch met elkaar verbonden. Bovendien kunnen we ze terugbrengen tot drie dimensies die ook het grootste deel van de wetenschappelijke literatuur over dit onderwerp weerspiegelen: werk, tewerkstelling en arbeidsverhoudingen. De dimensie *werk* omvat arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden. De tweede dimensie *tewerkstelling* omvat de overgang van werk naar privéleven, dus het arbeidsvolume en de flexibiliteit, evenals opleiding en carrière-mogelijkheden die het menselijk kapitaal vergroten. De derde dimensie *arbeidsverhoudingen* omvat de interpersoonlijke relaties en de (sociale) dialoog, zowel via formele als informele kanalen.

Evolutie en prevalentie van jobkwaliteit

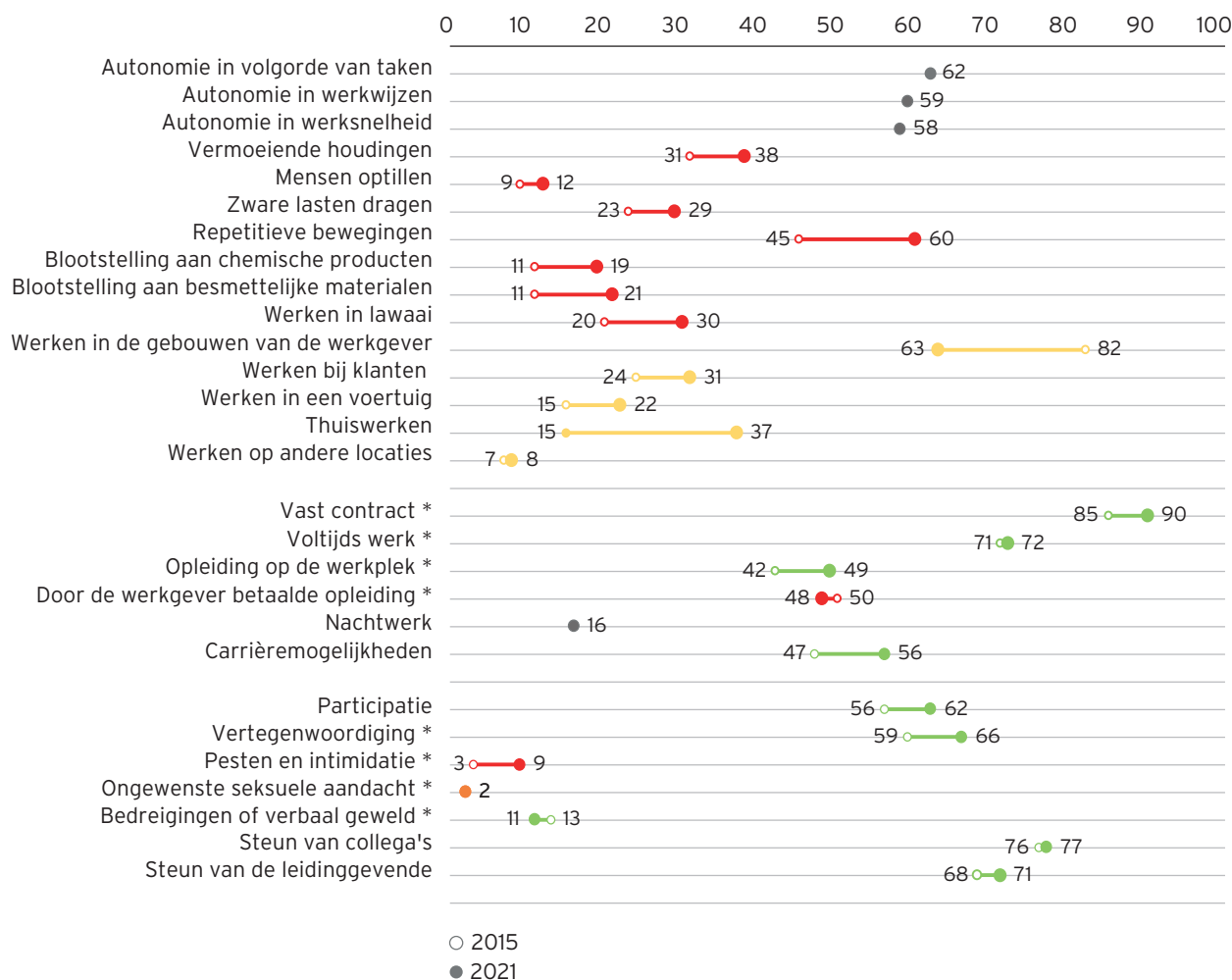
Op basis van deze drie dimensies beschrijven we in **FIGUUR 1** de evolutie van de jobkwaliteit in België in 2021 en vergelijken we deze met de situatie in 2015.

De dimensie *werk* kent een negatieve evolutie tussen 2015 en 2021, waarbij alle onderzochte risico's zijn toegenomen. Bovendien is gedurende deze periode de locatie van het werk sterk veranderd, met een duidelijke toename van thuiswerken als gevolg van de COVID-19-pandemie.

De dimensie *tewerkstelling* kent een verbetering tussen 2015 en 2021. Het aantal vaste contracten en carrière-mogelijkheden is toegenomen en ook de aard van de door de werknemers ontvangen opleiding is veranderd. Dit is mogelijk een gevolg van de COVID-19-pandemie, waardoor door de werkgever betaalde opleidingen moesten worden uitgesteld en er werd ingezet op opleiding op de werkplek door collega's of leidinggevenden.

De dimensie *arbeidsverhoudingen* kent een verbetering van participatie en vertegenwoordiging tussen 2015 en 2021. De pandemie vormde een stimulans voor het organiseren van regelmatige vergaderingen waar werknemers geïnformeerd werden over de gevolgen van deze crisis voor hun organisatie. Toch zien we tussen 2015 en 2021 een aanzienlijke toename van pesten en intimidatie op het werk, wellicht ook als gevolg van de bijzonder gespannen situatie tijdens de COVID-19-pandemie.

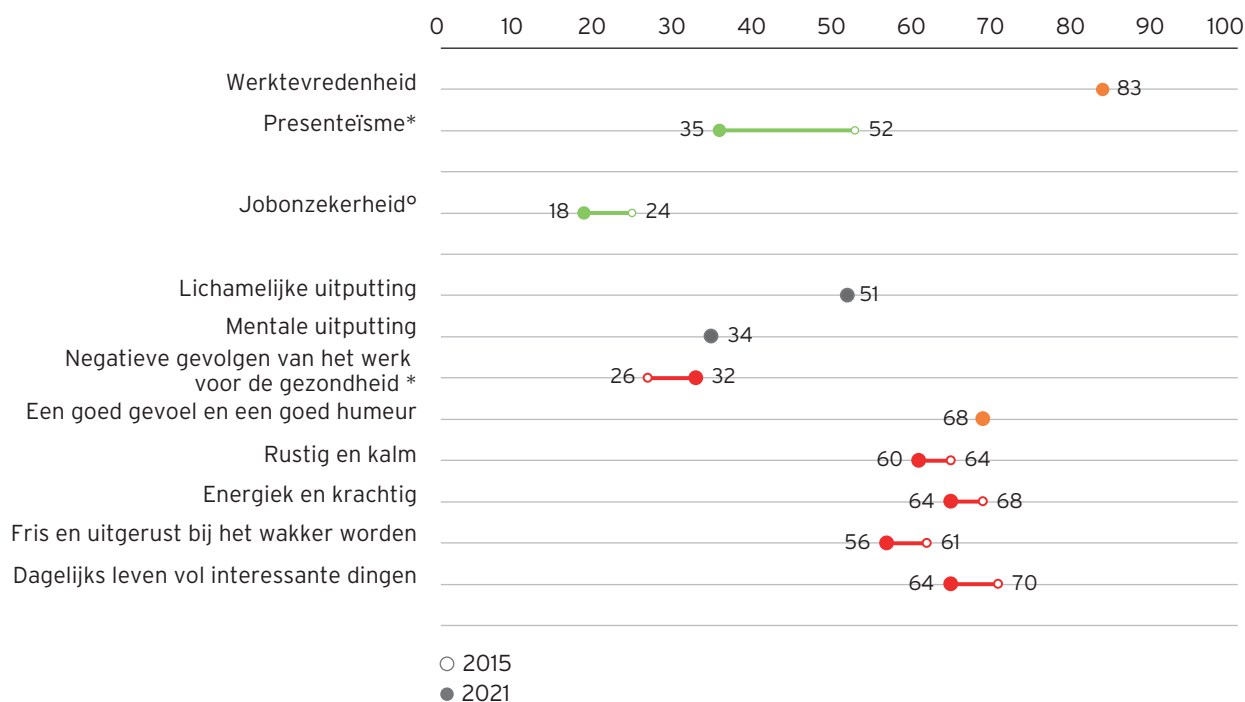
De jongste (15-24 jaar) en oudste (55 jaar en ouder) groepen werknemers en de werknemers met een lager secundair diploma laten afwijkingen van de bovenstaande trends optekenen. Voor de jongsten is de situatie over het algemeen beter, terwijl voor de oudsten en personen met een lager opleidingsniveau de risico's op het werk toenemen tussen 2015 en 2021. Ook in de landbouwsector zien we een heel andere trend, met voornamelijk een hoger niveau van arbeidsrisico's (zie de studie zelf voor meer details). Ten slotte ligt de jobkwaliteit van zelfstandigen gemiddeld hoger dan dat van werknemers wat betreft carrièrekansen en de ervaren autonomie in het bepalen van de volgorde van taken, de gekozen werkwijzen en de snelheid van werken.

FIGUUR 1 \ Jobkenmerken van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100


Noten: Een groene lijn duidt op verbetering van de situatie van de werknemer tussen 2015 en 2021, een rode lijn op verslechtering, een oranje stip op stagnatie. De gele lijnen geven de werkplek weer. Een score van 100 betekent 'altijd', een score van 0 betekent 'nooit', met uitzondering van de met het symbool '*' aangegeven kenmerken, waarvoor het cijfer het percentage van de betrokken respondenten weergeeft.

Bron: EWCS 2015 en 2021 (gebaseerd op berekeningen van HIVA)

Vervolgens kijken we in **FIGUUR 2** ook naar de evolutie van het psychologisch welzijn en de gezondheid van Belgische werknemers en zelfstandigen tussen 2015 en 2021. Hieruit blijkt dat de werktevredenheid gelijk is gebleven, maar presentisme (ziek naar het werk gaan) en jobonzekerheid afnemen. Opvallend is ook dat zelfstandigen in 2021 over het algemeen tevredener zijn met hun job dan werknemers. Wat de gezondheid van de werknemers betreft, stellen we voor bijna alle onderzochte kenmerken een achteruitgang vast. Het aantal werknemers dat zegt dat het werk een (negatieve) invloed heeft op hun gezondheid is toegenomen. Toch zien we in de studie ook hier afwijkingen van de algemene trends voor een aantal subgroepen (onder andere afhankelijk van opleiding, leeftijd en grootte van de organisatie).

FIGUUR 2 \ Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100

Noten: Een groene lijn duidt op verbetering van de situatie van de werknemer tussen 2015 en 2021, een rode lijn op verslechtering, een oranje stip op stagnatie. Een score van 100 betekent 'altijd', een score van 0 betekent 'nooit', Voor de met het symbool '**' aangegeven kenmerken geeft het cijfer het percentage van de betrokken respondenten weer. Voor jobonzekerheid (°) gaat de schaal van 0 voor 'zeer oneens' tot 100 voor 'zeer eens'.

Bron: EWCS 2015 en 2021 (gebaseerd op berekeningen van HIVA)

Evolutie van taak- en jobinhoud

De toenemende digitalisering in de afgelopen decennia heeft geleid tot het veranderen en automatiseren van taken in diverse beroepen op de Belgische arbeidsmarkt. In de studie wordt bestudeerd hoe de samenstelling van de taken van Belgische werknemers de afgelopen 25 jaar veranderden. Uit deze analyse komen enkele interessante bevindingen aan het licht.

Grote vaardighedenmismatch. Aangezien specifieke taken specifieke soorten onderwijs en opleiding vereisen, kan een beter inzicht in de evolutie van de taken van werknemers beleidsmakers informeren bij het bepalen van een onderwijs- en opleidingsbeleid. Dit beleid draagt bij tot het verkleinen van de vaak grote mismatch tussen de vaardigheden van werkzoekenden en de gevraagde vaardigheden in vacatures.

Verband tussen werktaken en beroepen. Waar arbeiders vaak fysieke, routinematige en machinale taken uitvoeren, zien we bij bedienden een grotere intellectuele takenlast gekenmerkt door veel technologiegebruik. Opvallend daarbij is dat het aantal arbeidersfuncties doorheen de tijd afneemt en het aantal bediendenfuncties toeneemt. Zo merken we bijvoorbeeld dat het gebruik van computers op het werk tussen 1995 en 2021 zeer sterk is toegenomen en dat deze toename tussen 2015 en 2021 bovendien is versneld. Tegelijkertijd stellen we wel vast dat routinetaken de afgelopen 25 jaar belangrijker zijn geworden en dat het gebruik van machines (met uitzondering van ICT) op het werk is afgenomen. Opvallend is dat vrouwelijke werknemers vaker fysieke taken uitvoeren dan hun mannelijke collega's (denk maar aan de zorgsector) en dat dit verschil de laatste jaren nog verder is toegenomen.

Toename van het computergebruik. Digitale vaardigheden zullen in de toekomst steeds vaker de norm zijn in veel beroepen. Volgens de Europese Commissie heeft echter 40% van de werkkrachten in de Europese Unie nog steeds een lage of geen digitale geletterdheid.

Dit komt overeen met onderzoek van de Koning Boudewijnstichting via de Barometer Digitale Inclusie 2022⁷, waaruit bleek dat in 2021 ongeveer 46% van de Belgen digitale kwetsbaarheid (geen gebruik of zwakke kennis van digitale vaardigheden) vertoonden. Het risico hierop is het hoogst voor vrouwen, alleenstaanden en mensen met een laag inkomen. Nochtans zijn er de afgelopen tien jaar in België en Europa al verschillende acties opgezet om die digitale kloof te overbruggen en de digitale transformatie van de economie te bevorderen. De resultaten van de EWCS 2021 bevestigen opnieuw de noodzaak om dit beleid in de toekomst te handhaven en te versterken. De verdergezette digitalisering gaat op lange termijn immers gepaard met een toename van de vraag naar werknemers die taken uitvoeren die probleemoplossing en complexe communicatie vereisen. De daarvoor vereiste vaardigheden zoals aanpassingsvermogen, creativiteit, flexibiliteit, probleemoplossing en communicatie zullen daarom nog belangrijker worden in onderwijs en opleiding.

Het voorkomen van verschillende jobtypes

Bij het onderscheiden van jobtypes met specifieke combinaties van jobkenmerken op de Belgische arbeidsmarkt kunnen we vier verschillende groepen identificeren. Voor elk van deze groepen schatten we de algemene kwaliteit in op basis van hun typerende kenmerken. Voor verdere opsplitsing en beschrijving van de types naar geslacht, leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus, beroepsgroepen, sectoren en bedrijfs-grootte verwijzen we naar de studie zelf.

Kwalitatief goed (verzadigd) werk. Dit type komt voor bij 38% van de werknemers die gemiddeld het hoogst scoren op vlak van psychologisch welzijn en gezondheid. Deze werknemers oefenen doorgaans aangenaam en weinig risicovol werk uit. Ze krijgen veel autonomie om hun werk te plannen, ervaren een positieve sociale werkomgeving, hebben meestal een vast contract en kunnen vaak ook telewerken.

Evenwichtig werk. Dit type komt voor bij 18% van de werknemers en combineert positieve met negatieve jobkenmerken. De meeste van deze werknemers krijgen behoorlijk veel autonomie om hun werk te plannen binnen een fijne sociale werkomgeving en veel werkzekerheid. Daartegenover staat dat ze geregeld risicovol werk verrichten dat vaak ook 's nachts plaatsvindt.

Werk met weinig autonomie in de werkwijzen. Dit type komt voor bij 20% van de werknemers die weinig autonomie hebben in hun werk. Het gaat voornamelijk over werknemers met contracten van tijdelijke duur die niet voltijds werken. De sociale werkomgeving wordt als minder prettig ervaren, gekenmerkt door weinig sociale steun van collega's en werk dat zelden van thuis kan gebeuren. Wel lopen deze werknemers weinig risico's in hun job en werken ze zelden 's nachts.

Kwalitatief slecht werk. Dit type komt voor bij 24% van de werknemers, die gemiddeld het laagst scoren op vlak van psychologisch welzijn en gezondheid. Deze werknemers kennen dan ook weinig gunstige werkkenmerken.

Actuele uitdagingen op de Belgische arbeidsmarkt

Dit deel van de studie gaat dieper in op een aantal concrete maatschappelijke uitdagingen, problemen en discussies relevant voor de huidige Belgische arbeidsmarkt. Deze thematische besprekingen reiken een aantal interessante verdiepende inzichten aan over de jobkwaliteit in België.

⁷ <https://kbs-frb.be/nl/barometer-digitale-inclusie-2022>

Uitputting en bevlogenheid

Uitputting (als deeldimensie van burn-out) en bevlogenheid (of *work engagement*) vormen tegenpolen in termen van werkbeleving. Waar de één peilt naar de mate waarin het werk ons uitput (negatieve zijde van het werk), richt de ander zich 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.

Van alle Belgische werknemers die op de vragen over uitputting 'vaak' of 'altijd' antwoorden, zegt ongeveer een derde (32%) zich aan het eind van de werkdag lichamelijk uitgeput te voelen, en ongeveer 15% voelt zich emotioneel uitgeput door het werk. Die uitputting vertaalt zich vaak in lagere welzijns- en gezondheidsscores. Interessant is ook dat fysieke uitputting vaker voorkomt bij handarbeiders, laaggeschoolde werknemers en werknemers in de industrie en de landbouw. Deze werknemers moeten geregeld vermoeiende houdingen aannemen tijdens het werk, zware lasten dragen en tegen een hoog tempo werken. Emotionele uitputting wordt iets vaker gemeld door werknemers met een hogere opleiding, door hogere beroepsgroepen en door werknemers van middelbare leeftijd (35-44 jaar). Het komt ook iets vaker voor in de publieke sector (waartoe het onderwijs en de gezondheidszorg behoren) en in grote bedrijven. Interessant is dat het ervaren van autonomie, participatie en sociale steun van leidinggevenden en collega's op de werkvloer klachten van emotionele uitputting kunnen verminderen.

Als we kijken naar bevlogenheid zien we dat tussen 77% en 83% van de werknemers zich energiek voelt op het werk, enthousiast is over het werk en het gevoel heeft dat de tijd snel voorbijgaat als ze werken. Deze werknemers behalen hogere welzijnsscores, beleven hun werk op een positieve manier en ervaren minder gezondheidsrisico's. Daarbij scoren vooral ouderen hoger, net als zelfstandigen, ondernemers en werknemers in hogere beroepsgroepen (zoals managers en professionals) en in de dienstensector. Bevlogenheid houdt vooral verband met hulpbronnen op het werk, zoals autonomie, participatie en de mogelijkheid om de eigen kennis en vaardigheden op het werk te gebruiken (vaardigheidsbenutting).

Uit deze resultaten kunnen we concluderen dat werknemers in België veel meer bevlogen zijn dan uitgeput. Dit geeft aan dat de beleving van het werk altijd positieve en negatieve aspecten bevat, en dat de positieve perceptie duidelijk sterker doorweegt dan de negatieve.

Psychosociale risicofactoren en musculoskeletale aandoeningen

De vele veranderingen in de Belgische arbeidsmarkt zorgen voor een gevoel van continue versnelling in de samenleving. Dit heeft niet enkel een impact op de inhoudelijke invulling van jobs, maar ook op het mentale en fysieke welzijn van Belgische werknemers. In de studie zien we dat ongeveer 7% van de Belgen aangaf zich de laatste weken 'helemaal niet' of slechts 'soms' goed in zijn vel te voelen. Daarnaast rapporteerden 80% van de werknemers last te hebben van minstens één van de volgende musculoskeletale aandoeningen (MSA): 51% had de laatste twaalf maanden last van rugpijn, 56% ervaarde spierpijn in de schouders, nek en bovenste ledematen, 48% had last van hoofdpijn of vermoeide ogen en 34% kreeg spierpijn in de onderste ledematen.

Uit de resultaten van de studie kunnen we opmaken dat het bestaan van deze gezondheidsklachten samenhangen met het ervaren van risicofactoren in het werk. De ontwikkeling van MSA wordt bijvoorbeeld sterk beïnvloed door de aanwezigheid van biomechanische risico's, zoals de blootstelling aan geluiden of gevaarlijke producten op de werkvloer, en aan het uitvoeren van taken die een fysieke belasting vereisen, zoals het aannemen van vermoeiende houdingen of het optillen van mensen of lasten. Daarnaast zijn er een groeiend aantal psychosociale risico's op het werk die een directe negatieve impact hebben op het mentaal welzijn van werknemers doordat ze mentale stress veroorzaken.

Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer werknemers een weinig sociale werkomgeving ervaren (asociale gedragingen, afwezigheid van steun door de leidinggevende, een gebrek aan werknemersparticipatie), zich inhoudelijk te zwaar belast voelen (hoge emotionele belasting, te hoge werkdruk) en weinig vrijheid ervaren bij het organiseren van hun arbeidstijd (een gebrek aan flexibiliteit in werkplanning). Bovendien 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 verminderd worden. Dit betekent dat het verbeteren van de jobkwaliteit van werknemers problemen rond MSA en mentaal welzijn (deels) kan voorkomen, wat het de moeite waard maakt om preventie- en interventiestrategieën te voorzien die deze risicofactoren op de werkplek minimaliseren.

Duurzaam werk voor oudere werknemers

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. Door het stimuleren van een positieve leercultuur beschikken werkenden over de juiste kennis en kunnen ze inspelen op veranderingen binnen de organisatie, arbeidsmarkt en hun carrière. Dit betekent tegelijkertijd dat er aandacht moet zijn voor de jobkwaliteit doorheen de hele loopbaan, zodat mensen ook nog in latere fases van hun carrière inzetbaar blijven. Daarbij zien we, ondanks de COVID-19-pandemie, een stijging van de werkgelegenheidsgraad van 55-64-jarigen in België tussen 2015 (45%) en 2021 (55%). Die stijging is weliswaar beperkter voor vrouwen van 55-64 jaar (51%) dan voor mannen (60%). Oudere vrouwelijke werknemers werken bovendien vaker deeltijds en zijn oververtegenwoordigd in sectoren die sterk getroffen zijn door de pandemie, zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en andere maatschappelijke functies. Daarnaast nemen ze meer taken op zich in het gezin en het huishouden dan mannen, wat ook kan meespelen in hun pensioenbeslissingen.

In vergelijking met jongere collega's zien we dat 50-plussers minder werkdruk ervaren, minder nachtwerk uitvoeren, stabielere contracten hebben en minder vaak geconfronteerd worden met pesterijen en agressie. Wel vereist hun werk dat ze zich continu bijscholen, worden ze vaker blootgesteld aan fysieke risico's in verband met werkhoudingen, hebben ze minder vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en opleiding, hebben ze minder controle over hun werkdoelstellingen en ervaren ze minder steun van collega's en leidinggevendenden. Het verbeteren van deze werkkenmerken kan voor meer jobkwaliteit zorgen en zo hun duurzame inzetbaarheid vergroten. Hetzelfde geldt voor maatregelen gericht op de gezondheid, het psychologisch welzijn en de werktevredenheid van oudere werknemers. Dergelijke maatregelen kunnen immers vermijden dat oudere werknemers met frequentere gezondheidsproblemen de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten, via een regeling voor brugpensioen of een ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Jobonzekerheid: antecedenten, gevolgen en evoluties

Uit de studie blijkt dat ongeveer 11 procent van de Belgische werknemers in 2021 dacht dat ze hun job in de komende zes maanden zouden verliezen. Deze groep werknemers voelt zich vaak minder goed op hun werk, vertoont meer symptomen van uitputting en minder bevologenheid. Daarnaast hebben deze werknemers meer kans om het slachtoffer te worden van pesterijen op het werk en ondervinden ze vaak moeilijkheden bij het combineren van hun werk- en privé-situatie. Hierbij gaat het vooral om mensen met een tijdelijk contract, werknemers jonger dan 25 jaar, werknemers in elementaire beroepen (handarbeiders en operators) en werknemers met een laag opleidingsniveau. Dit geldt ook voor werknemers die niet in de overheidssector werken, en tot op zekere hoogte voor werknemers actief in kleine ondernemingen. In de regel nemen deze categorieën een minder gunstige positie in op de arbeidsmarkt, en kennen zij minder bescherming tegen ontslag.

Opvallend is wel dat het niveau van jobonzekerheid in 2021 iets lager lag dan in 2015. Deze daling in het percentage jobonzeker respondenten is geen gevolg van de COVID-19-pandemie. Ze hangt wellicht eerder samen met de afname van het aantal werklozen in de periode vóór 2020 in België. We weten immers dat het aantal werklozen in een land sterk samenhangt met het percentage werknemers dat zich onzeker voelt over het behoud van hun job. Daarbij mogen we ook niet vergeten dat er op het moment van deze bevraging nog uitgebreide sociaaleconomische steunmaatregelen in ons land van kracht waren.

Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers

Precaire arbeid gaat over jobs gekenmerkt door nadelige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen voor de werknemer. Het is een begrip met veel facetten dat gedefinieerd wordt op basis van de stabiliteit van tewerkstelling, economische duurzaamheid, rechten en sociale bescherming, werktijden, ontwikkeling van vaardigheden en onderhandelingsmacht. De som van deze dimensies leidt tot een schaal voor tewerkstellingskwaliteit die gaat van 'zeer gunstig' tot 'precair'.

Opvallend is dat we de hoogste concentratie van preciaire arbeid in België zien bij jongere werknemers, laagopgeleiden, werknemers in dienstverlenende en uitvoerende industriële beroepen en in de transport, bouw en dienstensector. 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 voordelen of compensatie tegenover staan. Deze werknemers worden geregeld blootgesteld aan nadelige werkkenmerken, zoals fysieke risico's op de werkvloer, een gebrek aan taakautonomie, weinig flexibiliteit in werkplanning, een gebrek aan uitdaging in vaardigheden en een negatieve sociale werkomgeving. Tegelijkertijd hebben ze vaak te kampen met jobonzekerheid en een slecht mentaal welzijn. Uit de studie blijkt zodoende dat tewerkstellingskwaliteit (of het gebrek eraan) beschouwd kan worden 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 die kwaliteit, zeker voor hen in de meest preciaire jobs. Dit kan bijvoorbeeld door het verbeteren van opleidingsmogelijkheden op de werkvloer en het versterken van de informele onderhandelingsmacht of inspraak van werknemers.

Algemene conclusie

Uit deze studie kunnen we opmaken dat werkgerelateerde psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen in ons land vaker voorkomen, waardoor de kwaliteit van het werk in België onder druk staat. Dit hangt mogelijk samen met de sterke digitalisering van jobs waardoor de inhoud ervan voortdurend evolueert en verandert. Dat stelt bijkomende uitdagingen om het werk duurzaam te organiseren doorheen de volledige loopbaan van werknemers, zeker voor de meest kwetsbare groepen op onze arbeidsmarkt. Toch merken we in de kwaliteit van de tewerkstelling ook beterschap: minder mensen voelen zich onzeker over hun job, er zijn meer carrière- en opleidingsmogelijkheden en er wordt meer participatie of vertegenwoordiging op de werkvloer gerapporteerd. Bovendien maken we uit de data van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden uit 2021 op dat, ondanks de uitdagende werksituatie van de voorbije jaren, waaronder de COVID-19-pandemie, er een groot aandeel van de Belgische werknemers is die veel bevlogenheid en gedrevenheid tonen in hun werk. Het is aan onze beleidsmakers en sociale partners om die balans ook in de toekomst positief te houden.