

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2024

ANALYSE SUR LA BASE DE L'ENQUETE EUROPEENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (EWCS) 2024

Jobkwaliteit in België in 2024

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWCS) 2024

Laurène Thil, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove, Karolien Lenaerts, Kim-Long Nguyen, Magali Verdonck, Sara Çaliskan, Michaël Parmentier, Thomas Pirsoul, Christophe Vanroelen, Kim Bosmans & Julie Vanderleyden

Avril/April 2026



LA QUALITE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2024

ANALYSE SUR LA BASE DE
L'ENQUETE EUROPEENNE SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL (EWCS)
2024

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2024

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE
EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN
(EWCS) 2024

Laurène Thil, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove - HIVA-KU Leuven

Karolien Lenaerts - HIVA-KU Leuven & Faculteit psychologie en pedagogische wetenschappen KU Leuven

Kim-Long Nguyen & Magali Verdonck - DULBEA, Université Libre de Bruxelles (ULB)

Sara Çaliskan, Michaël Parmentier & Thomas Pirsoul - LENTIC & HEC Liège, Liège Université (ULiège)

Christophe Vanroelen, Kim Bosmans & Julie Vanderleyden - BRISPO, Vrije Universiteit Brussel (VUB)



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Étude réalisée à la demande du Service Public Fédéral – Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail



Financé par
l'Union européenne
NextGenerationEU

Cette analyse a été réalisée dans le cadre du projet « Datamining » qui est financé par l'Union européenne dans le cadre du Plan national de la Belgique pour la Reprise et la Résilience (PRR). Pour plus d'information sur le projet, consulter: [2022 - 2026 Project \(RRF\) DATAMINING des risques professionnels pour un travail durable \(en cours\) | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#)

Publié par
KU Leuven
HIVA – Institut de recherche sur le travail et la société
Parkstraat 47 bte 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be, <http://hiva.kuleuven.be>

© 2026 HIVA-KU Leuven

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou par tout autre procédé sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

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



Funded by
the European Union
NextGenerationEU

Deze analyse is tot stand gekomen in kader van het 'Datamining'-project, dat gefinancierd wordt door de Europese Unie in het kader van het Belgisch nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht (PHV). Meer informatie over het project is te vinden via: [2022 - 2026 Project \(RRF\) DATAMINING van beroepsrisico's voor duurzaam werk \(lopende\) | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 Leuven, België
hiva@kuleuven.be, <http://hiva.kuleuven.be>

© 2026 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

Liste des abréviations/afkortingen	7
Glossaire/glossarium	9
Lijst van tabellen	11
Lijst van figuren	15
1 Welzijn op het werk en jobkwaliteit in België: conceptueel kader en evolutie tussen 2010 en 2024	19
1.1 Inleiding	19
1.1.1 Context	19
1.1.2 Doelstellingen van de studie	20
1.2 Conceptueel kader voor onderzoek naar kwaliteit van arbeid	21
1.2.1 Job Demands-Resources model uitgelegd	22
1.2.2 Uitgebreid conceptueel kader	22
1.2.3 Categorisering van werkkenmerken	23
1.3 Methodologische toelichting bij de EWCS en hoofdstuk 1	24
1.3.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)	24
1.3.2 Achtergrondkenmerken	26
1.3.3 Weging van de data	27
1.3.4 Ethische goedkeuring voor onderzoek	27
1.3.5 Methodologische toelichting bij hoofdstuk 1	27
1.4 Evoluties in jobkenmerken van werknemers	35
1.4.1 Tewerkstellingsaspecten	36
1.4.2 Jobinhoud en arbeidsomstandigheden	63
1.4.3 Sociale relaties	83
1.5 Evolutie in gezondheid en welzijn van werknemers	99
1.6 Evoluties jobkwaliteit en welzijn van zelfstandigen	119
1.6.1 Jobkwaliteit	119
1.6.2 Welzijn en gezondheid	121
1.7 Referenties bij hoofdstuk 1	122
2 Typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique	125
2.1 Introduction	125
2.2 Méthodologie pour la création de profil	125
2.2.1 Pourquoi construire des profils de la qualité des emplois et du travail ?	125
2.2.2 Modèle des différents profils	125
2.2.3 Typologie de la qualité des emplois et du travail et en Belgique	126
2.2.4 Profils de la qualité des emplois et du travail	127
2.2.5 Qualité de l'emploi et occurrence des profils en Belgique	129
2.2.6 Répartition des profils dans l'économie belge	131
2.2.7 Profils de la qualité des emplois, bien-être mental et santé des travailleurs	145
2.2.8 Conclusion	147
2.2.9 Résumé	148
2.3 Références du chapitre 2	149

3 Gevolgen van werk op de gezondheid: psychosociale risico's en fysieke risico's en hun impact op musculoskeletale aandoeningen en mentaal welzijn van werknemers	151
3.1 Inleiding en vraagstelling	151
3.2 Gezondheid en welzijn van werknemers	153
3.2.1 Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen	153
3.2.2 Algemene gezondheid	156
3.2.3 Mentaal welzijn	157
3.2.4 Bevlogenheid	157
3.2.5 Stress	159
3.2.6 Uitputting	159
3.2.7 Samenhang tussen welzijns- en gezondheidsindicatoren	160
3.3 Risicofactoren in de werkcontext	160
3.3.1 Fysieke risico's	161
3.3.2 Psychosociale risico's	168
3.4 Relatie tussen risico's en welzijn en gezondheid	178
3.4.1 Analytisch model	178
3.4.2 Bevindingen op basis van de EWCS 2024	179
3.5 Samenvatting	183
3.6 Aanbevelingen	184
3.6.1 Aanbevelingen voor beleidsmakers	184
3.6.2 Aanbevelingen op sectoraal niveau	185
3.6.3 Aanbevelingen voor organisaties	185
3.7 Referenties bij hoofdstuk 3	186
 4 Travailleurs âgés et travail soutenable en 2024	 189
4.1 Introduction	189
4.2 Contexte	189
4.2.1 Taux d'emploi et d'activité de la population âgée en Belgique	190
4.2.2 Durée de carrière	191
4.3 Précisions méthodologique	192
4.4 Résultats	193
4.4.1 Description de la population active âgée	193
4.4.2 Conditions de travail des travailleurs âgés	198
4.4.3 Conciliation vie professionnelle et vie privée	203
4.4.4 Travailleurs âgés et conditions socio-économiques	204
4.4.5 Santé, bien-être et satisfaction	205
4.4.6 Travailleurs âgés, charges familiales et tâches ménagères	210
4.4.7 Travailleurs âgés et impact des nouvelles technologies	212
4.4.8 Travailleurs âgés et attitude face au travail à long terme	214
4.4.9 Soutenabilité	215
4.5 Conclusion	216
4.6 Références du chapitre 4	218
4.7 Résumé du chapitre 4	218
 5 Le rôle des technologies dans l'évolution du travail	 221
5.1 Introduction	221
5.2 Impacts des technologies sur les travailleurs belges	222
5.2.1 Utilisation des technologies parmi les travailleurs belges	222
5.2.2 Occurrence des différents impacts des technologies	227
5.3 Répartition de l'impact des technologies dans l'économie belge	228
5.3.1 Par genre	228
5.3.2 Par âge	229
5.3.3 Par niveau d'éducation	230
5.3.4 Par secteur	232
5.3.5 Par taille de l'entreprise	235
5.4 Impact des technologies sur les conditions de travail	237
5.5 Impact des technologies sur le bien-être mental des salariés belges	238
5.6 Impact des technologies sur la sécurité de l'emploi	241
5.7 Discussion	245
5.8 Références du chapitre 5	246
5.9 Résumé du chapitre 5	246

6 Precair werk en kwetsbare werknemers	249
6.1 Inleiding	249
6.2 Het concept 'precair werk'	250
6.3 Precair werk en ongelijkheid	251
6.4 Methoden	252
6.4.1 Indicatoren van 'precair werk'	252
6.4.2 Andere indicatoren	258
6.5 Analysemethoden	260
6.6 Beschrijving van precair werk in België	261
6.6.1 Prevalentie en spreiding van precair werk in 2024	261
6.6.2 Precair werk en socio-economische en demografische kenmerken	263
6.6.3 Precair werk en beroeps- en organisatiekenmerken	264
6.7 Precair werk: evoluties doorheen de tijd	266
6.7.1 Evolutie van de score voor precair werk tussen 2005 en 2024	266
6.7.2 Evolutie van de score voor precair werk binnen specifieke (kwetsbare) werknemersgroepen	267
6.8 De relatie tussen precair werk en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden in 2024	272
6.8.1 De relatie tussen precair werk en werkkenmerken	272
6.8.2 De relatie tussen precair werk en jobprofielen	273
6.9 De relatie tussen precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren in 2024	274
6.9.1 Beschrijvende analyses	274
6.9.2 Regressieanalyses	275
6.10 Conclusie	277
6.10.1 Samenvatting van de resultaten	277
6.10.2 Conclusie en aanbevelingen	278
6.11 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6	279
6.12 Referenties bij hoofdstuk 6	280
 - ANNEXES/bijlagen -	 283
annexe/bijlage 1 Respondenten EWCS 2010, 2015 en 2024	285
annexe/bijlage 2	289
annexe/bijlage 3 Overzicht schaalconstructie bij hoofdstuk 3	291
annexe/bijlage 4	297
annexe/bijlage 5 Chapitre 5	299

Liste des abréviations/afkortingen

EWCS	European Working Conditions Survey Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden Enquêtes européennes sur les conditions de travail
EWCTS	European Working Conditions Telephone Survey Telefonische Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden Enquête téléphonique européenne sur les conditions de travail
Eurofound	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
NACE	Statistical classification of economic activities in the European Community
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations

Glossaire/glossarium

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.

Dit tweetalige rapport gaat over de kwaliteit van werk en tewerkstelling. Daarom is het aangewezen de gebruikte termen in beide talen te definiëren, op basis van het WES-model dat in hoofdstuk 1 wordt beschreven.

- **le travail** omvat aspecten van de inhoud, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsorganisatie, zoals autonomie of risico's op het werk;
- **l'emploi** heeft betrekking op kenmerken die meestal worden vastgelegd in formele arbeidsovereenkomsten en die het meest rechtstreeks ingrijpen op het privéleven van werknemers, zoals arbeidstijd, loopbaanmogelijkheden en opleiding;
- **jobkwaliteit**: de term 'job' verwijst hier zowel naar werk als naar tewerkstelling;
- **werk** komt overeen met het Franse begrip 'travail';
- **jobkenmerken** komt overeen met het Franse begrip 'emploi'.

Lijst van tabellen

Tabel 1.1	Details voor indicatorconstructie hoofdstuk 1: indicator, interpretatie, gebruikte items (variabelenaam 2024) en constructiemethode	28
Tabel 1.2	Overzichtstabel indicatoren tewerkstelling	37
Tabel 1.3	Overzichtstabel indicatoren jobinhoud en arbeidsomstandigheden	64
Tabel 1.4	Overzichtstabel indicatoren sociale relaties	84
Tabel 1.5	Overzichtstabel indicatoren welzijn en gezondheid	100
Tabel 1.6	Overzichtstabel indicatoren jobkwaliteit bij zelfstandigen en werknemers Rode cellen = situatie in 2024 is slechter voor zelfstandigen dan voor werknemers Groene cellen = situatie in 2024 is beter voor zelfstandigen dan voor werknemers	119
Tabel 1.7	Overzichtstabel indicatoren van welzijn en gezondheid bij zelfstandigen en werknemers Rode cellen = situatie in 2024 is slechter voor zelfstandigen dan voor werknemers Groene cellen = situatie in 2024 is beter voor zelfstandigen dan voor werknemers	121
Tableau 2.1	Répartition des profils d'emplois par groupe d'âge, en 2015 et 2024, en %	132
Tableau 2.2	Répartition des profils par niveau d'éducation, en 2015 et 2024, en %	136
Tableau 2.3	Répartition des profils par secteur, en 2015 et 2024, en %	139
Tableau 2.4	Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %	144
Tableau 2.5	Classement des 6 profils de la qualité des emplois et du travail en fonction des caractéristiques de santé et de bien-être	147
Tabel 3.1	Aantal klachten over musculoskeletale aandoeningen (rugpijn, klachten aan de schouders, nek en bovenste ledematen, klachten aan de onderste ledematen) (%) in 2010, 2015 en 2024 opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector, en modelstatistieken van de ordinale logistische regressies (ologit) en odds ratio's (OR) van de subgroepen met significante verschillen (in %)	155
Tabel 3.2	De gemiddelde score voor welzijns- en gezondheidsuitkomsten in 2010, 2015 en 2024, opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en geslacht. Significante verschillen over tijd en tussen subgroepen (hoofdeffect en interactie-effecten) werden getest met lineaire regressies en ANOVA Score van 0 (minder/slechtere, ...) tot 100 (meer/beter, ...)	158
Tabel 3.3	Correlatietabel tussen welzijns-en gezondheidsindicatoren	160
Tabel 3.4	Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op blootstellingbelasting, in 2010, 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantiëtest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)	163
Tabel 3.5	Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op biomechanische risico's, in 2010, 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantiëtest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)	166
Tabel 3.6	Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op langdurig zitten in 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep,	

	opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)	168
Tabel 3.7	Psychosociale risico's gemeten in de EWCS*	170
Tabel 3.8	Verdeling van de respondenten volgens de mate van risico, per jaar voor elk van de psychosociale risico's (in %)	172
Tabel 3.9	Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op psychosociale risico's in 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies	175
Tabel 3.10	Relatie van fysieke en psychosociale risico's met verschillende welzijnsuitkomsten in 2024. De kleur van de cel laat toe om de relatie eenvoudig te interpreteren. Oranje = negatieve relatie van dit risico met welzijn, groen = positieve relatie van het risico met welzijn. De welzijnsuitkomsten fysieke gezondheid, mentaal welzijn en bevoegdheid zijn indicatoren van welzijn. Een negatieve relatie met risico's betekent dat deze risico's samen hangen met een lager welzijn van de werknemer. Voor de indicatoren MSA, stress, fysieke en mentale uitputting geldt het omgekeerde aangezien dit indicatoren van 'onwelzijn' zijn. Een positieve relatie met risico's betekent dat deze risico's samenhangen met meer gezondheid -en welzijnsklachten.	181
Tableau 4.1	Taux d'activité des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)	191
Tableau 4.2	Taux d'emploi des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)	191
Tableau 4.3	Taux d'emploi des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)	191
Tableau 4.4	Taux d'activité des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)	191
Tableau 4.5	Durée moyenne de la vie de travail selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en années)	192
Tableau 4.6	Proportion de salariés ou indépendants en fonction de l'âge, Belgique, 2024 (en %)	194
Tableau 4.7	Proportion de salariés par âge et taille d'entreprise, Belgique, 2024 (en %)	197
Tableau 4.8	Travail à temps partiel des plus de 50 ans en pourcentage de l'emploi total selon le genre, Belgique, 2005-2014 (en %)	197
Tableau 4.9	Proportion de salariés à temps partiel/plein selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (%)	198
Tableau 4.10	Proportion de salariés déclarant un faible support des collègues et responsables hiérarchiques selon l'âge et le genre, Belgique, 2010-2024 (en %) - Q66-A/C	203
Tableau 4.11	Proportion de salariés qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q97B	203
Tableau 4.12	Proportion de salariés déclarant avoir suivi une formation selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (%) - Q72	203
Tableau 4.13	Proportion de salariés déclarant que les activités professionnelles s'accordent bien avec leur vie privée, 2024 (en %) - Q47	204
Tableau 4.14	Proportion de salariés déclarant qu'il est possible pour eux de perdre leur emploi dans les 6 prochains mois 2024 (en %) - Q97F	205
Tableau 4.15	Proportion des salariés répondant à la question 106 selon l'âge et le genre Belgique, 2024 (en %)	212
Tableau 4.16	Proportion d'utilisation de divers outils informatiques - Q53-D/E/F	213
Tableau 4.17	Proportion de l'impact de la technologie perçue par les salariés	214
Tableau 4.18	Proportion de salariés choisissant l'âge auquel ils voudraient partir à la retraite, selon l'âge, Belgique 2024 (en %) – Q103	214

Tableau 4.19	Proportion des préférences du nombre d'heures de travail par semaine des salariés selon l'âge, Belgique 2024 (en %) - Q25	215
Tableau 4.20	Proportion des préférences des salariés en termes d'heures de travail hebdomadaire selon l'âge, Belgique 2024 (en %) – Q25/Q21	215
Tableau 4.21	Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec 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 et plus) ? » - 45 ans et plus parmi tous les salariés (en %)	216
Tableau 5.1	Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %	223
Tableau 5.2	Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %	224
Tableau 5.3	Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %	224
Tableau 5.4	Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %	226
Tableau 5.5	Fréquence des impacts des technologies en Belgique, en %	227
Tableau 5.6	Fréquence des impacts des technologies en Belgique, en %	228
Tableau 5.7	Différence de genre quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)	229
Tableau 5.8	Différence d'âge quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)	230
Tableau 5.9	Différence de niveau d'éducation quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)	231
Tableau 5.10a	Différence de secteurs quant à l'impact des technologies en Belgique (score)	233
Tableau 5.11	Différence de la taille d'entreprise quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)	236
Tableau 5.12	Impact des technologies sur le bien-être mental des salariés belges (corrélations et % des personnes ayant répondu favorablement ou ayant les niveaux les plus hauts de l'item concerné)	240
Tableau 5.13	Impact des technologies sur la sécurité d'emploi des salariés belges (corrélations)(corrélations)et % des personnes ayant répondu favorablement ou ayant des hauts niveaux de l'item concerné)	242
Tableau 5.14	Fréquences des questions sur la sécurité d'emploi des salariés belges, en %	243
Tabel 6.1	Operationalisering van de schaal voor precair werk en haar dimensies	254
Tabel 6.2	(Dimensies) van precair werk: totale aantallen en gemiddelde scores in de Belgische EWCS 2024 data	262
Tabel 6.3	Verschillen in de prevalentie van precair werk volgens socio-economische en demografische kenmerken (gemiddelde scores)	264
Tabel 6.4	Verschillen in de prevalentie van precair werk volgens beroepsgroepen en organisatiekenmerken (gemiddelde scores per subgroep, hogere scores duiden op ongunstige situatie m.b.t. precariteit en de dimensies van precair werk)	265
Tabel 6.5	Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar gender, leeftijd en opleidingsniveau tussen 2005 en 2024	267
Tabel 6.6	Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar beroepsgroepen (ISCO) tussen 2010 en 2024	269
Tabel 6.7	Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar sectoren (NACE) tussen 2005 en 2024	271
Tabel 6.8	Verschillen in de prevalentie van arbeidsgebonden risicofactoren naar kwartielen van precair werk (gemiddelde scores)	273

Tabel 6.9	Logistische regressieanalyses precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren (odds ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen)	277
Tabel b1.1	Overzicht van de respondenten naar achtergrondkenmerk en bevestigingsronde voor de Belgische werknemers en zelfstandigen: ongewogen aantallen en gewogen percentages (rode achtergrond = N voor deze subgroep is te klein om over te rapporteren ($N < 20$); oranje achtergrond = N voor deze subgroep is klein, waardoor de resultaten met de nodige voorzichtigheid benaderd moeten worden ($20 \leq N \leq 49$))	285
Tabel b3.1	Details met betrekking tot de indicatorconstructie: variabele naam, items, methode van schaalconstructie, Cronbachs alfa	291
Tableau a4.1	Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec 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 et plus) ? » - 45 ans et plus (en %)	297
Tableau a5.1	Impact des technologies sur les conditions de travail (corrélations)	299

Lijst van figuren

Figuur 1.1	Conceptueel kader	23
Figuur 1.2	Aandeel werknemers met een vast contract (%)	41
Figuur 1.3	Aandeel werknemers in parttime banen (%)	43
Figuur 1.4	Intensiteit van onregelmatige werktijden bij werknemers (%)	45
Figuur 1.5	Aandeel werknemers dat meer dan twee weekenden per maand werkt (%)	47
Figuur 1.6	Aandeel werknemers dat minstens één keer per maand 's nachts werkt (%)	48
Figuur 1.7	Aandeel werknemers dat zelf werktijden kan kiezen of bepalen (%)	50
Figuur 1.8	Aandeel werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat de inspanningen en beloning voor het werk in balans zijn (%)	52
Figuur 1.9	Aandeel werknemers dat een opleiding volgt (door werkgever of zelf betaald) (%)	54
Figuur 1.10	Aandeel werknemers dat overgekwalificeerd is (%)	56
Figuur 1.11	Aandeel werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat hun baan goede carrièreperspectieven biedt (%)	58
Figuur 1.12	Aandeel van werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat ze hun baan binnen zes maanden kunnen verliezen en die het er helemaal of eerder mee oneens zijn dat ze gemakkelijk een nieuwe baan kunnen vinden (%)	60
Figuur 1.13	Aandeel van werknemers dat soms, vaak of altijd thuiswerkt (%)	62
Figuur 1.14	Aandeel werknemers dat aan minstens een kwart van de tijd aan minstens één gevaar wordt blootgesteld (trillingen, geluid, extreme temperaturen, rook, dampen, chemicaliën, infecties) (%)	66
Figuur 1.15	Aandeel werknemers dat zich minstens een kwart van de tijd in een moeilijke positie bevindt (%)	68
Figuur 1.16	Intensiteit van complex werk (score)	70
Figuur 1.17	Aandeel werknemers dat minstens driekwart van de tijd aan hoge snelheid of met strakke deadlines werkt (%)	72
Figuur 1.18	Aandeel werknemers dat repetitieve taken uitvoert van maximaal 10 minuten (%)	74
Figuur 1.19	Aandeel werknemers dat altijd of meestal stress ervaart (%)	76
Figuur 1.20	Aandeel werknemers dat altijd of meestal hun gevoelens moet verbergen (%)	78
Figuur 1.21	Aandeel werknemers dat minstens driekwart van de tijd digitale apparaten gebruikt (%)	80
Figuur 1.22	Intensiteit van taakautonomie (score)	82
Figuur 1.23	Aandeel werknemers dat zich altijd of meestal gesteund voelt door collega's (%)	86
Figuur 1.24	Intensiteit van het vertrouwen tussen personeel en management (score)	88
Figuur 1.25	Intensiteit van werknemersrepresentatie (score)	90
Figuur 1.26	Intensiteit van de inspraak van werknemers (score)	91
Figuur 1.27	Intensiteit van coachend leiderschap (score)	93
Figuur 1.28	Aandeel werknemers dat vervreemding van het werk ervaart (%)	94
Figuur 1.29	Aandeel werknemers dat aangeeft altijd eerlijk behandeld te worden (%)	96

Figuur 1.30	Aandeel werknemers dat altijd of meestal een ethisch conflict ervaart bij hun werk (%)	98
Figuur 1.31	Aandeel werknemers wiens huishouden vrij moeilijk tot heel moeilijk rondkomt (%)	103
Figuur 1.32	Intensiteit van welzijn (score)	105
Figuur 1.33	Intensiteit van het job engagement (%)	107
Figuur 1.34	Aandeel werknemers dat gezondheidsrisico's door het werk signaleert (%)	109
Figuur 1.35	Aandeel werknemers dat negatieve gezondheidseffecten van het werk aangeeft (%)	110
Figuur 1.36	Aandeel werknemers dat minstens meerdere keren per week slaapproblemen ondervindt (%)	112
Figuur 1.37	Intensiteit aanwezigheid musculoskeletale aandoening (score)	114
Figuur 1.38	Aandeel werknemers zegt dat werk en privéleven goed of heel goed in balans zijn (%)	116
Figuur 1.39	Intensiteit van werk-privéconflicten (score)	118
Figure 2.1	Répartition des travailleurs belges par profils, en % (2015+2024)	130
Figure 2.2	Répartitions des profils d'emploi dans la population belge, en 2015 et 2024, en %	130
Figure 2.3	Répartition des profils d'emploi par genre, en 2015 et 2024, en %	131
Figure 2.4	Répartition des profils pour les 15-24 ans, en 2015 et 2024, en %	133
Figure 2.5	Répartition des profils pour les 25-34 ans, en 2015 et 2024, en %	133
Figure 2.6	Répartition des profils pour les 35-44 ans, en 2015 et 2024, en %	134
Figure 2.7	Répartition des profils pour les 45-54 ans, en 2015 et 2024, en %	134
Figure 2.8	Répartition des profils pour les 55 ans et +, en 2015 et 2024, en %	135
Figure 2.9	Répartition des profils pour les travailleurs diplômés du primaire, en 2015 et 2024, en %	136
Figure 2.10	Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études secondaires, en 2015 et 2024, en %	137
Figure 2.11	Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études supérieures, en 2015 et 2024, en %	137
Figure 2.12	Répartition des profils en fonction des secteurs, en 2015 et 2024, en %	141
Figure 2.13	Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %	145
Figuur 3.1	Percentage werknemers dat musculoskeletale aandoeningen rapporteert in 2010, 2015 en 2024	154
Figuur 3.2	Aantal klachten over musculoskeletale aandoeningen (rugpijn, klachten aan de schouders, nek en bovenste ledematen, klachten aan de onderste ledematen) (%) in 2010, 2015 en 2024	154
Figuur 3.3	De algemene gemiddelde score voor welzijns- en gezondheidsuitkomsten in 2010, 2015 en 2024* Score van 0 (minder/slechtere, ...) tot 100 (meer/beter, ...)	156
Figuur 3.4	Percentage werknemers dat aangeeft minstens een kwart van de tijd blootgesteld te worden aan deze blootstellingsrisico's, in 2010, 2015 en 2024	162
Figuur 3.5	Verdeling van de respondenten naar mate van blootstellingsrisico, per jaar (percentages)	164
Figuur 3.6	Percentage werknemers dat aangeeft minstens een kwart van de tijd blootgesteld te worden aan deze biomechanische risico's, in 2010, 2015 en 2024	164
Figuur 3.7	Verdeling van de respondenten naar mate van biomechanisch risico, per jaar (percentages)	165
Figuur 3.8	Verdeling van de respondenten naar mate risico op langdurig zitten, in 2015 en 2024 (percentages)	167

Figuur 3.9	Analytisch model voor de relatie tussen fysieke en psychosociale risico's, mentaal welzijn en MSA	179
Figure 4.1	Proportion des travailleurs par âge et secteur d'activité, Belgique, 2024 (en %)	195
Figure 4.2	Proportion des travailleurs selon par âge et secteur d'activité (femmes), Belgique, 2024 (en %)	196
Figure 4.3	Proportion des travailleurs par âge et secteur d'activité (hommes), Belgique, 2024 (en %)	196
Figure 4.4	Proportion de salariés exposés au travail en roulements selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (en %) - Q42E	199
Figure 4.5	Proportion de salariés exposés à différentes situations de travail, selon l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q28	200
Figure 4.6	Proportion de salariés exposés à des cadences très élevées au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (en %) - Q59A	201
Figure 4.7	Proportion de salariés exposés à des délais serrés au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (en %) - Q59B	201
Figure 4.8	Proportion de salariés qui déclarent ne pas pouvoir choisir l'ordre de leurs tâches, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (%) - Q64	202
Figure 4.9	Proportion de salariés déclarant qu'il est plus ou moins difficile pour eux de prendre 1 ou 2 heures pour des problèmes personnels, 2024 (en %) - Q52	204
Figure 4.10	Proportion de salariés déclarant pouvoir retrouver facilement un emploi similaire s'ils venaient à perdre ou quitter leur emploi actuel, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2024 (en %) Q97G	205
Figure 4.11	Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, Belgique 2024 - Q85 (en %)	206
Figure 4.12	Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge chez les femmes, Belgique 2024 (en %) - (Q85)	207
Figure 4.13	Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge chez les hommes, Belgique 2024 (en %) - (Q85)	207
Figure 4.14	Proportion de salariés déclarant que leur santé est en danger à cause de leur travail selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (en %) - Q81	208
Figure 4.15	Score moyen obtenu sur l'indice de bien-être WHO-5 selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (de 0 à 100) - Q96	209
Figure 4.16	Proportion de salariés ayant une impression de travail bien fait selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q66l	210
Figure 4.17	Proportion de salariés ayant une impression de travail utile selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q66k	210
Figuur 6.1	Conceptueel model: de relatie tussen tewerkstellingskwaliteit, socio-economische en demografische kenmerken, intrinsieke jobkenmerken, en gezondheid en welzijn	252
Figuur 6.2	Spreidingsdiagram van de overkoepelende precariteitsschaal (%)	263
Figuur 6.3	Evolutie van de gemiddelde score voor precair werk en de sub-dimensies	267

1 | Welzijn op het werk en jobkwaliteit in België: conceptueel kader en evolutie tussen 2010 en 2024

Auteurs: Laurène Thil, Sem Vandekerckhove, Lise Székér & Karolien Lenaerts

1.1 Inleiding

1.1.1 Context

Deze inleiding biedt een beknopte schets van de voornaamste maatschappelijke transformaties en de daarmee gepaard gaande uitdagingen voor de kwaliteit van arbeid en het welzijn op het werk van werknemers in België. De arbeidsmarkt wordt reeds geruime tijd beïnvloed door mondiale processen zoals digitalisering, globalisering, demografische verschuivingen en klimaatverandering, die elk op zich, maar ook samen hebben bijgedragen aan diepgaande reorganisaties van arbeidsprocessen en werkrelaties. De pandemie heeft die evoluties verder versneld door ingrijpende veranderingen teweeg te brengen in zowel de organisatie van het werk als de fysieke en sociale werkomgeving.

Het waarborgen en versterken van arbeidskwaliteit blijft in dit licht een structurele beleidsopdracht. Een omvangrijke literatuur toont immers aan dat werkgerelateerde determinanten een substantiële invloed uitoefenen op gezondheidsuitkomsten van werknemers, waaronder stress, burn-out en musculoskeletale aandoeningen (MSA) (Thil et al., 2023). Vanuit economisch perspectief wordt bovendien benadrukt dat kwalitatief hoogstaande arbeid een cruciale randvoorwaarde vormt voor het stimuleren van productiviteitsgroei (Arends et al., 2017). Een adequaat beleid gericht op kwaliteitsvol werk vereist dan ook systematisch inzicht in de actuele stand van zaken van de arbeidskwaliteit en de mogelijke implicaties van recente structurele en conjuncturele ontwikkelingen.

Het verbeteren van arbeidskwaliteit vormt historisch gezien een kernambitie van de Europese Unie (EU), zoals vastgelegd in artikelen 151 en 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Door recente schokken, waaronder de pandemie en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt, kreeg dit beleidsdomein opnieuw een prominente plaats op de Europese agenda. Dit uitte zich onder meer in initiatieven binnen de Europese Pijler van Sociale Rechten en in wetgevende trajecten rond loontransparantie, werk-privébalans en het recht op deconnectie.

Ook in België staat de bevordering van arbeidskwaliteit hoog op de beleidsagenda. De Belgische welzijnswet (B.S. 18.9.1996) vormt daarbij een fundament voor het juridisch kader rond kwaliteitsvol werk. Waar deze wet aanvankelijk primair gericht was op fysieke arbeidsrisico's, werd het toepassingsgebied later uitgebreid met bepalingen inzake de preventie van psychosociale risico's. De herziening van dit kader in 2014, zoals gepubliceerd in het Staatsblad, werd recent geëvalueerd.

In overeenstemming met het Europees strategisch kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 werd het nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van werknemers (FOD WASO, 2022) ontwikkeld, in samenwerking met de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie

en Bescherming op het Werk. Dit plan legt onder andere de nadruk op een ‘vision zero’-benadering van arbeidsongevallen. Tegelijk is arbeidskwaliteit een breder concept, wat onder meer blijkt uit de wet ‘werkbaar en wendbaar werk’ van 5 maart 2017 (B.S. 15.03.2017), waarin veertien maatregelen zijn opgenomen die gericht zijn op het verhogen van werkbaarheid, het verbeteren van de werk-privébalans, en het bevorderen van flexibiliteit voor werkgevers. Recente wetgevende initiatieven - zoals de regelgeving inzake ergonomie en musculoskeletale aandoeningen (mei 2024) of het recht op deconnectie (oktober 2022) - illustreren de voortdurende beleidsmatige aandacht voor dit domein.

In haar beleidsverklaring van 26 november 2025, benadrukte de huidige federale regering dat België geconfronteerd wordt met omvangrijke sociaaleconomische uitdagingen: de participatiegraad blijft laag, loopbanen zijn relatief kort en de vergrijzing verhoogt de afhankelijkheidsratio aanzienlijk. De stagnatie van de arbeidsproductiviteit bemoeilijkt bovendien de financiering van stijgende sociale en budgettaire uitgaven. Tegen deze achtergrond worden het verhogen van de werkzaamheidsgraad, het stimuleren van arbeidsmarktparticipatie en het versterken van productiviteit voorgesteld als essentiële hefboomen voor duurzame welvaart en sociaal welzijn.

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie (1 januari - 30 juni 2024) werd het versterken van de sociale en gezondheidsagenda expliciet naar voren geschoven als een van de zes centrale prioriteiten. In aansluiting bij de Europese Pijler van Sociale Rechten lag de nadruk op de versterking van de sociale dialoog, het bevorderen van inclusie en gendergelijkheid, het stimuleren van sociale cohesie, het realiseren van eerlijke arbeidsmobiliteit, het verbeteren van de toegang tot sociale bescherming en het bevorderen van mentale gezondheid op het werk. De high-level conference on mental health and work (januari 2024, FOD WASO) benadrukte de noodzaak van een geïntegreerde aanpak van psychosociale risico's en pleitte bovendien voor een Europees regelgevend kader.

De conferentie over de toekomst van de Europese Pijler van Sociale Rechten (april 2024) bracht diverse stakeholders samen om na te denken over toekomstige prioriteiten inzake werk en sociale bescherming. De daar ondertekende verklaring onderstreepte de nood aan een bijgestuurd actieplan, het bevorderen van gelijke kansen en billijke arbeidsvoorwaarden, het versterken van inclusie en sociale bescherming, en het investeren in zowel Europese als nationale statistieken en dataverzamelingsinfrastructuren met het oog op empirisch onderbouwd beleid.

De nadruk op nauwkeurige data-infrastructuur en systematische monitoring van arbeidskwaliteit vormt tevens de kern van het dataminingproject van FOD WASO, dat gericht is op het identificeren van trends in beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden in België. Dit sluit aan bij de langdurige samenwerking met Eurofound in het kader van de European Working Conditions Survey (EWCS). De EWCS biedt uitgebreide mogelijkheden om evoluties in arbeidskwaliteit te monitoren, zowel binnen de verschillende dimensies van de kwaliteit van arbeid (de 5 A's) als voor diverse groepen werknemers en zelfstandigen. Door de substantiële uitbreiding van de Belgische steekproef - mogelijk gemaakt door investeringen vanuit FOD WASO - is ook de analytische nauwkeurigheid voor België toegenomen. Het huidige project situeert zich binnen deze samenwerking en houdt expliciet rekening met recente nationale ontwikkelingen op het vlak van dataverzameling en -analyse.

1.1.2 Doelstellingen van de studie

Het doel van deze studie is om een geactualiseerd beeld te schetsen van de kwaliteit van de arbeid in België, met specifieke aandacht voor de uitdagingen waarmee werknemers vandaag of in de nabije toekomst geconfronteerd worden. Om dit te kunnen verwezenlijken, beoogt het voorliggende project

een analyse van de data die in 2024 voor België verzameld werden door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) in het kader van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS). De resultaten van de analyses, en de aanbevelingen die eruit volgen, worden voorgesteld in dit onderzoeksrapport met synthese.

Om deze centrale doelstelling te realiseren, worden doorheen het project verschillende specifieke doeleinden nagestreefd. Ten eerste, worden de EWCS 2024 data geanalyseerd om de huidige stand van zaken aangaande de kwaliteit van de arbeid in België in kaart te brengen. In elk hoofdstuk van het onderzoeksrapport is de huidige situatie het startpunt voor verdere analyses. Daarnaast zal, in de mate van het mogelijke, de evolutie in de kwaliteit van de arbeid sinds 2010 worden beschreven. Daarvoor worden, wanneer mogelijk, de indicatoren worden gehanteerd die het onderzoeksteam heeft gebruikt bij analyses van de eerdere EWCS-golven (2010, 2015, 2021).

In dit onderzoeksrapport worden er voor een aantal kernindicatoren evoluties geschetst in een eerste hoofdstuk, dat naast het in kaart brengen van de trends en huidige stand van zaken, het onderzoek situeert en het conceptuele kader voorstelt (hoofdstuk 1). In de mate van het mogelijke en waar relevant, worden evoluties doorheen de tijd opgenomen in de thematische hoofdstukken binnen het onderzoeksrapport.

Voorgaand onderzoek heeft bovendien gewezen op verschillen in de kwaliteit van de arbeid over jobtypes heen. Een volgende doelstelling van dit onderzoeksproject is dan ook om die analyses te hernemen met de data uit de EWCS 2024, en te bekijken hoe werknemers kunnen worden ingedeeld naargelang het type van kwaliteit van de arbeid in hun werk. Deze analyses zullen worden voorgesteld in een tweede hoofdstuk in het onderzoeksrapport.

Naast deze algemene analyses, wordt er op een aantal specifieke thema's ingezoomd: (i) de gevolgen van werk op de gezondheid, met name wat betreft psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen (hoofdstuk 3 onderzoeksrapport); de problematiek van de oudere werknemers en van duurzaam werk (hoofdstuk 4 onderzoeksrapport); de problematiek van de herstructureringen en de gevolgen ervan op de arbeidsomstandigheden (hoofdstuk 5 onderzoeksrapport); en de problematiek van preciaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers (hoofdstuk 6 onderzoeksrapport).

Doorheen de hoofdstukken wordt aandacht besteed aan de vergelijking tussen sectoren en types van bedrijven en aan sociodemografische factoren, waaronder gender, leeftijd en opleidingsniveau. De concrete onderzoeksvragen die in de thematische hoofdstukken aan bod komen worden gekaderd en de resultaten van de analyses worden geïnterpreteerd in het licht van de Belgische context. Aanbevelingen worden gericht op diverse doelgroepen op verschillende niveaus. Waar mogelijk zal het onderzoeksteam ook rekening houden met de Europese transversale thema's geïdentificeerd in het bestek, bijvoorbeeld gender, gelijke kansen en duurzaamheid.

1.2 Conceptueel kader voor onderzoek naar kwaliteit van arbeid

'Kwaliteit van arbeid, 'werkkenmerken' of het 'welzijn van werkenden' zijn brede overkoepelende termen, die vele ladingen kunnen dekken. Daarom schetsen we hier eerst het **overkoepelend conceptueel kader**, dat de **theoretisch basis biedt om de concrete onderzoeksvragen en thema's in de verschillende hoofdstukken te kaderen** (Figuur 1.1). In dit conceptueel kader staat het Job Demands-Resources model centraal en wordt het uitgebreid met andere contextuele elementen die zowel jobkenmerken als welzijn van werknemers en de onderlinge relaties kunnen beïnvloeden.

Het *Job Demands-Resources-model* (JD-R model) is een goed startpunt om kwaliteit van de arbeid en werknemerswelzijn te onderzoeken (Bakker & Demerouti, 2017). Enerzijds laat het toe om de lange lijst aan mogelijke werkkenmerken te herleiden naar enkele heldere categorieën die steeds opgenomen moeten worden in een analyse. Anderzijds biedt het JD-R model ook inzicht in de relaties tussen deze werkkenmerken het welzijn van werknemers en zelfstandigen én verklaart het model zelfs hoe en waarom elke categorie een impact heeft op welzijn. Deze combinatie van verklaring en eenvoud maakt het JD-R model een zeer werkbaar en toegankelijk model om als startpunt te gebruiken.

Het JD-R model **bouwt verder op en integreert verscheidene eerdere theorieën** en modellen (Heylen et al., 2024), waaronder het Job Demand-Control model (Karasek, 1979), Effort-Reward Imbalance model (Siegrist, 1996), Conservation of Resources theory (Hobfoll, 1989) en Transactional Model of Stress and Coping (Lazarus & Folkman, 1984). Daarnaast wordt het JD-R model gebruikt in veel recent empirisch onderzoek omtrent jobkwaliteit en welzijn. Daardoor wordt dit model onderbouwd door een **brede empirische evidentie** over landen, sectoren en specifieke groepen heen (Heylen et al., 2024). Dit model sluit eveneens aan bij het conceptuele kader en de categorisering van jobkenmerken die in voorgaande analyses op basis van de EWCS-data werd gebruikt (Lamberts et al., 2016; Thil et al., 2023), maar verrijkt dit en zorgt bovendien voor een betere inbedding van het onderzoeksproject in de meest recente wetenschappelijke literatuur.

1.2.1 Job Demands-Resources model uitgelegd

Het JD-R model van Bakker en Demerouti (2007) gaat ervan uit dat elke job zijn eigen specifieke werkkenmerken (werk, tewerkstelling en sociale relaties) heeft die de gezondheid en het welzijn van werknemers (mentaal, fysiek, en gedragsmatig) beïnvloeden via motivatie en spanning. Deze werkkenmerken kunnen worden ingedeeld in twee algemene en betekenisvolle categorieën: werkeisen en hulpbronnen. **Werkeisen** (*job demands*) verwijzen naar ‘fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de job die voortdurende fysieke en/of psychologische (cognitieve en emotionele) inspanning en vaardigheden vereisen, en daarom geassocieerd zijn met bepaalde fysiologische en/of psychologische kosten’ (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Voorbeelden zijn werkdruk, rolconflict of emotionele belasting. **Hulpbronnen** (*job resources*) verwijzen naar die fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van de job die (i) functioneel zijn voor het bereiken van werkdoelen, (ii) werkeisen en de bijbehorende fysiologische en psychologische kosten verminderen, en/of (iii) persoonlijke groei, leren en ontwikkeling stimuleren (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Voorbeelden van hulpbronnen zijn taakautonomie en sociale ondersteuning.

Naast de hoofdeffecten van werkeisen en hulpbronnen stelt het JD-R-model verder dat de **interactie** tussen werkeisen en hulpbronnen belangrijk is voor hun impact op de gezondheid en het welzijn van werknemers (Bakker & Demerouti, 2007). Hulpbronnen kunnen het gezondheidsschadelijke proces van werkeisen bufferen en anderzijds kunnen werkeisen het motiverende proces stimuleren: in belastende werksituaties kunnen werknemers zich meer bewust zijn van hun hulpbronnen en deze efficiënter benutten, wat resulteert in verhoogde niveaus van bevlogenheid (Bakker & Demerouti, 2007).

1.2.2 Uitgebreid conceptueel kader

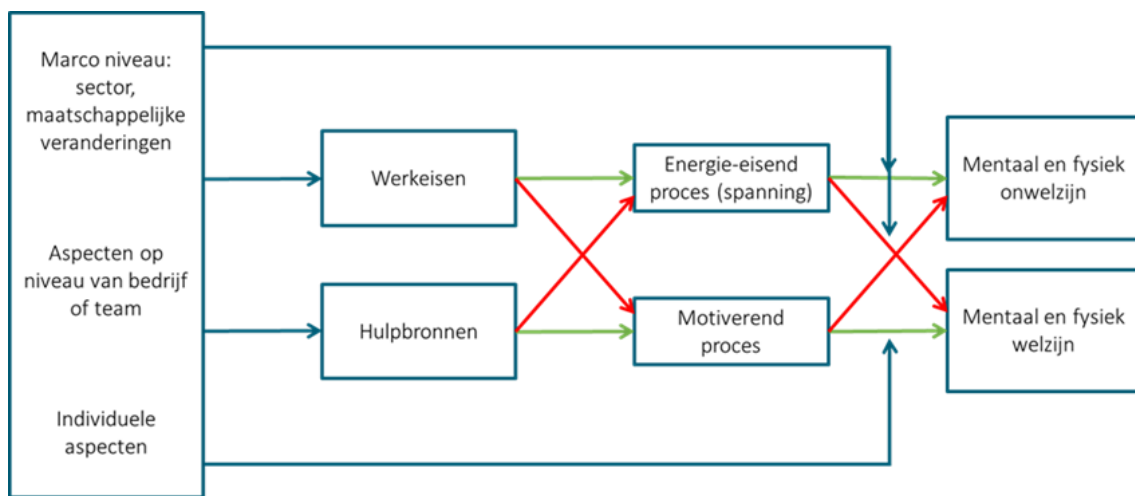
Het JD-R model biedt een goed kader om inzicht te krijgen in de processen waarlangs werkkenmerken het welzijn en de gezondheid van werkenden beïnvloeden, maar daarnaast laat dit model ook toe om **aspecten van de bredere context te integreren**. Een werknemer voert een job immers niet uit in een vacuüm. Elke job wordt uitgevoerd door een werknemer met zijn eigen kenmerken, binnen een specifiek team of een specifieke organisatie en binnen de bredere context van de sector en de arbeidsmarkt. Deze aspecten beïnvloeden zowel rechtstreeks de aanwezigheid van specifieke werkkenmerken (zoals werkeisen en hulpbronnen) in een job, als onrechtstreeks de manier waarop werk-

nemers deze werkkenmerken ervaren (of ze als stressvol of motiverend worden ervaren). Dit heeft op zijn beurt een impact op het welzijn en de gezondheid van de werknemers.

Het model onderscheid hierbij drie groepen van aspecten uit de bredere context (Heylen et al., 2024):

1. **individuele aspecten:** kenmerken van de werknemer en diens persoonlijke situatie zoals socio-demografische kenmerken (leeftijd, gender, gezinssituatie, opleidingsniveau);
2. **aspecten op het niveau van het bedrijf of team:** denk hierbij aan veranderingen in de organisatie (herstructureringen), leiderschap, HR-praktijken, sociale dialoog, welzijnsbeleid in de organisatie, ...;
3. **aspecten op macroniveau:** sectorale verschillen, veranderingen in de arbeidsmarkt of samenleving (bv. COVID-19 pandemie).

Figuur 1.1 Conceptueel kader



Bron Eigen bewerking

1.2.3 Categorisering van werkkenmerken

Het JD-R model en het hierboven beschreven conceptueel kader laten ons toe om te begrijpen hoe werkkenmerken (en meer specifiek hulpbronnen en werkeisen) de gezondheid en het welzijn van werknemers of zelfstandigen beïnvloeden. Daarnaast toont het ook de mogelijk impact van contextfactoren (op individueel, meso of macroniveau) in deze relaties.

Binnen een job en werksituatie kan men weliswaar een veelheid aan werkkenmerken onderscheiden. Om wat overzicht te brengen in deze lange lijst van werkkenmerken, kunnen deze inhoudelijk opgedeeld worden in drie grote categorieën afhankelijk van het domein waarop deze werkkenmerken van toepassing zijn: werk, tewerkstelling en sociale relaties¹ (Thil et al., 2023).

- de categorie **werk** omvat de manier waarop de concrete taken georganiseerd zijn en de directe omgeving waarin deze taken worden uitgevoerd. Deze categorie bundelt arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsorganisatie vanuit het 5 A's-model;
- de categorie **tewerkstelling** bevat werkkenmerken die betrekking hebben om de formele aspecten van de arbeidsovereenkomst en arbeidsrelatie, zoals loon, werktijden, opleidingsmogelijkheden. Dit komt overeen met de arbeidsvoorwaarden uit de 5 A's;

¹ Zie WES-model zoals besproken in Lamberts et al., 2016 en Thil et al., 2023.

- de categorie **sociale relaties** omvat de werkkenmerken die de arbeidsverhoudingen (uit de 5 A's) binnen de organisatie in kaart brengen, waaronder inspraak, sociale steun, conflicten, formele vertegenwoordiging, etc.

Elk van deze categorieën kan aldus zowel hulpbronnen als werkeisen omvatten. Deel 1.4 bespreekt voor elk van deze drie categorieën het voorkomen en de evolutie van de werkkenmerken die aan de hand van de EWCS 2024 (en de trenddataset voor 2010 en 2015) gemeten kunnen worden. Daarnaast laat het brede conceptueel kader toe om te begrijpen hoe deze werkkenmerken een impact hebben op het welzijn van werknemers (hulpbronnen versus werkeisen).

1.3 Methodologische toelichting bij de EWCS en hoofdstuk 1

Het derde deel van dit hoofdstuk geeft een toelichting van de belangrijkste *methodologische aspecten* en uitdagingen met betrekking tot het gebruik van de Belgische EWCS 2024 data. Daarnaast wordt ook toegelicht hoe de koppeling wordt gemaakt met de eerdere EWCS-bevragingen (in de mate van het mogelijke) om evoluties in kaart te kunnen brengen. Verder geeft dit deel beknopt informatie over de indicatorconstructie en data-analyses voor dit eerste hoofdstuk. Informatie over de specifieke indicatoren geconstrueerd in de volgende hoofdstukken, alsook de gebruikte analysemethoden, worden in elke hoofdstuk toegelicht.

1.3.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)

De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (European Working Conditions Survey - EWCS) is in 1990 van start gegaan en geeft sindsdien ongeveer elke vijf jaar een beeld van de arbeidsomstandigheden in Europa met als doel om:

- de arbeidsomstandigheden van zowel werknemers als zelfstandige ondernemers in alle Europese lidstaten en daarbuiten op een vergelijkbare basis te beoordelen en te kwantificeren;
- verbanden tussen verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden te analyseren;
- risicogroepen en zorgwekkende werksituaties op te sporen en verbeterpunten te monitoren;
- gebieden waarop vooruitgang wordt geboekt, te identificeren;
- trends te volgen en daartoe homogene indicatoren te leveren;
- een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van (Europees) beleid.

De EWCS van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) wordt actief ondersteund door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) met bijkomende middelen, wat leidt tot een uitbreiding van de steekproef voor België. In 2010 werd de steekproef voor België zo uitgebreid tot 4 000 respondenten, in 2015 tot 2 500 respondenten, in 2021 tot 2 500 respondenten en in 2024 tot 2 000 respondenten.

Bij het ontwikkelen van elke nieuwe EWCS-golf, zet Eurofound zowel in op het verzekeren van de **continuïteit** en de **kwaliteit** van de data, als op het **gebruik van dataverzamelmethode die toekomstbestendig zijn**. Voor de huidige EWCS 2024 werd daarom, naast het teruggaan naar de traditionele dataverzameling via face-to-face-interviews, ook een kleinere groep respondenten bevraagd (ongeveer 500 per land) via een online methode. Deze online dataverzameling heeft echter enkel als doel om een toekomstbestendige, kwalitatieve en betrouwbare dataverzamelingsstrategie voor de toekomst te onderzoeken. Deze data worden dus niet opgenomen in de inhoudelijke analyses voor de EWCS 2024.

De data van de EWCS worden steeds beschikbaar gesteld voor wetenschappelijk onderzoek via het UK data archive.² Daarnaast kunnen de vragenlijsten, methodologische rapporten, een datavisualisatietool en inhoudelijke rapporten van Eurofound op basis van deze data, teruggevonden worden op de website van Eurofound.³ De FOD WASO integreert de data van elke EWCS bevestigingsronde eveneens in de website 'beroepsrisico's'.⁴

1.3.1.1 De EWCS 2024 data voor België

De EWCS 2024 is de meest recente bevestigingsronde van de EWCS en omvat 35 landen, de 27 lidstaten van de Europese Unie (EU), 7 kandidaat-lidstaten, en Noorwegen en Zwitserland. Het bevestigt individuen tussen de 16 en de 74 jaar oud, die in de week voorafgaand aan het interview minstens 1 uur gewerkt hebben. In 2024 werd de data, net als voor de EWCS van 1990 t.e.m. 2015, verzameld via face-to-face interviews. In totaal werden 2053 werkenden bevestigd tussen 9 april 2024 en 1 december 2024, waarbij een responsgraad van 35% behaald werd (Eurofound, 2026). Verdere details over de dataverzameling kunnen teruggevonden worden in het Technical Report van Eurofound.

1.3.1.2 EWCS trenddataset 2010-2015 en 2024

Om de evolutie van kwaliteit van het werk, en welzijn van werknemers en zelfstandigen te kunnen onderzoeken doorheen de tijd, werd daarnaast ook een trenddataset gemaakt door het onderzoeksteam.⁵ Hiervoor werd gebruikt gemaakt van de EWCS 2024 dataset in combinatie met de EWCS integrated data file, 1991-2015 (Eurofound, 2023). Er werd gekozen om hiermee een trenddataset te maken startend vanaf 2010, omdat er een aanzienlijke consistentie is tussen de bevestigde items in 2010, 2015 en 2024.

Daarnaast werd er beslist om de data van de telefonische Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCTS) 2021 niet op te nemen in de trendanalyses en trenddataset. Door de COVID-19 pandemie kon de geplande EWCS-enquête niet plaatsvinden in 2020. Eurofound stelde de bevestiging daarom uit en wijzigde de methodologie van face-to-face interviews naar telefonische interviews om te verzekeren dat de bevestiging georganiseerd kon worden binnen de beperkingen in de verschillende lidstaten die de pandemie met zich meebracht. Daarnaast werd in de EWCTS gekozen om te werken met een modulaire vragenlijst om de afnameduur te beperken, wat noodzakelijk was voor de telefonische dataverzameling. Deze verandering in bevestigingsmethode, alsook het opdelen van de vragen in modules die door slechts bepaalde groepen van respondenten beantwoord werden, **bemoeilijkt de vergelijking van de EWCS 2021 met eerdere bevestigingen of met de huidige EWCS 2024.**

Aan de hand van de informatie in de vragenlijst van de EWCS 2024 over trends, en de concordance grid die deel uitmaakt van de documentatie van de integrated datafile, werd gekeken welke items uit de EWCS 2024 gekoppeld konden worden aan de eerdere bevestigingsronden. Vervolgens werd deze koppeling gecontroleerd door het onderzoeksteam om zeker te zijn dat deze items wel degelijk een trend kunnen meten. Daarnaast werd door het onderzoeksteam ook ad hoc gekeken of bijkomende trendvariabelen geconstrueerd konden worden, bijvoorbeeld door antwoordschalen in een bepaalde bevestigingsronde samen te voegen. Hierdoor werd het aantal beschikbare items in de trenddataset geoptimaliseerd, waardoor voor zoveel mogelijk jobkenmerken en welzijnsuitkomsten een evolutie doorheen de tijd onderzocht kan worden.

2 <https://www.data-archive.ac.uk/>

3 <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey>

4 <https://data.risicosophetwerk.be/nl>

5 Deze trenddataset werd door de onderzoekers zelf gemaakt, omdat er nog geen trenddataset van Eurofound beschikbaar was op het moment van dit onderzoek. Meer informatie kan verkregen worden bij de onderzoekers.

De trenddataset voor 2010, 2015 en 2024 voor België omvat in totaal 8 641 observaties. In 2010 werden 3 343 werknemers en 556 zelfstandigen bevestigd. In 2015 waren er 2 169 werknemers en 350 zelfstandigen. In 2024 namen 2 053 werknemers en 244 zelfstandigen deel. Tabel b1.1 in de bijlage geeft een overzicht van het (ongewogen) aantal respondenten voor elke bevestigingsronde en de gewogen percentages, opgedeeld naar de achtergrondkenmerken die hieronder besproken worden.

1.3.2 Achtergrondkenmerken

Naast het beschrijven van algemene cijfers en evoluties, wordt in dit rapport ook gekeken naar subgroepen van werknemers. Hierbij wordt een opdeling gemaakt naar gender, leeftijdsgroepen, opleidingsniveau, migratieachtergrond, beroep, sector en vestigingsgrootte.

- **gender:** hierbij wordt gekeken naar mannen en vrouwen. Er wordt niet gekeken naar de respondenten die de antwoordcategorie ‘op een andere manier/weet niet’ toebedeeld kregen, omdat deze groep te klein is om verdere analyses op te doen.

In de EWCS 2024 is er een kleine wijziging in de formulering van de vraag naar gender, waarbij in 2024 eerder gevraagd wordt naar het gender waarmee men zich identificeert. Waar in 2010 en 2015 het gender door de interviewer gecodeerd werd als ‘man’, ‘vrouw’ of ‘weet niet’, wordt in 2024 aan de respondent gevraagd ‘Hoe zou u zichzelf omschrijven? Een man, een vrouw, op een andere manier’. Deze andere formulering kan een beperkte impact hebben op de verdeling van de respondenten over de twee subgroepen;

- **leeftijd:** hierbij wordt voor de meeste hoofdstukken een opdeling gemaakt in leeftijdsgroepen van 10 jaar, waarbij de oudste leeftijdsgroep ook werkenden meeneemt die langer werken dan 65 jaar. Concreet zijn de leeftijdsgroepen ‘15-24 jaar’, ‘25-34 jaar’, ‘35-44 jaar’, ‘45-55 jaar’, en ‘55 jaar en ouder’. Waar relevant worden deze leeftijdsgroepen nog verder opgedeeld in kleinere groepen;
- **opleidingsniveau:** voor de data van de EWCS 2024 is het mogelijk om een opdeling te maken in vier groepen op basis van het hoogst behaalde diploma, in de EWCS gemeten aan de hand van de International Standard Classification of Education (ISCED). We onderscheiden: ‘lager secundair onderwijs’ (ISCED 0, 1 en 2), ‘secundair onderwijs’ (ISCED 3 en 4), ‘bachelor/hoger onderwijs korte type’ (ISCED 5 en 6), ‘master en hoger’ (ISCED 7 en 8). Voor de trenddataset is het echter niet mogelijk een onderscheid te maken tussen bachelor en master, waardoor deze samengevoegd worden in de categorie ‘hoger onderwijs’ (ISCED 5, 6, 7 en 8);
- **herkomst:** hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen Belgische en buitenlandse origine. Een respondent heeft de Belgische origine als de respondent en beide ouders in België geboren zijn;
- **beroep:** hiervoor wordt de International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1-digit classificatie gebruikt, die opgenomen is in de EWCS;
- **sector:** voor sector worden op twee manieren groepen onderscheiden door middel van de Statistical classification of economic activities in the European Community (NACE) revision 2 variabele in de dataset. Enerzijds onderscheiden we de vier grote sectoren: ‘landbouw’ (NACE A), ‘industrie’ (NACE B, C, D, E en F), ‘diensten’ (NACE G, H, I, J, K, L, M, N, R, S, T en U), en ‘publieke sector’ (NACE O, P en Q). Anderzijds is er ook een meer gedetailleerde opdeling in 12 categorieën:
 - NACE A: landbouw, bosbouw en visserij;
 - NACE B, C, D en E: industrie (vervaardiging), mijnbouw en winning en overige industrie;
 - NACE F: bouw;
 - NACE G en H: groot-en detailhandel, reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen;
 - NACE I: horeca;
 - NACE J: ICT: informatie & communicatie;
 - NACE K: financiële diensten: financiële en verzekeringsactiviteiten;
 - NACE L, M en N: vastgoedactiviteiten, professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten;
 - NACE O: openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale zekerheid;

- NACE P: onderwijs;
- NACE Q: gezondheidszorg, residentiële zorg en maatschappelijk werk;
- NACE R, S, T en U: overige dienstverlening.
- **vestigingsgrootte:** hier onderscheiden we vier groepen: ‘1 werknemer’, ‘2-9 werknemers’, ‘10-249 werknemers’, ‘250 werknemers of meer’.

Voor het rapporteren van cijfers over subgroepen, volgen we de richtlijnen die ook door de Europese Commissie gehanteerd worden voor het publiceren van vertrouwelijke data voor wetenschappelijke doeleinden (Eurostat, 2025):

- bij minder dan 20 observaties (ongewogen sample) worden geen resultaten weergegeven;
- tussen 20 en 49 observaties (ongewogen sample) worden resultaten weergegeven tussen haakjes ‘()’, om de lezer bewust te maken dat deze cijfers met voorzichtigheid benaderd moeten worden.

Tabel b1.1 in bijlage 1 geeft een overzicht van het aantal respondenten per subgroep voor de EWCS 2010, 2015 en 2024.

1.3.3 Weging van de data

Eurofound construeert voor elke bevestigingsronde weegvariabelen, die toelaten de dataverzameling te corrigeren voor de populatie. Details over de constructie van deze variabelen zijn terug te vinden in het Weighting Report van Eurofound. Voor de analyses op de EWCS 2024 werd gebruikt gemaakt van ‘calibrationweight’.⁶ Voor de trenddataset werd dit ‘calibrationweight’ samengevoegd met w3 (voor 2010 en 2015) die een correctie voor de populatie op landniveau voorziet.

1.3.4 Ethische goedkeuring voor onderzoek

Dit onderzoek werd goedgekeurd door de sociaal-maatschappelijke ethische commissie (SMEC) van de KU Leuven en werd onderworpen aan een toetsing voor privacy en ethiek (PRET). Het onderzoek kreeg goedkeuring onder dossiernummer G-2025-10172.

1.3.5 Methodologische toelichting bij hoofdstuk 1

1.3.5.1 Constructie van de indicatoren voor jobkenmerken en welzijnsuitkomsten

De indicatoren voor jobkenmerken en welzijnsuitkomsten werden, in de mate van het mogelijke, geconstrueerd met items waarvoor een trend aanwezig was. Voor de helderheid van de interpretatie werd ook geopteerd om items te selecteren die dezelfde antwoordschaal gebruiken en deel uitmaken van dezelfde vragenbatterij. De indicatoren zijn vervolgens genormaliseerd, zodat percentages en scores steeds tussen 0 en 100 liggen, en zijn steeds zo opgesteld dat een hogere score betekent dat de respondent het in een hogere mate ervaart: bij de werk-privébalans is een hogere score dus beter, terwijl bij werk-privéconflicten een hogere score slechter is.

Tabel 1.1 geeft een overzicht van de indicatoren, en vermeldt de gebruikte items en geselecteerde waarden. Bij de interpretatie wordt aangegeven of de richting van de indicator positief of negatief is, en om welk type indicator het gaat. Er zijn drie verschillende types van indicatoren:

⁶ Voor de analyses in dit rapport werd gebruikt gemaakt van de data die door Eurofound vervoegd beschikbaar werd gesteld voor het onderzoeksteam. Hierdoor werd gebruik gemaakt van de weegvariabele die op dat moment beschikbaar waren. Deze weegvariabele kan mogelijk beperkt afwijken van de finale weegvariabele die opgenomen wordt in de data die gepubliceerd worden op het UK Data Archive. Kleine afwijkingen in gerapporteerde percentages kunnen hieraan toegeschreven worden.

- *dichotome indicatoren* hebben de waarde 1 of 0, waardoor het populatiegemiddelde als een aandeel of percentage geïnterpreteerd kan worden. De codering hangt af van de geselecteerde waarden op elk van de onderliggende items, omdat de score op één item reeds de dimensie dekt - de afkappingswaarde onderscheidt dan hetzij de modale categorie, hetzij de mediane waarde, hetzij een duidelijke breuk in de verdeling of een inhoudelijke afbakening;
- *ratio-variabelen* dichotomiseren eerst de onderliggende items, en geven dan aan welk percentage positief (1) is binnen de itemset. Het populatiegemiddelde kan in dit geval niet meer als een aandeel geïnterpreteerd worden, maar drukt een score of intensiteit uit. Dit type indicator wordt verkozen als de cumulatie van deelaspecten belangrijk is. Afkappingswaarden worden gekozen zodat het onderscheidt voor elk onderliggend item betekenisvol is, en de uiteindelijke indicator voldoende grote groepen onderscheidt;
- *gemiddeldes* gebruiken alle variatie van de items die een vijf- of zevenpunts-Likertschaal hanteren (bv. antwoordcategorieën van helemaal akkoord tot helemaal niet akkoord). Dit is van toepassing op gevalideerde of conventionele schalen. Voor deze indicator moet zowel het individuele cijfer als het populatiegemiddelde als een score of intensiteit geïnterpreteerd worden.

Tabel 1.1 Details voor indicatorconstructie hoofdstuk 1: indicator, interpretatie, gebruikte items (variabelenaam 2024) en constructiemethode

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Tewerkstelling		
Vast contract	Aandeel werknemers met een vast contract. (dichotoom, positief)	empl_contract 1 Contract van onbeperkte duur <<< 2 Contract van beperkte duur 3 Een uitzendcontract 4 Een opleidingscontract 5 Geen contract
Deeltijds werk	Aandeel werknemers in parttime banen. (dichotoom, neutraal)	part_time 1 Parttime <<< 2 Voltijds
Onregelmatige werktijden	Intensiteit van onregelmatige werktijden (verschillende uren per dag, dagen of uren per week, variërende begin- en einduren, ploegendienst). (ratio, negatief)	same_hours_day same_days_week same_hours_week fixed_startfinish shift (<i>omgekeerd</i>) 1 Ja 2 Geen <<<
Weekendwerk	Aandeel werknemers dat <u>meer dan twee</u> weekenden <u>per maand</u> werkt. (dichotoom, negatief)	weekend <i>Hercodering</i> Meer dan twee weekenden per maand, of werken op hetzij zaterdag, hetzij zondag. 0 Nee 1 Ja <<<

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Nachtwerk	Aandeel werknemers dat <u>minstens één keer per maand</u> 's nachts werkt. (dichotoom, negatief)	night (metric)
Werktijdflexibiliteit	Aandeel werknemers dat zelf werktijden kan kiezen of bepalen. (dichotoom, positief)	wt_arrangements 1 Ze worden vastgesteld door het bedrijf of de organisatie zonder mogelijkheid tot veranderingen 2 Je kunt kiezen uit verschillende vaste werkroosters die door het bedrijf/de organisatie worden bepaald <<< 3 Je kunt je werktijden aanpassen binnen bepaalde limieten (bv. flexibele uren) <<< 4 Je werktijden worden volledig door jezelf bepaald <<<
Beloningsbalans	Aandeel werknemers dat het er <u>helemaal of eerder mee eens</u> is dat inspanningen en beloning voor het werk in balans zijn. (dichotoom, positief)	er_balance 1 Helemaal mee eens <<< 2 Eerder mee eens <<< 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens 5 Helemaal oneens
Opleiding	Aandeel werknemers dat een opleiding volgt (door werkgever of zelf betaald). (dichotoom, positief)	training_employer training_self 0 Nee 1 Ja <<<
Overkwalificatie	Aandeel werknemers dat overgekwalficeerd is. (dichotoom, negatief)	skills_match 1 Je hebt verdere training nodig om goed met je taken om te kunnen 2 Je huidige vaardigheden passen goed bij uw taken 3 Je hebt de vaardigheden om zwaardere taken aan te kunnen <<<
Carrièreperspectieven	Aandeel werknemers dat het er <u>helemaal of eerder mee eens</u> dat hun baan goede carrièreperspectieven biedt. (dichotoom, positief)	prospects 1 Helemaal mee eens <<< 2 Eerder mee eens <<< 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens 5 Helemaal oneens

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Jobonzekerheid	Aandeel van werknemers dat <u>het er helemaal of eerder mee eens is dat ze hun baan binnen zes maanden</u> kunnen verliezen <i>en</i> die het er <u>helemaal of eerder mee oneens</u> zijn dat ze gemakkelijk een nieuwe baan kunnen vinden. (dichotoom, negatief)	losejob easy_similarjob <i>Herocodering</i> Baanverlies 1 Helemaal mee eens <<< 2 Eerder mee eens <<< 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens 5 Helemaal oneens Nieuwe baan vinden 1 Helemaal mee eens 2 Eerder mee eens 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens <<< 5 Helemaal oneens <<<
Thuiswerk	Aandeel van werknemers dat <u>soms, vaak of altijd</u> thuiswerkt. (dichotoom, neutraal – enkel 2024)	loc_home 1 Altijd <<< 2 Vaak <<< 3 Soms <<< 4 Zelden 5 Nooit
Jobinhoud en arbeidsomstandigheden		
Gevaren	Het aandeel werknemers dat aan <u>minstens een kwart van de tijd aan minstens één</u> gevaar wordt blootgesteld (trillingen, geluid, extreme temperaturen, rook, dampen, chemicaliën, infecties). (dichotoom, negatief)	vibration noise hightemp lowtemp smoke vapour chemicals infect 1 Altijd <<< 2 Bijna altijd <<< 3 Ongeveer driekwart van de tijd <<< 4 Ongeveer de helft van de tijd <<< 5 Ongeveer een kwart van de tijd <<< 6 Bijna nooit 7 Nooit

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Moeilijke posities	Aandeel werknemers dat zich <u>minstens een kwart van de tijd</u> in een moeilijke positie bevindt. (dichotoom, negatief)	tiring_positions lifting heavy_loads rep_movements 1 Altijd <<< 2 Bijna altijd <<< 3 Ongeveer driekwart van de tijd <<< 4 Ongeveer de helft van de tijd 5 Ongeveer een kwart van de tijd 6 Bijna nooit 7 Nooit
Jobcomplexiteit	Intensiteit van complex werk (complexe, niet monotone taken; hoge kwaliteitsnormen; kwaliteitsbeoordeling; onvoorziene problemen, bijleren). (ratio, neutraal)	qual_standards assess_qual unforeseen_problems monotasks (<i>omgekeerd</i>) complex_tasks learning_new_things 1 Ja <<< 2 Nee
Tijdsdruk	Aandeel werknemers dat <u>minstens driekwart van de tijd</u> aan hoge snelheid of met strakke deadlines werkt. (dichotoom, negatief)	highspeed tightdead 1 Altijd<<< 2 Bijna altijd <<< 3 Ongeveer driekwart van de tijd <<< 4 Ongeveer de helft van de tijd 5 Ongeveer een kwart van de tijd 6 Bijna nooit 7 Nooit
Repetitieve taken	Aandeel werknemers dat repetitieve taken uitvoert van maximaal 10 minuten. (dichotoom, negatief)	reptasks_1minute reptasks_10minute 1 Ja <<< 2 Nee
Stress	Aandeel werknemers dat <u>altijd of meestal</u> stress ervaart. (dichotoom, negatief)	stress 1 Altijd <<< 2 Meestal <<< 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Gevoelens verbergen	Aandeel werknemers dat <u>altijd of meestal</u> hun gevoelens moet verbergen. (dichotoom, negatief)	hide_feelings 1 Altijd <<< 2 Meestal <<< 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Digitaal werk	Aandeel werknemers dat <u>minstens driekwart van de tijd</u> digitale apparaten gebruikt. (dichotoom, neutraal)	computer 1 Altijd <<< 2 Bijna altijd <<< 3 Ongeveer driekwart van de tijd <<< 4 Ongeveer de helft van de tijd 5 Ongeveer een kwart van de tijd 6 Bijna nooit 7 Nooit
Taakautonomie	Intensiteit van taakautonomie (taakvolgorde, werkmethode, snelheid). (ratio, positief)	autonomy_order autonomy_methods autonomy_speed <i>Hercodering</i> Likert-schaal omgezet in dichotome variabele in 2024. 0 Nee 1 Ja <<<
Sociale relaties		
Sociale steun	Aandeel werknemers dat zich <u>altijd of meestal</u> gesteund voelt door collega's. (dichotoom, positief)	support_colleagues 1 Altijd <<< 2 Meestal <<< 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Organisatorisch vertrouwen	Intensiteit van het vertrouwen tussen personeel en management. (gemiddelde, positief – enkel 2015 en 2024)	wp_mantrustemp wp_conflicts wp_emprustman 1 Helemaal mee eens 2 Eerder mee eens 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens 5 Helemaal oneens
Representatie	Intensiteit van werknemersrepresentatie (vakbond, preventie-afgevaardigde, werknemersvergaderingen). (ratio, positief – enkel 2015 en 2024)	trade_union osh_delegate meeting 1 Ja <<< 2 Nee

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Inspraak	Intensiteit van de inspraak van werknemers (geraadpleegd, beslissingen beïnvloeden, betrokken zijn bij organisatieverbetering). (gemiddelde, positief – Cronbachs alfa 0,7; 1 factor)	consulted improv_workorg decision_influence 1 Altijd 2 Meestal 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Coachend leiderschap	Intensiteit van coachend leiderschap (respect, feedback, ontwikkeling). (gemiddelde, positief – enkel 2015 en 2024, Cronbachs alfa 0,8; 1 factor)	boss_respect boss_feedback boss_development 1 Helemaal mee eens 2 Eerder mee eens 3 Noch eens noch oneens 4 Eerder oneens 5 Helemaal oneens
Vervreemding	Aandeel werknemers dat vervreemding van het werk ervaart (<u>zelden of nooit</u> voldoende tijd, mogelijkheid om ideeën toe te passen, of het gevoel van goed of nuttig werk). (dichotoom, negatief)	enough_time work_welldone apply_ideas useful_work 1 Altijd 2 Meestal 3 Soms 4 Zelden <<< 5 Nooit <<<
Eerlijke behandeling	Aandeel werknemers dat aangeeft <u>altijd</u> eerlijk behandeld te worden. (dichotoom, positief)	fair_treatment 1 Altijd <<< 2 Meestal 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Ethische conflicten	Aandeel werknemers dat <u>altijd of meestal</u> een ethisch conflict ervaart bij hun werk. (dichotoom, positief)	ethical_conflicts 1 Altijd <<< 2 Meestal <<< 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Uitkomsten		
Financiële problemen	Aandeel werknemers wiens huishouden <u>vrij moeilijk tot heel moeilijk</u> rondkomt. (dichotoom, negatief)	make_ends_meet 1 Heel gemakkelijk 2 Gemakkelijk 3 Vrij gemakkelijk 4 Vrij moeilijk <<< 5 Moeilijk <<< 6 Heel moeilijk <<<

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
Welzijn	Intensiteit van welzijn (zich vrolijk, ontspannen, uitgerust en geïnteresseerd voelen). (gemiddelde, positief – Cronbachs alfa 0,9; 1 factor)	who5_cheerful who5_relaxed who5_active who5_rested who5_interesting 1 De gehele tijd 2 De meeste tijd 3 Meer dan de helft van de tijd 4 Minder dan de helft van de tijd 5 Soms 6 Nooit
Job-engagement	Intensiteit van het job-engagement (energie; enthousiasme, tijd vliegt; niet fysiek uitgeput). (gemiddelde, positief – Cronbachs alfa 0,6; 1 factor)	eng_energy eng_enthusiastic eng_timeflies exhaust_phys 1 Altijd 2 Meestal 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit
Gezondheidsrisico	Aandeel werknemers dat gezondheidsrisico's door het werk signaleert. (dichotoom, negatief)	osh_risk 1 Ja <<< 2 Nee
Negatieve gezondheidsimpact	Het aandeel werknemers dat negatieve gezondheidseffecten van het werk aangeeft. (dichotoom, negatief)	work_affect_health 0 Nee 1 Ja <<<
Slaapproblemen	Aandeel werknemers dat <u>minstens meerdere keren per week</u> slaapproblemen ondervindt. (dichotoom, negatief)	sleeping_difficulties <i>Her codering</i> Tot 2015 was dit een vijfpuntige ordinale schaal. Categorieën werden samengevoegd. 1 Dagelijks <<< 2 Meerdere keren per week <<< 3 Minder vaak 4 Nooit
Muskuloskeletale aandoeningen	Intensiteit aanwezigheid musculoskeletale aandoening (rugpijn, pijn aan bovenste of onderste ledematen). (ratio, negatief)	health_backache health_musc_upper health_musc_lower 1 Ja <<< 2 Nee
Werk-privébalans	Het aandeel werknemers zegt dat werk en privéleven <u>goed of heel goed</u> in balans zijn.	work_life_balance

Indicator	Interpretatie*	Constructie (items en waarden)
	(dichotoom, positief)	1 Heel goed <<< 2 Goed <<< 3 Niet zo goed 4 Helemaal niet goed
Werk-privéconflicten	Intensiteit van werk-privéconflicten (zorgen maken over werk; moe na werk; concentratieproblemen op het werk). (gemiddelde, negatief – enkel 2015 en 2025, Cronbachs alfa 0,7; 1 factor)	wlb_worry wlb_tired wlb_timefamily wlb_concentrate 1 Altijd 2 Meestal 3 Soms 4 Zelden 5 Nooit

Noot: Benaming van de items verwijst naar de variabele-namen in de EWCS 2024 dataset.

Dichotome-indicatoren zijn 1 als één item de aangeduide waarden heeft (<<<)

Ratio's verwijzen naar de het relatief aandeel van de items dat de aangeduide waarden heeft; gemiddeldes gebruiken alle variatie in de waarden van de items.

Bij **gemiddelde scores** op basis van minstens drie items wordt de Cronbachs Alfa-waarde vermeldt (criterium $\geq 0,7$) en de principale factor score (criterium: één factor met eigenwaarde ≥ 1).

Bron eigen analyses

1.3.5.2 Analyses in hoofdstuk 1

Vervolgens wordt de prevalentie van de jobkenmerken en welzijnsindicatoren in kaart gebracht met deze dichotome indicatoren. De tabellen en figuren rapporteren ofwel ratio's (%) of gemiddelde scores. **Ratio's** geven het relatief aandeel van de items dat de aangeduide waarden heeft. **Gemiddeldes** gebruiken alle variatie in de waarden van de items.

Voor elke indicator wordt naar de algemene trend gekeken, alsook naar verschillen tussen subgroepen aan de hand van de achtergrondkenmerken. De data worden gewogen met de trend-weegvariabele.

1.4 Evoluties in jobkenmerken van werknemers

Dit deel beschrijft de evolutie van een brede set van indicatoren van jobkwaliteit voor werknemers tussen 2010 en 2025. Hierbij wordt, naast de algemene evolutie, ook gekeken naar verschillen tussen werknemers op basis van gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau, origine, vestigingsgrootte en sector. De jobkenmerken worden besproken per categorie: 12 tewerkstellingsaspecten, 9 aspecten van de jobinhoud en arbeidsomstandigheden, en 8 aspecten van sociale relaties.

Hoofdstuk 2 brengt een selectie van 20 van deze jobkenmerken samen in job profielen, die elk een specifieke combinatie van jobkenmerken en hun onderlinge samenhang weergeven. Deze profielen maken het mogelijk om duidelijk te onderscheiden tussen job profielen met een hogere en lagere jobkwaliteit. Het hoofdstuk bespreekt hoe deze profielen evolueerden tussen 2015 en 2024, welke sociodemografische groepen in elk van de profielen vertegenwoordigd zijn, en hoe de verschillende job profielen samenhangen met het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Hoofdstuk 3 benadert deze jobkenmerken vanuit een risicoperspectief en maakt daarbij onderscheid tussen fysieke en psychosociale risico's. Het hoofdstuk biedt een meer gedetailleerd overzicht van welke specifieke fysieke en psychosociale risico's voorkomen, welke groepen werknemers hier vaker aan worden blootgesteld, en hoe deze risico's samenhangen met mentale en fysieke gezondheid, waaronder musculoskeletale aandoeningen, van werknemers.

Hoofdstuk 4 richt zich op de evolutie van jobkenmerken bij oudere werknemers en op hun mentaal welzijn. Het biedt een langetermijnperspectief van 2000 tot 2024, en belicht daarbij ook verschillen tussen mannen en vrouwen. Daarnaast onderzoekt het hoofdstuk hoe welzijn en gezondheid bij oudere werknemers samenhangen met familiale verantwoordelijkheden, nieuwe technologieën en de balans tussen werk en privéleven.

1.4.1 Tewerkstellingsaspecten

De dimensie tewerkstellingsaspecten wordt gemeten aan de hand van 12 indicatoren (zie Tabel 1.2): (1) vast contract, (2) deeltijdswerk, (3) onregelmatige werktijden, (4) weekendwerk, (5) nachtwerk, (6) werktijdflexibiliteit, (7) beloningsbalans, (8) opleiding, (9) overkwalificatie, (10) carrièreperspectieven, (11) jobonzekerheid en (12) thuiswerk.

Hoofdstuk 6 gaat dieper in op verscheidene tewerkstellingsaspecten bij werknemers. Vanuit het perspectief van tewerkstellingskwaliteit en precair werk wordt in hoofdstuk 6 een meting gedaan van tewerkstellingskwaliteit in het algemeen, en op verscheidene sub dimensies. Hierbij wordt gekeken naar risicogroepen en de relatie tussen tewerkstellingskwaliteit en het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Tabel 1.2 Overzichtstabel indicatoren tewerkstelling

	Vast contract			Deeltijds werk			Onregelmatige werktijden			Weekendwerk			Nachtwerk			Werktijdflexibiliteit		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
TOTAAL																		
Werknemers	86	87	85	nb	31	33	42	42	43	32	26	31	18	16	15	36	43	50
GENDER	ns	ns	ns	nt	***	***	***	ns	ns	ns	ns	ns	***	***	***	ns	ns	ns
Man	87	88	86	nb	14	19	42	41	42	31	26	27	23	21	19	35	40	49
Vrouw	86	87	83	nb	46	46	41	42	44	32	27	34	11	11	10	37	47	52
LEEFTIJD	***	***	***	nt	***	***	**	*	ns	***	***	***	ns	ns	ns	***	***	ns
15-24 jaar	59	54	30	nb	39	63	47	38	48	42	41	55	22	16	18	29	31	51
25-34 jaar	83	83	83	nb	24	21	42	44	43	36	35	29	20	18	14	33	42	53
35-44 jaar	89	89	91	nb	28	30	40	40	44	27	22	27	16	13	17	38	45	55
45-54 jaar	93	93	91	nb	32	28	43	42	41	31	24	29	16	16	13	40	46	45
55+ jaar	94	93	94	nb	43	42	41	42	41	27	21	31	16	16	12	36	43	48
OPLEIDING	***	***	**	nt	**	**	***	***	***	***	**	***	ns	ns	**	***	***	***
Lager onderwijs	86	79	82	nb	37	38	38	34	35	34	26	23	16	15	14	26	23	31
Secundair onderwijs	84	88	82	nb	31	35	39	38	39	35	29	35	19	18	18	29	34	39
Hoger onderwijs	90	90	87	nb	28	30	46	48	47	27	24	30	17	14	13	46	61	62
ORIGINE	***	***	***	nt	ns	ns	***	**	***	**	ns	ns	ns	ns	ns	ns	***	***
Belgische origine	88	89	87	nb	31	33	43	43	45	30	27	30	18	17	13	36	46	54
Buitenlandse origine	79	81	80	nb	32	32	38	38	39	36	26	32	18	13	18	35	35	42
VESTIGINGSGROOTTE	***	***	***	nt	*	***	***	***	***	***	***	***	***	ns	ns	***	***	***
1 werkracht	78	86	93	nb	48	62	48	37	38	41	30	18	21	11	7	55	46	82
2-9 werkrachten	78	81	70	nb	37	48	41	37	41	48	36	34	10	9	10	36	36	47
10-249 werkrachten	82	86	78	nb	29	37	41	41	43	42	26	39	14	17	16	32	40	45
250+ werkrachten	86	88	82	nb	31	37	41	42	44	29	27	33	14	17	12	33	43	48

	Vast contract			Deeltijds werk			Onregelmatige werktijden			Weekendwerk			Nachtwerk			Werktijdflexibiliteit		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
SECTOR (DETAIL)	***	***	***	nt	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Landbouw, bosbouw en visserij	69	nb	nb	nb	nb	nb	42	nb	nb	20	nb	nb	18	nb	nb	33	nb	nb
Maakindustrie en grondstoffen	87	90	92	nb	17	14	36	33	36	18	17	19	18	18	23	35	34	45
Bouw	89	92	93	nb	9	14	39	42	37	15	10	6	12	8	7	29	32	41
Handel	88	86	77	nb	26	33	42	38	40	47	40	44	17	15	15	31	35	37
Horeca	77	80	69	nb	46	50	45	46	49	69	67	74	43	23	32	29	36	53
IT-sector	86	92	89	nb	16	21	53	53	49	17	15	19	27	13	12	54	75	78
Financiële sector	97	97	98	nb	31	24	41	39	43	15	15	12	10	7	2	52	68	76
Vastgoed en expertise	84	88	83	nb	42	36	42	40	43	22	11	19	15	7	12	41	49	65
Overheid	90	93	89	nb	25	24	42	45	44	24	19	16	20	22	11	43	61	64
Onderwijs	86	77	77	nb	26	40	44	45	51	23	30	46	6	12	9	29	33	33
Zorgsector	90	89	90	nb	52	53	47	46	43	39	32	38	27	23	16	38	48	53
Overige diensten	78	86	75	nb	46	35	40	46	48	34	34	40	9	17	15	46	50	48

Noot: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ns: niet significant; nt: niet getest; nb: niet beschikbaar. Alle indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen).

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

	Beloningsbalans			Opleiding			Overkwalificatie			Carrièreperspectieven			Jobonzekerheid			Thuiswerk		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
TOTAAL																		
Werknemers	56	63	64	37	49	60	29	25	23	39	38	49	8	6	4	nb	nb	37
GENDER	**	***	**	**	ns	ns	*	**	ns	***	***	***	ns	ns	ns	nt	nt	ns
Man	58	66	67	36	49	60	30	28	24	43	43	55	9	6	4	nb	nb	33
Vrouw	55	59	62	39	48	61	28	23	22	35	33	43	6	5	3	nb	nb	41
LEEFTIJD	Ns	*	*	***	***	***	**	ns	ns	***	***	*	ns	ns	ns	nt	nt	***
15-24 jaar	60	74	68	24	35	29	33	31	30	47	48	45	7	9	6	nb	nb	6
25-34 jaar	53	59	59	36	49	61	32	27	25	46	47	56	7	5	2	nb	nb	42
35-44 jaar	56	63	63	39	54	66	28	26	23	40	38	49	8	5	3	nb	nb	44
45-54 jaar	56	64	67	44	49	67	27	24	22	33	35	47	8	6	4	nb	nb	38
55+ jaar	62	60	68	31	45	58	25	23	20	26	24	47	7	6	5	nb	nb	35
OPLEIDING	***	***	*	***	***	***	*	ns	ns	***	*	*	***	*	ns	nt	nt	***
Lager onderwijs	52	54	53	26	33	37	27	24	20	39	33	40	12	9	6	nb	nb	5
Secundair onderwijs	52	61	66	29	42	49	28	27	26	35	38	52	8	6	4	nb	nb	15
Hoger onderwijs	61	67	66	50	62	73	31	24	22	44	40	50	5	4	3	nb	nb	59
ORIGINE	*	***	***	***	***	***	*	*	ns	ns	ns	*	ns	**	*	nt	nt	***
Belgische origine	57	65	67	39	50	64	28	25	23	40	38	51	7	5	3	nb	nb	39
Buitenlandse origine	52	54	58	29	43	53	32	28	22	38	37	45	8	9	5	nb	nb	32
BEDRIJFSSGROOTTE	**	**	*	***	***	***	ns	ns	ns	**	ns	***	**	*	ns	nt	nt	***
1 werkracht	51	39	56	35	32	38	31	22	33	25	23	34	6	0	0	nb	nb	40
2-9 werkrachten	53	62	65	25	29	39	27	23	24	38	38	45	7	4	5	nb	nb	19
10-249 werkrachten	50	64	64	24	45	44	27	25	28	37	39	45	10	6	2	nb	nb	21
250+ werkrachten	55	61	59	33	54	58	30	24	22	38	36	43	7	7	4	nb	nb	33

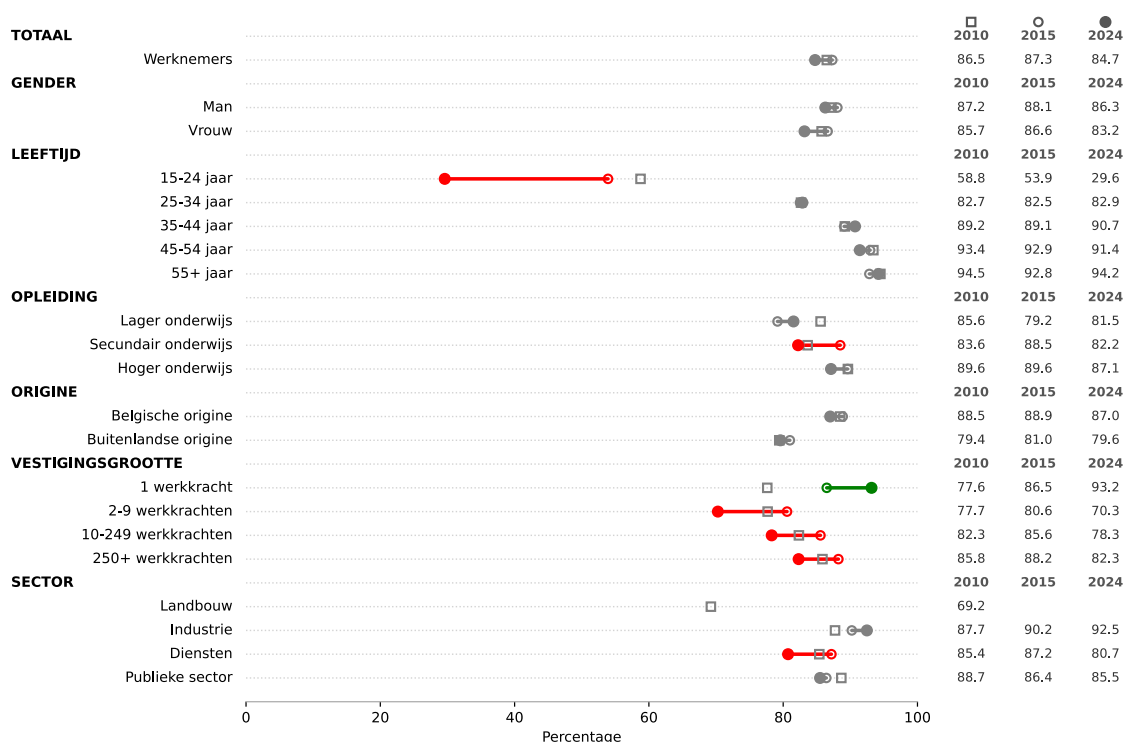
	Beloningsbalans			Opleiding			Overkwalificatie			Carrièreperspectieven			Jobonzekerheid			Thuiswerk		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
SECTOR (DETAIL)	***	***	***	***	***	***	ns	**	*	***	**	***	***	ns	ns	nt	nt	***
Landbouw, bosbouw en visserij	53	nb	nb	15	nb	nb	8	nb	nb	41	nb	nb	3	nb	nb	nb	nb	nb
Maakindustrie en grondstoffen	62	67	73	41	47	59	31	29	30	42	41	51	11	7	5	nb	nb	31
Bouw	60	61	56	30	35	52	31	26	17	53	43	60	8	7	4	nb	nb	17
Handel	52	61	61	25	41	48	28	30	26	37	40	51	10	8	3	nb	nb	15
Horeca	45	59	66	12	16	21	34	26	39	36	45	30	12	3	4	nb	nb	5
IT-sector	64	73	75	45	55	68	26	25	25	54	53	54	10	8	2	nb	nb	86
Financiële sector	64	71	76	56	53	86	33	29	14	45	44	79	6	6	5	nb	nb	90
Vastgoed en expertise	49	55	56	34	43	56	29	27	19	37	31	53	6	5	6	nb	nb	47
Overheid	60	69	71	49	59	67	32	22	20	43	37	50	3	3	3	nb	nb	48
Onderwijs	62	72	64	53	58	79	24	19	15	29	33	33	5	6	1	nb	nb	65
Zorgsector	55	54	59	45	66	68	26	18	23	38	34	44	6	5	3	nb	nb	20
Overige diensten	49	57	74	29	40	57	33	32	30	33	36	58	6	6	8	nb	nb	44

Noot: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ns: niet significant; nt: niet getest; nb: niet beschikbaar. Alle indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen).

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

1.4.1.1 Vast contract (contractduur)

Figuur 1.2 Aandeel werknemers met een vast contract (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Het aandeel werknemers met een vast contract ligt over het algemeen hoog en blijft relatief stabiel doorheen de tijd (Figuur 1.2). Wel is er sprake van een lichte daling doorheen de tijd: van 86,5% in 2010 via 87,3% in 2015 naar 84,7% in 2024. Dit suggereert dat vaste tewerkstelling globaal gezien de norm blijft op de Belgische arbeidsmarkt.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** zijn op geen enkel tijdstip statistisch significant. Kijken we louter naar de beschrijvende cijfers, dan zien we dat mannen systematisch een marginaal hoger aandeel vaste contracten rapporteren dan vrouwen. Bij de mannen schommelt dit van 87,2% in 2010 naar 88,1% in 2015, om vervolgens te dalen tot 86,3% in 2024. Bij de vrouwen gaat het van 85,7% naar 86,6%, met een iets sterkere terugval tot 83,2% in 2024.

Leeftijd is de meest opvallende en tevens een consistent significante factor. Jongere werknemers (15-24 jaar) hebben aanzienlijk minder vaak een vast contract, en hun positie verslechtert bovendien doorheen de tijd: waar 58,8% van de jongeren een vast contract had in 2010, daalde dit naar 53,9% in 2015 en naar 29,6% in 2024. Dit is een aanzienlijke structurele verschuiving die aantoont dat in 2024 de overgrote meerderheid van deze jongeren werkt onder flexibele of tijdelijke voorwaarden. Vanaf 25 jaar ligt de stabiliteit daarentegen aanhoudend hoog, wat een klassiek levenslooppatroon in werkzekerheid toont: de groep 35-44 jaar schommelt rond de 89-91%, de groep 45-54 jaar rond de 91-93%, en de 55-plussers noteren stevast hoge percentages rond de 93-94%.

Ook het **opleidingsniveau** is elk jaar een significante factor, al is de hiërarchie niet altijd even duidelijk. In 2010 en 2015 tonen werknemers met een diploma hoger onderwijs de meest stabiele tewerkstelling (telkens 89,6% heeft een vast contract), terwijl de andere groepen meer schommelingen

vertonen. Zo valt de groep met enkel lager onderwijs in 2015 merkbaar terug tot 79,2% (komende van 85,6% met een vast contract in 2010), terwijl werknemers met een diploma secundair onderwijs in dat jaar net pieken op 88,5%. In 2024 heeft 87,1% van de werknemers met opleidingsniveau hoger onderwijs een vast contract, ten opzichte van 82,2% van de werknemers met opleidingsniveau secundair onderwijs en 81,5% van de werknemers met opleidingsniveau lager onderwijs.

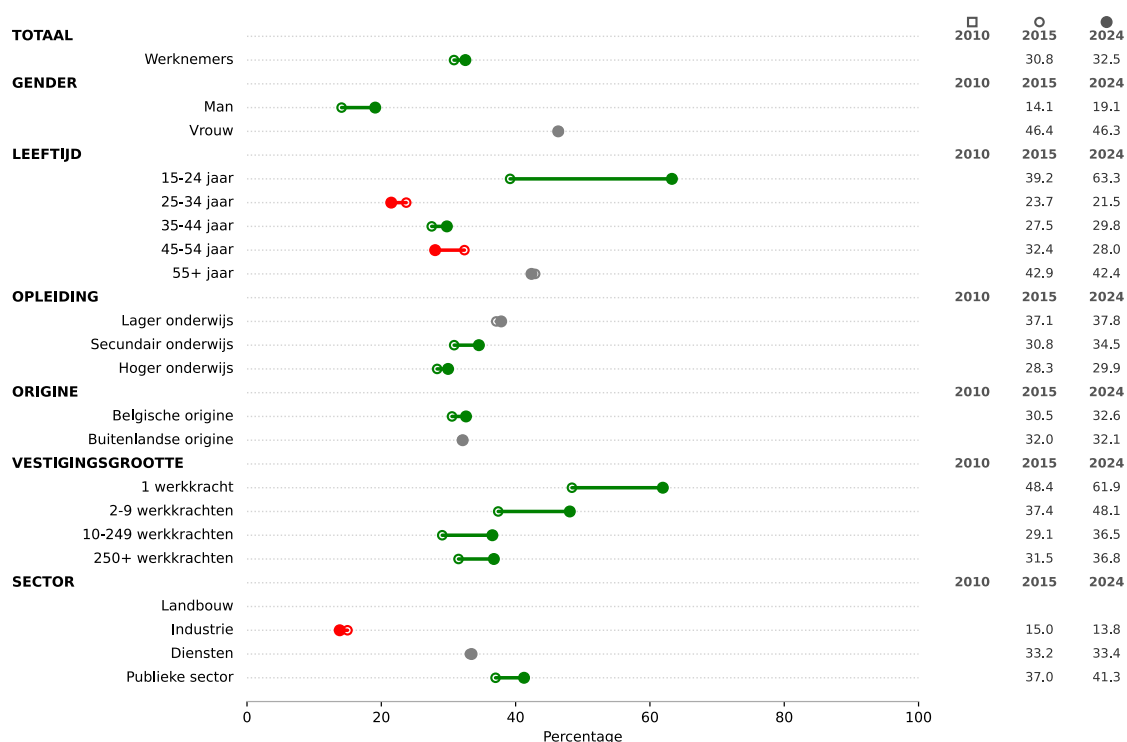
De verschillen naar **herkomst** zijn eveneens groot, consistent en in alle jaren statistisch significant. Werknemers van Belgische origine hebben stevast een hoog aandeel vaste contracten, schommelend rond 87-89% over de hele tijdsperiode (87,0% in 2024). Bij werknemers van buitenlandse origine ligt dit aandeel structureel lager: het ging om 79,4% in 2010, 81,0% in 2015 en 79,6% in 2024. Deze aanhoudende kloof van zo'n 7 tot 9 procentpunten wijst op een blijvende ongelijkheid in de toegang tot stabiele tewerkstelling, wat mogelijks samenhangt met discriminatie, taalbarrières of een oververtegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in meer preciaire banen.

De **sectorale spreiding** is telkens significant en toont belangrijke verschuivingen overheen de tijd. Binnen de industrie zien we een opvallende trend naar méér zekerheid: het aandeel werknemers met een vast contract in de maakindustrie stijgt van 87,3% (2010) naar 92,1% (2024), en in de bouw klimt het van 88,8% naar 93,3%. In specifieke takken van de dienstensector tekent zich daarentegen een duidelijke daling af in contractuele stabiliteit. Zo kent de handel een stevige terugval van het aandeel werknemers met een vast contract van 87,7% in 2010 naar 77,2% in 2024, en daalt dit aandeel in de horeca verder van 76,6% naar 68,8%. De overheid noteert doorlopend hoge cijfers, maar kent recent wel een lichte daling (van 90,3% in 2010, naar 92,8% in 2015 en 88,8% in 2024).

De **vestigingsgrootte** is ten slotte een sterk significante factor, maar het patroon verandert door de jaren heen. In 2010 hadden de kleinste organisaties (1 werkkraacht, en 2-9 werkkrachten) met zo'n 77,6% het laagste aandeel vaste contracten in vergelijking met grotere bedrijven. In 2015 stijgt het aandeel werknemers met een vast contract bij de eenmanszaken naar 86,5%, terwijl dit bij de groep bedrijven met 2-9 werknemers op 80,6% blijft. In 2024 volgt een omslag: organisaties met 1 werkkraacht schieten door naar een aandeel werknemers met een vast contract 93,2%, terwijl bedrijven met 2-9 werknemers terugvallen naar 70,3%. Middelgrote (10-249) en grote bedrijven (250+) stranden in 2024 op een aandeel werknemers met een vast contract van 78,3% en 82,3%.

1.4.1.2 Deeltijds werk (arbeidsregime)

Figuur 1.3 Aandeel werknemers in parttime banen (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor deeltijds werk, die het aandeel werknemers in parttime banen weergeeft, ligt hoog en vertoont een stijging tussen 2015 en 2024 (Figuur 1.3). Voor de totale populatie klimt het percentage van 30,8% in 2015 naar 32,5% in 2024, wat aangeeft dat deeltijdse tewerkstelling de afgelopen jaren gangbaarder is geworden. Omdat de data voor 2010 grotendeels ontbreken, ligt de focus hier op de evolutie tussen 2015 en 2024.

Gender is de meest dominante en stabiele factor, met statistisch significante verschillen in zowel 2015 als 2024. Bij de mannen stijgt het aandeel deeltijdswerkers van 14,1% in 2015 naar 19,1% in 2024, terwijl dit percentage bij vrouwen met 46,4% in 2015 en 46,3% in 2024 nagenoeg ongewijzigd en hoog blijft. Hoewel we dus een lichte convergentie zien, uitsluitend gedreven door méér mannelijke deeltijdswerkers, blijft de genderkloof groot. Dat het aandeel bij vrouwen zo aanhoudend hoog blijft, suggereert dat deeltijds werken nog steeds het primaire mechanisme is om betaalde arbeid en zorg te combineren.

Ook het **leeftijdspatroon** is in beide jaren een sterk en statistisch significante factor, met een bijzonder scherpe stijging bij de jongeren. Voor werknemers tussen 15 en 24 jaar stijgt het aandeel werknemers die deeltijds werkt van 39,2% in 2015 naar 63,3% in 2024. Bij werknemers tussen 25 en 54 jaar oud is deeltijds werken minder frequent en vrij stabiel: de 25- tot 34-jarigen kennen een lichte daling in het aandeel (van 23,7% in 2015 naar 21,5% in 2024), de 35- tot 44-jarigen een stijging (27,5% naar 29,8%) en de 45- tot 54-jarigen een daling (van 32,4% naar 28,0%). Voor oudere werknemers (55+) blijft het deeltijds werken verhoudingsgewijs hoog en stabiel (42,9% naar 42,4%), wat aansluit bij deeltijdse pensioentrajecten of het afbouwen van uren om gezondheidsredenen.

De verschillen naar **opleidingsniveau** zijn statistisch significant, maar de onderlinge marges zijn matig. In 2015 noteren werknemers met als opleidingsniveau maximaal lager onderwijs het hoogste aandeel deeltijdse banen (37,1%), gevolgd door werknemers met opleidingsniveau secundair (30,8%) en hoger onderwijs (28,3%). In 2024 blijft de rangschikking ongewijzigd: 37,8% (lager), 34,5% (secundair) en 29,9% (hoger). Deeltijds werken komt dus iets vaker voor bij lager opgeleide werknemers. Dit hangt mogelijks samen met de beroepsstructuur in lager betaalde diensten en met de soms beperkte toegang tot volwaardige voltijdse functies. Tegelijkertijd is ook een aanzienlijk deel van de hoger opgeleiden (zo'n 30%) deeltijds tewerkgesteld.

De **herkomst** van de werknemer blijkt geen wezenlijke rol te spelen wat deeltijds werk betreft. De verschillen zijn minimaal en in beide meetjaren statistisch niet significant: het aandeel werknemers van Belgische origine dat deeltijds werkt is 30,5% in 2015 en 32,6% in 2024, tegenover 32,0% en 32,1% respectievelijk bij werknemers van buitenlandse origine. Globaal genomen maken beide groepen dus even vaak gebruik van deeltijdse stelsels.

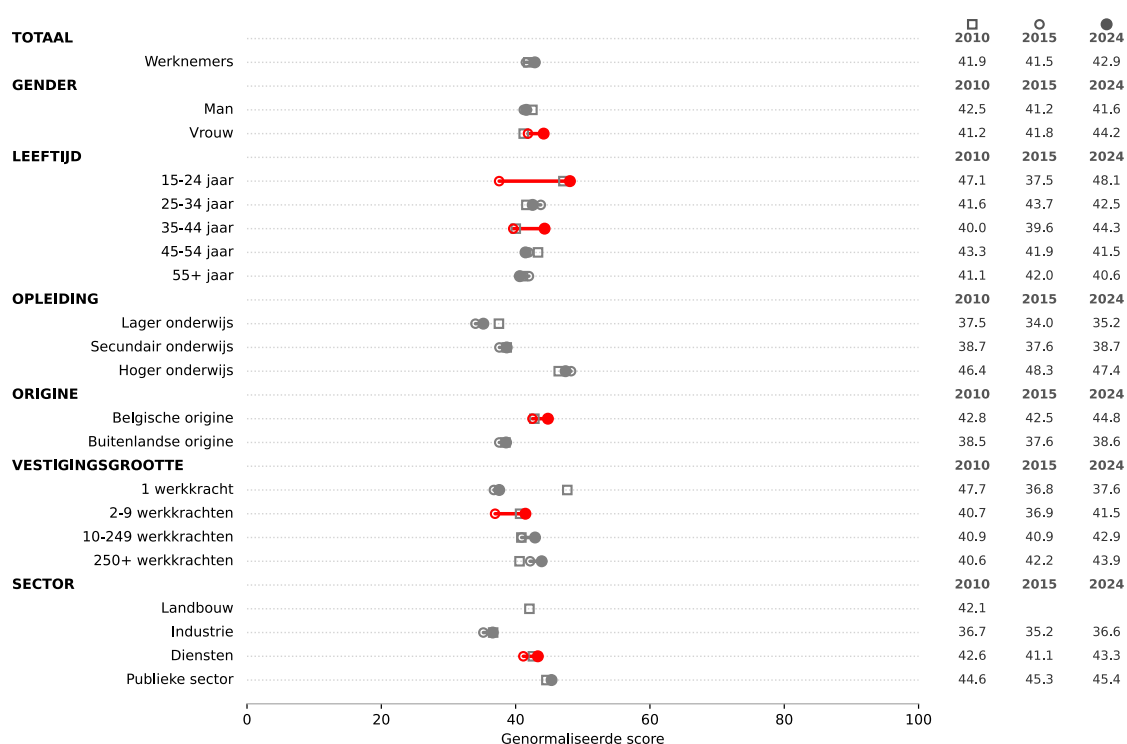
Wanneer we **sectoren** analyseren, zien we aanzienlijke en sterk statistisch significante verschillen die voortvloeien uit de arbeidsorganisatie. De industrie noteert consequent lage cijfers van deeltijds werk (15,0% in 2015; 13,8% in 2024), terwijl de dienstensector in beide jaren rond een aandeel van één derde blijft schommelen (33,2% en 33,4%). De publieke sector neemt de koppositie in en ziet een toename in het aandeel werknemers dat deeltijds werkt van 37,0% naar 41,3%.

Zoomen we dieper in op de twaalf **gedetailleerde sectoren** op basis van de recentste cijfers, dan valt vooral het hoge aandeel van werknemers die deeltijds werken in de zorgsector op (53,3% in 2024). Ook in de horeca lijkt deeltijdse arbeid de standaard geworden (49,7% in 2024). Een ander opvallend resultaat is de sterke stijging van het aandeel werknemers die deeltijds werken in het onderwijs, waar het aandeel klom van 25,9% in 2015 naar 40,2% in 2024. Daartegenover staan sectoren zoals de bouw (13,6% werkt deeltijds in 2024), de maakindustrie (13,9%), de IT (20,5%) en de financiële sector (24,5%), waar de klassieke, voltijdse tewerkstelling overduidelijk het referentiekader blijft.

Tot slot vertoont de **vestigingsgrootte** significante patronen. In 2015 was het aandeel werknemers die deeltijds werken 48,4% bij eenmanszaken en 37,4% in bedrijven met 2-9 werknemers, vergeleken met 29,1% (10-249) en 31,5% (250+). In 2024 stijgen deze aandelen over de hele breedte, maar de groei bij de micro-ondernemingen is opmerkelijk: in 2024 bedroeg het aandeel werknemers die deeltijds werken 61,9% bij eenmanszaken, 48,1% bij bedrijven met 2-9 werknemers, 36,5% bij bedrijven met 10-249 werknemers en 36,8% bij de grote bedrijven.

1.4.1.3 Onregelmatige werktijden

Figuur 1.4 Intensiteit van onregelmatige werktijden bij werknemers (%)



Bron Eigen analyses EWCS 2024. Een hogere score betekent een hogere intensiteit

De indicator voor onregelmatige werktijden, die de intensiteit meet van variërende uren, dagen, begin- of einduren, evenals ploegendienst meet, is doorheen de periode 2010-2024 opmerkelijk stabiel gebleven (Figuur 1.4). Het gemiddelde bedraagt 41,9% in 2010, 41,5% in 2015 en 42,9% in 2024 (dit percentage stemt overeen met het aandeel werknemers die aangeven onregelmatige werktijden te hebben). Dit suggereert dat onregelmatige roosters een structureel kenmerk van de arbeidsorganisatie blijven, die op elk meetmoment ruim vier op de tien werknemers treffen.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** wat onregelmatige werktijden betreft waren enkel in 2010 significant, maar verloren daarna hun statistische robuustheid, ondanks een lichte verschuiving in de cijfers. In 2010 noteerden mannen (42,5%) iets vaker onregelmatige uren dan vrouwen (41,2%), een klein maar statistisch significant verschil. In 2015 rapporteerden net iets meer vrouwen dan mannen onregelmatige werktijden (41,8% versus 41,2%) en in 2024 wordt deze kloof in absolute cijfers groter (44,2% voor vrouwen versus 41,6% voor mannen).

De verschillen naar **leeftijd** zwakken af doorheen de tijd. Het verband was statistisch significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024, en het leeftijdsprofiel is niet lineair. De jongste groep (15-24 jaar) piekte in 2010 (47,1% gaf toen aan onregelmatige werktijden te hebben), viel scherp terug in 2015 (37,5%) en steeg weer aanzienlijk in 2024 (48,1%). De andere leeftijdsgroepen clusteren door de jaren heen dicht bijeen, met weinig onderlinge verschuivingen.

Naar **opleidingsniveau** blijkt het aandeel werknemers met onregelmatige werktijden doorheen de periode 2010-2024 systematisch het hoogst bij werknemers met een diploma hoger onderwijs (46,4%,

48,3% en 47,4%). Dit percentage ligt beduidend hoger dan bij werknemers met een diploma lager onderwijs (37,5%, 34,0%, 35,2%) of secundair onderwijs (38,7%, 37,6%, 38,7%).

De verschillen naar **herkomst** zijn in elk jaar statistisch significant. Werknemers van Belgische origine rapporteren consequent meer onregelmatige werktijden dan werknemers van buitenlandse origine: het aandeel werknemers dat onregelmatige werktijden heeft bedraagt 42,8% (Belgische origine) versus 38,5% (buitenlandse origine) in 2010; 42,5% versus 37,6% in 2015; en 44,8% versus 38,6% in 2024. Dit weerspiegelt mogelijks een andere verdeling over beroepen, waarbij werknemers van buitenlandse origine vaker in banen met vaste ploegen of afgelijnde roosters terechtkomen.

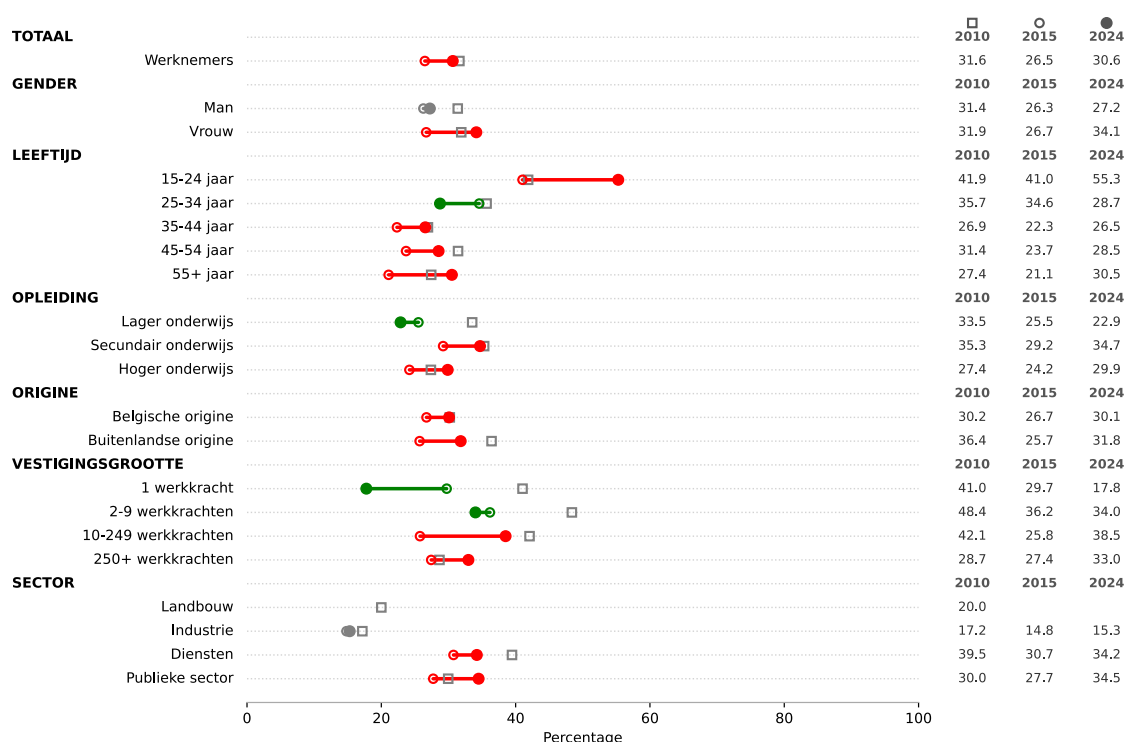
Sector is eveneens een sterke en stabiele bepalende factor. De industrie tekent consequent de laagste cijfers op (het aandeel werknemers met onregelmatige werktijden bedraagt respectievelijk 36,7% in 2010, 35,2% in 2015 en 36,6% in 2024), de diensten scoren hoger (42,6%, 41,2%, 43,3%), en de publieke sector is de koploper met stabiele percentages rond de 44,6% à 45,4%.

Wanneer we inzoomen op de **twaalf gedetailleerde sectoren**, valt op dat de maakindustrie en de bouw de kleinste aandelen werknemers met onregelmatige werktijden rapporteren (36-37%). Daartegenover springt de IT-sector in het oog met opvallend hoge, zij het licht dalende aandelen werknemers met onregelmatige werktijden (van 53,3% in 2010 naar 49,0% in 2024). In het onderwijs zien we een sterke stijging in het aandeel werknemers met onregelmatige werktijden van 43,7% naar 50,5% in 2024, en ook in de horeca loopt het aandeel verder op tot 49,2%. De zorgsector tekent een omgekeerde beweging op, met een lichte daling in het aandeel van 46,8% in 2010 naar 42,8% in 2024.

De **vestigingsgrootte** is elk jaar een statistisch significante factor, maar het patroon verschuift doorheen de tijd. In 2010 rapporteerden 47,7% van de werknemers in eenmanszaken onregelmatige werktijden, vergeleken met ongeveer 40% in de andere categorieën. In 2015 viel dit voor de micro-ondernemingen terug naar 36,8%, terwijl grotere ondernemingen meer onregelmatige werktijden hadden. In 2024 neemt de onregelmatigheid consequent toe naarmate de vestigingsgrootte stijgt, met een aandeel van werknemers met onregelmatige werktijden van 43,9% in de grootste bedrijven (250+) en 42,9% in de categorie van bedrijven met 10-249 werknemers.

1.4.1.4 Weekendwerk

Figuur 1.5 Aandeel werknemers dat meer dan twee weekenden per maand werkt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor weekendwerk, die het aandeel werknemers weergeeft dat meer dan twee weekenden per maand werkt, toont aan dat dit patroon over de drie jaren heen erg gangbaar blijft (Figuur 1.5). Het algemene gemiddelde daalt van 31,6% in 2010 naar 26,5% in 2015, om vervolgens te stijgen naar 30,6% in 2024. Dit bevestigt dat weekendwerk allerm minst een marginaal fenomeen is: op elk meetmoment rapporteert bijna één op de drie werknemers geregeld tijdens het weekend te werken.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** zijn op geen enkel tijdstip statistisch significant, hoewel de beschrijvende cijfers voor 2024 wel tonen dat het aandeel vrouwen dat meer dan twee weekenden per maand werkt stijgt naar 34,1%, terwijl dit voor mannen op 27,2% blijven steken.

Leeftijd is doorlopend en sterk geassocieerd met weekendwerk, waarbij de allerjongste groep steeds sterker in het oog springt. Werknemers tussen de 15 en 24 jaar oud noteren een aandeel van 41,9% in 2010, 41,0% in 2015 en een aandeel van 55,3% in 2024. De overige leeftijdsgroepen scoren lager en schommelen zonder een uniforme trend te volgen. Dit wijst erop dat weekendwerk in 2024 sterk geconcentreerd is geraakt in functies aan de start van de loopbaan.

Het **opleidingsniveau** is eveneens een statistisch significante factor, waarbij een diploma hoger onderwijs doorgaans samengaat met minder weekendwerk, al verschuift dit patroon deels in 2024. In 2010 en 2015 tekende de groep werknemers met opleidingsniveau hoger onderwijs de laagste aandelen op (27,4% en 24,2%), en was de groep werknemers met diploma secundair onderwijs koploper (35,3% en 29,2%). In 2024 blijft de groep werknemers met diploma secundair onderwijs de hoogste

aandelen rapporteren (34,7%), maar trekt de groep met diploma hoger onderwijs aan tot 29,9%, terwijl het aandeel in de groep werknemers met diploma lager onderwijs daalt tot 22,9%.

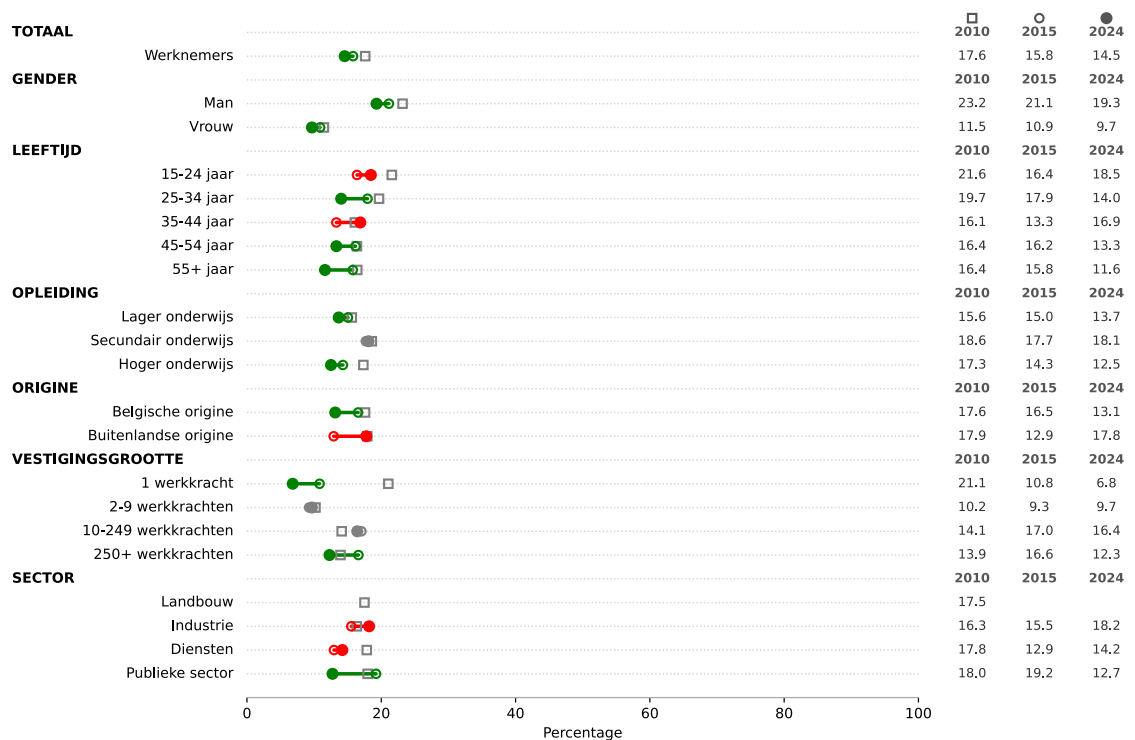
De invloed in **sectoren** is aanzienlijk en stabiel doorheen de tijd: de dienstensector eist steevast het meeste weekendwerk op (39,5%, 30,7%, 34,2%), terwijl de industrie traditioneel laag scoort (17,2%, 14,8%, 15,3%). De publieke sector zit hier ergens tussenin, maar klimt wel naar 34,5% in 2024, wat een toename van weekendroosters in openbare diensten zoals de zorg of veiligheid weerspiegelt.

Wanneer we deze data echter preciseren naar de **gedetailleerde sectoren**, valt op dat de horeca het hoogste aandeel weekendwerk rapporteert (74,2% in 2024). Wat echter ook in het oog springt, is het onderwijs: het aandeel weekendwerk klimt daar naar liefst 46,4%. Verder noteren ook de handel (44,2%) en de overige diensten (39,6%) hoge percentages, gevolgd door de zorg (37,5%). In schril contrast daarmee vertonen sectoren zoals de bouw (6,1%), de financiële sector (12,1%) en de overheid (16,1%) weinig weekendwerk.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** weliswaar een significante factor, maar die moeilijk te interpreteren is omdat de structuur scherp kantelt doorheen de meetjaren. Zo is er in 2024 sprake van een grote daling in het weekendwerk bij de allerkleinste ondernemingen (het aandeel in eenmanszaken daalt naar 17,8%), terwijl het net stijgt in middelgrote bedrijven met 10-249 werknemers naar 38,5%.

1.4.1.5 Nachtwerk

Figuur 1.6 Aandeel werknemers dat minstens één keer per maand 's nachts werkt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor nachtwerk, die het aandeel werknemers weergeeft dat minstens één keer per maand 's nachts werkt, daalt geleidelijk doorheen de tijd op geaggregeerd niveau (Figuur 1.6). Het algemene

gemiddelde valt terug van 17,6% in 2010 naar 15,8% in 2015, om verder te dalen tot 14,5% in 2024. In 2024 rapporteert dus ongeveer één op de zeven werknemers regelmatig nachtdiensten te hebben.

Gender vormt de meest uitgesproken en stabiele scheidslijn, en is in elk meetjaar uiterst significant. Mannen rapporteren aanzienlijk vaker nachtwerk (het aandeel bedraagt 23,2% in 2010; 21,1% in 2015; 19,3% in 2024), terwijl vrouwen structureel veel lagere niveaus van nachtwerk rapporteren (11,5%, 10,9%, 9,7%). Deze kloof blijft groot doorheen de tijd, wat wijst op een gender-gebonden opdeling van de arbeidsmarkt. Nachturen zijn immers typerend voor sectoren als transport, logistiek, productie, en specifieke veiligheids- of technische functies waar mannen oververtegenwoordigd zijn.

Verschillen naar **leeftijd** zijn in geen enkel meetjaar statistisch significant, en de beschrijvende data tonen een wisselend in plaats van een lineair patroon. De jongste groep (15-24 jaar) scoort relatief hoog in 2010 (21,6%) en 2024 (18,5%), maar kent een dip in 2015 (16,4%). Het aandeel nachtwerk bij de overige leeftijdsgroepen bedraagt doorgaans ongeveer 15%, terwijl de 55-plussers in 2024 terugvallen naar 11,6%. Deze resultaten suggereren dat nachtwerk niet strikt gekoppeld is aan een bepaalde levensfase, tenminste niet wanneer men rekening houdt met andere baankenmerken, al is er tegen 2024 wel een lichte afbouw merkbaar aan het einde van de loopbaan.

Het **opleidingsniveau** was in 2010 en 2015 geen statistisch significante factor, maar werd dit wel in 2024. In 2024 noteert de groep werknemers met diploma secundair onderwijs het hoogste aandeel nachtwerk (18,1%), terwijl de groepen werknemers met diploma lager onderwijs (13,7%) en diploma hoger onderwijs (12,5%) beduidend lager uitkomen. Dit toont aan dat nachtwerk vandaag de dag vooral geconcentreerd zit in functies voor middengeschoolden (bv. met het profiel van technisch of secundair onderwijs), terwijl banen voor hoger opgeleiden zich veel minder vaak 's nachts afspelen.

De **herkomst** van de werknemer blijkt in geen enkele meting statistisch significant. Kijken we louter de beschrijvende statistieken, dan is er wel wat beweging: het aandeel bij werknemers van Belgische origine daalt naar 13,1% in 2024, terwijl werknemers van buitenlandse origine op 17,8% noteren.

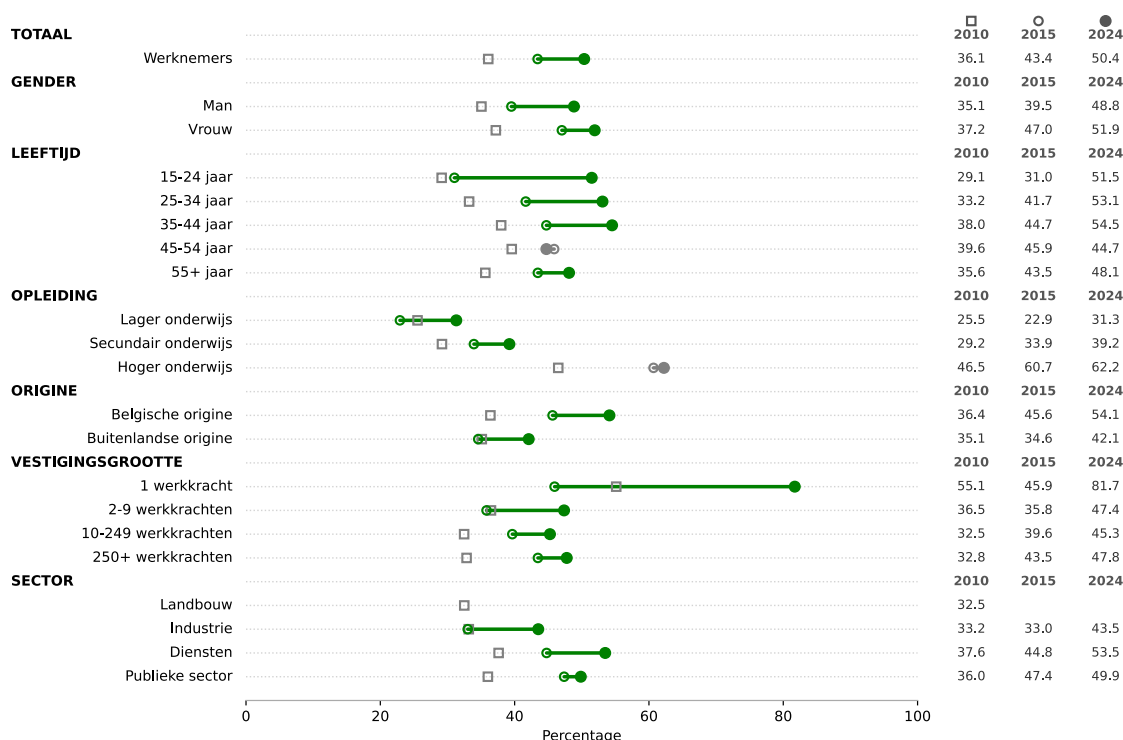
Sector speelt doorheen de tijd een steeds grotere rol. De factor sector was in 2010 niet statistisch significant, werd zwak significant in 2015 en uiterst significant in 2024. Volgens de brede opdeling in 2024 eist de industrie het meeste nachtwerk op (18,2%), gevolgd door de dienstensector (14,2%), en kent de publieke sector het minste nachtwerk (12,7%). Dit weerspiegelt de structurele verankering van nachtwerk in industriële productie en continuïsystemen, terwijl publieke functies, uitgezonderd zorg, zelden rond nachtschiften worden georganiseerd.

Wanneer we deze trend echter in detail bekijken via de **twalf gedetailleerde sectoren**, treden de werkelijke zwaartepunten van de nachtwerk scherp naar voren. In 2024 spant de horeca de kroon met maar liefst 31,8% aan nachtwerkers, gevolgd door de maakindustrie (22,5%) en de zorgsector (16,5%). Binnen deze takken behoren late uren of nachtschiften onmiskenbaar tot de operationele realiteit. Dit staat in schril contrast met sectoren waar het klassieke dagritme regeert: in de financiële sector is nachtwerk een absolute zeldzaamheid (1,9%), en ook in de bouw (7,3%) en het onderwijs (8,7%) wordt 's nachts nagenoeg niet gewerkt.

De **vestigingsgrootte** was uitsluitend in 2010 een statistisch significante factor en verloor daarna haar impact, mede door grote volatiliteit bij de allerkleinste ondernemingen. In 2010 lag het aandeel nachtwerk in eenmanszaken nog behoorlijk hoog (21,1%), maar dat daalde naar 10,8% in 2015 en 6,8% in 2024. Bij de overige vestigingsgroottes toont het aandeel nachtwerk een stabiel verloop, schommelend tussen 9% en 17%.

1.4.1.6 Werktijdflexibiliteit

Figuur 1.7 Aandeel werknemers dat zelf werktijden kan kiezen of bepalen (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor werktijdflexibiliteit, die het aandeel werknemers meet dat zelf de werktijden kan kiezen of bepalen, stijgt gestaag over de drie meetmomenten, van 36,1% in 2010 naar 43,4% in 2015 en 50,4% in 2024 (Figuur 1.7). Dit wijst op een duidelijke expansie van flexibiliteit in de afgelopen jaren, gedreven door een bredere verspreiding van flexibele roosters, de toenemende digitalisering en veranderende normen op de werkvloer rond wanneer en hoe werk gepresteerd wordt. Desondanks blijft de verdeling van deze flexibiliteit sterk ongelijk over verschillende groepen, wat aantoont dat deze groei zich niet voor iedereen op dezelfde manier vertaalt in meer vrijheid.

Het **opleidingsniveau** is een van de sterkste en meest consistente bepalende factoren, met uiterst significante verschillen en een steile opwaartse lijn in elk meetjaar. Werknemers met een diploma hoger onderwijs rapporteren structureel een veel hogere flexibiliteit dan wie enkel secundair of lager onderwijs genoot. In 2010 was de kloof al aanzienlijk (aandeel werknemers dat zelf werktijden kan bepalen van 46,5% voor hoger onderwijs versus 29,2% voor secundair en 25,5% voor lager), maar tegen 2015 en 2024 trekt die nog scherper open. In 2015 bereikt het aandeel werknemers dat zelf de werktijden kan bepalen 60,7% in de groep met diploma hoger onderwijs, terwijl de groepen met diploma lager (22,9%) en secundair (33,9%) achterblijven. In 2024 blijft het de groep werknemers met diploma hoger onderwijs onbetwist koploper wat werktijdflexibiliteit betreft met een aandeel van 62,2%, vergeleken met 39,2% (secundair) en 31,3% (lager). Dit wijst erop dat flexibiliteit nauw verweven is met taakautonomie en beslissingsbevoegdheid, wat typisch is voor hooggekwalificeerde rollen. Het impliceert tevens dat de opmars van flexibel werken vooral de hooggeschoolden ten goede is gekomen, terwijl lager opgeleiden, ondanks een lichte verbetering, op grote achterstand blijven.

De **herkomst** van de werknemer groeit bovendien uit tot een steeds belangrijkere scheidslijn. Waar er in 2010 nog geen statistisch significant verschil bestond tussen werknemers van Belgische (36,4%) en buitenlandse origine (35,1%) wat werktijdflexibiliteit betreft, tekenen zich in 2015 en 2024 wel statistisch significante verschillen af. Werknemers van Belgische origine rapporteren sindsdien substantieel meer werktijdflexibiliteit: in 2015 gaat het om een aandeel van 45,7% versus 34,6%, en in 2024 om een aandeel van 54,1% tegenover 42,1%. Dit illustreert een groeiende ongelijkheid in de toegang tot flexibele werkregelingen.

De verschillen naar **gender** zijn in geen enkel jaar statistisch significant, al tonen de beschrijvende cijfers wel aan dat vrouwen in 2015 en 2024 nipt meer werktijdflexibiliteit ervaren dan mannen. Bij de mannen klimt het aandeel werknemers met werktijdflexibiliteit van 35,1% in 2010 via 39,5% naar 48,8% in 2024. Bij de vrouwen gaat dit van 37,2% via 47,0% naar 51,9%. Het beschrijvende patroon weerspiegelt mogelijk dat vrouwen vaker terechtkomen in functies of sectoren waar roosterwijzigingen gemeengoed zijn, of dat zij de geboden flexibiliteit actiever benutten om zorgtaken en werk in te plannen.

Leeftijd was een statistisch significante factor in 2010 en 2015, maar verliest significantie in 2024, wat aantoont dat verschillen in belang afnemen. In de eerste jaren genoten de jongste werknemers beduidend minder werkflexibiliteit (29,1% in 2010 en 31,0% in 2015), en nam deze ruimte geleidelijk toe naarmate men vorderde in de loopbaan. Tegen 2024 heeft de jeugd echter een fikse inhaalbeweging gemaakt - de groep van 15-24 jaar springt naar 51,5% en de 25- tot 34-jarigen naar 53,1%, waardoor het leeftijdsprofiel sterk afvlakt en statistisch minder relevant wordt. Een kleine uitzondering vormt de categorie van 45 tot 54 jaar, die in 2024 met 44,7% wat lager scoort dan de overige groepen.

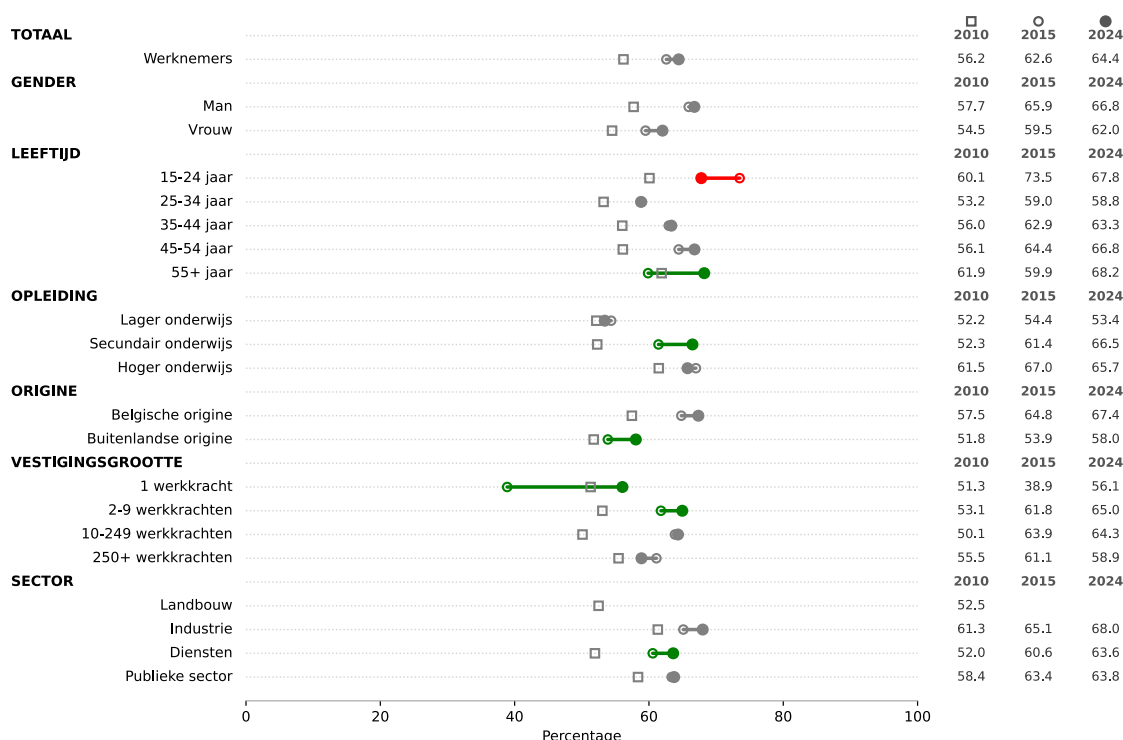
Sector is doorlopend statistisch significant en bevestigt de verwachtingen over arbeidsorganisatie. De industrie biedt stevast de minste werktijdflexibiliteit (aandeel van 33,2% in 2010, 33,0% in 2015 en 43,5% in 2024), vergeleken met de dienstensector (37,6%, 44,8% en 53,5%) en de publieke sector (36,0%, 47,4% en 49,9%).

Kijken we echter naar de **twalf gedetailleerde sectoren** in de recente data (2024), dan wordt de ongelijkheid in flexibiliteit over de sectoren pas écht zichtbaar. Kennisintensieve sectoren domineren de top: in de IT-sector (78,2%) en de financiële dienstverlening (75,8%) is het zelf bepalen van de werktijden bijna de norm geworden. Ook in adviesberoepen en vastgoed (64,6%) of bij de overheid (64,3%) ligt de werktijdautonomie bijzonder hoog. Onderaan vinden we daarentegen sectoren waar het rooster onherroepelijk vastligt, zoals het onderwijs, dat stagneert op 32,8%. Ook de detailhandel (37,4%) en de bouw (40,5%) bieden aanmerkelijk minder speelruimte om zelf de werkuren te bepalen.

Tot slot toont de **vestigingsgrootte** grote en consequent significante verschillen. Het meest in het oog springt het resultaat voor de allerkleinste ondernemingen (eenmanszaken), die wegschiet naar liefst 81,7%. In 2010 en 2015 scoorden zij met respectievelijk 55,1% en 46,0% ook al relatief hoog wat werktijdflexibiliteit betreft. Bij de grotere bedrijven merken we op dat het aandeel werknemers dat zelf de werktijden kan bepalen in de allergrootste bedrijven (250+) toeneemt naar 47,8% in 2024 en bij bedrijven met 10-249 werknemers naar 45,3%, terwijl het bij bedrijven met 2-9 werknemers 47,4% bedraagt.

1.4.1.7 Beloningsbalans

Figuur 1.8 Aandeel werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat de inspanningen en beloning voor het werk in balans zijn (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor beloningsbalans, die het aandeel werknemers weergeeft dat het er helemaal of eerder mee eens is dat de inspanningen en beloning voor het werk in balans zijn, verbetert doorheen de tijd (Figuur 1.8). Het algemene aandeel stijgt van 56,2% in 2010 naar 62,6% in 2015 en 64,4% in 2024. Hoewel de trend op geaggregeerd niveau duidelijk opwaarts is, toont de verdeling over de groepen hardnekkige ongelijkheden, waarbij sommige kloven doorheen de tijd breder of scherper afgelijnd worden.

De verschillen naar **gender** zijn consistent en in de drie meetjaren statistisch significant, waarbij mannen systematisch een gunstigere beloningsbalans rapporteren dan vrouwen. Deze kloof is bescheiden maar stabiel: zo bedragen de aandelen bij mannen ten opzichte van vrouwen 57,7% versus 54,5% in 2010; 65,9% versus 59,5% in 2015; en 66,8% versus 62,0% in 2024. Dit patroon suggereert dat de algemene verbeteringen beide geslachten ten goede komen, maar dat vrouwen stevast minder het gevoel hebben dat hun inzet adequaat wordt beloond.

Leeftijd speelde in 2010 slechts een zwakke rol, maar de verschillen werden in 2015 en 2024 statistisch significant, hoewel het leeftijdsprofiel zeker niet puur lineair is. De jongste werknemers (15-24 jaar) rapporteerden het hoogste aandeel in 2015 (73,5%) en blijven ook in 2024 met 67,8% relatief hoog scoren. De groep van 25 tot 34 jaar noteert daarentegen consequent het laagst (53,2% in 2010; 59,0% in 2015 en 58,8% in 2024). Werknemers halverwege hun loopbaan clusteren rond het gemiddelde, terwijl de oudere werknemers (55-plussers) in 2024 op een hoge 68,2% eindigen. Dit wisselende patroon weerspiegelt eerder generatie- of compositie-effecten - zoals het type jobs dat in bepaalde levensfasen wordt uitgevoerd - dan een eenduidig levensloopverloop. Dat de 25- tot

34-jarigen stelselmatig de minste beloningsbalans ervaren, hangt mogelijk samen met de druk van een beginnende carrière, de jaren van de gezinsvorming, of met de hoge werkdruk die in deze opbouwfase vaak nog onvoldoende verzilverd wordt in tastbare beloningen.

Het **opleidingsniveau** is doorlopend en sterk significant, al verschuift de dynamiek wat doorheen de tijd. In 2010 en 2015 rapporteerden werknemers met een diploma hoger onderwijs afgetekend de beste beloningsbalans (61,5% en 67,0%), terwijl de aandelen voor lager en secundair onderwijs lager en behoorlijk gelijkaardig waren (rond de 52%). Tegen 2024 maakt de groep met secundair onderwijs echter een aanzienlijke inhaalbeweging naar 66,5%, waardoor ze nagenoeg op gelijke hoogte komen met de hoger opgeleiden (65,7%). De werknemers met enkel een diploma lager onderwijs blijven daarentegen steken op een beduidend lagere 53,4%. Dit suggereert dat de gepercipieerde balans tussen inspanning en beloning voor middengeschoolden sterk is verbeterd, waardoor de historische kloof met het hoger onderwijs is gedicht, terwijl de laagst opgeleiden structureel achtergesteld blijven.

De **herkomst** van de werknemer groeit vanaf 2015 uit tot een van de meest hardnekkige bronnen van ongelijkheid. Werknemers van Belgische origine rapporteren in elk meetjaar een gunstigere beloningsbalans dan werknemers van buitenlandse origine. Deze kloof is doorlopend significant en trekt doorheen de tijd verder open: van 57,5% versus 51,8% in 2010; naar 64,8% versus 53,9% in 2015; tot 67,4% versus 58,0% in 2024. Dit wijst op een aanhoudend nadeel voor werknemers van buitenlandse origine op het vlak van kwalitatieve jobmatches, eerlijke beloningsstructuren of behandeling op de werkvloer. Het toont aan dat de algemene stijging van deze indicator zich niet in gelijke mate heeft vertaald in winst voor werknemers met een migratieachtergrond.

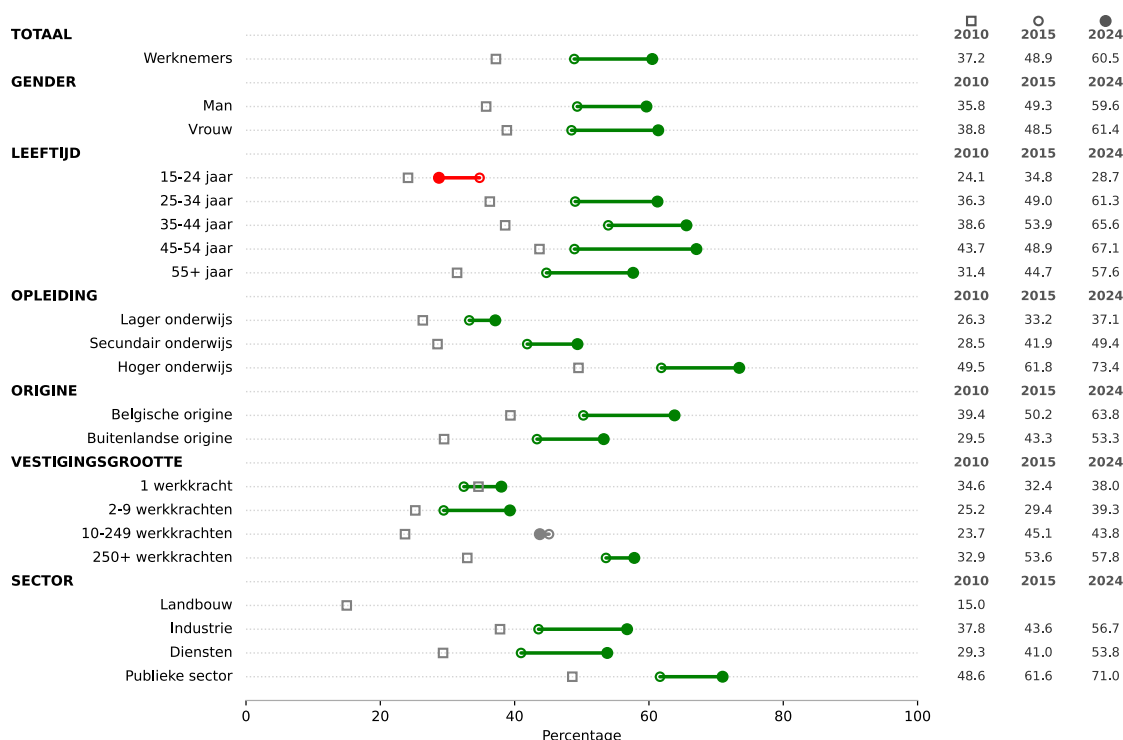
De **sectoren** waren enkel in 2010 significant bepalend, maar niet meer in de latere jaren, al blijft de beschrijvende trend informatief. De industrie vertoont in elke meting een relatief goede balans qua beloning (61,3%, 65,1%, 68,0%), terwijl de dienstensector stelselmatig lager starten scoorden maar sterk verbeteren (52,0%, 60,6%, 63,6%). De publieke sector heeft een vrij stabiel aandeel en vertoefde op een bovengemiddeld niveau (58,4%, 63,4%, 63,8%).

Wanneer we inzoomen op de **twaalf gedetailleerde sectoren** in 2024, ontdekken we inderdaad een veel scherpere realiteit dan de brede categorieën doen vermoeden. Binnen specifieke dienstverlening en industrie vinden we absolute uitschieters: de financiële sector (76,4%), de IT-sector (75,2%) en de maakindustrie (72,8%) bieden hun werknemers veruit de beste ervaren beloningsbalans. De overheid volgt daar met 71,1% overigens dicht achter. Aan de andere kant van het spectrum kampen specifieke sectoren met een wezenlijk verstoorde balans. In de bouw (55,7%), bij vastgoed en expertise (56,0%) en in de zorgsector (58,7%) heeft een veel groter deel van het personeel het gevoel dat de zware professionele inspanningen uit de pas lopen met de geboden waardering en verloning.

Tot slot blijft de **vestigingsgrootte** elk jaar statistisch significant, maar het grillige verloop maant aan tot enige voorzichtigheid. In 2010 scoorden de grootste bedrijven (250+) iets beter dan de rest, terwijl in 2015 de allerkleinste eenmanszaken een diepe daling optekenen (naar 38,9%), afgezet tegenover 61-64% in de andere categorieën. Tegen 2024 maken deze eenmanszaken opnieuw een forse sprong (56,1%), terwijl het aandeel bij de grootste bedrijven (250+) daalt naar 58,9%.

1.4.1.8 Opleiding

Figuur 1.9 Aandeel werknemers dat een opleiding volgt (door werkgever of zelf betaald) (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor opleiding, die het aandeel werknemers weergeeft dat een opleiding of training volgt, ongeacht of deze door de werkgever of zelf wordt betaald, neemt doorheen de tijd sterk toe. Het algemene gemiddelde stijgt van 37,2% in 2010 via 48,9% in 2015 naar 60,5% in 2024. Dit is een aanzienlijke opwaartse verschuiving die suggereert dat levenslang leren en bijscholing inmiddels veel gangbaarder zijn geworden, bijvoorbeeld door een groeiend aanbod van werkgevers, de beleidsmatige nadruk op vorming, of een bredere verspreiding van informele leertrajecten. Ondanks deze algemene stijging leggen de resultaten ook hardnekkige ongelijkheden bloot: verschillende subgroepen kennen blijvend grote en statistisch significante verschillen in de toegang tot opleiding.

De verschillen naar **gender** waren enkel in 2010 statistisch significant, waarbij de richting bovendien wisselt wanneer we de puur beschrijvende cijfers doorheen de jaren bekijken. In 2010 rapporteerden vrouwen iets vaker (38,8%) dan mannen (35,8%) dat ze een opleiding volgden. In 2015 en 2024 is dit verschil niet langer significant en liggen de niveaus nagenoeg gelijk: 61,4% van de vrouwen volgende opleiding versus 59,6% van de mannen.

Leeftijd toont een sterke en stabiele associatie met opleiding, maar het patroon neemt tegen 2024 een opvallende wending. In 2010 en 2015 zagen we dat de opleidingsgraad doorgaans toenam met leeftijd. Zo bedraagt in 2024 het aandeel werknemers dat opleiding 65,6% bij werknemers tussen 35 en 44 jaar oud en 67,1% bij de werknemers tussen 45 en 54 jaar oud. Ook de 55-plussers scoren relatief hoog (57,6%). De groep werknemers van 15 tot 24 jaar oud die opleiding volgde steeg van 24,1% in 2010 naar 34,8% in 2015, maar daalde in 2024 tot 28,7%. Dit weerspiegelt mogelijk hun meer precare positie bij de start van de loopbaan of kortere contracten.

Het **opleidingsniveau** vertoont de scherpste en meest consistente gradiënt. Deelname aan training is het laagst bij werknemers met maximaal lager onderwijs (26,3% in 2010; 33,2% in 2015; 37,1% in 2024), hoger bij secundair onderwijs (28,5%, 41,9% en 49,4%), en met ruime voorsprong het hoogst bij de hoger opgeleiden (49,5%, 61,8% en 73,4%). Deze kloof is niet alleen structureel, maar vergroot zich in absolute termen zelfs tegen 2024. Dit wijst op een cumulatief voordeel: wie reeds hooggeschoold is, komt vaker in banen terecht die opleiding aanbieden én grijpt sneller de kans om die effectief te volgen.

Ook de **herkomst** van de werknemer is consequent statistisch significant. Werknemers van Belgische origine rapporteren in elk meetjaar een hogere opleidingsparticipatie dan collega's van buitenlandse origine: met een aandeel werknemers dat opleiding volgt van 39,4% versus 29,5% in 2010; 50,2% versus 43,3% in 2015; en 63,8% versus 53,3% in 2024 respectievelijk. Deze aanhoudende kloof van ruwweg 7 tot 10 procentpunten toont een blijvende achterstand aan. Dit hangt vermoedelijk samen met segregatie op de arbeidsmarkt, taalbarrières, of hun concentratie in sectoren en bij bedrijfstypes waar simpelweg minder geïnvesteerd wordt in de vorming van het personeel.

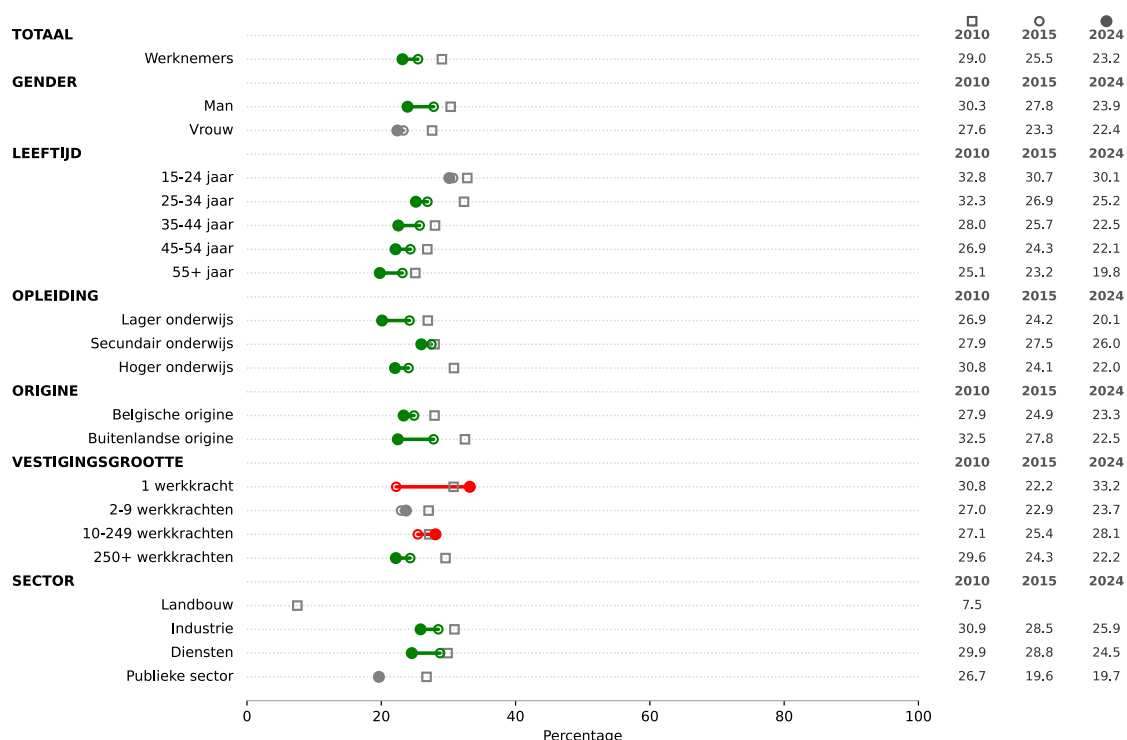
De **sectoren** vertonen eveneens grote en stabiele verschillen wat opleiding betreft. De publieke sector torent hier stevast bovenuit en kent een sterke stijging in het aandeel werknemers dat opleiding volgt (48,6% in 2010; 61,7% in 2015; 71,0% in 2024). De industrie maakt eveneens een stevige inhaalbeweging (37,8%, 43,6%, 56,7%), terwijl de dienstensector ondanks een toename toch lager blijft steken (29,3%, 41,0%, 53,8%).

Kijken we in detail naar de **twalf specifieke sectoren**, dan zien we in 2024 grote pieken in de brede kennis- en publieke diensten: de financiële sector is de afgetekende koploper met liefst een aandeel van 85,8%, gevolgd door onderwijs (78,9%), IT (68,3%) en de zorg (68,1%). Aan de andere kant van het spectrum bengelen de operationele en fysieke diensten. In de horeca volgde in 2024 slechts 21,2% van de werknemers een training, en ook in de handel (48,0%) en de bouw (51,7%) blijven de cijfers ruimschoots onder het algemene gemiddelde.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** doorlopend significant. In 2010 lagen de allerkleinste eenmanszaken (34,6%) en grote bedrijven met meer dan 250 werknemers (32,9%) nog dicht bijeen, terwijl kleine bedrijven van 2 tot 9 werknemers (25,2%) sterk achterbleven. In 2015 en 2024 kristalliseert zich echter wel een veel duidelijker schaalvoordeel uit: de grootste ondernemingen (250+) klimmen fors naar 53,6% en 57,8%, terwijl micro-ondernemingen met 1 werkkracht lager scoren (32,4% en 38,0%). De algemene conclusie luidt dat grotere organisaties structureler opleidingen faciliteren.

1.4.1.9 Overkwalificatie

Figuur 1.10 Aandeel werknemers dat overgekwalificeerd is (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor overkwalificatie, die het aandeel werknemers dat aangeeft overgekwalificeerd te zijn voor hun huidige job beschrijft, daalt gestaag over de gemeten periode. Het algemene gemiddelde valt terug van 29,0% in 2010 naar 25,5% in 2015, en naar 23,2% in 2024. Dit wijst op een geleidelijke afname van de gepercipieerde onderbenutting van vaardigheden op de arbeidsmarkt. Desondanks impliceert het niveau van 2024 nog steeds dat bijna één op de vier werknemers het gevoel heeft meer in zijn mars te hebben dan de job vereist.

De verschillen naar **gender** waren in de beginjaren duidelijk aanwezig, maar vervagen doorheen de tijd. In 2010 en 2015 gaven mannen significant vaker dan vrouwen aan overgekwalificeerd te zijn voor hun job (30,3% versus 27,6% in 2010; 27,8% versus 23,3% in 2015). Tegen 2024 versmalt deze kloof aanzienlijk en is het verschil niet langer statistisch significant (23,9% versus 22,4%).

Ook **leeftijd** vertoonde in 2010 nog significante effecten, maar dat is niet langer zo in de latere jaren. In 2010 waren jongere werknemers het vaakst overgekwalificeerd (32,8% bij de 15- tot 24-jarigen en 32,3% bij de 25- tot 34-jarigen), waarna dit aandeel gestaag daalde tot 25,1% bij de 55-plussers. In 2015 en 2024 bleef dit beschrijvende patroon - hogere niveaus van overkwalificatie bij jongeren en lagere bij ouderen - maar de statistische testen wijzen uit dat deze spreiding niet langer robuust is. Wel blijft de allerjongste groep in 2024 nog in het oog springen (30,1% is overgekwalificeerd versus bv. 19,8% voor 55-plussers).

Het **opleidingsniveau** hangt slechts zwak samen met overkwalificatie, en opnieuw uitsluitend in 2010. Het patroon was toen allerminst rechtlijnig: werknemers met een diploma hoger onderwijs scoorden onverwacht het hoogst (30,8%), terwijl de aandelen voor lager (26,9%) en secundair onder-

wijs (27,9%) iets lager lagen. In 2015 en 2024 verdwijnt de statistische significantie en liggen de niveaus globaal dichterbij (in 2024: 20,1% voor lager, 26,0% voor secundair en 22,0% voor hoger onderwijs).

De **herkomst** van de werknemer toonde significante verschillen in 2010 en 2015, waarbij werknemers van buitenlandse origine zich opvallend vaker overgekwalificeerd voelden dan werknemers van Belgische origine (32,5% versus 27,9% in 2010; 27,8% versus 24,9% in 2015). In 2024 is dit verschil echter volledig uitgewist (22,5% voor buitenlandse origine versus 23,3% voor Belgische origine).

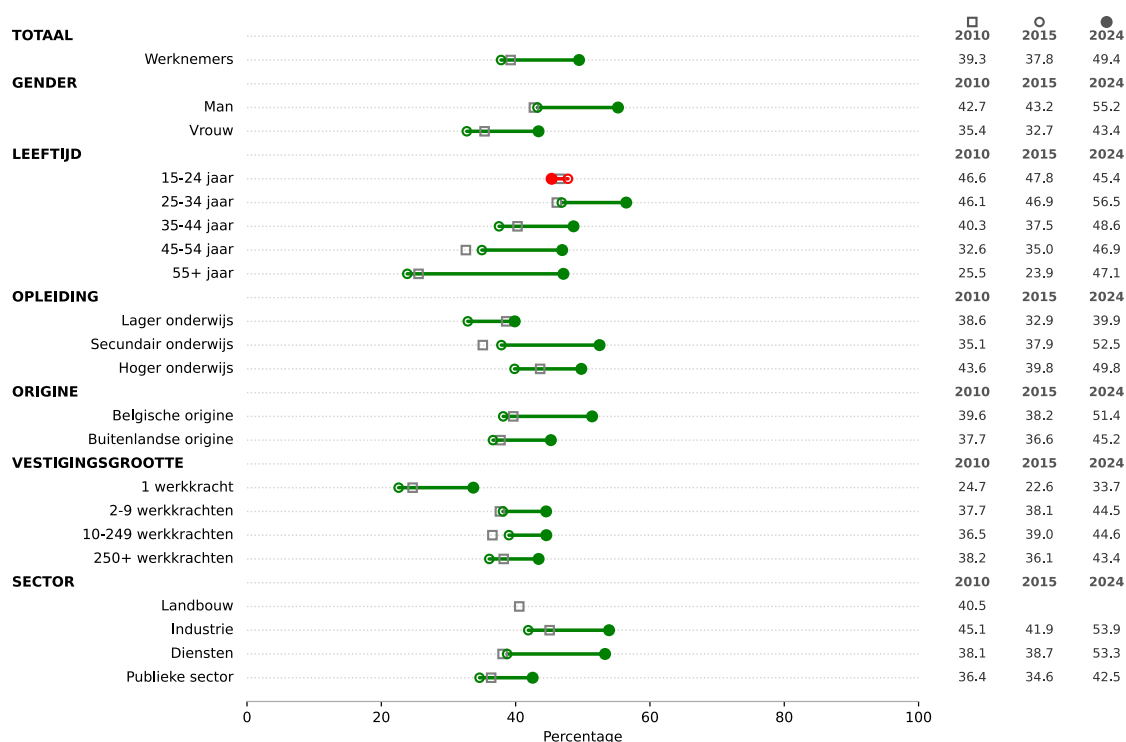
De **sectoren** vertonen in alle meetjaren statistisch significante en inhoudelijk relevante verschillen. De industrie en de dienstensector scoren doorgaans hogere aandelen overkwalificatie dan de publieke sector. De publieke sector kende bovendien een aanzienlijke daling van 26,7% in 2010 naar ruwweg 19,6% in de recentere jaren, wat wijst op een sterk verbeterde afstemming tussen behaalde diploma's en de effectieve jobinhoud binnen de overheid. Ook de industrie en diensten tekenden een daling op, maar bleven in 2024 met respectievelijk 25,9% en 24,6% wel hoger scoren dan de publieke sector.

Wanneer we deze trend in detail bestuderen via de **twalf specifieke sectoren** (die in 2024 opnieuw zwak significant verschillen), zien we zeer duidelijke uitschieters. In 2024 ervaren werknemers in de horeca veruit het vaakst dat ze overgekwalificeerd zijn (38,6%), gevolgd door de overige diensten (29,9%) en de maakindustrie (29,5%). Dit suggereert dat er in deze sectoren behoorlijk wat werknemers actief zijn met een diploma dat de eigenlijke functievereisten overstijgt. Aan het andere uiterste bevinden zich de financiële sector (13,6%), het onderwijs (15,2%) en de bouw (16,6%). Daar lijkt de afstemming tussen de kwalificaties van het personeel en de inhoud van het uit te voeren werk structureel een pak sterker te zitten.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** niet statistisch significant, en vertoont deze een uiterst instabiel patroon over de verschillende metingen. De opvallende piek voor eenmanszaken in 2024 (33,2%) steekt schril af tegen de lagere niveaus in de andere vestigingsgroottes, terwijl deze zelfde groep van micro-ondernemingen in 2015 juist de allerlaagste score liet optekenen (22,2%).

1.4.1.10 Carrièreperspectieven

Figuur 1.11 Aandeel werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat hun baan goede carrièreperspectieven biedt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor carrièreperspectieven, die het aandeel werknemers weergeeft dat het er helemaal of eerder mee eens is dat hun baan goede carrièreperspectieven biedt, vertoont een stijging tussen 2010 en 2024, met een lichte dip halverwege de periode (Figuur 1.11). Het algemene gemiddelde bedraagt 39,3% in 2010, daalt licht naar 37,8% in 2015, en stijgt vervolgens tot 49,4% in 2024.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** zijn groot, consistent en in elk meetjaar sterk statistisch significant. Mannen rapporteren over de hele lijn stevast betere carrièreperspectieven dan vrouwen: het aandeel mannen versus vrouwen met goede carrièreperspectieven bedroeg 42,7% versus 35,4% in 2010; 43,2% versus 32,7% in 2015; en 55,2% versus 43,4% in 2024. De kloof trekt merkbaar open in 2015 en is ook in 2024 substantieel. Dit wijst op verschillen in de gepercipieerde doorgroeikansen, wat mogelijk samenhangt met de concentratie van vrouwen in bepaalde beroepsgroepen, ongelijke toegang tot promotiekansen en een verschil in kansen op managementniveau.

Leeftijd hangt in alle meetmomenten sterk samen met de ervaren carrièreperspectieven. In 2010 en 2015 zijn vooral de jongere werknemers tevreden over hun carrièreperspectieven (met scores rond de 46% à 48%), waarna dit stelselmatig afnam met de leeftijd, met bijzonder lage scores voor de 55-plussers (25,5% in 2010 en 23,9% in 2015). In 2024 blijven de jongste groepen relatief hoog scoren (45,4% voor 15-24 jaar en 56,5% voor 25-34 jaar), maar zien we een opvallende inhaalbeweging bij de oudere groepen, waarbij het aandeel bij 55-plussers naar 47,1% groeit.

De verschillen op basis van het **opleidingsniveau** zijn statistisch significant, maar het patroon wisselt doorheen de jaren. In 2010 noteerde de groep werknemers met diploma hoger onderwijs de hoogste

score wat goede carrièreperspectieven betreft (43,6%), gevolgd door de groep werknemers met diploma lager (38,6%) en secundair onderwijs (35,1%). In 2015 trok het aandeel werknemers met goede carrièreperspectieven bij de groep werknemers met diploma secundair onderwijs aan tot 37,9%, terwijl het voor de groep met diploma lager onderwijs daalde naar 32,9% en het voor de groep met diploma hoger onderwijs op 39,8% eindigde. In 2024 is het aandeel met goede carrièreperspectieven in de groep werknemers met diploma met secundair onderwijs 52,5%, door het 49,8% in de groep met diploma hoger onderwijs, en 39,9% in de groep met diploma lager onderwijs. Dit suggereert dat werknemers met enkel lager onderwijs tegen 2024 structureel minder kansen zien, terwijl middelbaar en hoger opgeleiden naar elkaar toegroeien op een hoog niveau.

De **herkomst** van de werknemer was niet significant in 2010 en 2015, maar wordt zwak significant in 2024. Werknemers van buitenlandse origine schatten hun carrièreperspectieven op dat moment iets lager in (45,2%) dan werknemers van Belgische origine (51,4%).

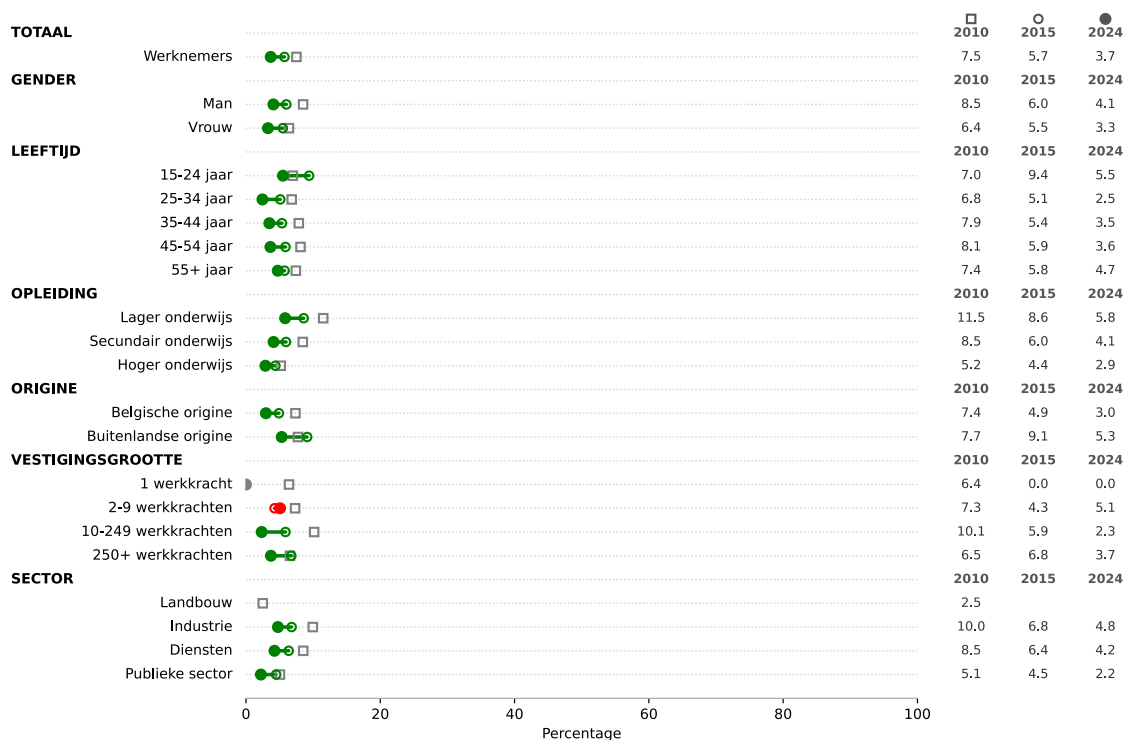
De **sectoren** tonen consistente en betekenisvolle statistisch significante verschillen. De industrie scoort in alle metingen relatief goed (45,1%, 41,9% en 53,9%), terwijl de dienstensector tegen 2024 een bijzonder sterke inhaalbeweging maakt (van om en bij de 38% in de eerste jaren naar 53,3% in 2024). De publieke sector blijft doorlopend achterop hinken (36,4%, 34,6% en 42,5%). Dit wekt de indruk dat er binnen de overheid veel minder ruimte, of in ieder geval minder zichtbaarheid, is voor formele promoties, zelfs wanneer andere jobkenmerken dat misschien compenseren.

Als we echter naar de **twalf gedetailleerde sectoren** in 2024 kijken, dan wordt het landschap van de doorgroeimogelijkheden veel scherper en uitgesprokener. De financiële sector tekent zich af als de absolute koploper: maar liefst 78,9% van het personeel ziet daar uitstekende carrièrekansen. Ook in de bouw (60,1%) en overige diensten (57,7%) ervaart de meerderheid goede carrièreperspectieven. Lijnrecht daartegenover staan de horeca (29,5%), het onderwijs (33,5%) en de zorgsector (44,4%).

Tot slot zijn de verschillen naar **vestigingsgrootte** bescheiden in 2010, niet significant in 2015, en sterk statistisch significant in 2024. Wat doorlopend opvalt, is dat de allerkleinste ondernemingen steevast het laagste perspectief bieden: 24,7% in 2010; 22,6% in 2015 en 33,7% in 2024. De overige vestigingsgroottes clusteren stelselmatig hoger en trekken tegen 2024 allemaal boven de 43% à 44%.

1.4.1.11 Jobonzekerheid

Figuur 1.12 Aandeel van werknemers dat het er helemaal of eerder mee eens is dat ze hun baan binnen zes maanden kunnen verliezen en die het er helemaal of eerder mee oneens zijn dat ze gemakkelijk een nieuwe baan kunnen vinden (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor jobonzekerheid, die het aandeel werknemers weergeeft dat vreest zijn baan binnen zes maanden te verliezen én niet makkelijk een nieuwe baan denkt te vinden, daalt aanzienlijk over de gemeten periode (Figuur 1.12). Het algemene gemiddelde valt terug van 7,5% in 2010 naar 5,7% in 2015, en 3,7% in 2024. Dit wijst op een substantiële afname van de gepercipieerde onzekerheid, waarbij het aandeel werknemers met jobonzekerheid tussen 2010 en 2024 ruwweg gehalveerd is.

Het verschil naar **gender** is in geen enkel jaar statistisch significant, hoewel mannen doorlopend nipt hogere onzekerheidsniveaus optekenen dan vrouwen. Het aandeel bij de mannen daalt van 8,5% in 2010 via 6,0% in 2015 naar 4,1% in 2024. Vrouwen volgen eenzelfde dalende lijn: van 6,4% via 5,5% naar 3,3%.

Ook de verschillen naar **leeftijd** zijn in geen enkele meting statistisch significant, maar het beschrijvende patroon is wel informatief. De jongste groep (15-24 jaar) toont zich relatief volatiel en steekt zowel in 2015 (9,4%) als in 2024 (5,5%) boven de andere leeftijden uit. Dit strookt met het feit dat jonge werknemers bij hun intrede op de arbeidsmarkt vaker blootstaan aan tijdelijke contracten en algemene instabiliteit. De meeste andere leeftijdsgroepen convergeren tegen 2024 richting erg lage waarden qua jobonzekerheid (schommelend tussen 2,5% en 4,7%), wat direct verklaart waarom de leeftijdsfactor in deze brede dataset statistisch niet langer doorslaggevend is.

Het **opleidingsniveau** was een sterke voorspeller in 2010 en bleef (zij het zwakker) significant in 2015, alvorens zijn significantie te verliezen in 2024. In 2010 was er een glasheldere hiërarchie: 11,5% voor lager onderwijs, 8,5% voor secundair en 5,2% voor hoger onderwijs. In 2015 bleef dit patroon

overeind (8,6%, 6,0% en 4,4%). Tegen 2024 liggen de niveaus globaal een stuk lager, maar is de gradiënt beschrijvend nog steeds intact (5,8% voor lager, 4,1% voor secundair en 2,9% voor hoger onderwijs). Dat de statistische significantie in 2024 wegvalt, weerspiegelt hoogstwaarschijnlijk eerder de algemene afname van jobonzekerheid - wat de statistische detectiekracht verkleint.

De **herkomst** van de werknemer is doorheen de jaren steeds sterker gaan doorwegen. Terwijl er in 2010 nog geen statistisch significant verschil bestond (beide groepen scoorden gelijkaardig rond 7-8%), rapporteerden werknemers van buitenlandse origine in 2015 fors meer onzekerheid dan werknemers van Belgische origine (9,1% versus 4,9%). Deze kloof blijft ook in 2024 significant (5,3% versus 3,0%). Deze verschuiving toont aan dat de jobonzekerheid, hoewel ze in haar totaliteit afnam, zich in toenemende mate is gaan concentreren bij werknemers met een migratieachtergrond. Dit wijst op segmentatie in de arbeidsmarkt en een structureel grotere blootstelling aan preciaire werkregelingen voor deze groep.

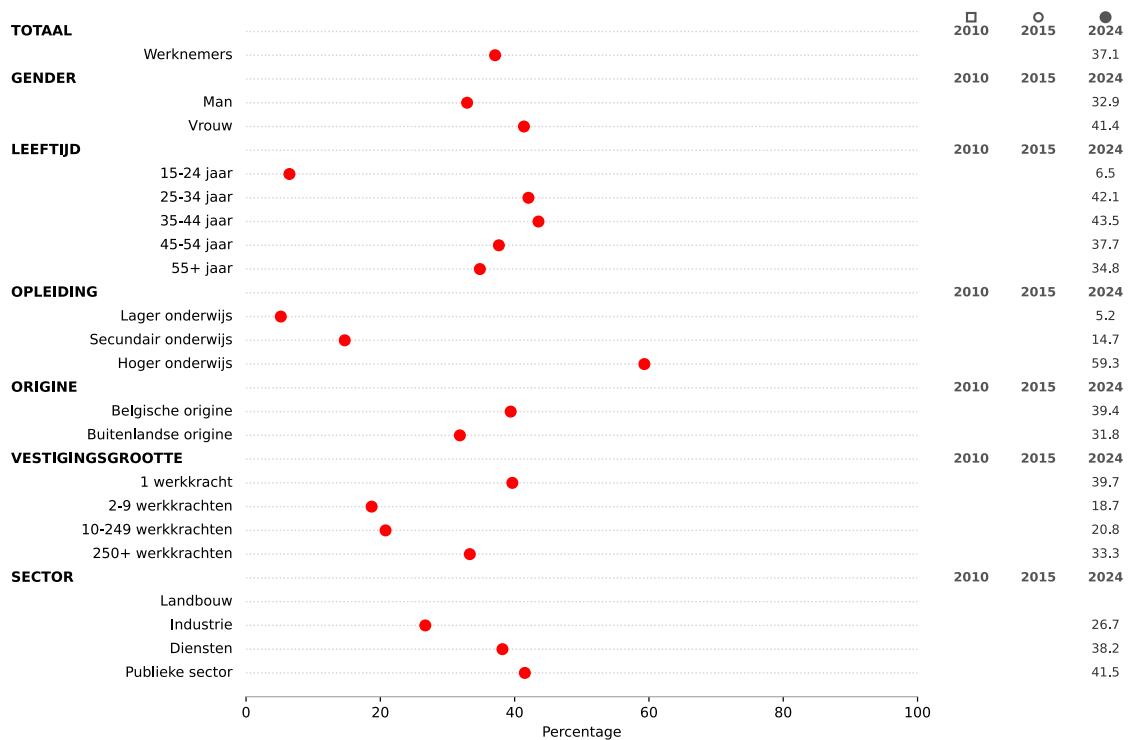
Wat **sectoren** betreft, waren de verschillen uitsluitend in 2010 statistisch significant. Toen noteerden de industrie (10,0%) en de dienstensector (8,5%) flink hoger dan de publieke sector (5,1%). In 2015 en 2024 is de brede sector niet langer significant, al blijft de publieke sector in 2024 puur beschrijvend wel de allerlaagste score (2,2%) optekenen in vergelijking met de industrie (4,8%) en diensten (4,2%). De afnemende significantie hangt opnieuw samen met de algemene daling van de jobonzekerheid.

Als we de blik verruimen naar de **twaalf gedetailleerde sectoren** (op basis van de data voor 2024), krijgen we echter een scherper zicht op de plekken waar onzekerheid blijft sluimeren. Werknemers in sectoren zoals de overige diensten (7,7%), vastgoed en zakelijke dienstverlening (5,7%) en de maakindustrie (5,0%) ervaren de hoogste mate van jobonzekerheid. Lijnrecht daartegenover zien we dat banen in sectoren als onderwijs (1,5%), IT-sector (1,9%) en de zorgsector (2,5%) momenteel als veilig worden gepercipieerd.

De **vestigingsgrootte** was significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024, en vertoont patronen die lastig eenduidig te interpreteren zijn. In 2010 piekte de categorie van 10-249 werkkrachten opvallend hoog (10,1%), terwijl de rest 6-7% was.

1.4.1.12 Thuiswerk

Figuur 1.13 Aandeel van werknemers dat soms, vaak of altijd thuiswerkt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024

De indicator voor thuiswerk, die het aandeel van werknemers weergeeft dat soms, vaak of altijd thuiswerkt, is in deze dataset uitsluitend beschikbaar voor het jaar 2024 (**Error! Reference source not found.**). Uit deze meest recente data blijkt dat 37,1% van de werknemers thuiswerkt. Dit toont aan dat telewerk of hybride werken zich heeft ontpopt tot een volwaardige en ingeburgerde arbeidsvorm op de arbeidsmarkt.

De verschillen naar **gender** zijn in 2024 statistisch niet significant, ook al geven vrouwen vaker aan thuis te werken dan mannen (41,4% versus 32,9%). Desondanks wijst dit verschil in de beschrijvende cijfers wel op de mogelijkheid dat vrouwen vaker terechtkomen in rollen die telewerk faciliteren, of dat zij vaker gebruikmaken van deze regeling om werk en zorgtaken te combineren.

Leeftijd toont daarentegen een zeer sterk en statistisch significant profiel. Thuiswerken is zeldzaam bij de 15- tot 24-jarigen (6,5%), maar absoluut gemeengoed bij werknemers in de piek van hun loopbaan: 42,1% bij de 25- tot 34-jarigen en 43,5% bij de 35- tot 44-jarigen. Nadien daalt het aandeel lichtjes naarmate de leeftijd vordert, tot 37,7% voor de 45- tot 54-jarigen en 34,8% voor de 55-plussers. Dat het aandeel bij de jongste groep werknemers zo laag ligt, valt op.

Het **opleidingsniveau** is de grootste bron van ongelijkheid inzake thuiswerk. Amper 5,2% van de werknemers met maximaal lager onderwijs werkt thuis, vergeleken met 14,7% bij secundair onderwijs en een indrukwekkende 59,3% bij de hoger opgeleiden. Dit geeft aan dat thuiswerk onlosmakelijk verbonden is met de professionele structuur en de inhoud van het takenpakket, en in de praktijk nagenoeg exclusief gereserveerd is voor hooggekwalficeerde, digitale en intellectuele beroepen. Dit

impliceert tegelijkertijd dat de baten van telewerk, zoals minder pendeltijd, grotere autonomie en een mogelijk betere werk-privébalans, erg ongelijk verdeeld zijn.

Ook de **herkomst** van de werknemer bepaalt mee de toegang tot thuiswerk. Werknemers van Belgische origine maken er significant vaker gebruik van (39,4%) dan werknemers van buitenlandse origine (31,8%). Dit sluit aan bij de bredere segmentatie op de arbeidsmarkt, waarbij werknemers met een migratieachtergrond vaak sterker geconcentreerd zijn in operationele beroepen die uitsluitend op locatie uitgevoerd kunnen worden.

Wanneer we de **sectoren** bekijken, zijn de verschillen significant, maar eerder bescheiden in vergelijking met de reusachtige opleidingskloof. De publieke sector noteert het hoogste niveau (41,5%), gevolgd door de dienstensector (38,2%), terwijl de industrie merkbaar achterblijft (26,7%). Dit weer spiegelt de logica dat industriële productie plaatsgebonden is, terwijl de overheid en commerciële kantooromgevingen meer ruimte bieden voor werk op afstand.

Kijken we in detail naar de **twalf specifieke sectoren**, dan wordt de brug tussen plaatsgebonden werk en kenniswerk verder scherp gesteld. Twee sectoren steken er bovenuit: in de financiële sector (90,1%) en de IT-sector (86,4%) is thuiswerk de norm geworden. Ook in het onderwijs (65,2%) en bij vastgoed en expertise (47,2%) scoort thuiswerk boven het gemiddelde. Lijnrecht daartegenover staan de sectoren die intrinsiek gebonden zijn aan een fysieke werkvloer of direct klantencontact: de horeca sluit de rij met amper 5,0%, gevolgd door de handel (15,2%), de bouw (17,1%) en de zorgsector (20,4%).

Tot slot is ook de **vestigingsgrootte** significant, zij het met een opvallend U-vormig patroon. De allerkleinste ondernemingen (eenmanszaken) tekenen een relatief hoog aandeel op (39,7%), terwijl kleine bedrijven (2-9 werknemers) en middelgrote organisaties (10-249 werknemers) daar verrassend diep onder duiken (respectievelijk 18,7% en 20,8%). Bij de bedrijven met meer dan 250 werknemers stijgt het aandeel opnieuw stevig door naar 33,3%.

1.4.2 Jobinhoud en arbeidsomstandigheden

De dimensie jobinhoud en arbeidsomstandigheden wordt bestudeerd aan de hand van negen indicatoren: (1) gevaren, (2) moeilijke posities, (3) jobcomplexiteit, (4) tijdsdruk, (5) repetitieve taken, (6) stress, (7) gevoelens verbergen, (8) digitaal werk en (9) taakautonomie.

Tabel 1.3 Overzichtstabel indicatoren jobinhoud en arbeidsomstandigheden

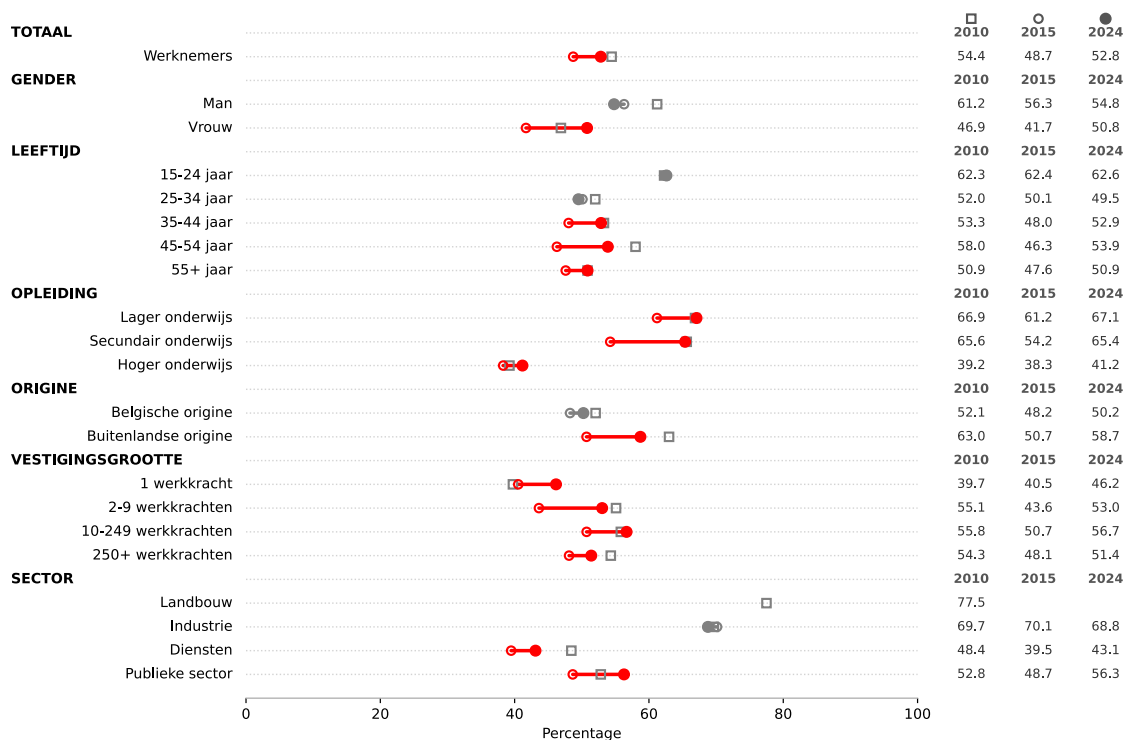
	Gevaren			Moeilijke posities			Jobcomplexiteit			Tijdsdruk			Repetitieve taken			Stress			Gevoelens verbergen			Digitaal werk			Taakautonomie		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
TOTAAL																											
Werknemers	54	49	53	55	48	55	68	72	75	42	46	44	51	38	53	27	33	27	31	31	20	43	47	67	68	72	78
GENDER	***	***	ns	*	**	**	***	***	***	***	**	ns	ns	*	**	ns	ns	***	ns	***	***	ns	ns	*	***	*	ns
Man	61	56	55	53	45	53	69	74	77	46	49	43	50	37	50	27	32	23	30	27	15	41	45	64	65	69	76
Vrouw	47	42	51	56	51	57	67	70	73	37	44	45	51	40	55	28	34	31	33	35	24	45	48	70	72	74	80
LEEFTIJD	**	*	ns	***	*	ns	***	**	***	ns	**	**	**	***	***	**	ns	ns	ns	ns	ns	***	**	***	***	***	***
15-24 jaar	62	62	63	62	56	57	64	65	64	42	48	49	57	52	71	19	28	21	26	36	16	29	32	41	57	61	64
25-34 jaar	52	50	50	57	46	56	66	72	76	41	48	50	52	38	54	27	31	28	32	30	20	44	46	75	68	71	83
35-44 jaar	53	48	53	55	50	58	68	72	77	42	50	43	51	37	53	27	33	26	32	31	20	48	46	70	69	73	79
45-54 jaar	58	46	54	54	50	52	71	73	76	45	44	43	50	40	48	32	36	31	32	31	21	41	49	67	69	73	79
55+ jaar	51	48	51	45	43	53	70	72	74	37	42	36	44	31	49	26	32	24	29	30	19	41	49	65	69	74	75
OPLEIDING	***	***	***	***	***	***	***	***	***	*	ns	ns	***	***	***	ns	*	*	ns	ns	ns	***	***	***	***	***	***
Lager onderwijs	67	61	67	71	58	72	60	57	60	48	44	48	60	45	62	30	28	21	32	29	21	21	21	32	60	58	63
Secundair onderwijs	66	54	65	64	51	65	63	70	72	41	47	47	60	45	58	26	31	26	29	31	20	31	33	51	60	67	71
Hoger onderwijs	39	38	41	40	42	44	76	80	80	40	46	41	39	29	47	28	36	28	33	31	19	63	70	86	78	82	86
ORIGINE	***	ns	***	***	ns	***	***	***	***	ns	ns	***	***	**	***	ns	ns	ns	*	**	ns	***	**	***	***	**	***
Belgische origine	52	48	50	53	47	52	69	73	77	42	46	41	49	37	49	28	33	28	30	30	19	45	48	71	70	73	82
Buitenlandse origine	63	51	59	62	53	62	63	68	71	40	46	51	59	44	62	27	33	24	34	35	22	36	41	60	62	66	70
VESTIGINGSGROOTTE	ns	***	ns	ns	**	ns	***	***	***	***	***	ns	*	ns	**	ns	ns	ns	ns	**	*	***	***	***	***	***	***
1 werkracht	40	41	46	69	38	72	56	67	69	37	24	50	54	24	71	32	34	16	36	31	27	15	30	47	79	80	93
2-9 werkrachten	55	44	53	62	48	56	66	68	69	37	37	37	56	40	58	26	30	23	34	37	24	36	41	53	66	68	76
10-249 werkrachten	56	51	57	58	45	60	61	71	72	38	45	48	58	39	58	25	32	27	32	32	20	34	37	54	61	74	74
250+ werkrachten	54	48	51	52	48	53	69	72	74	39	49	42	49	37	52	26	34	28	31	29	17	43	49	66	69	68	80

	Gevaren			Moeilijke posities			Jobcomplexiteit			Tijdsdruk			Repetitieve taken			Stress			Gevoelens verbergen			Digitaal werk			Taakautonomie		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
SECTOR (DETAIL)	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	***	ns	**	**	***	***	***	***	***	***	***	***	***
Landbouw, bosbouw en visserij	78	nb	nb	58	nb	nb	60	nb	nb	33	nb	nb	49	nb	nb	23	nb	nb	30	nb	nb	30	nb	nb	56	nb	nb
Maakindustrie en grondstoffen	66	67	66	57	50	46	70	74	78	46	52	42	50	44	48	26	31	21	22	19	12	46	44	65	64	63	76
Bouw	78	77	76	65	68	66	74	82	81	58	52	49	53	30	40	26	27	27	24	28	13	27	26	37	62	68	76
Handel	53	44	56	58	50	61	61	66	69	43	47	50	57	43	64	28	33	24	34	33	21	42	48	60	59	64	67
Horeca	58	55	61	59	42	52	59	61	62	43	61	63	64	58	63	32	45	32	39	41	23	25	18	35	56	61	64
IT-sector	25	18	14	40	43	60	80	81	85	56	58	41	33	23	33	32	30	20	24	28	8	78	87	99	79	90	89
Financiële sector	29	15	10	49	50	55	79	83	85	50	57	41	50	31	51	35	35	35	34	28	22	82	99	100	78	82	86
Vastgoed en expertise	51	41	40	60	54	62	65	62	74	44	45	47	51	41	50	28	31	29	34	28	23	47	46	72	72	76	82
Overheid	42	40	42	50	43	52	70	77	72	37	36	32	50	27	47	25	29	25	33	33	26	60	62	74	72	79	84
Onderwijs	49	46	56	40	32	31	74	75	77	31	36	26	38	23	40	26	33	29	33	32	20	37	41	81	80	80	85
Zorgsector	62	56	66	56	53	64	73	75	77	38	49	52	49	44	66	27	40	36	34	40	28	36	41	63	71	72	78
Overige diensten	46	35	39	60	44	62	60	64	71	35	31	45	55	40	57	23	23	13	34	28	7	34	28	67	73	80	84

Noot: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001, ns: niet significant, nt: niet getest, nb: niet beschikbaar.
Alle indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen), behalve jobcomplexiteit en taakautonomie: intensiteitsscore, genormaliseerd tussen 0 en 100 (ratio of gemiddelde).
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

1.4.2.1 Gevaren

Figuur 1.14 Aandeel werknemers dat aan minstens een kwart van de tijd aan minstens één gevaar wordt blootgesteld (trillingen, geluid, extreme temperaturen, rook, dampen, chemicaliën, infecties) (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor gevaren geeft het aandeel werknemers weer dat minstens een kwart van de tijd aan één of meerdere fysieke risico's (bv. geluid, chemicaliën of extreme temperaturen) wordt blootgesteld. Deze indicator blijft gedurende de hele periode hoog en volgt een niet-lineair traject (Figuur 1.14). Het algemene gemiddelde bedraagt 54,4% in 2010, daalt naar 48,7% in 2015, en stijgt vervolgens weer tot 52,8% in 2024. Dit betekent dat ongeveer de helft van alle werknemers op elk meetmoment met gevaarlijke werkomstandigheden te maken krijgt. Hoewel er halverwege de periode een merkbare verbetering was, bleek deze tegen 2024 niet houdbaar.

De verschillen naar **gender** waren groot en statistisch significant in 2010 en 2015, waarbij mannen veel vaker aan gevaren werden blootgesteld dan vrouwen (61,2% versus 46,9% in 2010; 56,3% versus 41,7% in 2015). Tegen 2024 versmalt deze kloof echter aanzienlijk en is het verschil statistisch niet langer significant (met een aandeel van werknemers die regelmatig blootgesteld worden aan gevaren van 54,8% bij mannen versus 50,8% bij vrouwen). Deze convergentie wordt voornamelijk gedreven door een toename van de gerapporteerde gevaren bij vrouwen tussen 2015 en 2024, terwijl de blootstelling aan gevaren bij mannen na de eerdere daling nu stabiliseert. Dit kan wijzen op een veranderende sectorale en beroepsmatige samenstelling van vrouwenarbeid, een verhoogde rapportering van risico's in typische vrouwenberoepen (bv. musculoskeletale of biologische risico's).

De **leeftijdsverschillen** waren statistisch significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024. Toch is er doorlopend sprake van een duidelijk nadeel voor de jongste groep werknemers. Werknemers van 15 tot 24 jaar oud rapporteren stevast een bijzonder hoge blootstelling aan gevaren: het aandeel bedroeg 62,3% in 2010, 62,4% in 2015 en 62,6% in 2024. De andere leeftijdsgroepen scoren over het

algemeen lager en schommelen meer, maar geen enkele groep werknemers benadert de structureel hoge risicograad van de jongeren. Dit suggereert dat blootstelling aan gevaren sterk geconcentreerd zit in instapbanen. Vaak gaat het om fysiek zwaarder werk, operationele functies in de frontlinie of posities waarbij men nog weinig zeggenschap heeft over de eigen arbeidsomstandigheden.

Het **opleidingsniveau** vertoont elk jaar de sterkste en meest stabiele gradiënt. Werknemers met enkel een diploma lager of secundair onderwijs lopen een structureel hoog risico aan blootstelling aan gevaren, terwijl het percentage bij de hoger opgeleiden aanzienlijk lager ligt. In 2010 was ongeveer twee derde van de werknemers met een diploma lager (66,9%) en secundair onderwijs (65,6%) blootgesteld, vergeleken met 39,2% bij de groep werknemers met diploma hoger onderwijs. In 2015 bleef deze kloof bijzonder groot (61,2% en 54,2% ten opzichte van 38,3%), en eenzelfde patroon tekent zich af in 2024 (67,1% en 65,4% versus 41,2%). Deze aanhoudende kloof bewijst dat gevaren intrinsiek verbonden zijn met de aard van het werk en de werkomgeving die typisch zijn voor laag- en middengeschoolde beroepen.

De **herkomst** van de werknemer leverde betekenisvolle verschillen op in 2010 en 2024, waarbij werknemers van buitenlandse origine telkens hogere risico's meldden dan werknemers van Belgische origine. Deze kloof was aanzienlijk in 2010 (63,0% versus 52,1%), verdween kortstondig en was niet significant in 2015 (50,7% versus 48,2%), om vervolgens in 2024 opnieuw prominent de kop op te steken (58,7% versus 50,2%). Dit patroon toont aan dat gevaarlijke werkomstandigheden, in elk geval in 2010 en 2015, onevenredig vaak gedragen worden door werknemers met een migratieachtergrond. Dit wijst op een dynamiek van arbeidsmarktsegmentatie, waarbij deze groep vaker in fysiek zware of risicovollere banen terechtkomt.

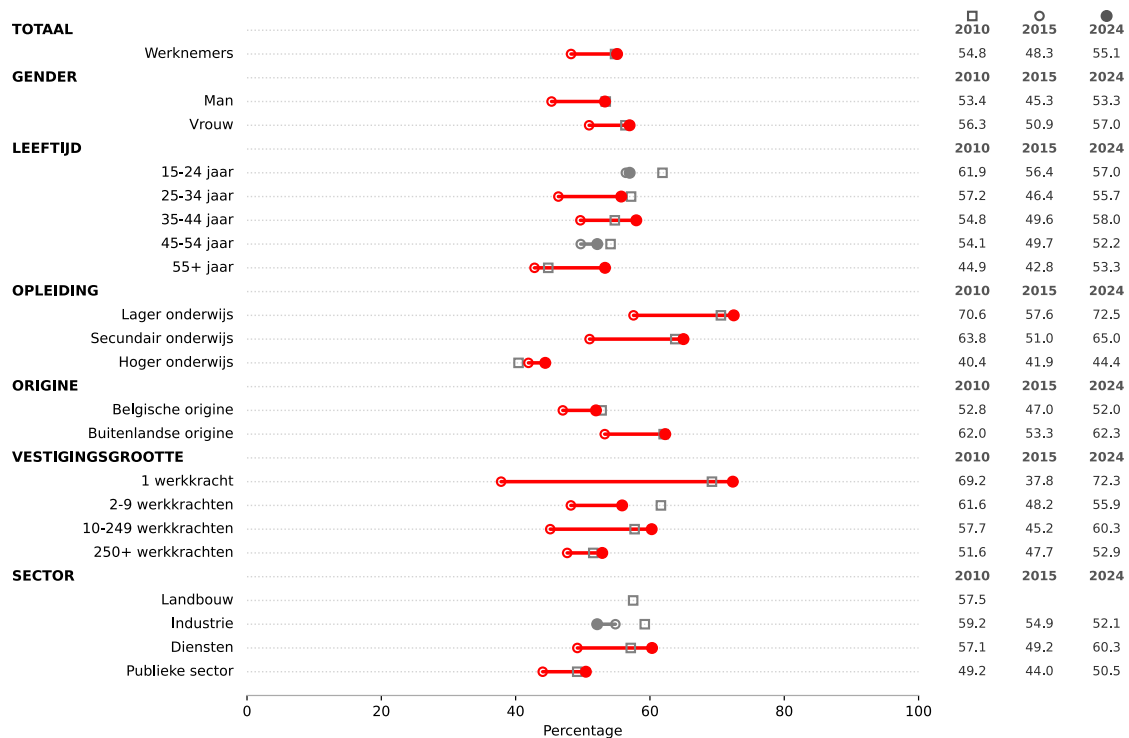
De spreiding over de **sectoren** is groot, sterk statistisch significant over de golven heen. De industrie scoort stevast het hoogst en heel stabiel (rond de 69-70% in 2010-2015 en 68,8% in 2024), wat de hardnekkige fysieke risico's van industrieel werk bevestigt. Het aandeel werknemers dat aan gevaren wordt blootgesteld ligt een stuk lager in de dienstensector en daalde van 48,4% in 2010 naar 39,5% in 2015, om in 2024 weer licht te stijgen tot 43,1%. De publieke sector positioneert zich in de middenmoot, maar kent wel een forse stijging naar 56,3% in 2024. Dit wijst vermoedelijk op een verhoogde en intensievere blootstelling aan gevaren in publieke diensten zoals de zorg (bv. een verhoogd risico op infecties of fysieke overbelasting).

Wanneer we de focus verleggen naar de **twaalf gedetailleerde sectoren**, vallen de cijfers voor de bouwsector en maakindustrie op. Zo blijkt dat in de bouwsector maar liefst 76,0% van de werknemers blootstelling aan gevaren rapporteert. Vlak daarna volgen de maakindustrie (65,9%) en de zorgsector (65,9%). Ook in de horeca (60,7%) komt blootstelling aan gevaren veel voor. Daartegenover staan de administratieve en kennisintensieve kantoorbanen, waar dergelijke fysieke of omgevingsgevaars zich zelden manifesteren: in de financiële sector ondervindt amper 10,5% van de werknemers risico's, gevolgd door de IT-sector (14,1%) en zakelijke dienstverlening of vastgoed (39,7%). Dit illustreert hoe gevaren zich concentreren rond zware fysieke arbeid, productie en zorg.

Tot slot was de **vestigingsgrootte** uitsluitend in 2015 een statistisch significante factor, toen er een duidelijkere scheiding optrad tussen kleine en grote werkplekken, maar had deze geen meetbare statistische impact in 2010 of 2024. Puur beschrijvend gezien noteren de allerkleinste eenmanszaken stevast de laagste risico's (39,7% in 2010; 40,5% in 2015; 46,2% in 2024). De overige vestigingsgroottes schommelen in 2024 allemaal voornamelijk ergens laag in de 50%.

1.4.2.2 Moeilijke posities

Figuur 1.15 Aandeel werknemers dat zich minstens een kwart van de tijd in een moeilijke positie bevindt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor werken in moeilijke posities omvat het aandeel werknemers dat zich minstens een kwart van de tijd in een fysiek belastende of moeilijke werkhouding bevindt (Figuur 1.15). Het algemene gemiddelde voor deze indicator bedraagt 54,8% in 2010, daalt naar 48,3% in 2015, en veert in 2024 weer op tot 55,1%. Zowel in 2010 als in 2024 rapporteert meer dan de helft van de werknemers klachten over hun werkhouding, wat aantoonst dat musculoskeletale aandoeningen een van de grootste uitdagingen voor de jobinhoud blijven.

De verschillen naar **gender** zijn doorlopend aanwezig en statistisch significant. Vrouwen rapporteren in elke meting vaker te moeten werken in moeilijke en belastende posities dan mannen. Het aandeel bedraagt 56,3% versus 53,4% in 2010; 50,9% versus 45,3% in 2015; en 57,0% versus 53,3% in 2024. Deze kloof is bescheiden maar hardnekkig. Het suggereert dat vrouwen vaker geconcentreerd zijn in banen met langdurig rechtstaan, repetitieve handelingen of belemmerende houdingen (bv. in de zorg, schoonmaak, detailhandel, specifieke administratieve rollen). Belangrijk is wel dat beide geslachten hetzelfde niet-lineaire traject volgen, inclusief de terugkeer naar de hoge niveaus tegen 2024.

De **leeftijdsverschillen** waren statistisch significant in 2010 en 2015, maar vlakken af en verliezen hun statistische robuustheid in 2024, ondanks de blijvend hoge niveaus over alle leeftijden heen. In 2010 had de jongste groep werknemers (15-24 jaar) veruit het vaakst te maken met werken in slechte werkhoudingen (61,9%), terwijl de oudste groep (55-plussers) aanzienlijk lager scoorde (44,9%). In 2015 bleven de jongeren koploper (56,4%), terwijl het aandeel bij de andere groepen werknemers dichter naar het gemiddelde toetok. Tegen 2024 zijn de leeftijdsverschillen sterk in elkaar gedrukt:

vrijwel alle groepen schommelen in de hogere regionen van de 50%, waarbij ook de 55-plussers een aandeel van 53,3% rapporteren.

Het **opleidingsniveau** toont elk jaar de sterkste en meest stabiele gradiënt. Uit de analyses blijkt dat werknemers met maximaal een diploma lager onderwijs noteren stevast de hoogste percentages rapporteren (70,6% in 2010; 57,6% in 2015; 72,5% in 2024), direct gevolgd door werknemers met een diploma secundair onderwijs (63,8%; 51,0%; 65,0%). Werknemers met een diploma hoger onderwijs zijn veel minder blootgesteld aan deze risico's en het aandeel blijft ook relatief stabiel over de tijd (40,4%; 41,9%; 44,4%). Dit bewijst dat fysieke overbelasting onlosmakelijk verbonden is met de beroepsstructuur, waarbij lager opgeleiden exponentieel vaker met zware musculoskeletale aandoeningen geconfronteerd worden.

De **herkomst** van de werknemer levert aanzienlijke en statistisch significante verschillen op in 2010 en 2024. Werknemers van buitenlandse origine rapporteren aanzienlijk vaker fysiek belastende werkhoudingen dan werknemers van Belgische origine. In 2010 bedroeg de kloof bijna tien procentpunten (62,0% versus 52,8%). In 2015 verdween dit verschil kortstondig (53,3% versus 47,0%, niet significant), om in 2024 weer in alle hevigheid op te duiken (62,3% versus 52,0%). Dit wijst op segmentatie, waarbij werknemers met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn in het meer fysiek eisende werk.

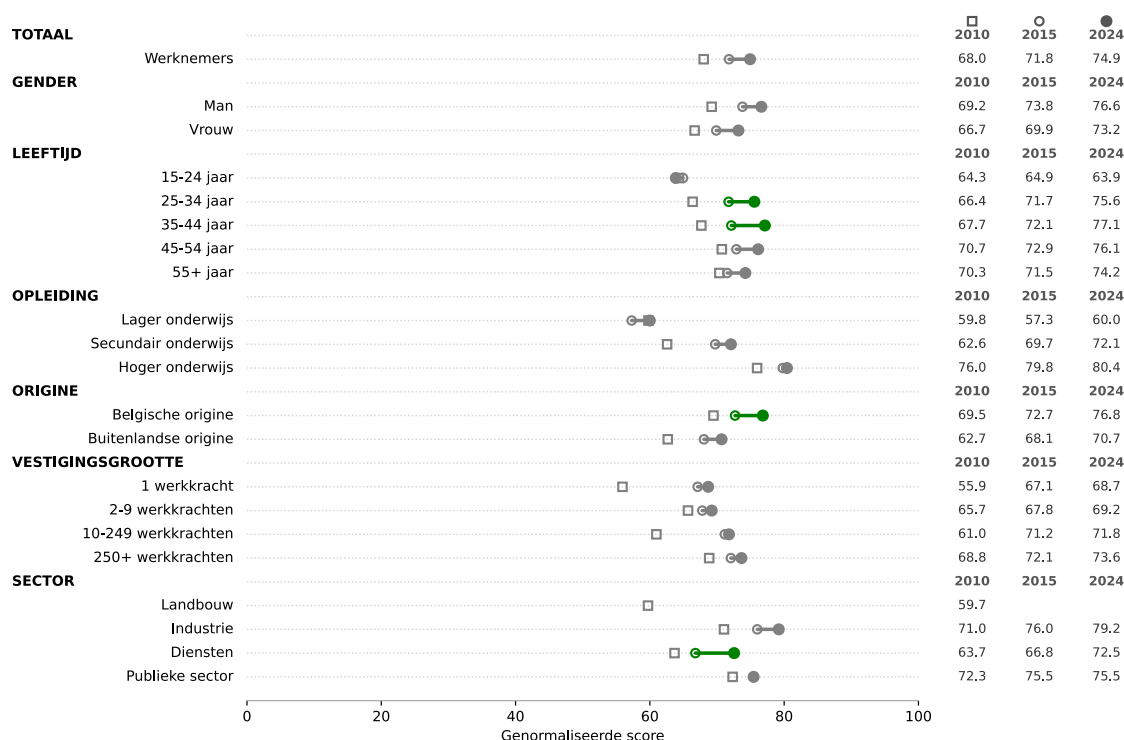
Wat **sectoren** betreft, was deze factor statistisch significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024. Puur beschrijvend bekeken had de industrie een relatief hoog aandeel werknemers die moeilijke werkposities rapporteerde in 2010 en 2015 (59,2% en 54,9%), met een lichte daling in 2024 (52,1%). De dienstensectoren noteren eveneens een hoog aandeel, dat bovendien stijgt richting 2024 (57,1% in 2010; 49,2% in 2015; 60,3% in 2024), terwijl de publieke sector consistent het laagste aandeel heeft (49,2%; 44,0%; 50,5%). Het verlies van statistische significantie in 2024 suggereert dat de variantie tussen de brede sectoren is afgenomen, al blijft de sterke stijging binnen de dienstensector een signaal van toenemende ergonomische druk in bijvoorbeeld de zorg, handel en logistiek.

Wanneer we de data voor 2024 uitsplitsen naar de **twalf gedetailleerde sectoren** (die in 2024 wél statistisch significant blijken), tekent zich een preciezer risicoprofiel af. De bouwsector spant met 66,4% de kroon, wat de intrinsiek zware fysieke aard van het werk bevestigt. Op de voet volgen echter de zorgsector (63,6%), overige diensten (62,3%) en vastgoed en expertise (62,2%). Ook in de administratieve en IT-omgevingen ligt het percentage hoog (59,6% in IT, 54,7% in financiën), wat mogelijk wijst op de toenemende tol van langdurig en statisch beeldschermwerk.

De **vestigingsgrootte** was enkel in 2015 statistisch significant, en wordt gekenmerkt door een extreme volatiliteit bij de allerkleinste ondernemingen. De eenmanszaken kenden een onwaarschijnlijke dip in 2015 (tot 37,8%), maar piekten met hoge aandelen in 2010 en 2024 (met respectievelijk 69,2% en 72,3%). Gezien dit grillige verloop moet de impact van vestigingsgrootte - en dan vooral de cijfers voor micro-ondernemingen - voorzichtig geïnterpreteerd worden. Buiten deze anomalie scoren de overige vestigingsgroottes in 2024 allemaal vergelijkbaar hoog (rond de 53-60%), wat bewijst dat ergonomische spanningen simpelweg in elke laag en in elk type organisatie hardnekkig aanwezig zijn.

1.4.2.3 Jobcomplexiteit

Figuur 1.16 Intensiteit van complex werk (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor jobcomplexiteit, die de intensiteit van complex werk meet en wordt gekenmerkt door niet-monotone taken, hoge kwaliteitsnormen, het oplossen van onvoorziene problemen en de noodzaak om bij te leren (Figuur 1.16), neemt doorheen de tijd gestaag toe. Het algemene gemiddelde stijgt van 68,0 in 2010 via 71,8 in 2015 naar 74,9 in 2024. Dit wijst op een brede verschuiving naar een meer complexe taakinhoud op de werkvloer.

De verschillen naar **gender** zijn aanzienlijk, stabiel en over de hele lijn sterk statistisch significant. Mannen rapporteren consequent een hogere jobcomplexiteit dan vrouwen: 69,2 versus 66,7 in 2010; 73,8 versus 69,9 in 2015; en 76,6 versus 73,2 in 2024. De kloof is in absolute termen weliswaar niet zo groot, maar ze is wel stabiel over de verschillende meetmomenten. Hoewel de jobcomplexiteit voor beide geslachten toeneemt doorheen de tijd, blijft de rangschikking ongewijzigd.

Ook **leeftijd** toont elk jaar een helder en significant patroon, met een lagere jobcomplexiteit bij de allerjongste werknemers. De groep van 15 tot 24 jaar scoort het laagst en kent doorheen de tijd amper evolutie (64,3 in 2010; 64,9 in 2015; 63,9 in 2024). Dit toont aan dat instapbanen aan de start van de loopbaan gemiddeld genomen minder complex blijven, en dat de algemene stijging in taakcomplexiteit grotendeels aan deze jongerengroep voorbijgaat. Bij alle oudere leeftijdsgroepen zien we wél een stijging, met de sterkste groei bij werknemers tussen 25 en 45 jaar oud: bij 25- tot 34-jarigen is er een stijging van 66,4 via 71,7 naar 75,6, en bij de 35- tot 44-jarigen een stijging van 67,7 via 72,1 naar 77,1. Bij de oudere groepen (45-54 en 55+) is de complexiteit historisch al hoog, en stijgt deze gematigder verder door. Het leeftijdsprofiel bevestigt dat complex werk nauw samenhangt met anciënniteit, professionele doorgroei en de overstap naar functies met meer verantwoordelijkheid.

Het **opleidingsniveau** is een van de sterkste en meest consistente bepalende factoren, met een steile gradiënt die in elke EWCS-golf standhoudt. Werknemers met maximaal een diploma lager onderwijs rapporteren de laagste complexiteit en vertonen nauwelijks verandering (59,8 in 2010; 57,3 in 2015; 60,0 in 2024). Werknemers met diploma secundair onderwijs zien doorheen de tijd een flinke groei in de complexiteit (van 62,6 via 69,7 naar 72,1), terwijl werknemers met diploma hoger onderwijs over de hele lijn de absolute koploper blijven met waarden rond de 76-80 (76,0 in 2010; 79,8 in 2015; 80,4 in 2024). Dit onderstreept dat een hoger diploma sterk gepaard gaat met cognitief uitdagender werk. Bovendien wordt de toename van complexe taken op de arbeidsmarkt gedragen door de middel- en hogeschoolden, en veel minder door de laagst opgeleide groep.

De **herkomst** van de werknemer levert aanzienlijke en doorlopend statistisch significante verschillen op. Werknemers van Belgische origine rapporteren in elk meetjaar een hogere complexiteit dan werknemers van buitenlandse origine: 69,5 versus 62,7 in 2010; 72,7 versus 68,1 in 2015; en 76,8 versus 70,7 in 2024. De kloof versmalde licht in 2015, maar blijft over het geheel genomen aanzienlijk. Dit wijst op segmentatie die de doorstroom naar complexe functies voor werknemers met een migratieachtergrond belemmert.

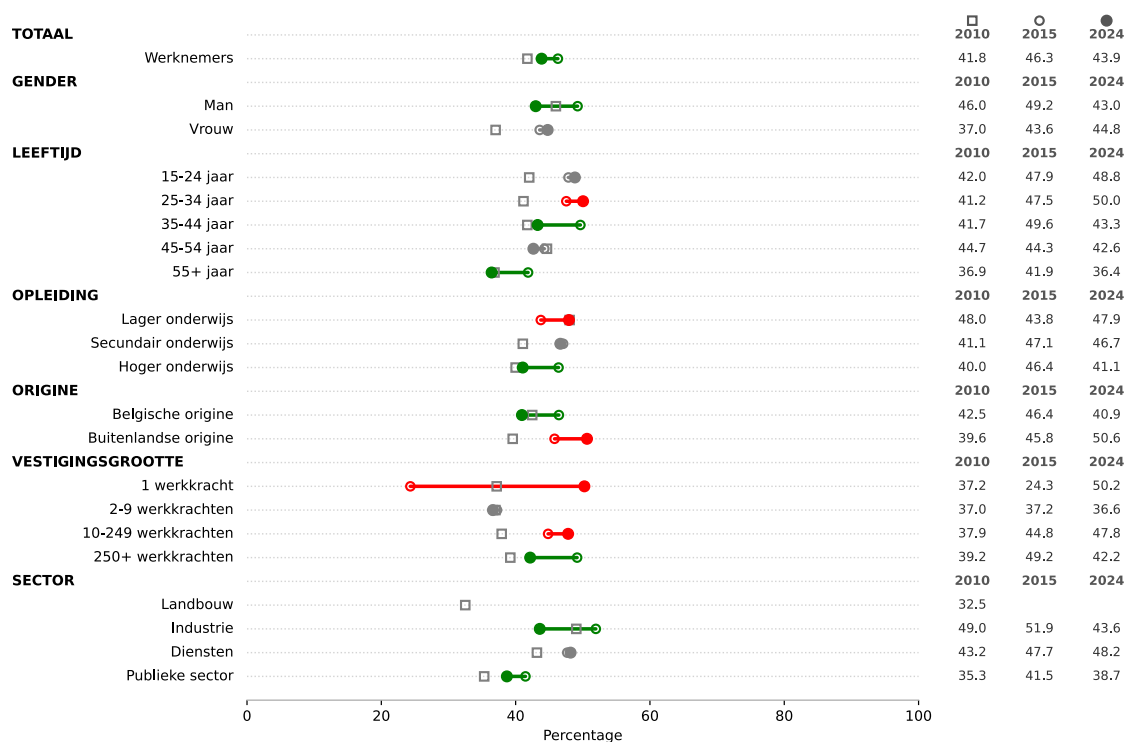
Sector is doorlopend sterk statistisch significant en toont een duidelijke hiërarchie die doorheen de tijd licht verschuift. De industrie scoort traditioneel hoog op de indicator jobcomplexiteit en groeit ook gestaag verder (71,0 in 2010; 76,0 in 2015; 79,2 in 2024). De dienstensector startte op een lager niveau (63,7 in 2010), maar maakt een inhaalbeweging tot 72,6 in 2024. De publieke sector positioneert zich vanaf 2015 hoog en stabiel (72,3 in 2010; 75,5 in 2015; 75,5 in 2024). Deze dynamiek toont aan dat de toename in complexiteit in de eerste plaats sterk voelbaar is in de dienstensector - waarschijnlijk als gevolg van digitalisering, professionalisering en een opwaardering van taken - terwijl het werk in de industrie structureel zeer complex blijft door veeleisende technische vereisten en gesofisticeerde productieprocessen.

Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren** (op basis van de cijfers uit 2024), blijkt dat IT-sector (84,7) en de financiële sector (84,6) de hoogste jobcomplexiteit rapporteren, wat de cognitieve en niet-routinematige aard van hun dienstverlening weerspiegelt. Ook de bouw (81,0) en de maakindustrie (78,5) scoren hoog op complexiteit. Onderaan rangschikking lijst vinden we de horeca (62,2) en detailhandel (68,9), waar taken doorgaans sterker gestandaardiseerd en meer afgelijnd zijn, al voert ook daar nog steeds de meerderheid van de werknemers complexe taken uit.

Tot slot is ook de **vestigingsgrootte** bepalend en significant in elke meting, hoewel de stijging niet puur stapsgewijs verloopt. De allerkleinste eenmanszaken noteren systematisch het laagst, maar kennen wel een stevige inhaalbeweging (55,9 in 2010; 67,1 in 2015; 68,7 in 2024). Grotere werkplekken rapporteren vaker een hogere complexiteit, met de absolute piek doorgaans bij de bedrijven met meer dan 250 werknemers (68,8 in 2010; 72,1 in 2015; 73,6 in 2024). Ook in middelgrote ondernemingen nam de complexiteit sterk toe tussen 2010 en 2015 om zich daarna te stabiliseren.

1.4.2.4 Tijdsdruk

Figuur 1.17 Aandeel werknemers dat minstens driekwart van de tijd aan hoge snelheid of met strakke deadlines werkt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor tijdsdruk, die het aandeel werknemers weergeeft dat minstens driekwart van de tijd aan een hoge snelheid of met strakke deadlines werkt, is relatief hoog en stabiel over de periode, met weliswaar een merkbare piek in 2015 (Figuur 1.17). Het algemene percentage stijgt van 41,8% in 2010 naar 46,3% in 2015, om nadien licht terug te vallen tot 43,9% in 2024. Dit wijst erop dat tijdsdruk een kenmerk is van de hedendaagse arbeidsmarkt. Het treft grofweg twee op de vijf werknemers in 2010 en bijna de helft in 2015 en 2024, zonder dat er op de lange termijn sprake is van een heldere, structurele verbetering.

De verschillen naar **gender** waren statistisch significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024. In 2010 rapporteerden mannen nog substantieel meer tijdsdruk dan vrouwen (46,0% versus 37,0%), een kloof die in 2015 behouden bleef (49,2% versus 43,6%). Tegen 2024 daalt het aandeel bij de mannen echter naar 43,0%, terwijl dat van de vrouwen stijgt tot 44,8%. Dit weerspiegelt mogelijk een evolutie in de takenpakketten, een intensivering van werk in door vrouwen gedomineerde beroepen, of een verschuiving in de manier waarop mannen en vrouwen over verschillende sectoren zijn verspreid.

Ook **leeftijd** treedt vanaf 2015 nadrukkelijker op de voorgrond. Waar de leeftijdsverschillen in 2010 niet statistisch significant waren, werden ze dat in 2015 en 2024 wel. Jongeren en werknemers van 25- tot 54 jaar oud ervaren een aanzienlijk hogere tijdsdruk, terwijl de oudste groep de laagste niveaus laat optekenen. In 2024 rapporteren de 25- tot 34-jarigen met 50,0% de hoogste tijdsdruk, gevolgd door de 15- tot 24-jarigen (48,8%). De groep van 55-plussers sluit de rij als afgetekend laagste met 36,4%. Dit patroon sluit aan bij het idee dat de hoogste prestatiedruk zich concentreert in de actieve

opbouwfase van de carrière, terwijl oudere werknemers via anciënniteit, een aangepast takenpakket, deeltijds werken of uitbolscenario's vaker wegblijven uit de meest hectische rollen.

Het **opleidingsniveau** toont geen robuust verband over de hele lijn. Opleidingsniveau was enkel in 2010 zwak significant en werd nadien niet-significant, al blijven de beschrijvende cijfers wel degelijk de moeite waard. In 2010 was de tijdsdruk het hoogst bij werknemers met enkel een diploma lager onderwijs (48,0%), terwijl de groepen werknemers met diploma secundair (41,1%) en hoger onderwijs (40,0%) lagere percentages rapporteren. Tegen 2024 blijft de groep werknemers met diploma lager onderwijs met 47,9% de meeste tijdsdruk ervaren. Bij de groepen werknemers met diploma secundair onderwijs en hoger onderwijs gaat het respectievelijk om 46,7% en 41,1%.

De **herkomst** van de werknemer is in 2024 uitgegroeid tot een belangrijke scheidslijn. In 2010 en 2015 waren de verschillen klein en niet significant. In 2024 rapporteren werknemers van buitenlandse origine echter een aanzienlijk hogere tijdsdruk dan werknemers van Belgische origine (50,6% versus 40,9%), en dit verschil is bovendien sterk statistisch significant. Dit duidt op een scherpe toename van ongelijkheid qua werkritme.

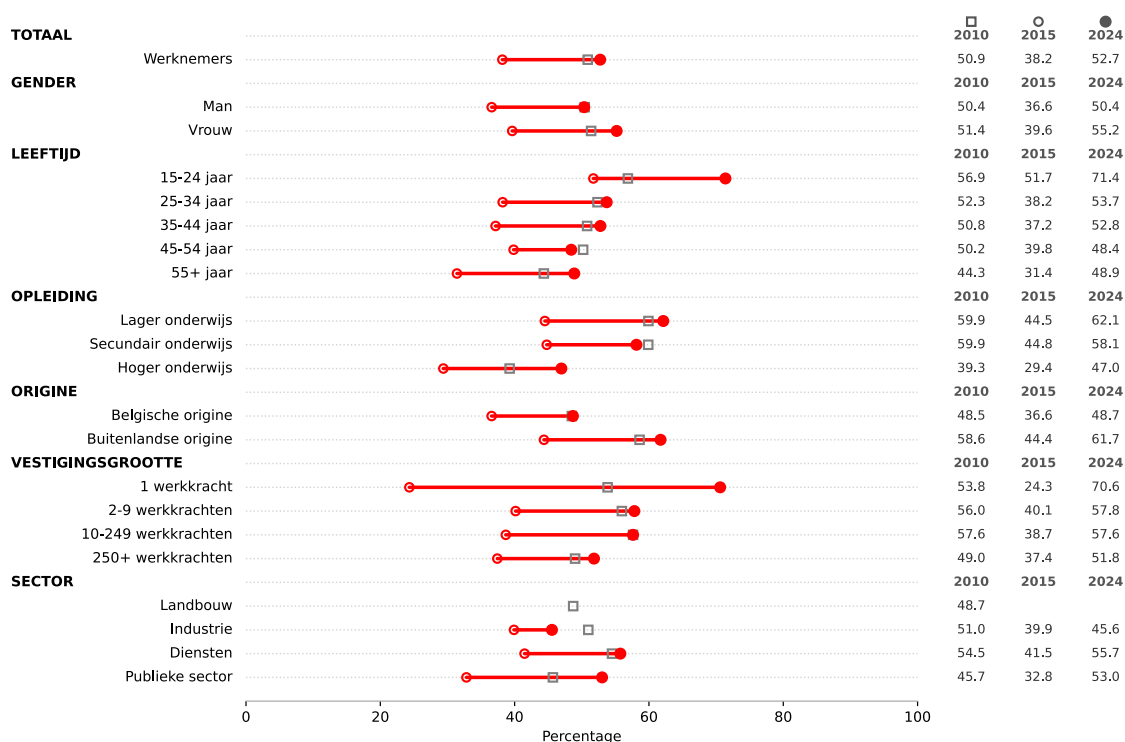
De **sectoren** zijn in alle meetjaren significant en vertonen een duidelijke hiërarchie. De industrie startte zeer hoog in 2010 en 2015 wat tijdsdruk betreft (49,0% en 51,9%) maar kende nadien een daling tot 43,6% in 2024. De dienstensector bleef onafgebroken hoog en zag een toename in de tijdsdruk richting 2024 (43,2%, 47,7%, 48,2%), waardoor ze momenteel de ranglijst aanvoert. Het aandeel werknemers dat minstens driekwart van de tijd aan hoge snelheid of met strakke deadlines werkt is het laagst in de publieke sector (35,3%, 41,5%, 38,7%).

Als we deze trend echter ontleden via de **twalf gedetailleerde sectoren** (die in 2024 eveneens uiterst significant zijn), zien we dat de tijdsdruk veruit het hevigst in de horeca, waar maar liefst 63,2% van het personeel chronisch tegen de tijd of deadlines vecht. Ook in de zorgsector (52,4%) en de handel (50,3%) rapporteert meer dan de helft van de werknemers een hoge tijdsdruk. Lijnrecht daartegenover staat het onderwijs: daar rapporteert in de context van deze specifieke vraagstelling 25,6% het gevoel constant aan een hoge snelheid te moeten werken, vergezeld door de overheid (32,2%). Ook in de financiële sector (41,4%) en in IT (41,2%) geeft een beperktere groep werknemers aan met een hoge tijdsdruk geconfronteerd te worden.

De **vestigingsgrootte** was bepalend en significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024, en tekent zich door een onstabiel patroon, vooral bij de kleinste ondernemingen. De overige vestigingsgroottes vertonen een plausibeler verloop, waarbij we zien dat ondernemingen met 10-249 werknemers in 2024 doorgroeien naar een aandeel van 47,8% van de werknemers dat een hoge tijdsdruk ervaart.

1.4.2.5 Repetitieve taken

Figuur 1.18 Aandeel werknemers dat repetitieve taken uitvoert van maximaal 10 minuten (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor repetitieve taken, die het aandeel werknemers weergeeft dat aangeeft dat hun werk voornamelijk uit zich herhalende of routinematige handelingen bestaat, zie Figuur 1.18, vertoont een uitgesproken niet-lineair patroon doorheen de tijd. Het algemene gemiddelde lag zeer hoog in 2010 op 51,1%, viel scherp terug naar 36,9% in 2015, en veerde in 2024 weer op tot 51,8%.

De verschillen naar **gender** waren zwak in 2010, maar treden in de latere jaren duidelijker op de voorgrond. In 2015 rapporteerden vrouwen al vaker repetitief werk dan mannen (39,6% versus 36,6%), en in 2024 is deze kloof verder bestendigd en statistisch significant geworden (55,2% bij vrouwen versus 50,4% bij mannen). Dit wijst op een gender-gebonden concentratie van routinewerk. Dit is hoogstwaarschijnlijk een weerspiegeling van de segregatie op de arbeidsmarkt, waarbij vrouwen vaker in routinematige diensten, de zorg, gestandaardiseerde administratie of repetitief productiewerk terecht komen.

Leeftijd is een van de meest consistente voorspellers van repetitief werk, waarbij de verschillen doorheen de tijd alleen maar scherper worden. In 2010 was het aandeel werknemers dat met repetitieve taken geconfronteerd wordt al het hoogst bij jongeren en daalde deze met de leeftijd, maar in 2015 en vooral in 2024 is dit patroon extreem uitgesproken. De groep van 15 tot 24 jaar springt er in 2024 uit met een aandeel werknemers dat met repetitieve taken geconfronteerd wordt van 71,4%, vergeleken met 53,7% voor de 25- tot 34-jarigen, 52,8% voor de 35- tot 44-jarigen, en zo'n 48 à 49% bij de 45-plussers. Dit bewijst dat repetitieve taken zich in toenemende mate concentreren aan de start van de loopbaan. Jonge werknemers zijn vaak oververtegenwoordigd in sterk gestandaardiseerde instapbanen en functies met weinig autonomie of afwisseling.

Het **opleidingsniveau** toont in elke meting een sterke en stabiele gradiënt. Werknemers met een diploma lager of secundair onderwijs rapporteren stevast veel meer repetitief werk dan werknemers met een diploma hoger onderwijs. In 2010 lagen de aandelen voor werknemers met een diploma lager en secundair onderwijs rond de 59,9%, tegenover 39,3% bij werknemers met diploma het hoger onderwijs. In 2015 was dit respectievelijk zo'n 44,5% à 44,8% tegenover 29,4%. In 2024 klimt het aandeel bij werknemers met een diploma lager onderwijs naar 62,1% en bij werknemers met een diploma secundair onderwijs naar 58,1%, terwijl het aandeel bij de groep werknemers met een diploma hoger onderwijs op 47,0% blijft steken. Hoewel repetitief werk tegen 2024 voor alle opleidingsniveaus is gestegen, lijkt blootstelling aan routinewerk gebonden aan het kwalificatieniveau.

Ook de **herkomst** van de werknemer hangt consequent samen met repetitieve taken. Werknemers van buitenlandse origine rapporteren in elk meetjaar méér repetitief werk dan werknemers van Belgische origine, en deze verschillen zijn doorlopend statistisch significant. De kloof is aanzienlijk: 58,6% versus 48,5% in 2010; 44,4% versus 36,6% in 2015; en 61,7% versus 48,7% in 2024. Dit wijst op arbeidsmarktsegmentatie, waarbij werknemers met een migratieachtergrond onevenredig vaak in routine jobs belanden.

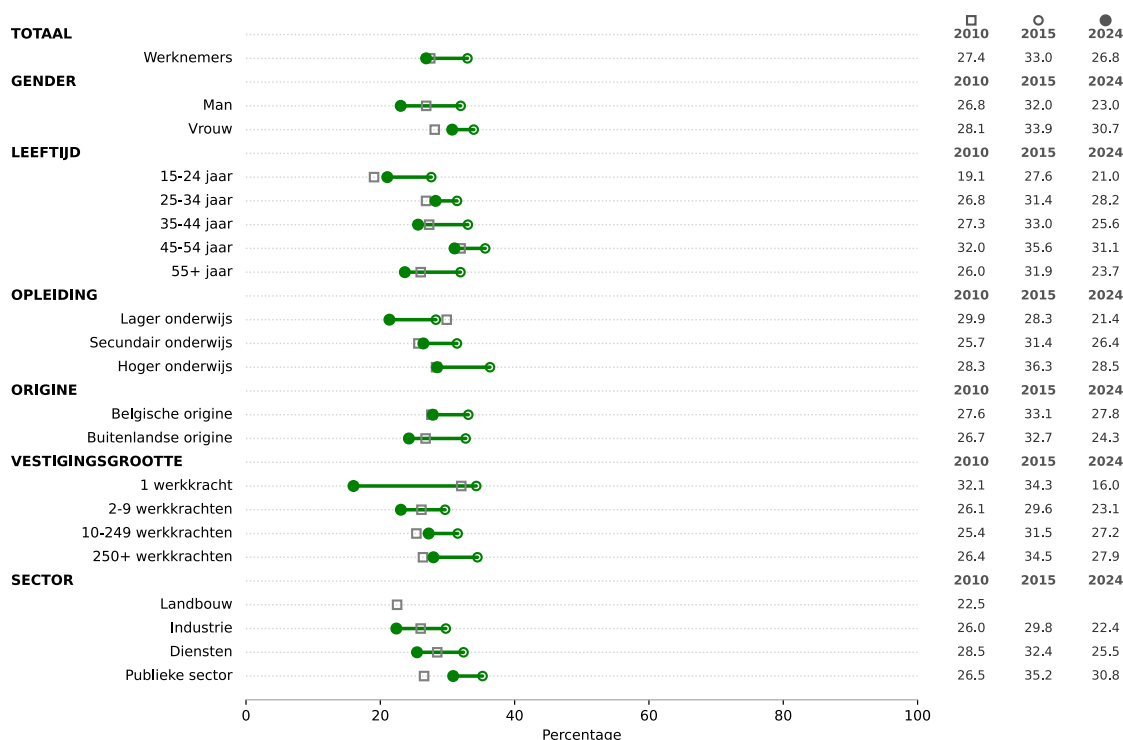
De **sectoren** vertonen statistisch significante verschillen die doorheen de tijd evolueren. De dienstensector scoort doorgaans hoog qua repetitief werk (54,5% in 2010; 41,5% in 2015; 55,7% in 2024), en ook de publieke sector kent tegen 2024 een scherpe stijging (van 32,8% in 2015 naar 53,0% in 2024). Opvallend is dat de industrie in 2024 met 45,6% wat lager uitvalt dan de diensten en de overheid. Dit kan erop wijzen dat vergevorderde automatisering en robotisering in de maakindustrie bepaalde puur repetitieve handelingen hebben overgenomen, terwijl gestandaardiseerd administratief of dienstenwerk (zoals kassa, logistiek en dataregistratie) juist onverminderd repetitief is gebleven.

Wanneer we deze trend bestuderen in de **gedetailleerde sectoren**, wordt deze dynamiek nog helderder. Waar men vroeger repetitief werk uitsluitend associeerde met de lopende band in de fabriek, zien we vandaag de dag dat de zwaarste routinetaken zich evengoed nestelen in de horeca, de detailhandel en de logistiek. Ook de sterke stijging in de publieke sector en brede diensten wijst erop dat administratieve processen steeds meer worden opgesplitst in kleine, zich herhalende deeltaken. Kennissectoren zoals IT of financiën blijven doorgaans veel beter gevrijwaard hiervan.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** niet stabiel over de tijd, maar wordt deze in 2024 wel opnieuw uiterst statistisch significant, met een zeer hoge graad van repetitief werk in de allerkleinste werkplekken. De eenmanszaken noteren in 2024 een piek in repetitief werk van 70,6% (vergeleken met zo'n 51,8% in de grootste bedrijven), terwijl deze zelfde groep in 2015 nog laag scoorde (24,3%). Deze volatiliteit roept op tot voorzichtigheid bij de interpretatie. Buiten die uitschieter ligt de graad van repetitief werk in 2024 over vrijwel alle vestigingsgroottes heen hoog (52-58%), wat benadrukt dat routinewerk een wijdverspreid fenomeen is dat zich niet beperkt tot één specifiek type organisatie.

1.4.2.6 Stress

Figuur 1.19 Aandeel werknemers dat altijd of meestal stress ervaart (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor stress, die het aandeel werknemers weergeeft dat stressklachten rapporteert, volgt een niet-lineair patroon over de gemeten periode (Figuur 1.19). Het algemene gemiddelde stijgt aanvankelijk van 27,4% in 2010 naar 33,0% in 2015, om vervolgens in 2024 weer terug te vallen tot 26,8%. Stress is dus een substantieel probleem op de werkvloer, dat afhankelijk van het meetjaar ruim één op de vier tot één op de drie werknemers treft.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** treden pas in 2024 nadrukkelijk op de voorgrond. Waar de niveaus in 2010 en 2015 nog vergelijkbaar waren en statistisch niet significant verschilden, gaapt er in 2024 een brede en uiterst significante kloof: 30,7% van de vrouwen rapporteert stress, tegenover 23,0% van de mannen. Dit wijst mogelijk op een verhoogde druk in door vrouwen gedomineerde beroepen, de combinatie van betaald werk en onbetaalde zorgtaken, of een tragere verbetering van de werkomstandigheden en autonomie voor vrouwen.

Leeftijd was enkel in 2010 een significante factor en verliest daarna zijn statistische robuustheid, al blijft het beschrijvende patroon intuïtief herkenbaar. In 2010 was de stress het laagst bij de 15- tot 24-jarigen (19,1%) en het hoogst bij de 45- tot 54-jarigen (32,0%). In 2015 nam de stress over alle leeftijdsgroepen toe, met opnieuw een piek voor de 45- tot 54-jarigen (35,6%). In 2024 blijft deze laatste groep de lijst aanvoeren met 31,1% die stressklachten rapporteert, terwijl de jongste en oudste groepen beduidend lager scoren (21,0% voor 15-24 jaar en 23,7% voor 55-plussers).

Het **opleidingsniveau** vertoonde in 2010 geen statistisch significante verschillen, maar werd dat wel in 2015 en 2024, waarbij de onderlinge verhoudingen verschuiven. In 2015 noteerden hoger opgeleiden de meeste stress (36,3%), gevolgd door werknemers met een diploma secundair onderwijs

(31,4%) en een diploma lager onderwijs (28,3%). Tegen 2024 zakt de groep met lager onderwijs opvallend terug en noteert ze het laagste stressniveau (21,4%), terwijl secundair (26,4%) en hoger onderwijs (28,5%) hoger blijven en naar elkaar toegroeien. Dit suggereert dat stress zich in toenemende mate concentreert in banen voor middel- en hogeschoolden.

De **herkomst** van de werknemer is in geen enkel meetjaar statistisch significant en de onderlinge verschillen zijn klein. Werknemers van Belgische en buitenlandse origine clusteren in elke golf dicht bij elkaar. In 2024 ligt de stress bij werknemers van buitenlandse origine net iets lager (24,3% versus 27,8% bij Belgische origine).

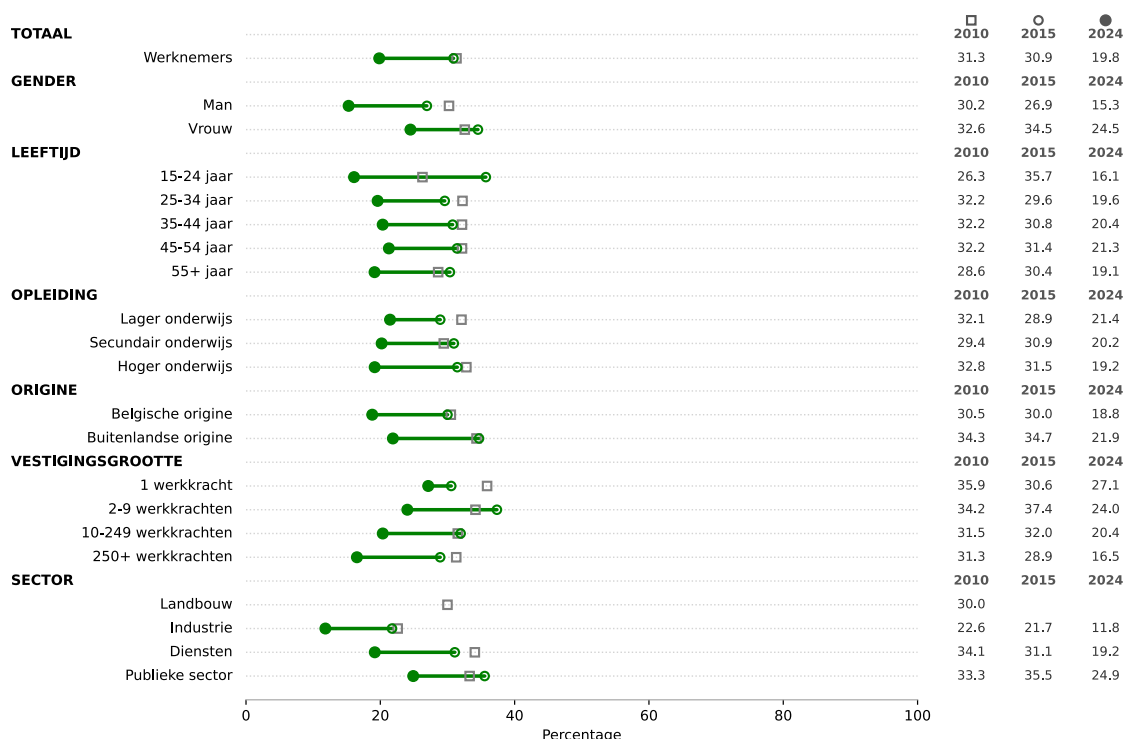
Wat de **sectoren** betreft, is er evenmin sprake van statistische significantie, maar de beschrijvende cijfers tonen wel relevante verschuivingen. De publieke sector kende een hoge piek in stressklachten in 2015 (35,2%) en blijft ook in 2024 het hoogst scoren (30,9%), terwijl de industrie (22,4%) en de dienstensector (25,5%) tegen 2024 sterker zijn teruggevallen. Deze trendlijn bevestigt het beeld van aanhoudende structurele stress binnen de overheid en publieke dienstverlening, zonder twijfel aangewakkerd door de aanhoudende werkdruk en personeelstekorten.

Trekken we deze lijn door naar de onderliggende **gedetailleerde sectoren**, dan zien we dat deze binnen de publieke sector, vooral in knelpuntsectoren zoals het onderwijs en de zorg een grote groep werknemers stressklachten heeft. Beroepen met een hoge emotionele belasting, constante interactie met burgers/patiënten en weinig regelruimte registreren de hoogste stressniveaus.

De **vestigingsgrootte** is niet significant en vertoont een nogal grillig verloop, in het bijzonder bij de allerkleinste ondernemingen. De overige, grotere bedrijfsgroepen convergeren in 2024 allemaal netjes rond de 25 à 29 procent.

1.4.2.7 Gevoelens verbergen

Figuur 1.20 Aandeel werknemers dat altijd of meestal hun gevoelens moet verbergen (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Dit deel gaat in op de indicator voor het verbergen van gevoelens, die het aandeel werknemers meet dat aangeeft hun emoties op het werk te moeten onderdrukken of maskeren. Zoals blijkt uit Figuur 1.20, daalt het aandeel werknemers dat aangeeft altijd of meestal hun gevoelens te moeten verbergen op het werk overheen de tijd. Het algemene percentage bedraagt 31,5% in 2010 en 32,4% in 2015, om vervolgens terug te vallen tot 20,3% in 2024. Hoewel dit duidt op een algemeen betere omgeving, laat de uitsplitsing per groep zien dat deze daling niet uniform is.

Gender groeit vanaf 2015 uit tot een sterke en uiterst significante scheidslijn. In 2010 was het verschil tussen mannen en vrouwen nog klein en statistisch niet significant (30,2% versus 32,6%). In 2015 was er echter een aanzienlijk groter aandeel vrouwen dan mannen (34,5% versus 26,9%) die aangaven hun gevoelens meestal of altijd te moeten verbergen, en deze kloof blijft groot in 2024 (24,5% versus 15,3%). Dit toont aan dat, hoewel het verbergen van gevoelens over de hele lijn minder vaak voor lijkt te komen, vrouwen substantieel vaker blootstaan aan de eisen van emotionele arbeid.

Leeftijd lijkt de indicator niet op een robuuste manier te structureren. De verschillen zijn in geen enkele meting statistisch significant en de waarden clusteren elk jaar rond het algemene gemiddelde. De grootste verschuivingen vinden plaats tussen 2015 en 2024, maar de dalingen zijn over alle leeftijdsgroepen heen gelijkaardig.

Ook het **opleidingsniveau** vertoont gedurende de hele periode geen significante verschillen. De niveaus binnen de opleidingscategorieën liggen in elke EWCS-golf dicht bij elkaar en convergeren in 2024 rond de 19 à 21%. Dit impliceert dat de noodzaak om gevoelens te verbergen in deze data geen

fenomeen is dat aan scholingsgraad gekoppeld is; het hangt vermoedelijk sterker samen met de sector, het type functie en de interpersoonlijke eisen van het werk dan met het vaardigheidsniveau.

De **herkomst** van de werknemer was een statistisch significante factor in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024. In de eerdere EWCS-golven rapporteerden meer werknemers van buitenlandse origine dan die van Belgische origine hun gevoelens te moeten verbergen op het werk (34,3% versus 30,5% in 2010; 34,7% versus 30,0% in 2015). Tegen 2024 is dit verschil vernauwd en niet langer statistisch significant (21,9% versus 18,8%). Dit suggereert een gedeeltelijke afname van de verschillen in emotionele belasting tussen migranten en autochtonen.

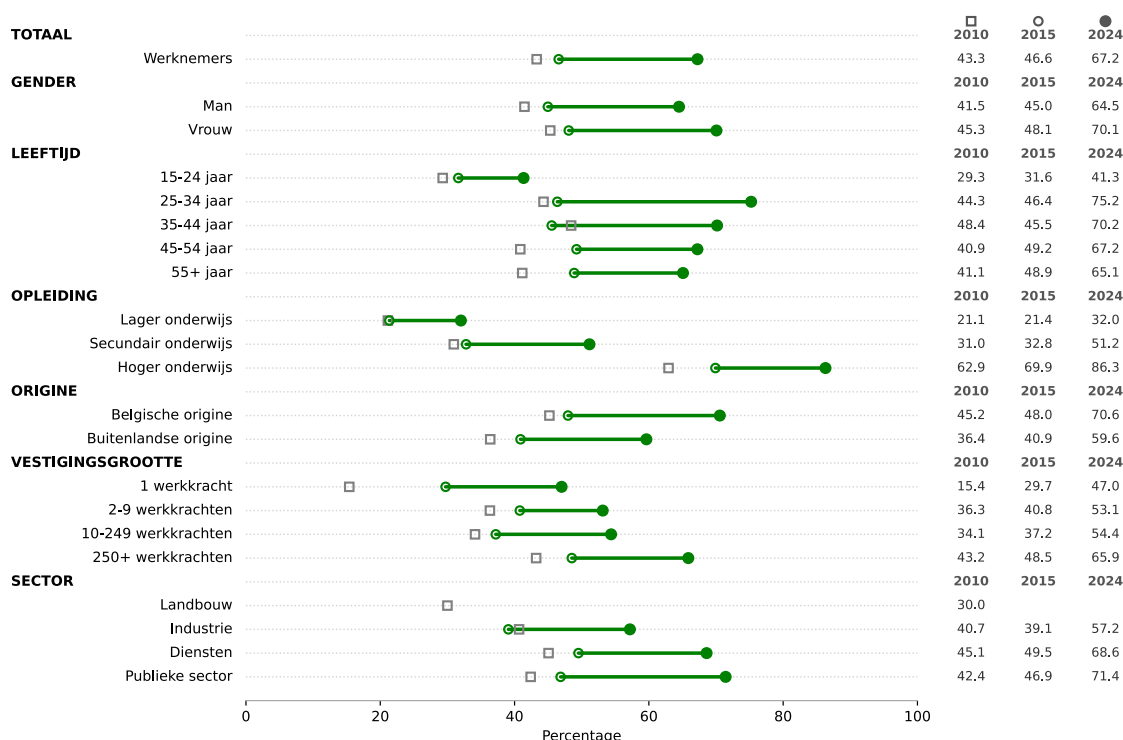
Sector is een van de meest consistente bronnen van verschil en blijft elk jaar uiterst significant. De industrie springt eruit als de sector met de laagste belasting wat het moeten verbergen van gevoelens betreft, en kent bovendien een scherpe daling tegen 2024 (22,6% in 2010; 21,7% in 2015; 11,8% in 2024). Dit strookt met het feit dat industriële jobs vaak minder klantgericht zijn en bijgevolg minder interpersoonlijke emotie-regulatie vereisen. In de dienstensector en de publieke sector is het aandeel werknemers dat aangeeft gevoelens te moeten verbergen groter. Hoewel beide dalen tegen 2024, blijft de publieke sector met 24,9% het hoogste percentage tonen (t.o.v. 19,2% in de dienstensector). Dit bevestigt dat emotioneel veeleisend werk geconcentreerd is in publieksgerichte en zorgverlenende rollen, waar het managen van emoties en interacties een integraal onderdeel van de job is.

Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren**, wordt dit contrast nog scherper. In sectoren zoals de zorg en het onderwijs, waar menselijk contact de kern van de taak vormt, ligt de druk om de eigen emoties te beheersen of te maskeren structureel hoger dan in technische of administratieve sectoren. De daling in de industrie en IT suggereert dat in omgevingen met minder direct contact de noodzaak om gevoelens te verbergen sneller is weggeëbd dan in de mensgerichte deelsectoren van de overheid en zorg.

Tot slot wordt de **vestigingsgrootte** doorheen de tijd relevanter. Hoewel deze factor in 2010 niet significant was, is dat in 2015 en 2024 wel het geval. In 2024 rapporteren de kleinste werkplekken de hoogste niveaus van het moeten verbergen van gevoelens (aandeel van 27,1% in eenmanszaken en 24,0% in bedrijven met 2-9 werknemers), terwijl de grootste werkplekken het laagst scoren (aandeel van 16,5% in bedrijven met 250+ werknemers).

1.4.2.8 Digitaal werk

Figuur 1.21 Aandeel werknemers dat minstens driekwart van de tijd digitale apparaten gebruikt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Figuur 1.21 toont de indicator voor digitale werkintensiteit, die het aandeel werknemers weergeeft dat stelt dat digitale technologieën (zoals computers, tablets of gespecialiseerde software) een centrale en intensieve rol spelen in hun dagelijkse taken. Zoals blijkt uit de figuur stijgt dit aandeel licht tussen 2010 en 2015, om vervolgens spectaculair toe te nemen tegen 2024. Het algemene percentage stijgt van 42,7% in 2010 naar 44,8% in 2015, om daarna omhoog te schieten naar 67,3% in 2024. Dit wijst op een fundamentele verschuiving in de digitalisering van arbeidstaken: in 2024 rapporteert ongeveer twee derde van de werknemers een hoge digitale intensiteit. De omvang van deze stijging duidt op een structurele verandering in de manier waarop werk wordt uitgevoerd.

De verschillen naar **gender** waren in 2010 en 2015 statistisch niet significant, maar worden in 2024 zwak statistisch significant. Vrouwen rapporteren dan een hogere digitale intensiteit dan mannen (70,1% versus 64,5%). Hoewel de kloof niet groot is, suggereert het patroon dat digitalisering zich breed heeft verspreid, maar tegen 2024 wat meer geconcentreerd is in banen waarin veel vrouwen werkzaam zijn. Dit weerspiegelt mogelijk de sterke vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijs, administratieve functies, en andere rollen die een digitale transformatie hebben ondergaan.

Leeftijd vertoont in elke EWCS-golf een sterke, consistente samenhang met digitale werkintensiteit, waarbij het patroon in 2024 een duidelijke generatiekloof blootlegt. De jongste groep werknemers (15-24 jaar) blijft opvallend minder digitaal intensief werken dan alle andere leeftijdsgroepen; hun aandeel stijgt van 29,3% (2010) via 31,6% (2015) naar 41,3% in 2024. In schril contrast staan de werknemers in hun verdere loopbaan: in 2024 bedraagt het aandeel werknemers dat aangeeft dat digitale technologieën een centrale en intensieve rol spelen in hun dagelijkse taken maar liefst 75,2% voor de groep van 25-34 jaar, gevolgd door 70,2% voor de 35-44-jarigen en 67,2% voor de

45-54-jarigen. Dit is een opmerkelijk resultaat: het impliceert dat de jongste werknemers geconcentreerd zijn in rollen die minder gedigitaliseerd blijven, bijvoorbeeld uitvoerende diensten, handarbeid of instapjobs, terwijl digitaal intensief werk vooral voorkomt bij werknemers die reeds verder in hun carrière staan.

Het **opleidingsniveau** vormt de scherpste scheidslijn en blijft doorheen de hele periode uiterst significant, met een steile en hardnekkige gradiënt die tegen 2024 nog verder intensiveert. In 2010 bedroeg het aandeel werknemers dat sterk gebruik maakt van digitale technologieën 21,1% voor de groep met diploma lager onderwijs, 31,0% voor de groep met diploma secundair onderwijs en 62,9% voor de groep met diploma hoger onderwijs. In 2015 vergrootte de kloof licht (21,4%, 32,8% en 69,9%) om in 2024 sterk uitgesproken te worden: 32,0% voor lager, 51,2% voor secundair en maar liefst 86,3% voor hoger onderwijs. Dit bevestigt dat digitale werkintensiteit onlosmakelijk verbonden is met het kwalificatieniveau en de taakinhoud van een functie.

De **herkomst** van de werknemer is consequent significant en wijst op een hardnekkige digitale kloof. Werknemers van Belgische origine rapporteren in elk meetjaar een hogere digitale intensiteit dan werknemers van buitenlandse origine: zo bedraagt het aandeel werknemers in een baan waarin digitale technologieën een centrale rol spelen 45,2% versus 36,4% in 2010; 48,0% versus 40,9% in 2015; en 70,6% versus 59,6% in 2024. Hoewel beide groepen grote stijgingen zien, blijft de kloof aanzienlijk. Dit suggereert dat werknemers met een migratieachtergrond minder vertegenwoordigd zijn in digitaal intensieve beroepen en mogelijk drempels ervaren bij de toegang tot dergelijke banen.

Sectoren vertonen in alle EWCS-golven significante verschillen die tegen 2024 nog sterker worden. In 2024 scoren de publieke sector en de dienstensector het hoogst (respectievelijk 71,4% en 68,6%), terwijl de industrie met 57,2% lager uitvalt. Dit patroon strookt met de snelle digitalisering van administratie, onderwijs en veel commerciële diensten.

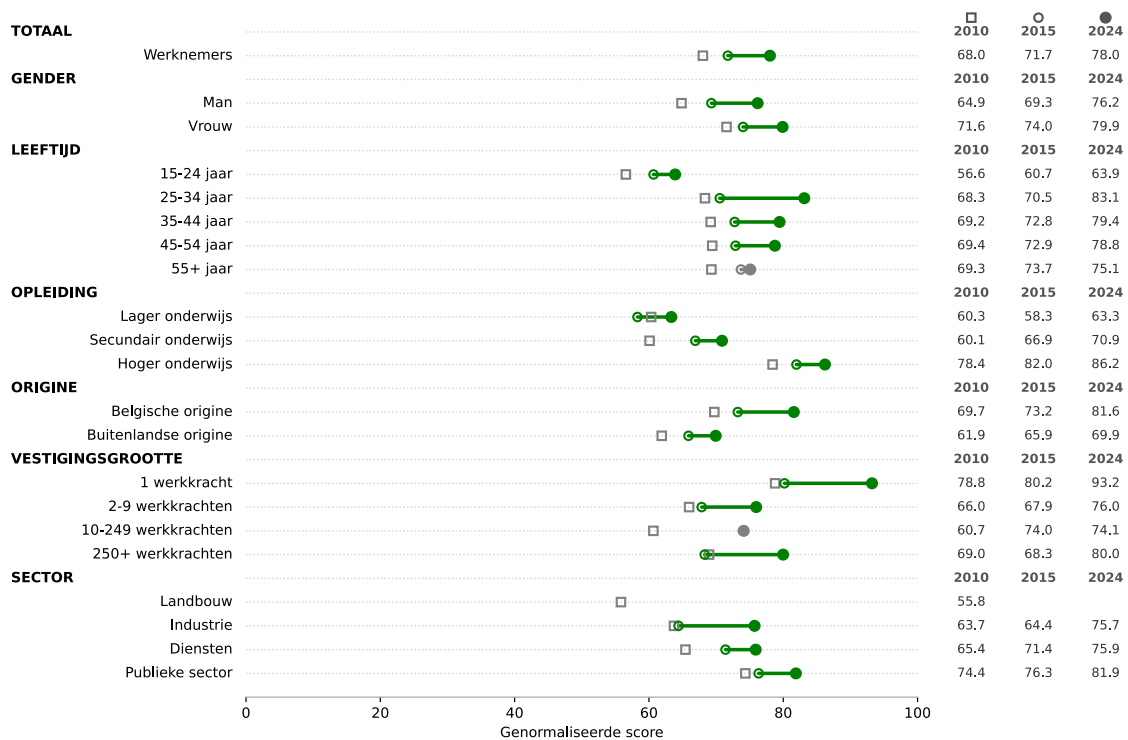
Wanneer we inzoomen op de **twaalf gedetailleerde sectoren** (uiterst significant in 2024), zien we waar de digitale revolutie haar zwaartepunt heeft. In sectoren zoals de IT (94,1%), de financiële sector (92,4%) en vastgoed en expertise (88,5%) is digitaal werk de norm geworden. Ook de overheid (76,8%) en het onderwijs (72,4%) vertonen zeer hoge scores van digitale intensiteit. Aan het andere uiterste vinden we sectoren waar fysieke aanwezigheid en handmatige handelingen de bovenhand hebben: de horeca (28,4%), bouw (38,2%) en zorgsector (44,1%) zijn het minst gedigitaliseerd.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** doorlopend sterk significant, met een heldere gradiënt in 2024. De digitale intensiteit stijgt van 47,0% in eenmanszaken naar 53,1% in kleine bedrijven (2-9 werknemers) en 54,4% in middelgrote ondernemingen (10-249), en 65,9% in de grootste organisaties (250+).

Hoofdstuk 5 gaat verder in op de toenemende digitalisering van het werk. Het onderzoekt hoe digitale technologieën het werk veranderen en benadrukt dat digitalisering een sociaal-organisatorisch proces is dat taken, coördinatie, autonomie en de kwaliteit van het werk beïnvloedt, eerder dan louter een technische evolutie. Het hoofdstuk belicht ook de opkomst van algoritmisch management, dat zowel ondersteuning kan bieden als controle kan uitoefenen, afhankelijk van de transparantie en eerlijkheid van de implementatie.

1.4.2.9 Taakautonomie

Figuur 1.22 Intensiteit van taakautonomie (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Tenslotte bekijken we de indicator voor taakautonomie, die het intensiteit weergeeft waarin werknemerszelf te kunnen beslissen over de manier waarop ze hun taken uitvoeren. Deze indicator stijgt doorheen de tijd aanzienlijk, zoals weergegeven in Figuur 1.22. Het algemene niveau klimt van 70,9 in 2010 naar 74,3 in 2015 en bereikt 79,6 in 2024. Dit wijst op een brede verschuiving naar meer taakautonomie op de werkvloer. De trend vertaalt zich echter niet voor iedereen in een gelijke mate.

De verschillen naar **gender** waren statistisch significant in 2010 en 2015, maar zijn dat in 2024 niet meer. Het beschrijvende patroon is opmerkelijk: vrouwen rapporteren in alle meetjaren een hogere taakautonomie dan mannen. Bij mannen stijgt het aandeel werknemers dat een hoge mate van taakautonomie ervaart van 64,9 naar 69,3 en 76,2, terwijl het aandeel bij vrouwen groeit van 71,6 naar 74,0 en 79,9.

Leeftijd is doorheen de hele periode een sterke factor, met een lagere autonomie voor de allerjongste werknemers. Werknemers tussen 15 en 24 jaar noteren in alle jaren een aanmerkelijk lagere autonomie (56,6, 60,7 en 63,9). Alle andere leeftijdsgroepen clusteren veel hoger. De meest uitgesproken stijging tegen 2024 zien we bij de 25- tot 34-jarigen, waar het aandeel klimt naar 83,1 - een score die zelfs hoger ligt dan bij de oudere cohorten. Dit suggereert dat taakautonomie nauw verbonden is met de loopbaanfase; waar jongeren vaak starten in rollen met strikte instructies, profiteren dertigers van de doorstroom naar functies die verantwoordelijkheid combineren met flexibiliteit.

Het **opleidingsniveau** vertoont eveneens een sterke gradiënt. Werknemers met een diploma lager of secundair onderwijs scoren in elke EWCS-golf lager dan de hogeschoolden wat taakautonomie

betreft. Het aandeel bij de groep werknemers met een diploma lager onderwijs blijft schommelen in de lage 60% (60,3, 58,3 en 63,3), terwijl het aandeel bij de groep met een diploma secundair onderwijs een duidelijker stijging laat zien (60,1, 66,9 en 70,9). Het aandeel in de groep met een diploma hoger onderwijs voert de lijst aan en stijgt gestaag (78,4, 82,0 en 86,2). Dit bevestigt dat taakautonomie sterk verankerd is in het vaardigheidsniveau en de complexiteit van het beroep.

De verschillen naar **herkomst** zijn aanzienlijk en doorlopend significant. Werknemers van Belgische origine rapporteren in elk meetjaar meer autonomie dan werknemers van buitenlandse origine: 69,7 versus 61,9 in 2010; 73,2 versus 65,9 in 2015; en 81,6 versus 69,9 in 2024. De kloof blijft schommelen tussen 8 en 12 procentpunten, wat wijst op een segmentatie waarbij werknemers met een migratieachtergrond vaker in banen terechtkomen met minder beslissingsmacht en eigen inbreng.

De **sectoren** vertonen in alle EWCS-golven significante verschillen. De publieke sector scoort steevast het hoogst wat taakautonomie betreft (het aandeel werknemers met taakautonomie bedraagt 74,4, 76,3 en 81,9 respectievelijk in 2010, 2015 en 2024). De industrie en de dienstensector noteren lager, maar stijgen tegen 2024 wel naar de midden 70 (respectievelijk 75,7 en 75,9).

Kijken we naar de **twalf gedetailleerde sectoren** in 2024 (uiterst significant), dan zien we waar de meeste taakautonomie te vinden is in kennisintensieve sectoren zoals IT (89,5), de financiële sector (88,2) en vastgoed en expertise (87,9). Ook in het onderwijs (86,5) en de zorgsector (83,6) rapporteren veel werknemers taakautonomie te hebben. Onderaan de ladder staan sectoren met meer gestandaardiseerde processen en direct toezicht zoals de horeca (64,2), de detailhandel (67,8) en de maakindustrie (72,1), die de werknemer aanzienlijk minder taakautonomie bieden.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** doorlopend significant, met een extreem hoge autonomie in de allerkleinste ondernemingen. De eenmanszaken scoorden in 2010 en 2015 al hoog (78,8 en 80,2), maar schieten in 2024 door naar een bijna universele 93,2. Andere vestigingsgroottes zien een meer gematigde toename in de taakautonomie en convergeren tegen 2024 naar een aandeel van 74-80.

1.4.3 Sociale relaties

Om de dimensie sociale relaties te bestuderen, worden de volgende indicatoren gebruikt: (1) sociale steun, (2) organisatorisch vertrouwen, (3) representatie, (4) inspraak, (5) coachend leiderschap, (6) vervreemding, (7) eerlijke behandeling en (8) ethische conflicten.

Tabel 1.4 Overzichtstabel indicatoren sociale relaties

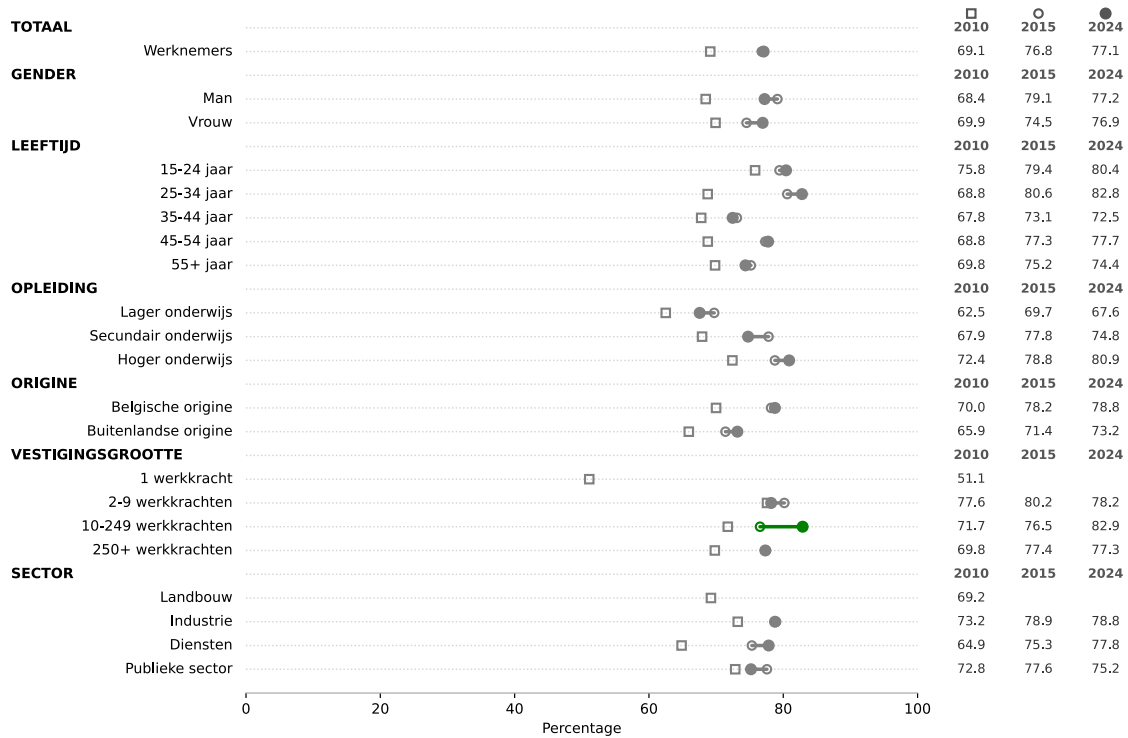
	Sociale steun			Organisatorisch vertrouwen			Representatie			Inspraak			Coachend leiderschap			Vervreemding			Eerlijke behandeling			Ethische conflicten		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
TOTAAL																								
Werknemers	69	77	77	nb	70	73	nb	64	68	51	55	54	nb	75	79	29	28	29	59	46	50	nb	nb	5
GENDER	ns	**	ns	nt	ns	*	nt	ns	ns	ns	*	ns	nt	ns	ns	ns	ns	ns	**	ns	ns	nt	nt	ns
Man	68	79	77	nb	70	74	nb	64	68	51	56	55	nb	75	79	30	29	27	62	45	51	nb	nb	5
Vrouw	70	75	77	nb	71	71	nb	64	69	51	54	53	nb	75	78	28	28	30	57	47	48	nb	nb	5
LEEFTIJD	ns	ns	**	nt	*	**	nt	***	***	***	**	***	nt	*	ns	**	ns	***	*	***	***	nt	nt	ns
15-24 jaar	76	79	80	nb	78	79	nb	51	40	50	49	42	nb	80	80	36	33	46	67	65	61	nb	nb	6
25-34 jaar	69	81	83	nb	70	74	nb	59	64	50	54	57	nb	76	81	30	29	24	59	47	53	nb	nb	4
35-44 jaar	68	73	72	nb	69	70	nb	66	73	51	56	56	nb	75	78	27	29	23	59	42	51	nb	nb	5
45-54 jaar	69	77	78	nb	70	72	nb	67	71	54	56	54	nb	75	78	28	27	30	57	45	43	nb	nb	6
55+ jaar	70	75	74	nb	71	74	nb	67	73	53	56	53	nb	71	77	29	27	33	63	47	48	nb	nb	6
OPLEIDING	**	***	***	nt	***	***	nt	***	***	***	***	***	nt	ns	ns	***	***	***	*	ns	ns	nt	nt	ns
Lager onderwijs	63	70	68	nb	73	76	nb	56	56	46	41	38	nb	74	75	35	37	42	63	45	46	nb	nb	4
Secundair onderwijs	68	78	75	nb	72	75	nb	59	63	46	54	51	nb	75	79	33	30	32	60	48	52	nb	nb	7
Hoger onderwijs	72	79	81	nb	68	71	nb	72	74	58	62	60	nb	75	79	24	23	23	58	45	49	nb	nb	4
ORIGINE	*	*	*	nt	ns	ns	nt	ns	ns	***	***	***	nt	ns	ns	*	***	**	*	ns	ns	nt	nt	ns
Belgische origine	70	78	79	nb	70	73	nb	65	69	53	57	57	nb	75	79	29	26	27	58	46	50	nb	nb	5
Buitenlandse origine	66	71	73	nb	71	73	nb	61	66	46	48	48	nb	75	79	32	37	32	63	46	50	nb	nb	7
VESTIGINGSGROOTTE	***	***	***	nt	***	***	nt	***	***	***	***	*	nt	***	***	***	***	***	**	***	ns	nt	nt	ns
1 werkracht	51	nb	nb	nb	78	82	nb	26	nb	49	65	51	nb	78	81	29	14	8	59	69	65	nb	nb	0
2-9 werkrachten	78	80	78	nb	80	81	nb	26	30	53	58	54	nb	79	81	24	20	30	63	58	62	nb	nb	6
10-249 werkrachten	72	77	83	nb	73	79	nb	58	38	47	55	54	nb	76	83	30	26	34	61	46	54	nb	nb	3
250+ werkrachten	70	77	77	nb	69	73	nb	72	58	52	53	56	nb	74	79	29	34	25	61	44	48	nb	nb	5

	Sociale steun			Organisatorisch vertrouwen			Representatie			Inspraak			Coachend leiderschap			Vervreemding			Eerlijke behandeling			Ethische conflicten		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
SECTOR (DETAIL)	***	*	ns	nt	***	ns	nt	***	***	***	**	***	nt	**	ns	***	***	***	***	*	**	nt	nt	ns
Landbouw, bosbouw en visserij	69	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	51	nb	nb	nb	nb	nb	18	nb	nb	65	nb	nb	nb	nb	nb
Maakindustrie en grondstoffen	74	77	78	nb	69	73	nb	72	76	53	55	56	nb	74	78	33	29	31	62	41	42	nb	nb	5
Bouw	72	85	80	nb	74	75	nb	48	51	52	57	56	nb	74	81	25	21	21	63	45	49	nb	nb	4
Handel	63	75	76	nb	71	74	nb	55	56	47	51	44	nb	73	78	35	34	40	63	45	52	nb	nb	7
Horeca	67	83	71	nb	79	78	nb	28	39	50	57	48	nb	81	82	33	29	35	55	61	54	nb	nb	6
IT-sector	72	85	86	nb	68	76	nb	67	65	57	68	69	nb	79	85	22	10	12	60	40	60	nb	nb	4
Financiële sector	67	85	86	nb	66	69	nb	79	85	56	60	61	nb	74	84	28	26	28	52	46	55	nb	nb	4
Vastgoed en expertise	68	69	75	nb	72	74	nb	51	56	49	50	55	nb	77	79	31	31	31	62	50	62	nb	nb	6
Overheid	74	75	70	nb	65	72	nb	79	78	52	52	53	nb	71	77	31	35	30	48	45	44	nb	nb	5
Onderwijs	70	75	75	nb	71	71	nb	73	82	56	58	55	nb	76	76	20	18	15	61	52	42	nb	nb	2
Zorgsector	75	81	78	nb	70	71	nb	76	80	53	57	56	nb	74	78	26	31	29	52	41	45	nb	nb	8
Overige diensten	63	70	83	nb	78	72	nb	44	60	50	56	60	nb	81	82	25	16	19	62	54	61	nb	nb	3

Noot: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001, ns: niet significant; nt: niet getest; nb: niet beschikbaar. Alle indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen), behalve organisatorisch vertrouwen, representatie, inspraak, coachend leiderschap: intensiteitsscore, genormaliseerd tussen 0 en 100 (ratio of gemiddelde).
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

1.4.3.1 Sociale steun

Figuur 1.23 Aandeel werknemers dat zich altijd of meestal gesteund voelt door collega's (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Binnen de dimensie sociale relaties, is de eerste indicator sociale steun, ofwel het aandeel werknemers dat zich altijd of meestal gesteund voelt door collega's (Figuur 1.23). Sociale steun wordt gemeten aan de hand van Deze indicator neemt toe doorheen de tijd en stabiliseert zich vervolgens op een hoog niveau. Het algemene gemiddelde stijgt van 69,1% in 2010 naar 76,8% in 2015 en 77,1% in 2024. Dit wijst op een duidelijke verbetering in de ervaren collegiale steun tussen 2010 en 2015, gevolgd door een periode van stabiliteit waarin ruim drie kwart van de werknemers zich goed gesteund voelt op de werkvloer.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** tonen geen consistent patroon. Ze zijn niet statistisch significant in 2010 of 2024, maar in 2015 was er wel sprake van een significant verschil waarbij mannen beduidend meer sociale steun rapporteerden dan vrouwen (79,1% versus 74,5%). Tegen 2024 is deze kloof echter volledig verdwenen (77,2% versus 76,9%). Over het algemeen wijzen de resultaten dus niet op een structureel verschil naar gender.

Leeftijdverschillen waren in 2010 en 2015 niet statistisch significant, maar treden in 2024 wel duidelijk en significant op de voorgrond. In de meest recente meting is de ervaren steun het hoogst bij jongere werknemers en zij die aan het begin van hun loopbaan staan: het aandeel werknemers dat sociale steun ervaart is 80,4% voor de 15- tot 24-jarigen en 82,8% voor de 25- tot 34-jarigen. Bij de 35- tot 44-jarigen ligt dit aanzienlijk lager (72,5%), waarna het licht stijgt voor de 45- tot 54-jarigen (77,7%) om vervolgens bij de 55-plussers op 74,4% uit te komen. Dit suggereert dat collegiale steun tegen 2024 het sterkst wordt ervaren door de jongere generaties, terwijl werknemers halverwege hun loopbaan relatief gezien de minste steun rapporteren.

Het **opleidingsniveau** is een van de sterkste en meest consistente bepalende factoren, met significante verschillen in elk meetjaar (en uiterst significant in 2015 en 2024). Er is een duidelijke hiërarchie zichtbaar: in 2010 stijgt de collegiale steun van 62,5% bij werknemers met maximaal een diploma lager onderwijs naar 67,9% voor werknemers met een diploma secundair onderwijs en 72,4% voor werknemers met een diploma hoger onderwijs. In 2015 zet dit patroon zich voort en nemen de niveaus over de hele lijn toe (69,7%, 77,8% en 78,8%). Tegen 2024 blijft de groep werknemers met een diploma hoger onderwijs koploper met 80,9% die sociale steun ervaart, volgt de groep werknemers met een diploma secundair onderwijs met 74,8% en noteert de groep werknemers met een diploma lager onderwijs met 67,6%. Dit toont aan dat de algemene stijging van collegiale steun de kloof op basis van diploma niet heeft gedicht.

Verschillen naar **herkomst** zijn relatief klein, maar wel in elk meetjaar statistisch significant. Werknemers van Belgische origine rapporteren stevast meer steun van collega's dan werknemers van buitenlandse origine. Deze structurele kloof schommelt tussen de 3 en 7 procentpunten afhankelijk van het jaar: 70,0% versus 65,9% in 2010; 78,2% versus 71,4% in 2015; en 78,8% versus 73,2% in 2024.

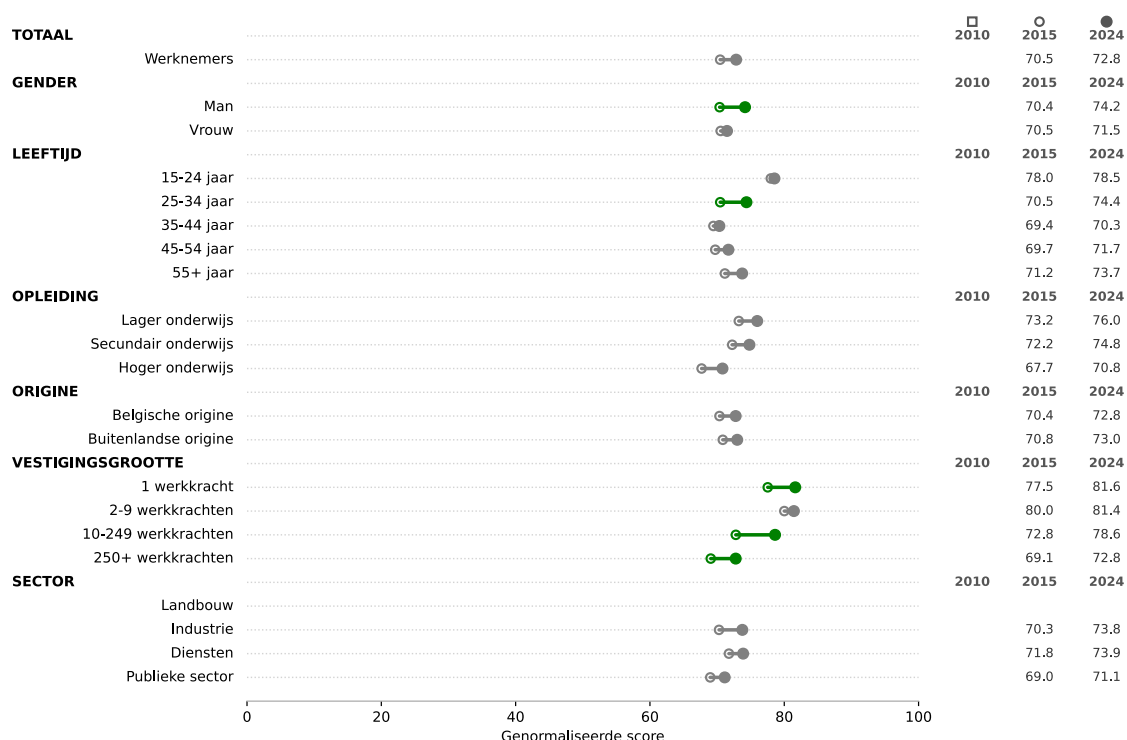
De **sectoren** vormden enkel in 2010 een significante factor, maar niet meer in 2015 of 2024. In 2010 scoorden de industrie (73,2%) en de publieke sector (72,9%) relatief hoog wat sociale steun betreft, terwijl de dienstensector achterbleef (64,9%). Tegen 2015 en 2024 versmallen deze verschillen en verdwijnt de statistische significantie. Alle sectoren groeien naar elkaar toe en stabiliseren in de hogere regionen (75-80%). Dit impliceert dat de algemene toename van collegiale steun bijzonder sterk is geweest in de dienstensector, waardoor eerdere achterstanden grotendeels zijn weggewerkt.

Wanneer we inzoomen op de twaalf **gedetailleerde sectoren**, wordt deze opvallende convergentie richting 2024 nog duidelijker. Omdat de verschillen tussen sectoren hun statistische robuustheid hebben verloren, zien we dat collegiale steun vandaag over nagenoeg de hele lijn hoog scoort. Zowel in mensgerichte en publieke beroepen (zoals zorg en onderwijs) als in commerciële of operationele omgevingen (zoals de financiële sector, IT of de maakindustrie) voelt de ruime meerderheid van de werknemers zich doorgaans goed gesteund. Deze nivellering is een positief signaal: het toont aan dat een ondersteunende werkomgeving stilaan is uitgegroeid tot de norm op de brede arbeidsmarkt, ongeacht de specifieke subsector waarin men actief is.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** in elk jaar sterk significant en vertoont deze factor betekenisvolle verschillen, al ontbreken de data voor de allerkleinste categorie in de latere metingen. In 2010 lag de steun in eenmanszaken uiterst laag op 51,1%, terwijl andere vestigingsgroottes veel hoger scoorden (met name ondernemingen met 2-9 werkkrachten op 77,6%). In 2015 en 2024 wijzen de beschikbare data erop dat de steun in veruit de meeste organisaties hoog ligt, met een opvallende piek van 82,9% in 2024 voor middelgrote bedrijven (10-249 werkkrachten).

1.4.3.2 Organisatorisch vertrouwen

Figuur 1.24 Intensiteit van het vertrouwen tussen personeel en management (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024

Vervolgens nemen we de indicator voor organisatorisch vertrouwen onder de loep, aan de hand van Figuur 1.24. Deze indicator meet de intensiteit van het vertrouwen tussen personeel en management, maar is uitsluitend beschikbaar voor de jaren 2015 en 2024. In die periode toont deze indicator een bescheiden verbetering. Het algemene gemiddelde stijgt van 70,5 in 2015 naar 72,8 in 2024. Dit wijst op een kleine, positieve verschuiving in het vertrouwen dat werknemers in hun organisatie stellen.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** waren in 2015 niet significant, maar zijn in 2024 zwak significant geworden. Mannen rapporteren in de recentste meting een licht hoger vertrouwen dan vrouwen (74,2 versus 71,5). De kloof is niet groot, maar suggereert wel dat het vertrouwen van vrouwen tegen 2024 ietwat achterblijft bij dat van de mannen, hoewel beide groepen een redelijk hoge score in de vroege zeventig behouden.

De verschillen naar **leeftijd** zijn in beide jaren significant en tonen een erg duidelijk patroon: jongere werknemers rapporteren stevast méér vertrouwen. De 15- tot 24-jarigen scoorden het hoogst in 2015 (78,0) en blijven absoluut koploper in 2024 (78,5). Werknemers in het midden van hun loopbaan bevinden zich op een lager niveau, waarbij de 35- tot 44-jarigen in beide jaren het laagste vertrouwen optekenen (69,4 in 2015; 70,3 in 2024). Bij de oudere werknemers (55-plussers) stijgt het niveau tegen 2024 weer door naar 73,7. Globaal genomen toont dit leeftijdsprofiel aan dat het organisatorisch vertrouwen het grootst is bij de allerjongsten, en in verhouding zwakker is halverwege de loopbaan.

Het **opleidingsniveau** is een van de sterkste en meest consistente bepalende factoren, met uiterst significante verschillen in beide jaren. In 2015 rapporteerden werknemers met maximaal een diploma

lager onderwijs het hoogste vertrouwen (73,2), gevolgd door de groep werknemers met diploma secundair onderwijs (72,2), terwijl de hoger opgeleiden duidelijk lager uitkwamen (67,7). Ditzelfde patroon keert terug in 2024: de groep werknemers met diploma lager onderwijs leidt de dans (76,0), gevolgd door werknemers met een diploma secundair onderwijs (74,8) en het hoger onderwijs sluit de rij (70,8). Belangrijk is wel dat het vertrouwen tussen 2015 en 2024 voor alle opleidingsniveaus stijgt, al blijft de onderlinge kloof overeind.

De **herkomst** van de werknemer vormt in deze dataset geen onderscheidende factor. Werknemers van Belgische en buitenlandse origine rapporteren in beide jaren een nagenoeg identiek organisatorisch vertrouwen (rond de 70-71 in 2015 en net onder de 73 in 2024). De verschillen zijn dan ook op geen enkel moment statistisch significant.

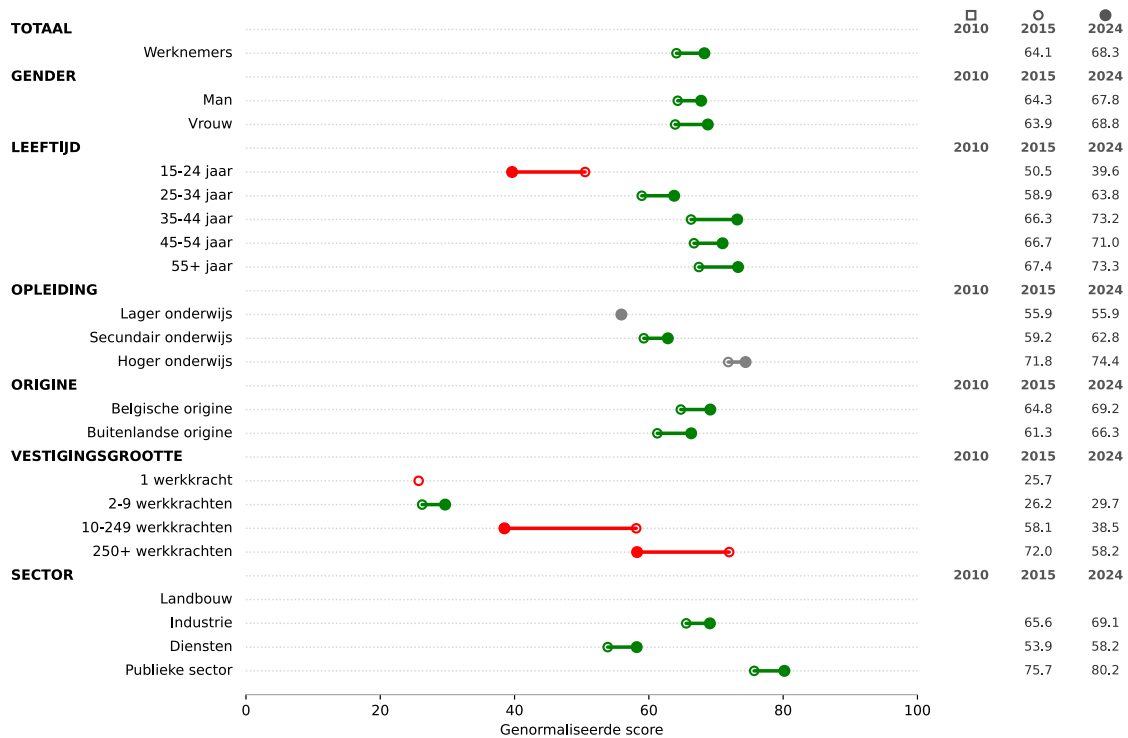
Wanneer we naar de brede **sectoren** kijken, is dit eveneens geen statistisch significante factor. De dienstensector en de industrie scoren in beide jaren iets hoger qua vertrouwen dan de publieke sector, maar de verschillen blijven bescheiden. Dit wekt in eerste instantie de indruk dat het organisatorisch vertrouwen niet primair wordt gestructureerd door de brede sector.

Als we deze data verfijnen en de **twalf gedetailleerde sectoren** analyseren, ontdekken we een opmerkelijke dynamiek. In 2015 bestonden er immers nog uiterst significante verschillen tussen de subsectoren: de horeca tekende toen een bijzonder hoog vertrouwen (79,0), terwijl sectoren als de overheid (64,9) en de financiële dienstverlening (66,0) opvallend laag scoorden. Tegen 2024 hebben deze sectoren een inhaalbeweging gemaakt. Het vertrouwen binnen de overheid klimt fors naar 71,6, en ook de IT-sector kent een flinke sprong (van 68,0 naar 75,5). Omdat deze sectoren naar elkaar toe zijn gegroeid, zijn de verschillen in de meting van 2024 niet langer statistisch significant.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** uiterst significant en toont deze variabele een sterke, consistente gradiënt: het vertrouwen is het grootst in kleinere organisaties en het laagst in de grootste bedrijven. In 2015 scoorden ondernemingen met 1 werkracht (77,5) en 2 tot 9 werknemers (80,0) bijzonder hoog, afgezet tegenover 72,8 bij de middelgrote (10-249) en 69,1 bij de grote bedrijven (250+). In 2024 blijft deze lijn intact, terwijl de niveaus over de hele breedte aantrekken: 81,6 (1 werkracht), 81,4 (2-9), 78,6 (10-249) en 72,8 (250+).

1.4.3.3 Werknemersrepresentatie

Figuur 1.25 Intensiteit van werknemersrepresentatie (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024

De indicator voor representatie, die het aandeel werknemers weergeeft dat aangeeft dat er een vorm van formele werknemersvertegenwoordiging (zoals een vakbondsafvaardiging, ondernemingsraad of preventiecomité) aanwezig is op hun werkplek, is uitsluitend beschikbaar voor de jaren 2015 en 2024. Over deze periode tekent zich een algemene stijging af: het gemiddelde klimt van 63,4 in 2015 naar 68,2 in 2024. Dit suggereert dat de dekingsgraad is verbeterd. Desondanks legt de uitsplitsing naar groepen uitgesproken en in sommige gevallen zelfs toenemende ongelijkheden bloot.

De verschillen naar **gender** zijn in geen van beide meetjaren betekenisvol. Mannen en vrouwen scoorden vrijwel identiek qua representatie in 2015 (64,3 versus 63,9) en de cijfers blijven ook in 2024 erg dicht bij elkaar (67,8 versus 68,8), zonder enige statistische significantie. Dit toont aan dat toegang tot werknemersvertegenwoordiging in deze dataset niet gender-gebonden is.

Leeftijd vertoont daarentegen grote en uiterst significante verschillen, die tegen 2024 nog scherper worden. In 2015 was de vertegenwoordiging het laagst bij de 15- tot 24-jarigen (50,5) en nam deze gestaag toe met de leeftijd, tot zo'n 66 à 67 bij de 35-plussers. In 2024 zien we echter een dramatische val bij de jongste groep naar amper 39,6, terwijl de oudere groepen stijgen of hoog blijven: 63,8 voor de 25- tot 34-jarigen en ruim boven de 70 voor alle groepen vanaf 35 jaar. Dit suggereert dat jonge werknemers in toenemende mate geconcentreerd zijn in banen of op werkplekken waar formele vertegenwoordiging zwak of onbestaande is.

Het **opleidingsniveau** toont eveneens een sterke en consistente gradiënt, met uiterst significante verschillen in beide jaren. In 2015 steeg de vertegenwoordiging van 55,9 bij werknemers met enkel

lager onderwijs, via 59,2 voor secundair onderwijs, naar 71,8 bij hogeropgeleiden. In 2024 blijft dit patroon overeind en houdt de kloof stand: 55,9 voor lager, 62,8 voor secundair en 74,4 voor hoger onderwijs.

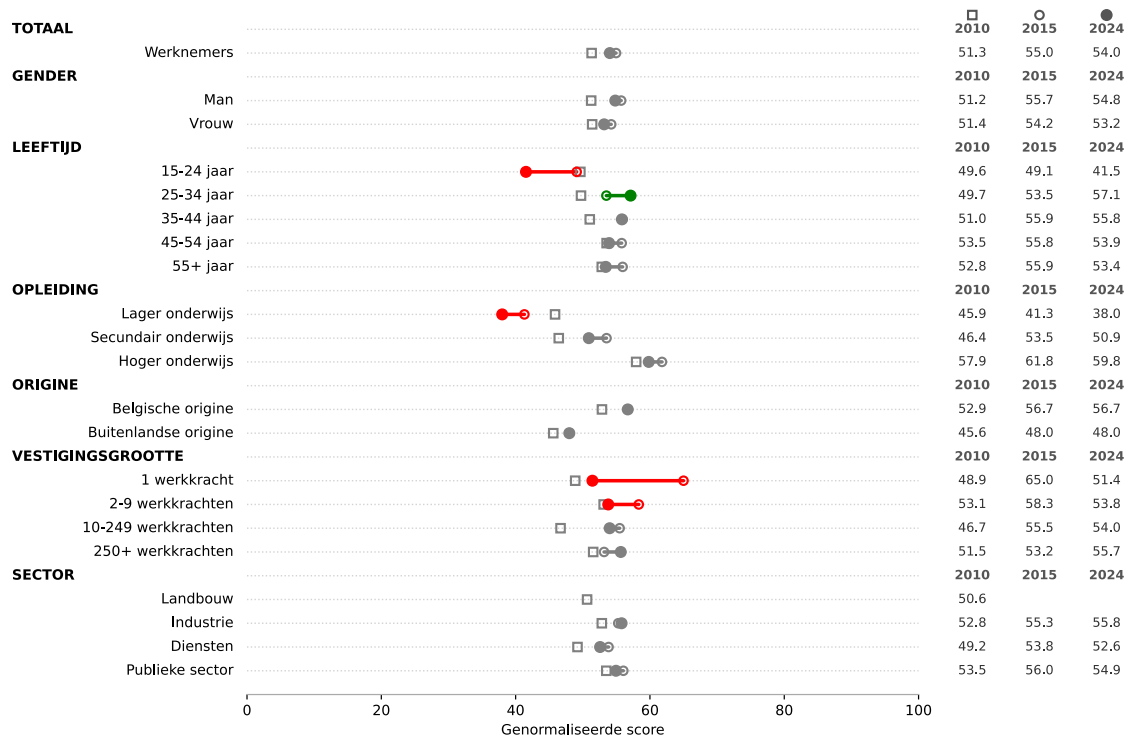
De **herkomst** van de werknemer levert in geen van beide jaren statistisch significante verschillen op. Werknemers van Belgische origine rapporteren een fractie meer vertegenwoordiging dan werknemers van buitenlandse origine in zowel 2015 (64,8 versus 61,3) als 2024 (69,2 versus 66,3).

De verschillen tussen de **sectoren** zijn uitgesproken, uiterst significant en volgen een stabiel patroon. De publieke sector torent substantieel boven de rest uit en stijgt van 75,7 in 2015 naar 80,2 in 2024, wat wijst op een uiterst dekkende vertegenwoordiging bij de overheid. De industrie scoort eveneens relatief hoog en kent een lichte stijging (van 65,6 naar 69,1). De dienstensector bengelt onderaan en stijgt van 53,9 naar 58,2.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** uiterst significant en toont deze de grootste verschillen, al zijn de cijfers voor 2024 door dataleemtes niet eenduidig te interpreteren. In 2015 was de representatie zeer laag in de kleinste bedrijven (rond de 26 voor eenmanszaken en bedrijfjes tot 9 werknemers) en veel hoger in grotere organisaties (58,1 voor 10-249 werknemers en 72,0 voor 250+). Dit ligt in de lijn van de Belgische wettelijke drempels voor de oprichting van formele overlegorganen. In 2024 blijft de groep van 2 tot 9 werknemers laag (29,7), maar vallen de middelgrote (38,5) en grote bedrijven (58,3) onverwacht scherp terug, terwijl de data voor eenmanszaken ontbreken.

1.4.3.4 Inspraak

Figuur 1.26 Intensiteit van de inspraak van werknemers (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit
 Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor inspraak (zie Figuur 1.26), geeft de gemiddelde score weer op de mate waarin werknemers invloed kunnen uitoefenen op belangrijke beslissingen binnen de organisatie of de afdeling. Deze indicator stijgt tussen 2010 en 2015, om vervolgens in 2024 weer te dalen tot een niveau dat dicht bij het beginpunt ligt. De algemene gemiddelde score stijgt van 52,7 in 2010 naar 57,4 in 2015, om daarna terug te vallen naar 54,0 in 2024. Omdat dit een gemiddelde score is, duidt dit op een verschuiving in de gemiddelde mate van betrokkenheid bij besluitvorming over de hele populatie heen.

De verschillen naar **gender** zijn klein en niet consistent significant. In 2010 en 2024 zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen statistisch niet relevant en liggen de scores voor inspraak dicht bij elkaar. Enkel in 2015 was er sprake van een zwakke significantie, waarbij mannen iets hoger scoorden dan vrouwen (55,7 versus 54,2). Globaal genomen wijzen de data niet op een sterke genderstratificatie wat betreft inspraak; de verschillen zijn bescheiden in vergelijking met andere dimensies.

Leeftijd is een sterke en constante bepalende factor, waarbij het patroon in 2024 bijzonder opvalt. In 2010 en 2015 was de ervaren inspraak over de leeftijdsgroepen heen relatief gelijkaardig. Tegen 2024 duikt de jongste groep (15-24 jaar) echter scherp omlaag naar een score van 41,5, ver onder alle andere leeftijdscategorieën. In contrast daarmee stijgen de 25- tot 34-jarigen naar 57,1 en blijven de 35- tot 44-jarigen hoog scoren op 55,8.

Het **opleidingsniveau** vertoont een van de sterkste en meest hardnekkige gradiënten. Werknemers met enkel een diploma lager onderwijs ervaren een opvallend lagere inspraak en dalen bovendien gestaag doorheen de tijd, van 45,9 (2010) naar 41,3 (2015) en uiteindelijk 38,0 in 2024. Het secundair onderwijs steeg sterk tussen 2010 en 2015 (van 46,4 naar 53,5), om daarna licht te dalen tot 50,9 in 2024. Het hoger onderwijs scoort consequent het hoogst en blijft relatief stabiel rond de 58 à 61.

De verschillen naar **herkomst** zijn groot, stabiel en in elke golf uiterst significant. Werknemers van Belgische origine rapporteren doorlopend meer inspraak dan werknemers van buitenlandse origine: 52,9 versus 45,6 in 2010; 56,7 versus 48,0 in 2015; en opnieuw 56,7 versus 48,0 in 2024. De hardnekkigheid van deze kloof wijst op segmentatie op de arbeidsmarkt, waarbij werknemers met een migratieachtergrond minder vaak toegang hebben tot functies of organisaties waarin participatie en medezeggenschap worden aangemoedigd.

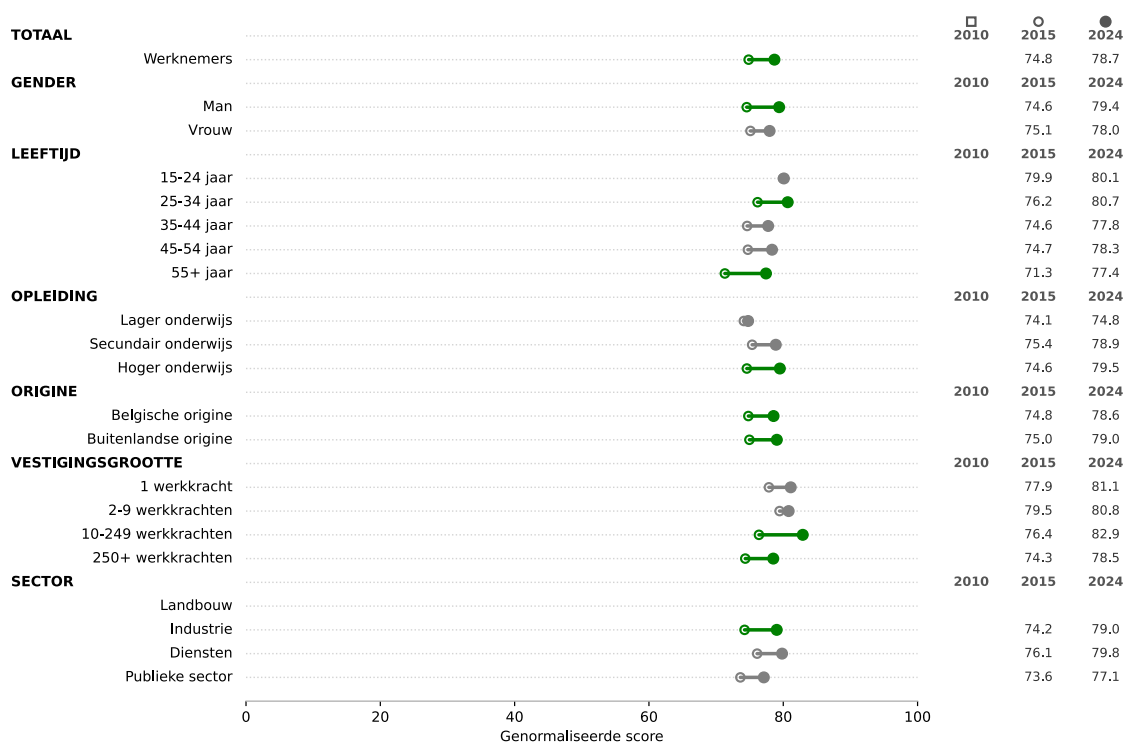
De brede **sectoren** wegen minder zwaar door, maar zijn in 2010 en 2024 wel significant aan de marges. In 2024 scoort de industrie relatief hoog op inspraak (55,8), gevolgd door de publieke sector (54,9), terwijl de diensten iets lager uitkomen (52,6).

Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren** in 2024, zien we een duidelijk onderscheid. In kennisintensieve omgevingen zoals de IT en de financiële sector ligt de score voor inspraak beduidend hoger. Dit weerspiegelt waarschijnlijk plattere organisatiestructuren en de noodzaak om expertise van onderuit te betrekken bij strategische keuzes. Aan het andere uiterste vinden we de horeca en logistiek.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** elk jaar significant, maar het patroon is onvoorspelbaar, wat waarschijnlijk te wijten is aan de databeschikbaarheid. In 2015 scoorden de allerkleinste eenmanszaken uitzonderlijk hoog met 65,0, maar dit viel in 2024 terug naar 51,4. Middelgrote bedrijven (10-249 werkrachten) en de grootste bedrijven (250+) tonen een stabielere evolutie richting een score van 54 à 55.

1.4.3.5 Coachend leiderschap

Figuur 1.27 Intensiteit van coachend leiderschap (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor coachend leiderschap - die de intensiteit meet waarmee leidinggevenden respect tonen, feedback geven en de ontwikkeling van hun personeel ondersteunen - is uitsluitend beschikbaar voor de jaren 2015 en 2024, en vertoont over die periode een algemene verbetering (zie ook Figuur 1.27). Het gemiddelde stijgt van 74,8 in 2015 naar 78,7 in 2024, wat suggereert dat de perceptie van werknemers over de ondersteuning door het management er op is vooruitgegaan.

De meeste sociaal-demografische verschillen zijn klein en statistisch niet significant. Het **geslacht** is in geen van beide jaren bepalend: mannen en vrouwen rapporteren nagenoeg identieke gemiddelden in 2015 (74,6 versus 75,1) en in 2024 (79,4 versus 78,0). Ook het **opleidingsniveau** is niet significant, met slechts bescheiden verschillen tussen de groepen. Tegen 2024 scoren werknemers met een diploma hoger onderwijs (79,5) en secundair onderwijs (78,9) wel iets hoger dan zij met maximaal een diploma lager onderwijs (74,8), maar de marges blijven beperkt. De **herkomst** speelt in deze dataset evenmin een rol: werknemers van Belgische en buitenlandse origine noteren in beide jaren praktisch dezelfde score.

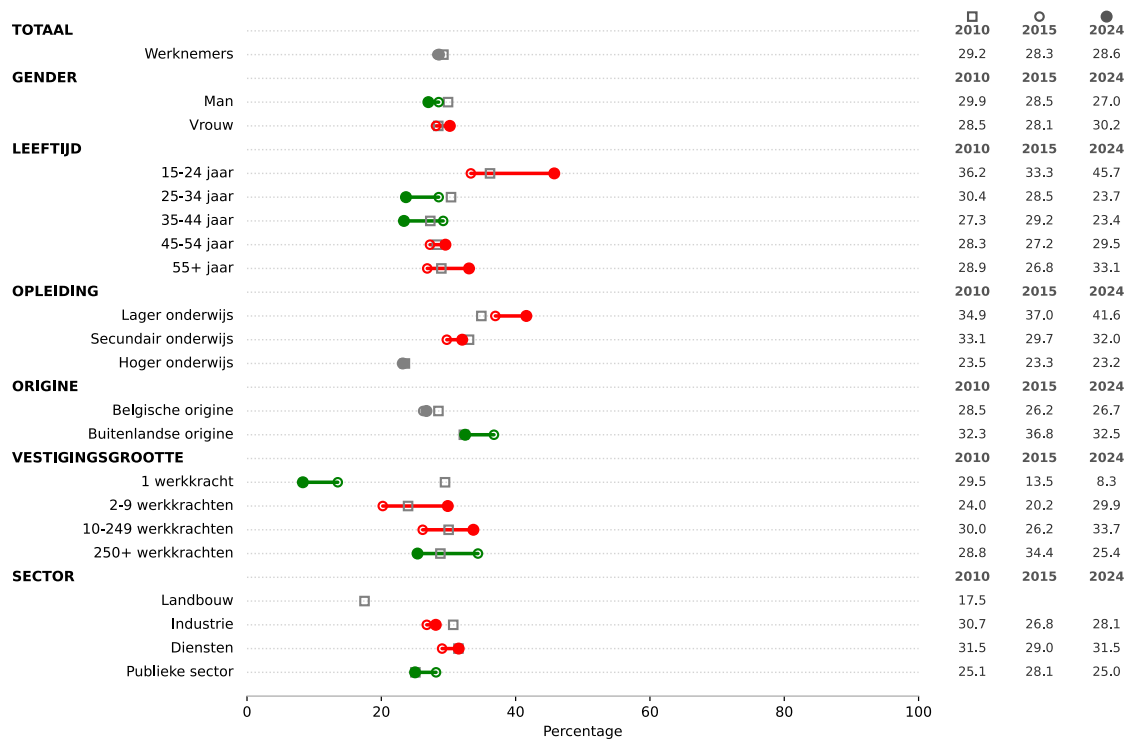
De verschillen naar **leeftijd** waren nog zwak significant in 2015, maar zijn dat in 2024 niet meer. In 2015 rapporteerde de jongste groep de hoogste score voor coachend leiderschap (79,9) en de oudste groep (55-plussers) de laagste (71,3), met de overige groepen ergens daartussenin. Tegen 2024 is dit leeftijdsprofiel aanzienlijk afgevlakt: alle groepen clusteren dan tussen ruwweg de 77 en 81, en de spreiding verliest haar statistische robuustheid. Dit toont aan dat de algemene verbetering doorheen de tijd bijzonder gunstig is geweest voor de oudere werknemers, waardoor de eerdere leeftijdsgebonden achterstand in ervaren leiderschapsteun succesvol is weggewerkt.

Wat de **sectoren** betreft, zijn de verschillen eveneens niet statistisch significant. De dienstensector scoort lichtjes hoger dan de industrie en de publieke sector, maar zonder robuust bewijs dat de brede sector op zich sterk bepalend is. Wanneer we de data echter uitsplitsen naar de **twalf gedetailleerde sectoren**, duiken er veel interessantere verschuivingen op. In 2015 leverde deze verfijning nog wél significante verschillen op: sectoren zoals de horeca (81,2) en overige diensten (80,8) presteerden sterk, terwijl de overheid (71,1) en de handel (73,2) flink achterbleven. Tegen 2024 zien we over de hele breedte van de arbeidsmarkt een inhaalbeweging en versmallen de marges (de verschillen zijn niet langer significant). Toch tekenen zich in specifieke kennis- en kantooromgevingen pieken af in de meest recente cijfers: de IT-sector maakt een opmerkelijke sprong naar 85,0 en ook de financiële sector stijgt fors (van 74,4 door naar 84,0). In het onderwijs (76,5), de overheid (77,0) en de zorg (77,6) verbetert de coaching ook, maar beperkter.

De duidelijkste en meest consistente variatie is te vinden bij de **vestigingsgrootte**, die in beide jaren sterk significant is. In 2015 noteerden de kleinere werkplekken een hogere score (77,9 in eenmanszaken en 79,5 bij 2-9 werknemers) dan grotere bedrijven, met de allerlaagste waarde bij ondernemingen met meer dan 250 werknemers (74,3). In 2024 stijgen de scores voor alle vestigingsgroottes, maar het kernpatroon blijft behouden: middelgrote bedrijven (10-249) springen naar de hoogste plaats met 82,9, op de voet gevolgd door de eenmanszaken (81,1) en bedrijven met 2-9 werknemers (80,8). De grootste bedrijven (250+) blijven ook nu achterop hinken met 78,5.

1.4.3.6 Vervreemding

Figuur 1.28 Aandeel werknemers dat vervreemding van het werk ervaart (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De volgende indicator binnen die dimensie sociale relaties verwijst naar vervreemding en meet de mate waarin werknemers een gebrek aan controle ervaren, een zwakke binding met hun organisatie voelen, en weinig betekenis of erkenning vinden in hun werk. Zoals wordt weergegeven in Figuur

1.28, is deze indicator op geaggregeerd niveau doorheen de periode stabiel gebleven. Het algemene percentage bedraagt 26,5% in 2010, 26,0% in 2015 en 26,3% in 2024. Dit wijst op weinig verandering doorheen de tijd en suggereert dat vervreemding een hardnekkig kenmerk van arbeid blijft voor ongeveer een kwart van de werknemers.

De verschillen naar **gender** zijn in geen enkele meting statistisch significant, maar het beschrijvende patroon verschuift wel. In 2010 en 2015 rapporteerden mannen een iets hogere vervreemding dan vrouwen (29,9% versus 28,5%; 28,5% versus 28,2%). Tegen 2024 keert dit patroon om en scoren vrouwen hoger dan mannen (30,2% versus 27,0%).

Leeftijd groeit tegen 2024 uit tot een veel sterkere differentiator. Waar de leeftijdsverschillen in 2010 nog bescheiden waren en in 2015 zelfs niet significant, zijn ze in 2024 uiterst significant. Dit wordt gedreven door een opvallende stijging bij de allerjongste groep. Werknemers tussen 15 en 24 jaar rapporteerden een vervreemding van 36,2% in 2010 en 33,3% in 2015, om in 2024 naar een hoge 45,8% te schieten. In contrast daarmee scoren de meeste andere leeftijdsgroepen in 2024 lager, in het bijzonder de 25- tot 34-jarigen (23,7%) en de 35- tot 44-jarigen (23,4%). Ook de 55-plussers noteren in 2024 met 33,1% een verhoogde score.

Het **opleidingsniveau** vormt een van de meest consistente en substantiële scheidslijnen, met uiterst significante verschillen in elk meetjaar. Vervreemding is doorlopend het hoogst bij werknemers met enkel lager onderwijs en het laagst bij de hogeschoolden. De groep met lager onderwijs stijgt van 34,9% (2010) via 37,0% (2015) naar 41,6% in 2024, wat wijst op een duidelijke verslechtering voor de minst geschoolden. De groep werknemers met een diploma secundair onderwijs scoort eveneens relatief hoog op de indicator voor vervreemding (33,1%, 29,8% en 32,0%), terwijl het hoger onderwijs stabiel en veel lager blijft rond de 23% over de hele periode.

De verschillen naar **herkomst** zijn in alle jaren statistisch significant en tonen een aanhoudend nadeel voor werknemers van buitenlandse origine. In 2010 rapporteerden zij meer vervreemding dan werknemers van Belgische origine (32,3% versus 28,5%). De kloof trok scherp open in 2015 (36,8% versus 26,2%) om in 2024 weer wat te versmallen, al blijft het verschil aanwezig (32,5% versus 26,7%). Dit suggereert dat vervreemding vaker voorkomt bij werknemers met een migratieachtergrond, wat mogelijk een weerspiegeling is van arbeidsmarktsegmentatie.

Wat de **sectoren** betreft, waren de verschillen enkel in 2010 zwak significant. Nadien verdween de significantie, al blijft het beschrijvende patroon informatief. De dienstensector scoort doorlopend hoog (31,5%, 29,1% en 31,5%), de industrie volgt daar vlak achter (30,7%, 26,8% en 28,1%), terwijl de publieke sector de neiging heeft lager te scoren (25,1%, 28,2% en 25,0%).

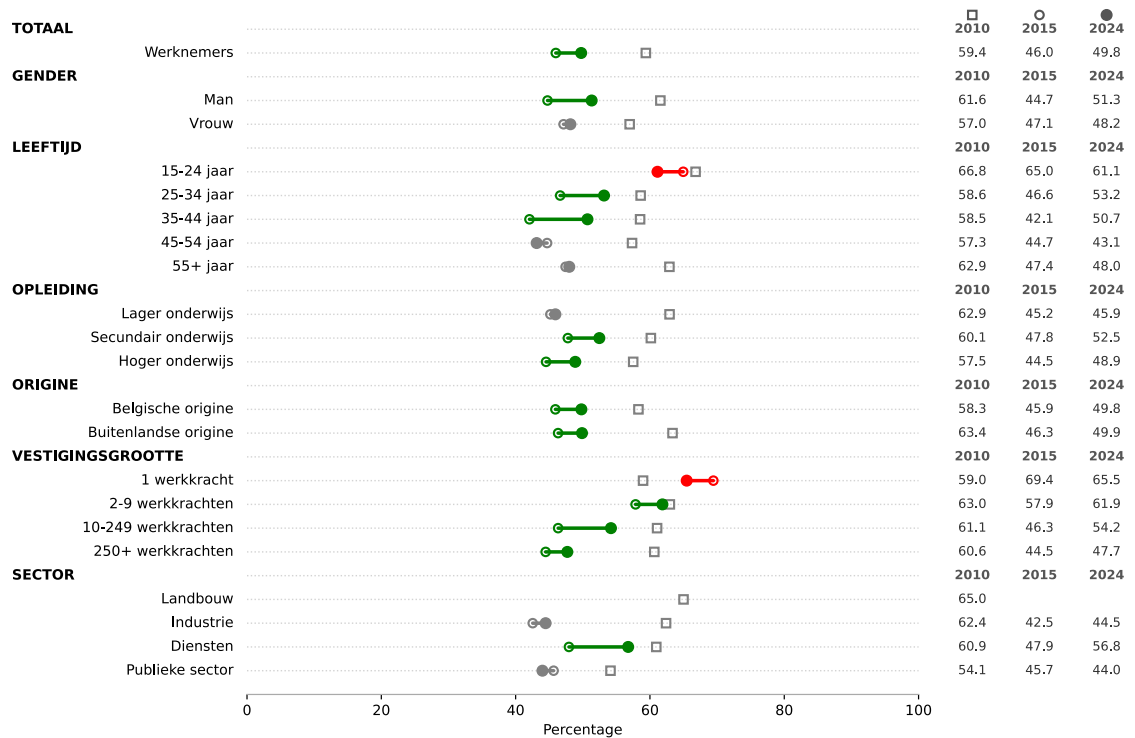
Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren**, wordt deze nuance duidelijker. In sectoren waar het werk sterk geroutineerd is of waar de persoonlijke impact op het eindresultaat minder zichtbaar is (zoals in grootschalige logistiek of gestandaardiseerde administratie), ligt de vervreemding vaak hoger. In sectoren met een sterke maatschappelijke finaliteit of een hoge graad van professionele autonomie (zoals het onderwijs of specifieke zorgberoepen) slagen werknemers er doorgaans beter in om betekenis en binding te behouden, wat de lagere scores in die hoek verklaart.

Tot slot is de **vestigingsgrootte** elk jaar significant, maar het patroon verandert zo drastisch dat voorzichtigheid geboden is. De categorie van eenmanszaken daalt van 29,5% in 2010 naar 13,5% in 2015 en 8,3% in 2024. Andere categorieën vertonen plausibeler cijfers: de groep met 2 tot 9 werknemers stijgt naar 29,9% in 2024 en de middelgrote bedrijven (10-249 naar 33,7%). Bij de grootste

bedrijven (250+) daalt het naar 25,4%. In 2024 lijkt vervreemding dus het hoogst in middelgrote organisaties.

1.4.3.7 Eerlijke behandeling

Figuur 1.29 Aandeel werknemers dat aangeeft altijd eerlijk behandeld te worden (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor rechtvaardigheid geeft het aandeel werknemers weer dat aangeeft dat procedures op het werk eerlijk verlopen en middelen of conflicten op een rechtvaardige manier worden verdeeld of opgelost. Deze indicator vertoont een scherpe daling tussen 2010 en 2015, gevolgd door slechts een gedeeltelijk herstel tegen 2024 (Figuur 1.29). Het algemene niveau keldert van 60,6% in 2010 naar 46,1% in 2015, om vervolgens licht te stijgen tot 49,7% in 2024. Dit wijst op een verslechtering van de gepercipieerde rechtvaardigheid halverwege de periode, waarbij het niveau in 2024 nog steeds ver onder de basislijn van 2010 ligt.

De verschillen naar **gender** zijn bescheiden en waren enkel in 2010 statistisch significant. In dat jaar rapporteerden meer mannen dan vrouwen eerlijk behandeld te worden (61,6% versus 57,0%). In 2015 en 2024 zijn de genderverschillen statistisch niet langer relevant, hoewel het beschrijvende patroon in 2024 opnieuw een licht voordeel voor mannen toont (51,3% versus 48,2%).

Leeftijd is een cruciale differentiator en wordt vanaf 2015 uiterst statistisch significant. In 2010 waren de leeftijdsverschillen klein, waarbij de jongste groep werknemers (15-24 jaar) de hoogste rechtvaardigheid rapporteerde (66,8%). In 2015 werd de leeftijdsgradiënt echter veel uitgesprokener: terwijl de jongeren hoog bleven scoren (65,0%), vielen alle andere leeftijdsgroepen scherp terug naar waarden tussen de 42% en 47%. Tegen 2024 springt de groep van 15 tot 24 jaar er nog steeds bovenuit met 61,1%, terwijl de dertigers en veertigers blijven steken rond de 51-53%. De groep van 45 tot 54 jaar

scoort met 43,1% opvallend laag. Dit patroon suggereert dat oudere werknemers en zij die zich halverwege hun loopbaan bevinden, minder rechtvaardigheid ervaren dan hun jongste collega's.

Het **opleidingsniveau** is slechts zwak significant in 2010 en verliest daarna zijn statistische kracht. In 2010 scoorde de groep werknemers met een diploma lager onderwijs iets hoger (62,9%) dan de groep met een diploma secundair onderwijs (60,1%) en de groep met een diploma hoger onderwijs (57,5%). Tegen 2015 convergeerden alle groepen rond de 45%, en in 2024 is de groep met een diploma secundair onderwijs de koploper met 52,5%, terwijl de groep met een diploma hoger onderwijs (48,9%) en die met een diploma lager onderwijs (45,9%) daar iets onder blijven. Deze resultaten suggereren dat gepercipieerde rechtvaardigheid niet primair wordt gestructureerd door scholingsgraad, maar sterker wordt beïnvloed door andere elementen.

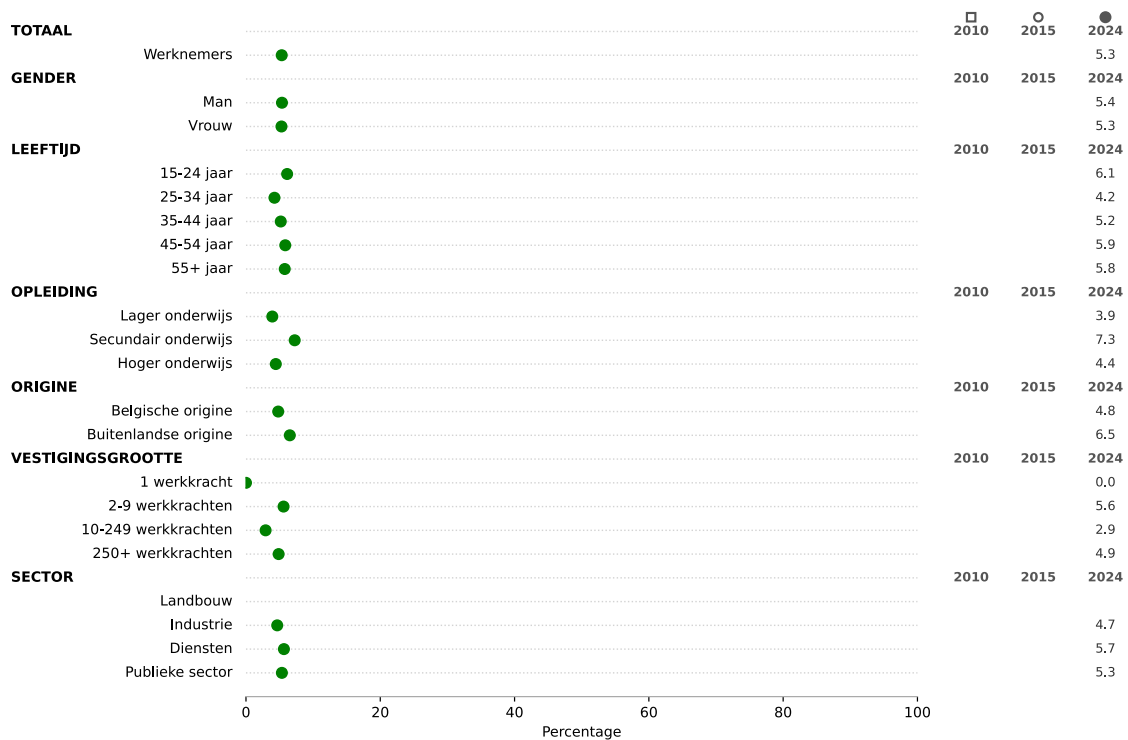
De verschillen naar **herkomst** zijn zwak en inconsistent. Ze waren enkel significant in 2010, met een ietwat contra-intuïtieve richting: werknemers van buitenlandse origine rapporteerden toen méér rechtvaardigheid dan die van Belgische origine (63,4% versus 58,3%). In 2015 en 2024 zijn beide groepen nagenoeg identiek (respectievelijk rond de 46% en 50%). De algemene boodschap is dat herkomst geen robuuste bepalende factor is voor hoe rechtvaardig men de werkvloer ervaart.

De **sectorverschillen** zijn daarentegen van groot belang en winnen aan kracht tegen 2024. De sector is uiterst significant in 2010 en 2024, maar was dat niet in 2015. In 2024 springt de dienstensector eruit met een hogere rechtvaardigheidsscore van 56,8%, vergeleken met de industrie (44,5%) en de publieke sector (44,0%). In 2010 waren de verschillen kleiner, hoewel de publieke sector ook toen al lager scoorde (54,1%). Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren** in 2024, blijkt dat binnen de brede dienstensector het vooral de IT en financiële sector zijn die de score omhoog trekken; daar lijkt de verdeling van kansen en middelen als het eerlijkst te worden ervaren. Aan de andere kant van het spectrum vinden we de zorgsector, de overheid en de maakindustrie.

Tot slot was de **vestigingsgrootte** significant in 2010 en 2015, maar niet meer in 2024. Het patroon wordt gedomineerd door zeer hoge waarden in de kleinste bedrijven: in 2015 en 2024 scoorden de eenmanszaken (69,4% en 65,5%) en kleine firma's (57,9% en 61,9%) aanzienlijk hoger dan de grote organisaties, wat opnieuw voorzichtig geïnterpreteerd moet worden.

1.4.3.8 Ethische conflicten

Figuur 1.30 Aandeel werknemers dat altijd of meestal een ethisch conflict ervaart bij hun werk (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024.

De laatste indicator die aan bod komt binnen de dimensie sociale relaties meet ethische conflicten aan de hand van het aandeel werknemers weer wiens werk indruist tegen hun eigen morele waarden of professionele standaarden. Deze indicator is uitsluitend beschikbaar voor het jaar 2024. In dat jaar rapporteert 5,3% van de werknemers ‘altijd of meestal’ dergelijke conflicten te ondervinden, met zeer beperkte verschillen tussen de groepen (Figuur 1.30).

Er is vooreerst geen statistisch significante differentiatie naar **gender**, waarbij mannen en vrouwen nagenoeg identieke niveaus rapporteren (5,4% versus 5,3%). Ook de verschillen naar **leeftijd** zijn niet significant, hoewel de waarden variëren van 4,2% bij de 25- tot 34-jarigen tot 6,1% bij de 15- tot 24-jarigen, met scores rond de 5,8% voor de oudere categorieën (45-54 en 55+). **Opleidingsniveau** vertoont puur beschrijvend wel wat variatie: de groep werknemers met diploma secundair onderwijs scoort het hoogst met 7,3%, terwijl de groepen met diploma lager onderwijs (3,9%) en diploma hoger onderwijs (4,4%) lager uitkomen, maar opnieuw zonder dat dit statistisch significant is. De factor **herkomst** volgt een gelijkaardig patroon: werknemers van buitenlandse origine rapporteren een hoger niveau dan werknemers van Belgische origine (6,5% versus 4,8%), maar de tabel geeft aan dat dit verschil statistisch niet betrouwbaar is.

De verschillen tussen de **sectoren** zijn bescheiden en eveneens niet-significant. De dienstensector scoort met 5,7% iets hoger dan de industrie (4,7%) en de publieke sector (5,4%). Ook de **vestigingsgrootte** vertoont geen significant patroon. De nulwaarde voor de categorie met 1 werkracht wordt waarschijnlijk veroorzaakt door een zeer kleine steekproefomvang binnen die groep, en wijst vermoedelijk niet op een reële afwezigheid van ethische conflicten in micro-ondernemingen.

Wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren**, zien we dat ethische dilemma's zich ondanks de algemene zeldzaamheid toch iets vaker lijken te concentreren in specifieke velden. In de zorgsector en het onderwijs - omgevingen waar morele afwegingen en interpersoonlijke integriteit centraal staan - liggen de gerapporteerde conflicten descriptief iets hoger. Daarentegen rapporteren werknemers in de IT en de financiële sector doorgaans minder ethische conflicten.

1.5 Evolutie in gezondheid en welzijn van werknemers

Om de evolutie in de gezondheid en het welzijn van werknemers in kaart te brengen, worden negen indicatoren gebruikt: (1) financiële problemen, (2) welzijn, (3) job engagement, (4) gezondheidsrisico, (5) negatieve gezondheidssimpact, (6) slaapproblemen, (7) musculoskeletale aandoeningen, (8) werk-privébalans en (9) werk-privéconflicten.

Tabel 1.5 Overzichtstabel indicatoren welzijn en gezondheid

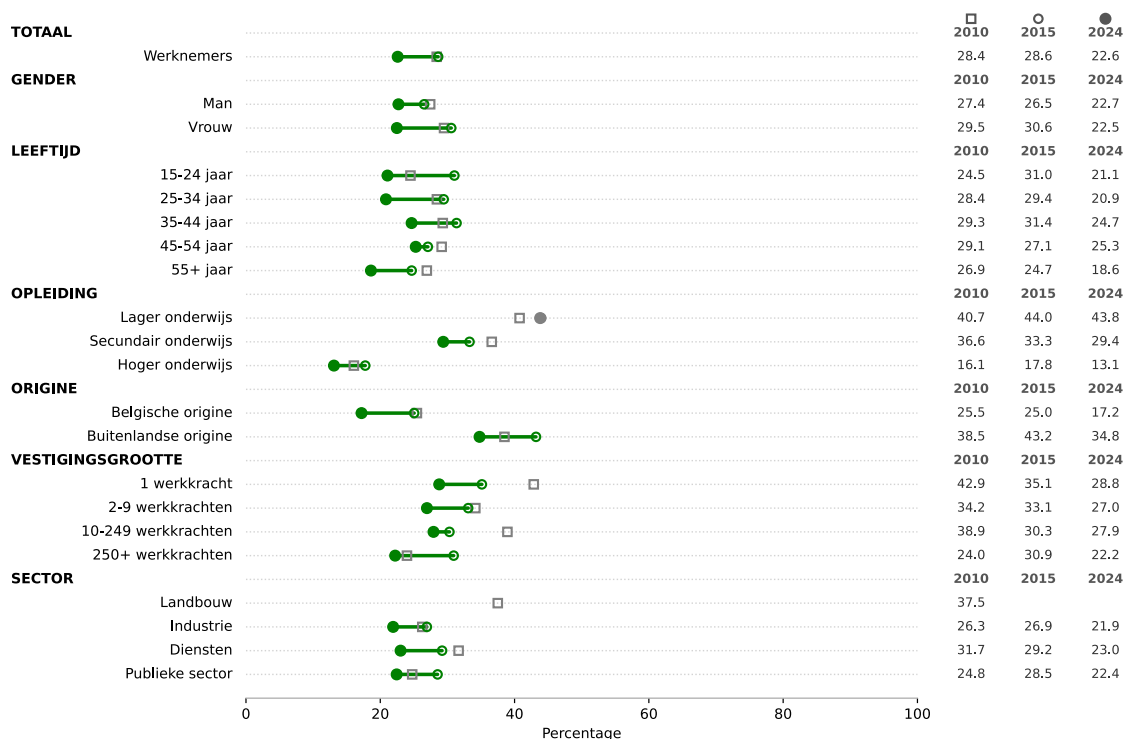
	Financiële problemen			Welzijn			Job engagement			Gezondheidsrisico			Negatieve gezondheids-impact			Slaapproblemen			Musculoskeletale aandoeningen			Werk-privébalans			Werk-privéconflicten		
	2010	2015	2014	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
TOTAAL																											
Werknemers	28	29	23	68	69	66	nb	71	68	22	26	30	22	31	28	nb	36	33	38	41	55	84	86	86	nb	29	35
GENDER	ns	*	Ns	***	***	***	nt	ns	***	***	***	ns	***	ns	ns	nt	***	***	**	***	***	***	ns	ns	nt	***	***
Man	27	27	23	69	71	69	nb	71	69	25	30	30	24	33	27	nb	30	28	37	39	53	83	86	87	nb	27	32
Vrouw	29	31	22	66	67	62	nb	70	66	20	23	30	19	29	30	nb	42	39	40	43	57	86	87	85	nb	31	39
LEEFTIJD	ns	ns	Ns	ns	**	*	nt	***	***	*	ns	**	***	***	***	nt	***	*	***	***	***	*	ns	*	nt	***	***
15-24 jaar	24	31	21	70	76	69	nb	68	64	20	21	25	15	24	19	nb	29	27	34	37	51	84	87	91	nb	26	27
25-34 jaar	28	29	21	68	69	65	nb	70	67	23	24	25	21	25	25	nb	29	31	33	33	48	84	84	82	nb	31	36
35-44 jaar	29	31	25	67	68	64	nb	70	66	20	26	30	20	32	29	nb	31	30	36	41	59	85	86	84	nb	31	38
45-54 jaar	29	27	25	66	68	66	nb	71	68	26	30	35	28	37	35	nb	43	35	45	46	58	83	88	87	nb	29	36
55+ jaar	27	25	19	69	69	67	nb	74	71	20	26	29	21	33	28	nb	44	41	45	46	54	89	86	89	nb	25	32
OPLEIDING	***	***	***	ns	*	ns	nt	ns	***	***	ns	***	***	ns	**	nt	ns	ns	***	***	***	ns	ns	ns	nt	***	***
Lager onderwijs	41	44	44	67	71	65	nb	70	63	27	30	39	29	33	33	nb	40	40	49	45	66	82	87	84	nb	25	32
Secundair onderwijs	37	33	29	68	70	68	nb	71	67	25	28	34	24	30	32	nb	36	34	40	44	59	84	87	87	nb	26	32
Hoger onderwijs	16	18	13	68	67	65	nb	71	69	18	24	25	17	32	24	nb	35	31	32	37	49	86	85	86	nb	33	39
ORIGINE	***	***	***	**	*	ns	nt	**	***	ns	ns	ns	*	ns	ns	nt	ns	ns	***	ns	**	**	ns	***	nt	ns	*
Belgische origine	25	25	17	68	70	66	nb	71	70	22	25	29	21	31	28	nb	36	34	37	41	53	85	87	88	nb	29	35
Buitenlandse origine	38	43	35	66	67	65	nb	69	63	24	30	31	25	32	30	nb	37	32	43	44	60	81	84	82	nb	29	36
VESTIGINGSGROOTTE	***	**	Ns	**	*	ns	nt	***	**	**	***	ns	**	***	*	nt	**	*	ns	ns	ns	***	ns	**	nt	ns	ns
1 werkracht	43	35	29	64	67	66	nb	76	68	18	27	29	19	19	24	nb	35	24	46	42	68	73	84	89	nb	27	32
2-9 werkrachten	34	33	27	69	71	66	nb	73	66	22	15	27	23	17	25	nb	28	41	41	38	57	86	86	85	nb	26	34
10-249 werkrachten	39	30	28	69	71	69	nb	71	67	22	26	27	22	29	26	nb	33	25	38	39	55	82	87	81	nb	28	33
250+ werkrachten	24	31	22	68	68	64	nb	70	68	20	28	30	19	37	26	nb	40	33	36	43	54	88	86	83	nb	31	37

	Financiële problemen			Welzijn			Job engagement			Gezondheidsrisico			Negatieve gezondheidsimpact			Slaapproblemen			Musculoskeletale aandoeningen			Werk-privébalans			Werk-privéconflicten		
	2010	2015	2014	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
SECTOR (DETAIL)	***	**	**	*	ns	**	nt	ns	ns	***	***	***	***	***	ns	nt	***	**	**	***	*	***	***	**	nt	**	***
Landbouw, bosbouw en visserij	38	nb	Nb	72	nb	nb	nb	nb	nb	10	nb	nb	13	nb	nb	nb	nb	nb	38	nb	nb	83	nb	nb	nb	nb	nb
Maakindustrie en grondstoffen	25	26	18	68	70	69	nb	70	69	23	33	29	24	34	28	nb	32	27	37	40	52	84	88	85	nb	26	32
Bouw	31	30	32	72	68	69	nb	71	67	30	41	45	28	50	27	nb	37	26	44	51	54	83	85	90	nb	27	35
Handel	36	29	26	67	70	67	nb	70	66	21	22	26	22	28	29	nb	30	34	36	42	59	83	81	83	nb	28	31
Horeca	38	36	29	71	75	70	nb	73	63	21	20	28	15	19	28	nb	29	25	36	34	51	75	84	76	nb	25	34
IT-sector	22	14	11	66	71	68	nb	71	71	13	8	7	14	20	15	nb	28	24	35	33	46	91	95	94	nb	28	37
Financiële sector	13	19	11	66	70	67	nb	69	69	16	13	20	17	25	24	nb	25	42	31	28	42	83	88	83	nb	31	40
Vastgoed en expertise	32	32	30	67	69	63	nb	68	66	24	23	28	28	25	26	nb	35	32	39	43	54	80	90	88	nb	30	35
Overheid	24	24	22	67	67	64	nb	70	68	26	37	34	24	39	33	nb	43	32	38	43	59	88	92	93	nb	28	33
Onderwijs	20	25	17	68	69	64	nb	73	70	18	17	25	17	26	28	nb	36	38	37	34	55	94	88	87	nb	33	42
Zorgsector	29	34	27	67	68	64	nb	71	68	30	32	37	26	38	32	nb	47	40	42	45	58	81	83	84	nb	32	40
Overige diensten	28	34	8	69	70	64	nb	73	66	17	19	35	18	22	23	nb	40	34	41	47	54	87	85	80	nb	28	35

Noot: * Verschillen tussen subgroepen werden per bevestigingsronde getest aan de hand van ANOVA-testen: p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ns: niet significant; nt: niet getest; nb: data zijn niet beschikbaar.
Alle indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen), behalve welzijn, job engagement, musculoskeletale aandoeningen en werk-privéconflicten: intensiteitsscore, genormaliseerd tussen 0 en 100 (ratio of gemiddelde).
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

1.5.1.1 Financiële problemen

Figuur 1.31 Aandeel werknemers wiens huishouden vrij moeilijk tot heel moeilijk rondkomt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De eerste indicator die we binnen de dimensie gezondheid en welzijn bekijken is de indicator voor financiële problemen, die het aandeel werkenden weergeeft dat aangeeft moeite te hebben om rond te komen met het huishoudinkomen. Zoals wordt weergegeven in Figuur 1.31, vertoont deze een opmerkelijke daling in 2024. Het algemene percentage voor de werkende bevolking bleef aanvankelijk stabiel, met 28,4% van de werknemers die financiële problemen ervaarden in 2010 en 28,6% in 2015, maar daalde aanzienlijk naar 22,6% in 2024. Dit wijst op een structurele verbetering in de financiële draagkracht van werkenden. Desondanks mag deze daling niet verhullen dat in 2024 nog steeds meer dan één op de vijf werkenden financiële krapte ervaart.

Geslacht speelt slechts een marginale rol en is tegen 2024 statistisch niet langer relevant. Waar vrouwen in 2015 nog significant vaker financiële problemen rapporteerden dan mannen (30,6% versus 26,5%), is deze kloof in 2024 volledig verdwenen: beide groepen eindigen nagenoeg gelijk (22,5% voor vrouwen en 22,7% voor mannen). Ook **leeftijd** blijkt in geen enkel meetjaar een statistisch robuuste scheidslijn te vormen. Hoewel werknemers tussen 35-54 jaar puur beschrijvend de meeste financiële druk lijken te ervaren (rond de 25% in 2024), zijn de verschillen met de jongste of oudste groepen niet groot of consistent genoeg om over een harde leeftijdsgradiënt te spreken.

Opleidingsniveau onthult daarentegen een van de meest hardnekkige kloven op de arbeidsmarkt. De gradiënt is uiterst significant in alle meetjaren en de spreiding is groot. Werkenden met enkel een diploma lager onderwijs kampen met een onverminderd hoge financiële kwetsbaarheid: 40,7% in 2010, 44,0% in 2015 en nog steeds 43,8% in 2024 gaf aan met financiële problemen te kampen. Dit betekent dat zij de recente algemene verbetering volledig aan zich voorbij zagen gaan. Werkenden

met een diploma secundair onderwijs zagen hun financiële zorgen wél dalen (van 36,6% naar 29,4%). Hoogopgeleiden zijn stevast het best beschermd en kloppen in 2024 af op amper 13,1% van de werknemers met financiële moeilijkheden. Dit bewijst dat de financiële stabiliteit van een huishouden verankerd is in het kwalificatieniveau en het daarmee gepaard gaande verdienpotentieel.

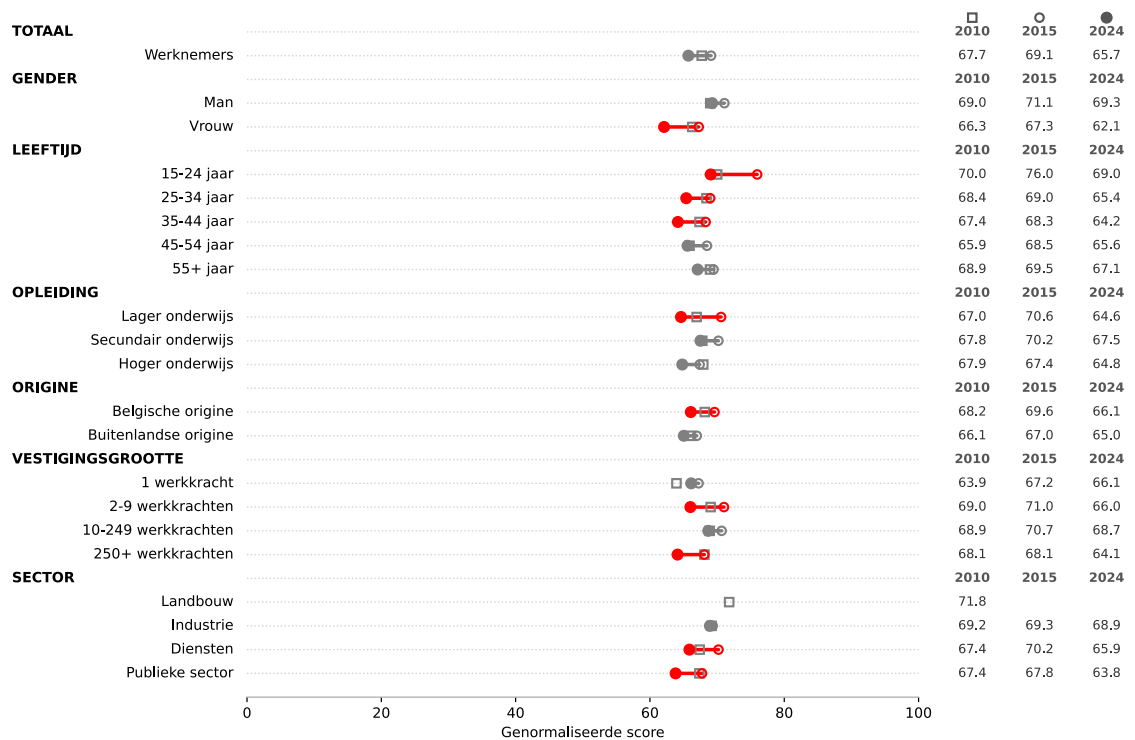
De **herkomst** van de werkende legt een al even diepe en blijvende ongelijkheid bloot. Werkenden van buitenlandse origine rapporteren in elke EWCS-golf aanzienlijk vaker financiële problemen dan werkenden van Belgische origine, met uiterst significante verschillen tot gevolg. De kloof is groot: 38,5% versus 25,5% in 2010; 43,2% versus 25,0% in 2015; en 34,8% versus 17,2% in 2024. Hoewel de absolute cijfers in 2024 voor beide groepen dalen, hebben werkenden met een migratieachtergrond nog steeds dubbel zoveel kans op financiële problemen als autochtone werkenden.

Wanneer we de brede **sectoren** bekijken, vervagen de statistische verschillen tegen 2024. De industrie (21,9%), de dienstensector (23,0%) en de publieke sector (22,4%) scoren nagenoeg identiek. Echter, wanneer we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren** (die wél significant blijven in 2024), bekomende we de volgende resultaten: in de bouwsector (31,8%), bij vastgoed en administratieve diensten (29,9%) en in de horeca (29,5%) kampt bijna één op de drie werkenden met moeite om rond te komen. Lijnrecht daartegenover staan de goedbetaalde kennisberoepen: in de IT-sector en bij de financiële diensten heeft slechts 11,4% financiële kopzorgen, en ook in het onderwijs ligt dit met 16,5% aanmerkelijk onder het gemiddelde.

Tot slot was de **vestigingsgrootte** in 2010 en 2015 nog significant, maar vallen de statistische verschillen in 2024 weg. Alle vestigingsgroottes schommelen in de recente cijfers relatief dicht bij elkaar (tussen de 22,2% voor de grootste bedrijven en 28,8% voor eenmanszaken). Dit suggereert dat de schaalgrootte van een organisatie op zich tegenwoordig minder voorspellend is voor het financiële welzijn van de werknemers dan factoren als hun eigen scholingsgraad, afkomst of de specifieke deelsector waarin men tewerkgesteld is.

1.5.1.2 Welzijn

Figuur 1.32 Intensiteit van welzijn (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor welzijn meet of werknemers zich vrolijk, ontspannen, uitgerust en geïnteresseerd voelen. Dit blijft in grote lijnen stabiel tussen 2010 en 2015, maar toont nadien een daling richting 2024 (Figuur 1.32). De gemiddelde score bedraagt 67,7 in 2010 en stijgt licht naar 69,1 in 2015, om vervolgens terug te vallen tot 65,7 in 2024. Dit wijst op een bescheiden maar merkbare verslechtering van het gemiddelde welzijn.

Gender vormt de sterkste en meest consistente scheidslijn, met uiterst significante verschillen in elke meting en een kloof die tegen 2024 verder oploopt. Mannen rapporteren over de hele lijn een hoger welzijn dan vrouwen: 69,0 versus 66,3 in 2010; 71,1 versus 67,3 in 2015; en 69,3 versus 62,1 in 2024. De terugval bij vrouwen in 2024 is bijzonder uitgesproken en is een belangrijke drijfveer voor de algemene daling.

De verschillen naar **leeftijd** waren in 2010 niet significant, maar werden dat wel in 2015 en 2024, hoewel het leeftijdsprofiel niet strikt lineair verloopt. In 2015 noteerden de 15- tot 24-jarigen een opvallend hoog welzijn (76,0), terwijl de overige leeftijdsgroepen dicht bijeen clusterden rond de 68-69. Tegen 2024 blijft de jongste groep relatief hoog scoren (69,0), terwijl groepen in het midden van hun loopbaan lager uitkomen (65,4 voor 25-34 jaar; 64,2 voor 35-44 jaar), om vervolgens bij de oudere werknemers weer licht te stijgen (67,1 voor 55-plussers). Dit wijst op een dal in welzijn halverwege de loopbaan dat doorheen de tijd beter zichtbaar is geworden, wat mogelijk samenhangt met een hogere druk op het werk en in het gezin tijdens deze levensfase.

Het **opleidingsniveau** toont slechts zwakke en inconsistente verschillen. Het is niet significant in 2010 of 2024, en slechts zwak significant in 2015. In 2024 liggen de scores bovendien dicht bij elkaar (64,6 voor lager, 67,5 voor secundair en 64,8 voor hoger onderwijs). Dit houdt in dat opleiding in deze dataset geen robuuste voorspeller is voor het algemene welzijn, zelfs als scholingsgraad wel een invloed heeft op specifieke taakkenmerken.

Verschillen op basis van **herkomst** waren statistisch significant in 2010, zwak significant in 2015, maar niet langer significant in 2024. In de eerste twee metingen rapporteerden werknemers van buitenlandse origine een licht lager welzijn dan werknemers van Belgische origine (66,1 versus 68,2 in 2010; 67,0 versus 69,6 in 2015). Tegen 2024 versmalt de kloof en is deze niet langer statistisch significant (65,0 versus 66,1). Dit suggereert een vorm van convergentie qua algemeen welzijn op basis van herkomst, al kennen beide groepen tegen 2024 natuurlijk wel een dalende trend.

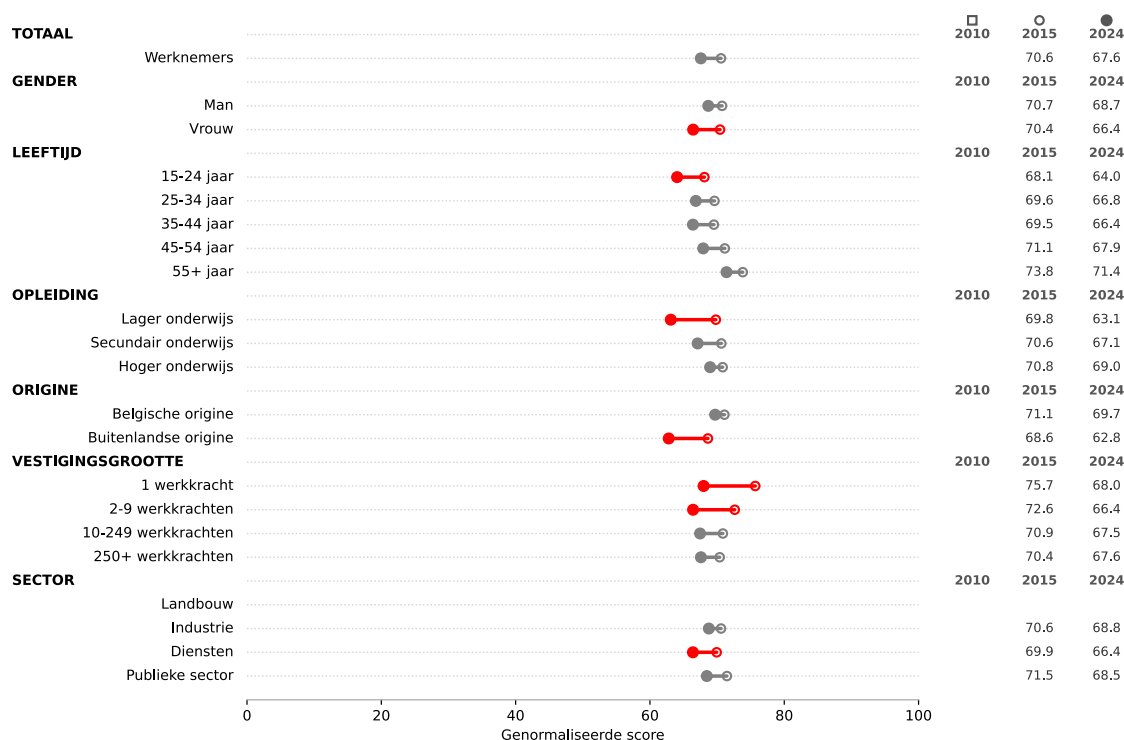
Wanneer we de **sectoren** bekijken, zijn de verschillen eerder zwak, maar worden ze wel significant tegen 2024. In dat jaar valt de industrie op met een relatief hoog welzijn (68,9), terwijl de diensten (65,9) en in het bijzonder de overheid (63,8) aanzienlijk lager scoren. Dit komt overeen met andere resultaten die wijzen op toenemende druk binnen de publieke sector en specifieke dienstverlenende rollen, en toont aan dat de recente daling van het welzijn niet overal even hard toeslaat.

Als we echter inzoomen op de **twaalf gedetailleerde sectoren** (significant in 2024), wordt het profiel van dit lagere welzijn nog helderder. We zien in 2024 dat het welzijn het hoogst ligt in meer fysiek en operationeel gestuurde sectoren zoals de horeca (69,9) en de bouw (69,4), op de voet gevolgd door de maakindustrie (68,7) en de IT-sector (68,0). Onderaan de rangschikking vinden we daarentegen een sterke concentratie van publieke, zorgende en breed dienstverlenende sectoren. Vastgoed en expertise (63,0), de overheid (63,5), het onderwijs (63,6) en de overige diensten (63,7) tekenen de laagste scores op, gevolgd door de zorgsector (64,2).

De **vestigingsgrootte** toonde significante verschillen in 2010 en 2015, maar in 2024 is daar geen sprake meer van. In de eerdere jaren vertoonden kleine tot middelgrote werkplekken een licht hoger welzijn dan de allerkleinste ondernemingen, maar tegen 2024 versmallen de verschillen en is dit verband niet langer robuust. Dit wijst erop dat de schaalgrootte van een organisatie op de lange termijn geen stabiele bepalende factor is voor het algemene welzijnsgevoel.

1.5.1.3 Job engagement

Figuur 1.33 Intensiteit van het job engagement (%)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024.

Vervolgens komt de indicator voor job engagement aan bod. Deze indicator meet de intensiteit waarmee werknemers energie en enthousiasme ervaren, het gevoel hebben dat de tijd vliegt, en niet fysiek uitgeput zijn - is uitsluitend beschikbaar voor de jaren 2015 en 2024 (Figuur 1.33). Het algemene gemiddelde valt in deze periode licht terug van 71,1 in 2015 naar 67,6 in 2024. Hoewel de absolute niveaus nog relatief hoog blijven, voelen werknemers zich in 2024 dus gemiddeld genomen minder energiek en enthousiast op het werk dan in 2015.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** waren in 2015 niet significant, maar zijn dat in 2024 wel in sterke mate geworden. Mannen rapporteren nu een hoger engagement dan vrouwen (68,7 versus 66,4). Dit suggereert dat de daling in engagement tussen 2015 en 2024 steiler was bij vrouwen, of dat het engagement van vrouwen tegen 2024 gevoeliger is geworden voor veranderende omstandigheden, werkdruk of de toegenomen spanning tussen werk en privéleven.

Leeftijd is in beide jaren een sterke en consistente bepalende factor: het engagement neemt toe naarmate men ouder wordt. In 2015 steeg het engagement van 68,1 bij de 15- tot 24-jarigen naar 73,8 bij de 55-plussers. In 2024 zien we exact hetzelfde patroon: een score van 64,1 bij de jongste groep, die geleidelijk oploopt tot 71,4 bij de oudste werknemers. Deze aanzienlijke kloof toont aan dat jongere werknemers structureel minder geëngageerd zijn dan hun oudere collega's. Dit weerspiegelt mogelijk instabiliteit aan het begin van de loopbaan, een zwakkere binding met de werkgever, een mismatch tussen verwachtingen en de realiteit op de werkvloer, of een oververtegenwoordiging in meer routinematige jobs met minder ontwikkelingsmogelijkheden.

Opleidingsniveau treedt in 2024 nadrukkelijker op de voorgrond. Waar de verschillen naar opleiding in 2015 nog niet significant waren en alle groepen rond de 70-71 schommelden, is er in 2024 sprake van een duidelijke en statistisch significante hiërarchie. Werknemers met maximaal een diploma lager onderwijs noteren de laagste score (63,1), gevolgd door werknemers met secundair onderwijs (67,1), terwijl hoger opgeleiden het hoogst scoren (69,0). Dit toont aan dat job engagement doorheen de tijd sterker gelaagd is geraakt volgens diploma. De scherpste daling doet zich voor bij de laagst opgeleide werknemers.

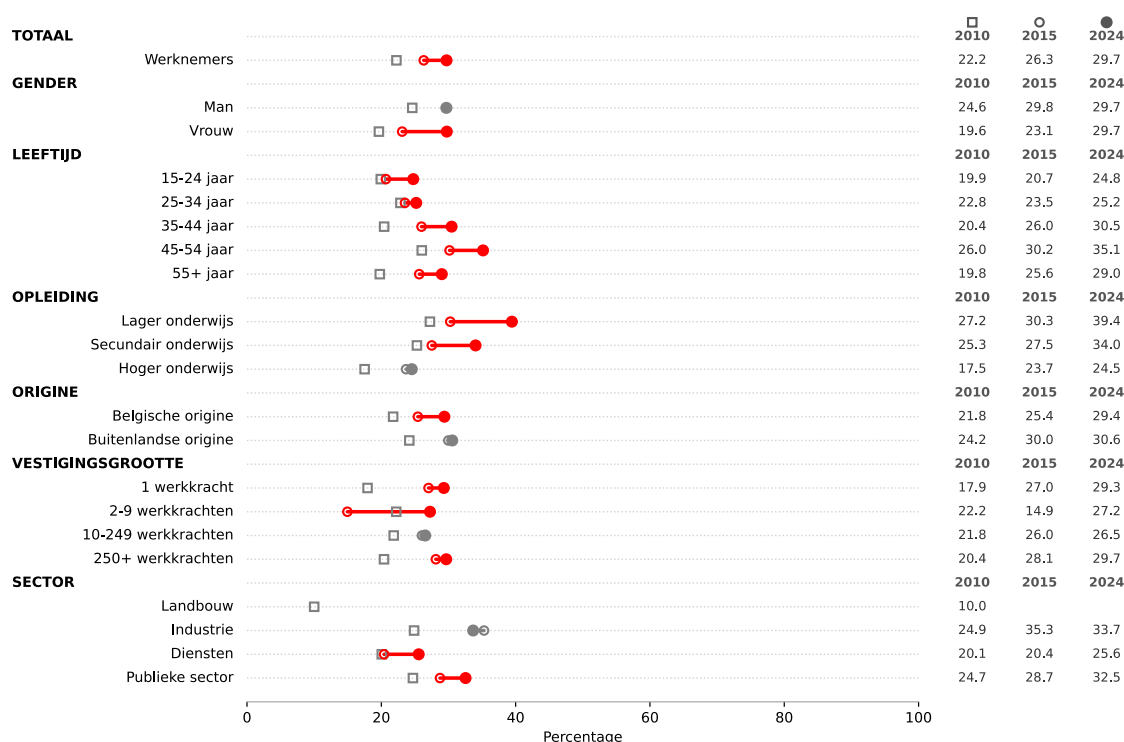
De **herkomst** van de werknemer is in beide jaren significant en de kloof wordt tegen 2024 merkbaar groter. In 2015 rapporteerden werknemers van Belgische origine een licht hoger engagement dan werknemers van buitenlandse origine (71,1 versus 68,6). In 2024 is dit verschil aanzienlijk toegenomen (69,7 versus 62,8).

Wat de **sectoren** betreft, levert dit in geen van beide jaren statistisch robuuste verschillen op. De industrie, de dienstensector en de overheid liggen dicht bij elkaar, met slechts marginale onderlinge verschillen. Als we inzoomen op de **twalf gedetailleerde sectoren**, zien we dat deze algemene stabiliteit toch enkele variaties verbergt. Beroepen met een sterke maatschappelijke of inhoudelijke gedrevenheid, zoals de zorgsector en het onderwijs, behouden een relatief hoog engagement, ondanks de toegenomen werkdruk in deze sectoren. Ook in kennisintensieve sectoren zoals de IT en financiële dienstverlening blijft de betrokkenheid structureel op peil. Daartegenover zien we dat het engagement vaak sterker onder druk staat in sectoren met meer routinematig, operationeel of fysiek belastend werk, zoals de horeca en de detailhandel.

De **vestigingsgrootte** is in beide jaren een significante factor, maar het patroon kantelt tussen 2015 en 2024. In 2015 noteerden de kleinste werkplekken nog het hoogste engagement (75,7 bij 1 werkracht en 72,6 bij 2-9 werknemers), terwijl grotere ondernemingen rond de 70-71 schommelden. Tegen 2024 zijn deze verschillen gekrompen: alle categorieën convergeren rond de 66-68 en de aller-kleinste ondernemingen zijn niet langer de koploper.

1.5.1.4 Gezondheidsrisico

Figuur 1.34 Aandeel werknemers dat gezondheidsrisico's door het werk signaleert (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor gezondheidsrisico geeft het aandeel werknemers weer dat stelt dat hun gezondheid of veiligheid in gevaar is door hun werk. Zoals blijkt uit Figuur 1.34, stijgt dit aandeel doorheen de gemeten periode gestaag. Het algemene gemiddelde voor werknemers klimt van 22,2% in 2010 via 26,3% in 2015 naar 29,7% in 2024. Dit wijst op een substantiële toename van de gepercipieerde risico's op de werkvloer. Tegen 2024 heeft bijna drie op de tien werknemers het gevoel dat hun baan hun gezondheid of veiligheid aantast, wat dit tot een van de belangrijkste knelpunten voor de arbeidsomstandigheden in België maakt.

De verschillen naar **gender** waren in de beginjaren groot, maar deze kloof is tegen 2024 volledig gedicht. In 2010 en 2015 liepen mannen beduidend meer risico dan vrouwen (24,6% versus 19,6% in 2010; 29,8% versus 23,1% in 2015). In 2024 consolideert het percentage voor mannen op 29,7%, maar maken de vrouwen een opmerkelijke inhaalbeweging waardoor ze exact op hetzelfde hoge peil uitkomen (29,7%).

Leeftijd vertoont schommelende patronen en is zwak significant in 2010, niet in 2015, en matig significant in 2024. Doorheen de jaren valt vooral de kwetsbaarheid van werknemers in de leeftijds-categorie 45 tot 54 jaar op. Zij rapporteren structureel het hoogste gezondheidsrisico (26,0% in 2010; 30,2% in 2015; 35,1% in 2024). Jongeren (15-24 jaar) en jonge dertigers (25-34 jaar) schatten de risico's doorgaans lager in, met scores rond de 25% in 2024.

Wat **opleidingsniveau** betreft, blijkt dat werknemers met enkel een diploma lager onderwijs veruit het vaakst een risico voor hun gezondheid rapporteren, en dit cijfer stijgt van 27,2% in 2010 naar 39,4% in 2024. De groep werknemers met een diploma secundair onderwijs volgt diezelfde stijgende

trend (van 25,3% naar 34,0%). Hoger opgeleiden rapporteren stevast de minste gezondheidsrisico's en zien het aandeel stagneren rond de 24,5%.

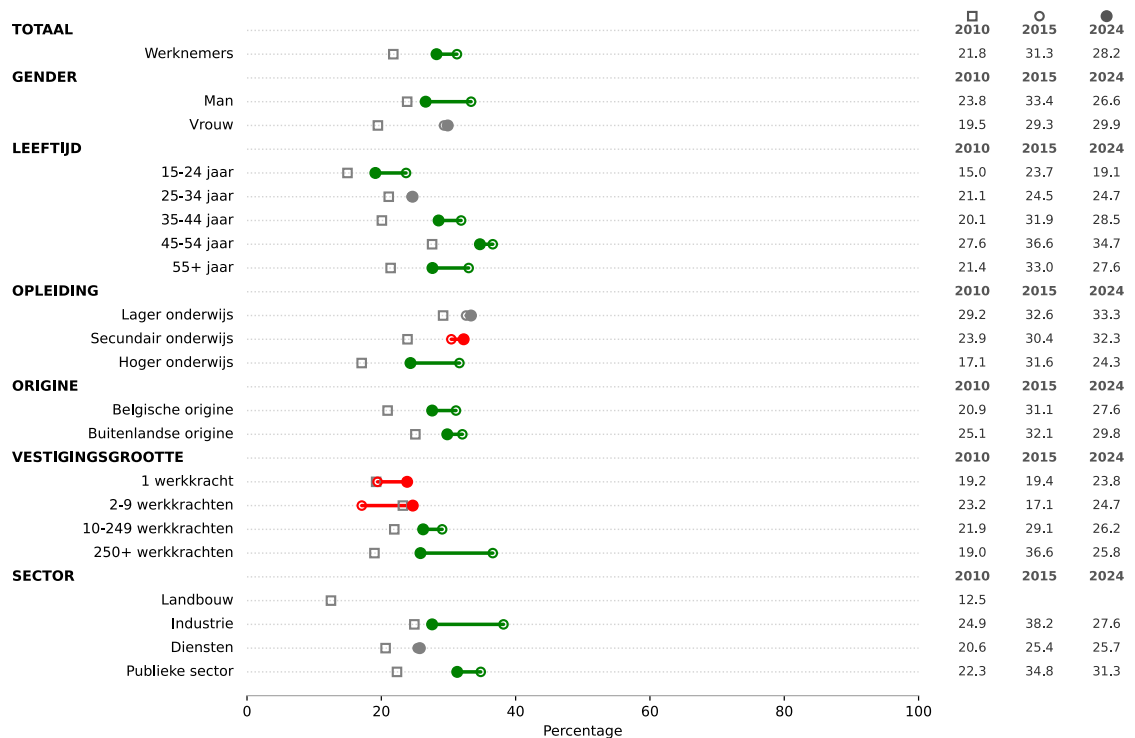
De **herkomst** van de werknemer levert in geen enkel meetjaar statistisch significante verschillen op. Hoewel werknemers van buitenlandse origine in elk meetmoment puur beschrijvend een fractie hoger scoren (zoals 30,6% versus 29,4% bij werknemers van Belgische origine in 2024), is dit verschil niet statistisch significant.

De verschillen tussen de brede **sectoren** zijn daarentegen doorlopend significant. De industrie kende een flinke piek in 2015 (35,3%) en blijft ook in 2024 hoog met 33,7%. De publieke sector volgt op de voet met 32,5% in 2024. De brede dienstensector ziet het gezondheidsrisico stijgen van 20,1% in 2010 naar 25,6% in 2024. Wanneer we inzoomen op de **gedetailleerde sectoren** voor 2024, wordt duidelijk welke groepen met de grootste gezondheidsrisico's geconfronteerd worden. De bouwsector spant de absolute kroon: maar liefst 44,7% van de werknemers in deze sector voelt dat hun werk hun gezondheid of veiligheid bedreigt. Daarna volgt de gezondheidszorg (37,3%). In kantooromgevingen is dat risico lager: in de IT-sector bedraagt dit in 2024 amper 7,3%, en ook bij de financiële diensten blijft men met 19,9% ver onder het gemiddelde.

Tot slot was de **vestigingsgrootte** enkel in de eerste twee golven significant, waarbij het deels een grillig verloop toonde. In 2024 vervagen de onderlinge verschillen (scores tussen 26,5% en 29,7%).

1.5.1.5 Negatieve gezondheidsimpact

Figuur 1.35 Aandeel werknemers dat negatieve gezondheidseffecten van het werk aangeeft (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

Gerelateerd met de vorige indicator, geeft Figuur 1.35 de indicator voor negatieve gezondheidsimpact weer. Deze indicator beschrijft het aandeel werknemers dat aangeeft dat hun werk een voornamelijk

negatieve invloed heeft op hun gezondheid. Zoals de figuur beschrijft, vertoont een opvallende golfbeweging over de gemeten periode. Het algemene gemiddelde voor werknemers stijgt fors van 21,8% in 2010 naar 31,3% in 2015, om vervolgens in 2024 licht terug te vallen tot 28,2%.

Gender leverde in 2010 nog uiterst significante verschillen op, maar verliest die voorspellende kracht in de latere jaren. In 2010 rapporteerden mannen nog aanzienlijk vaker gezondheidsschade dan vrouwen (23,8% versus 19,5%). Tegen 2024 consolideert het percentage voor mannen zich op 26,6%, terwijl de vrouwen een inhaalbeweging maken en met 29,9% de mannen voorbijsteken, al is dat verschil statistisch niet langer significant.

Leeftijd is doorlopend een uiterst significante factor en vertoont een zeer uitgesproken patroon over de loopbaan heen. De jongste groep (15-24 jaar) scoort steevast het laagst en ervaart de minste gezondheidsimpact (19,1% in 2024). De percentages lopen vervolgens steil op naarmate de leeftijd vordert, met een piek bij de 45- tot 54-jarigen in elke EWCS-golf: 27,6% in 2010, 36,6% in 2015 en 34,7% in 2024. Bij de 55-plussers daalt het aandeel nadien weer licht (27,6% in 2024). Dit patroon bevestigt dat de opeenstapeling van fysieke en mentale werkbelasting het zwaarst doorweegt bij werknemers in de latere jaren van hun carrière.

Opleidingsniveau vertoont een duidelijke ongelijkheid. Deze was uiterst statistisch significant in 2010, vervaagde even in 2015, en trok in 2024 opnieuw open (matig significant). Werknemers met maximaal een diploma lager onderwijs rapporteren structureel de meeste gezondheidsschade (33,3% in 2024) en de groep werknemers met een diploma secundair onderwijs volgen daar achter (32,3%). Hoogopgeleiden zijn beduidend beter beschermd (in 2024 24,3%).

De **herkomst** van de werknemer is slechts in 2010 zwak significant en verliest daarna zijn statistische relevantie. Hoewel werknemers van buitenlandse origine in elk meetjaar puur beschrijvend een fractie hoger scoren (bv. 29,8% versus 27,6% bij Belgische origine in 2024), is dit verschil structureel te klein om als een doorslaggevende maatschappelijke scheidslijn te gelden.

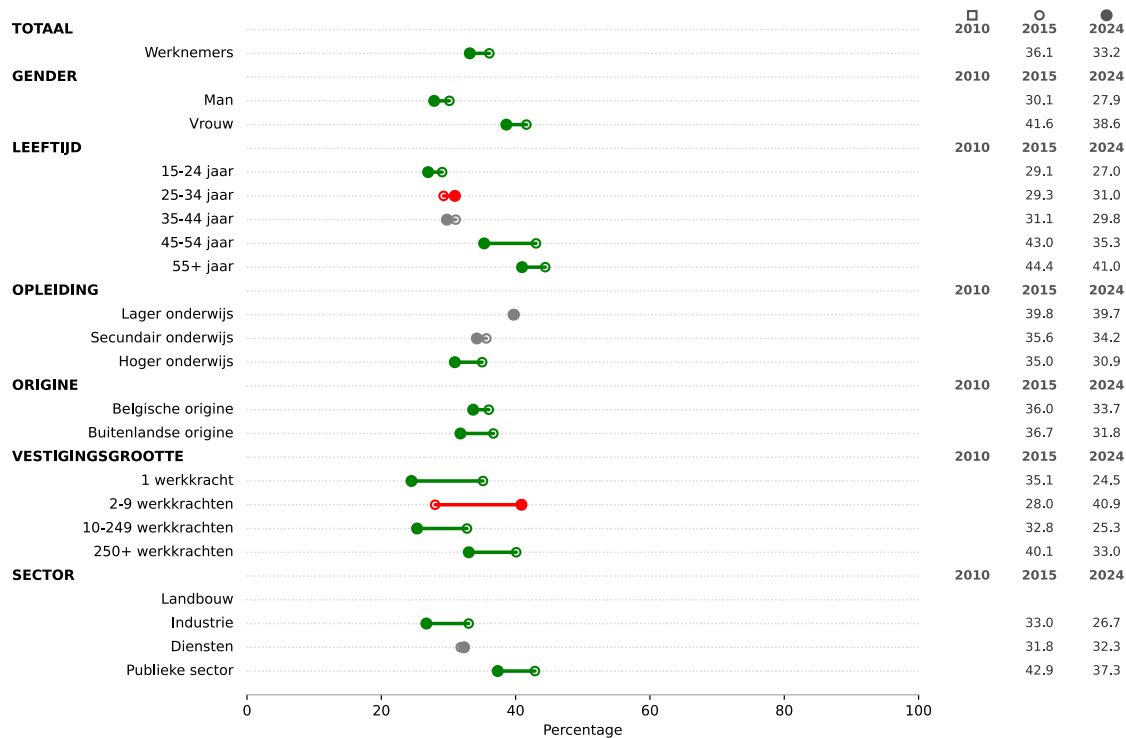
De verschillen tussen de **sectoren** waren uiterst significant in 2015, maar zijn dat niet meer in 2024. Toch blijft de evolutie opvallend en informatief. De industrie kende een enorme uitschieter in 2015 (38,2%), maar viel in 2024 vlot terug naar 27,6%. De publieke sector vertoont daarentegen een veel hardnekkigere problematiek: na een hoge piek in 2015 (34,8%) blijft de negatieve gezondheidsimpact daar ook in 2024 het allerhoogst (31,3%). De dienstensector toont zich een stuk stabiel en noteert het laagst (25,7% in 2024).

Wanneer we de **twalf gedetailleerde sectoren** onder de loep nemen, wordt de bron van de structurele druk binnen de publieke sfeer duidelijk. Beroepen met een zware maatschappelijke verantwoordelijkheid en hoge emotionele belasting voeren in 2024 de lijst aan: het openbaar bestuur (33,3%) en de gezondheidszorg (32,5%) weerspiegelen een personeelsbestand dat kreunt onder de werkdruk en een negatieve gezondheidsimpact ervaart. Aan het andere uiteinde van het spectrum bevinden zich de kennissectoren: in de ICT (15,3%) en financiële diensten (24,2%) is de weerslag van de job op de algemene gezondheid beduidend kleiner.

Tot slot was de **vestigingsgrootte** significant in alle meetjaren, al vertoont dit opnieuw een onduidelijk verloop. Grote organisaties (250+ werknemers) kenden in 2015 een spectaculaire en deels onverklaarbare opstoot in negatieve gezondheidsimpact (36,6%), maar vallen in 2024 weer netjes terug naar 25,8%. In 2024 liggen de cijfers voor alle vestigingsgroottes extreem dicht bij elkaar, in een smalle marge tussen 23,8% en 26,2%.

1.5.1.6 Slaapproblemen

Figuur 1.36 Aandeel werknemers dat minstens meerdere keren per week slaapproblemen ondervindt (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor slaapproblemen, namelijk het aandeel werknemers dat aangeeft meermaals per week of dagelijks, vertoont een duidelijke daling in de periode tussen 2015 en 2024, waarvoor vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn (Figuur 1.36). De algemene prevalentie valt terug van 36,2% in 2015 naar 32,0% in 2024, wat wijst op een verbetering. Toch blijft de omvang van het probleem aanzienlijk: ongeveer één op de drie werknemers kampt nog steeds met een verstoorde nachtrust. Dit kan gerelateerd worden aan het werk, of kan een effect hebben op het werk.

Gender vormt de duidelijkste en meest consistente scheidslijn, met een sterke statistische significantie in beide jaren. Vrouwen rapporteren beduidend vaker slaapproblemen dan mannen, en die kloof blijft groot ondanks een algemene daling bij beide groepen. In 2015 bedroeg het aandeel vrouwen met slaapproblemen 41,6%, tegenover 30,1% bij de mannen; en ook in 2024 ligt het aandeel vrouwen met slaapproblemen 38,6% ruim boven het aandeel mannen (27,9%).

Leeftijd is in beide jaren een statistisch significante factor, met een toename van het aandeel werknemers met slaapproblemen in de oudere leeftijdscategorieën, hoewel dit verloop niet perfect lineair is. In 2015 schommelden de slaapproblemen rond de 29 à 31% voor werknemers onder de 45 jaar, om daarna scherp te stijgen bij de 45- tot 54-jarigen (43,0%) en de 55-plussers (44,4%). In 2024 blijft ditzelfde patroon overeind op een iets lager niveau: de groepen onder de 45 blijven rond de 27 à 31% hangen, terwijl de 45- tot 54-jarigen (35,3%) en 55-plussers (41,0%) er stevig bovenuit steken.

Het **opleidingsniveau** vertoont in geen van beide jaren statistisch significante verschillen, al tekent er zich in 2024 wel een lichte gradiënt af. Werknemers met enkel lager onderwijs behouden een hoog

en stabiel percentage (39,8% in 2015; 39,7% in 2024), terwijl er bij het secundair (35,6% naar 34,2%) en het hoger onderwijs (35,0% naar 31,0%) wél een daling zichtbaar is.

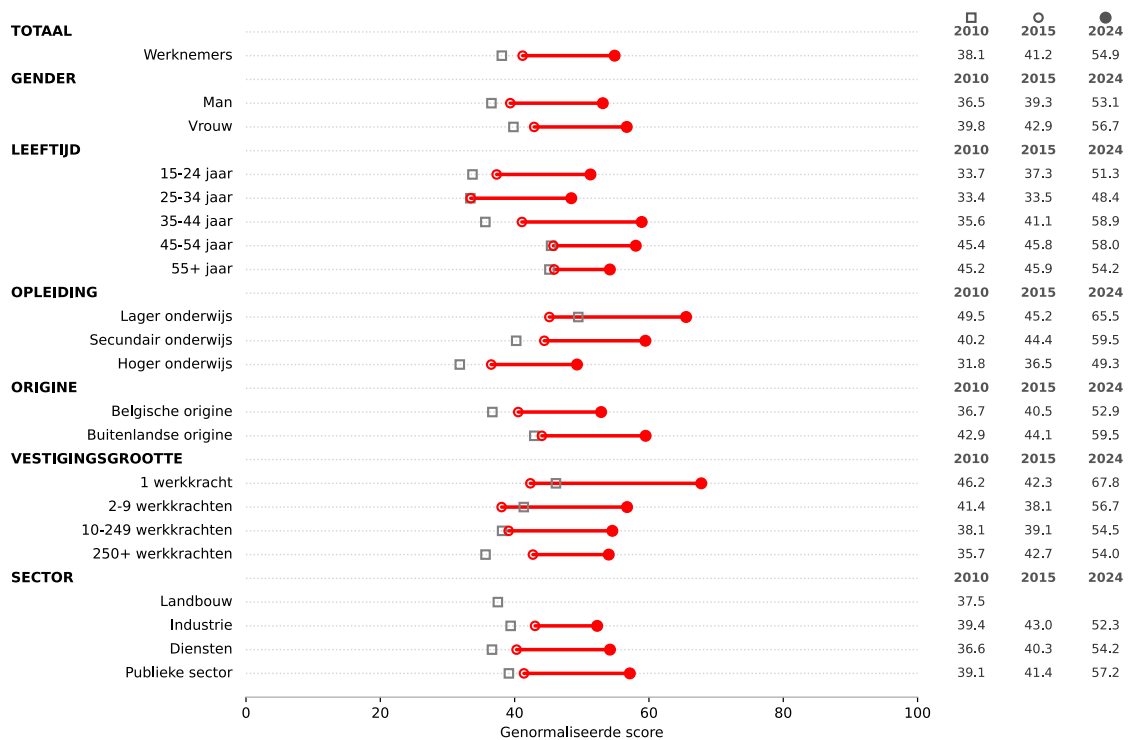
De **herkomst** van de werknemer is geen robuuste voorspeller voor slaapproblemen in deze dataset. Werknemers van Belgische en buitenlandse origine clusteren in beide jaren dicht bij elkaar (36,0% versus 36,7% in 2015; 33,7% versus 31,8% in 2024).

De verschillen tussen de brede **sectoren** zijn in beide jaren significant en wijzen op een nadeel voor de publieke sector. In 2015 piekte de publieke sector op 42,9%, vergeleken met 33,0% in de industrie en 31,8% in de dienstensector. In 2024 blijft de publieke sector koploper met 37,3%, terwijl de industrie veel lager scoort (26,7%) en de diensten rond het gemiddelde blijven hangen (32,3%). Na inspectie van de twaalf gedetailleerde sectoren voor 2024, waar de onderlinge verschillen matig significant zijn, wordt duidelijk waar deze verstoorde nachtrust zich precies concentreert. De financiële sector springt er als absolute koploper uit: maar liefst 41,5% van de werknemers rapporteert slaapproblemen - een forse stijging ten opzichte van de 25,0% in 2015. Deze groep gevolgd door de zorgsector (40,3%) en het onderwijs (37,8%). Aan het andere einde van het spectrum bevinden zich sectoren waar werknemers beduidend minder slaap gerelateerde impact ervaren, zoals de IT-sector (23,7%), horeca (24,6%), bouw (25,7%) en maakindustrie (27,1%).

Tot slot is de **vestigingsgrootte** in beide jaren significant, maar het patroon is onstabiel, wat tot grote voorzichtigheid maant. In 2015 scoorden de grootste bedrijven (250+) het hoogst (40,1%), terwijl de andere categorieën varieerden tussen 28,0% en 35,1%. In 2024 is er een plotse piek bij de kleine bedrijven van 2 tot 9 werknemers (40,9%), terwijl eenmanszaken en middelgrote bedrijven (10-249) plots veel lager scoren (24,5% en 25,3%).

1.5.1.7 Musculoskeletale aandoeningen

Figuur 1.37 Intensiteit aanwezigheid musculoskeletale aandoening (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor musculoskeletale aandoeningen (MSA) weerspiegelt de intensiteit van de prevalentie van fysieke klachten aan spieren, pezen of gewrichten (zie Figuur 1.36). Een score van 100 betekent dat alle werknemers de drie types klachten ervaren. Het algemene niveau stijgt van 37,2 in 2010 naar 40,4 in 2015, en maakt vervolgens een opmerkelijke sprong naar 54,4 in 2024. Dit wijst op een aanzienlijke verslechtering tegen 2024: ondertussen ondervinden werknemers meer dan de helft van het mogelijke aantal klachten. Een alternatieve maat die de prevalentie van minstens één van de drie types volgt, en dus als percentage kan worden uitgedrukt, geeft eveneens een toename aan, van 60,4 in 2010 naar 64,8 in 2015, tot liefst 78,8 in 2024.

Geslacht is een consistente en steeds duidelijkere scheidslijn: vrouwen rapporteren in alle meetjaren vaker MSA dan mannen, en dit met een sterke statistische significantie. De kloof is bescheiden maar hardnekkig: 39,8 versus 36,6 in 2010; 42,9 versus 39,4 in 2015; en 56,7 versus 53,1 in 2024.

Leeftijd is een van de sterkste en meest consistente voorspellers, significant in elke golf, met een duidelijke gradiënt richting meer klachten bij oudere groepen. In 2010 en 2015 was MSA het laagst bij de min-35-jarigen (rond de 33 à 37) en het hoogst bij de 45-plussers (rond de 45 à 46). In 2024 stijgen alle leeftijdsgroepen scherp, maar de werknemers halverwege of aan het einde van hun loopbaan blijven de hoogste scores noteren: de 35- tot 44-jarigen pieken op 58,9, gevolgd door de 45- tot 54-jarigen (58,0) en de 55-plussers (54,2). De jongere groep van 25 tot 34 jaar scoort het laagst (48,4).

Het **opleidingsniveau** toont in elk meetjaar het steilste en meest stabiele ongelijkheidspatroon. MSA is doorlopend het hoogst bij werkenden met maximaal lager onderwijs en het laagst bij hooggeschool-

den, waarbij de kloof in absolute termen tegen 2024 nog verder opentrekt. De groep met lager onderwijs stijgt van 49,5 in 2010 naar 45,2 in 2015, om in 2024 naar een alarmerende 65,5 te schieten. Secundair onderwijs klimt tegen 2024 naar 59,5, terwijl het hoger onderwijs op 49,3 eindigt - hoger dus dan lager geschoolden in 2010.

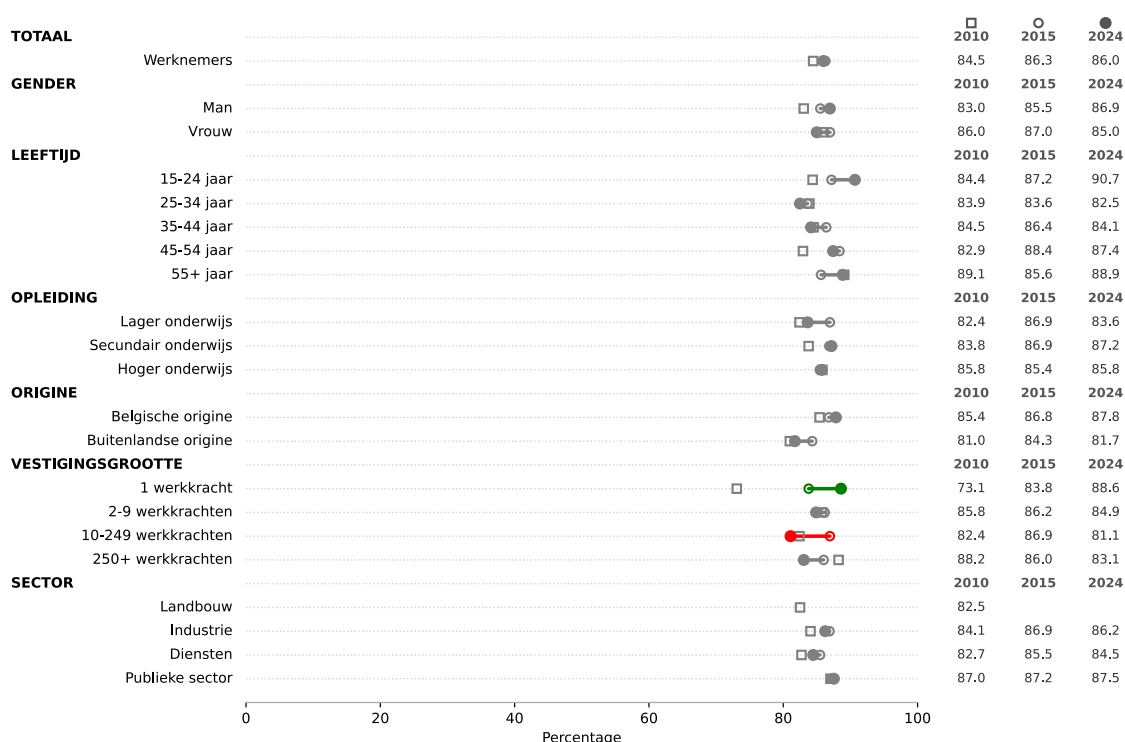
De verschillen naar **herkomst** zijn significant in 2010 en 2024, maar niet in 2015. Werkenden van buitenlandse origine rapporteren over de hele lijn meer klachten dan werkenden van Belgische origine. De kloof bedroeg 42,9 versus 36,7 in 2010, versmalde en verloor significantie in 2015 (44,1 versus 40,5), maar nam in 2024 weer toe tot 59,5 versus 52,9.

Wat **sectoren** betreft, waren de verschillen enkel in 2010 zwak significant. In 2024 was de incidentie van MSA in alle gerapporteerde sectoren hoog maar verkleinde de kloof tussen industrie (52,3), diensten (54,2) en de publieke sector (57,2). Wanneer we echter inzoomen op de twaalf gedetailleerde sectoren in 2024 (die wel significant verschillen), wordt duidelijk waar de fysieke tol het zwaarst doorweegt. De overheid (59,1), de handel (59,1) en de zorgsector (57,8) noteren de hoogste scores, wat de aanzienlijke ergonomische belasting in deze werkomgevingen illustreert. Ook in het onderwijs (54,6) en de bouw (54,1) ligt de klachtenintensiteit hoog. Aan het andere uiteinde van het spectrum bevinden zich de overwegend sedentaire kennissectoren, zoals de IT (45,6) en de financiële sector (42,5). Hoewel de scores hier lager uitvallen, tonen ze dat typisch beeldschermwerk in toenemende mate gepaard gaat met musculoskeletale aandoeningen.

Tot slot levert de **vestigingsgrootte** in geen enkel jaar statistisch significante verschillen op, hoewel de beschrijvende waarden voor de allerkleinste ondernemingen in 2024 opvallen. Eenmanszaken noteren een hogere score van 67,8, vergeleken met zo'n 54 à 57 in de andere categorieën.

1.5.1.8 Werk-privébalans

Figuur 1.38 Aandeel werknemers zegt dat werk en privéleven goed of heel goed in balans zijn (%)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

De indicator voor werk-privébalans heeft betrekking op het aandeel werknemers dat zegt dat hun werk en privéleven goed of heel goed in balans zijn. Zoals weergegeven in Figuur 1.38, ligt dit cijfer doorgaans hoog en blijft het opmerkelijk stabiel over de hele periode. Het algemene niveau bedraagt 83,9% in 2010, stijgt licht naar 85,2% in 2015 en komt uit op 86,0% in 2024. Dit suggereert dat, op geaggregeerd niveau, de overgrote meerderheid van de werknemers een goede balans ervaart en dat er geen sprake is van een grote, structurele verschuiving op de lange termijn. Toch tonen de onderliggende groepen wel degelijk betekenisvolle ongelijkheden en enkele verschuivingen aan.

De verschillen tussen **mannen en vrouwen** zijn enkel in 2010 significant, maar niet meer in 2015 of 2024. Wel keert het beschrijvende patroon zich doorheen de tijd om. Waar vrouwen in 2010 nog een betere werk-privébalans rapporteerden dan mannen (86,0% versus 83,0%), scoren de mannen in 2024 net iets hoger (86,9%) dan de vrouwen (85,0%). Hoewel dit recente verschil statistisch niet significant is, wijzen de cijfers globaal op een verkleining van de kloof.

De verschillen op basis van **leeftijd** zijn bescheiden en slechts af en toe significant (wel in 2010 en 2024, maar niet in 2015). Het verloop is niet lineair, al vallen er wel enkele duidelijke patronen op. De jongste groep (15-24 jaar) kent een relatief hoge en stijgende balans, met een piek van 90,7% in 2024. De groep van 25-34 jaar scoort daarentegen consequent het laagst en strandt in 2024 op 82,5%. Dit bevestigt dat de levensfase waarin gezinsvorming en de opbouw van een carrière samenvallen, een duidelijk knelpunt vormt. Oudere werknemers (55-plussers) behoren dan weer stevast tot de hoogst scorende groepen, met name in 2010 (89,1%) en 2024 (88,9%).

Het **opleidingsniveau** leidt in geen enkel meetjaar tot statistisch robuuste verschillen. Het aandeel werknemers met een goede balans ligt hoog over alle opleidingsniveaus heen, en de onderlinge marges zijn klein. Dit suggereert dat de gepercipieerde werk-privébalans niet primair gestructureerd wordt door het diploma, of dat de effecten van opleiding uitgevlakt worden door andere factoren zoals de sector, werkroosters en de gezinssituatie.

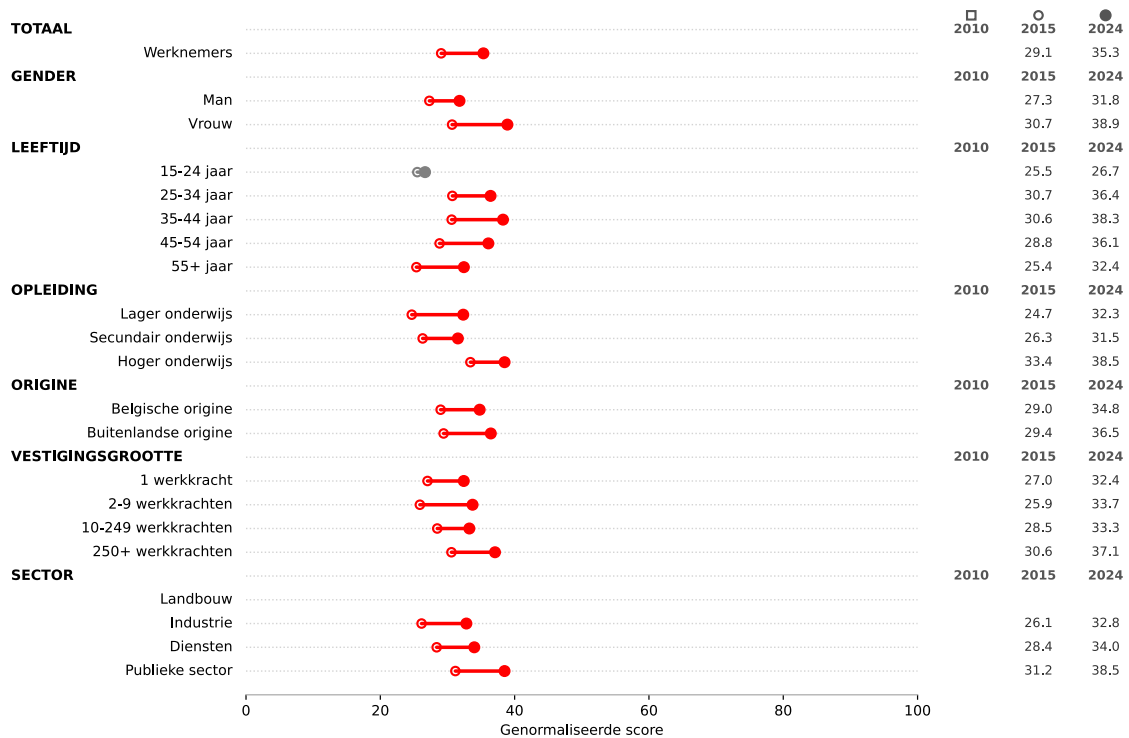
De **herkomst** van de werknemers groeit tegen 2024 uit tot een steeds belangrijkere scheidslijn. In 2010 rapporteerden werknemers van Belgische origine een significant hogere balans dan werknemers van buitenlandse origine (85,4% versus 81,0%). Deze kloof versmalde en verloor haar significantie in 2015 (86,8% versus 84,3%), maar trekt in 2024 weer scherp en hoog significant open: 87,8% voor werknemers van Belgische origine tegenover 81,7% voor werknemers van buitenlandse origine.

De verschillen tussen de **sectoren** zijn zwak en weinig stabiel. Sector is enkel in 2010 een significante factor: de publieke sector scoorde toen lichtjes hoger (87,0%) en de dienstensector lager (82,7%), met de industrie daar ergens tussenin. In 2015 en 2024 zijn deze verschillen niet langer statistisch significant en groeien de niveaus voor de industrie, diensten en overheid naar elkaar toe (midden in de 80%). Wanneer we de data voor de twaalf **gedetailleerde sectoren** bekijken, zien we achter de stabiele algemene cijfers echter interessante nuances. Waar de algemene werk-privébalans hoog blijft, zien we dat de uitdagingen zich sterker concentreren in specifieke mensgerichte sectoren. In zowel het onderwijs als de zorg staat de balans structureel sterker onder druk. Daartegenover slagen werknemers in de IT, de financiële sector en de bouw er beter in om hun balans te vrijwaren, met percentages die consistent ruim boven het gemiddelde uitsteken. Dit toont aan dat er op detailniveau wel degelijk aanzienlijke variatie bestaat in de mate waarin werk en privé vlot te combineren vallen.

Tot slot toont de **vestigingsgrootte** significante verschillen in 2010 en 2024 (maar niet in 2015), al schuift het patroon stevig doorheen de tijd, wat opnieuw te wijten lijkt aan de beperkte data die beschikbaar zijn voor de kleinste ondernemingen. In 2010 vielen de allerkleinste ondernemingen op door een lagere balans (73,1%), terwijl de grootste bedrijven (250+ werknemers) de kroon spanden (88,2%). Tegen 2024 zien we een stijging bij de eenmanszaken naar 88,6%, terwijl de middelgrote (10-249) en grote bedrijven (250+) wat terugvallen (respectievelijk 81,1% en 83,1%). De belangrijkste conclusie is dat de werk-privébalans over het algemeen hoog is in alle vestigingsgroottes.

1.5.1.9 Werk-privéconflicten

Figuur 1.39 Intensiteit van werk-privéconflicten (score)



Een hogere score betekent een hogere intensiteit.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2015 en EWCS 2024.

Werk-privéconflicten verwijzen naar de intensiteit met waarmee werknemers zich zorgen maken over het werk in hun privétijd, zich te moe voelen na het werk, of privétijd missen door het werk. Deze indicator is beschikbaar voor de jaren 2015 en 2024, en neemt in deze periode aanzienlijk toe, zoals wordt weergegeven in Figuur 1.39. Het algemene gemiddelde stijgt van 29,8 in 2015 naar 35,7 in 2024, wat wijst op een duidelijke verslechtering.

Gender is een van de sterkste en meest consistente bepalende factoren, met sterk statistisch significante verschillen in beide jaren en een groeiende kloof tegen 2024. Vrouwen rapporteerden in 2015 al een hogere score qua disbalans dan mannen (30,7 tegenover 27,3). Tegen 2024 is dit verschil nog groter geworden: 38,9 voor vrouwen ten opzichte van 31,8 voor mannen.

Ook de verschillen op het vlak van **leeftijd** zijn in beide jaren sterk significant, wat aantoont dat de disbalans het sterkst geconcentreerd is tijdens de piek van de loopbaan. In 2015 was het werk-privéconflict het laagst bij jongeren (15-24 jaar) en 55-plussers, met respectievelijk scores van 25,5 en 25,4. De scores piekten daarentegen in de groepen werknemers van 25-34 en 35-44jaar (30,7 en 30,6 respectievelijk). Tegen 2024 stijgen deze cijfers scherp voor alle leeftijdscategorieën, maar ze blijven pieken bij 35- tot 44-jarigen (38,3) en 25- tot 34-jarigen (36,4), met de 45- tot 54-jarigen daar vlak achter (36,1). De jongste groep noteert met 26,7 opnieuw de laagste score.

Het **opleidingsniveau** toont in beide jaren een opvallend en sterk significant patroon: hoe hoger opgeleid, hoe groter de disbalans. In 2015 noteerde de groep met een diploma hoger onderwijs een score van 33,4, aanzienlijk hoger dan de groepen met lager (24,7) of secundair onderwijs (26,3). Tegen

2024 stijgt het hoger onderwijs verder door naar 38,5, terwijl ook werknemers met enkel lager (32,4) of secundair onderwijs (31,6) een stevige toename zien.

De **herkomst** van de werknemers was niet significant in 2015, maar werd dat in 2024 wel (al is de significantie eerder zwak). Werknemers van buitenlandse origine ervaren dan een licht hogere imbalans (36,5) in vergelijking met werknemers van Belgische origine (34,8).

Wanneer we de **sectoren** bekijken (significant in beide jaren), spande de publieke sector in 2015 reeds de kroon met een score van 31,2, vergeleken met de dienstensector (28,4) en de industrie (26,1). In 2024 blijft de publieke sector de koploper met een forse stijging naar 38,5, gevolgd door de diensten (34,0) en de industrie (32,8). Door in te zoomen op de data voor de **twalf gedetailleerde sectoren**, wordt de aard van deze verschuiving nog scherper. In 2015 kampten het onderwijs (32,8) en de zorgsector (32,1) reeds met de hoogste -privéconflicten, gevolgd door de financiële sector (30,6). De horeca (24,8) en de maakindustrie (25,8) rapporteerden toen de minste frictie. Tegen 2024 is er een drastische toename, waarbij het onderwijs piekt naar een score van maar liefst 41,9. Ook de financiële sector (40,4) en de zorgsector (39,7) noteren zeer hoge scores. In de IT-sector is de sprong eveneens aanzienlijk (van 28,0 naar 36,8). De handel (31,0) en de maakindustrie (31,9) vertonen vandaag de minste disbalans, al liggen ook daar de scores flink hoger dan negen jaar geleden.

Wat betreft de **vestigingsgrootte** zijn er in geen van beide jaren statistisch significante verschillen: voor alle categorieën valt een stijging te noteren. De beschrijvende waarden geven wel aan dat in 2024 de grootste bedrijven (250+ werknemers) met 37,1, de hoogste score laten optekenen.

1.6 Evoluties jobkwaliteit en welzijn van zelfstandigen

In dit deel van het onderzoeksrapport, wordt ingegaan op de evoluties in de jobkwaliteit en het welzijn bij zelfstandigen, waar mogelijk, aan de hand van de belangrijkste indicatoren die voor werknemers werden opgesteld. Naast het beschrijven van de situatie bij zelfstandigen en de evolutie doorheen de tijd, wordt ook de vergelijking gemaakt met de situatie bij werknemers.

1.6.1 Jobkwaliteit

Tabel 1.6 Overzichtstabel indicatoren jobkwaliteit bij zelfstandigen en werknemers

Rode cellen = situatie in 2024 is slechter voor zelfstandigen dan voor werknemers
Groene cellen = situatie in 2024 is beter voor zelfstandigen dan voor werknemers

Indicator	Werknemers			Zelfstandigen			Sig WN-ZS in 2024 §
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	
Alle sectoren							
Onregelmatige werktijden	41,9	41,5	42,9	62,6	64,4	67,7	***
Weekendwerk	31,6	26,5	30,6	70,1	70,0	62,6	***
Nachtwerk	17,6	15,8	14,5	23,0	28,0	21,8	*
Beloningsbalans	56,2	62,6	64,4	62,1	60,4	69,2	ns
Opleiding	37,2	48,9	60,5	24,9	29,8	34,8	***
Overkwalificatie	29,0	25,5	23,2	32,2	23,6	24,1	ns
Carrièreperspectieven	39,3	37,8	49,4	56,5	55,7	66,5	***
Werktijdflexibiliteit	36,1	43,4	50,4	90,4	91,0	92,7	***

Indicator	Werknemers			Zelfstandigen			Sig WN-ZS in 2024 §
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	
Jobonzekerheid	7,5	5,7	3,7	2,0	2,5	1,7	*
Thuiswerk			37,1			66,0	***
Gevaren	54,4	48,7	52,8	50,5	35,9	47,2	ns
Moeilijke posities	54,8	48,3	55,1	50,5	37,8	44,0	**
Jobcomplexiteit	68,0	71,8	74,9	74,7	75,4	81,3	***
Tijdsdruk	41,8	46,3	43,9	36,3	44,1	45,3	ns
Repetitieve taken	50,9	38,2	52,7	50,8	30,6	45,2	*
Stress	27,4	33,0	26,8	27,9	33,7	27,5	ns
Gevoelens verbergen	31,3	30,9	19,8	33,1	43,1	23,8	ns
Digitaal werk	43,3	46,6	67,2	42,0	36,2	68,2	ns
Taakautonomie	68,0	71,7	78,0	88,4	90,5	91,6	***
Vervreemding	29,2	28,3	28,6	9,2	9,8	9,8	***
Ethische conflicten			5,3			2,6	*

Noot: § Significante verschillen tussen werknemers en zelfstandigen in 2024 werden getoetst aan de hand van ANOVA. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; ns: niet significant.
De meeste indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen). De indicatoren voor onregelmatige werktijden, jobcomplexiteit en taakautonomie zijn ratio's of gemiddelde scores.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers en zelfstandigen EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

Wat betreft de **onregelmatige werktijden** steeg het aandeel bij zelfstandigen van 62,6% in 2010 naar 67,7% in 2024, terwijl werknemers een stabiel en lager aandeel noteren (van 41,9% naar 42,9%), waardoor het verschil in 2024 uiterst statistisch significant is. De prevalentie van **weekendwerk** daalde bij zelfstandigen van 70,1% in 2010 naar 62,6% in 2024, maar bleef bij werknemers nagenoeg gelijk (van 31,6% naar 30,6%); deze hogere prevalentie bij zelfstandigen is in 2024 nog steeds uiterst statistisch significant. Ook **nachtwerk** daalde licht bij zelfstandigen (van 23,0% naar 21,8%) en nam af bij werknemers (van 17,6% naar 14,5%), wat resulteert in een zwak significant verschil in 2024. De **werktijdflexibiliteit** bleef bij zelfstandigen stabiel hoog doorheen de tijd (met een stijging van 90,4% naar 92,7% in 2024), en hoewel werknemers een stijging zagen van 36,1% naar 50,4%, blijft het verschil in 2024 uiterst statistisch significant. De gerapporteerde **tijdsdruk** steeg bij zelfstandigen aanzienlijk van 36,3% in 2010 naar 45,3% in 2024, terwijl werknemers slechts licht stegen (van 41,8% naar 43,9%), waardoor het verschil in 2024 statistisch niet langer significant is.

Voor de **beloningsbalans** zagen zelfstandigen een stijging van 62,1% in 2010 naar 69,2% in 2024, wat vergelijkbaar is met de toename bij werknemers (van 56,2% naar 64,4%), waardoor het verschil in 2024 statistisch niet significant is. Het aandeel dat **opleiding** volgt nam bij zelfstandigen toe van 24,9% naar 34,8%, maar de aanmerkelijk grotere toename bij werknemers (van 37,2% naar 60,5%) resulteert in een uiterst significant verschil in 2024. De geregistreerde **overkwalificatie** daalde bij zowel zelfstandigen (van 32,2% naar 24,1%) als werknemers (van 29,0% naar 23,2%), wat maakt dat er in 2024 geen statistisch significant verschil meer is tussen de groepen. Wat **carrièreperspectieven** betreft, kenden zelfstandigen een stijging van 56,5% naar 66,5%, terwijl werknemers stegen van 39,3% naar 49,4%; dit verschil is in 2024 uiterst significant in het voordeel van de zelfstandigen. Inzake **jobonzekerheid** noteerden zelfstandigen een daling van 2,0% naar 1,7% en werknemers een daling van 7,5% naar 3,7%, waardoor het onderlinge verschil in 2024 zwak significant blijft.

Het aandeel zelfstandigen dat aan **thuiswerk** doet in 2024 is significant en aanzienlijk groter (66,0%) dan het aandeel werknemers (37,1%). De blootstelling aan **gevaren** toonde bij zelfstandigen een

lichte daling van 50,5% naar 47,2% en kende bij werknemers een vergelijkbare evolutie (van 54,4% naar 52,8%), waardoor het verschil niet statistisch significant is. Het werken in **moeilijke posities** daalde bij zelfstandigen van 50,5% naar 44,0%, terwijl werknemers op dit vlak een stagnatie kenden (van 54,8% naar 55,1%), wat in 2024 resulteert in een matig significant verschil. De ervaren **jobcomplexiteit** van het werk steeg qua score bij zelfstandigen van 74,7 naar 81,3 en bij werknemers van 68,0 naar 74,9, waardoor het verschil uiterst significant blijft. Het uitvoeren van **repetitieve taken** daalde bij zelfstandigen van 50,8% naar 45,2%, maar kende bij werknemers een lichte stijging (van 50,9% naar 52,7%); dit verschil is in 2024 zwak significant.

De prevalentie van **stress** bleef voor zelfstandigen uiterst stabiel met een aandeel dat licht daalde van 27,9% naar 27,5%, net als de vergelijkbare evolutie bij werknemers (van 27,4% naar 26,8%), waardoor het verschil in 2024 niet significant is. De noodzaak tot **gevoelens te verbergen** nam af bij zelfstandigen (van 33,1% naar 23,8%) en bij werknemers (van 31,3% naar 19,8%), wat betekent dat het resterende verschil niet significant is. De uitvoering van **digitaal werk** kende een opvallende en vergelijkbare stijging voor zowel zelfstandigen (van 42,0% naar 68,2%) als werknemers (van 43,3% naar 67,2%), waardoor er in 2024 geen significant verschil is. De intensiteit van de **taakautonomie** steeg licht bij zelfstandigen (een score van 88,4 naar 91,6) en sterker bij werknemers (van 68,0 naar 78,0), al blijft het verschil ook in 2024 uiterst significant. Verder bleef de ervaren **vervreemding** bij zelfstandigen stabiel op een zeer laag niveau (van 9,2% naar 9,8%), terwijl dit bij werknemers aanzienlijk hoger lag (van 29,2% naar 28,6%), wat resulteert in een uiterst significant verschil in 2024. Ten slotte ervaart 2,6% van de zelfstandigen altijd of meestal ethische conflicten op het werk, terwijl dit aandeel 5,3% van de werknemers bedraagt in 2024, wat een licht significant verschil is.

1.6.2 Welzijn en gezondheid

Tabel 1.7 Overzichtstabel indicatoren van welzijn en gezondheid bij zelfstandigen en werknemers
Rode cellen = situatie in 2024 is slechter voor zelfstandigen dan voor werknemers
Groene cellen = situatie in 2024 is beter voor zelfstandigen dan voor werknemers

Indicator	Werknemers			Zelfstandigen			Sig WN-ZS in 2024 §
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	
Financiële problemen	28,4	28,6	22,6	19,5	22,7	14,8	**
Welzijn	67,7	69,1	65,7	72,1	70,8	72,2	***
Job engagement		70,6	67,6		75,1	75,4	***
Gezondheidsrisico	22,2	26,3	29,7	19,9	22,0	26,4	ns
Negatieve gezondheidsimpact	21,8	31,3	28,2	18,7	25,1	19,2	**
Slaapproblemen		36,1	33,2		32,9	24,2	**
Musculoskeletale aandoeningen	38,1	41,2	54,9	31,2	35,3	50,6	ns
Werk-privébalans	84,5	86,3	86,0	80,5	77,7	79,6	*
Werk-privéconflicten		29,1	35,3		36,0	39,2	**

Noot: § Significante verschillen tussen werknemers en zelfstandigen in 2024 werden getoetst aan de hand van ANOVA. * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001; ns: niet significant.
De meeste indicatoren zijn percentages (dichotome variabelen). De indicatoren voor welzijn, musculoskeletale aandoeningen en werk-privéconflicten zijn ratio's of gemiddelde scores.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers en zelfstandigen EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Wat betreft de **financiële problemen** daalde het aandeel bij zelfstandigen van 19,5% in 2010 naar 14,8% in 2024, en ook bij werknemers was er een daling (van 28,4% naar 22,6%); omdat het algemene niveau bij werknemers hoger ligt, is het verschil in 2024 matig significant. Het **welzijn** noteert bij zelfstandigen een stabiele score (van 72,1 in 2010 naar 72,2 in 2024), terwijl er bij werknemers een lichte daling werd geregistreerd (van 67,7 naar 65,7), wat in 2024 leidt tot een uiterst significant verschil waarbij zelfstandigen een hogere score behalen. Het **job engagement** bedraagt voor zelfstandigen een score van 75,4 in 2024, terwijl dit niveau bij werknemers met 67,6 lager ligt, wat resulteert in een uiterst significant verschil tussen beide statuten.

Het **gezondheidsrisico** steeg bij zelfstandigen van 19,9% in 2010 naar 26,4% in 2024, en werknemers kenden een vergelijkbare toename (van 22,2% naar 29,7%); door deze parallelle evolutie is het verschil in 2024 statistisch niet significant. De **negatieve gezondheidsimpact** bleef voor zelfstandigen relatief stabiel (van 18,7% in 2010 naar 19,2% in 2024), terwijl werknemers daarentegen een stijging rapporteerden van 21,8% naar 28,2%, waardoor het verschil in 2024 matig significant is.

In 2024 rapporteert 24,2% van de zelfstandigen **slaapproblemen**, terwijl dit aandeel bij werknemers met 33,2% hoger ligt, wat een matig statistisch significant verschil oplevert. De intensiteit van **musculoskeletale aandoeningen** kende bij zelfstandigen een stijging van de score van 31,2 in 2010 naar 50,6 in 2024, en werknemers zagen eveneens een toename (van 38,1 naar 54,9); beide groepen eindigen op een vergelijkbaar niveau, waardoor het verschil in 2024 statistisch niet significant is.

De **werk-privébalans** kende bij zelfstandigen een lichte daling (van 80,5% in 2010 naar 79,6% in 2024) en bij werknemers een lichte stijging (van 84,5% naar 86,0%), wat de hogere prevalentie bij werknemers in 2024 zwak significant maakt. Tot slot bedraagt de score voor **werk-privéconflicten** bij zelfstandigen 39,2 in 2024, terwijl de score bij werknemers op 35,3 ligt, wat wijst op een matig significant hogere score voor zelfstandigen ten opzichte van werknemers in 2024.

1.7 Referenties bij hoofdstuk 1

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 273–285.
- Eurofound. (2023). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [data collection]. 8th Edition. UK Data Service. SN: 7363, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-9>
- Eurofound (2026). *European Working Conditions Survey 2024: Technical Report*. WPEF25013
- Eurostat (2025). *Access to confidential data for scientific purposes (scientific use files). Guidelines for publication*. ESTAT.2.5/AB. Europese Commissie, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/771732/Guidelines+for+publication/0fff8d48-4bb4-4567-ba8e-eceb65ef5bc5>
- Heylen, J., Szekér, L., Lenaerts, K., Ivask, M., Jarvis, M., Hrenov, G., & Reinhold, K. (2024). *Conceptual and empirical working paper. Deliverable 2.1. PSYR-IR – The opportunities for industrial relations to prevent and manage psychosocial risks in post-pandemic workplaces*.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture community and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Journal*, 50, 337–421.
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 556. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- 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>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer
- LePine, J.A., Podsakoff, N.P., & LePine, M.A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Siegrist, J. (2016). *Effort-Reward Imbalance Model*. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1>
- Thil, L., Vanmarcke, S., Székér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., Dettelleux, C., De Witte, H., Babic, A., Montagnino, C., Pierrot, M., Tojerow, I., Verdonck, M., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanderleyden, J., Vanroelen, C. (2023). *Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)s) 2021*. HIVA-KU Leuven, Leuven.
- Vanden Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759.

2 | Typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique

Auteurs: Thomas Pirsoul, Sara Çaliskan, Michaël Parmentier

2.1 Introduction

Dans le chapitre précédent, des caractéristiques ont été utilisées afin d'évaluer la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges. Ces caractéristiques ont été examinées en détail et comparées entre différents sous-groupes de travailleurs ainsi que dans le temps. Dans ce chapitre, nous menons une analyse plus globale de la qualité de l'emploi et du travail en cherchant à créer des profils d'emploi au sein des travailleurs belges, chacun ayant une combinaison de caractéristiques qui lui est propre.

2.2 Méthodologie pour la création de profil

2.2.1 Pourquoi construire des profils de la qualité des emplois et du travail ?

La création de profils de la qualité des emplois et du travail est souvent réalisée afin de rendre plus transparente la grande quantité et la complexité des différentes caractéristiques de l'emploi et du travail (Holman, 2012 ; Lamber et al., 2016 ; Vandenbrande et al., 2013). La typologie de la qualité des emplois et du travail permet de grouper les travailleurs en profils distincts qui ont chacun leurs caractéristiques propres.

Cette méthode apporte des avantages considérables. La typologie de la qualité des emplois et du travail offre une image des différents profils existants dans la population qui est plus cohérente et compréhensible, ce qui nous permet d'évaluer la qualité de l'emploi pour chaque profil. La construction de profils permet de comparer et d'ordonner la qualité des profils entre les différents groupes et même entre différents pays, ainsi que de permettre l'analyse de leur évolution de la qualité dans le temps. En outre, la création de profil est une approche de la qualité du travail qui est multidimensionnelle, ce qui permet aux caractéristiques utilisées d'interagir entre elles et d'influencer l'évaluation de la qualité de l'emploi.

Dès lors, la construction d'une typologie de la qualité des emplois et du travail nous permet d'obtenir différents profils qui peuvent être évalués comme étant de bonne ou de mauvaise qualité. Il est important de mentionner que les termes *clusters* et *profils* sont parfois utilisés de manière interchangeable dans la littérature, bien qu'ils puissent renvoyer à des nuances conceptuelles ou méthodologiques légèrement différentes selon les approches mobilisées. Par souci de clarté et de facilité de compréhension, le terme « *profil* » sera privilégié dans ce chapitre.

2.2.2 Modèle des différents profils

Dans le cadre de ce rapport, nous élaborons une typologie de la qualité des emplois et du travail en Belgique à l'aide d'une analyse de clusters hiérarchique (ACH). Cette méthode vise à identifier des groupes d'individus au sein d'un échantillon, en s'appuyant sur leur similarité à partir d'un ensemble

de variables observées. L'ACH procède de manière itérative en agréant (ou en divisant) progressivement les individus afin de former une structure hiérarchique de regroupements, généralement représentée sous la forme d'un dendrogramme.

Cette approche présente plusieurs avantages par rapport à d'autres méthodes de classification, telles que le *k-means clustering*. Tout d'abord, elle ne nécessite pas de spécifier a priori le nombre de clusters, celui-ci pouvant être déterminé a posteriori à partir de l'examen du dendrogramme et de critères statistiques ou théoriques. Ensuite, l'ACH permet d'explorer la structure sous-jacente des données et de visualiser les relations de proximité entre les individus ou les groupes. Enfin, cette méthode peut s'appliquer à différents types de variables (ex. continues, catégorielles) et s'avère particulièrement utile dans une démarche visant à construire une typologie.

Cette approche a toutefois quelques limites. En tant que méthode de classification exploratoire, elle implique une simplification de l'information et peut donc entraîner une perte des nuances individuelles. De plus, les résultats obtenus sont sensibles aux choix méthodologiques opérés, notamment le type de distance utilisé, la méthode d'agrégation retenue et la sélection des variables incluses dans l'analyse. Cette approche nécessite également que le choix du nombre de clusters ne soit pas seulement basé sur des indices statistiques, mais également sur le principe de parcimonie et sur une cohérence théorique.

2.2.3 Typologie de la qualité des emplois et du travail et en Belgique

Pour identifier la solution la plus pertinente du nombre de clusters, nous avons utilisé 20 indicateurs représentant les conditions d'emploi, les conditions de travail et les relations sociales. Dans la suite de ce chapitre, nous parlons donc de « qualité des emplois et du travail », mais cela englobe également des caractéristiques du travail, ce qui donne des informations sur la qualité des emplois, mais également sur la qualité du travail des Belges. Pour les **conditions d'emploi**, nous avons retenu les indicateurs suivants : la permanence du contrat de travail, le régime de travail, l'irrégularité des horaires de travail, la possibilité de participer à des formations, et le sentiment d'être surqualifié pour le travail en question. Pour les **conditions de travail**, nous avons retenu les indicateurs suivants : l'exposition à des risques physiques, les aspects liés à la posture physique, la complexité du travail, la pression temporelle, les tâches répétitives, l'exposition à des interactions négatives avec des clients, et l'intensité digitale du travail. Pour les **relations sociales**, nous avons retenu les indicateurs suivants : le nombre de personnes sous supervision, la latitude décisionnelle, l'autonomie des tâches, l'aliénation (c.-à-d., l'opposé d'un travail ayant du sens), le fait d'être représenté au sein de son organisation, le fait d'être traité avec équité, le sentiment de confiance, et la qualité des relations avec le supérieur hiérarchique.

Afin de faciliter l'émergence des profils pour 2015 et 2024, les profils ont été construits à partir des données combinées des vagues 2015 et 2024 (c.-à-d., données regroupées) et les items similaires entre les deux années ont été dichotomisés (c.-à-d., 0 et 1). La valeur 0 indique l'absence de condition ou une situation défavorable par rapport à l'indicateur considéré, tandis que la valeur 1 indique la présence de la condition ou une situation favorable. Cette dichotomisation permet d'assurer la comparabilité des indicateurs entre les deux années, de réduire l'influence des différences d'échelle de mesure et de simplifier l'interprétation des profils obtenus.

Nous avons donc procédé à une ACH en générant 2 à 8 solutions de profils pour l'ensemble des travailleurs belges sur la base de l'EWCS de 2015 et 2024 (voir annexe pour les détails). Sur base de la table d'agglomération issue de l'analyse de cluster hiérarchique réalisée avec IBM SPSS 27, l'analyse de ces ruptures suggérait l'émergence d'une solution comprenant **six profils**. Afin de s'assurer de la robustesse et de la pertinence théorique, nous avons estimé et comparé les solutions à cinq, six et sept profils. Le choix final s'est fondé sur la capacité des solutions à fournir des profils présentant des proportions suffisantes, interprétables empiriquement et cohérents sur le plan théorique, au regard des dimensions d'emploi, des conditions de travail et des relations sociales. Sur cette base, la

solution à six profils a été retenue comme offrant le meilleur compromis entre parcimonie, différenciation des profils et pertinence théorique. En effet, comparée à la solution à cinq profils, la solution à six profils différencie avec sens un profil additionnel permettant de distinguer un profil caractérisé par beaucoup d'autonomie et soutenu au niveau social d'un autre profil qui est aussi autonome, mais moins soutenu socialement, tandis que la solution à sept profils résulte principalement en la fragmentation d'un profil additionnel qui n'apporte pas une nouvelle configuration significative. Par ailleurs, le plus petit groupe pour la solution à 6 profils représente 10,7 %, ce qui est tout à fait justifiable pour les analyses ultérieures.

Il faut cependant mentionner que, pour estimer le modèle, l'ACH se base sur des variables qui ne présentent aucune valeur manquante. Les observations ayant une valeur manquante pour l'une des variables ont donc été retirées de l'analyse, réduisant l'échantillon final à 3 095 travailleurs pour notre analyse, regroupant les données pour 2015 et 2024.

2.2.4 Profils de la qualité des emplois et du travail

Le modèle comportant 6 profils a été sélectionné comme étant le modèle le plus optimal de notre analyse des profils. Dans cette section, nous détaillons brièvement les profils et nous analysons les différentes caractéristiques de l'emploi et du travail qui leur sont associées. Nous comparons et évaluons ensuite la qualité des emplois et du travail pour chaque profil. Enfin, nous observons l'évolution des profils entre 2015 et 2024.

2.2.4.1 Profil n°1 : Travail enrichi et de bonne qualité

Le profil 1 représente **11%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau élevé de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents, peu d'horaires irréguliers et peu de perception de surqualification.

Au niveau des **conditions de travail**, les niveaux de risque pour la santé, de complexité du travail et de pression temporelle sont faibles. Ils sont toutefois exposés à des relations clients parfois plus complexes. Ils présentent également des niveaux élevés de latitude décisionnelle et d'autonomie.

Au niveau des conditions liées aux **relations sociales**, ils présentent les niveaux les plus élevés d'équité, de confiance et de mentorship.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable. Nous appelons ce groupe « **Travail enrichi et de bonne qualité** » car ces travailleurs ont des scores élevés pour presque toutes les caractéristiques discutées.

2.2.4.2 Profil n°2 : Travail autonome

Le profil 2 représente **22%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau élevé de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents, peu de travail à temps partiel et un accès élevé à la formation continue.

Au niveau des **conditions de travail**, il présente de faibles niveaux de risque pour la santé et de postures physiques à risque, ainsi que des niveaux très faibles de tâches répétitives. Toutefois, nous notifions un niveau élevé de complexité du travail et de travail digitalisé.

Au niveau des conditions liées aux **relations sociales**, il présente les plus hauts niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie et des niveaux très faibles d'aliénation, ainsi que de très hauts niveaux d'équité, de confiance et de mentorship.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable, mais se caractérise par une complexité du travail couplé à beaucoup d'autonomie. Nous appelons ce groupe « **Travail autonome** » car ces travailleurs ont des scores élevés pour presque toutes les caractéristiques discutées et particulièrement pour les indicateurs liés à l'autonomie.

2.2.4.3 Profil n°3 : Travail à forte représentation collective

Le profil 3 représente **20%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau moyen de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents et d'accès à la formation. Des niveaux faibles de contrats à temps partiel sont également identifiés.

Au niveau des **conditions de travail**, ce groupe présente un niveau modéré de risque pour la santé et de pression temporelle. Nous remarquons également des niveaux élevés de complexité du travail. Par ailleurs, nous observons de faibles niveaux de risque liés à la posture et de tâches répétitives.

Au niveau des **relations sociales**, les niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie sont également relativement élevés. Le niveau le plus important concerne la représentation, que cela soit au niveau des infrastructures institutionnelles de représentation des travailleurs, des dispositifs de régulation collective et des canaux institutionnalisés de dialogue social.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est positif et agréable et se caractérise par une forte représentation collective au niveau de l'organisation. Nous appelons donc ce groupe « **Travail à forte représentation collective** ».

2.2.4.4 Profil n°4 : Travail équilibré

Le profil 4 représente **25%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau moyen de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux moyens de contrats permanents et d'accès à la formation. Des niveaux moyens de contrats à temps partiel sont également identifiés.

Au niveau des **conditions de travail**, ce groupe présente un niveau modéré de risque pour la santé et de pression temporelle. Nous remarquons également des niveaux modérés de complexité du travail et de tâches répétitives.

Au niveau des **relations sociales**, les niveaux de latitude décisionnelle et d'autonomie sont également relativement modérés. Le niveau le plus important de ce profil concerne la représentation, que cela soit au niveau des infrastructures institutionnelles de représentation des travailleurs, des dispositifs de régulation collective et des canaux institutionnalisés de dialogue social. Il reste cependant dans la moyenne par rapport aux autres profils. Les niveaux d'équité, de confiance et de mentorship sont également dans la moyenne.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est dans la norme et se caractérise par des niveaux moyens sur les différents indicateurs, sans score extrême sur un indicateur en particulier. Nous appelons donc ce groupe « **Travail équilibré** ».

2.2.4.5 Profil n°5 : Travail digital intensif

Le profil 5 représente **12%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe et correspond globalement à un niveau relativement à risque de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents et d'accès à la formation, mais se caractérise par un niveau élevé d'horaires irréguliers. La perception de surqualification présente également un score supérieur par rapport aux autres profils.

Au niveau des **conditions de travail**, ce profil présente des niveaux élevés de risque liés à la posture physique et de complexité du travail. Nous remarquons principalement les plus hauts niveaux d'intensité du travail digital.

Au niveau des **relations sociales**, nous observons des niveaux relativement élevés de latitude décisionnelle et d'autonomie, mais surtout d'aliénation. Par ailleurs, de très faibles niveaux de perception d'équité, de confiance et de mentorship sont rapportés par les travailleurs de ce profil.

Dans l'ensemble, ce type de profil de qualité de travail et d'emploi est plutôt à risque. Caractérisé par les plus hauts niveaux d'intensité de travail digital, nous appelons donc ce groupe « **Travail digital intensif** ».

2.2.4.6 Profil n°6 : Travail de mauvaise qualité

Le profil 6 représente **11%** de tous les travailleurs belges dans ce groupe correspond globalement à un mauvais niveau de qualité globale.

Au niveau des **conditions d'emploi**, ce profil présente des niveaux élevés de contrats permanents mais avec le niveau le plus faible comparativement aux autres profils et les niveaux élevés de contrats à temps partiel, également les plus élevés parmi tous les profils. Étonnamment, il se caractérise par des niveaux faibles d'horaires irréguliers.

Au niveau des **conditions de travail**, ce profil présente les niveaux les plus élevés de risque pour la santé et de problèmes liés à la posture. Par ailleurs, les niveaux de pression temporelle et de tâches répétitives sont également les plus élevés des six profils. Ce profil présente le plus bas niveau d'intensité du travail digital.

Au niveau des **relations sociales**, nous observons des niveaux faibles de latitude décisionnelle et d'autonomie, mais le niveau plus élevé d'aliénation. Par ailleurs, de très faibles niveaux de perception d'équité, de confiance et de mentorship sont rapportés par les travailleurs de ce profil.

Dans l'ensemble, ce profil se caractérise par une accumulation de facteurs de risque sur la quasi-totalité des indicateurs de qualité du travail et de l'emploi. La combinaison de fortes contraintes, de ressources limitées et de conditions défavorables place clairement ce groupe dans une situation à risque. Nous appelons donc ce groupe « *Travail de mauvaise qualité* ».

2.2.5 Qualité de l'emploi et occurrence des profils en Belgique

2.2.5.1 Qualité des emplois et du travail des profils en Belgique

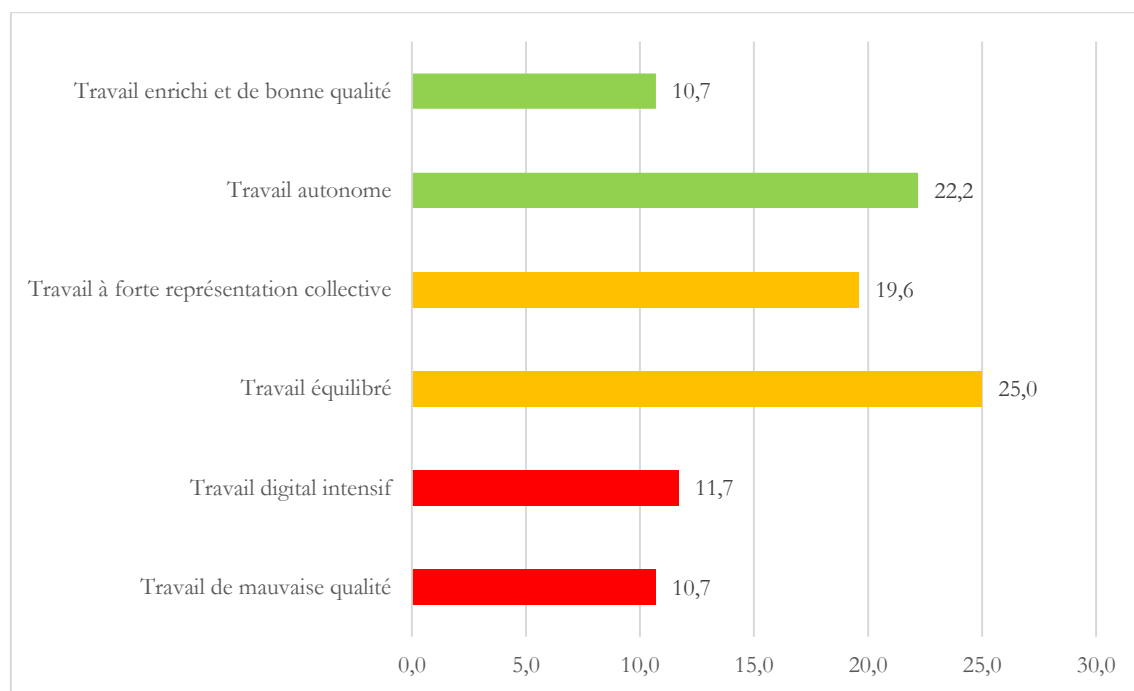
Sur la base des scores moyens obtenus pour les caractéristiques des six profils, nous obtenons également une estimation de la qualité générale de ces profils (Figure 2.1). Nous identifions six groupes qui correspondent à la fois aux types d'emplois et aux types de travail, puisque nous utilisons des caractéristiques de la dimension « emploi » et des caractéristiques de la dimension « travail ». Dans la suite de ce chapitre, nous parlons donc de « qualité des emplois et du travail », mais cela englobe également des caractéristiques du travail, ce qui donne des informations sur la qualité des emplois, mais également sur la qualité du travail des Belges.

Nous trouvons deux profils dont la qualité d'emploi et du travail semble bonne à excellente, à savoir le « Travail enrichi et de bonne qualité » et le « Travail autonome ». Sur cette base, nous pouvons dire que plus d'un tiers des Belges apprécient leur travail (33%) (Figure 2.1).

Deux autres groupes présentant des scores élevés à moyens, appelés « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré », représentent environ 45% des travailleurs belges.

Cependant, deux groupes, minoritaires (22%), appelés « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » ont été identifiés.

Figure 2.1 Répartition des travailleurs belges par profils, en % (2015+2024)

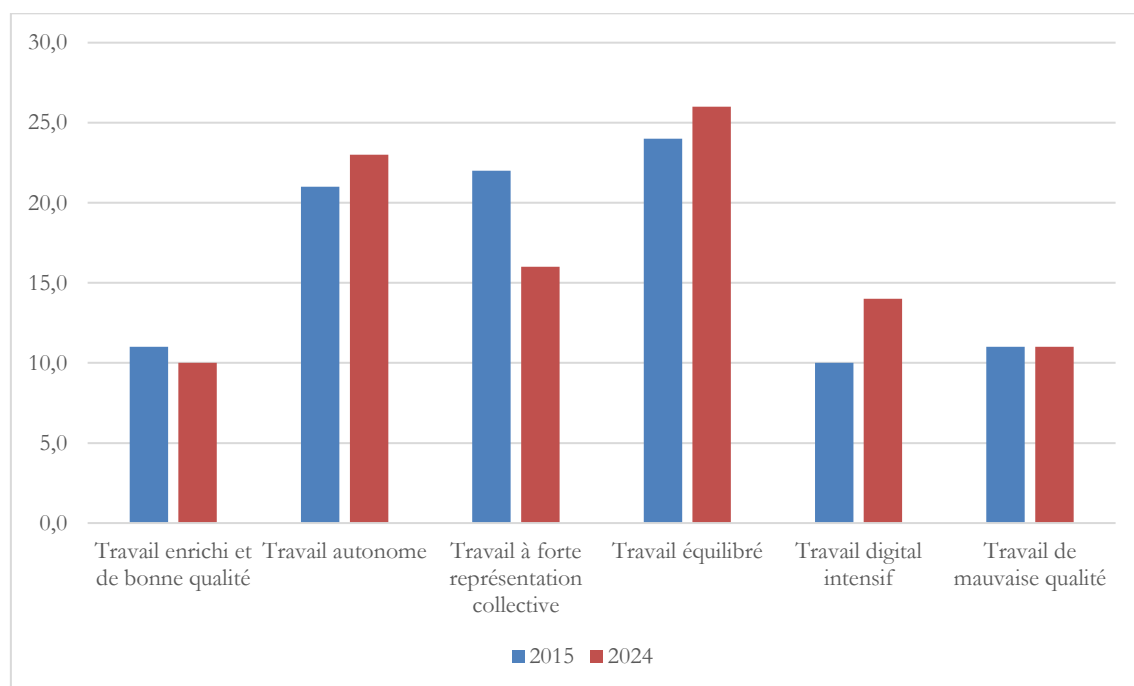


Source EWCS 2015+2024

2.2.5.2 Occurrence des profils en Belgique

Notre ensemble de données nous permet également d'examiner comment la répartition de ces profils a évolué au cours des neuf dernières années. Y a-t-il des changements dans la répartition de ces profils dans la population ? Et la qualité globale de l'emploi et du travail s'est-elle améliorée ou détériorée en 2024 par rapport à la situation en 2015 ?

Figure 2.2 Répartitions des profils d'emplois dans la population belge, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

La Figure 2.2 donne un aperçu de l'évolution de l'occurrence de chaque profils entre 2015 et 2024. Nous pouvons constater une augmentation importante du « Travail digital intensif ». Ceci n'est pas étonnant au vu de l'intensification et de l'évolution de la digitalisation depuis le COVID-19. Nous observons également une augmentation du « Travail équilibré » et du « Travail autonome ». Cependant, nous observons une diminution du « Travail à forte représentation collective » et du « Travail enrichi et de bonne qualité ». Le « Travail de mauvaise qualité » reste stable.

2.2.6 Répartition des profils dans l'économie belge

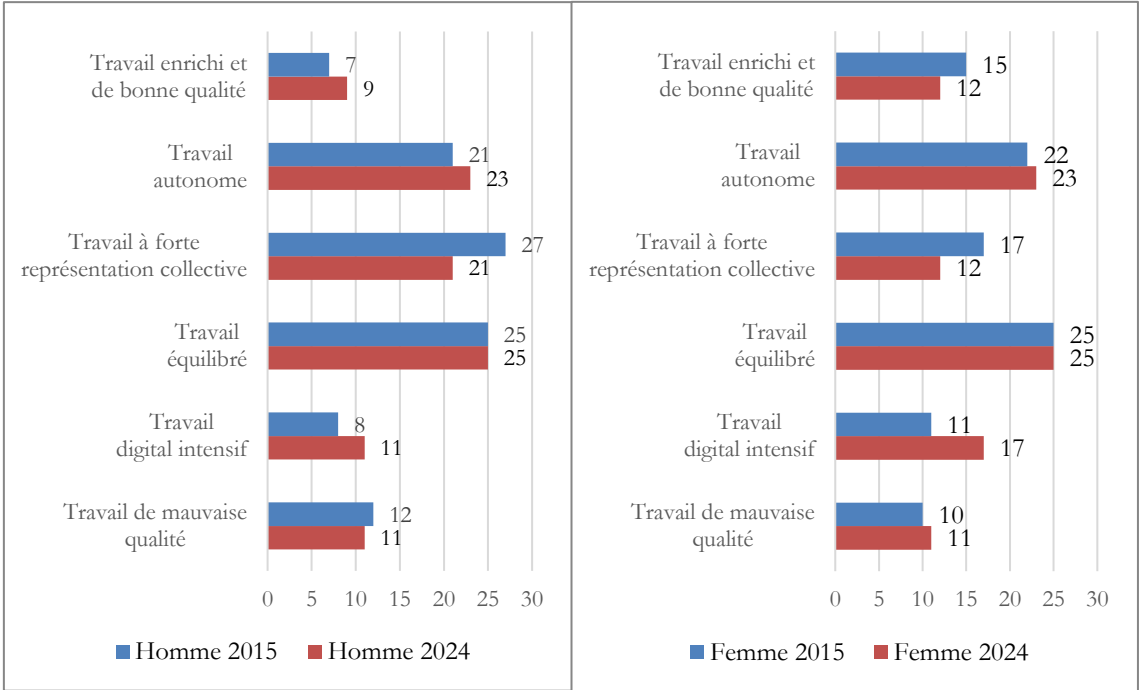
Dans cette partie, nous examinons de plus près la répartition des six profils dans l'économie belge et si certains profils sont plus concentrés dans certains segments du marché du travail, sur la base des totaux de l'ensemble des données agrégées de 2015 et 2024. De plus, nous examinons également l'évolution de cette répartition entre 2015 et 2024.

2.2.6.1 Genre

D'après cette typologie, en 2024, les hommes sont davantage représentés dans le profil « Travail équilibré » avec 25%, tout comme les femmes. En seconde position, on observe que 23% des hommes et des femmes sont dans le profil « Travail autonome ».

Entre 2015 et 2024, nous constatons une proportion plus faible tant chez les hommes que chez les femmes pour le profil « Travail à forte représentation collective », sachant que ce groupe est plus faible chez les hommes et les femmes en 2024, comparativement à 2015. Nous observons également une proportion plus importante de femmes dans le « Travail digital intensif » en 2024, comparativement à 2015.

Figure 2.3 Répartition des profils d'emplois par genre, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.2 Âge

En 2024, la répartition des profils demeure fortement structurée par l'âge. Chez les 15-24 ans, le « Travail équilibré » constitue la configuration la plus fréquente, tandis que le « Travail autonome » et

le « Travail à forte représentation collective » sont nettement moins présents. Les 25-34 ans se distinguent par une forte présence de « Travail autonome » et du « Travail digital intensif », combinée à moins de « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail équilibré ». Au milieu de la carrière, chez les 35-44 et 45-54 ans, le « Travail digital intensif » occupe une place centrale, aux côtés du « Travail équilibré » et du « Travail autonome », alors que le « Travail enrichi et de bonne qualité » reste minoritaire. Enfin, chez les plus de 55 ans, la structure apparaît plus polarisée, avec une présence accrue de « Travail de mauvaise qualité » et de « Travail équilibré », mais aussi de « Travail enrichi et de bonne qualité », en comparaison avec les autres. Pour les catégories 25-34 ans, 35-45 ans et 45-54 ans, le « Travail digital intensif » présente donc des changements importants pour ces catégories.

Par rapport à 2015, les résultats mettent en évidence des contrastes selon l'âge. Les plus jeunes connaissent une proportion très marquée de « Travail équilibré », accompagnée d'une proportion plus faible du « Travail autonome » et du « Travail à forte représentation collective », mais aussi d'une proportion plus importante du « Travail de mauvaise qualité ». À l'inverse, les 25-34 ans voient diminuer le « Travail enrichi et de bonne qualité » et le « Travail équilibré » au profit de formes plus intensives. Chez les 35-44 ans et les 45-54 ans, la période est marquée par une montée du « Travail digital intensif » et un recul des formes plus protectrices. Chez les 55 ans et plus, la progression du « Travail enrichi et de bonne qualité » et du « Travail autonome » coexiste avec une augmentation marquée du « Travail de mauvaise qualité » et un recul du « Travail à forte représentation collective ».

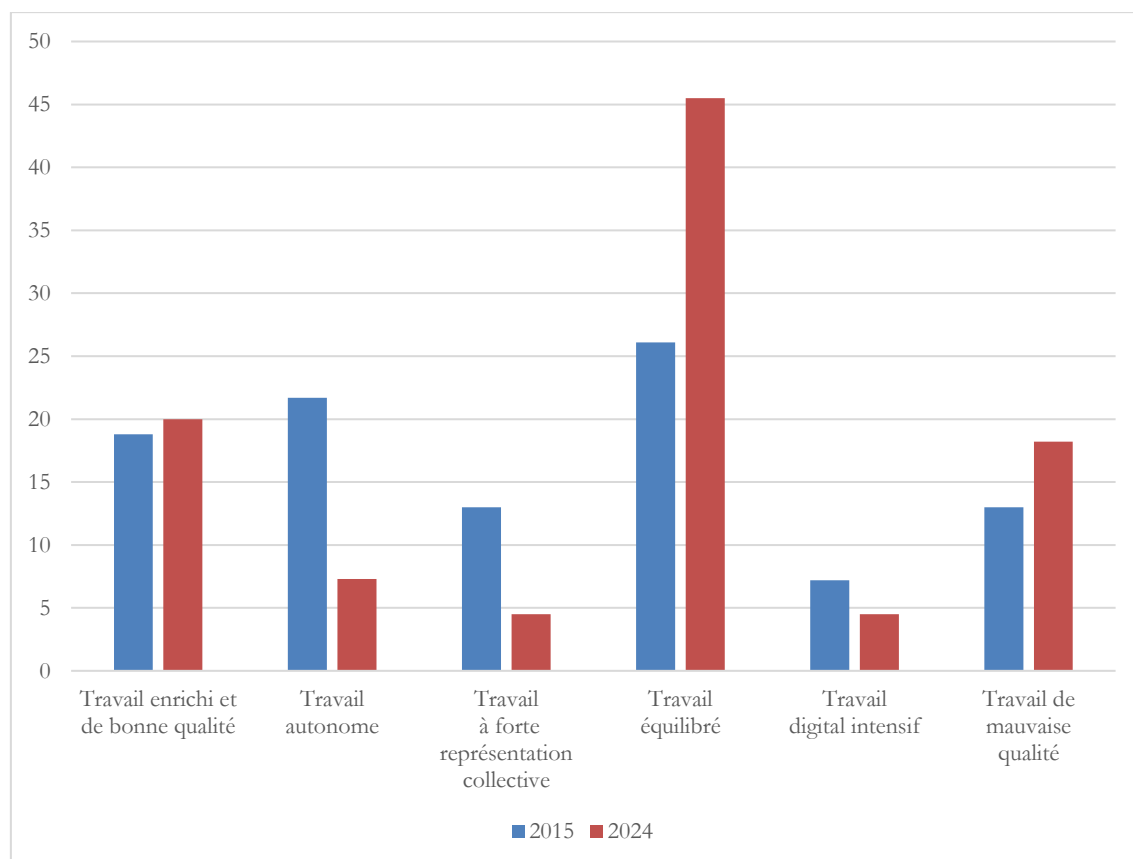
L'ensemble des différences sont représentées dans le Tableau 2.1 et les Figures 2.4 à 2.8.

Tableau 2.1 Répartition des profils d'emplois par groupe d'âge, en 2015 et 2024, en %

Âge	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
15-24	2015	18,8	21,7	13,0	26,1	7,2	13,0
	2024	20,0	7,3	4,5	45,5	4,5	18,2
	Δ (24-15)	1,2	-14,4	-8,5	19,4	-2,7	5,2
25-34	2015	12,6	18,3	20,6	28,1	11,6	8,8
	2024	8,5	25,9	18,4	21,3	15,4	10,5
	Δ (24-15)	-4,1	7,6	-2,2	-6,8	3,8	1,7
35-44	2015	7,1	25,9	21,5	23,8	8,2	13,5
	2024	10,8	26,0	17,3	21,3	17,6	7,1
	Δ (24-15)	3,7	0,1	-4,2	-2,5	9,4	-6,4
45-54	2015	12,3	22,2	22,2	22,7	9,6	11,0
	2024	7,4	23,1	18,2	26,7	14,3	10,2
	Δ (24-15)	-4,9	0,9	-4,0	4,0	4,7	-0,8
55+	2015	9,7	17,3	29,5	24,9	11,4	7,2
	2024	12,2	22,0	16,1	25,9	10,1	13,6
	Δ (24-15)	2,5	4,7	-13,4	1,0	-1,3	6,4

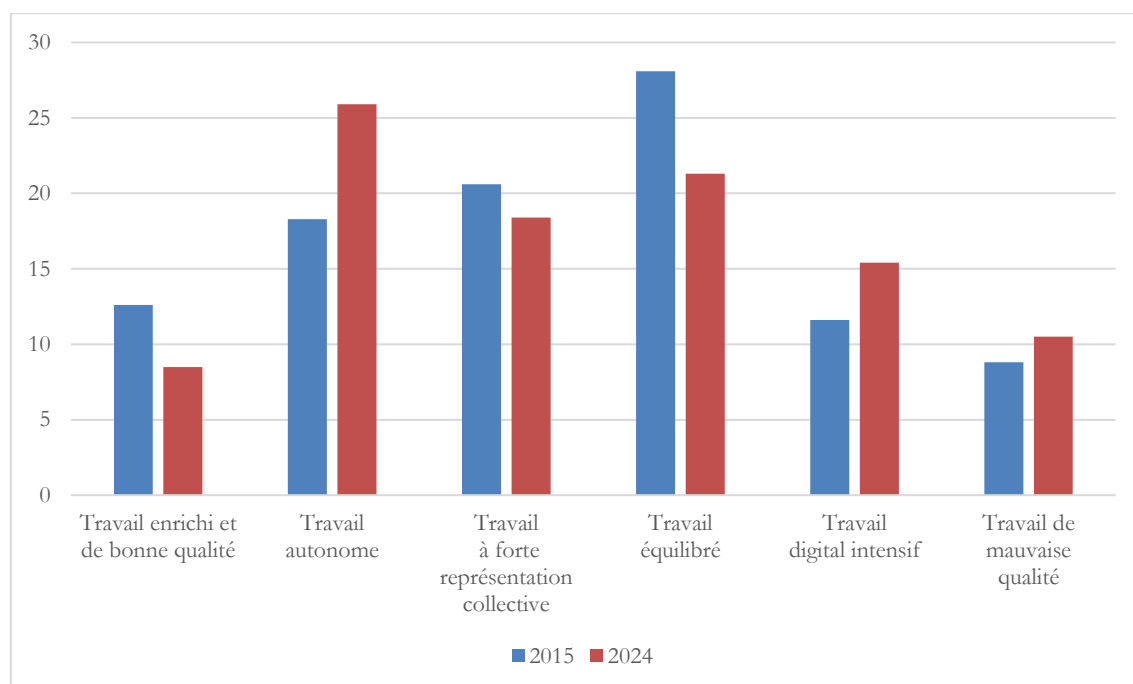
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.4 Répartition des profils pour les 15-24 ans, en 2015 et 2024, en %



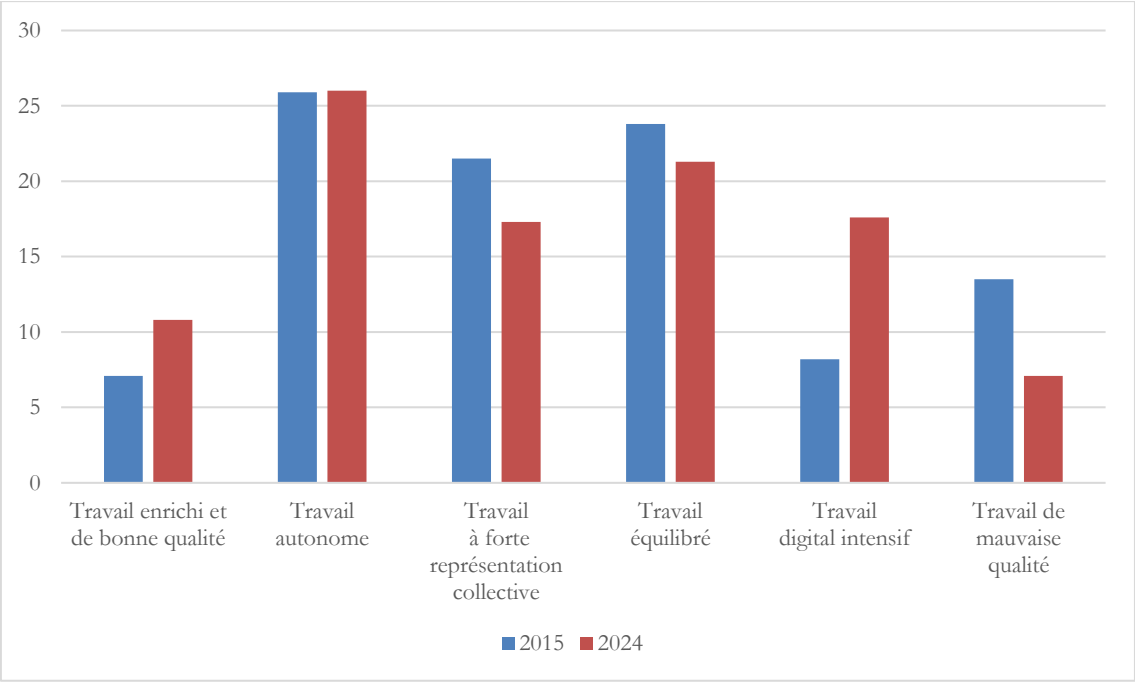
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.5 Répartition des profils pour les 25-34 ans, en 2015 et 2024, en %



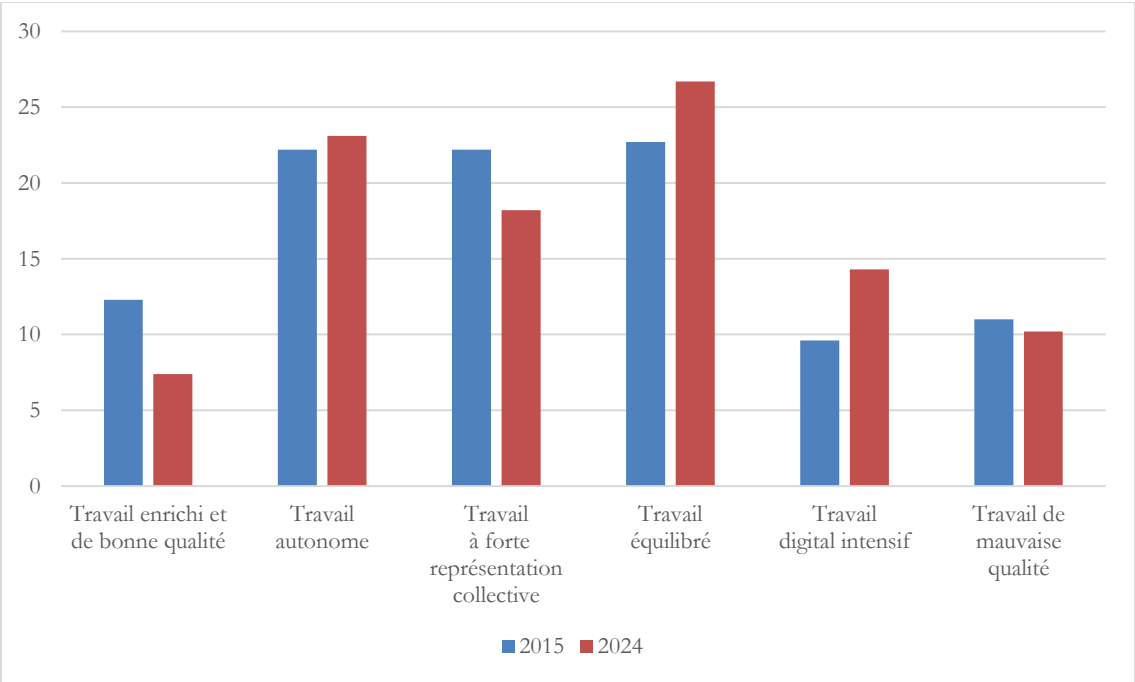
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.6 Répartition des profils pour les 35-44 ans, en 2015 et 2024, en %



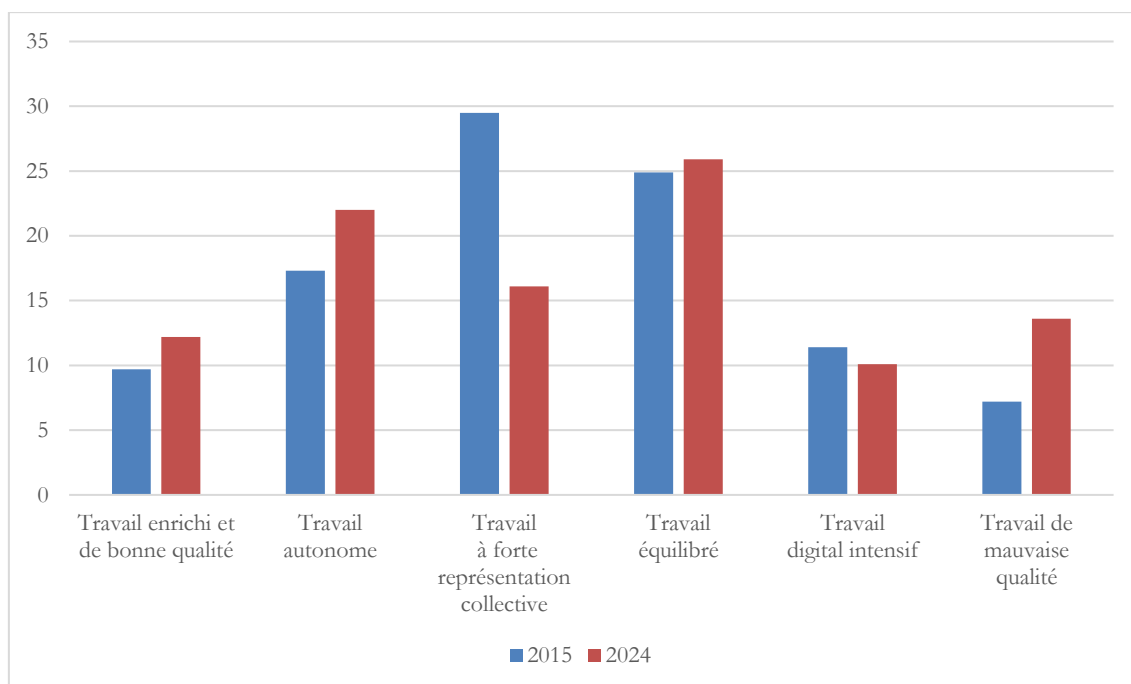
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.7 Répartition des profils pour les 45-54 ans, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

Figure 2.8 Répartition des profils pour les 55 ans et +, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.3 Niveau d'éducation

En 2024, les répartitions des profils d'emploi présentent une structure différenciée en fonction du niveau d'éducation. Parmi les personnes peu diplômées, le « Travail équilibré » constitue de loin la configuration la plus fréquente, suivi du « Travail de mauvaise qualité », tandis que le « Travail à forte représentation collective » devient marginal. Les diplômés de l'enseignement secondaire présentent une structure relativement similaire, avec une prédominance pour le « Travail équilibré » et une présence du « Travail autonome » et du « Travail de mauvaise qualité ». Chez les diplômés de l'enseignement supérieur, la configuration est différente : le « Travail autonome » et le « Travail à forte représentation collective » occupent une place centrale, aux côtés du « Travail digital intensif », tandis que le « Travail équilibré » et le « Travail enrichi et de bonne qualité » restent moins présents.

En 2015, la structure des profils d'emplois était plus équilibrée, avec une présence plus importante du « Travail à forte représentation collective » et des formes de travail de meilleure qualité, en particulier chez les diplômés du supérieur. Les évolutions observées depuis lors traduisent un recul généralisé du « Travail à forte représentation collective » et une montée du « Travail digital intensif » et du « Travail de mauvaise qualité », particulièrement marquées aux niveaux d'éducation les plus faibles.

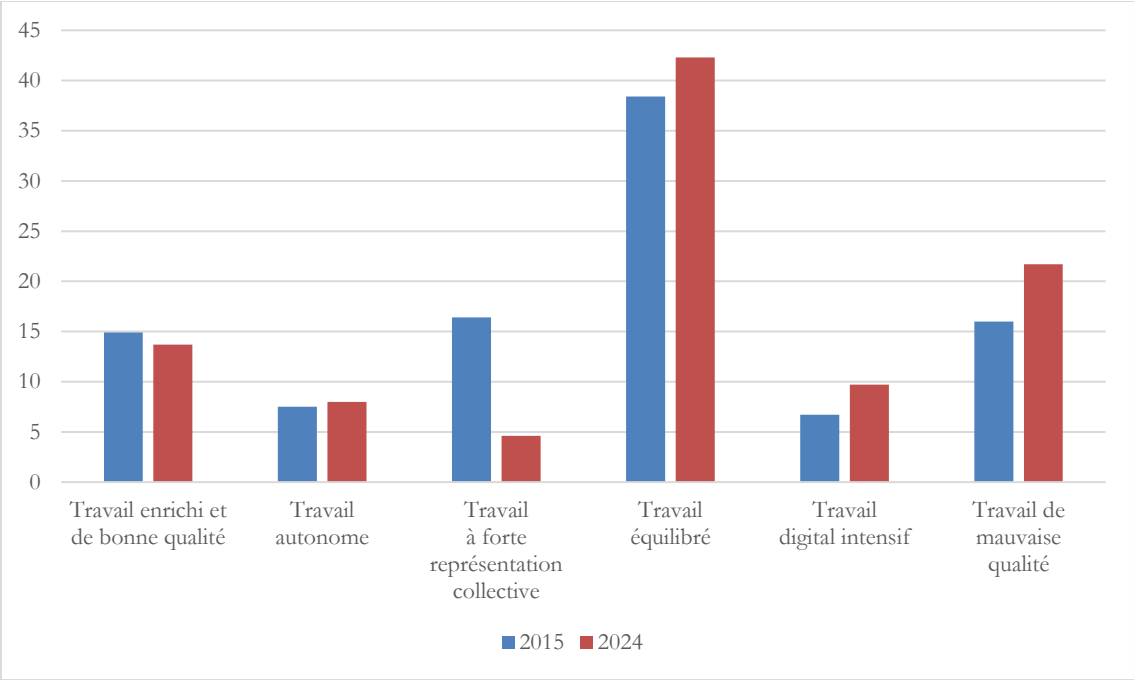
L'ensemble de ces résultats sont représentés ci-dessous dans le Tableau 2.2, ainsi que dans les Figures 2.9 à 2.11.

Tableau 2.2 Répartition des profils par niveau d'éducation, en 2015 et 2024, en %

Niveau d'éducation	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
Primaire	2015	14,9	7,5	16,4	38,4	6,7	16
	2024	13,7	8,0	4,6	42,3	9,7	21,7
	Δ (24–15)	-1,2	0,5	-11,8	3,9	3,0	5,7
Secondaire	2015	13,2	17,3	19,2	28,7	6,9	14,8
	2024	10,6	16,2	15,1	32,4	10,2	15,4
	Δ (24–15)	-2,6	-1,1	-4,1	3,7	3,3	0,6
Études supérieures	2015	7,5	30,4	27,2	16,1	13,7	5,1
	2024	9,6	31,3	20,3	16,6	17,3	4,9
	Δ (24–15)	2,1	0,9	-6,9	0,5	3,6	-0,2

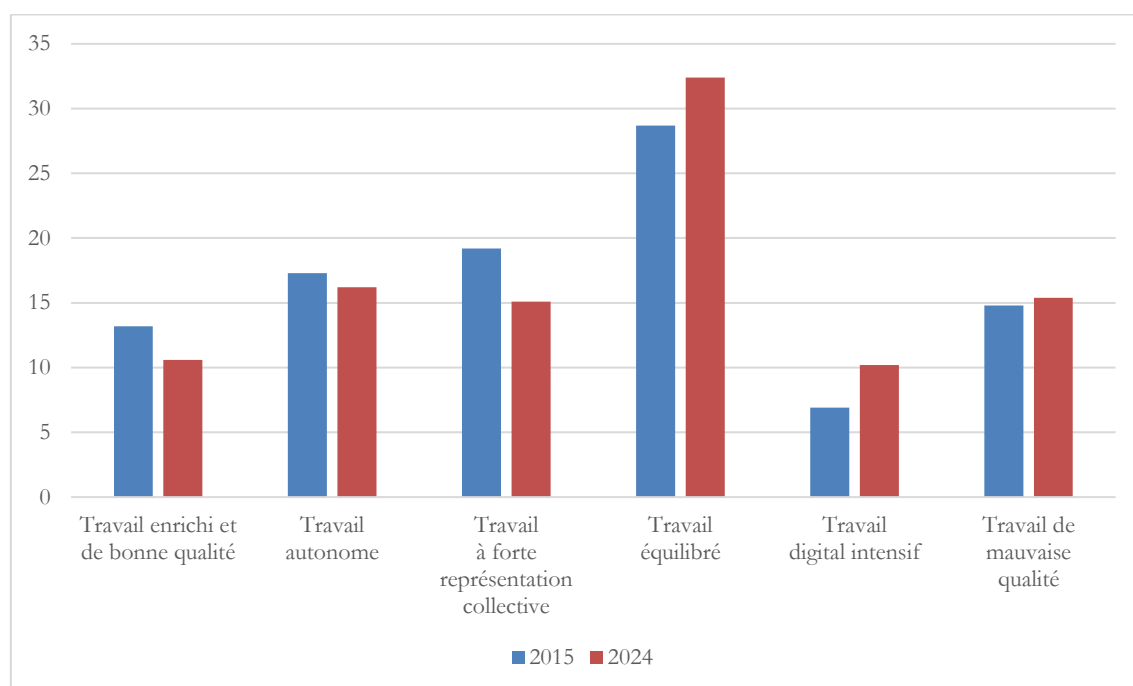
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.9 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés du primaire, en 2015 et 2024, en %



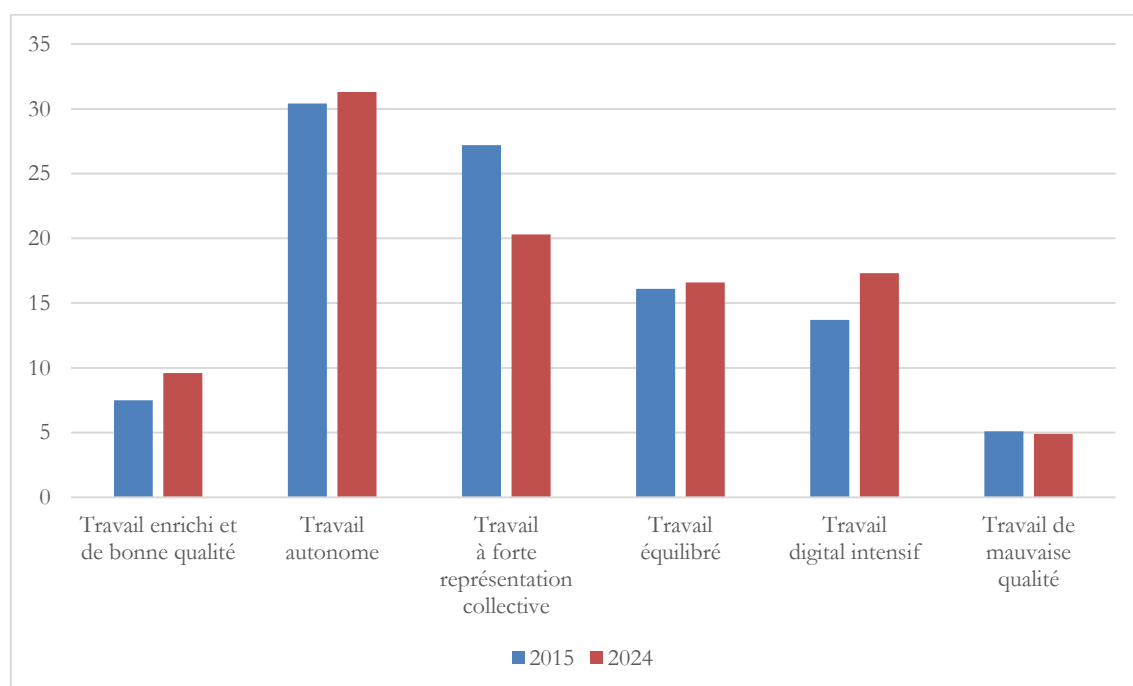
Source EWCS 2015+2024

Figure 2.10 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études secondaires, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

Figure 2.11 Répartition des profils pour les travailleurs diplômés des études supérieures, en 2015 et 2024, en %



Source EWCS 2015+2024

2.2.6.4 Secteur

En 2024, la répartition des profils varie sensiblement selon les secteurs d'activité (voir le Tableau 2.3 et la Figure 2.12 ci-dessous).

Dans l'industrie manufacturière (B-E), le « Travail à forte représentation collective » est dominant (26,3%), devant le « Travail équilibré » (24,6%) et le « Travail autonome » (20,8%). Le « Travail de mauvaise qualité » reste non négligeable (13,8%), traduisant une structure encore marquée par des formes organisationnelles collectives et intermédiaires, mais en recomposition.

Dans la construction (F), la distribution se concentre davantage autour du « Travail équilibré » (35,8%) suivi du « Travail autonome » (20,9%). Le « Travail de mauvaise qualité » est relativement élevé (14,9%).

Dans le commerce de gros et de détail (G-H), le « Travail équilibré » (28,6%) s'impose devant le « Travail autonome » (18,5%).

Dans l'hébergement et la restauration (I), le « Travail équilibré » domine très largement (42,3%), tandis que le « Travail de mauvaise qualité » et le « Travail enrichi et de bonne qualité » occupent une place comparable (17,3%). Cette structure reflète une polarisation de la qualité des emplois et du travail.

Le secteur de l'information et de la communication (J) présente une structure plus spécifique, caractérisé par une forte proportion de « Travail autonome » (40,4%) et de « Travail digital intensif » (21,2%). Ce secteur se distingue par une forte intensité technologique.

Dans les activités financières et d'assurance (K), le « Travail autonome » (35,7%) et le « Travail digital intensif » (26,2%) occupent une place centrale, traduisant une structuration du travail fortement qualifiée et numérisée.

Les activités immobilières, professionnelles et de services administratifs (L-N) présentent une structure relativement équilibrée, dominée par le « Travail autonome » (26,6%), le « Travail équilibré » (19,6%) et le « Travail digital intensif » (15,4%). Cela suggère une diversification des formes de travail qualifiées et hybrides.

Le secteur public (O) propose une structure dominée par le « Travail autonome » (23,5%) et le « Travail équilibré » (20,8%). Le « Travail à forte représentation collective » représente tout de même 19,5%, tandis que le « Travail digital intensif » représente 16,8%.

L'éducation (P) se caractérise par une structure dominée par le « Travail autonome » (30,9%) et le « Travail équilibré » (21,6%), mais avec une proportion significative de « Travail digital intensif » (12,3%).

Les activités de santé et d'action sociale (Q) se distinguent par la forte prévalence du « Travail équilibré » (33,5%), du « Travail autonome » (19,3%) et du « Travail digital intensif » (18,9%).

Enfin, les autres services (R-U) présentent une répartition marquée par plus de « Travail autonome » (30,2%) et une répartition relativement équilibrée entre le « Travail enrichi et de bonne qualité » (16,3%), le « Travail équilibré » (18,6%) et le « Travail digital intensif » (16,3%).

Comparativement à 2015, plusieurs différences se dégagent. Il convient toutefois de souligner que ces résultats reflètent des variations dans la distribution des individus entre 2015 et 2024, sans pour autant se permettre d'inférer des transitions individuelles d'un profil à l'autre, en raison du caractère non longitudinal des données. Nous observons premièrement une progression notable du « Travail digital intensif » dans de nombreux secteurs, notamment dans le secteur public (O, +10,3%), la santé (Q, +7,7%), la finance (K, +6,8%) et les autres services (R-U, +14,6%), traduisant une intensification du travail numérique. Parallèlement, le « Travail à forte représentation collective » recule dans plusieurs secteurs, en particulier dans la construction (F, -12,9%), le secteur public (O, -12,0%), la santé (Q, -10,6%) et les autres services (R-U, -9,0%). Le « Travail équilibré » progresse dans certains secteurs, notamment la construction (F, +6,5%), le commerce (G-H, +6,4%) et l'horeca (I, +6,5%), mais recule dans les services professionnels (L-N, -6,8%). Enfin, le « Travail autonome » augmente dans plusieurs secteurs comme l'industrie (B-E, +5,7%), les services professionnels (L-N, +4,5%) et les autres services (R-U, +8,5%), indiquant une montée de l'autonomie dans l'organisation du travail.

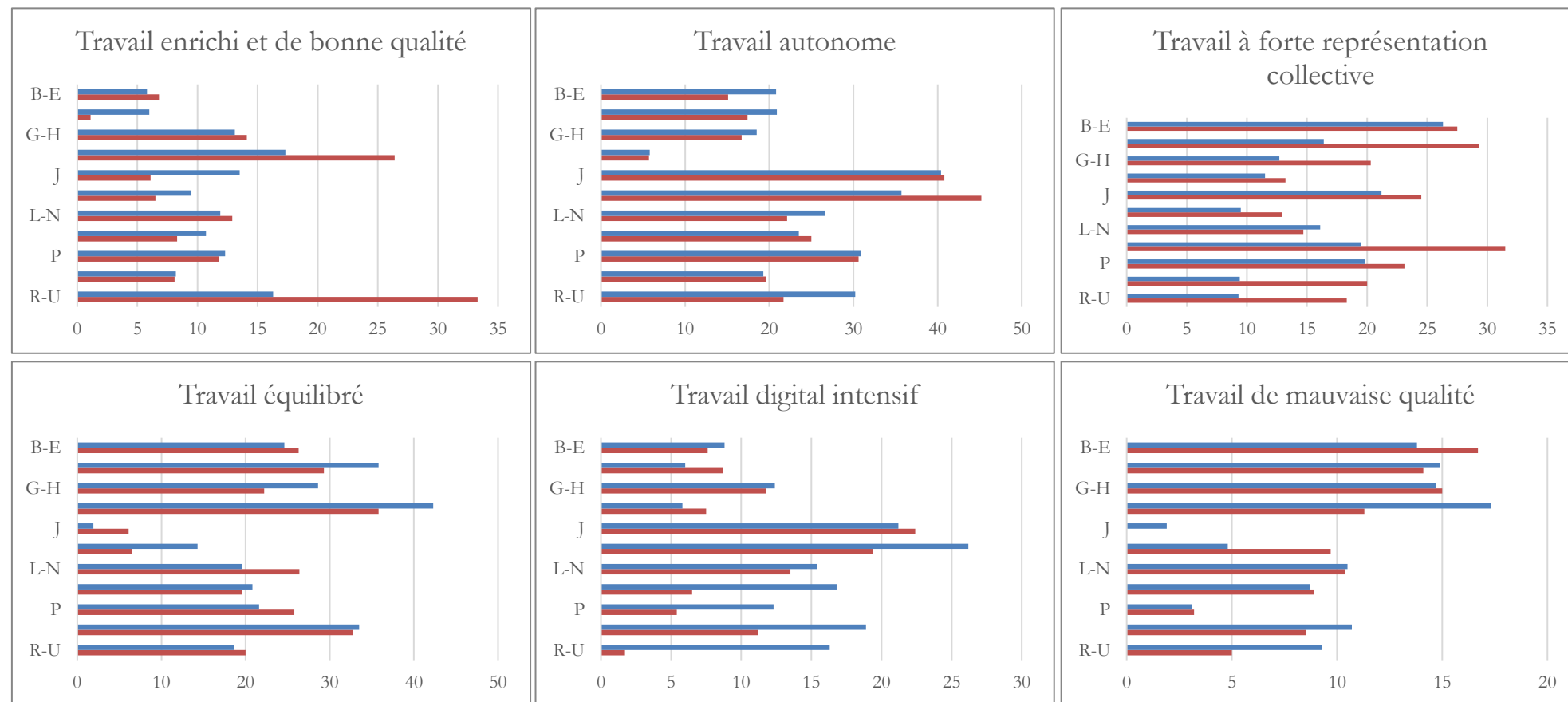
Tableau 2.3 Répartition des profils par secteur, en 2015 et 2024, en %

Secteur	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
A = Agriculture, silviculture et pêche	2015	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2024	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	Δ (24-15)	—	—	—	—	—	—
B-E = Industrie manufacturière, industries extractives (mines et carrières) et autres activités industrielles	2015	6,8	15,1	27,5	26,3	7,6	16,7
	2024	5,8	20,8	26,3	24,6	8,8	13,8
	Δ (24-15)	-1,0	5,7	-1,2	-1,7	1,2	-2,9
F = Construction	2015	1,1	17,4	29,3	29,3	8,7	14,1
	2024	6,0	20,9	16,4	35,8	6,0	14,9
	Δ (24-15)	4,9	3,5	-12,9	6,5	-2,7	0,8
G-H = Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	2015	14,1	16,7	20,3	22,2	11,8	15,0
	2024	13,1	18,5	12,7	28,6	12,4	14,7
	Δ (24-15)	-1,0	1,8	-7,6	6,4	0,6	-0,3
I = Hébergement et restauration	2015	26,4	5,7	13,2	35,8	7,5	11,3
	2024	17,3	5,8	11,5	42,3	5,8	17,3
	Δ (24-15)	-9,1	0,1	-1,7	6,5	-1,7	6,0
J = Information et communication	2015	6,1	40,8	24,5	6,1	22,4	0,0
	2024	13,5	40,4	21,2	1,9	21,2	1,9
	Δ (24-15)	7,4	-0,4	-3,3	-4,2	-1,2	1,9
K = Activités financières et d'assurance	2015	6,5	45,2	12,9	6,5	19,4	9,7
	2024	9,5	35,7	9,5	14,3	26,2	4,8
	Δ (24-15)	3,0	-9,5	-3,4	7,8	6,8	-4,9

Secteur	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
L-N = Activités immobilières ; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien	2015	12,9	22,1	14,7	26,4	13,5	10,4
	2024	11,9	26,6	16,1	19,6	15,4	10,5
	Δ (24-15)	-1,0	4,5	1,4	-6,8	1,9	0,1
O = Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	2015	8,3	25,0	31,5	19,6	6,5	8,9
	2024	10,7	23,5	19,5	20,8	16,8	8,7
	Δ (24-15)	2,4	-1,5	-12,0	1,2	10,3	-0,2
P = Éducation	2015	11,8	30,6	23,1	25,8	5,4	3,2
	2024	12,3	30,9	19,8	21,6	12,3	3,1
	Δ (24-15)	0,5	0,3	-3,3	-4,2	6,9	-0,1
Q = Activités pour la santé humaine, hébergement médico-social et action sociale	2015	8,1	19,6	20,0	32,7	11,2	8,5
	2024	8,2	19,3	9,4	33,5	18,9	10,7
	Δ (24-15)	0,1	-0,3	-10,6	0,8	7,7	2,2
R-U = Autres activités de services	2015	33,3	21,7	18,3	20,0	1,7	5,0
	2024	16,3	30,2	9,3	18,6	16,3	9,3
	Δ (24-15)	-17,0	8,5	-9,0	-1,4	14,6	4,3

Source EWCS 2015+2024

Figure 2.12 Répartition des profils en fonction des secteurs, en 2015 et 2024, en %



* L'année 2024 est en bleu, l'année 2015 en rouge.
Source EWCS 2015+2024

2.2.6.5 Taille d'entreprise

En 2024, la répartition des profils varie nettement selon la taille d'entreprise (voir le Tableau 2.4 et la Figure 2.13). Chez les indépendants (1 personne), la répartition est dominée par le « Travail autonome » (35,3%) et le « Travail enrichi et de bonne qualité » (17,6%), tandis que le « Travail équilibré » est également important (29,4%). Les autres formes restent marginales. Il est important de noter qu'il faut interpréter ces données avec prudence, vu le petit nombre d'indépendants dans notre échantillon.

Dans les petites entreprises (2-9 personnes), le « Travail équilibré » constitue le profil le plus fréquent en 2024 (30,6%) suivi du « Travail enrichi et de bonne qualité » (22,4%) et du « Travail autonome » (15,5%). Le « Travail à forte représentation collective » et le « Travail de mauvaise qualité » y occupent une place limitée.

Dans les entreprises de taille intermédiaire (10-249 personnes), la configuration apparaît relativement équilibrée en 2024, avec une présence importante du « Travail équilibré » (25,4%), du « Travail autonome » (22,2%) et du « Travail digital intensif » (14,7%).

Enfin, dans les grandes entreprises (250 personnes et plus), le « Travail autonome » est dominant (30,3%), devant le « Travail équilibré » (20,7%) et le « Travail à forte représentation collective » (21,9%).

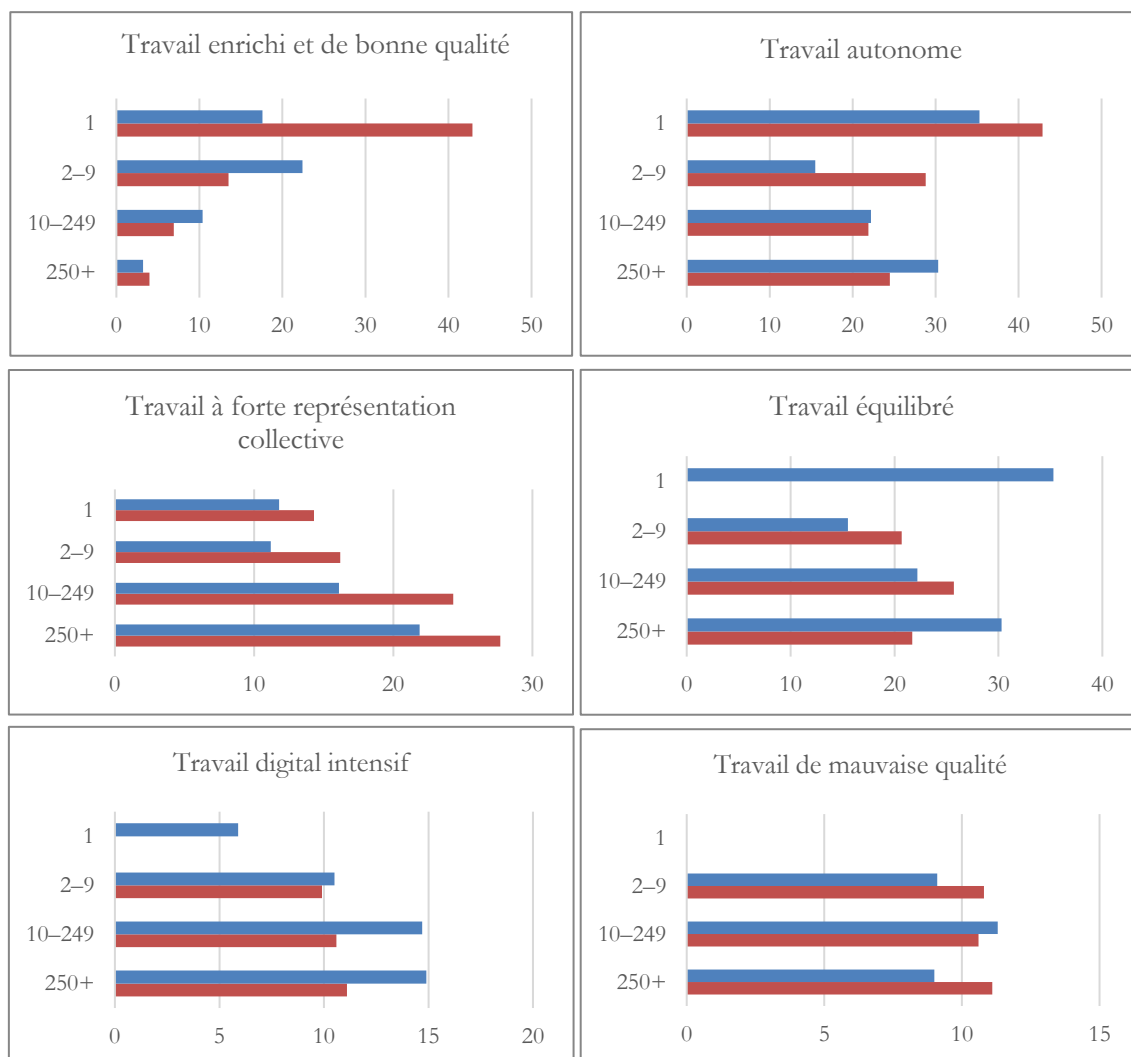
Comparativement à 2015, la structure des profils était davantage marquée par la présence du « Travail à forte représentation collective » et du « Travail autonome », notamment dans les moyennes et grandes entreprises. Les évolutions observées traduisent des proportions différentes du « Travail à forte représentation collective » au profit de formes plus individualisées (c.-à-d., « Travail autonome ») ou numérisées du travail (c.-à-d., « Travail digital intensif »). Dans les petites structures, les transformations sont plus contrastées, avec plus de « Travail équilibré » et du « Travail enrichi et de bonne qualité », mais une persistance de profils plus à risque.

Tableau 2.4 Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %

Taille d'entreprise	Année	Travail enrichi et de bonne qualité	Travail autonome	Travail à forte représentation collective	Travail équilibré	Travail digital intensif	Travail de mauvaise qualité
1 travailleur (indépendant)	2015	42,9	42,9	14,3	0,0	0,0	0,0
	2024	17,6	35,3	11,8	29,4	5,9	0,0
	Δ (2024-2015)	-25,3	-7,6	-2,5	29,4	5,9	0,0
2-9 travailleurs	2015	13,5	28,8	16,2	20,7	9,9	10,8
	2024	22,4	15,5	11,9	30,6	10,5	9,1
	Δ (2024-2015)	8,9	-13,3	-4,3	9,9	0,6	-1,7
10-249 travailleurs	2015	6,9	21,9	24,3	25,7	10,6	10,6
	2024	10,4	22,2	16,1	25,4	14,7	11,3
	Δ (2024-2015)	3,5	0,3	-8,2	-0,3	4,1	0,7
250+ travailleurs	2015	4,0	24,5	27,7	21,7	11,1	11,1
	2024	3,2	30,3	21,9	20,7	14,9	9,0
	Δ (2024-2015)	-0,8	5,8	-5,8	-1,0	3,8	-2,1

Source ECWS 2015+2024

Figure 2.13 Répartition des profils en fonction de la taille d'entreprise, en 2015 et 2024, en %



* L'année 2024 est en bleu, et l'année 2015 en rouge.

Source ECWS 2015+2024

2.2.7 Profils de la qualité des emplois, bien-être mental et santé des travailleurs

Dans cette section, au moyen d'une ANOVA, nous analysons comment les six profils d'emploi et de travail se traduisent concrètement sur la santé et le bien-être mental des travailleurs belges. Pour ce faire, nous avons examiné les différents profils d'emplois sur base de leurs scores moyens pour chacune des caractéristiques de santé et de bien-être mental pour 2015 et 2024. Les scores moyens pour chaque profil d'emploi sont repris dans le Tableau 2.5.

Une hiérarchie très cohérente se dégage des résultats. Les profils 1 et 2, nommés respectivement « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome », apparaissent systématiquement comme les plus favorables sur la majorité des indicateurs de bien-être et de santé, tandis que les profils 5 et 6, nommés respectivement « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité », concentrent les scores les plus défavorables. Les profils 3 et 4, nommés respectivement « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré », occupent des niveaux intermédiaires.

Globalement, nous pouvons constater que les profils 1 et 2 présentent un risque moindre pour la santé, les troubles musculosquelettiques, les troubles de santé mentale et les difficultés de sommeil.

Par ailleurs, le bien-être et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont nettement plus élevés pour les profils 1 et 2 et plus faibles pour les profils 5 et 6.

Au niveau du climat social et de l'engagement, les profils 1 et 2 se caractérisent également par une plus faible exposition à la discrimination et aux comportements antisociaux, ainsi que par un niveau d'engagement plus élevé, en contraste avec les profils 5 et 6.

En conséquence, la convergence systématique entre la hiérarchisation des profils et les variations observées sur l'ensemble des indicateurs renforce significativement la validité prédictive des profils identifiés. Ceux-ci se discriminent de manière cohérente des configurations associées à des issues favorables ou défavorables en matière de santé, de bien-être, de relations sociales et d'engagement au travail.

Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence un gradient robuste reliant les profils aux indicateurs de santé et de qualité de vie au travail. Les profils les mieux classés cumulent des effets positifs, tandis que les profils les moins favorables concentrent les risques, ce qui soutient empiriquement la pertinence et la validité prédictive de la typologie proposée.

Tableau 2.5 Classement des 6 profils de la qualité des emplois et du travail en fonction des caractéristiques de santé et de bien-être

Conséquence ↓ / Rang →	1er (meilleur)	2e	3e	4e	5e	6e (pire)	Sig.
Risque pour la santé et la sécurité	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	11,9	16,1	28,9	31,3	32,1	53,4	***
Impact positif pour la santé physique	P1	P2	P4	P5	P3	P6	
	79,1	75,7	73,4	69,6	69,6	63,8	***
Aménagements du poste pour raisons de santé/sécurité	P2	P1	P3	P4	P5	P6	
	81,8	79,0	78,2	71,4	69,8	60,6	***
Équilibre vie privée-professionnelle	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	81,9	76,9	72,5	71,7	67,0	65,7	***
Déséquilibre vie privée-professionnelle	P1	P4	P2	P3	P6	P5	
	24,3	30,2	31,01	33,04	37,4	42,2	***
Troubles musculosquelettiques	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	38,6	40,5	41,5	51,3	57,6	63,0	***
Problèmes de santé mentale	P1	P2	P4	P3	P6	P5	
	25,8	30,2	32,0	33,0	42,3	49,7	***
Difficultés de sommeil	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	34,2	36,5	40,2	40,4	46,8	49,8	***
Bien-être	P1	P2	P4	P3	P5	P6	
	73,9	72,3	68,3	68,0	59,2	58,6	***
Faible exposition à de la discrimination	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
	1,1	1,8	2,9	3,4	5,2	7,7	***
Faible exposition à des comportements antisociaux	P1	P2	P3	P4	P6	P5	
	75,8	76,1	76,8	76,6	78,0	78,1	***
Engagement au travail	P2	P1	P3	P4	P5	P6	
	75,4	73,9	71,4	68,4	64,6	56,0	***

P1 = Travail enrichi et de bonne qualité

P2 = Travail autonome

P3 = Travail à forte représentation collective

P4 = Travail équilibré

P5 = Travail digital intensif

P6 = Travail de mauvaise qualité

Note. Valeurs moyennes des caractéristiques de bien-être mental et de santé des travailleurs belges en fonction des profils d'emploi, échelle de 0 (jamais) à 100 (toujours).

*** = $p < .001$

Source EWCS 2015+2024

2.2.8 Conclusion

Sur base des 20 indicateurs de la qualité de l'emploi et du travail, six profils présentant une combinaison spécifique de caractéristiques et d'interrelations ont été identifiés par une analyse de cluster hiérarchique sur les ensembles de données fusionnées de l'EWCS 2015 et 2024.

Pour deux de ces profils, la qualité d'emploi et du travail semble bonne à excellente, à savoir le « Travail enrichi et de bonne qualité », avec des scores élevés pour la plupart des caractéristiques, et le « Travail autonome », où l'on observe également un équilibre entre l'autonomie et la qualité

d'emploi et de travail. Nous identifions par ailleurs deux profils présentant des niveaux globalement modérés de qualité d'emploi et de travail. D'une part, pour le profil « Travail à forte représentation collective », nous constatons des risques modérés pour la santé et de qualité des relations interpersonnelles. Toutefois, ce profil présente un niveau élevé de représentation par rapport à son organisation. D'autre part, le profil « Travail équilibré » présente des niveaux modérés sur la plupart des indicateurs. Finalement, les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent des caractéristiques professionnelles défavorables sur la plupart des indicateurs.

Concernant l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2024, par rapport à 2015, nous observons des différences spécifiques selon le profil. Il est important de mentionner que les analyses sont descriptives et ne permettent pas de comparer les mêmes individus dans le temps. Toutefois, nous remarquons une proportion moins importante d'individus dans les profils « Travail autonome » et « Travail équilibré » en 2024, comparativement à 2015, ce qui permet de souligner une amélioration à ce niveau. Cependant, nous remarquons une proportion plus importante d'individus au sein des profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail digital intensif » en 2024, comparativement à 2015, ce qui peut suggérer une diminution de la qualité du travail et de l'emploi à ce niveau.

Concernant les relations de ces profils avec les variables de bien-être physiques et mentales, nous remarquons une cohérence entre la nature des profils présentés et les différences identifiées. En effet, les profils « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome » présentent systématiquement des niveaux plus élevés de bien-être mental et physique, suivis par les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail à forte représentation collective ». Finalement, nous observons que les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent systématiquement des niveaux plus faibles de bien-être physique et mental comparativement aux autres profils.

2.2.9 Résumé

Dans le chapitre 2, nous abordons la qualité de l'emploi et du travail d'une manière plus globale, en recherchant un certain nombre de profils de la qualité des emplois et du travail en Belgique avec des combinaisons spécifiques d'indicateurs. En utilisant l'analyse en cluster hiérarchique, nous identifions six profils, chacun avec ses propres caractéristiques, et nous estimons la qualité générale de ces profils sur la base des caractéristiques typiques de chacun d'entre eux. Le « Travail enrichi et de bonne qualité » ainsi que le « Travail autonome » sont les deux profils se distinguant par une forte présence de ressources professionnelles. Au contraire, le profil « Travail digital intensif » et le profil « Travail de mauvaise qualité » concentrent davantage une combinaison de ressources limitées et une accumulation marquée d'exigences. Entre ces deux extrêmes, nous retrouvons les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail équilibré ». En comparant l'évolution entre 2015 et 2024, nous observons des différences modérées de la qualité des emplois et du travail en général, avec une proportion plus importante des profils « Travail autonome » et « Travail équilibré » en 2024. Nous observons toutefois une proposition plus importante du « Travail digital intensif » et 2024. Nous étudions également dans ce chapitre la manière dont ces profils se retrouvent au sein de la population active belge, que nous détaillons donc par genre, par groupes d'âge, par niveaux d'éducation, par secteur et par taille de l'entreprise.

Enfin, nous comparons les profils pour voir s'ils sont associés à des conséquences spécifiques pour les travailleurs en termes de bien-être psychologique et de santé. Les profils « Travail enrichi et de bonne qualité » et « Travail autonome » obtiennent systématiquement les niveaux les plus élevés en termes de santé et de bien-être psychologique, suivis par les profils « Travail à forte représentation collective » et « Travail à forte représentation collective ». Finalement, nous observons que les profils « Travail digital intensif » et « Travail de mauvaise qualité » présentent systématiquement des niveaux de bien-être physique et mental inférieurs à ceux des autres profils, et ce, significativement.

2.3 Références du chapitre 2

- 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: 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>
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., ... Bosmans, K. (2013). Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België. Retrieved from https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456b_nl.pdf

3 | Gevolgen van werk op de gezondheid: psychosociale risico's en fysieke risico's en hun impact op musculoskeletale aandoeningen en mentaal welzijn van werknemers

Auteurs: Lise Székér, Karolien Lenaerts, Laurène Thil & Sem Vandekerckhove

3.1 Inleiding en vraagstelling

Werknemers brengen een aanzienlijk deel van hun tijd door op de werkvloer. Het is dan ook niet verwonderlijk dat werk een grote impact heeft op zowel de fysieke als de mentale gezondheid van werknemers. In de voorbije jaren is die relatie tussen werk, gezondheid en welzijn nog prominenter op de voorgrond gekomen. De arbeidsmarkt bevindt zich immers in een periode van ingrijpende en structurele veranderingen. Globale tendensen zoals de digitalisering en opkomst van artificiële intelligentie, de toename van telewerk en hybride werken, de groene transitie, en de vergrijzing van de bevolking hertekenen niet alleen de aard van jobs, maar ook de risico's en de verwachtingen waarmee werknemers worden geconfronteerd op de werkvloer. Bovendien heeft de COVID-19-pandemie diepe sporen nagelaten en bijgedragen tot blijvende verschuivingen in de werkorganisatie, werkdruk en het psychosociaal welzijn.

Deze ontwikkelingen hebben de aandacht voor gezondheid en welzijn op het werk sterk vergroot. Overheden, werkgevers en werknemersorganisaties erkennen steeds meer dat investeren in een gezonde werkomgeving geen randvoorwaarde is, maar een essentieel onderdeel is van een duurzaam arbeidsmarktbeleid, zoals onder meer blijkt uit de beleidsverklaring van de Federale Overheid van 26 november 2025. België, alsook andere Europese lidstaten, worden immers geconfronteerd met een hoge en stijgende arbeidsongeschiktheid. Cijfers van het RIZIV, het Rijksinstituut voor ziekten en invaliditeitsverzekering, tonen aan dat er in 2023 526 507 langdurig zieken en invaliden waren in België (RIZIV, 2024). Het aantal langdurig zieken is de afgelopen jaren bovendien sterk toegenomen, waarbij mentaal onwelzijn, burn-out en depressie een steeds groter aandeel innemen (en dit met name bij jongere werknemers), naast uitval door musculoskeletale aandoeningen (MSA) (RIZIV, 2024). De cijfers van het RIZIV suggereren dat 37,6% van de zieken en invaliden arbeidsongeschikt is omwille van psychische klachten (depressie en burn-out). Bij personen tot 34 jaar gaat het om een stijging in het aantal arbeidsongeschikten van ruim 60% in de periode 2018-2023 (RIZIV, 2024). Daarnaast is er vooral de vrouwelijke werknemers is er een sterke toename van het aantal personen dat uitvalt door ziekte en/of invaliditeit (RIZIV, 2024). Deze evolutie zet niet alleen druk op de sociale zekerheid, maar brengt ook maatschappelijke en economische zeer hoge kosten met zich mee. Preventie van en tijdige interventie bij werkgerelateerde aandoeningen worden daarom beschouwd als cruciale sleutels om uitval te voorkomen en werknemers langer gezond aan de slag te houden.

Binnen deze context krijgt de rol van psychosociale en fysieke arbeidsrisico's bijzondere aandacht. Werknemers worden nog steeds geconfronteerd met fysieke belasting, repetitieve bewegingen of belastende houdingen, die bijdragen aan musculoskeletale aandoeningen, wat nog steeds een van de

meest voorkomende oorzaken van werkgerelateerde gezondheidsproblemen is in Europa (EU-OSHA, 2019). Tegelijkertijd nemen psychosociale risico's toe: hoge werkdruk, emotionele belasting, beperkte autonomie en conflicten op de werkvloer beïnvloeden rechtstreeks het mentaal welzijn (EU-OSHA, 2025). De stijgende prevalentie van burn-out en andere vormen van psychische belasting benadrukt de noodzaak om deze risico's holistisch en geïntegreerd aan te pakken, en dus ook de relaties tussen de fysieke en psychosociale risico's, alsook de fysieke en mentale gezondheid van werknemers te beschouwen.

In dit hoofdstuk worden drie vragen behandeld met betrekking tot psychosociale en fysieke risico's en de gezondheid en het mentaal welzijn van werknemers. (1) Vooreerst wordt het *voorkomen van psychosociale en fysieke risico's, musculoskeletale aandoeningen en mentaal onwelzijn* in het jaar 2024 beschouwd. Hierbij gaan we eerst dieper in op de prevalentie van verschillende vormen van fysieke en psychosociale risico's. Vervolgens bekijken we de prevalentie van musculoskeletale aandoeningen en brengen we het mentale (on)welzijn van werknemers in kaart. Waar mogelijk schetsen we de evolutie hiervan t.o.v. eerdere metingen van de EWCS. (2) Daarna identificeren we *risicogroepen* die sterker geconfronteerd worden met psychosociale en/of fysieke risico's, MSA of mentaal onwelzijn. Hierbij houden we rekening met gender, leeftijd, opleidingsniveau, beroep en sector. (3) Vervolgens wordt het *verband tussen psychosociale en fysieke risicofactoren, MSA en mentaal welzijn onderzocht*. We toetsen de verbanden af aan de hand van de Belgische EWCS-data van 2024 en linken de bevindingen aan de bevindingen op basis van de Belgische EWC(t)S-data voor 2021 (Thil et al., 2023) en de wetenschappelijke literatuur. Op basis van de onderzoeksresultaten, worden aanbevelingen rond het omgaan met fysieke en psychosociale risicofactoren geformuleerd.

Data en methoden - technische informatie

De cijfers en analyses in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de trenddataset, die de data bevat voor 2010, 2015 en 2024. Omwille van de unieke karakteristieken (online, modulair, korte bevraging) en context van de data-verzameling van de EWC(t)S in 2021, wordt deze data niet opgenomen in de trenddataset. Hieronder worden de data, schaalconstructie en analysemethoden beknopt toegelicht.

Data

Data:	EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024 (waar beschikbaar)
Focus:	Belgische werknemers
Respondenten:	3 343 in 2010, 2 169 in 2015 en 1 798 in 2024 tabel b1.1 in bijlage 1 geeft de verdeling van de respondenten per subgroep weer in elk van de bevragingsronden
Weging:	geconstrueerd gewicht o.b.v. w3 (2010 & 2015) en calibrationweight (2024)

Schaalconstructie

- De data van de EWCS 2024 werden samengevoegd met de trenddata voor de EWCS 1990-2015.
- Risicofactoren werden geconstrueerd op basis van de beschikbare items. Wanneer mogelijk werd een voorkeur gegeven aan trenditems.
- Risicofactoren werden allemaal geformuleerd in de richting van een hoger risico.
- Risicofactoren hebben een score 1 'laag risico', 2 'matig risico' en 3 'hoog risico'. Hiervoor werd (tenzij ander vermeld) de schaal van de variabele opgedeeld in 3 gelijke delen.
- Gezondheid en welzijnsuitkomsten werden op drie manieren geconstrueerd:
 - 1) Continue variabelen tussen 0 en 1. Deze geven de gemiddelde score van de gebruikte items weer. Een hogere score betekent dat dit meer voorkomt.
 - 2) Een somschaal van het voorkomen van een probleem. Hierbij betekent een hogere score dat er meer problemen gemeld worden.
 - 3) Een dichotome variabele (0 of 1), waarbij waarde 1 wil zeggen dat dit probleem voorkomt.
- Tabel b3.1 in bijlage 3 geeft details over de gebruikte items en schaalconstructie.

Analyses

- Beschrijvende statistieken geven het percentage werknemers of de gemiddelde scores.
- Alle analyses werden gewogen met surveygewichten of uitgevoerd voor survey-gecorrigeerde procedures (functies: svyset en svy in Stata).
- Risicogroepen werden geïdentificeerd door het berekenen van significante verschillen tussen groepen en tussen de verschillende golven. Hiervoor werden ordinale logistische regressies gedaan voor de fysieke risico's en psychosociale risico's (OLOGIT) (met interacties voor tijd) en werd er gekeken naar de marginale kansen. Voor de continue welzijnsuitkomsten werden lineaire regressies gedaan met interacties en marginale kansen, alsook ANOVA met post-hoc Bonferronitesten.
- De relatie tussen risicofactoren en welzijn en gezondheid werd onderzocht aan de hand van correlaties en lineaire regressieanalyses.
- Stata15/MP werd gebruikt voor alle analyses.

3.2 Gezondheid en welzijn van werknemers

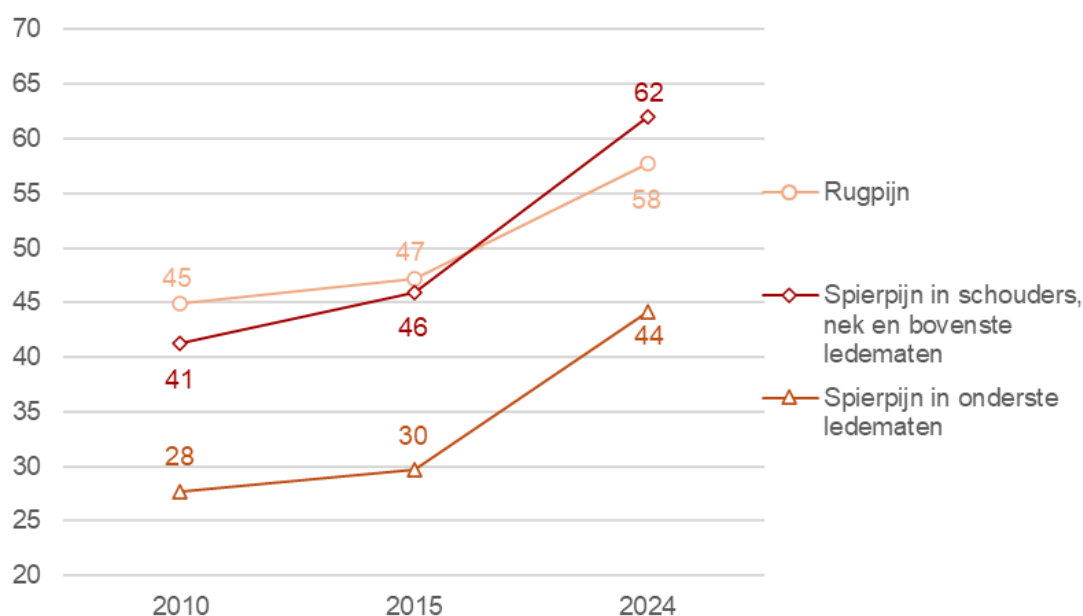
Wanneer we kijken naar de impact van werk op de gezondheid van werknemers is het belangrijk om zowel fysieke als mentale aspecten mee te nemen. Musculoskeletale aandoeningen zijn de meest voorkomende werkgerelateerde fysieke problemen (Roquelaure, 2018). Daarnaast kunnen we ook kijken naar de algemene gezondheid van de werknemers. Voor mentaal welbevinden kunnen we zowel algemeen mentaal welzijn en bevoegenheid als het ervaren van stress en fysieke en mentale uitputting bestuderen.

3.2.1 Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen

Onder de term werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA) worden alle klachten en aandoeningen samengebracht die betrekking hebben op de ledematen of wervelkolom, en problemen (pijn of krachtverlies) in gewrichten, pezen, zenuwen of andere zachte weefsels (Roquelaure, 2018). De oorzaak voor deze MSA is vaak toe te wijzen aan langdurige en herhaalde fysieke belasting tijdens het werk. Hierbij gaat het over repetitieve bewegingen of taken, het tillen van lasten, of werken in een belastende houding. Hoewel deze aandoeningen acuut kunnen optreden, ontwikkelen deze klachten zich vaak geleidelijk aan en nemen ze toe in ernst (WHO, 2020; Buckle & Devereux, 2002).

Figuur 3.1 toont de evolutie van het percentage werknemers dat specifieke musculoskeletale aandoeningen rapporteert tussen 2010 en 2024. Daarbij gaat het om volgende klachten: rugpijn, spierpijn in de schouders, nek en bovenste ledematen, en spierpijn aan de onderste ledematen. Voor rugpijn en spierpijn in de onderste ledematen is er enkel een significante toename tussen 2015 en 2024. Klachten over spierpijn in schouders, nek en bovenste ledematen nemen significant toe tussen 2010 en 2024.

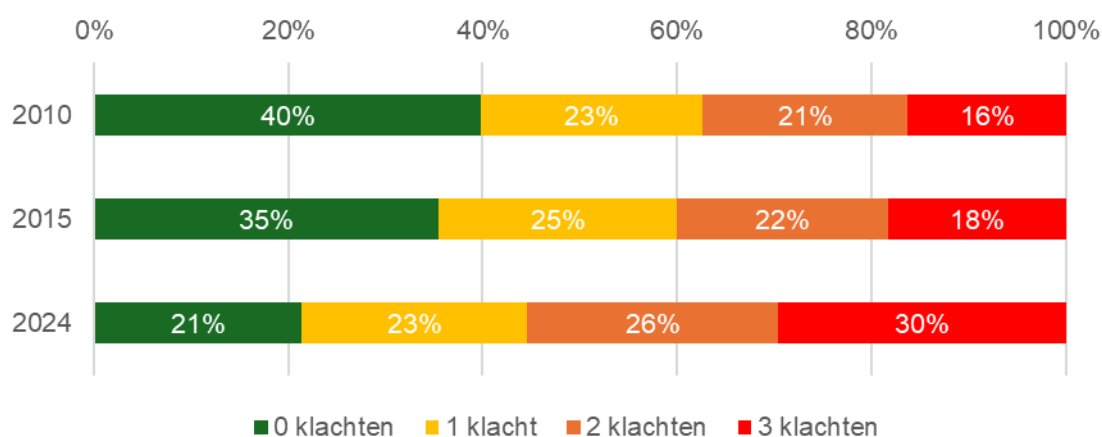
Figuur 3.1 Percentage werknemers dat musculoskeletale aandoeningen rapporteert in 2010, 2015 en 2024



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Daarnaast werden deze klachten samengegeld tot één totaalscore, die weergeeft hoeveel verschillende klachten de persoon rapporteert. Figuur 3.2 toont deze verdeling, en de verschillen in deze verdeling tussen 2010, 2015 en 2024. Deze cijfers wijzen eveneens op een duidelijke negatieve evolutie over de tijd. In 2024 zien we een afname van het aandeel werknemers dat geen enkele klacht rapporteert, terwijl het aandeel werknemers met twee of drie klachten significant toeneemt. Deze toename van meerdere klachten hangt samen met de significante toename van rugpijn en spierpijn in de onderste ledematen tussen 2015 en 2024. Bovendien blijkt dat vrouwen significant vaker te maken hebben met musculoskeletale aandoeningen dan mannen,⁷ net als oudere werknemers. Bij werknemers met een diploma lager of secundair onderwijs zien we ook een sterkere (en significante) toename van het hebben van meerdere musculoskeletale aandoeningen in 2024 (Tabel 3.1).

Figuur 3.2 Aantal klachten over musculoskeletale aandoeningen (rugpijn, klachten aan de schouders, nek en bovenste ledematen, klachten aan de onderste ledematen) (%) in 2010, 2015 en 2024



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

⁷ Ologit: model $p < 0,001$; odds ratio vrouwen = 1,17 ($p < 0,05$), odds ratio 2024 = 2,13 ($p < 0,001$).

Tabel 3.1 Aantal klachten over musculoskeletale aandoeningen (rugpijn, klachten aan de schouders, nek en bovenste ledematen, klachten aan de onderste ledematen) (%) in 2010, 2015 en 2024 opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector, en modelstatistieken van de ordinale logistische regressies (ologit) en odds ratio's (OR) van de subgroepen met significante verschillen (in %)

	2010 - aantal klachten				2015 - aantal klachten				2024 - aantal klachten				Modelstatistieken [#]
	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
Totaal	40%	23%	21%	16%	35%	25%	22%	18%	21%	23%	26%	30%	
Gender													Ologit: LR $\chi^2(5) = 247,39^{***}$ OR vrouwen = 1,17* OR 2024 = 2,13***
Man	42%	23%	20%	16%	38%	24%	22%	16%	23%	24%	25%	28%	
Vrouw	38%	23%	23%	17%	33%	25%	21%	20%	20%	22%	27%	31%	
Leeftijdsgroep													Ologit: LR $\chi^2(14) = 357,95^{***}$ OR 45-54 jaar = 1,93*** OR 55+ jaar = 1,87*** OR 2024 = 2,30***
15-24 jaar	50%	16%	16%	17%	43%	24%	16%	17%	26%	20%	28%	26%	
25-34 jaar	44%	24%	18%	13%	43%	26%	18%	13%	27%	27%	22%	24%	
35-44 jaar	42%	23%	21%	14%	34%	26%	22%	18%	18%	21%	29%	33%	
45-54 jaar	32%	22%	25%	22%	32%	22%	25%	22%	18%	24%	25%	33%	
55+ jaar	31%	25%	24%	20%	30%	26%	23%	21%	24%	22%	25%	29%	
Opleidingsniveau													Ologit: LR $\chi^2(8) = 384,48^{***}$ OR secundair onderwijs = 0,65*** OR hoger onderwijs = 0,43*** OR 2024 = 1,96***
Lager onderwijs	29%	23%	22%	27%	32%	26%	21%	22%	17%	17%	22%	44%	
Secundair onderwijs	37%	23%	21%	18%	33%	22%	23%	21%	18%	20%	28%	34%	
Hoger onderwijs	46%	22%	21%	10%	39%	26%	21%	14%	25%	27%	26%	23%	
Sector (4 categorieën)													Ologit: LR $\chi^2(11) = 245,29^{***}$ Geen significante OR
Landbouw °													
Industrie	39%	21%	23%	17%	32%	26%	23%	19%	24%	23%	27%	27%	
Diensten	41%	23%	21%	15%	37%	23%	21%	18%	22%	24%	24%	30%	
Publieke sector	39%	22%	21%	17%	35%	26%	22%	18%	19%	22%	28%	31%	

[#] Significantietest van de verschillen o.b.v. ologit regressies en marginale kansen. OR = odds ratio; *** p<0,001; ** p<0,01; *p<0,05.

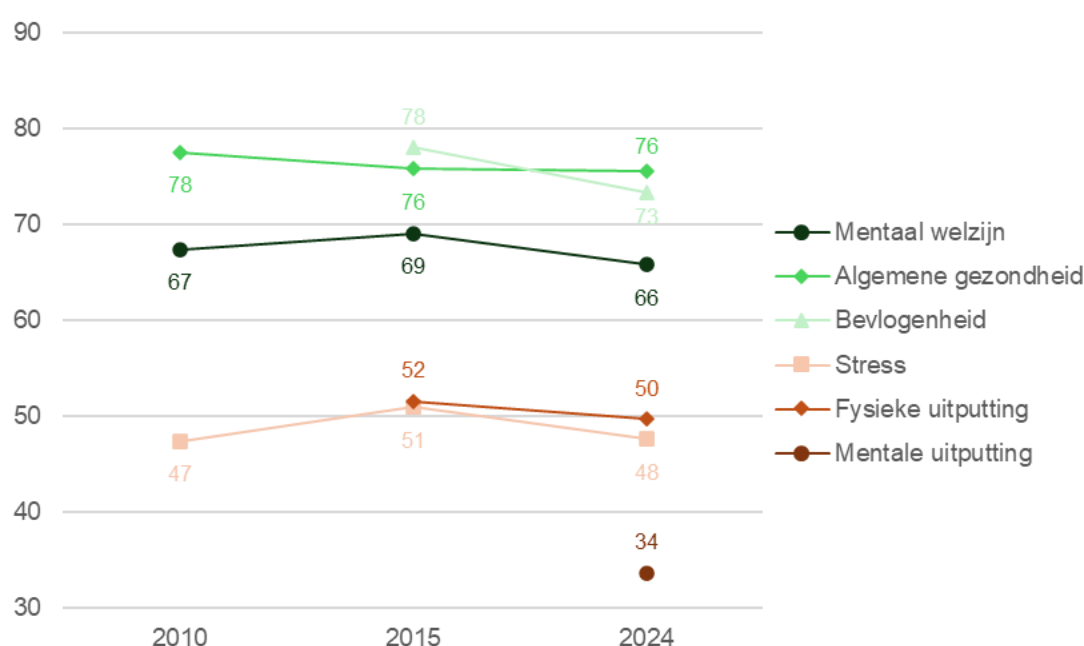
° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

3.2.2 Algemene gezondheid

Figuur 3.3 geeft een overzicht van de algemene evolutie van het welzijn en de gezondheid van Belgische werknemers (op het werk), tussen 2010 en 2024. Daarvoor kunnen we naar verscheidene indicatoren van welzijn en gezondheid kijken. De figuur geeft de gemiddelde scores weer voor alle Belgische werknemers. Dit is telkens een score tussen 0 en 100, waarbij 100 hoger of meer betekent. Verder werd onderzocht of er verschillen zijn voor deze welzijnsindicatoren tussen bepaalde groepen van werknemers - naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector - en in de evolutie over tijd (Tabel 3.2). Enkel significante verschillen⁸ tussen groepen worden besproken.

Figuur 3.3 De algemene gemiddelde score voor welzijns- en gezondheidsuitkomsten in 2010, 2015 en 2024* Score van 0 (minder/slechtere, ...) tot 100 (meer/beter, ...)



* Geen data beschikbaar van 2010 voor bevlogenheid en fysieke uitputting, data voor emotionele uitputting enkel voor 2024.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Algemene gezondheid geeft een brede indicatie van het fysieke welzijn van de werknemer. Deze algemene gezondheid is belangrijk voor het functioneren, zowel op het werk als in het privéleven. Werknemers die sukkelen met hun gezondheid, zullen vaker afwezig zijn of minder presteren tijdens het werk (Johnston et al., 2019; Nawata, 2024).

In 2015 vertoonde de algemene gezondheid van Belgische werknemers een lichte maar significante terugval (Figuur 3.3). In 2024 zien we vooral een duidelijke differentiatie tussen groepen (Tabel 3.2). Zo is er een uitgesproken verschil tussen mannen en vrouwen: bij mannen is in 2024 opnieuw een verbetering zichtbaar, terwijl vrouwen een verdere daling in gezondheid rapporteren. Over de tijd heen rapporteren jongere werknemers een betere algemene gezondheid en neemt de gezondheid af met de leeftijd. Daarnaast zijn er significante evoluties over de tijd voor bepaalde leeftijdsgroepen. Werknemers tot 35 jaar rapporteren in 2024 een verbetering van hun gezondheid (t.o.v. 2015), terwijl

⁸ Getest aan de hand van lineaire regressies en marginale kansen, of ANOVA en post-hoc Bonferroni testen.

bij werknemers ouder dan 35 jaar de negatieve trend die in 2015 werd ingezet, zich verder doorzet. In deze oudere leeftijdsgroepen dalen de gezondheidsscores dus significant over de tijd. Ook voor opleidingsniveau vinden we significante verschillen. Werknemers met een diploma hoger onderwijs rapporteren een betere gezondheid dan lager opgeleide werknemers. De dip in 2015 was weliswaar eveneens het meest uitgesproken bij deze hoger opgeleide groep. Tussen sectoren werden geen significante verschillen vastgesteld.

3.2.3 Mentaal welzijn

Mentaal welzijn wordt gedefinieerd als de capaciteit om dagelijkse spanningen aan te kunnen en een productieve bijdrage aan de gemeenschap te leveren (WHO, 2005). Dit algemeen mentaal welzijn wordt in de EWCS gemeten aan de hand van de 5 vragen van de WHO-5 (mental) Well-Being Index (Topp et al., 2015). Hiervoor kan een totaalscore berekend worden, waarbij een hogere score wijst op meer mentaal welzijn.

Het **mentaal welzijn** van werknemers bereikte een piek in 2015 (Figuur 3.3). Sindsdien is een dalende trend zichtbaar. Vrouwen rapporteren over het algemeen een lager mentaal welzijn dan mannen, en bij hen is de terugval in 2024 bovendien sterker uitgesproken. Wat leeftijd betreft, wordt het laagste mentaal welzijn vastgesteld bij werknemers tussen 45 en 54 jaar. Ook naar opleidingsniveau zijn er betekenisvolle verschillen. Bij werknemers met een diploma hoger onderwijs is de piek in 2015 niet aanwezig voor mentaal welzijn. Voor deze groep zette de daling zich al vanaf dat moment in, en werd deze nog verdergezet in 2024. De piek in 2015 het meest uitgesproken is voor werknemers met een diploma lager onderwijs. Over de tijd heen werden geen significante verschillen vastgesteld tussen sectoren (Tabel 3.2).

3.2.4 Bevlogenheid

Bevlogenheid (in het Engels *work engagement*) is een *‘positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie’* (Schaufeli & Bakker, 2001, p. 245). Het wijst op een *positieve welzijnstoestand waarbij de werknemer enthousiast is voor het werk en met energie hierin aan de slag kan*.

Voor **bevlogenheid** is enkel een vergelijking mogelijk tussen 2015 en 2024. In deze periode is de bevlogenheid significant gedaald (Figuur 3.3). Deze daling is duidelijk sterker bij vrouwen dan bij mannen. Deze daling is ook sterker bij lager opgeleide werknemers, zij ervaren een meer uitgesproken terugval in bevlogenheid. Er werden geen significante verschillen vastgesteld naar leeftijd of sector (Tabel 3.2).

Tabel 3.2 De gemiddelde score voor welzijns- en gezondheidsuitkomsten in 2010, 2015 en 2024, opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en geslacht. Significante verschillen over tijd en tussen subgroepen (hoofdeffect en interactie-effecten) werden getest met lineaire regressies en ANOVA. Score van 0 (minder/slechtere, ...) tot 100 (meer/beter, ...)

	Algemene gezondheid			Mentaal welzijn			Bevlogenheid			Stress			Fysieke uitputting			Mentale uitputting		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010 [§]	2015	2024	2010	2015	2024	2010 [§]	2015	2024	2010 [§]	2015 [§]	2024
Totaal	78	76	76	67	69	66		78	73	47	51	48		52	50			34
Gender #	Hoofd ^{ns} , interactie***			Hoofd***, interactie***			Hoofd ^{ns} , interactie ^{ns}			Hoofd**, interactie*			Hoofd**, interactie ^{ns}			## verschil***		
Man	78	76	77	69	71	69		78	74	46	50	45		50	47			30
Vrouw	78	76	74	66	67	62		78	73	49	52	51		53	53			38
Leeftijdsgroep #	Hoofd***, interactie***			Hoofd**, interactie ^{ns}			Hoofd**, interactie ^{ns}			Hoofd***, interactie ^{ns}			Hoofd**, interactie ^{ns}			## verschil***		
15-24 jaar	82	82	86	70	75	69		75	69	39	44	38		56	53			26
25-34 jaar	81	80	82	68	69	65		77	73	47	51	49		52	50			34
35-44 jaar	78	77	75	67	68	64		77	72	48	52	49		53	51			35
45-54 jaar	73	72	70	65	68	66		79	74	50	52	51		52	50			37
55+ jaar	72	71	71	68	70	67		81	77	48	50	44		46	45			30
Opleidingsniveau #	Hoofd***, interactie***			Hoofd ^{ns} , interactie*			Hoofd ^{ns} , interactie*			Hoofd**, interactie**			Hoofd*, interactie**			## verschil*		
Lager onderwijs	72	73	69	66	71	65		78	70	46	45	39		55	58			35
Secundair onderwijs	77	76	75	68	70	68		78	74	45	48	45		51	52			31
Hoger onderwijs	80	77	78	68	67	65		78	74	50	56	52		51	46			35
Sector (4 categorieën) #	Hoofd ^{ns} , interactie ^{ns}			Hoofd ^{ns} , interactie ^{ns}			Hoofd ^{ns} , interactie ^{ns}			Hoofd*, interactie ^{ns}			Hoofd ^{ns} , interactie ^{ns}			## verschil***		
Landbouw °																		
Industrie	76	76	76	69	69	69		77	74	46	49	44		50	46			27
Diensten	78	77	77	67	70	66		77	72	47	50	46		52	50			32
Publieke sector	78	75	74	67	68	64		80	75	48	53	52		52	51			39

Significantietest van de verschillen o.b.v. lineaire regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het hoofdeffect (hoofd) van de subgroepen alsook significante interactie-effecten (interactie) tussen subgroep en jaar. Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** p<0,001; ** p<0,01; *p<0,05; ns = niet significant.

Aangezien er slechts 1 meetmoment is, werd hier een ANOVA test gedaan om de verschillen tussen subgroepen te onderzoeken. Interactie-effecten zijn hier niet mogelijk.

° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren. § geen data voor deze bevestigingsronde.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

3.2.5 Stress

In de EWCS wordt ook gevraagd hoe vaak de werknemer **stress** ervaart. Deze zelfrapportage geeft een algemene indicatie van de algemene spanning die voortvloeit uit de werkomstandigheden. Hoge of langdurige stress kan een risico vormen voor de fysieke gezondheid of het mentale welzijn van werknemers. Daarnaast wordt stress vaak als het eerste gevolg van psychosociale risico's gezien (Vanmarcke et al., 2023).

Stress vertoonde een sterke en significante stijging in 2015, gevolgd door een kleine maar significante daling in 2024 (Figuur 3.3). Vrouwen ervaren over het algemeen meer stress dan mannen, maar zij laten in 2024 ook een sterkere daling van stress zien. Er zijn duidelijke leeftijdsverschillen: stress neemt significant toe met de leeftijd. Naar opleidingsniveau toe zien we dat werknemers met een diploma hoger onderwijs gemiddeld hogere stressniveaus rapporteren en sterkere schommelingen vertonen over de tijd. Ondanks deze verschillen is er in 2024 voor alle opleidingsniveaus een significante daling van stress. Wat sector betreft, ligt het stressniveau significant hoger in de publieke sector dan in andere sectoren (Tabel 3.2).

3.2.6 Uitputting

Bij langdurige en hoge stressniveaus, vaak in combinatie met een gebrek aan hulpmiddelen en ondersteuning om hiermee om te gaan, loopt de werknemer het risico dat dit resulteert in een burn-out. Burn-out is een toestand van uitputting, die gepaard gaat met een gebrek aan bereidheid of mogelijkheid om nog tot handelingen (bv. werken) over te gaan. Het wordt gekenmerkt door uitputting, afstand nemen van het werk en het ervaren van een gebrek aan competentie (Schaufeli et al., 2020). Toenemende burn-out en de langdurige werkkuitval die ermee gepaard gaat, vormt een groeiend probleem op de Belgische arbeidsmarkt.⁹

De EWCS laat niet toe om burn-out (een medische diagnose) of burn-outklachten (die een indicatie van het risico op burn-out aangeven) op een volledige manier te meten (Hadžibajramović et al., 2024). Wel wordt er aan de hand van twee items gepeild naar de mate waarin de werknemer zich fysiek dan wel mentaal uitgeput voelt op het einde van de werkdag.

Voor **fysieke uitputting** is enkel een vergelijking mogelijk tussen 2015 en 2024. In die periode is er een significante daling van fysieke uitputting vastgesteld (Figuur 3.3). Vrouwen scoren echter significant hoger op fysieke uitputting dan mannen en kennen bovendien een minder sterke daling in 2024. Wat leeftijd betreft, is enkel bij werknemers van 55 jaar en ouder een significant verschil zichtbaar: zij rapporteren een lagere fysieke uitputting dan de andere leeftijdsgroepen. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat vooral werknemers voor het werk fysiek niet te uitputtend is ervoor kiezen om nog te werken 55-jaar, terwijl andere opteren voor systemen van vervroegd pensioen, landingsbanen of fysiek uitvallen (healthy worker effect). Fysieke uitputting verschilt ook naar opleidingsniveau. Werknemers met een diploma hoger onderwijs rapporteren significant lagere fysieke uitputting dan werknemers met een lager of secundair diploma. Bovendien is er in 2024 een significante daling van fysieke uitputting bij deze hoger opgeleide groep. Er werden geen significante verschillen vastgesteld tussen sectoren (Tabel 3.2).

Mentale uitputting werd enkel gemeten in 2024 (Figuur 3.3). Vrouwen rapporteren een significant hogere mentale uitputting dan mannen. Ook leeftijdsverschillen zijn duidelijk. Zowel werknemers jonger dan 24 jaar als 55-plussers scoren significant lager dan alle andere leeftijdsgroepen. Verder is

⁹ <https://www.knack.be/nieuws/gezondheid/sterke-stijging-van-burn-out-en-depressie-bij-twintigers-de-effecten-van-de-coronacrisis-laten-zich-nu-pas-voelen/>; <https://www.idewe.be/-/mentaal-welzijn-na-corona-cijfers>

mentale uitputting significant hoger bij werknemers met een diploma hoger onderwijs dan bij werknemers met een diploma secundair onderwijs. Tot slot zijn er duidelijke sectorverschillen: mentale uitputting ligt het hoogst in de publieke sector, gevolgd door de dienstensector, en is het laagst in de industrie (Tabel 3.2).¹⁰

3.2.7 Samenhang tussen welzijns-en gezondheidsindicatoren

Tabel 3.3 beschrijft de Pearson-correlaties tussen de verschillende welzijns -en gezondheidsindicatoren. Een positieve correlatie wil zeggen dat beide indicatoren samen voorkomen. Bij een negatieve correlaties komt de ene welzijnsindicator net minder voor wanneer de andere welzijnsindicator frequenter voorkomt.

Wie **musculoskeletale aandoeningen (MSA)** rapporteert, ervaart meestal ook een slechtere algemene gezondheid en meer stress en fysieke en mentale uitputting. Een betere **algemene gezondheid** hangt samen met een beter mentaal welzijn, minder stress en minder fysieke en mentale uitputting. **Mentaal welzijn** hangt ook duidelijk samen met andere welzijnsuitkomsten, zoals meer bevlogenheid, minder fysieke en mentale uitputting op het einde van de dag en minder stress. Daarnaast hangt een hoog mentaal welzijn ook samen een betere algemene fysieke gezondheid en minder MSA. Er is een zeer sterke samenhang tussen **fysieke en mentale uitputting**. Daarnaast zien we ook dat **stress** het sterkst samenhangt met mentale uitputting, maar eveneens een hoge correlatie heeft met fysieke uitputting. Algemeen kunnen we stellen dat MSA duidelijk samenhangen met een slechtere fysieke en mentale gezondheid, meer stress en meer (fysieke en mentale uitputting), terwijl gezondheid en welzijn onderling positief samenhangen en beschermen tegen stress en uitputting.

Tabel 3.3 Correlatietabel tussen welzijns-en gezondheidsindicatoren

	MSA	Algemene gezondheid	Mentaal welzijn	Bevlogenheid	Stress	Fysieke uitputting	Mentale uitputting
MSA	1						
Algemene gezondheid	-0,37	1					
Mentaal welzijn	-0,29	0,38	1				
Bevlogenheid	-0,16	0,23	0,47	1			
Stress	0,18	-0,17	-0,25	-0,16	1		
Fysieke uitputting	0,28	-0,25	-0,33	-0,20	0,34	1	
Mentale uitputting	0,22	-0,23	-0,44	-0,35	0,50	0,50	1

* Pearson correlaties.
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

3.3 Risicofactoren in de werkcontext

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) maakt een onderscheid tussen twee grote groepen van kenmerken in een job en de werkcontext (zie ook conceptueel kader in hoofdstuk 1). Enerzijds spreekt het JD-R model van **verkeisen** (job demands), voor aspecten van het werk die een fysieke of mentale inspanning van de werknemer vragen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkdruk, emotionele belasting of fysieke belasting. Anderzijds identificeert het ook **hulpbronnen** (job resources), die de werknemer helpen om de doelstellingen in het werk te bereiken, zichzelf te ontwikkelen en te groeien en kunnen helpen om de belasting van de verkeisen te verminderen. Hieronder verstaan we

¹⁰ We kunnen niet vergelijken met de landbouwsector, omdat er te weinig respondenten zijn binnen deze groep (zie bijlage 1).

onder andere sociale steun, taakautonomie of opleidingsmogelijkheden (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & Demerouti, 2007).

Wanneer we dit vertalen naar een risicobenadering, kunnen we enerzijds stellen dat het bestaan van **hoge werkeisen** aanleiding kan geven tot bepaalde risicofactoren. Anderzijds kan ook de **afwezigheid of een tekort aan hulpbronnen** een risicofactor zijn (Vanmarcke et al., 2023; Heylen et al., 2024). Daarbij onderscheiden we twee grote categorieën van risico's - die een impact kunnen hebben op de gezondheid en het welzijn van werknemers:

1. **fysieke risico's**. Deze vloeiden voort uit de fysieke werkomgeving of vormen een fysieke belasting voor de werknemer;
2. **psychosociale risico's**. Deze brede categorie omvat de *'aspecten van het ontwerp, de organisatie en het beheer van werk, en de sociale omgevingscontext waarin het werk plaatsvindt, die psychologische, sociale of fysieke schade kunnen veroorzaken'* (EU-OSHA, 2007).

3.3.1 Fysieke risico's

Zowel binnen onderzoek als beleid bestaat er reeds lang aandacht voor fysieke risico's gerelateerd aan het werk en hun impact op de fysieke gezondheid van werknemers (Bernard, 1997). Ook in het Belgische beleid werd met de Wet op het Welzijn op het werk van 4 augustus 1996 reeds een juridisch kader voorzien om werknemers te beschermen tegen deze risico's (Belgisch Staatsblad, 18/09/1996). Daarnaast wordt ook vaak aangegeven dat MSA kunnen ontstaan door langdurige of frequente blootstelling aan fysieke risico's (Buckle & Devereux, 2002).

Op basis van de items bevraagd in de EWCS, kunnen we twee soorten van fysieke risico's onderscheiden: de blootstellingsbelasting en de biomechanische belasting. **Blootstellingsbelasting** is de mate waarin de werknemer wordt blootgesteld aan een belastende werkomgeving, zoals lawaai, trillingen, extreme temperaturen, rook en dampen, gevaarlijke chemische of besmettelijke stoffen. **Biomechanische belasting** omvat de mate waarin werknemers fysieke inspanningen moeten doen die een belasting kunnen zijn op het lichaam. Hieronder vallen repetitieve bewegingen, het tillen van zware lasten en het werken in vermoeiende of pijnlijke houdingen (Vanmarcke et al., 2023; Vandekerckhove et al., 2021).

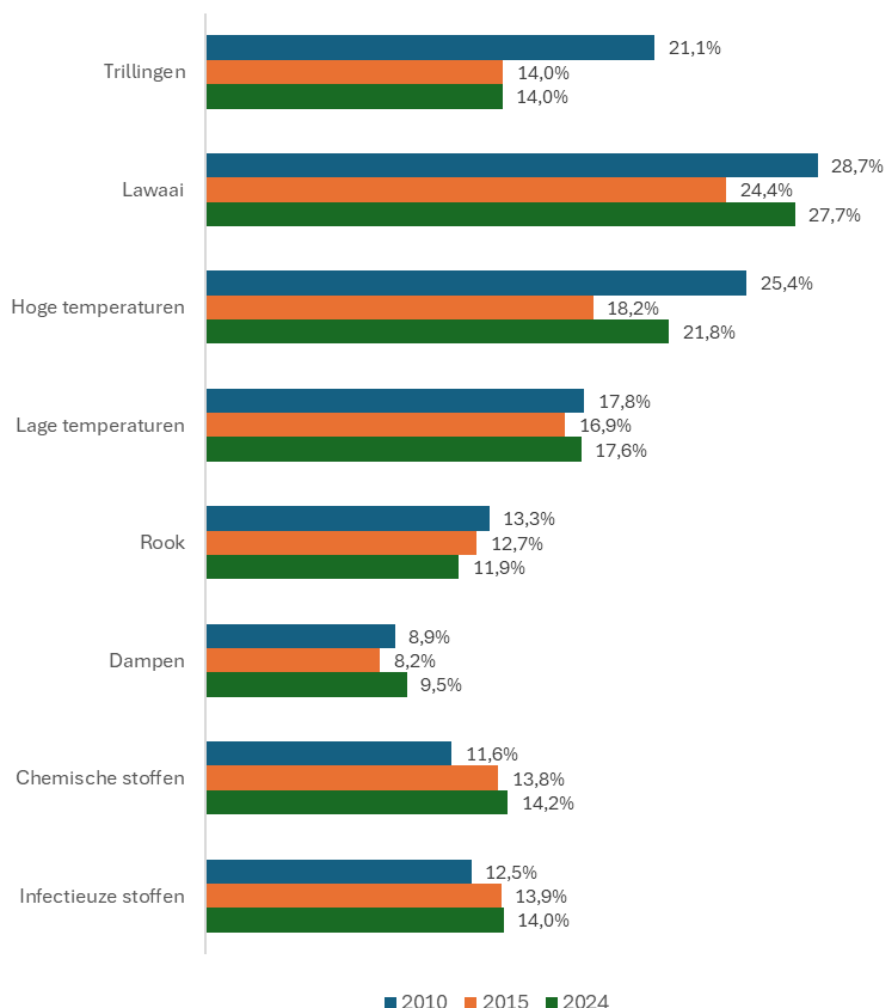
3.3.1.1 Blootstellingsbelasting

Aan de hand van de data van de EWCS kunnen we inzicht krijgen in de blootstellingsbelasting van werknemers in 2010, 2015 en 2024. In Figuur 3.4 wordt weergegeven welk aandeel van de werknemers rapporteert dat ze minstens een kwart van de tijd zijn blootgesteld aan de verschillende blootstellingsrisico's en de evolutie tussen 2010 en 2024.

Over de drie gemeten tijdstipmomenten - 2010, 2015 en 2024 - zien we uiteenlopende trends in verschillende vormen van blootstelling op het werk. De blootstelling aan **trillingen** daalt (14%) in 2015 significant ten opzichte van 2010 (21,2%) en blijft daarna stabiel in 2024. De blootstelling aan **lawaai** vertoont een gelijkaardig patroon: een significante daling in 2015 (24,4%), gevolgd door een stijging in 2024 (27,7%) tot bijna het niveau van 2010 (28,7%). De blootstelling aan **hoge temperaturen** neemt in 2015 sterk en significant af (van 25,4% naar 18,2%), waarna er in 2024 opnieuw een toename is (21,8%). Ondanks die stijging blijft het niveau in 2024 nog altijd significant lager dan in 2010. In contrast daarmee verandert de blootstelling aan **lage temperaturen** niet significant over de tijd; de waarden blijven in 2010, 2015 en 2024 vergelijkbaar. Ook de blootstelling aan **rook** en aan **dampen** blijft stabiel over de drie bevragsronden, zonder significante verschillen. Voor de blootstelling aan **chemische stoffen** zien we echter een duidelijke evolutie: die stijgt in 2015 (13,8%) significant ten opzichte van 2010 (11,6%) en blijft daarna relatief stabiel in 2024 (14,2%). De bloot-

stelling aan **infectieuze stoffen** volgt hetzelfde patroon, met een significante stijging in 2015 (van 12,5% naar 13,9%) en vervolgens stabiliteit in 2024 (14,0%).¹¹

Figuur 3.4 Percentage werknemers dat aangeeft minstens een kwart van de tijd blootgesteld te worden aan deze blootstellingsrisico's, in 2010, 2015 en 2024



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Daarnaast kunnen we een ook een samengestelde indicator voor **blootstellingsbelasting** maken. Deze geeft het aandeel werknemers (%) weer dat een laag, matig of hoog risico heeft door blootstelling aan trillingen, lawaai, hoge temperaturen, lage temperaturen, rook, dampen, chemische stoffen of besmettelijke stoffen (Figuur 3.5).

Algemeen kunnen we stellen dat blootstellingsbelasting op zijn laagste was in 2015, en in beperkte mate terug is toegenomen in 2024. Hierbij zien we zowel een beperkte groei van het aandeel werknemers dat een matig of hoog blootstellingsrisico rapporteert. Over het algemeen is de blootstellingsbelasting lager voor vrouwen. De daling in blootstellingsbelasting was echter groter voor mannen in 2015 (t.o.v. 2010), en in 2024 rapporteren mannen ook een verdere afname van matige en hoog risico, terwijl het aandeel van vrouwen hierin weer toeneemt. Leeftijd speelt ook een rol. Het aandeel werknemers met een hoog risico neemt af met de leeftijd. Ook voor opleidingsniveau zien we belangrijke

¹¹ Significantie getest aan de hand van ordinale logistische regressies.

verschillen. Werknemers met een diploma hoger onderwijs hebben significant minder vaak een matig of hoog risico. Daarnaast zien we een significant verschil voor de industriesector, waar een significant grotere groep werknemers een hoog risico op blootstellingsbelasting rapporteert, vergeleken met de dienstensector en publieke sector (Tabel 3.4).

Tabel 3.4 **Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op blootstellingbelasting, in 2010, 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)**

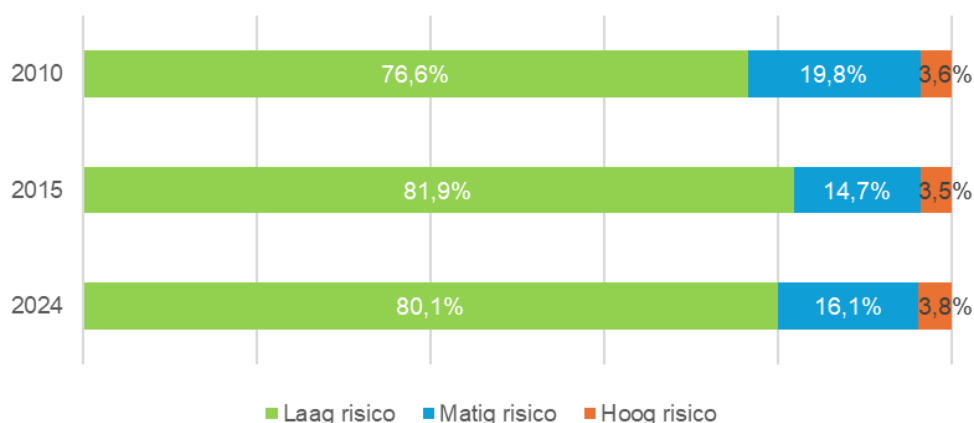
	2010			2015			2024		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	77%	20%	3%	82%	15%	3%	80%	16%	4%
Gender[#]	Hoofdeffect ***, interactie-effect ***								
Man	68%	27%	5%	73%	21%	6%	75%	19%	6%
Vrouw	88%	11%	1%	90%	9%	1%	86%	13%	1%
Leeftijdsgroep[#]	Hoofdeffect ***, interactie-effect ^{ns}								
15-24 jaar	71%	26%	4%	73%	20%	7%	78%	19%	3%
25-34 jaar	77%	19%	4%	80%	17%	3%	83%	14%	3%
35-44 jaar	80%	17%	3%	82%	14%	4%	81%	15%	4%
45-54 jaar	75%	21%	4%	83%	14%	3%	80%	16%	4%
55+ jaar	79%	18%	3%	85%	12%	3%	81%	16%	3%
Opleidingsniveau[#]	Hoofdeffect ***, interactie-effect ^{ns}								
Lager onderwijs	64%	31%	5%	78%	17%	5%	73%	21%	6%
Secundair onderwijs	69%	26%	5%	74%	21%	5%	74%	22%	4%
Hoger onderwijs	89%	10%	1%	91%	8%	1%	88%	10%	2%
Sector (4 categorieën)[#]	Hoofdeffect *, interactie-effect ^{ns}								
Landbouw ^o									
Industrie	57%	35%	8%	63%	29%	8%	66%	25%	9%
Diensten	82%	16%	2%	86%	10%	3%	85%	13%	2%
Publieke sector	83%	15%	2%	87%	12%	1%	84%	14%	2%

[#] Significantietest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het hoofdeffect (hoofd) van de subgroepen alsook significante interactie-effecten (interactie) tussen subgroep en jaar. Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** p<0,001; ** p<0,01; *p<0,05; ns = niet significant.

^o Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Figuur 3.5 Verdeling van de respondenten naar mate van blootstellingsrisico, per jaar (percentages)

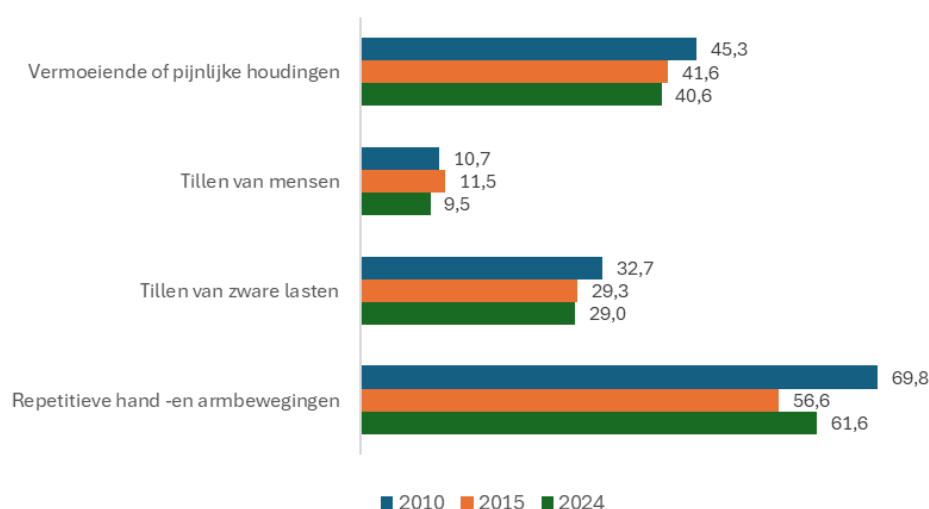


Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

3.3.1.2 Biomechanische risico's

De EWCS omvat vier vragen die peilen naar de blootstelling aan **biomechanische risico's**: vermoeiende of pijnlijke houdingen, tillen van mensen, tillen van zware gewichten en repetitieve hand- en armbewegingen. Uit de data van de EWCS 2010 tot 2024 blijkt dat **repetitieve hand- en armbewegingen** veruit het meest voorkomende biomechanische risico vormen. Ongeveer zes op de tien werknemers geeft aan dat zij meer dan een kwart van hun werktijd aan dergelijke bewegingen worden blootgesteld. Daarnaast worden **vermoeiende of pijnlijke houdingen** eveneens frequent (4 op 10) gerapporteerd, gevolgd door **het tillen van zware lasten**. **Het tillen van mensen** komt duidelijk minder frequent voor, wat logisch is aangezien dit risico vooral beperkt blijft tot specifieke sectoren zoals zorg en hulpverlening.

Figuur 3.6 Percentage werknemers dat aangeeft minstens een kwart van de tijd blootgesteld te worden aan deze biomechanische risico's, in 2010, 2015 en 2024



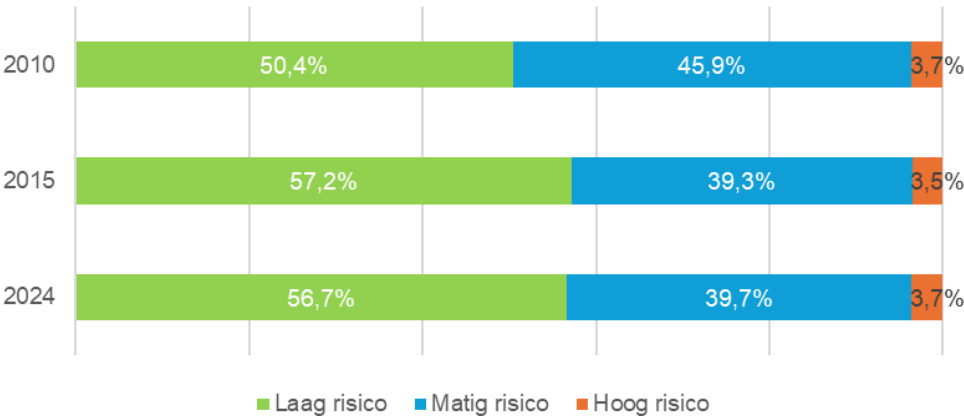
Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Wanneer we de evolutie doorheen de drie bevestigingsronden bekijken, zien we dat de blootstelling aan **repetitieve hand- en armbewegingen** een uitgesproken daling toont in 2015 (56,6%) ten opzichte van 2010 (69,8%), maar in 2024 is opnieuw een toename zichtbaar, tot 61,6%. De blootstel-

ling aan **vermoeiende of pijnlijke houdingen** daalt significant in 2015 (41,6%) vergeleken met 2010 (45,3%), en deze dalende trend zet zich verder in 2024 (40,6%). Voor **het tillen van zware lasten** stellen we een significante afname vast in 2015 (29,3%) ten opzichte van 2010 (32,7%), waarna het niveau in 2024 (29,0%) stabiel blijft. **De blootstelling aan het tillen van mensen** blijft daarentegen stabiel, zonder significante veranderingen over de tijd (Figuur 3.6).¹²

Daarnaast kunnen we ook hier een samengestelde indicator maken voor blootstelling aan **bio-mechanische risico's**. Figuur 3.7 toont het aandeel (%) werknemers dat een laag, matig of hoog risico op deze biomechanische belasting loopt, per jaar. In 2015 zien we een aanzienlijke toename van het aandeel werknemers met een laag risico, wat toe te schrijven valt aan de daling van het aandeel werknemers met een matig risico. In 2024 bleven de risico's stabiel. Voor leeftijd vinden we enkel een verschil voor 55-plussers. Zij rapporteren significant vaker een laag risico, en minder vaak een matig of hoog risico. Ook opleidingsniveau speelt een rol. Hoogopgeleiden rapporteren minder vaak een matig of hoog risico. Daarnaast bleef dit risico stabiel over de tijd, terwijl we voor werknemers met een diploma lager of secundair onderwijs na een daling in 2015 opnieuw een toename van matig en hoog risico zien in 2024. Daarnaast is er een beperkt verschil tussen sectoren. In de dienstensector wordt het minst vaak een matig of hoog risico gerapporteerd, gevolgd door de publieke sector. Hierbij valt het op dat werknemers uit de publieke sector vaker een hoog risico rapporteren in vergelijking met de andere sectoren, terwijl werknemers uit de industrie vaker een matig risico rapporteren. Er is geen significant verschil naar gender (Tabel 3.5).

Figuur 3.7 Verdeling van de respondenten naar mate van biomechanisch risico, per jaar (percentages)



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

¹² Significantie getest aan de hand van ordinale logistische regressies.

Tabel 3.5 **Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op biomechanische risico's, in 2010, 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantiertest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)**

	2010			2015			2024		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	50%	46%	4%	57%	39%	3%	57%	40%	4%
Gender #	Hoofdeffect ^{ns} , interactie-effect ^{ns}								
Man	49%	48%	3%	57%	41%	2%	58%	41%	2%
Vrouw	52%	44%	4%	57%	38%	5%	55%	39%	6%
Leeftijdsgroep #	Hoofdeffect ^{***} , interactie-effect [*]								
15-24 jaar	44%	54%	2%	48%	45%	7%	44%	54%	2%
25-34 jaar	50%	46%	4%	58%	37%	5%	58%	38%	4%
35-44 jaar	51%	45%	4%	57%	40%	3%	59%	37%	4%
45-54 jaar	49%	46%	5%	55%	42%	3%	54%	41%	5%
55+ jaar	57%	42%	1%	63%	34%	3%	60%	36%	3%
Opleidingsniveau #	Hoofdeffect ^{***} , interactie-effect [*]								
Lager onderwijs	32%	65%	3%	42%	55%	3%	40%	57%	4%
Secundair onderwijs	39%	57%	5%	51%	46%	3%	41%	53%	6%
Hoger onderwijs	68%	28%	3%	69%	27%	4%	72%	25%	3%
Sector (4 categorieën) #	Hoofdeffect [*] , interactie-effect ^{ns}								
Landbouw °									
Industrie	45%	54%	1%	52%	47%	1%	56%	43%	1%
Diensten	51%	47%	2%	60%	38%	2%	57%	42%	1%
Publieke sector	53%	39%	7%	57%	37%	6%	56%	35%	9%

Significantiertest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het hoofdeffect (hoofd) van de subgroepen alsook significante interactie-effecten (interactie) tussen subgroep en jaar. Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant.

° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

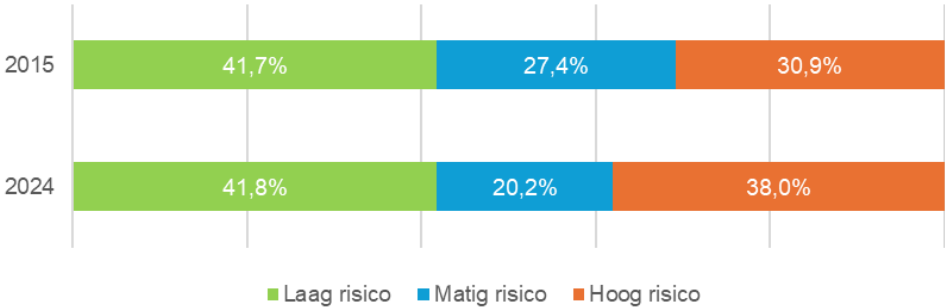
Blootstelling aan langdurig zitten

Daarnaast be vraagt de EWCS sinds 2015 ook in welke mate werknemers periodes van minstens een half uur aan een stuk moeten **zitten** in hun werk. Ook langdurig zitten kan een aanzienlijke belasting voor het lichaam zijn, en op termijn een negatieve impact op de gezondheid van werknemers hebben. Figuur 3.8 geeft de evolutie van het risico op langdurig zitten weer voor 2015 en 2024. Daarnaast geeft Tabel 3.6 de details over de verschillen in blootstelling aan langdurig zitten naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector.

Uit de resultaten blijkt dat de blootstelling aan **langdurig zitten** significant toeneemt tussen 2015 en 2024. Vooral het aandeel werknemers dat aangeeft een hoog risico te ervaren, stijgt duidelijk in deze periode. Wanneer we kijken naar verschillen tussen groepen, zien we dat **mannen en vrouwen niet significant van elkaar verschillen** in hun risico op langdurig zitten. **Leeftijd** speelt daarentegen wel een rol: het risico neemt significant toe naarmate werknemers ouder worden. Hoewel de interactie tussen leeftijd en tijd niet significant is, blijft het patroon over de jaren heen consistent. Ook **opleidingsniveau** toont een significant verband: werknemers met een hoger opleidingsniveau rapporteren vaker een verhoogd risico op langdurig zitten. Net zoals bij leeftijd is de interactie met tijd niet signi-

ficant, wat betekent dat deze verschillen relatief stabiel blijven tussen 2010, 2015 en 2024. Tot slot worden **geen significante verschillen tussen sectoren** gevonden.

Figuur 3.8 **Verdeling van de respondenten naar mate risico op langdurig zitten, in 2015 en 2024 (percentages)**



Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Tabel 3.6 **Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op langdurig zitten in 2015 en 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector.**
Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies (in %)

	2015			2024		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	42%	27%	31%	42%	20%	38%
Gender #	Hoofdeffect ^{ns} , interactie-effect ^{ns}					
Man	40%	31%	29%	42%	23%	35%
Vrouw	43%	24%	33%	45%	18%	37%
Leeftijdsgroep #	Hoofdeffect ^{***} , interactie-effect ^{ns}					
15-24 jaar	60%	23%	17%	65%	16%	19%
25-34 jaar	44%	28%	29%	40%	20%	40%
35-44 jaar	39%	27%	34%	39%	19%	42%
45-54 jaar	39%	28%	33%	42%	24%	35%
55+ jaar	41%	28%	31%	43%	21%	35%
Opleidingsniveau #	Hoofdeffect ^{***} , interactie-effect ^{ns}					
Lager onderwijs	67%	19%	15%	66%	16%	18%
Secundair onderwijs	51%	25%	24%	59%	17%	24%
Hoger onderwijs	23%	33%	44%	26%	24%	50%
Sector (4 categorieën) #	Hoofdeffect ^{ns} , interactie-effect ^{ns}					
Landbouw °						
Industrie	46%	29%	25%	43%	26%	31%
Diensten	41%	22%	37%	43%	14%	43%
Publieke sector	40%	34%	26%	44%	26%	30%

Significantietest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het hoofdeffect (hoofd) van de subgroepen alsook significante interactie-effecten (interactie) tussen subgroep en jaar. Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ns = niet significant.

° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

3.3.2 Psychosociale risico's

Naast fysieke risico's kunnen we ook heel wat psychosociale risico's identificeren binnen de werk-context, die een impact kunnen hebben op het welzijn van werknemers. **Psychosociale risico's** kunnen omschreven worden als aspecten van werk en organisatie die psychologische of fysieke schade kunnen veroorzaken (EU-OSHA, 2007), zoals hoge werkdruk, ongunstige werkuren, gebrek aan autonomie en ondersteuning, hoge jobonzekerheid, gebrek aan inspraak, en asociale gedragingen (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2019; Thil et al., 2023).

In tegenstelling tot fysieke risico's werd aandacht de voor psychosociale risico's slechts een tiental jaar geleden vertaald naar het wetgevende kader. In het amendement van 2014 werd een definitie van psychosociale risico's opgenomen, waarbij ook een onderscheid werd gemaakt tussen vijf grote domeinen van psychosociale risico's. Dit wettelijke kader biedt zo handvaten voor het identificeren en de preventie van psychosociale risico's. Deze risico's zijn echter veel moeilijker te detecteren dan fysieke risico's, onder meer omdat de gevolgen vaak pas op langere termijn zichtbaar worden en minder rechtstreeks aan deze risico's gerelateerd kunnen worden. Een belangrijk gevolg van psycho-

sociale risico's is namelijk dat ze zorgen voor een verhoging van de mentale stress van de werknemer. **Stress** op zichzelf is een gezonde biochemische reactie van het autonome zenuwstelsel en het brein om te reageren op een onmiddellijke dreiging of gevaar. Door stress te ervaren, word de vecht-of vluchtreactie van de persoon geactiveerd, wat leidt tot een verhoging van hormonen zoals cortisol, adrenaline en dopamine in het lichaam (Vanmarcke et al., 2023; James & Brown, 1997). Dit verhoogt de waakzaamheid en reactiesnelheid van de persoon waardoor deze beter kan reageren in geval van een dreiging. Wanneer een persoon echter **chronische stress** ervaart, blijven deze hormoonniveau 's lange tijd verhoogd. Dit kan schadelijk zijn, zowel voor de fysieke als mentale gezondheid van de persoon. Zo leidt chronische stress tot meer negatieve emoties en stemmingswisselingen, concentratieproblemen en verminderd geheugen (Schaufeli et al., 2021). Daarnaast heeft chronische stress ook een lichamelijke impact op veel domeinen (Verbrugge, 2025; Schaufeli et al., 2021):

- verlaging van het immuunsysteem waardoor men sneller ziek wordt;
- slaapproblemen (door verhoogde insuline-aanmaak);
- gewichtstoename;
- spierafbraak (waardoor men kwetsbaarder wordt voor ongevallen en kwetsuren);
- verhoogde spierspanning (wat vervolgens aanleiding kan geven tot MSA) (Coggon et al., 2013);
- verhoogde bloeddruk en darmklachten;
- hoofdpijn;
- verminderde motoriek (waardoor het risico op fouten of ongevallen verhoogt);
- ...

Op basis van een uitgebreide literatuurstudie en validatie oefeningen, ontwikkelden Leka en Jain (2024) een conceptueel kader om de determinanten en gevolgen van psychosociale risico's te bestuderen. Hierbij onderscheiden ze tien dimensies binnen de psychosociale werkcontext die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's:

- jobinhoud;
- werkdruk en het werktempo;
- werkschema;
- mate van controle;
- interpersoonlijke relaties op het werk;
- de rol in de organisatie;
- ontwikkelingsmogelijkheden;
- werk-privé verhouding;
- organisatiecultuur en -functioneren.

Hoewel onder elk van deze dimensies verscheidene psychosociale risico's geïdentificeerd kunnen worden, helpt deze categorisering om de breedheid van psychosociale risico's beter te begrijpen. Deze kunnen zich immers in een veelheid van aspecten uit de werkcontext voordoen.

Tabel 3.7 geeft een overzicht van de specifieke psychosociale risico's die aan de hand van de EWCS bestudeerd kunnen worden. Hierbij werden voor elke categorie van Leka en Jain (2024) telkens twee specifieke psychosociale risico's geïdentificeerd. Deze worden kort omschreven in de tabel.

Tabel 3.7 Psychosociale risico's gemeten in de EWCS*

Grote categorieën	Psychosociale risico's	Omschrijving
Werkdruk & werktempo	Hoge werkintensiteit Afhankelijkheid van externen factoren voor werktempo	Werken aan een hoog tempo of tegen strakke deadlines. Werktempo is afhankelijk van collega's, klanten, targets, een machine of een leidinggevende.
Jobinhoud	Emotionele belasting Onderbenutting van vaardigheden	Omgaan met klanten of boze cliënten of emotioneel verstorende situaties. Onvoldoende kansen krijgen om kennis en vaardigheden te benutten.
Werk schema	Ongunstig aantal werkuren Atypische werkuren	Een slechte overeenkomst tussen het gewenst aantal werkuren en het feitelijke aantal werkuren die gepresteerd worden. Dit kan gaan over zowel minder als meer werkuren dan gewenst. Werken tijdens het weekend, 's nachts, of erg lange werkdagen doen.
Mate van controle	Gebrek aan taakautonomie Gebrek aan participatie in beslissingen	Gebrek aan keuze over de volgorde waarin je taken uitvoert, de snelheid waarmee en de manieren waarin. Geen inspraak krijgen over doelstellingen van je werk, niet betrokken worden bij de verbetering van de werkomgeving of geen inspraak krijgen over partners waarmee je moet samenwerken.
Interpersoonlijke relaties op het werk	Gebrek aan steun van collega's en leidinggevenden Blootstelling aan asociale gedragingen of discriminatie	Gebrek aan steun van collega's of van leidinggevendens. Blootstelling aan asociale gedragingen zoals geweld, ongewenste seksuele aandacht, bedreigingen, verbaal geweld, aanranding of pesten, of blootstelling aan discriminatie omwille van leeftijd, geslacht, origine, huidskleur, religie, beperking, nationaliteit of seksuele oriëntatie.
Rol in de organisatie	Verantwoordelijkheid voor mensen Gebrek aan betekenisvol werk	Verantwoordelijkheid dragen (leidinggevende rol) over veel mensen. Gebrek aan gevoel van betekenis of zinvol werk.
Ontwikkelingsmogelijkheden	Gebrek aan carrièrevooruitzichten Jobonzekerheid	Gebrek aan mogelijkheden en vooruitzichten om vooruitgang in de carrière te maken. Grote kans om job te verliezen in de komende 6 maanden.
Werk-privé balans en conflicten	Gebrek aan afstemming werk-privé balans in termen van werkuren Werk-privé conflicten	Gebrek aan afstemming tussen werkuren en privé-verplichtingen Piekeren over het werk wanneer men niet aan het werk is, door het werk te moe zijn voor het huishouden of niet voldoende tijd aan het gezin kunnen besteden, moeite om zich op het werk te concentreren door privé-bekommernissen.
Organisatiecultuur en -klimaat	Gebrek aan vertrouwensvol organisatieklimaat Gebrek aan ondersteunend leiderschap	Gebrek aan vertrouwen van management dat werknemers hun werk goed doen, gebrek aan vertrouwen in management door werknemers, afwezigheid van een billijke manier om conflicten op te lossen. Leidinggevende heeft een gebrek aan respect, kan medewerkers niet doen samenwerken, geeft geen nuttige feedback, moedigt de werknemer niet aan en ondersteunt werknemers niet in hun ontwikkeling.
Omgeving en materiaal	<i>Leka en Jain (2024) onderscheiden ook deze categorie van psychosociale risico's. Deze komt echter overeen met wat hierboven besproken werd als fysieke risico's.</i>	

* Enkel psychosociale risico's meetbaar met de EWCS-data werden hier opgenomen. Hierbij werd de voorkeur gegeven aan items en psychosociale risico's die in meerdere metingen opgenomen waren.

Bron Indeling psychosociale risico's gebaseerd op de indeling van Leka en Jain (2024)

Waar mogelijk werd geprobeerd om deze psychosociale risico's zo te operationaliseren dat ook de evolutie tussen 2010 en 2024 onderzocht kon worden. Voor elk psychosociaal risico werd een indicator geconstrueerd, die het aandeel werknemers (percentage) weergeeft dat een laag, matig of hoog risico loopt. Een hoger risico is meer problematisch. De details over de schaalconstructie en gebruikte items uit de EWCS kunnen teruggevonden worden in Tabel b3.1 in bijlage 3.

Tabel 3.8 beschrijft voor elk van de psychosociale risico's de evolutie (waar mogelijk) tussen 2010, 2015 en 2024. Hierbij wordt per jaar het aandeel werknemers dat een laag risico, matig risico en hoog risico heeft op het psychosociaal risico weergegeven. We bespreken voor elk van deze psychosociale risico's kort de algemene evolutie. Daarnaast kijken we naar belangrijke - significante - verschillen tussen groepen van werknemers in 2024 - naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector - besproken. Dit geeft ons zicht op mogelijke risicogroepen voor bepaalde psychosociale risico's in 2024.

Tussen 2010 en 2024 zien we zeer uiteenlopende evoluties voor de psychosociale risicofactoren (Tabel 3.8). Enkel significante verschillen worden besproken:

Tussen 2010 en 2024 zien we zeer uiteenlopende evoluties in de verschillende psychosociale risicofactoren (Tabel 3.8). Hieronder worden enkel de significante veranderingen besproken. Ten eerste **nemen enkele risico's over de gehele periode aanzienlijk toe**. Zowel het risico op hoge werkintensiteit als het risico op een ongunstig aantal werkuren stijgt significant tussen 2010 en 2024. Daarnaast zien we voor asociale gedragingen en discriminatie een duidelijke en significante toename tussen 2015 en 2024. Tegelijkertijd zijn er **psychosociale risico's die juist afnemen**. Het risico op jobonzekerheid en het risico op een gebrek aan taakautonomie daalt significant tussen 2010 en 2024. Het gebrek aan steun van collega's en leidinggevendenden neemt significant af van 2010 tot 2015 en blijft daarna stabiel. Verder zien we tussen 2015 en 2024 een significante daling van het gebrek aan carrièrevooruitzichten, gebrek aan ondersteunend leiderschap en een gebrek aan een vertrouwensvol organisatieklimaat. Daarnaast zijn er risicofactoren die een **U-vormige evolutie vertonen**: een verbetering in 2015 gevolgd door een terugkeer van het risico in 2024. Dit patroon zien we bij het risico op afhankelijkheid van externe factoren voor het werktempo, emotionele belasting, atypische werkuren en gebrek aan participatie in beslissingen. Voor verantwoordelijkheid voor anderen zien we het omgekeerde patroon: een toename van het aandeel werknemers met een matig of hoog risico tussen 2010 en 2015, gevolgd door een daling in 2024. Tot slot zijn er ook psychosociale risico's waarvoor geen significante verandering werd vastgesteld tussen 2010 en 2024.

Tabel 3.8 Verdeling van de respondenten volgens de mate van risico, per jaar voor elk van de psychosociale risico's (in %)

	Laag risico	Matig risico	Hoog risico		Laag risico	Matig risico	Hoog risico		Laag risico	Matig risico	Hoog risico
Werkdruk en werktempo				Jobinhoud				Ontwikkelingsmogelijkheden			
<i>Werkintensiteit</i>				<i>Emotionele belasting</i>				<i>Gebrek aan carrièrevooruitzichten</i>			
2010	50,5%	28,1%	21,4%	2010	44,3%	43,0%	12,8%	2010	39,2%	22,7%	38,1%
2015	47,1%	28,4%	24,5%	2015	57,8%	35,2%	7,0%	2015	37,9%	21,5%	40,5%
2024	47,7%	31,9%	20,4%	2024	55,3%	35,8%	8,9%	2024	49,1%	18,7%	32,1%
<i>Afhankelijkheid van externe factoren voor werktempo</i>				<i>Onderbenutting van vaardigheden</i>				<i>Jobonzekerheid</i>			
2010	36,7%	48,2%	15,1%	2010	/	/	/	2010	69,3%	12,5%	18,2%
2015	40,6%	45,2%	14,2%	2015	/	/	/	2015	74,6%	9,8%	15,7%
2024	33,2%	51,8%	15,0%	2024	84,3%	7,2%	8,5%	2024	80,8%	8,3%	10,9%
Werkschema				Mate van controle				Organisatiecultuur en -klimaat			
<i>Ongunstig aantal werkuren</i>				<i>Gebrek aan taakautonomie</i>				<i>Gebrek aan vertrouwensvol organisatieklimaat</i>			
2010	63,1%	15,7%	21,2%	2010	52,1%	18,1%	29,9%	2010	/	/	/
2015	62,8%	15,5%	21,7%	2015	54,8%	19,9%	25,4%	2015	69,6%	24,4%	6,0%
2024	56,0%	17,8%	26,2%	2024	60,6%	20,2%	19,2%	2024	73,5%	22,5%	4,0%
<i>Atypische werkuren</i>				<i>Gebrek aan participatie in beslissingen</i>				<i>Gebrek aan ondersteunend leiderschap</i>			
2010	46,8%	30,7%	22,6%	2010	26,4%	43,1%	30,4%	2010	/	/	/
2015	49,2%	29,0%	21,8%	2015	32,5%	38,9%	28,6%	2015	71,6%	20,4%	8,1%
2024	43,1%	32,6%	24,3%	2024	28,6%	43,8%	27,7%	2024	76,3%	17,7%	6,0%
Interpersoonlijke relaties op het werk				Werk-privé balans en conflicten				Rol in de organisatie			
<i>Gebrek aan steun van collega's en leidinggevenden</i>				<i>Gebrek aan afstemming werk-privé balans in termen van werkuren</i>				<i>Verantwoordelijkheid voor mensen (leidinggevende rol)</i>			
2010	54,9%	35,5%	9,7%	2010	38,5%	46,1%	15,5%	2010	84,9%	11,0%	4,1%
2015	63,9%	28,2%	7,8%	2015	35,1%	51,1%	13,8%	2015	82,7%	12,6%	4,7%
2024	63,7%	29,5%	6,8%	2024	37,6%	48,6%	13,8 %	2024	86,4%	9,7%	3,9%
<i>Blootstelling aan asociale gedragingen of discriminatie</i>				<i>Werk-privé conflicten</i>				<i>Gebrek aan betekenisvol werk</i>			
2010	75,2%	18,5%	6,4%	2010	/	/	/	2010	82,1%	16,1%	1,8%
2015	76,2 %	18,8%	5,1%	2015	3,9%	36,3%	59,8%	2015	82,9%	15,0%	2,1%
2024	71,4%	22,7%	5,9%	2024	7,8%	44,0%	48,2%	2024	83,4%	14,9%	1,6%

* / = geen data beschikbaar in dit jaar.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024

Dit geldt voor een gebrek aan afstemming van de werk-privébalans in termen van werkuren, de aanwezigheid van werk-privéconflicten en gebrek aan betekenisvol werk. Voor onderbenutting van vaardigheden kan geen evolutie worden onderzocht, aangezien deze risicofactor enkel werd bevraagd in 2024.

Daarnaast laten de EWCS-data ons ook toe te onderzoeken welke risicogroepen meer geconfronteerd worden met bepaalde psychosociale risico's. Hiervoor kijken we enkel naar de data van 2024. Tabel 3.9 vat de cijfers voor deze risicogroepen samen.

Gender

Uit de resultaten komen duidelijke genderpatronen naar voren in verschillende vormen van psychosociale arbeidsbelasting. Vrouwen rapporteren aanzienlijk vaker een matig tot hoog risico op emotionele belasting, en zij ervaren ook vaker een problematische afstemming tussen het gewenste en het feitelijke aantal werkuren. Daarnaast lopen vrouwen een groter risico op een gebrek aan taakautonomie en beperkte carrièrevooruitzichten, en worden zij vaker geconfronteerd met asociaal gedrag op het werk. Ook een tekort aan ondersteunend leiderschap wordt door vrouwen vaker gemeld. Mannen daarentegen geven significant vaker aan geconfronteerd te worden met atypische werkuren en zij hebben ook meer verantwoordelijkheid voor anderen dan vrouwen. Wat het werk-privéconflict betreft, zien we een genuanceerd beeld: mannen rapporteren vaker een hoog risico, terwijl vrouwen veel vaker een matig risico rapporteren en minder vaak een laag risico dan mannen. Dit suggereert dat werk-privéproblemen zich bij vrouwen en mannen anders manifesteren, zowel in intensiteit als in frequentie.

Leeftijdsgroep

Wanneer we de psychosociale risico's bekijken naar **leeftijdsgroep**, zien we een sterk gedifferentieerd patroon. Voor een aantal risico's daalt het voorkomen naarmate werknemers ouder worden. Zo neemt het risico op afhankelijkheid van externe factoren voor het werktempo, jobonzekerheid, emotionele belasting, gebrek aan participatie in beslissingen en gebrek aan betekenisvol werk af met toenemende leeftijd. Andere risico's vertonen echter het omgekeerde beeld. Het risico op verantwoordelijkheid voor anderen, het gebrek aan een vertrouwensvolle organisatiecultuur en het gebrek aan ondersteunend leiderschap nemen juist toe bij oudere werknemers. Daarnaast valt op dat heel jonge werknemers (jonger dan 25 jaar) bijzonder kwetsbaar zijn voor een matig risico op emotionele belasting en een matig tot hoog risico op een gebrek aan taakautonomie. De oudste groep, de 55-plussers, loopt dan weer vaker risico op een gebrek aan steun van collega's en leidinggevend. Wat atypische werkuren betreft, bevinden vooral de jongste en oudste werknemers zich in een verhoogde risicopositie. Voor carrièrevooruitzichten en werk-privébalans zien we daarentegen een duidelijke piek bij de 25- tot 34-jarigen, die deze risico's vaker rapporteren dan andere leeftijdsgroepen. Het werk-privéconflict vertoont tot slot een complex patroon: het matige risico piekt bij werknemers tussen 25 en 45 jaar, terwijl het hoge risico vooral voorkomt bij de jongeren onder 25 én bij de 45-plussers.

Opleidingsniveau

Wanneer we de psychosociale risico's bekijken naar opleidingsniveau, komen duidelijke en vaak tegengestelde patronen naar voren. Het risico op verantwoordelijkheid voor anderen neemt toe naarmate het opleidingsniveau stijgt. Werknemers met een hoger diploma belanden dus vaker in functies met meer verantwoordelijkheden. Tegelijk zien we dat het risico op zowel een gebrek aan betekenisvol werk als een gebrek aan carrièrevooruitzichten afneemt met hoger opleidingsniveau. Werknemers met een diploma lager onderwijs rapporteren het vaakst een onderbenutting van hun vaardigheden, wat erop wijst dat zij minder kansen krijgen om hun competenties volledig te benutten. Daarnaast zien werknemers met een lager of secundair diploma een verhoogd risico op jobonzekerheid, gebrek

aan taakautonomie, onvoldoende steun van collega's en een gebrek aan ondersteunend leiderschap. Aan de andere kant lopen werknemers met een diploma hoger onderwijs een groter risico op emotionele belasting, atypische werkuren, werk-privéconflicten en een onvoldoende afstemming tussen het gewenste en het feitelijk aantal werkuren.

Sector

Tot slot blijkt dat de verschillen tussen **sectoren** relatief beperkt zijn, en dat er slechts weinig significante variaties voorkomen in de psychosociale risico's. Toch tekenen zich enkele duidelijke patronen af. Werknemers in de **industrie** rapporteren een significant lager risico op emotionele belasting dan werknemers in de publieke sector. De **publieke sector** springt eruit met een aantal specifieke risico's. Werknemers in deze sector rapporteren significant vaker atypische werkuren, wat grotendeels te verklaren valt doordat de zorgsector in deze categorie vervat zit. Daarnaast geven werknemers in de publieke sector vaker een gebrek aan steun van collega's en leidinggevendenden aan, net als een groter gebrek aan carrièrevooruitzichten. Tegelijkertijd scoort de publieke sector op enkele andere risicodomeinen juist beter. Zo rapporteren werknemers hier minder gebrek aan taakautonomie, minder verantwoordelijkheid voor anderen (minder leidinggevende functies), minder gebrek aan betekenisvol werk en minder jobonzekerheid dan werknemers in andere sectoren.

Tabel 3.9 **Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op psychosociale risico's in 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies**

	Hoge werkintensiteit			Afhankelijkheid van externe factoren voor werktempo			Emotionele belasting			Onderbenutting van vaardigheden			Ongunstig aantal werkuren			Atypische werkuren		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	47,7%	31,9%	20,4%	33,2%	51,8%	15,0%	55,3%	35,8%	8,9%	84,3%	7,2%	8,5%	56,0%	17,8%	26,2%	43,1%	32,6%	24,3%
Gender #	Ns			Ns			***			Ns			**			**		
Man	48,0%	33,9%	18,1%	31,8%	52,6%	15,6%	67,4%	28,0%	4,7%	84,9%	7,6%	7,6%	60,0%	16,6%	23,4%	39,8%	32,6%	27,5%
Vrouw	47,4%	29,8%	22,8%	34,6%	51,0%	14,4%	42,9%	43,9%	13,3%	83,7%	6,9%	9,4%	51,9%	19,1%	29,0%	46,5%	32,5%	21,0%
Leeftijdsgroep #	Ns			**			*			***			Ns			***		
15-24 jaar	44,5%	36,5%	19,0%	32,6%	47,9%	19,6%	44,8%	48,9%	6,4%	70,3%	15,2%	14,6%	55,2%	18,5%	26,4%	19,8%	57,7%	22,5%
25-34 jaar	42,9%	34,1%	23,0%	25,8%	56,9%	17,3%	56,3%	34,1%	9,6%	84,1%	9,1%	6,9%	52,5%	20,7%	26,8%	45,1%	30,8%	24,1%
35-44 jaar	47,1%	31,2%	21,7%	32,1%	51,2%	16,7%	58,5%	32,9%	8,7%	87,4%	4,5%	8,1%	49,6%	23,1%	27,3%	42,5%	30,2%	27,3%
45-54 jaar	48,9%	33,0%	18,1%	33,9%	52,5%	13,6%	54,6%	36,5%	8,9%	85,4%	5,8%	8,8%	61,2%	13,3%	25,6%	47,3%	28,6%	24,1%
55+ jaar	54,6%	26,3%	19,1%	43,2%	47,6%	9,2%	55,8%	34,5%	9,7%	85,9%	6,8%	7,3%	63,1%	12,5%	24,4%	48,0%	30,4%	21,7%
Opleidingsniveau #	Ns			Ns			**			***			***			**		
Lager onderwijs	48,6%	28,4%	23,0%	40,2%	42,8%	17,0%	61,7%	32,7%	5,6%	76,6%	11,3%	12,1%	68,2%	10,3%	21,5%	49,4%	32,5%	18,1%
Secundair onderwijs	46,1%	30,5%	23,4%	34,9%	48,7%	16,4%	57,4%	34,4%	8,3%	81,8%	8,5%	9,8%	63,1%	14,7%	22,1%	44,1%	35,1%	20,8%
Hoger onderwijs	48,6%	33,8%	17,7%	30,0%	56,4%	13,6%	52,1%	37,7%	10,2%	88,0%	5,3%	6,7%	48,2%	21,7%	30,1%	40,6%	31,1%	28,4%
Sector (4 categorieën) #	Ns			**			***			Ns			Ns			*		
Landbouw °																		
Industrie	46,8%	32,6%	20,7%	31,5%	47,9%	20,7%	84,6%	14,8%	0,6%	85,6%	8,2%	6,3%	59,4%	14,6%	26,0%	48,2%	31,3%	20,5%
Diensten	43,7%	35,6%	20,7%	31,3%	51,8%	16,9%	59,6%	34,8%	5,7%	81,1%	9,3%	9,6%	55,3%	20,5%	24,1%	39,9%	36,2%	23,9%
Publieke sector	53,5%	27,0%	19,5%	36,6%	53,8%	9,6%	33,4%	49,0%	17,6%	87,6%	4,2%	8,2%	55,3%	16,2%	28,5%	44,3%	29,0%	26,7%

Significantietest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het effect van de verschillen tussen subgroepen.

Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** p<0,001;

** p<0,01; *p<0,05; ns = niet significant, ° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024

Tabel 3.9 Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op psychosociale risico's in 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies. Vervolg

	Gebrek aan taakautonomie			Gebrek aan participatie in beslissingen			Gebrek aan steun van collega's en leidinggevers			Blootstelling aan asociale gedragingen of discriminatie			Verantwoordelijkheid voor mensen			Gebrek aan betekenisvol werk		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	60,6%	20,2%	19,2%	28,6%	43,8%	27,7%	63,7%	29,5%	6,8%	71,4%	22,7%	5,9%	86,4%	9,7%	3,9%	83,4%	14,9%	1,6%
Gender #	*			*			Ns			***			**			Ns		
Man	57,7%	22,1%	20,2%	31,4%	41,9%	26,7%	63,9%	30,5%	5,6%	77,5%	17,7%	4,8%	83,7%	12,0%	4,3%	83,5%	15,5%	1,1%
Vrouw	63,6%	18,3%	18,1%	25,6%	45,9%	28,5%	63,4%	28,6%	8,0%	64,9%	27,9%	7,2%	89,3%	7,2%	3,5%	83,4%	14,4%	2,2%
Leeftijdsgroep #	***			***			*			*			***			***		
15-24 jaar	38,0%	28,0%	34,0%	17,1%	39,2%	43,8%	68,1%	27,7%	4,3%	70,1%	24,7%	5,3%	96,4%	3,1%	0,5%	70,6%	27,0%	2,4%
25-34 jaar	67,7%	18,5%	13,9%	30,7%	46,1%	23,2%	68,7%	28,0%	3,3%	73,7%	20,7%	5,7%	88,7%	9,4%	1,9%	81,1%	17,9%	1,0%
35-44 jaar	64,0%	18,2%	17,9%	31,3%	44,2%	24,5%	60,9%	31,0%	8,2%	65,1%	27,9%	7,0%	83,5%	11,5%	5,0%	84,8%	14,1%	1,2%
45-54 jaar	60,6%	21,5%	17,9%	29,2%	43,5%	27,3%	63,5%	29,5%	7,0%	70,3%	24,1%	5,6%	85,1%	10,8%	4,1%	85,5%	12,3%	2,2%
55+ jaar	59,3%	19,5%	21,3%	27,2%	43,3%	29,5%	59,8%	30,2%	10,0%	79,9%	14,7%	5,4%	84,4%	9,5%	6,2%	88,3%	9,9%	1,8%
Opleidingsniveau #	***			***			**			Ns			***			**		
Lager onderwijs	42,8%	21,3%	35,9%	12,5%	39,1%	48,4%	58,7%	29,9%	11,4%	70,7%	20,4%	8,9%	94,2%	3,8%	2,0%	77,3%	20,3%	2,4%
Secundair onderwijs	51,4%	21,1%	27,5%	27,4%	39,3%	33,3%	60,7%	31,0%	8,3%	73,9%	20,4%	5,8%	88,7%	8,5%	2,8%	83,8%	14,1%	2,2%
Hoger onderwijs	71,2%	19,4%	9,4%	33,5%	48,0%	18,5%	67,0%	28,5%	4,5%	69,8%	24,9%	5,3%	82,8%	12,1%	5,2%	84,8%	14,1%	1,1%
Sector (4 categorieën) #	**			Ns			**			***			**			*		
Landbouw °																		
Industrie	57,1%	20,4%	22,5%	30,8%	44,2%	25,0%	67,2%	27,2%	5,6%	77,7%	16,5%	5,9%	83,2%	12,2%	4,7%	83,2%	15,1%	1,8%
Diensten	58,9%	19,1%	22,0%	29,6%	39,7%	30,8%	66,1%	28,0%	5,9%	75,9%	19,1%	5,0%	84,3%	12,2%	3,5%	79,8%	18,3%	1,9%
Publieke sector	64,8%	21,5%	13,8%	26,1%	48,8%	25,1%	58,7%	32,7%	8,6%	62,1%	30,7%	7,2%	90,6%	5,3%	4,1%	88,7%	10,0%	1,3%

Significantietest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het effect van de verschillen tussen subgroepen. Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** p<0,001; ** p<0,01; *p<0,05; ns = niet significant, ° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024

Tabel 3.9 **Percentage werknemers dat een laag, matig of hoog risico heeft op psychosociale risico's in 2024. Opgedeeld naar gender, leeftijdsgroep, opleidingsniveau en sector. Significantietest voor verschillen tussen groepen aan de hand van ordinale logistische regressies. Vervolg**

	Gebrek aan carrièrevooruitzichten			Jobonzekerheid			Gebrek aan afstemming werk-privébalans i.f.v. werkuren			Werk-privéconflicten			Gebrek aan vertrouwensvol organisatieklimaat			Gebrek aan ondersteunend leiderschap		
	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog	Laag	Matig	Hoog
Totaal	49,1%	18,7%	32,1%	80,8%	8,3%	10,9%	37,6%	48,6%	13,8%	7,6%	43,8%	48,6%	73,5%	22,5%	4,0%	76,3%	17,7%	6,0%
Gender #	***			Ns			Ns			***			Ns			*		
Man	54,9%	16,4%	28,8%	79,4%	9,6%	11,0%	37,3%	50,0%	12,7%	5,6%	38,3%	56,2%	75,3%	22,1%	2,6%	78,4%	16,4%	5,2%
Vrouw	43,1%	21,2%	35,6%	82,2%	7,0%	10,8%	38,0%	47,1%	14,9%	9,8%	49,6%	40,6%	71,6%	22,9%	5,5%	74,0%	19,1%	6,9%
Leeftijdsgroep #	*			**			**			***			**			*		
15-24 jaar	44,3%	21,4%	34,3%	71,8%	10,6%	17,5%	45,0%	46,5%	8,6%	5,4%	22,3%	72,4%	83,1%	16,3%	0,6%	85,4%	11,6%	3,0%
25-34 jaar	56,3%	17,4%	26,3%	79,5%	8,6%	11,9%	31,0%	51,5%	17,5%	7,3%	49,3%	43,4%	75,9%	19,8%	4,3%	75,6%	19,7%	4,7%
35-44 jaar	48,8%	18,7%	32,6%	81,0%	8,1%	11,0%	33,3%	50,9%	15,8%	9,8%	49,4%	40,9%	70,3%	25,3%	4,4%	76,5%	15,5%	8,0%
45-54 jaar	46,9%	17,2%	35,9%	83,5%	8,2%	8,3%	37,2%	50,3%	12,6%	7,2%	44,9%	47,9%	70,3%	24,8%	4,9%	76,6%	17,6%	5,8%
55+ jaar	46,3%	21,4%	32,4%	82,9%	7,4%	9,7%	48,4%	40,8%	10,8%	6,7%	38,7%	54,6%	74,7%	21,5%	3,8%	71,6%	21,7%	6,7%
Opleidingsniveau #	***			*			Ns			***			Ns			*		
Lager onderwijs	39,5%	15,3%	45,2%	76,6%	11,2%	12,2%	40,7%	43,7%	15,6%	8,5%	34,3%	57,2%	77,1%	20,0%	2,9%	71,3%	19,4%	9,3%
Secundair onderwijs	52,3%	16,3%	31,4%	77,3%	9,9%	12,8%	37,3%	50,2%	12,5%	5,7%	36,3%	58,0%	75,5%	21,6%	2,9%	76,4%	17,4%	6,2%
Hoger onderwijs	49,5%	21,2%	29,3%	84,1%	6,6%	9,3%	37,0%	48,9%	14,1%	8,6%	51,2%	40,2%	71,3%	23,7%	5,1%	77,5%	17,4%	5,1%
Sector (4 categorieën) #	**			*			*			Ns			Ns			Ns		
Landbouw °																		
Industrie	54,1%	17,5%	28,4%	80,2%	10,1%	9,7%	32,6%	53,8%	13,6%	5,0%	41,8%	53,2%	75,5%	22,2%	2,3%	74,9%	19,0%	6,2%
Diensten	52,4%	18,8%	28,9%	76,5%	10,8%	12,7%	37,6%	47,3%	15,1%	7,5%	41,3%	51,2%	75,4%	20,7%	4,0%	80,0%	14,7%	5,3%
Publieke sector	42,7%	19,5%	37,9%	86,8%	4,1%	9,1%	40,0%	47,7%	12,3%	9,3%	48,2%	42,5%	70,2%	24,7%	5,1%	72,6%	20,5%	7,0%

Significantietest van de verschillen o.b.v. ordinale logistische regressies en marginale kansen. Hierbij rapporteren we des significantie van het effect van de verschillen tussen subgroepen.
Een hoofdeffect wijst op een verschil tussen de subgroepen. Een interactie-effect geeft aan dat de subgroepen een verschillende evolutie hebben tussen 2010, 2015 en 2024. *** p<0,001; ** p<0,01; *p<0,05; ns = niet significant, ° Aantal respondenten in deze subgroep is te klein om data te rapporteren.

Bron Gewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024

3.4 Relatie tussen risico's en welzijn en gezondheid

In dit deel kijken we naar de relatie tussen fysieke en psychosociale risico's en MSA, en het welzijn en de gezondheid van werknemers. Eerder onderzoek, o.a. met de Europese data van de EWCS 2015 (Vandekerckhove et al., 2021) en de Belgische EWCTS data uit 2021 (Thil et al., 2023), toont een complexe relatie tussen fysieke en psychosociale risicofactoren en gezondheidsuitkomsten. Zo kunnen psychosociale factoren bijdragen aan musculoskeletale aandoeningen, die traditioneel aan fysieke risicofactoren worden toegeschreven. Anderzijds kunnen fysieke risicofactoren ook wegen op het mentale welzijn van werknemers.

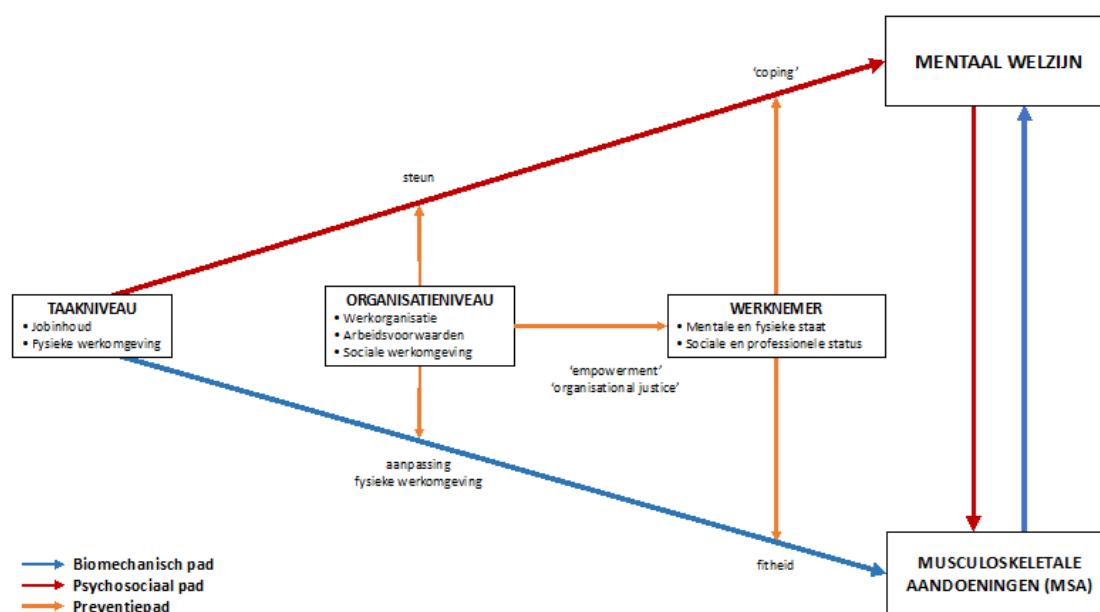
In deze paragraaf worden deze relaties eerst toegelicht aan de hand van het analytisch model van Vandekerckhove en collega's (2021). Vervolgens bekijken we of deze relaties ook teruggevonden worden aan de hand van de data van de EWCS 2024.

3.4.1 Analytisch model

Het analytisch model (Figuur 3.9) onderscheid drie paden, die verklaren hoe fysieke en psychosociale risicofactoren aanleiding kunnen geven tot respectievelijk de ontwikkeling van MSA en een verlaagd mentaal welzijn:

1. **Biomechanisch pad (blauw):** fysieke/biomechanische risicofactoren veroorzaken MSA door stress op het lichaam; een combinatie van deze factoren kan dit effect versterken (Lundberg, 2002; Roquelaure, 2018).
2. **Psychosociaal pad (rood):** psychosociale risicofactoren beïnvloeden het mentale welzijn door psychologische belasting. Langdurige blootstelling hieraan zorgt voor een chronische verhoging van het stressniveau en bijhorende verhoogde hormonale staat van paraatheid, wat niet enkel een invloed heeft op het mentale welzijn van de werknemer maar wat ook het fysieke welzijn aantast (Lanfranchi & Duveau, 2008; Roquelaure, 2018).
3. **Preventie pad (oranje):** dit pad toont de potentiële negatieve spiraal aan tussen mentaal en fysiek welzijn. Anderzijds toont dit pad mogelijkheden voor preventieve maatregelen door zowel de fysieke werkomgeving te verbeteren (bv. ergonomie) als werknemers te ondersteunen in het ontwikkelen van gezond coping gedrag en het verminderen van psychosociale risico's.

Figuur 3.9 Analytisch model voor de relatie tussen fysieke en psychosociale risico's, mentaal welzijn en MSA



Bron Vandekerckhove et al. (2021)

3.4.2 Bevindingen op basis van de EWCS 2024

Om de relatie tussen fysieke en psychosociale risico's en het welzijn en de gezondheid van werknemers te onderzoeken, werden lineaire regressieanalyses uitgevoerd voor elk van de welzijnsuitkomsten. Deze analyses werden enkel uitgevoerd op de data van 2024, omdat enkel in dat jaar alle risicofactoren en alle welzijnsuitkomsten gemeten werden. Daarnaast is het voor toekomstige interventies ook vooral relevant om te weten welke fysieke en psychosociale risico's op dit moment een relatie hebben met het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Tabel 3.10 toont resultaten (coëfficiënten) en modelstatistieken van deze analyses. Daarbij worden enkel de significante relaties weergegeven. Oranje cellen wijzen op een negatieve impact van de risicofactor op het welzijn van de werknemers (meer onwelzijn of minder welzijn), terwijl de groene cellen een positieve impact van de risicofactor op het welzijn van de werknemer signaleren.

Een eerste opvallende bevinding uit deze analyses is dat **fysieke risicofactoren een negatieve samenhang hebben op met het fysieke welzijn als het mentale welzijn van werknemers**. Meer biomechanische belasting hangt namelijk samen met meer MSA en een slechtere fysieke gezondheid, maar ook met een lager mentaal welzijn, minder bevoegdheid en meer fysieke uitputting. **Langdurig zitten** hangt voornamelijk samen met een lager mentaal welzijn, minder bevoegdheid en meer fysieke uitputting. Anderzijds blijkt ook dat langdurig zitten samenhangt met minder stress.

Omgekeerd zien we ook dat **psychosociale risico's een duidelijke relatie hebben met fysiek welzijn**, ook wanneer de fysieke risico's in acht genomen worden. Zo tonen de resultaten dat naast de biomechanische belasting ook de blootstelling aan asociale gedragingen, gebrek aan participatie in beslissingen, een gebrek aan carrièrevooruitzichten en het ervaren van werk-privéconflicten samenhangen met meer MSA. Fysieke gezondheid hangt - naast biomechanische belasting - ook negatief samen met jobonzekerheid, gebrek aan betekenisvol werk, werk-privéconflicten en een gebrek aan werk-privébalans in termen van werkuren.

Wanneer we kijken naar de psychosociale risico's, over alle welzijnsuitkomsten heen, merken we op dat bepaalde psychosociale risico's wegen op veel verschillende welzijnsuitkomsten. De meest opvallende is de **werk-privéconflicten**. **Werk-privéconflicten hebben een sterke en significant negatieve samenhang met alle aspecten van het fysieke en mentale welzijn van werknemers**. Met andere woorden werk-privéconflicten wegen op het welzijn en de gezondheid van werknemers. Daarnaast hebben ook jobonzekerheid, gebrek aan carrièrevooruitzichten, gebrek aan betekenisvolwerk en een gebrek aan een klimaat van vertrouwen een brede impact op het welzijn en de gezondheid van werknemers.

Hierbij valt het ook op dat de psychosociale risico's die gerelateerd zijn aan de specifieke inhoud van de job - zoals werkkintensiteit, emotionele belasting, gebrek aan vaardigheidsbenutting of gebrek aan taakautonomie - vooral een relatie tonen met meer specifieke welzijnsuitkomsten, waaronder bevoegdheid, stress en uitputting, terwijl de psychosociale risico's die andere aspecten uit de werkcontext omvatten (sociale relaties, werk-privé verhouding, organisatiecontext, toekomstvooruitzichten) ook een bredere impact lijken te hebben, zowel op fysiek als mentaal welzijn.

Tot slot kunnen we ook opmerken dat blootstellingsbelasting, afhankelijkheid voor werktempo en een gebrek aan sociale steun geen significante relatie met de welzijnsuitkomsten vertonen. Voor de fysieke risicofactoren blijkt dus, na controle voor andere fysieke risicofactoren en psychosociale risicofactoren, dat enkel de biomechanische risicofactoren een significante relatie hebben met welzijnsuitkomsten.

Tabel 3.10 Relatie van fysieke en psychosociale risico's met verschillende welzijnsuitkomsten in 2024.

De kleur van de cel laat toe om de relatie eenvoudig te interpreteren. **Oranje** = negatieve relatie van dit risico met welzijn, **groen** = positieve relatie van het risico met welzijn. De welzijnsuitkomsten fysieke gezondheid, mentaal welzijn en bevlogenheid zijn indicatoren van welzijn. Een negatieve relatie met risico's betekent dat deze risico's samen hangen met een lager welzijn van de werknemer. Voor de indicatoren MSA, stress, fysieke en mentale uitputting geldt het omgekeerde aangezien dit indicatoren van 'onwelzijn' zijn. Een positieve relatie met risico's betekent dat deze risico's samenhangen met meer gezondheid -en welzijnsklachten.

	MSA	Fysieke gezondheid	Mentaal welzijn	Bevlogenheid	Stress	Fysieke uitputting	Mentale uitputting
Blootstellingsbelasting	0,04*						
Biomechanische belasting	0,24***	-0,02***	-0,02**	-0,01***		0,04***	
Langdurig zitten			-0,05***	-0,03**	0,05**	-0,06**	
Hoge werkintensiteit					0,21***	0,10***	0,08**
Afhankelijkheid van externe factoren voor werktempo							
Emotionele belasting					0,18***	0,06*	0,23***
Onderbenutting van vaardigheden				-0,13***	-0,07**		
Gebrek aan taakautonomie						0,03***	0,01*
Gebrek aan participatie in beslissingen	0,25*			-0,03*	-0,06*		-0,08**
Atypische werkuren				0,01***			
Gebrek fit tussen gewenste en actuele werkuren			-0,01*	-0,01*			
Gebrek aan steun							
Blootstelling aan asociale gedragingen	0,11*						
Jobonzekerheid		-0,05**		-0,04**		0,07**	0,11***
Gebrek aan carrièrevooruitzichten	0,23**		-0,04**	-0,04**		0,07**	
Gebrek aan betekenisvol werk		-0,07*	-0,19***	-0,34***	0,10**	0,11**	0,19***
Werk-privé conflicten	1,03***	-0,19***	-0,32***	-0,07**	0,40***	0,41***	0,37***
Gebrek aan werk-privé balans		-0,06**	-0,08***		0,06*		
Gebrek aan klimaat van vertrouwen			-0,09**	-0,09***	0,10**		0,08*
Gebrek aan ondersteunend leiderschap							0,09*

Modelstatistieken	MSA	Fysieke gezondheid	Mentaal welzijn	Bevlogenheid	Stress	Fysieke uitputting	Mentale uitputting
<i>F</i> (26, 1560)	16,02	17,46	31,88	42,35	33,68	31,90	29,60
<i>Prob</i> > <i>F</i>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>R-squared</i>	0,217	0,232	0,356	0,423	0,368	0,35	0,339
<i>Root MSE</i>	0,994	0,172	0,162	0,134	0,221	0,226	0,224

* Coëfficiënten en modelstatistieken van lineaire regressieanalyses voor elk van de welzijnsuitkomsten. Voor deze analyses werden de continue variabelen voor risicofactoren gebruikt. Er werd gecontroleerd voor gender, leeftijdsgroep en opleidingsniveau. Analyses werden enkel uitgevoerd voor 2024, omdat enkel in deze bevraging alle risicofactoren bevroegd werden. Enkel significante coëfficiënten worden gerapporteerd (***p*<0,001; ***p*<0,01; **p*<0,05).

Bron Ongewogen data, Belgische werknemers EWCS 2024

3.5 Samenvatting

Uit de analyse van de Belgische EWCS data van 2010, 2015 en 2024 komt een duidelijk en complex beeld naar voren van hoe de blootstelling aan fysieke en psychosociale risico's tijdens het werk de gezondheid en het welzijn van werknemers beïnvloedt. Dit hoofdstuk illustreert hoe de Belgische arbeidsmarkt en jobkwaliteit van werknemers de afgelopen jaren ingrijpend is veranderd, met zowel positieve evoluties als duidelijke alarmsignalen. Zowel fysieke als psychosociale risico's nemen bij veel werknemers toe, terwijl welzijnsindicatoren zoals mentaal welzijn, bevoegenheid en fysieke gezondheid onder druk staan. De evoluties situeren zich op het raakvlak van fysieke belasting, psychosociale belasting, veranderende werkorganisaties en maatschappelijke trends zoals digitalisering, vergrijzing, hybride werken en toenemende mentale druk.

Stijgende gezondheidsproblemen en toenemende kwetsbaarheid

De data tonen aan dat musculoskeletale aandoeningen (MSA) een substantieel en groeiend probleem blijven. Klachten zoals rugpijn, spierpijn in schouders, nek en armen en spierpijn in de onderste ledematen nemen significant toe, vooral tussen 2015 en 2024. Het aandeel werknemers dat meerdere klachten tegelijk ervaart, stijgt eveneens, wat wijst op een verzwaring van de fysieke belasting. Vrouwen, oudere werknemers en lager opgeleiden zijn structureel kwetsbaarder en rapporteren significant meer fysieke klachten.

Op het vlak van mentaal welzijn zien we een piek in 2015, gevolgd door een scherpe daling in 2024. Werknemers rapporteren minder mentaal welzijn en minder bevoegenheid dan tien jaar geleden. Met name vrouwen, werknemers tussen 45 en 54 jaar en hoger opgeleiden tonen ongunstige evoluties. Stress en mentale uitputting blijven prominent aanwezig. Sectorgewijs kent de publieke sector de hoogste mentale uitputting en stressniveaus.

Fysieke risico's blijven hardnekkig aanwezig

Zowel blootstellingsrisico's (trillingen, lawaai, chemische stoffen, extreme temperaturen) als biomechanische risico's (repetitieve bewegingen, tillen van mensen of zware lasten, belastende houdingen) blijven sterk aanwezig in de Belgische werkcontext. Hoewel er in 2015 een tijdelijke daling merkbaar was, nemen meerdere risico's opnieuw toe in 2024. Repetitieve bewegingen blijven veruit het meest voorkomende biomechanische risico, gevolgd door vermoeiende houdingen. De industrie blijft de sector met de hoogste blootstellingsbelasting, terwijl het risico van langdurig zitten steeds relevanter wordt, vooral bij hoger opgeleiden en oudere werknemers.

Psychosociale risico's verschuiven en intensiveren

Psychosociale risico's zijn breed en omvatten vele domeinen van de job en de werkcontext. Het conceptueel kader en de categorisering van Jain en Leka (2024) laten toe om een deze variëteit aan psychosociale risico's in kaart te brengen met de EWCS. De evolutie van psychosociale risico's tussen 2010 en 2024 is niet eenduidig. Sommige risico's, zoals jobonzekerheid en gebrek aan taakautonomie, zijn gedaald over de tijd, wat wijst op structurele verbeteringen. Andere nemen echter toe en dreigen een groeiend gezondheidsrisico te vormen. Hierbij valt het met name op dat er een toename is van het risico op hoge werkintensiteit, ongunstige werkuren en werk-privéconflicten. Daarnaast neemt ook het risico op blootstelling aan asociale gedragingen of discriminatie significant toe tussen 2015 en 2024.

De sterke verwevenheid van fysieke en psychosociale risico's wordt opnieuw bevestigd.

Een van de belangrijkste inzichten is dat fysieke en psychosociale risicofactoren elkaar versterken. De data bevestigen de drie paden uit het analytisch model (biomechanisch, psychosociaal en preventiepad). Fysieke risico's hangen samen met meer MSA en fysieke uitputting (biomechanisch pad). Daarnaast is er evidentie dat psychosociale risico's zoals werkintensiteit, emotionele belasting, gebrek aan betekenisvol werk en werk-privéconflicten samenhangen met minder mentaal welzijn en hogere

stress (psychosociaal pad). Tot slot vinden we ook evident dat voor het preventiepad: fysieke én psychosociale risico's versterken elkaar, waardoor chronische stress ook fysieke gezondheidsklachten uitlokt en omgekeerd. Dit wederkerig effect verklaart waarom MSA significant samenhangt met slechtere mentale gezondheid en waarom psychosociale factoren zoals werk privéconflict en gebrek aan betekenisvol werk ook bijdragen aan de ontwikkeling van fysieke gezondheidsklachten.

Werk privéconflict als belangrijke psychosociale voorspeller van welzijn en gezondheid

Uit alle regressieanalyses komt één risicofactor bijzonder sterk naar voren: werk privéconflicten. Dit psychosociale risico vertoont een significante negatieve samenhang met elk aspect van welzijn: fysieke gezondheid, mentaal welzijn, bevoegenheid en fysieke en mentale uitputting. Tegelijk hangt het sterk positief samen met MSA en stress. Daarmee vormt het een van de krachtigste voorspellers van zowel fysiek als mentaal onwelzijn. Daarnaast blijkt uit de analyses ook dat biomechanische belasting de belangrijkste voorspeller is binnen de fysieke risico's. Ook de impact van langdurig zitten mag niet genegeerd worden.

Sectorale en sociodemografische verschillen blijven groot

Hoewel sommige risico's sectoronafhankelijk zijn, tonen de data ook dat er nog steeds verschillen zijn. Zo zien we een hogere blootstelling aan fysieke risico's in die industrie, terwijl psychosociale risico's meer frequent voorkomen in de dienstensector en publieke sector. Daarnaast kunnen we ook risicogroepen identificeren. Vrouwen ervaren meer MSA, een lager mentaal welzijn en meer stress. Terwijl jongere werknemers weinig fysieke gezondheidsklachten rapporteren, zien we een duidelijke mentale kwetsbaarheid. Oudere werknemers anderzijds rapporteren vaker een slechtere algemene gezondheid en MSA. Hoog opgeleide werknemers, tot slot, hebben meer stress, en vallen op door een hoger risico op langdurig zitten en werk-privé conflicten. Deze verschillen tussen werknemers impliceren dat beleidsmakers en organisaties niet kunnen vertrouwen op one size fits all maatregelen om de fysieke en psychosociale risico's van werknemers aan te pakken en het welzijn en de gezondheid van werknemers te beschermen en bevorderen.

3.6 Aanbevelingen

De inzichten uit deze analyse van de Belgische EWCS data van 2010 tot 2024, laten ons toe om enkele aanbevelingen en aandachtspunten te formuleren voor beleidsmakers en organisaties, met betrekking tot de preventie van het management van fysieke en psychosociale risico's op het werk en de bevordering van het welzijn en de gezondheid van Belgische werknemers.

3.6.1 Aanbevelingen voor beleidsmakers

1) Investeer in de preventie van fysieke én psychosociale risico's en MSA

Structurele financiering voor ergonomie, psychosociale preventie, mentale gezondheid op het werk en sectorale preventieprogramma's is noodzakelijk. Het vergroten van het bewustzijn over psychosociale risico's en hun impact op werknemers in alle sectoren en beroepen vormt hierbij een belangrijke eerste stap - zowel bij organisaties, werknemers, preventiediensten als sociale partners. Hierbij kan het ook nuttig zijn om de relaties tussen MSA en fysieke en psychosociale risico's meer onder de aandacht te brengen.

2) Richt beleid op risicogroepen

Ontwikkel maatregelen die specifiek gericht zijn op groepen die disproportioneel worden belast, zoals vrouwen, jongere werknemers, 55-plussers en lager opgeleiden. De EWCS-data tonen duidelijk aan dat deze groepen hogere fysieke en psychosociale belasting ervaren.

3) Maak werk-privébalans een structureel beleidsdoel

Aangezien werk-privéconflicten sterk samenhangen met vrijwel alle welzijnsindicatoren, is gerichte aandacht noodzakelijk. Dit kan via beleid rond werktijden, telewerk, het recht op deconnectie en systemen voor werktijdreductie in het kader van zorgverantwoordelijkheden.

4) Versterk data-infrastructuur en monitoring

De EWCS-data vormen een belangrijke en betrouwbare bron voor de opvolging van fysieke en psychosociale risico's en het welzijn van werknemers. Structurele financiering is nodig voor de voortzetting van deze dataverzameling, de analyse van trends en de koppeling met andere administratieve databronnen (zoals RIZIV-data). Verder is de uitbouw en het onderhoud van het nationale dashboard '*risicosophetwerk.be*' essentieel om evoluties op sectorniveau te monitoren. Investeer ook in onderzoek dat inzicht biedt in onderliggende mechanismen en processen.

3.6.2 Aanbevelingen op sectoraal niveau

1) Ontwikkel sectorale preventie- en ondersteuningscentra gericht op fysieke en psychosociale risico's

Sectorfondsen kunnen gespecialiseerde centra opzetten die focussen op de preventie van zowel fysieke als psychosociale risico's, en op mentale gezondheid. Het ontwikkelen van sectorspecifieke tools om psychosociale risico's in kaart te brengen - afgestemd op de specifieke noden van elke sector - is hierbij cruciaal. Sectorale prioriteiten verschillen immers (bv. emotionele belasting in de publieke sector en zorg). Deze aanpak verhoogt de herkenbaarheid van risico's, versterkt de bewustwording en ondersteunt gerichte interventies.

2) Voorzie sectorspecifieke maatregelen tegen musculoskeletale aandoeningen (MSA)

Aangezien de oorzaken van MSA verschillen per sector, zijn doelgerichte maatregelen noodzakelijk.

- **industrie:** blijvende aandacht voor ergonomie, repetitieve bewegingen en trillingen. Automatisering en technologische innovaties kunnen verlichting bieden, al is het daarbij essentieel om ook de mogelijke psychosociale gevolgen (zoals verhoogd werktempo of technostress) te monitoren;
- **dienstensector en publieke sector:** naast het aanpakken van langdurig zitten is vooral ook aandacht voor psychosociale risico's noodzakelijk.

3) Voer sectorale campagnes tegen asociaal gedrag en discriminatie

Hoewel de groep werknemers die hiermee geconfronteerd wordt beperkt blijft, zijn de gevolgen vaak ernstig. Een nultolerantiebeleid, ondersteund door opleidingen, toegankelijke meldsystemen en gespecialiseerde ondersteuningsteams, blijft essentieel. Dit geldt in het bijzonder voor de publieke sector, waar de prevalentie van deze psychosociale risico's het hoogste ligt.

3.6.3 Aanbevelingen voor organisaties

1) Identificeer psychosociale risico's en verhoog het bewustzijn

Organisaties moeten psychosociale risico's structureel opnemen in hun risicoanalyses en deze risicofactoren zichtbaar maken voor werknemers en leidinggevend. Een gedeeld begrip van deze risico's vormt de basis voor effectief preventiebeleid.

2) Neem gerichte maatregelen om psychosociale risico's te verminderen

Investeer in taakautonomie, participatie in besluitvorming, realistische werkdruk, ondersteunend leiderschap en een gezonde werk-privébalans. Ontwikkel beleid dat werknemers helpt om werk-

privéconflicten te voorkomen en ermee om te gaan. Betrek werknemers actief bij het uitdenken en implementeren van deze initiatieven.

3) Reflecteer over de impact van beleidsbeslissingen op psychosociale risico's

Nieuwe procedures, processen of beleidsmaatregelen (bv. rond telewerk, technologische innovatie of herstructureringen) kunnen onbedoelde gevolgen hebben voor psychosociale risico's. Breng deze effecten vooraf in kaart, en betrek werknemers bij de analyse.

4) Bouw een gezond, autonomie-ondersteunend organisatieklimaat

Voorzie leiderschapstrainingen gericht op feedback, waardering, samenwerking en vertrouwen. Maak pesten, agressie en discriminatie bespreekbaar via vertrouwenspersonen, interne campagnes en laagdrempelige meldpunten. Creëer een organisatieklimaat waarin zowel fysieke als psychosociale risico's bespreekbaar zijn, en waar alle geledingen betrokken worden in het verbeteren van het psychosociaal veiligheidsklimaat.

3.7 Referenties bij hoofdstuk 3

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.

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.W., & Devereux, J. (2002). The nature of work-related neck and upper limb musculoskeletal disorders, *Applied Ergonomics*, 33(3), 207-217.

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., Warnakulasinghe, 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.

EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, European Agency for Safety and Health at Work.

EU-OSHA (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work.

EU-OSHA (2025). *Strategies and legislation on psychosocial risks in six European countries* European Agency for Safety and Health at Work.

Europese Commissie (versie 02/09/2025). *Access to confidential data for scientific purposes (scientific use files), Guidelines for publication*. Luxembourg, Publications office of the European Commission

Graveling, R., Smith, A., & Hanson, M. (2021). *Musculoskeletal disorders: association with psychosocial risk factors*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).

Hadžibajramović, E., Schaufeli, W.B., & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4) – development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *PLoS ONE*, 19(2): e0297843, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0297843>

Heylen, J., Szekér, L., Lenaerts, K., Ivask, M., Jarvis, M., Hrenov, G., & Reinhold, K. (2024). *Conceptual and empirical working paper. Deliverable 2.1. PSYR-IR – The opportunities for industrial relations to prevent and manage psychosocial risks in post-pandemic workplaces*. Published: HIVA-KU Leuven.

- Johnston, D., Johnston, D., Harvey, S., Glozier, N., Calvo, R., Christensen, H., & Deady, M. (2019). The relationship between depression symptoms, absenteeism and presenteeism. *Journal of affective disorders*, 256, 536-540. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.06.041>
- Leka, S., & Jain, A. (2024). *Conceptualising work-related psychosocial risks: current state of the art and implications for research, policy and practice*, Report 2024,09, ETUI.
- 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.
- Nawata, K. (2024). Evaluation of physical and mental health conditions related to employees' absenteeism. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1326334>.
- RIZIV (2024). Statistieken over arbeidsongeschiktheid door burn-out of depressie.
- Roquelaure, Y. (2018). *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*, European Trade Union Institute.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie, *Gedrag en Organisatie*, 14, 229-253.
- 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. (2020). *Gebruikshandleiding Burnout Assessment Tool (BAT) - Versie 2,0*, KU Leuven, België, Intern rapport.
- 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).
- Vanmarcke, S., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Montagnino, C., & Babic, A. (2023). *Musculoskele-tale aandoeningen en psychosociale risicofactoren*. In Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., Dettelleux, C., De Witte, H., Babic, A., Montagnino, C., Pierrot, M., Tojerow, I., Verdonck, M., Bosmans, K., Van Aerden, K., Vanderleyden, J., & Vanroelen, C. (2023). *Jobkwaliteit in België, Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021*, HIVA-KU Leuven, Leuven, 169-196.
- Verbrugge, J. (2025). *Stress. Wat is het? Wat doet het? Waar komt het vandaan?* Presentatie gegeven op de IncreMe(n)tal Belgische training, module 1: *Psychosociale risico's en stress: wat is het, wat zijn de gevolgen, wat is het wetgevend kader?*, 12 mei 2025, Elewijt, België
- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, Belgisch Staatsblad, 18 september 1996.
- Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, Belgisch Staatsblad, 28 april 2014.
- WHO (2020). *Musculoskeletal conditions*, World Health Organisation.

4 | Travailleurs âgés et travail soutenable en 2024

Auteurs: Kim-Long Nguyen & Magali Verdonck

4.1 Introduction

Ce chapitre s'intéresse aux conditions de travail des personnes âgées, c'est-à-dire les travailleurs de plus de 50 ans. Outre la dimension de l'âge, il y inclut la dimension de genre qui permettra de mettre en évidence les situations différentes que vivent les travailleurs femmes et hommes.

La première section du chapitre commence avec un rappel du contexte à partir des données de l'enquête sur les forces de travail. Cette section sert à comprendre dans quel dynamisme s'inscrit l'EWCS de 2024. Ensuite, une section consacrée à la méthodologie donne des précisions sur les hypothèses et limitations dans l'analyse des données EWCS24 et les changements par rapport aux éditions précédentes. Après ces explications méthodologiques, le chapitre présente les résultats principaux pour l'EWCS24 qui se rapproche davantage de l'EWCS15 que de l'EWCS21 et aborde les mêmes thématiques. EWCS21 avait été réalisé dans le contexte particulier du COVID, ce qui avait limité certaines analyses notamment celles touchant à la soutenabilité du travail.

Les résultats sont regroupés en 7 sous-sections distinctes. La première fournit une description générale des travailleurs actifs âgés : les caractéristiques de leur emploi, la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent, les secteurs et les types de contrats. La deuxième sous-section décrit plus spécifiquement les conditions de travail des personnes âgées ainsi que la dimension expressive du travail. La troisième traite de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. La quatrième analyse les conditions socio-économiques des travailleurs âgés. La cinquième se penche sur les indicateurs de santé, de bien-être et de satisfaction. La sixième inclut un thème abordé dans l'EWCS 2021, à savoir les tâches ménagères et leur rôle dans la soutenabilité du travail des personnes âgées. La septième se concentre sur les nouvelles technologies et leur impact sur le travail. Enfin, une dernière sous-section étudie l'attitude face au travail après un certain âge. Pour conclure, une sous-section reprend les indicateurs de qualité du travail du chapitre 1, et les compare en fonction du sentiment d'être capable de continuer leur travail après 60 ans.

Il est important de noter que les comparaisons entre les données de cette année et celles des vagues précédentes ne sont effectuées que dans les cas où cela est possible. Ces possibilités sont cependant limitées, d'une part, en raison de la faible comparabilité des questionnaires précédents avec celui de la vague 2024 et, d'autre part, en raison de faibles effectifs pour certaines catégories considérées.

4.2 Contexte

Cette section donne le portrait des travailleurs âgés à partir des données de l'enquête sur les forces de travail. Cette mise en contexte permet de comprendre l'évolution des travailleurs âgés belges, l'histoire des décisions politiques relatives aux emplois des seniors ainsi que la dynamique dans laquelle évolue l'EWCS24. Le travail des personnes âgées constitue une préoccupation importante des politiques belges en matière d'emploi. D'une part, les économies avancées sont confrontées au vieillisse-

ment de la population et à la pression accrue qu'il exerce sur les finances publiques. Le rapport de l'OCDE (2024) souligne la nécessité de renforcer la soutenabilité des finances publiques afin de faire face à de futurs chocs, notamment liés au vieillissement démographique, en améliorant l'efficacité des dépenses publiques et, surtout, en élargissant l'assiette fiscale, notamment par une augmentation de la participation au marché du travail (OECD, 2024). En Belgique, l'espérance de vie a continué d'augmenter, passant de 80,9 ans en 2015 à 82,4 ans en 2024 (de 83,2 à 84,4 ans pour les femmes et de 78,6 à 80,3 ans pour les hommes) (Statbel, 2025). D'autre part, l'âge légal de la pension¹³ a été relevé et les politiques belges visent un taux d'emploi de 80 % d'ici 2029 selon l'accord de coalition fédérale 2025-2029.¹⁴ La soutenabilité et les conditions de travail des personnes âgées constituent dès lors logiquement un enjeu majeur.

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

Depuis 2006, le Pacte de solidarité entre générations fixe comme objectif l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés en rendant l'accès aux retraites anticipées plus difficile. Il vise ainsi à encourager la prolongation de la vie active et à réduire les sorties précoces du marché du travail grâce à diverses mesures, notamment des réformes du régime de prépension et des incitations financières visant à limiter les départs avant l'âge légal de la pension (Moulaert, 2006). D'autres réformes sont venues soutenir cet objectif en introduisant des conditions plus strictes pour l'accès à certaines formes de retraite anticipée (OECD, 2018 ; CNT, 2016). La Commission européenne avait également fixé pour la Belgique un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % à l'horizon 2010. Cet objectif a ensuite été réaffirmé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, mais n'a été atteint qu'en 2018 (Programme national de réforme, 2020, p. 30). Il y a donc une volonté claire d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. Cette volonté est toujours d'actualité : bien que les conditions d'accès à la retraite anticipée elles-mêmes ne changent pas pour les années à venir, hormis le relèvement de l'âge légal de la pension de 65 à 66 ans, la retraite anticipée devient moins attractive avec l'introduction d'un système de malus pour les personnes ne respectant pas certains critères (SFPD, 2024).

Lorsqu'on observe les travailleurs âgés de 50 à 64 ans en Belgique, selon les données de l'Étude des forces de travail, on constate une augmentation de leur taux d'activité (Tableau 4.1) et d'emploi (Tableau 4.2) depuis les années 2000. Le premier taux représente le rapport entre la population active et la population en âge de travailler entre 50 et 64 ans et le deuxième représente la population active occupée (sans les personnes cherchant un emploi) sur la population en âge de travailler. On observait déjà une augmentation aussi bien pour les femmes que pour les hommes en 2021 et ces taux continuent d'augmenter en 2024. Le taux d'activité des hommes est passé de 53,8 % à 72,5 % entre 2000 et 2024. Celui des femmes est passé de 29,7 % à 65,2 %. Entre 2000 et 2015 l'augmentation du taux d'activité et du taux d'emploi était surtout dû aux femmes. Mais, après 2015 jusqu'en 2024, la croissance a été relativement similaire entre hommes et femmes en points de pourcentage (« pp. »).

¹³ SFPD : âge légal de la pension porté à 66 ans à partir de 2025 : ne partez pas du principe que vous pourrez forcément prendre votre pension à 65 ans !

¹⁴ Accord_gouvernemental-Bart_De_Wever_fr.pdf

Tableau 4.1 Taux d'activité des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)

	2000	2005	2010	2015	2021	2024	Évolution 2000-2015 (pp.)	Évolution 2015-2024 (pp.)
Hommes	53,8	59,2	63,7	64,3	71,0	72,7	+10,5	+8,4
Femmes	29,7	37,9	46,1	54,7	60,1	65,2	+25,0	+10,5
Total	41,6	48,5	54,9	59,5	65,5	69,0	+17,9	+9,5

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 4.2 Taux d'emploi des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)

	2000	2005	2010	2015	2021	2024	Évolution 2000-2015 (pp.)	Évolution 2015-2024 (pp.)
Hommes	52,0	56,5	60,5	60,6	68,1	69,9	+8,6	+9,3
Femmes	28,6	35,5	43,6	51,9	58,3	63,3	+23,3	+11,4
Total	40,2	46,0	52,0	56,2	63,2	66,6	+16,0	+10,4

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

L'Étude sur les forces de travail permet de zoomer sur la catégorie des 55 à 64 ans. L'évolution est plus marquée pour cette catégorie (Tableau 4.3) par rapport aux 50 ans à 64 ans. Entre 2015 et 2024, elle a connu globalement 50 % de croissance en plus, tant en termes de taux d'activité que de taux d'emploi. Cette augmentation, davantage portée par les plus âgés, est cohérente avec les mesures mises en place pour reculer l'âge effectif de la pension.

Tableau 4.3 Taux d'emploi des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)

	2000	2005	2010	2015	2021	2024	Évolution 2000-2015 (pp.)	Évolution 2015-2024 (pp.)
Hommes	36,3	41,0	46,9	49,0	59,8	63,2	+12,7	+14,2
Femmes	17,7	22,7	29,1	40,5	51,1	56,2	+22,8	+15,7
Total	26,8	31,7	37,9	44,7	55,4	59,7	+17,9	+15,0

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 4.4 Taux d'activité des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en %)

	2000	2005	2010	2015	2021	2024	Évolution 2000-2015 (pp.)	Évolution 2015-2024 (pp.)
Hommes	37,4	42,6	48,9	51,9	62,6	65,8	+14,5	+13,9
Femmes	18,2	24,4	30,6	42,2	52,6	57,9	+24,0	+15,7
Total	25,2	33,4	39,6	47,0	57,6	61,8	+21,8	+14,8

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

4.2.2 Durée de carrière

Parallèlement au taux d'emploi et d'activité, la durée moyenne de la vie de travail est un indicateur complémentaire pour étudier l'allongement des durées de carrière. Cette variable représente, pour une personne employée, l'estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa

vie active. Entre 2000 et 2024, on observe dans le Tableau 4.5 que la durée moyenne a augmenté de 6,5 ans (26,4 à 32,9) chez les femmes et de 3,1 ans (33,8 à 36,9) chez les hommes. L'écart entre les genres a diminué entre 2000 et 2021, passant de 7 ans à 3,6 ans. Il semble s'être stabilisé autour des 4 ans depuis.

Tableau 4.5 **Durée moyenne de la vie de travail selon le genre, Belgique, 2000-2024 (en années)**

	2000	2005	2010	2015	2021	2024	Évolution 2000-2024
Hommes	33,8	34,6	35	34,7	35,7	36,9	+3,1
Femmes	26,4	28,1	29,9	30,4	32,1	32,9	+6,5
Ecart H-F	7,4	6,5	5,1	4,3	3,6	4,0	

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

4.3 Précisions méthodologique

Avant de présenter les résultats principaux, il est nécessaire d’informer le lecteur de quelques préci-sions méthodologiques.

Dans l’ensemble des analyses de cette section, les proportions présentées concernent presque exclu-sivement les salariés (1 798 répondants sur un total de 2 053 répondants). Les résultats sont analysés et comparés selon des catégories d’âge, avec une distinction entre hommes et femmes lorsque le nombre de répondants est suffisant. Le genre joue un rôle central dans ces comparaisons, dans la mesure où les hommes et les femmes peuvent adopter des comportements professionnels différents selon l’âge. Les personnes qui ne se considèrent ni homme ni femme n’ont pas pu être incluses dans l’analyse.

Certaines catégories d’âge contiennent un nombre très limité d’observations, en particulier parmi les travailleurs de moins de 25 ans. Les catégories d’âge ont alors été regroupées cette année afin de garantir un effectif suffisant dans chaque catégorie et de permettre des comparaisons valides. Comme recommandé par Eurostat,¹⁵ les nombres ne sont pas rapportés si l’effectif non pondéré de la catégorie est inférieur à 20 répondants ; ils sont mis entre parenthèses et considérés comme insuffisamment fiables si l’effectif est compris entre 20 et 49. Les proportions et moyennes des scores calculés dans ce rapport sont pondérées grâce aux poids de calibrage d’Eurofound, et les réponses « Non applicable », « Ne sait pas », « Ne veut pas répondre » et autres réponses non valides ont été traitées comme manquantes.

De manière générale, les catégories d’âge sont regroupées en fonction de la distribution de l’âge, selon trois classes : moins de 35 ans, 35 à 49 ans et 50 ans et plus. La première catégorie correspond à un peu plus du premier quartile arrondi pour la lisibilité, la deuxième à un peu moins du deuxième et troisième quartile, et la dernière regroupe un peu plus du quatrième quartile. Lorsque la situation le permet, les tranches d’âge sont définies de la manière la plus détaillée possible afin d’observer plus finement l’effet de l’âge. Les salariés sont regroupés en classes d’âge en fonction de l’analyse, du nombre d’observations (ou de la taille de l’échantillon) et de la pertinence. Les groupes d’âge dans l’EWCS 2015 étaient définis par tranches de cinq ans (21-25, 26-30, etc.). Cette approche est toutefois compliquée pour de nombreux indicateurs, qui ne concernent parfois qu’une fraction de l’échantillon total. On utilise donc un regroupement en tranches d’âge de dix ans (15-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55+) cette année, lorsque les données le permettent. Il est à noter que questionnaire change aussi

15 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/203647/771732/Guidelines+for+publication/0ff8d48-4bb4-4567-ba8e-eceb65ef5bc5>

légèrement d'année en année. Certaines comparaisons ou analyses ne sont donc plus possibles par rapport à 2015 et ne sont pas forcément dues à un manque d'observations.

Enfin, une précision capitale dans l'interprétation des résultats est que l'enquête s'adresse exclusivement aux personnes actives : les personnes qui se sont retirées du marché du travail n'y sont pas représentées, et les données ne permettent pas de vérifier si certains facteurs (bien-être, conditions de travail, état de santé, préférences, etc.) conduisent à une sortie anticipée du marché du travail, ce qui peut biaiser les résultats.

L'analyse des données commence par une description générale de la population active âgée. Dans un deuxième temps, les thèmes suivants sont abordés :

- la situation de travail des personnes âgées (conditions de travail, exposition à diverses situations, etc.) ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- les conditions socioéconomiques ;
- la santé, le bien-être et la satisfaction.

Lorsque les données de l'EWCS 2024 le permettent, l'analyse suit la structure des thèmes et indicateurs présentés dans l'EWCS 2015.

L'analyse des résultats inclut également une section portant sur le rôle de la charge de travail à la maison dans la soutenabilité, thématique apparue pour la première fois dans le rapport de 2021, ainsi qu'une nouvelle section sur le rôle des nouvelles technologies dans le travail des personnes âgées, en lien avec l'introduction de nouvelles questions dans l'enquête de cette année. Enfin, l'analyse se conclut par une section consacrée à la soutenabilité, avec une étude sur l'attitude par rapport à la fin de carrière et l'analyse des scores de qualité du travail chez les travailleurs âgés.

4.4 Résultats

4.4.1 Description de la population active âgée

Cette sous-section 4.4.1 décrit comment les salariés sont répartis en fonction des types d'emplois, des secteurs, de la taille des entreprises et du temps de travail. Ces statistiques générales sont importantes à garder en tête lorsqu'on abordera plus tard les sections consacrées aux conditions de travail, à la santé ou aux différents facteurs pouvant affecter la soutenabilité.

4.4.1.1 Travailleurs âgés et statut

Bien qu'une grande partie du rapport se concentre sur les salariés plutôt que sur les travailleurs indépendants, il est intéressant de constater que la part des travailleurs de notre échantillon déclarant être salariés est un peu plus basse chez les plus de 50 ans que dans les autres catégories d'âge (Tableau 4.6) : ils sont près de 83,2 %, contre 88,2 % pour les 35-49 ans et 92,1 % pour les moins de 35 ans. La part d'hommes déclarant travailler pour leur propre compte, appelés « indépendants » ci-dessous par commodité, est également plus élevée chez les hommes en 2024 qu'en 2021.

Tableau 4.6 Proportion de salariés ou indépendants en fonction de l'âge, Belgique, 2024 (en %)

	<35	35-49	50+	Tous les répon- dants	Hommes 50+	Femmes 50+	50+ Hommes 2021	50+ Femmes 2021
Salariés	92,1	88,2	83,2	87,8	77,9	89,5	83,1	92,3
Indépendants	(7,9)	11,8	16,8	12,2	22,1	(10,5)	16,9	7,7

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponses à la question « salarié(e) » ou « à votre compte » pour la question 6 « Dans le cadre de votre activité professionnelle (principale), travaillez-vous comme salarié(e) ou êtes-vous à votre compte ? ».

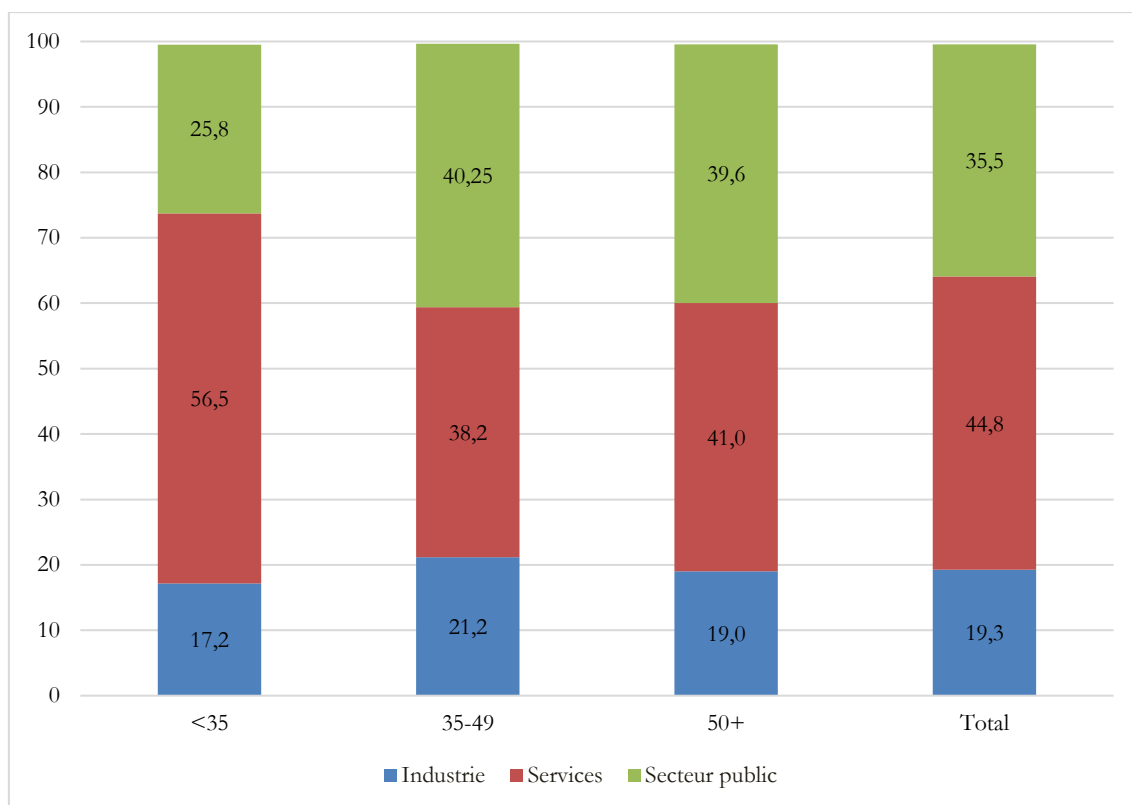
Source EWCS24 & EWCS21

Comme dans les rapports antérieurs, les travailleurs indépendants ne sont pas pris en compte dans cette partie du chapitre, pour plusieurs raisons. Premièrement, les salariés représentent la plus grande proportion de l'échantillon. Deuxièmement, certains indicateurs mobilisés dans cette sous-section, tels que le soutien des collègues et des managers, sont spécifiques aux salariés. Enfin, étudier les variables spécifiques aux travailleurs indépendants impliquerait une analyse distincte, compte tenu de l'hétérogénéité de leurs situations professionnelles (Sauer et al., 2025) ce que l'échantillon ne permet pas.

4.4.1.2 Travailleurs âgés et secteur d'activité

La Figure 4.1 indique la part des salariés par secteur d'activité. La classification NACE 1 a été utilisée puis regroupée en quatre catégories d'emploi. Le secteur de l'agriculture ne disposant pas d'un nombre suffisant d'observations, il n'a pas pu être analysé, ce qui laisse l'industrie, les services et le secteur public. Les services regroupent des activités comme le commerce, l'immobilier et les activités financières ; le secteur public regroupe la santé, l'éducation et les administrations publiques, et l'industrie regroupe la construction, les manufactures et l'industrie extractive. Les travailleurs âgés de 35 à 49 ans sont à 40,3 % dans le secteur public et à 39,6 % pour les plus de 50 ans, contre 25,8 % pour les moins de 35 ans. Les travailleurs plus jeunes sont en revanche beaucoup plus présents dans les services, avec 56,5 % pour les moins de 35 ans, contre 38,2 % et 41,0 % respectivement pour les 35-49 ans et les plus de 50 ans.

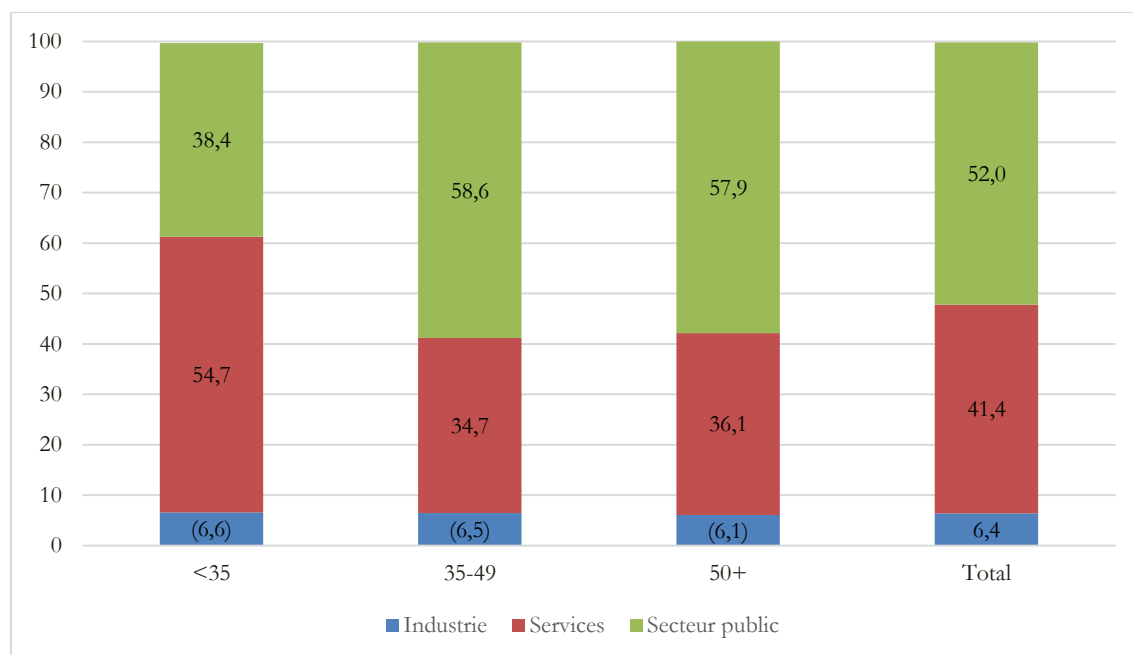
Figure 4.1 Proportion des travailleurs par âge et secteur d'activité, Belgique, 2024 (en %)



Source EWCS24

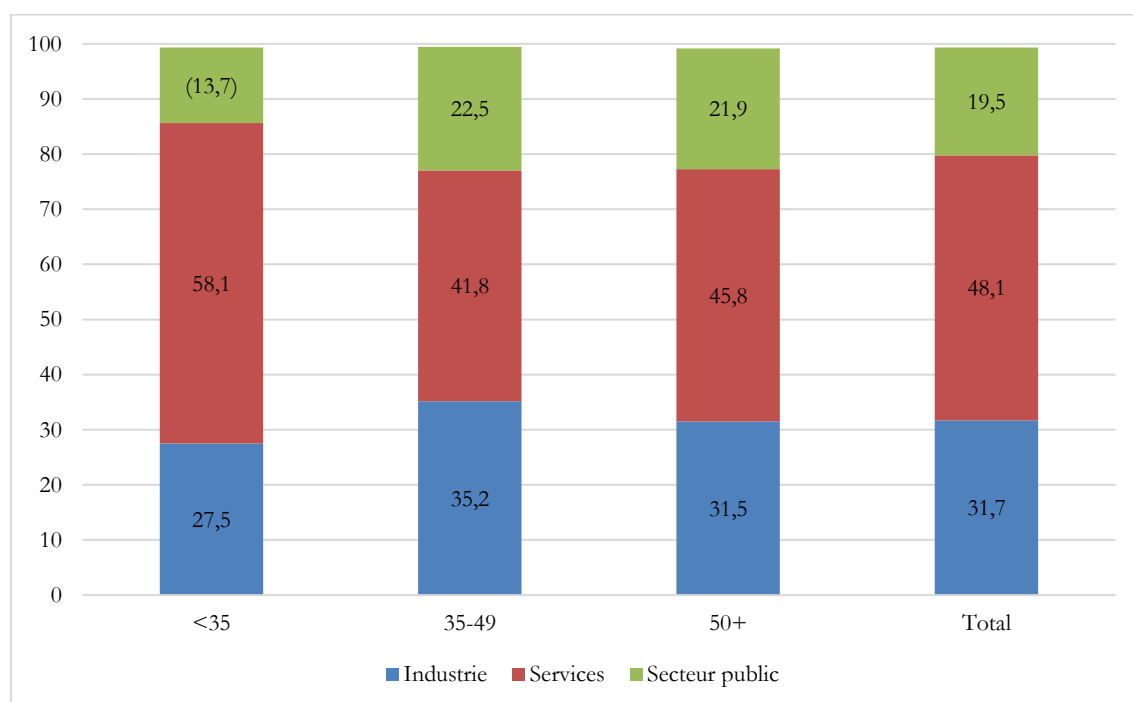
Les proportions diffèrent lorsque l'analyse est ventilée par genre, comme le montrent les Figure 4.2 et Figure 4.3 suivantes. Une majorité de femmes âgées de plus de 50 ans travaille dans le secteur public (57,9 %), tandis que les hommes du même groupe d'âge sont plus uniformément répartis entre les secteurs, avec 31,5 % dans l'industrie, 45,8 % dans les services et seulement 21,9 % pour le secteur public. Dans la suite du chapitre, il est important de garder en tête cette répartition différenciée lorsque les différences entre les genres sont abordées.

Figure 4.2 Proportion des travailleurs selon par âge et secteur d'activité (femmes), Belgique, 2024 (en %)



* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWCS24

Figure 4.3 Proportion des travailleurs par âge et secteur d'activité (hommes), Belgique, 2024 (en %)



* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWCS24

4.4.1.3 Travailleurs âgés et taille d'entreprise

Concernant la taille de l'entreprise (Tableau 4.7), 24,7 % des 35-49 et 24 % des 50+ travaillent dans des entreprises de 100 à 499 personnes contre 16,4 % des moins de 35 ans. Les entreprises de plus de 500 employés suivent des proportions comparables avec 18 % pour la deuxième tranche d'âge et

20,0 % pour le troisième contre 12,6 % pour les moins de 35 ans. Au contraire, les entreprises de seulement 1 à 9 employés ont des proportions plus importantes pour les moins de 35 ans avec 25,9 % contre 14,7 % pour les 35 à 49 et 13,6 % pour les plus de 50. On observe donc qu'en général les travailleurs plus jeunes sont relativement plus présents dans des entreprises de petites tailles. Les proportions varient moins pour les entreprises de 10 à 99 employés. On ne note pas de différence notable selon le genre.

Tableau 4.7 Proportion de salariés par âge et taille d'entreprise, Belgique, 2024 (en %)

	<35	35-49	50+	Total	50+ hommes	50+ femmes
1 à 9 employés	25,9	14,7	13,6	17,9	(14,7)	(12,4)
10 à 99 employés	45,1	42,6	42,3	43,3	41,6	43,0
100 à 499 employés	16,4	24,7	24,0	21,9	24,3	23,7
500+ employés	12,6	18,0	20,0	16,9	19,4	20,8

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWCS24 & EWCS21

4.4.1.4 Travailleurs âgés et travail à temps partiel

Il existe différents mécanismes permettant aux travailleurs de diminuer leur temps de travail ce qui explique la part importante du travail à temps partiel dans l'emploi en Belgique (OCDE, 2018). Ces dispositifs, comme le crédit-temps fin de carrière, permettent de diminuer le temps de travail de 20 % voire de 50 % jusqu'à la prise de la pension. Les critères d'admission au crédit-temps ont été durcis depuis sa création. Cette volonté se poursuit avec de nouvelles modifications à partir du 1^{er} janvier 2026. Pour y avoir droit, les travailleurs doivent à présent avoir 60 ans minimum sauf pour certaines exceptions très ciblées et remplir des conditions de carrière plus strictes que précédemment, en prouvant une carrière d'une durée de 31 ans pour les hommes et de 26 ans pour les femmes (ONEM,2026).¹⁶ Malgré le durcissement de l'accès à ce crédit au fil du temps, la part de l'emploi à temps partiel a augmenté de 5 points de pourcentage entre 2005 et 2024 chez les plus de 50 ans (Tableau 4.8). L'emploi à temps partiel chez les hommes a augmenté entre 2005 et 2010, passant de 13,4 % à 16,4 %, puis a diminué en 2015 à 15,1 %, avant d'augmenter à nouveau en 2021 et 2024, de 16,2 % à 18,5 %. Pour les femmes, le taux a augmenté entre 2005 et 2010, passant de 47,5 % à 50,3 %. Il est ensuite resté stable, puis a diminué en 2021 à 47,1 %, pour atteindre 46,2 % en 2024.

Tableau 4.8 Travail à temps partiel des plus de 50 ans en pourcentage de l'emploi total selon le genre, Belgique, 2005-2014 (en %)

	2005	2010	2015	2021	2024
Hommes	13,4	16,4	15,1	16,2	18,5
Femmes	47,5	50,3	50,3	47,1	46,2
Total	26,4	30,7	31,2	30,2	31,4

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

¹⁶ Crédit-temps fin de carrière - Modification de la condition de carrière professionnelle | Office national de l'emploi : Ce nombre d'années sera progressivement augmenté chaque année.

On observe que l'emploi à temps partiel des plus de 50 ans est surreprésenté dans l'enquête sur les conditions de travail (Tableau 4.9) par rapport aux données de l'enquête sur les forces de travail (Tableau 4.8), avec 24,8 % (contre 18,5 %) d'hommes à temps partiel et 51,6 % (contre 46,2 %) pour les femmes. Notons une différence importante pour les 35-49 ans, à 28,9 %, par rapport aux autres catégories d'âge (35,2 % pour les moins de 35 ans et 37,9 % pour les plus de 50 ans).

Tableau 4.9 Proportion de salariés à temps partiel/plein selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Emploi à temps partiel	35,2	28,9	37,9	33,9	24,8	51,6
Emploi à temps pleins	64,8	71,1	62,1	66,5	75,3	48,5

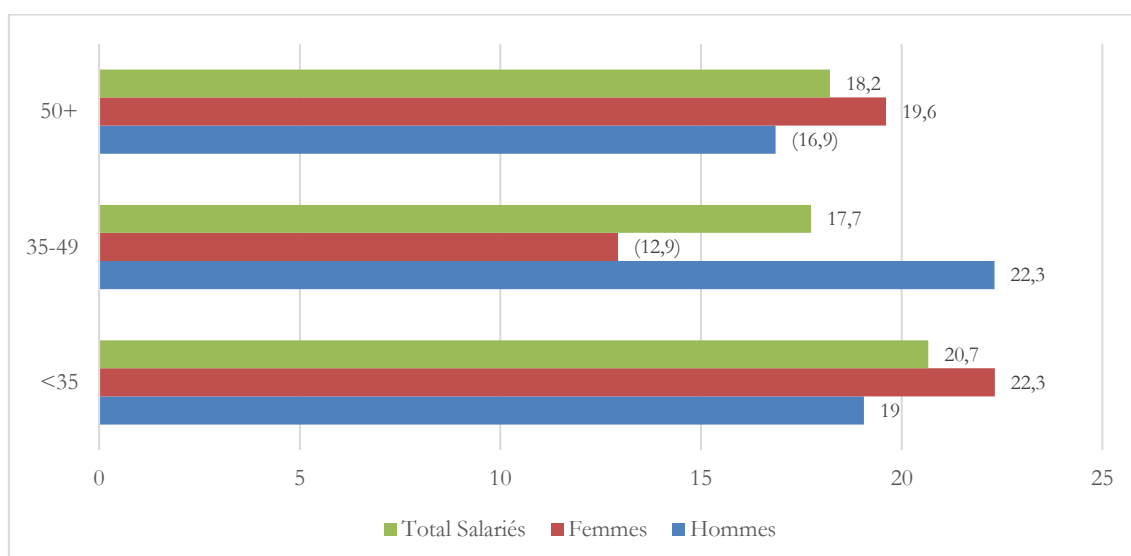
* Réponses « À temps partiel » ou « À temps plein » pour la question 9 « Dans le cadre de votre activité professionnelle, travaillez-vous à temps partiel ou à temps plein ? ».
Source EWCS24

4.4.2 Conditions de travail des travailleurs âgés

Dans cette section, on étudie des indicateurs relatifs aux conditions de travail des salariés. Ces indicateurs concernent des formes de pénibilité du travail susceptibles d'influencer la capacité à rester dans l'emploi. Les variables portent sur le rythme de travail, l'organisation des tâches et certains types de situations spécifiques liées aux activités exercées.

Figure 4.4 montre la proportion de salariés exposés au travail en roulements (travail posté, plages horaires décalées), un type d'organisation de travail pouvant entraîner un excès de fatigue. Globalement, les moins de 35 ans sont plus exposés à ce type de travail, avec une proportion de 20,7 %, contre 17,4 % pour les 35-49 ans et 18,2 % pour les plus de 50 ans. Le nombre de réponses est toutefois trop faible pour fournir un aperçu clair des différences entre hommes et femmes. On constate cependant que les hommes de 35-49 ans sont plus exposés (22,3 %) que ceux de moins de 35 ans (19 %). Une tendance similaire est observée chez les femmes.

Figure 4.4 Proportion de salariés exposés au travail en roulements selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (en %) - Q42E

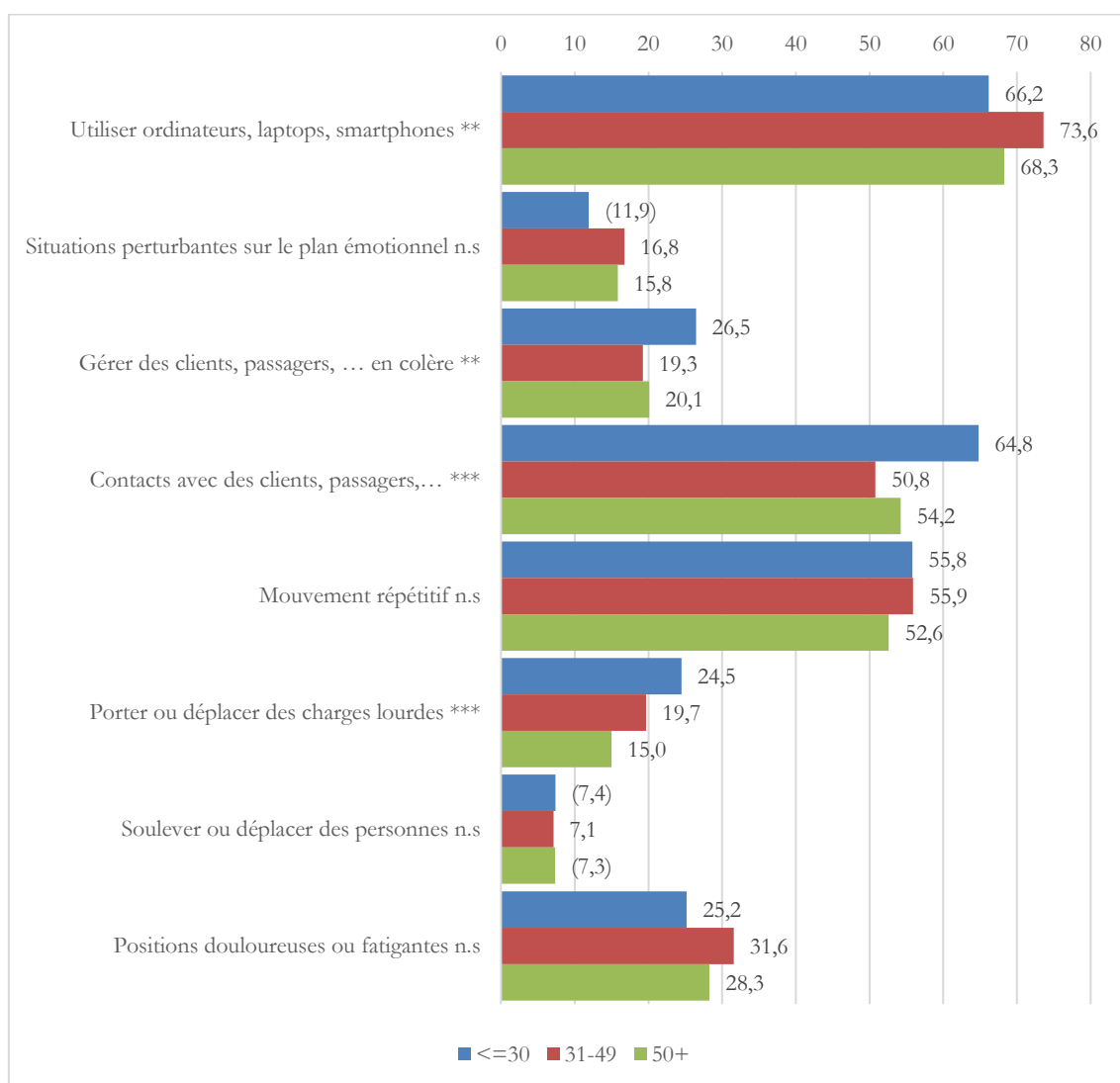


* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponses « Oui » à la question 42E : « Travaillez-vous ... ? En roulements ».

Source EWCS24

La Figure 4.5 présente une série de caractéristiques des situations de travail susceptibles d'affecter la soutenabilité de l'emploi et compare ces situations en fonction de l'âge. Les données sont regroupées en trois catégories d'âge, comme pour l'EWCS15 : moins de 30 ans, 31 à 49 ans et 50 ans et plus, afin d'améliorer la lisibilité. Les proportions présentées dans le graphique correspondent aux salariés ayant déclaré être exposés à ces situations au moins la moitié de leur temps de travail. Globalement, les travailleurs plus âgés déclarent moins porter de charges lourdes que les plus jeunes. Ils déclarent aussi devoir moins gérer des clients et passagers en colère ou avoir de contacts avec des clients ou passagers. Ce résultat peut avoir plusieurs raisons comme la nature de leur travail, les postes occupés ou le biais mentionné plus haut selon lequel les travailleurs avec des problèmes lourds ont pu quitter le marché du travail alors que l'échantillon ne concerne que les actifs.

Figure 4.5 Proportion de salariés exposés à différentes situations de travail, selon l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q28

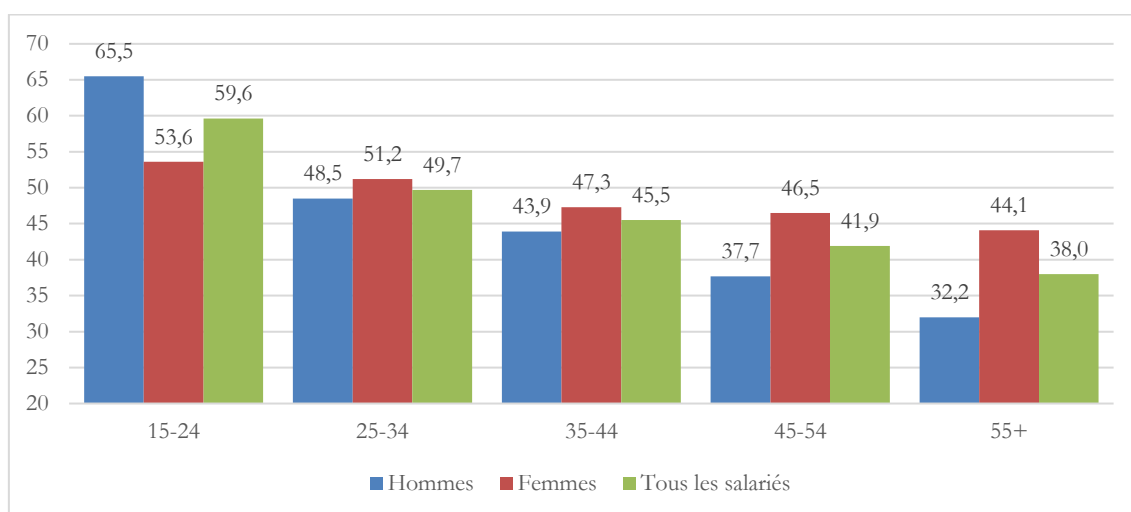


* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponses « Tout le temps », « Presque tout le temps », « Environ les trois quarts du temps » et « Environ la moitié du temps » à la question 28.¹⁷ Analyse Chi carré ajusté. n.s. = non-significatif. *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
Source EWCS24

Travailler dans des délais stricts ou à une cadence élevée peut être un facteur néfaste pour la soutenabilité. La Figure 4.6 montre que si la part des hommes confrontés à des cadences très élevées diminue de moitié entre la catégorie la plus jeune (65,5 %) et la catégorie la plus âgée (32 %), la baisse est nettement moindre chez les femmes passant de 53,6 %, soit moins que la moyenne de cette catégorie d'âge (59,6 %) à 44,1 %, soit plus que la moyenne de cette catégorie d'âge. Les conditions de travail sont donc moins adaptées à l'âge des travailleuses. Cela est probablement attribuable aux secteurs différents dans lesquels hommes et femmes sont représentées.

¹⁷ Question 28 : « Toujours en utilisant cette même échelle, veuillez m'indiquer à quelle fréquence votre principal emploi rémunéré implique les situations suivantes ? ». Les situations étaient : « soulever ou déplacer des personnes », « porter ou déplacer des charges lourdes », « des positions douloureuses ou fatigantes », « des mouvements répétitifs de la main ou du bras », « être en contact direct avec des gens qui ne sont pas des salariés de votre lieu de travail tels que des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc. », « gérer des clients, patients, élèves, etc. en colère » et « vivre des situations perturbantes pour vous sur le plan émotionnel ».

Figure 4.6 Proportion de salariés exposés à des cadences très élevées au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (en %) - Q59A



* Réponses « Tout le temps », « Presque tout le temps », « Environ les trois quarts du temps » et « Environ la moitié du temps » à la question 59 : « Et votre travail principal implique-t-il les aspects suivants ? Des cadences de travail élevées ? ».

Source EWCS24

La Figure 4.7 montre qu'en revanche la proportion de salariés déclarant être exposés à des délais courts au moins la moitié du temps varie peu selon le genre. Elle baisse toutefois avec l'âge et passe de 51,5 % pour les 25-34 ans à 43,3 % pour les plus de 55 ans. Pour les 15-24 ans on ne dispose pas d'assez de répondants pour une interprétation aussi détaillée.

Figure 4.7 Proportion de salariés exposés à des délais serrés au moins la moitié du temps de travail, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (en %) - Q59B



* Réponses « Tout le temps », « Presque tout le temps », « Environ les trois quarts du temps » et « Environ la moitié du temps » à la question 59 : « Et votre travail principal implique-t-il les aspects suivants ? De travailler dans des délais très stricts et très courts ? ».

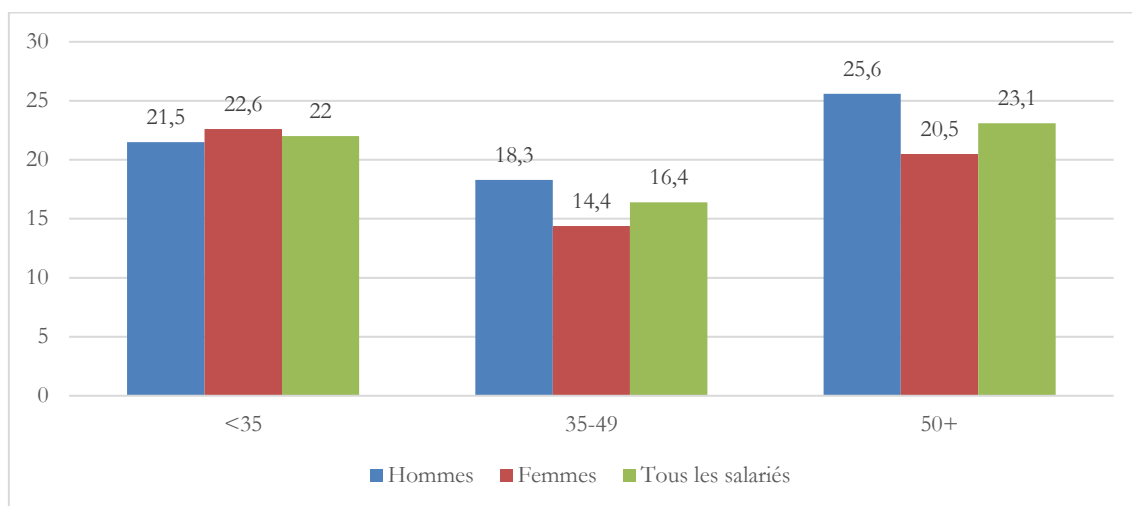
Source EWCS24

4.4.2.1 Travailleurs âgés et dimension expressive du travail

Dans cette section, on analyse la dimension expressive du travail. Les indicateurs étudiés concernent des caractéristiques plus qualitatives de la situation au travail comme l'autonomie, le support social, l'accès à la formation, les perspectives d'évolution de carrière. Ces éléments constituent une part de l'épanouissement personnel des travailleurs et jouent dès lors un rôle dans le choix de rester ou de sortir du marché de l'emploi.

La Figure 4.8 montre que les salariés qui déclarent le plus ne pas pouvoir choisir l'ordre de leurs tâches sont les plus âgés à 23 % avec un écart assez remarquable entre hommes (25,6 %) et femmes (20,5 %). Les salariés disposant du plus d'autonomie à ce niveau sont ceux de la tranche du milieu (35-49 ans), toujours avec une différence marquée entre salariées, à 14,4 %, et salariés, à 18,3 %, avec une moyenne de 16,4 % lorsqu'on les prend ensemble.

Figure 4.8 Proportion de salariés qui déclarent ne pas pouvoir choisir l'ordre de leurs tâches, selon l'âge et le sexe, Belgique, 2024 (%) - Q64



* Réponses « Jamais », « Rarement » à la question 64 « À quelle fréquence êtes-vous en mesure de choisir ou changer les aspects suivants de votre travail ? l'Ordre de vos tâches ».
Source EWCS24

Les résultats ci-dessous (Tableau 4.10) montrent la proportion de salariés répondant avoir un faible soutien de leur manager ou de leurs collègues. Le nombre de réponses à cette question est assez limité et il n'a pas été possible de distinguer les genres. On observe que le faible soutien des managers est plus élevé pour les salariés âgés à 17,1 % pour les plus de 50 ans contre 11,6 % pour les moins de 35 ans. À l'inverse, le faible soutien des collègues est davantage perçu dans la troisième catégorie que dans la deuxième. Globalement, les proportions de faible soutien sont plus basses cette année que dans les rapports précédents.

Tableau 4.10 Proportion de salariés déclarant un faible support des collègues et responsables hiérarchiques selon l'âge et le genre, Belgique, 2010-2024 (en %) - Q66-A/C

	<35	30-49	50 +	50 + 2015	50+ 2010
Salariés déclarant un faible support des managers	11,6	16,9	17,1	18,6	22,2
Salariés déclarant un faible support des collègues	(5,5)	10,8	9,1	10,4	12,5

Réponses « Jamais », « Rarement » à la question 66.¹⁸
Source EWCS24

Les répondants de la deuxième et troisième catégorie d'âge (Tableau 4.11) ont aussi l'impression que leur emploi leur offre peu de perspectives dans le développement de leur carrière professionnelle par rapport à la première tranche. Cette impression est encore plus marquée chez les femmes que chez les hommes de plus de 50 ans avec respectivement des taux de 38,2 % et 27,8 %.

Tableau 4.11 Proportion de salariés qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspectives d'évolution de carrière, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q97B

	<35	35-49	50+
Hommes	27,9	30,3	27,8
Femmes	29,1	38,1	39,2
Tous les salariés	28,5	34,1	32,1

* Réponses « Pas du tout d'accord » et « Plutôt pas d'accord » à la Q97B.¹⁹
Source EWCS24

Au niveau des formations suivies (Tableau 4.12), les travailleurs de 35 à 49 ans semblent suivre le plus de formations, tant chez les hommes (64,4 %) que chez les femmes (67 %), par rapport aux autres catégories.

Tableau 4.12 Proportion de salariés déclarant avoir un suivi une formation selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (%) - Q72

	<35	35-49	50+
Hommes	52,1	64,4	57,6
Femmes	48,7	67	65,1
Tous les salariés	50,4	65,7	59,6

* Réponses « Oui » à la Question 72 « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi l'une ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos compétences ? »
Source EWCS24

4.4.3 Conciliation vie professionnelle et vie privée

Globalement, les hommes déclarent avoir une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée que les femmes (Tableau 4.13) jusque 50+ ans où les hommes et femmes ont un niveau relativement similaire.

¹⁸ Question 66A&D : « À quelle fréquence rencontrez-vous les situations suivantes dans le cadre de votre travail ? » : « vos collègues vous aident et vous soutiennent quand vous en avez besoin » et « votre responsable hiérarchique vous aide et vous soutient ».

¹⁹ Q97B : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes concernant votre emploi principal ? » & « Votre travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ».

Tableau 4.13 Proportion de salariés déclarant que les activités professionnelles s'accordent bien avec leur vie privée, 2024 (en %) - Q47

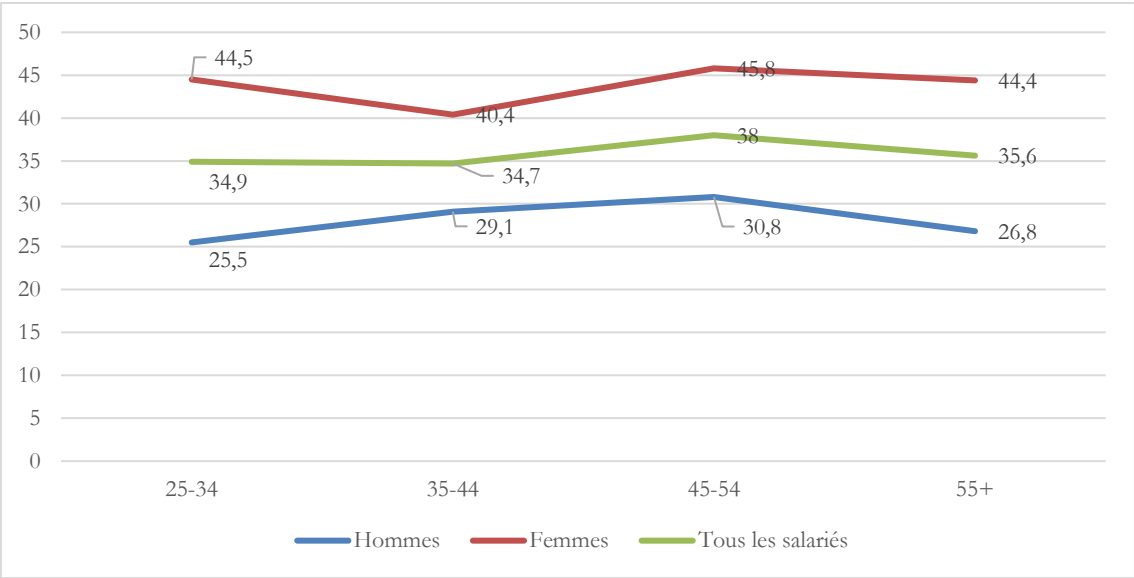
	<=30 ans	31-49 ans	50+ ans
Hommes	87,7	86,1	88,3
Femmes	82,7	84,4	88,4
Tous les salariés	85,2	85,3	88,4

* Réponses « Bien » et « Très bien » à la question Q47 « En général, comment vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre(vos) travail (activités professionnelles) ? »

Source EWCS24

Lorsqu'on s'intéresse à la possibilité de prendre 1 ou 2 heures pour des problèmes personnels durant les heures de travail (Figure 4.9), les femmes ont plus de difficultés à prendre 1 ou 2 heures de leur temps que les hommes, et ce sur l'ensemble des différentes tranches.

Figure 4.9 Proportion de salariés déclarant qu'il est plus ou moins difficile pour eux de prendre 1 ou 2 heures pour des problèmes personnels, 2024 (en %) - Q52



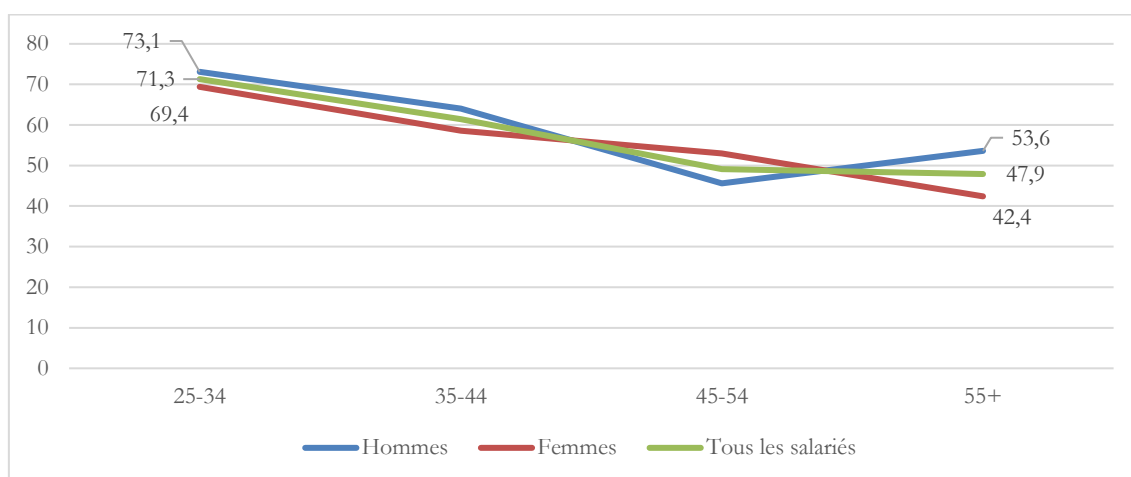
* Réponses « Plutôt difficile » et « difficile » à la Question 52 « Dans le cadre de votre emploi (principal), dans quelle mesure trouvez-vous facile ou difficile de prendre une ou deux heures sur votre temps de travail afin de vous occuper de problèmes personnels ou familiaux ? »

Source EWCS24

4.4.4 Travailleurs âgés et conditions socio-économiques

Dans cette section, on examine les conditions socio-économiques des salariés selon le prisme de l'âge, ceci à partir des indicateurs provenant de l'enquête EWCS24 et portant sur la possibilité de retrouver un emploi similaire (Figure 4.10). L'assurance de pouvoir réintégrer un emploi semblable diminue avec l'âge. Cette tendance s'observe aussi bien chez les hommes que chez les femmes, avec une situation plus défavorable au-delà de 55 ans pour les femmes (42,4 %) que pour les hommes (53,6 %).

Figure 4.10 Proportion de salariés déclarant pouvoir retrouver facilement un emploi similaire s'ils venaient à perdre ou quitter leur emploi actuel, selon le sexe et l'âge, Belgique, 2024 (en %) Q97G



* Réponse « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la Q97G « si vous deviez perdre ou quitter votre emploi actuel, il serait facile pour vous de trouver un emploi avec un salaire similaire ».
Source EWCS24

Notons que les éditions précédentes de l'EWCS étudiaient la proportion de ménages isolés parmi les salariés de 50 ans et plus. L'objectif était de mettre en évidence le fait que la part de salariés appartenant à un ménage d'une seule personne évoluait de manière différente entre les hommes et les femmes. La tendance diminuait jusque 40 ans avant d'augmenter plus fortement pour les femmes à partir de 50 ans. La proportion de femmes dans des ménages à une personne croît fortement et dépasse celle des hommes à partir de 55 ans. L'indicateur de cette année ne contient pas assez d'observations pour une analyse permettant de distinguer les genres et les catégories d'âge.

On ne dispose pas non plus d'un nombre d'observations suffisant pour une analyse complète de la proportion de salariés âgés ayant l'impression qu'il est possible qu'ils perdent leur emploi dans les six prochains mois. On observe tout de même (Tableau 4.14) que ce sentiment d'insécurité de l'emploi est plus élevé chez les plus jeunes (13,6 %) que chez les 35-49 ans (9,1 %).

Tableau 4.14 Proportion de salariés déclarant qu'il est possible pour eux de perdre leur emploi dans les 6 prochains mois 2024 (en %) - Q97F

	<35	35-49	50+
Tous les salariés	13,6	9,1	(8,99)

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponse « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la Q97F « vous risquez de perdre votre travail au cours des 6 prochains mois ».
Source EWCS24

4.4.5 Santé, bien-être et satisfaction

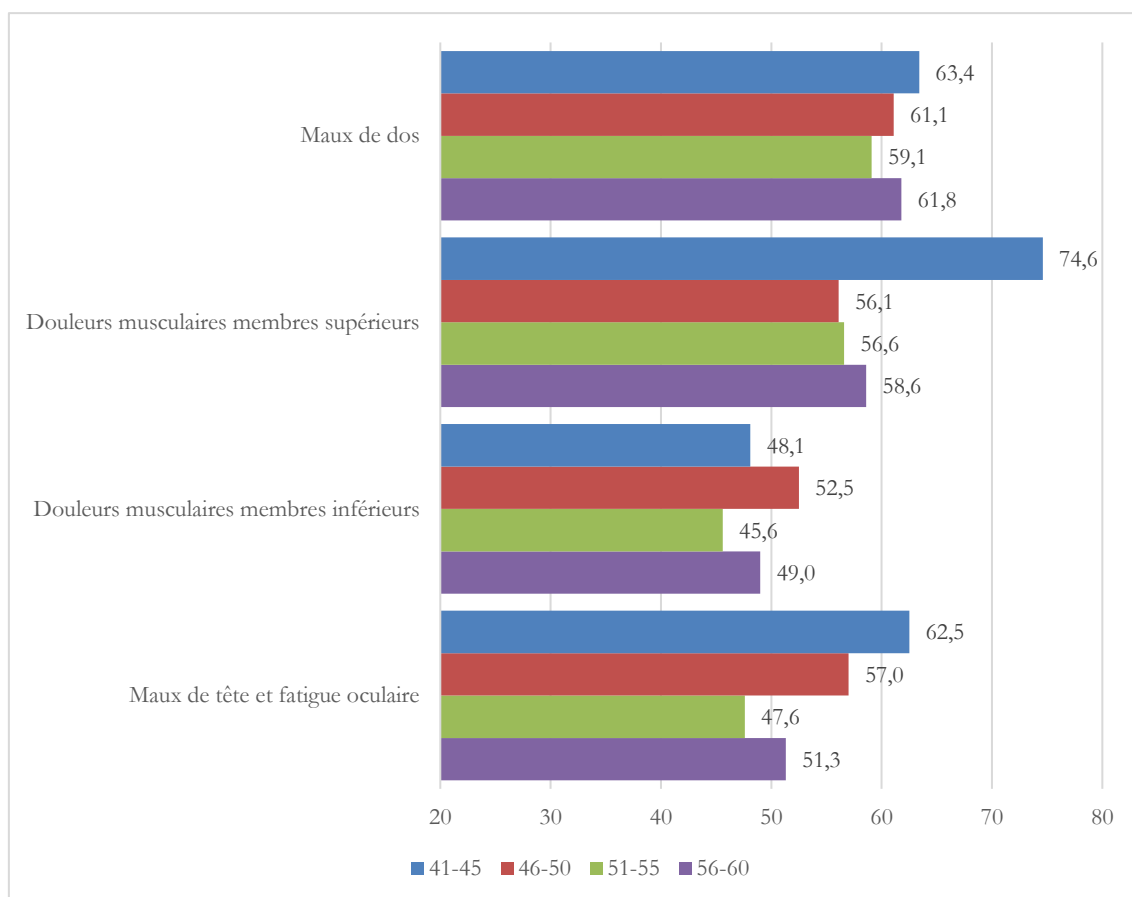
Cette section examine comment les salariés se sentent au travail grâce à des indicateurs liés à la santé perçue et au bien-être mental général des travailleurs. Il est important de rappeler qu'il peut exister un biais de sélection car seules les personnes actives sont interrogées. Les personnes ayant une santé faible peuvent quitter prématurément le marché de l'emploi et ne sont donc pas représentées dans les réponses, si qui améliore l'image générale.

4.4.5.1 Santé en fin de carrière professionnelle

Les enquêtes EWCS demandent aux personnes interrogées de se prononcer sur leur état de santé, à travers plusieurs questions. Les figures ci-dessous (Figure 4.11, Figure 4.12 et Figure 4.13) illustrent les problèmes de santé pour les plus de 40 ans. Le nombre limité de répondants chez les hommes rend l'analyse difficile. Cependant, on constate que les tranches d'âge plus élevées ne déclarent pas forcément souffrir davantage que les catégories plus jeunes et que les hommes de 56 à 60 ans déclarent moins souvent avoir des douleurs musculaires dans les membres supérieurs que chez les 41 à 45 de manière assez nette à 58,6 % contre 67,8 %. Ces parts sont de 72,6% pour les 56 à 60 contre 82,0% chez les 41 à 45 chez les femmes.

Les tranches les plus âgées ne déclarent donc pas forcément le plus de problèmes physiques comme on pourrait s'y attendre. Hormis pour les douleurs musculaires dans les membres inférieurs prédominées par les 46-50, il semble que la catégorie 41-45 déclare le plus souffrir de maux de dos, douleurs musculaires des membres supérieurs et de maux de tête et fatigue oculaire. La proportion de maux de tête ou de fatigue oculaire, quant à elle, semble globalement plus élevée chez les femmes.²⁰

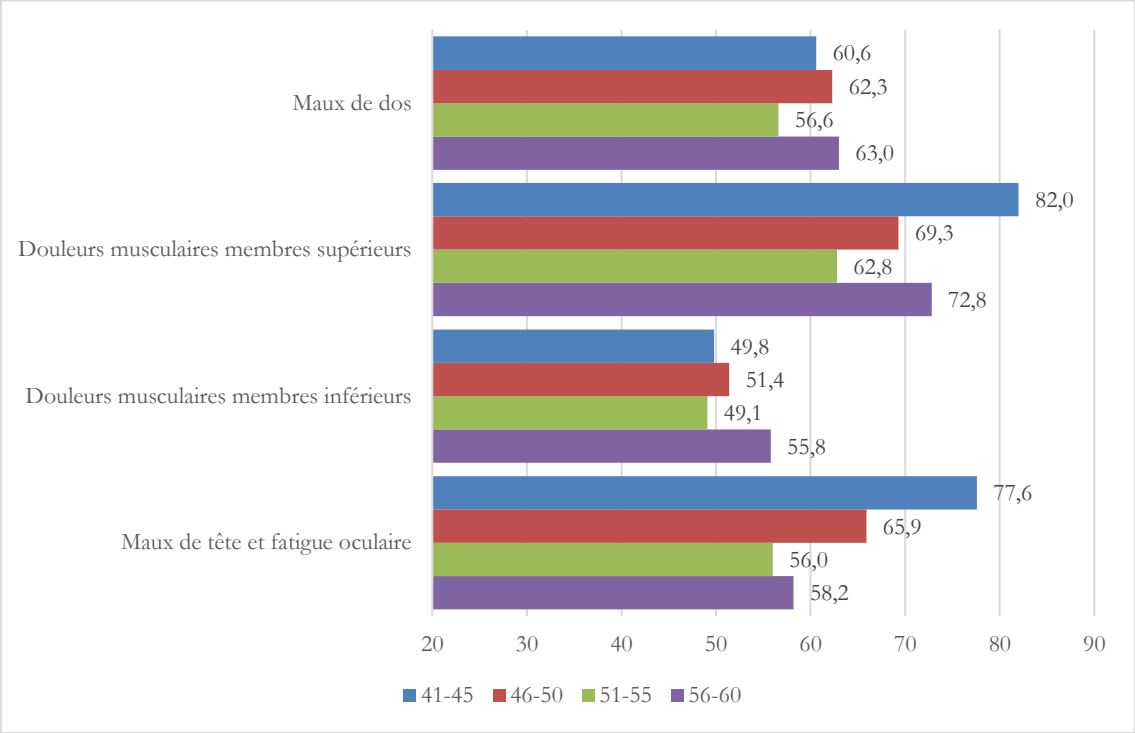
Figure 4.11 Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge, Belgique 2024 - Q85 (en %)



* Réponses « Oui » aux question 85-A/B/C/D.
Source EWCS24

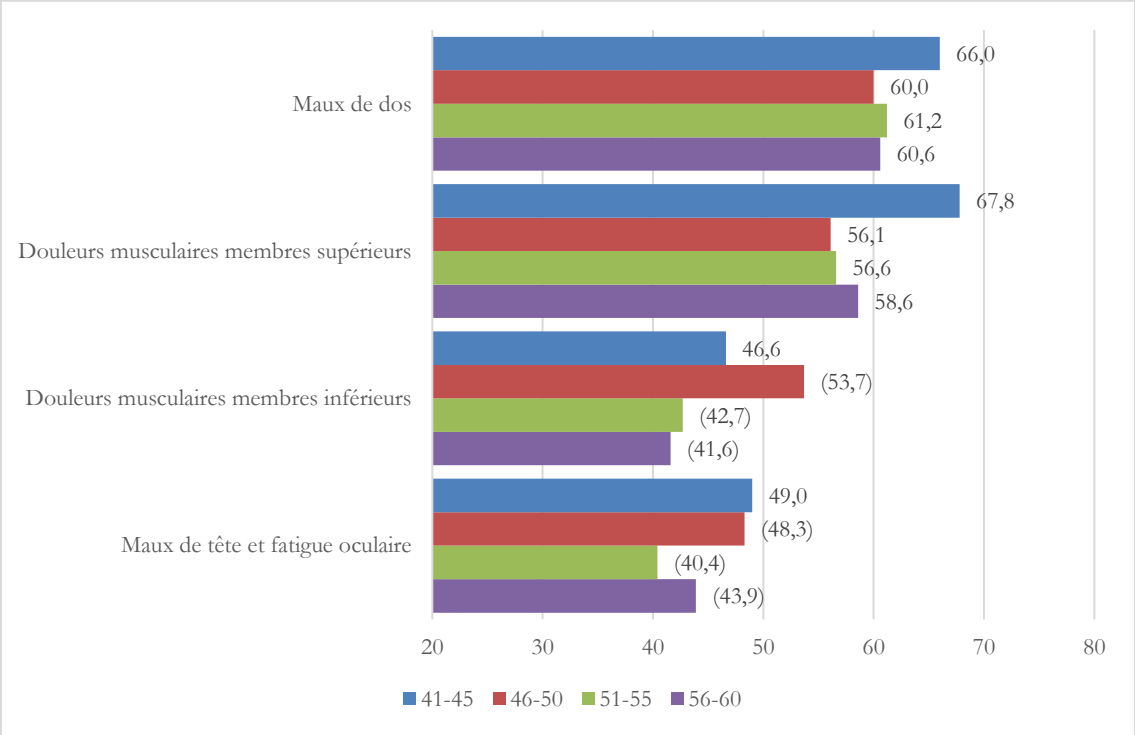
²⁰ Dans le chapitre 1, ces maux sont définis et groupés dans les troubles musculosquelettiques pour les maux de dos et les douleurs musculaires et les maux de tête sont une des composantes de la santé mentale. Ces variables sont séparées dans ce chapitre pour voir les potentielles différences par types d'afflictions par catégorie d'âge et de garder le même format que dans le rapport de 2015.

Figure 4.12 Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge chez les femmes, Belgique 2024 (en %) - (Q85)



Source EWCS24

Figure 4.13 Proportion de salariés qui déclarent souffrir de certains maux, selon l'âge chez les hommes, Belgique 2024 (en %) - (Q85)

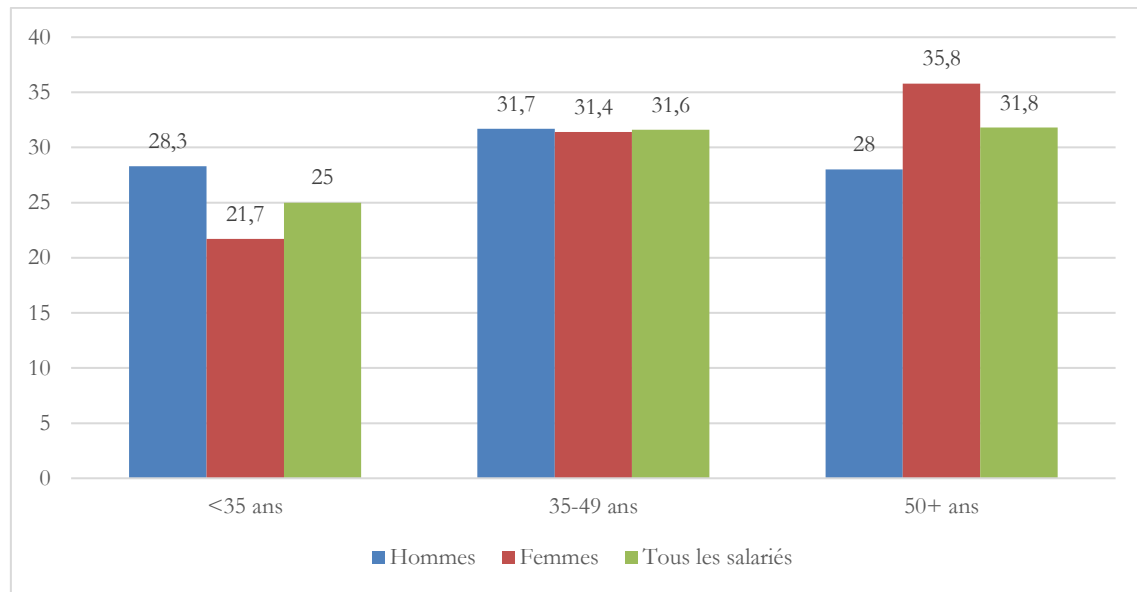


* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWCS24

L'enquête EWCS24 demande également aux répondants s'ils pensent que leur travail menace leur santé ou leur sécurité (Figure 4.14). Près d'un tiers de la population de plus de 35 ans se perçoit à risque. Ce sentiment, en dessous de 35 ans, est plus présent chez les hommes (28,3 %) que chez les femmes (21,7 %). Dans la catégorie des 35-49 ans les proportions relativement similaires entre hommes et femmes. Le sentiment s'inverse ensuite après 50 ans avec 35,8 % de femmes se sentant en danger contre 28 % d'hommes.

Figure 4.14 Proportion de salariés déclarant que leur santé est en danger à cause de leur travail selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (en %) - Q81



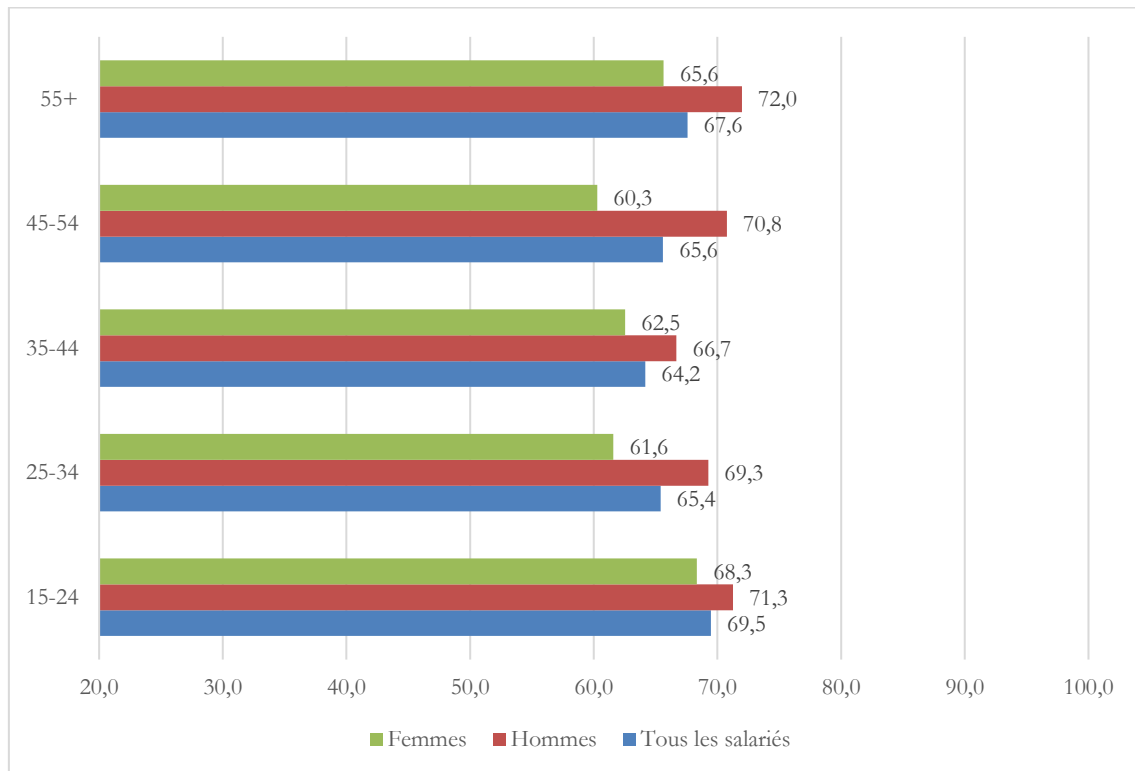
* Réponses « oui » à la question Q81 « Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ? ».

Source EWCS24

4.4.5.2 Travailleurs âgés et bien-être mental

Pour approcher le bien-être mental au travail, on utilise l'indice WHO-5 (Figure 4.15), un indicateur allant de 0 à 100 pour chaque salarié répondant, 100 correspondant à un niveau de bien-être mental maximal. On remarque une différence entre les genres pour chaque tranche. Cet écart est important pour les salariés âgés avec près 6 % après 55 ans et de près de 11 % pour les 45-54 ans. Le bien-être mental mesuré à travers cet indice est également le plus bas pour les 35-44 ans. Rappelons encore une fois qu'il est possible qu'il y ait un biais de sélection car une partie des personnes avec un faible niveau de bien-être ont quitté le marché du travail et ne sont pas représentées parmi les salariés interrogés.

Figure 4.15 Score moyen obtenu sur l'indice de bien-être WHO-5 selon l'âge et le genre, Belgique, 2024 (de 0 à 100) - Q96



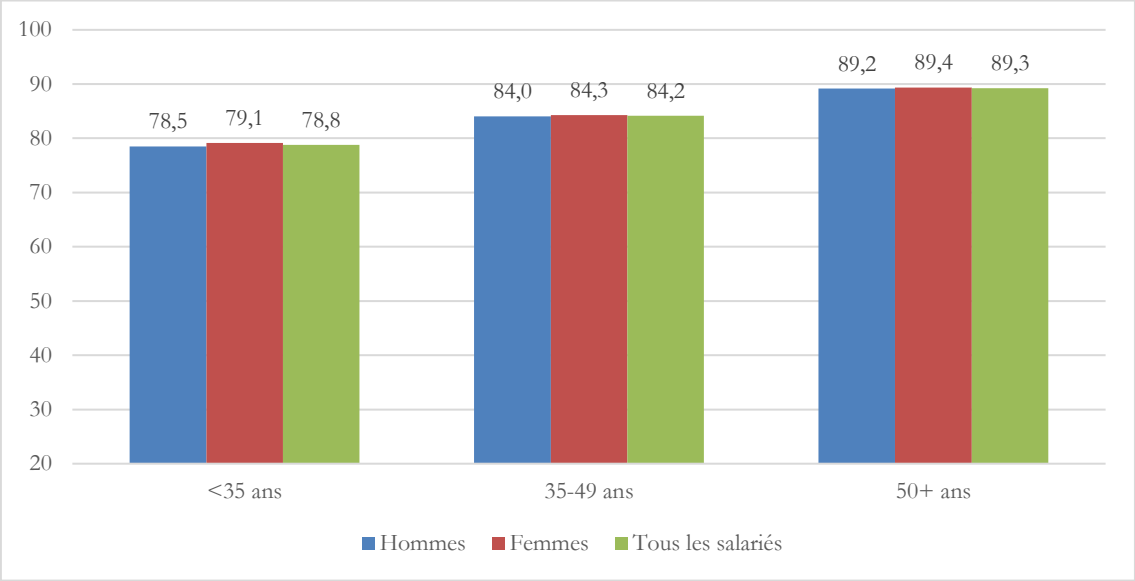
* Indicateur construit sur la base des réponses à la question 96.

Source EWCS24

4.4.5.3 Satisfaction au travail

Pour aborder la question de la satisfaction au travail, on rapporte ci-dessous les proportions pondérées du sentiment de travail bien fait et le sentiment d'effectuer un travail utile. Il s'agit des salariés ayant répondu « toujours » et « la plupart du temps » aux questions « votre emploi vous donne le sentiment d'un travail bien fait ? » et « vous avez le sentiment de faire un travail utile ? ». Globalement, la proportion de salariés de plus de 50 ans déclare avoir un sentiment de travail bien fait (Figure 4.16) plus élevé par rapport aux plus jeunes. Cette proportion augmente de catégorie en catégorie et atteint une proportion de 89,3 % pour les salariés de plus de 50 ans avec un écart de 10,5 p.p. par rapport à ceux de moins de 35 ans. La tendance est relativement similaire en ce qui concerne le sentiment de travail utile (Figure 4.17) mais avec un écart plus petit de 4,4 p.p. entre les moins de 35 ans et les plus de 50 ans.

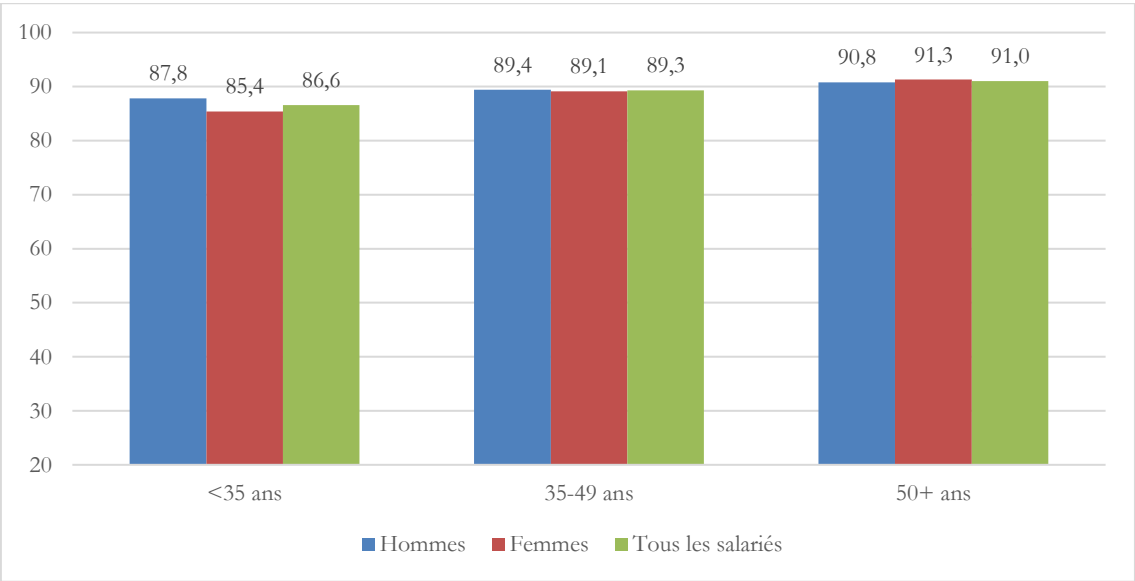
Figure 4.16 Proportion de salariés ayant une impression de travail bien fait selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q66l



* Réponses « toujours » et « la plupart du temps » à la question 66I « À quelle fréquence rencontrez-vous les situations suivantes dans le cadre de votre travail ? votre emploi vous donne le sentiment d'un travail bien fait ».

Source EWCS24

Figure 4.17 Proportion de salariés ayant une impression de travail utile selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (en %) - Q66k



* Réponses « toujours » et « la plupart du temps » à la question 66I « À quelle fréquence rencontrez-vous les situations suivantes dans le cadre de votre travail ? vous avez le sentiment de faire un travail utile ».

Source EWCS24

4.4.6 Travailleurs âgés, charges familiales et tâches ménagères

Dans cette section, il est question d'examiner si, hors de la sphère professionnelle, certaines situations sont susceptibles d'influencer la soutenabilité. La question 106 porte sur la proportion de salariés qui gardent et/ou éduquent leurs enfants ou petits-enfants, s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap dans leur entourage et cuisinent, et accomplissent des tâches ménagères. À mesure que

l'âge augmente et que les salariés consacrent plus de temps à différentes activités familiales, le travail devient moins soutenable. Il y a donc un lien entre les charges familiales, tâches ménagères et la soutenabilité. Cette diminution de la soutenabilité toucherait plus les salariées car elles supportent davantage de charge familiale au sein du ménage (Loretto & Vickerstaff, 2015). Outre les tâches ménagères et la garde d'enfants, certains travailleurs doivent aussi s'occuper de personnes âgées ou de personnes en situation de handicap. L'enquête de santé de 2023-2024 observe que le pourcentage de personnes prodiguant des soins informels²¹ est plus élevé dans la tranche d'âge de 55 ans à 64 ans et notamment chez les femmes qui ressentent cette aide comme une charge contraignante (Braekman et al., 2025) et comme ayant un impact négatif sur le nombre d'heures de travail (Ciccarelli & Van Soest, 2018).

Les femmes de plus de 50 ans déclarent s'occuper davantage des enfants à un taux de 41,1 % contre 38,5 % pour les hommes (Tableau 4.15). Lorsqu'on compare les catégories d'âge on observe que les plus de 50 ans sont moins nombreux à s'occuper de leurs enfants et petits-enfants que les 35-49 ans. En revanche, ils sont plus nombreux à s'occuper de personnes âgées ou en situation de handicap dans leur entourage que les catégories plus jeunes.

La différence est nettement plus marquée quand il s'agit de déclarer s'occuper quotidiennement de la cuisine et des tâches ménagères. On observe que cela concerne 78,7 % des femmes de plus de 50 ans contre 39,8 % des hommes de la même tranche d'âge. La part des femmes n'a que légèrement diminué par rapport à la vague de 2021 de 1,9 p.p. La part d'hommes de plus de 50 ans déclarant s'occuper de ces mêmes tâches, elle, a augmenté de 35,4 % à 39,8 % entre la vague de 2021 et celle de 2024 soit près de 4,4 p.p.

21 Les soins informels sont définis dans le rapport de l'enquête de santé comme « le fait d'apporter régulièrement une aide ou des soins à une personne présentant des problèmes liés à l'âge, une maladie chronique ou un handicap, sans que cela soit fait dans le cadre d'une activité professionnelle. » (Braekman et al., 2025)

Tableau 4.15 Proportion des salariés répondant à la question 106 selon l'âge et le genre Belgique, 2024 (en %)

	Proportion de salariés qui gardent et/ou éduquent enfants, petits-enfants selon l'âge et la réponse, Belgique, 2024 (%)							
	<35	35-49	50+	Total salariés	50+ hommes	50+ femmes	50+ hommes 2021	50+ femmes 2021
Quotidiennement ou plusieurs fois par semaine	39,5	77,1	39,8	55,3	38,5	41,1	43,2	47,2
Proportion de salariés qui s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage selon l'âge et la réponse, Belgique, 2024 (%)								
Quotidiennement ou plusieurs fois par semaine	(7,5)	10,0	19,4	12,1	(16,4)	22,4	20,3	29,2
Proportion de salariés qui cuisinent et s'occupent de tâches ménagères selon l'âge et la réponse, Belgique, 2024 (%)								
Quotidiennement	42,0	57,4	58,9	53,0	39,8	78,7	35,4	80,6
Plusieurs fois par semaine	27,7	26,3	21,9	25,4	30,0	(13,4)	32,7	(13,5)

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Les modalités de réponses sont ici groupées pour garantir des effectifs suffisants. Réponses groupées à la question 106-A/B/C.
Source EWCS24

Cette section réaffirme que les salariés et salariées âgés doivent être considérés différemment. Outre le fait qu'ils n'évoluent pas dans les mêmes secteurs, ils font face à des situations de travail différentes. De plus, des contextes différenciés hors de la sphère professionnelle affectent inégalement la soutenabilité de la vie active et la décision de rester en emploi.

4.4.7 Travailleurs âgés et impact des nouvelles technologies

Cette section étudie l'impact des nouvelles technologies sur les travailleurs âgés, à la suite de l'introduction de nouvelles questions dans l'EWCS24. La digitalisation du travail s'est accélérée depuis la pandémie de COVID-19 et met en lumière de nouveaux enjeux pour les travailleurs âgés. Les effets de la numérisation sur ces travailleurs varient selon leur situation individuelle, leur environnement de travail et le contexte national. Elle ne constitue pas nécessairement un désavantage et peut aussi offrir des opportunités. L'adaptation au changement dépend largement du soutien apporté par les employeurs et les pouvoirs publics et lorsqu'elle est mise en œuvre de manière adéquate, la digitalisation peut même favoriser le maintien en emploi et l'allongement des carrières (Komp-Leukkunen et al., 2022).

Dans le cas de l'intelligence artificielle (IA), la littérature souligne que les travailleurs âgés sont souvent confrontés à des obstacles importants pour s'adapter au rythme rapide des transformations technologiques. Toutefois, les travailleurs âgés peuvent également constituer un atout majeur pour les entreprises s'ils bénéficient d'un accompagnement adéquat, notamment en raison de leur expérience professionnelle accumulée et de leurs compétences transversales (Hossain et al., 2025). Afin de relever ces défis et de mieux préparer les travailleurs âgés à évoluer dans un environnement en mutation, une étude de l'Urban Institute recommande plusieurs mesures : soutenir le développement des compétences numériques et en IA des travailleurs âgés par le biais de politiques publiques ciblées ; élargir

les possibilités de formation offertes par les employeurs ; accorder du temps rémunéré aux travailleurs pour se familiariser avec les nouveaux outils ; et améliorer la transparence des recruteurs quant aux compétences attendues (Briggs et al., 2026). Les 35-49 ans sont globalement les plus représentés (Tableau 4.16) dans l'utilisation des espaces de travail électroniques (Google docs, Onedrive, Customer Relationship Management tools (Salesforce)) et des outils permettant les réunions en lignes mais aussi dans l'utilisation de l'IA. Notons que les femmes de plus de 50 ans sont significativement plus représentées que les hommes dans l'utilisation des espaces de travail électroniques, à 49 % contre 37,5 %. En matière d'utilisation d'outils de réunions en ligne, cette différence disparaît. Sur la question de l'utilisation de l'IA, le nombre limité de répondants ne permet pas de distinguer finement les genres, mais on peut affirmer que globalement les salariés âgés de plus de 50 ans ont moins tendance à utiliser des outils d'IA que les plus jeunes avec un taux de 14,5 % pour les salariés les plus âgés contre 21,6 % pour les plus jeunes et 22,6 % pour les 35-49 ans.

Tableau 4.16 Proportion d'utilisation de divers outils informatiques - Q53-D/E/F

	Proportion de salariés déclarant utiliser les espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (%) - Q53D		
	<35	35-49	50+
Hommes	48,4	51,9	37,5
Femmes	45,6	55,4	49,0
Tous les salariés	47,0	53,6	43,2
	Proportion de salariés déclarant utiliser les outils permettant des réunions en ligne ou des téléconférences selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (%) - Q53E		
	<35	35-49	50+
Hommes	45,3	51,8	49,0
Femmes	43,8	61,8	49,1
Tous les salariés	44,6	56,7	49,0
	Proportion de salariés déclarant utiliser un outil basé sur l'intelligence artificielle selon le genre et l'âge, Belgique, 2024 (%) - Q53F		
	<35	35-49	50+
Hommes	25,9	24,7	(15,0)
Femmes	(16,6)	20,4	(14,0)
Tous les salariés	21,3	22,6	14,5

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponses « Oui » à la question 53-D/E/F sur l'utilisation d'outils.

Source EWCS24

Pour ce qui est de l'impact de la technologie sur les tâches (Tableau 4.17), La proportion de salariés déclarant que la technologie leur a supprimé des tâches est de 20,9 % pour les 35-49 et 20,8 % pour les plus de 50 et plus contre 17,4 % pour les moins de 35 ans. Dans leur ensemble, les salariés déclarent que la technologie leur a créé davantage de nouvelles tâches. C'est le cas à 49,4 % pour les travailleurs plus âgés contre 44,9 % pour les 35-49 et 39,3 % pour les moins de 35. Ces taux sont assez similaires entre genre avec 50,2 % pour les salariées contre 48,6 % pour leurs homologues masculins. La génération des 35-49 ans semble aussi avoir plus d'interactions entre collègues grâce à la technologie. Cet aspect des interactions entre collègues est particulièrement présent pour les femmes, quelle que soit la tranche d'âge.

Tableau 4.17 Proportion de l'impact de la technologie perçue par les salariés

Proportion de salariés déclarant que la technologie a impacté leur travail depuis 3 ans en excluant les tâches mineures ou régulières selon le genre et l'âge, Belgique 2024 (%) - Q55			
Suppression de tâches - Q55A			
	<35	35-49	50+
Hommes	(19,6)	22	(20,2)
Femmes	(15,2)	19,8	21,4
Tous les salariés	17,4	20,9	20,8
Création de nouvelles tâches -Q55B			
	<35	35-49	50+
Hommes	41,8	42,7	48,6
Femmes	36,9	47,2	50,2
Tous les salariés	39,3	44,9	49,4
Plus d'interaction avec les collègues -Q55D			
	<35	35-49	50+
Hommes	46	56,9	47,6
Femmes	49,4	61,6	54,9
Tous les salariés	47,8	59,2	51,2

* Réponses « dans une large mesure » et « dans une certaine mesure » à la question 53 sur l'utilisation d'outils.
Source EWCS24

4.4.8 Travailleurs âgés et attitude face au travail à long terme

L'EWCS24 contient de nombreuses questions sur l'attitude des salariés face à leur fin de carrière. La première question posée au plus de 45 ans est : « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? » (Tableau 4.18). Pour des raisons de lisibilité et afin d'avoir suffisamment de répondants, les réponses ont été groupées en 3 tranches d'âge de 45-50,51-59 et plus de 60 ans et en 3 catégories de réponses avec les salariés souhaitant travailler jusqu'60 ans maximum, jusqu'61 à 65 ans et au-delà de 65 ans. Contrairement aux autres années, la question n'a été posée qu'aux plus de 45 ans cette année, ce qui rend les comparaisons difficiles dans le temps et, en raison de la diminution du nombre de travailleurs concernés qui en résulte, la différenciation entre les genres impossible. Néanmoins, on peut observer que 55 % des 51 à 59 ans déclarent vouloir travailler jusqu'à 61-65 ans, contre 29,6 % jusqu'à 60 ans et 14,9 % au-delà de 65 ans. Si l'on prend l'ensemble des répondants, on observe que 47,3 % voudraient travailler jusqu'à 61-65 ans.

Tableau 4.18 Proportion de salariés choisissant l'âge auquel ils voudraient partir à la retraite, selon l'âge, Belgique 2024 (en %) – Q103

	45-50	51-59	60+	Tous les salariés
Travailler jusqu'60 ans	53,5	29,6	-	33,7
Travailler jusque 61-65 ans	33,0	55,5	52,2	47,3
Travailler au-delà de 65 ans	(13,5)	14,9	44,8	19,1

* Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants). Réponses groupées à la question 103 « Lorsque vous pensez à la retraite, jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? »
Source EWCS24

L'EWCS24 dispose aussi d'une question sur les préférences en matière d'heures prestées. Comme cité précédemment, le travail à temps partiel est une dimension importante de l'emploi des personnes âgées, c'est pourquoi il semble intéressant d'examiner, parmi les salariés, quelles seraient leurs préférences en termes d'heures de travail (Tableau 4.19). Les plus de 50 ans ont donc tendance à préférer des horaires plus courts avec la proportion de « moins de 30 heures par semaine » la plus élevée.

Tableau 4.19 Proportion des préférences du nombre d'heures de travail par semaine des salariés selon l'âge, Belgique 2024 (en %) - Q25

	<35	35-49	50+
Moins de 30 heures	33,6	33,1	36,0
Entre 31 et 39 heures	40,8	41,3	39,5
Plus de 40h	25,6	25,7	24,6
Total	100	100	100

* Réponses groupées à la question 25 « En supposant que vous puissiez choisir librement vos heures de travail et en tenant compte du besoin de gagner sa vie : combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ? ».

Source EWCS24

Une question qui se pose alors est de savoir si ces préférences sont rencontrées dans la réalité. En combinant la question 25 et la question 21, qui est : « Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre emploi (principal) rémunéré ? », on obtient les préférences en termes d'augmentation ou de diminution des heures de travail. Globalement, les salariés de plus de 50 ans (Tableau 4.20) ont plutôt l'air de ne pas vouloir de changement dans leurs heures de travail tandis que les moins de 35 ans ont la proportion la plus élevés de salariés souhaitant une augmentation d'heures de travail et que les 35-49 ont la plus grande proportion voulant une diminution.

Tableau 4.20 Proportion des préférences des salariés en termes d'heures de travail hebdomadaire selon l'âge, Belgique 2024 (en %) – Q25/Q21

	<35	35-49	50+
Aucun changement	51,8	52,6	62,1
Diminution	29,8	36,9	28,3
Augmentation	18,4	10,5	9,7

* Réponses groupées en combinant la question 25 et le question 21 « Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre emploi (principal) rémunéré ? ».

Source EWCS24

4.4.9 Soutenabilité

Dans cette section, on s'intéresse aux indicateurs de qualité du travail du chapitre 1²² en fonction du sentiment de pouvoir se maintenir dans l'emploi à partir de la question 105 « 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 et plus ? » du questionnaire en le croisant avec le genre. Le Tableau 4.21 montre un résumé du même Tableau a4.1 en annexe. On constate par exemple que les salariés déclarant un impact négatif de leur travail sur la santé, de troubles musculosquelettiques ou d'exposition à divers

22 Il faut noter que les indicateurs suivants sont construits parfois différemment des indicateurs de ce chapitre 7. Dans les premières parties de ce chapitre, on analyse parfois les variables/questions séparément en distinguant par genre et par âge. Dans le tableau 4.21, l'indicateur « risque », par exemple, est une variable construite sur base de plusieurs variables relatives aux risques comme dans le chapitre 1. En résumé, le tableau 4.21 conserve la même méthodologie que dans le chapitre 1 tout en abordant la thématique de la soutenabilité et en distinguant par genre.

risques (vibrations, bruit, températures extrêmes, produits chimiques, etc.) répondent davantage « non » à la question sur leur capacité à rester dans l'emploi.

Ces proportions sont également différentes en fonctions du genre avec la part plus élevée d'hommes répondant plus négativement à la soutenabilité de leur emploi que les femmes pour les troubles musculosquelettiques et l'exposition à divers risques. Les femmes sont quant à elles plus représentées pour l'épuisement physique et le stress. À l'opposé, on voit que pour des indicateurs comme l'accès à la formation, le travail depuis la maison, le sentiment d'efforts récompensés et l'autonomie des tâches sont corrélés avec une plus grande part de réponses positives à la question. Il y a là encore des différences selon le genre avec, par exemple, les femmes plus représentées dans les tâches répétitives ou ayant des problèmes liés à la posture dans les réponses négatives.

Tableau 4.21 Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec 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 et plus) ? » - 45 ans et plus parmi tous les salariés (en %)

	Réponse oui		Réponse non	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Aménagements en matière de sécurité et de santé au travail	81,1	75,3	62,0	50,2
Épuisement physique	14,0	22,7	44,3	57,3
Expositions à divers risques	51,4	40,3	68,4	62,9
Impact négatif sur la santé	18,6	27,1	47,1	57,4
Troubles musculosquelettiques	48,1	54,7	70,1	67,9
Santé à risque	23,7	25,9	44,1	54,9
Problèmes liés à la posture	40,2	50,8	68,0	71,5
Position assise prolongée	43,6	53,5	32,8	27,3
Difficulté à dormir	22,8	43,0	46,4	53,0
Stress	17,2	29,4	39,1	41,0
Bien-être	72,2	65,0	64,5	54,9
Travail depuis la maison	35,7	51,5	22,1	23,6
Autonomie dans les tâches	79,3	84,0	63,2	77,1
Comportement anti-social	16,8	31,0	15,3	37,8
Clients	32,9	53,5	34,1	68,4
Tâches répétitives	42,6	47,7	47,4	67,4
Latitude décisionnelle	57,2	57,3	48,7	44,9
Travail de nuit	16,9	5,1	18,1	11,7
Efforts récompensés	76,8	67,7	49,9	55,3
Formation	66,6	69,5	45,0	60,6

* Les indicateurs sélectionnés présentant un niveau de significativité (***) $p < 0,001$ indiquent que les réponses diffèrent significativement selon le genre, la capacité à travailler ou leur interaction.
Source EWCS24

4.5 Conclusion

Le contexte de ce chapitre est la poursuite des politiques de maintien dans l'emploi et les restrictions de sortie anticipée, telles qu'elles existent depuis 2006 afin d'atténuer le coût d'un système de pension

basé sur le principe de répartition. Il est important de rappeler qu'il existe un biais de sélection et que, les données disponibles ne concernant que les salariés, nous n'avons pas de vue sur les personnes ayant dû ou ayant voulu quitter le marché du travail. Gardant cela en tête, de nombreux indicateurs ont pu être analysés grâce aux données récoltées lors de l'enquête de 2024.

Dans certains cas, les travailleurs plus âgés rapportent des perceptions plus positives que les plus jeunes, notamment en ce qui concerne les maux de tête, les douleurs musculaires des membres supérieurs et d'autres expositions à diverses situations comme les mouvements répétitifs ou la manipulation de charges lourdes. Dans d'autres cas, on observe des perceptions plus négatives chez les plus âgés, par exemple pour les salariés déclarant pouvoir retrouver un nouvel emploi s'ils venaient à perdre leur travail actuel. La disparité entre les hommes et les femmes est mise en avant dans l'ensemble du chapitre et souligne l'importance de les considérer différemment. On constate par exemple de fortes différences, avec des indices de bien-être mental plus élevés chez les hommes âgés, tandis que les femmes présentent une charge familiale plus élevée, ainsi qu'un taux de participation à des formations plus important. Ces différences ne sont toutefois pas omniprésentes : certains indicateurs, comme le sentiment de travail bien fait et utile ou la conciliation entre les activités professionnelles et la vie privée, montrent une tendance assez similaire quel que soit le genre.

En conclusion, les leviers pour l'amélioration du bien-être au travail des travailleurs de 50 ans et plus - et, par ricochet, leur maintien ou retour en emploi - passent par une adaptation plus systématique des conditions et de l'organisation du travail à l'avancée en âge. Cela implique de réduire la pénibilité (prévention des TMS, expositions aux risques, aménagements ergonomiques), de limiter les cadences et les contraintes temporelles, et de faciliter des trajectoires internes vers des postes moins éprouvants. Ces actions doivent tenir compte des différences de genre : les femmes de 50+ semblent moins bénéficier d'un recul de la cadence avec l'âge et déclarent davantage de risques pour leur santé/sécurité générale, tandis que les hommes apparaissent plus sensibles, en matière de soutenabilité, aux expositions à des risques divers (vibrations, bruit, températures extrêmes, fumées, etc.) ainsi qu'aux troubles musculosquelettiques.

Ensuite, la soutenabilité des fins de carrière dépend aussi fortement des dimensions « qualitatives » du travail : autonomie réelle dans l'organisation des tâches, reconnaissance ou perspectives d'évolution. Des politiques publiques peuvent agir via des droits effectifs (autonomie, entretiens de seconde partie de carrière), des programmes de management soutenable et des incitations conditionnées à des indicateurs de qualité du travail. Là encore, l'enjeu est genré : les femmes de 50+ expriment plus souvent un manque d'autonomie et de perspectives de carrière, ce qui justifie des mesures renforcées en matière de mobilité, de promotion et de lutte contre l'âgisme.

Enfin, trois leviers structurants complètent cet ensemble : l'accès à la formation tout au long de la vie - y compris numérique et IA - avec du temps rémunéré, la conciliation vie professionnelle-vie privée (flexibilité de courte durée, télétravail quand possible, soutien aux aidants), et la sécurisation des transitions après 50 ans (accompagnement, passerelles, lutte contre les discriminations). Ces mesures doivent particulièrement soutenir les femmes, plus exposées à la charge domestique et au stress/épuisement, et dont la perception de ré-employabilité se dégrade davantage avec l'âge. Ensemble, ces politiques forment un socle cohérent pour améliorer le bien-être au travail et prolonger les carrières dans de bonnes conditions.

4.6 Références du chapitre 4

- Braekman E, Duveau C, Drieskens S. Enquête de santé 2023-2024 : Soins informels. Bruxelles, Belgique : Sciensano ; 2025. Numéro de rapport : D/2025.14.440/129. Disponible en ligne : www.enquetesante.be
- Briggs, A., Butrica, B., & D'Elia, H. (2026). AI and Older Workers: Implications and Strategies for Preparing Older Adults for AI in the Workplace. Urban Institute.
- 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.
- Hossain, M. M., Abdulla, F., & Huq, M. N. (2025). Challenges faced by older employees in the era of open artificial intelligence and strategies to empower them. *Health Care Science*, 4(2), 154-157.
- Komp-Leukkunen, K., Polí, A., Hellevik, T., Herlofson, K., Heuer, A., Norum, R., ... & Klingebiel, A. M. (2022). Older workers in digitalizing workplaces: A systematic literature review. *The Journal of Aging and Social Change*, 12(2), 37.
- Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootegem, G., Vereycken, Y., ... & Vendramin, P. (2016). Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015 (Eurofound).
- Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2).
- Ciccarelli, N., & Van Soest, A. (2018). Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe. *De Economist*, 166(3), 363-396. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9323-1>
- OECD (2018) Key policies to promote longer working live - Country notes: Belgium https://www.oecd.org/en/publications/key-policies-to-promote-longer-working-live-country-notes_90dd6777-en/belgium_00bca4ea-en.html
- OECD (2024) Promoting Better Career Choices for Longer Working Lives https://www.oecd.org/en/publications/promoting-better-career-choices-for-longer-working-lives_1ef9a0d0-en.html
- OECD (2025) OECD Employment Outlook 2025 https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en/full-report.html
- OECD (2025) The job quality of self-employment in Europe https://www.oecd.org/en/publications/the-job-quality-of-self-employment-in-europe_646e6778-en.html
- ONEM (2026) Crédit-temps fin de carrière – Modification de la condition de carrière professionnelle <https://www.onem.be/actualites/2026/01/08/credit-temps-fin-de-carriere---modification-de-la-condition-de-carriere-professionnelle>
- SFPD (2025) Réforme des pensions 2025–2029 <https://www.sfpd.fgov.be/fr/changements/reforme-des-pensions?source=netto>
- SAUER, P., SCHWARZ, A. M., & HOFBAUER, J. All the Same?—Job Quality and Heterogeneity Among the Self-employed.
- Thil, L., Vanmarcke, S., Szekér, L., Lenaerts, K., Vandekerckhove, S., Deschacht, N., ... & Vanroelen, C. (2023). Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC (t) S) 2021.
- Vendramin, P., & Valenduc, G. (2014). Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors. *Bruxelles, ETUI*.

4.7 Résumé du chapitre 4

Le chapitre 4 s'intéresse aux conditions de travail des personnes âgées dans un contexte de maintien de l'emploi, de restriction accrue de la sortie anticipée et de prolongation de la durée de carrière depuis les années 2000. L'analyse peut comporter un biais de sélection, dans la mesure où elle se concentre uniquement sur les travailleurs actifs et non sur les personnes ayant déjà quitté prématurément l'emploi.

Lorsque les données et le nombre d'observations le permettent, l'analyse intègre la dimension de genre, mettant en évidence les situations différentes vécues par les hommes et les femmes. Le chapitre de cette année actualise aussi, dans la mesure du possible, les différentes thématiques du même chapitre de l'EWCS15, qui n'avaient pas pu être abordées dans le rapport de 2021 en raison des circonstances exceptionnelles liées au COVID, lesquelles avaient modifié le questionnaire et la

méthode de sondage. Le chapitre se concentre également en grande partie sur les salariés afin de rester dans la continuité des éditions de 2015 et 2021 pour les comparaisons d'indicateurs.

Les travailleurs âgés sont exposés à des conditions de travail différentes de celles de leurs collègues plus jeunes. Globalement, ils sont moins exposés à des cadences très élevées et à des situations impliquant le port de charges lourdes ou des mouvements répétitifs, bien que des disparités importantes existent entre hommes et femmes. Ces différences sont aussi marquées lorsqu'on considère la dimension expressive du travail. À première vue, il ne semble pas y avoir de différences importantes entre jeunes et âgés. Cependant, lorsqu'on analyse par genre, on constate que les femmes déclarent avoir nettement moins de perspectives d'évolution de carrière que les hommes, un écart qui se creuse nettement à partir de 50 ans.

En matière de santé et de bien-être mental, les salariés de plus de 50 ans déclarent souffrir de moins de douleurs musculaires des membres supérieurs que les travailleurs de 41-45 ans et ceux de plus de 45 ans semblent jouir d'une meilleure santé mentale que ceux de 25 à 44 ans. Ces différences peuvent être dues au biais mentionné mais aussi à la nature des postes occupés des salariés âgés. Il est aussi important de noter qu'il existe toujours des différences entre les femmes et les hommes.

Le chapitre de cette année aborde également la manière dont certains éléments non professionnels peuvent affecter la soutenabilité dans l'emploi. Les tâches ménagères, s'occuper des enfants et la prise en charge de proches âgés ou en situation de handicap peuvent engendrer une charge de travail supplémentaire. Ce phénomène touche particulièrement les personnes âgées, et plus spécifiquement les femmes de plus de 50 ans.

Une nouvelle section analyse l'impact des technologies sur le travail des personnes âgées. Celles-ci sont souvent perçues dans la littérature comme vulnérables face aux évolutions technologiques. Toutefois, si elles bénéficient d'un accompagnement adéquat, notamment à travers des mesures soutenant leurs perspectives et l'accès à la formation malgré leur âge, elles peuvent constituer un atout pour les entreprises, en raison de leur expérience professionnelle accumulée.

Enfin, les leviers pour l'amélioration du bien-être au travail des travailleurs de 50 ans et plus, et, par ricochet, leur maintien ou retour en emploi, passent par une adaptation des conditions et de l'organisation du travail à l'avancée en âge. Cela implique de réduire la pénibilité (prévention des TMS, expositions aux risques, aménagements ergonomiques), de limiter les cadences et les contraintes temporelles, et de faciliter des trajectoires internes vers des postes moins éprouvants. Ces actions doivent tenir compte des différences de genre : les femmes de 50+ semblent moins bénéficier d'un recul de la cadence avec l'âge et déclarent davantage de risques pour leur santé en général, tandis que les hommes apparaissent plus sensibles, en matière de soutenabilité, aux expositions à divers risques (bruit, températures extrêmes, fumée, produits chimiques, ...) et troubles musculosquelettiques. Ensuite, la soutenabilité des fins de carrière dépend aussi fortement des dimensions « qualitatives » du travail : autonomie réelle dans l'organisation des tâches, reconnaissance ou perspectives d'évolution. Des politiques publiques peuvent agir via des droits effectifs (autonomie, entretiens de seconde partie de carrière), des programmes de management soutenable et des incitations conditionnées à des indicateurs de qualité du travail. Là encore, l'enjeu est genré : les femmes de 50+ expriment plus souvent un manque d'autonomie et de perspectives de carrière, ce qui justifie des mesures renforcées en matière de mobilité, de promotion et de lutte contre l'âgisme.

Trois leviers structurants complètent cet ensemble : l'accès à la formation tout au long de la vie - y compris numérique et IA - avec du temps rémunéré, la conciliation vie professionnelle-vie privée (flexibilité de courte durée, télétravail quand possible, soutien aux aidants), et la sécurisation des

transitions après 50 ans (accompagnement, passerelles, lutte contre les discriminations). Ces mesures doivent particulièrement soutenir les femmes, plus exposées à la charge domestique et au stress/épuisement, et dont la perception de ré-employabilité se dégrade davantage avec l'âge. Ensemble, ces politiques forment un socle cohérent pour améliorer le bien-être au travail et prolonger les carrières dans de bonnes conditions.

5 | Le rôle des technologies dans l'évolution du travail

Auteurs : Sara Çaliskan, Thomas Piroul, Laurène Thil, Karolien Lenaerts, Lise Székér, Sem Vandekerckhove, Michaël Parmentier

5.1 Introduction

La transformation numérique du travail ne se limite plus à l'informatisation de tâches isolées : elle s'incarne dans un ensemble d'outils et de systèmes (plateformes collaboratives, visioconférence, IA, dispositifs de suivi, solutions d'ordonnancement) qui reconfigurent simultanément le contenu des tâches, les modalités de coordination et les formes de contrôle au sein des organisations. La littérature récente souligne en particulier que les algorithmes participent à une « re-territorialisation » du contrôle organisationnel : ils encadrent le travail via des mécanismes de recommandation, d'évaluation et de discipline, tout en restant l'objet de négociations, d'ajustements et de résistances au quotidien (Kellogg, Valentine, & Christin, 2020).

Dans ce contexte, l'IA occupe une place spécifique. Plutôt que de se résumer à l'automatisation, elle alimente une tension structurelle entre automatiser et augmenter le travail humain : en pratique, les organisations combinent souvent ces deux logiques, ce qui peut produire des effets ambivalents sur les compétences, l'autonomie et la gouvernance des décisions (Raisch & Krakowski, 2021). Ce cadre théorique invite à analyser les technologies comme des objets socio-techniques dont les effets dépendent des choix d'implémentation, des règles d'usage, des ressources d'accompagnement (formation, support) et, plus largement, du design organisationnel.

Les conséquences potentielles sur la qualité du travail sont contrastées. D'un côté, certaines technologies peuvent faciliter l'accès à l'information, soutenir la coopération et fluidifier les interactions. De l'autre, elles peuvent accroître les exigences de disponibilité, intensifier la charge informationnelle et contribuer à des formes de technostress - particulièrement lorsque l'activité dépend de multiples plateformes, y compris dans des configurations de travail à distance ou hybrides (Singh, Bala, Dey, & Filieri, 2022). En parallèle, la capacité croissante des organisations à collecter et traiter des données sur l'activité ouvre la voie à une expansion de la surveillance et du monitoring électroniques, avec des effets documentés sur le stress et les attitudes au travail (Siegel, König, & Lazar, 2022; König, 2025).

Ce chapitre s'inscrit dans cette littérature et vise à examiner la place des technologies dans le travail en Belgique à travers le prisme de la qualité de l'emploi et du travail. L'objectif n'est pas de postuler un effet uniforme de la technologie, mais (1) de décrire sa diffusion et ses usages, (2) d'identifier les transformations perçues du travail (par exemple, tâches supprimées ou créées, interactions accrues), (3) de documenter l'émergence éventuelle de mécanismes proches du management algorithmique (attribution de tâches, cadrage temporel, suivi de la performance), et (4) d'analyser comment ces dimensions s'articulent avec des indicateurs centraux de qualité du travail, de bien-être mental et de sécurité d'emploi.

L'approche adoptée est volontairement différenciée. La transformation numérique n'affecte pas tous les travailleurs de manière identique : l'exposition varie selon les secteurs, les professions, la taille des organisations et les trajectoires de formation. En ce sens, l'analyse accorde une attention particulière à l'hétérogénéité des situations, afin d'éviter une lecture « moyenne » qui masquerait des configurations plus favorables (technologies comme ressources de coordination) ou plus contraignantes (technologies comme vecteurs d'intensification et de contrôle). Cette attention est d'autant plus importante que la littérature montre que les effets du contrôle numérique sont souvent contingents : selon la transparence, l'invasivité et les finalités du monitoring, les conséquences peuvent différer sensiblement (König, 2025).

Enfin, la structure du chapitre suit une logique progressive : une première partie présente les usages et impacts déclarés, puis l'analyse explore les différences entre groupes (selon les caractéristiques sociodémographiques et professionnelles) avant d'examiner les liens avec les conditions de travail et les résultats psychosociaux. L'ensemble vise à éclairer, de manière empirique, les modalités par lesquelles la technologie s'insère dans l'organisation du travail, entre promesses de soutien à l'activité et risques de surcharge, de perte d'autonomie ou de contrôle accru, conformément aux débats contemporains sur le contrôle algorithmique, l'IA en organisation et la surveillance au travail (Kellogg et al., 2020; Raisch & Krakowski, 2021; Siegel et al., 2022).

5.2 Impacts des technologies sur les travailleurs belges

5.2.1 Utilisation des technologies parmi les travailleurs belges

Cette section décrit l'ampleur et les formes de l'utilisation des technologies dans le quotidien professionnel des travailleurs en Belgique. Elle distingue (1) la fréquence d'utilisation d'outils numériques « génériques » et d'appareils portables, (2) l'usage de technologies plus spécifiques (cobots, plateformes collaboratives, visioconférences, outils basés sur l'IA), (3) l'accessibilité de l'assistance informatique, et (4) la répartition sectorielle de certains profils d'usage.

Le Tableau 5.1 met en évidence une diffusion large des outils numériques généralistes (ordinateur, tablette, smartphone ou autre appareil digital). Près d'un travailleur sur deux déclare les utiliser « tout le temps » (49,5 %), et 11,7 % indiquent les utiliser « presque tout le temps ». À ces catégories s'ajoutent des usages réguliers mais moins intensifs (par exemple 3,8 % « environ les $\frac{3}{4}$ du temps » et 4,6 % « environ la moitié du temps »). Ce premier résultat confirme que, pour une partie importante des emplois, l'activité quotidienne s'inscrit désormais dans un environnement fortement médiatisé par des outils numériques.

Pour autant, l'exposition n'est pas universelle. Le Tableau 5.1 montre qu'une proportion non négligeable déclare ne jamais utiliser ce type d'appareil (14,9 %) ou presque jamais (7,4 %). Autrement dit, environ un travailleur sur cinq se situe aux niveaux les plus faibles d'usage déclaré. Cette hétérogénéité rappelle que la numérisation du travail n'est pas uniforme : selon les tâches, le cadre d'exécution (atelier, terrain, contact direct, conduite, soins, manutention, etc.) et l'organisation du travail, le numérique peut être central, périphérique ou parfois quasi absent.

La situation est très différente pour les appareils portables (montres intelligentes, lunettes intelligentes, capteurs, etc.). Toujours d'après le Tableau 5.1, l'usage intensif est rare : 5,5 % déclarent les utiliser « tout le temps » et 2,3 % « presque tout le temps ». La grande majorité des travailleurs indiquent ne jamais utiliser ces dispositifs (81,6 %).

Ce contraste entre outils numériques « génériques » et wearables est informatif. Il suggère que la digitalisation est aujourd'hui largement installée via des technologies de communication, d'accès à l'information et de traitement de données (ordinateur/smartphone), tandis que les technologies plus

« embarquées » (captation, suivi en continu, assistance augmentée) restent, globalement, à un stade d'adoption limité. Plusieurs raisons peuvent être avancées : pertinence inégale selon les métiers, coûts d'équipement, maturité des solutions, intégration (ou non) dans les processus existants, ainsi que questions de protection des données et d'acceptabilité (par exemple lorsqu'un dispositif peut être perçu comme un outil de contrôle).

Tableau 5.1 Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %

	Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)
Tout le temps	49,5	5,5
Presque tout le temps	11,7	2,3
Environ les ¾ du temps	3,8	1,1
Environ la moitié du temps	4,6	0,9
Environ ¼ du temps	8,2	1,5
Presque jamais	7,4	7,2
Jamais	14,9	81,6

Source EWCS 2024

Le Tableau 5.2 complète l'analyse en examinant l'usage de technologies plus spécifiques. Deux résultats se distinguent nettement : les plateformes de coopération et les outils de réunions en ligne sont désormais utilisés par près d'un travailleur sur deux. En effet, 45,8 % déclarent utiliser des espaces de travail électroniques ou plateformes de coopération, et 47,4 % utilisent des outils de réunions en ligne ou de visioconférences.

Cette diffusion importante témoigne de transformations organisationnelles durables : davantage de coordination via des plateformes, partage de documents, gestion de projets, échanges asynchrones, et multiplication des réunions à distance. Ces outils sont susceptibles d'influencer la manière de coopérer, de répartir les tâches, de suivre l'avancement du travail et de structurer les interactions professionnelles (y compris au-delà des périodes de télétravail intensif).

L'usage d'outils basés sur l'intelligence artificielle est moins répandu mais déjà significatif : 19,2 % déclarent en utiliser. Ce résultat indique que l'IA n'est pas encore une norme majoritaire dans la plupart des emplois, mais qu'elle a franchi un seuil d'adoption notable. Cette utilisation peut recouvrir des réalités diverses (assistance à la rédaction, aide à la recherche d'informations, automatisation de tâches routinières, recommandation, analyse, tri, etc.), ce qui implique que la mesure agrégée capte probablement des situations très différentes en termes d'intensité, de finalité et d'impact sur le travail.

Enfin, les cobots²³ apparaissent très peu diffusés : 3,7 % des répondants déclarent en utiliser (contre 96,3 % « non »). Cette faible proportion est cohérente avec l'idée que l'usage des cobots reste concentré dans certains segments d'activité, notamment des environnements industriels ou logistiques spécifiques, plutôt que généralisé à l'ensemble du marché du travail.

23 Les cobots (robots collaboratifs) sont des robots conçus pour travailler aux côtés des humains, dans le même espace de travail, afin de les assister sur des tâches souvent répétitives, pénibles ou nécessitant une grande précision. Contrairement aux robots industriels traditionnels, ils intègrent des dispositifs de sécurité (limitation de force et de vitesse, capteurs, arrêt en cas de contact) qui permettent une collaboration plus directe et réduisent les risques. Par exemple, sur une chaîne d'assemblage, un cobot peut positionner et maintenir une pièce pendant qu'un opérateur la visse ou réalise le montage final.

Tableau 5.2 Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %

	Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)
Oui	3,7	45,8	47,4	19,2
Non	96,3	54,2	52,4	80,8

Source EWCS 2024

Au-delà de l'équipement et de la présence des outils, l'appropriation effective des technologies dépend aussi des conditions d'usage, notamment la possibilité d'obtenir rapidement une aide en cas de problème. Le Tableau 5.3 montre qu'une majorité des travailleurs déclare un accès plutôt aisé à l'assistance informatique : 36,8 % jugent l'obtention d'une assistance « très facile » et 41,9 % « plutôt facile ». À l'inverse, 12,2 % la jugent « plutôt difficile » et 4,3 % « très difficile » (4,9 % « ne sait pas »).

Ces résultats suggèrent, pour une large part des situations de travail, l'existence de dispositifs de support relativement accessibles (support interne, helpdesk, collègues référents, prestataires). Néanmoins, la minorité rencontrant des difficultés n'est pas marginale : environ un travailleur sur six se situe du côté « difficile ». Or, lorsque l'assistance est limitée, les outils peuvent devenir une source de surcharge (temps perdu, stress, bricolage de solutions, dépendance à des collègues), ce qui peut peser sur la qualité du travail. Dans une perspective de prévention et d'accompagnement de la transformation numérique, l'accessibilité du support est donc un levier concret d'amélioration : elle contribue à transformer la technologie en ressource plutôt qu'en contrainte.

Tableau 5.3 Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %

	Est-ce facile ou difficile d'obtenir une assistance informatique lorsque vous en avez besoin ? (Q54)
Ne sait pas	4,9
Très facile	36,8
Plutôt facile	41,9
Plutôt difficile	12,2
Très difficile	4,3

Source EWCS 2024

Le Tableau 5.4 apporte un éclairage sectoriel sur certains niveaux d'usage. Il convient ici d'être attentif à la lecture : les valeurs présentées indiquent la répartition sectorielle des travailleurs déclarant un certain niveau d'usage (par exemple « tout le temps »), et non une fréquence « à l'intérieur » de chaque secteur. En d'autres termes, le tableau indique dans quels secteurs se concentrent les répondants qui déclarent un usage très intensif (ou quasi continu) des technologies.

Pour l'utilisation d'un ordinateur/tablette/smartphone « tout le temps », la distribution est particulièrement marquée dans plusieurs ensembles sectoriels : G-H (commerce, réparation d'automobiles et de motocycles; transport et entreposage) avec 16,9 %, L-N (activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien) avec 14,5 %, Q (santé humaine, hébergement médico-social et social; action sociale) avec 13,8 %, et B-E (industrie manufacturière, industries extractives et autres) avec 13,2 %. L'administration publique (O, 10,7 %) et l'enseignement (P, 9,7 %) représentent également une part substantielle. À l'inverse, A (agriculture, sylviculture et pêche) est très peu représenté parmi les usages « tout le temps » (0,5 %). Cette confi-

guration suggère que l'usage quasi continu d'outils numériques se concentre surtout dans des secteurs où l'activité est fortement structurée par l'information, la coordination, les outils de gestion et/ou des interactions organisationnelles fréquentes, qu'il s'agisse de secteurs marchands (commerce/transport, services aux entreprises) ou de secteurs à forte composante organisationnelle et relationnelle (santé, administration, enseignement).

Une logique comparable apparaît pour les appareils portables utilisés « tout le temps » : les parts les plus importantes se situent dans G-H (commerce/transport/entreposage) avec 23,2 %, B-E (industries) avec 17,9 %, Q (santé et action sociale) avec 14,3 %, et J (information et communication) avec 9,8 %, tandis que A (agriculture, sylviculture et pêche) n'apparaît pas dans cette catégorie (0,0 %). Là encore, ce profil est cohérent avec l'idée que les usages intensifs de wearables, lorsqu'ils existent, sont plus susceptibles d'être associés à des environnements où ces dispositifs peuvent répondre à des besoins de suivi, de sécurité, d'optimisation ou d'assistance en situation (notamment dans des activités opérationnelles, de terrain, ou fortement contraintes).

Enfin, pour les modalités « presque tout le temps » et « environ les $\frac{3}{4}$ du temps », le tableau montre aussi des répartitions sectorielles contrastées, avec une présence récurrente de B-E (industries) et de G-H (commerce/transport/entreposage) à plusieurs niveaux d'usage, ainsi que des contributions notables de P (enseignement) et Q (santé et action sociale) selon les catégories. L'ensemble de ces éléments rappelle que l'exposition technologique ne se comprend pas uniquement au niveau individuel : elle s'inscrit dans des structures sectorielles et organisationnelles qui conditionnent l'équipement, l'intensité d'usage et la finalité des outils mobilisés.

Tableau 5.4 Fréquence d'utilisation des technologies en Belgique, en %

Détail par secteur		A	B-E	F	G-H	I	J	K	L-N	O	P	Q	R-U
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	Tout le temps	0,5	13,2	3,3	16,9	2,3	6,6	4,7	14,5	10,7	9,7	13,8	3,7
	Presque tout le temps	0,4	16,3	3,3	15,4	3,3	2,9	1,7	8,3	12,1	17,9	15,0	3,3
	Environ les ¾ du temps	1,3	22,1	6,5	29,9	0,0	1,3	0,0	3,9	2,6	13,0	15,6	3,9
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	Tout le temps	0,0	17,9	4,5	23,2	2,7	9,8	3,6	7,1	8,9	3,6	14,3	4,5
	Presque tout le temps	0,0	8,5	6,4	17,0	2,1	2,1	2,1	19,1	14,9	12,8	8,5	6,4
	Environ les ¾ du temps	0,0	22,7	13,6	27,3	0,0	0,0	0,0	13,6	4,5	9,1	9,1	0,0

Note : les secteurs sont définis selon la classification NACE Rév. 2 : A (agriculture, sylviculture et pêche), B-E (industrie manufacturière, industries extractives et autres), F (construction), G-H (commerce, réparation d'automobiles et de motocycles; transport et entreposage), I (hébergement et restauration), J (information et communication), K (activités financières et d'assurance), L-N (activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien), O (administration publique), P (enseignement), Q (santé humaine, hébergement médico-social et social; action sociale) et R-U (autres activités de services).

Source EWCS 2024

5.2.2 Occurrence des différents impacts des technologies

Cette section décrit la fréquence avec laquelle les travailleurs déclarent que les technologies transforment concrètement leur activité, en distinguant deux dimensions complémentaires. D’une part, elle examine les impacts directs sur le contenu du travail et les interactions (suppression de tâches, création de nouvelles tâches, intensification des interactions avec les collègues). D’autre part, elle s’intéresse à des formes de « management algorithmique », lorsque des programmes informatiques attribuent des tâches, déterminent le moment de travailler ou suivent la performance.

Le Tableau 5.5 montre d’abord que l’idée d’une technologie qui « supprime » des tâches n’est pas dominante dans les déclarations. Une majorité de répondants indiquent que la technologie n’a pas du tout supprimé certaines de leurs tâches (60,4 %). Les réponses « dans une large mesure » (5,8 %) et « dans une certaine mesure » (14,0 %) restent minoritaires ; au total, environ un travailleur sur cinq (19,9 %) rapporte toutefois une suppression de tâches au moins « dans une certaine mesure ». Ce résultat suggère que, pour une large partie des travailleurs, la technologie ne se traduit pas principalement par une disparition visible de tâches, mais qu’elle peut néanmoins produire des effets de rationalisation ou d’automatisation dans une fraction non négligeable des situations de travail.

En parallèle, les technologies semblent plus souvent associées à une recomposition qu’à une simple réduction du contenu du travail. Toujours selon le Tableau 5.5, une proportion importante de travailleurs déclare que la technologie leur a créé de nouvelles tâches : 13,9 % « dans une large mesure » et 28,7 % « dans une certaine mesure », soit 42,6 % au total. Même si 39,6 % répondent « pas du tout », cette distribution indique que l’introduction ou l’usage de technologies s’accompagne fréquemment d’un travail additionnel (paramétrage, suivi, encodage, coordination via plateformes, gestion d’informations, reporting, apprentissage d’outils, etc.), ce qui correspond à une transformation qualitative des activités plus qu’à une substitution mécanique de tâches.

L’impact le plus fréquemment rapporté concerne les interactions avec les collègues. Le Tableau 5.5 indique que 23,4 % des répondants déclarent que la technologie leur a permis d’interagir davantage « dans une large mesure » et 27,5 % « dans une certaine mesure », soit 50,9 % au total. La part répondant « pas du tout » (34,2 %) demeure significative, mais l’ensemble suggère que, pour environ un travailleur sur deux, les technologies (plateformes collaboratives, messageries, visioconférences, outils partagés) s’inscrivent dans des modes de coopération plus denses, plus fréquents ou plus structurés. Ce résultat est cohérent avec l’idée que la diffusion d’outils numériques reconfigure les échanges, parfois en les facilitant et en les multipliant, mais potentiellement aussi en transformant leur rythme et leurs exigences (réactivité, coordination continue, communication asynchrone).

Tableau 5.5 Fréquence des impacts des technologies en Belgique, en %

	La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	La technologie vous a permis d’interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)
Dans une large mesure	5,8	13,9	23,4
Dans une certaine mesure	14,0	28,7	27,5
Dans une faible mesure	19,9	17,8	15,0
Pas du tout	60,4	39,6	34,2

Source EWCS 2024

Le Tableau 5.6 complète cette lecture en abordant une dimension plus organisationnelle : la place de programmes informatiques dans l’attribution, le cadrage temporel et le suivi du travail. Concernant l’attribution de tâches par un programme (Q56_a), 14,0 % répondent « dans une large mesure » et 14,9 % « dans une certaine mesure », soit 28,9 % au total, tandis que 59,2 % indiquent « pas du tout ».

Autrement dit, pour une majorité, l'attribution de tâches reste peu ou pas pilotée par un programme, mais près de trois travailleurs sur dix déclarent une présence au moins partielle de ce type de mécanisme.

La dimension la moins fréquente concerne le fait qu'un programme détermine quand il faut travailler (Q56_b). Le Tableau 5.6 montre que 80,2 % répondent « pas du tout », contre 6,1 % « dans une large mesure » et 6,3 % « dans une certaine mesure » (soit 12,4 % au total). Cette faible occurrence suggère que, dans la plupart des situations, les horaires et la temporalité du travail ne sont pas directement dictés par un programme informatique - même si une minorité non négligeable rapporte une influence au moins partielle (par exemple via des systèmes de planification, de dispatching, d'optimisation de tournées ou d'ordonnancement).

Enfin, le suivi de la performance au travail par un programme (Q56_c) apparaît plus présent que la détermination des horaires. Le Tableau 5.6 indique 19,7 % « dans une large mesure » et 11,7 % « dans une certaine mesure », soit 31,4 % au total, contre 58,9 % « pas du tout ». Ce résultat met en évidence qu'environ un travailleur sur trois déclare une forme de suivi informatisé de la performance, ce qui renvoie à des pratiques de monitoring (indicateurs, traçabilité, tableaux de bord, mesure de productivité, contrôle qualité, suivi de délais, etc.) susceptibles d'influencer l'expérience du travail, l'autonomie perçue et la pression temporelle.

Tableau 5.6 Fréquence des impacts des technologies en Belgique, en %

	Dans quelle mesure est-ce qu'un programme informatique vous attribue de tâches de travail ? (Q56_a)	Dans quelle mesure est-ce qu'un programme informatique détermine quand vous devez travailler ? (Q56_b)	Dans quelle mesure est-ce qu'un programme informatique suit votre performance au travail ? (Q56_c)
Dans une large mesure	14,0	6,1	19,7
Dans une certaine mesure	14,9	6,3	11,7
Dans une faible mesure	11,9	7,3	9,7
Pas du tout	59,2	80,2	58,9

Source EWCS 2024

Dans l'ensemble, les Tableaux 5.5 et 5.6 suggèrent que les technologies sont plus souvent associées à une création de nouvelles tâches et à une intensification des interactions qu'à une suppression de tâches, tandis que les formes de management algorithmique restent minoritaires mais loin d'être marginales, en particulier pour l'attribution de tâches et le suivi de la performance.

5.3 Répartition de l'impact des technologies dans l'économie belge

5.3.1 Par genre

Le Tableau 5.7 présente les résultats des tests t comparant les réponses des femmes et des hommes concernant plusieurs impacts des technologies. Un score plus élevé représente un niveau plus élevé de l'item (c'est-à-dire un accord plus fort avec l'énoncé mesuré).

Dans l'ensemble, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les genres pour la plupart des dimensions analysées (suppression de tâches, création de nouvelles tâches, interactions accrues avec les collègues, détermination du moment de travailler par un programme, suivi de la performance par un programme) : les moyennes sont proches et les tests ne sont pas significatifs.

En revanche, une différence significative apparaît pour l’item portant sur l’attribution de tâches par un programme informatique. Les hommes présentent une moyenne légèrement plus élevée (M=1,9) que les femmes (M=1,8). Ce résultat signifie que les hommes déclarent un peu plus que les femmes que leurs tâches sont attribuées par un programme informatique.

Tableau 5.7 Différence de genre quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)

	Moyenne générale		Genre				Significativit é
			Homme		Femme		
La technologie a retiré certaines de vos tâches (Q55_a)	1,7	19,7 %	1,7	20,7%	1,6	18,8%	n.s.
La technologie a créé de nouvelles tâches pour vous (Q55_b)	2,2	42,5 %	2,2	42,5%	2,2	42,6%	n.s.
La technologie vous permet d'avoir plus d'interactions avec vos collègues (Q55_d)	2,4	50,9 %	2,3	48,6%	2,5	53,1%	n.s.
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	1,8	28,9 %	1,9	30,6%	1,8	27,3%	*
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	1,4	12,4 %	1,4	12,0%	1,4	12,7%	n.s.
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	1,9	31,4 %	1,9	32,2%	1,9	30,8%	n.s.

Note : les items sont codés de sorte qu'un score faible indique un niveau faible de la variable (1 = pas du tout d'accord ; 4 = tout à fait d'accord). Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure »). Par exemple, 20,7 % des hommes de l'échantillon sont favorables à l'idée que la technologie ait retiré certaines de leurs tâches.

Analyse t-test.²⁴

n.s. = non-significatif.

*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

Source EWCS 2024

5.3.2 Par âge

Le Tableau 5.8 présente les résultats d'une ANOVA comparant les impacts des technologies selon cinq classes d'âge. Un score plus élevé représente un niveau plus élevé de l'item (c'est-à-dire un accord plus fort avec l'énoncé mesuré).

Aucune différence significative entre groupes d'âge n'est observée pour la suppression de tâches (Q55_a), ni pour le fait qu'un programme détermine quand travailler (Q56_B), ni pour le fait qu'un programme suive la performance (Q56_C) : les moyennes restent proches d'une tranche d'âge à l'autre et les tests ne sont pas significatifs.

En revanche, les résultats mettent en évidence des différences significatives ($p < .001$) sur trois dimensions. Premièrement, le fait que la technologie crée de nouvelles tâches (Q55_b) varie selon l'âge : les 15-24 ans présentent la moyenne la plus faible, tandis que les 45-55 ans affichent la moyenne la plus élevée. Deuxièmement, l'idée que la technologie permet d'interagir davantage avec les col-

²⁴ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

lègues (Q55_d) diffère également : l'impact apparaît plus faible chez les 15-24 ans et plus élevé chez les 35-44 ans. Troisièmement, pour l'attribution de tâches par un programme informatique (Q56_A), les 15-24 ans déclarent le niveau le plus faible d'attribution par programme, tandis que les 25-34, les 35-44, et les 45-55 ans rapportent un niveau plus élevé.

Tableau 5.8 Différence d'âge quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)

	Moyenne générale		Âge										Signifi- cativité
			15-24		25-34		35-44		45-55		55+		
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	1,7	19,7 %	1,5	15,8%	1,6	19,3%	1,7	20,5%	1,6	19,3%	1,7	21,1%	n.s
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	2,2	42,5 %	1,8	30,1%	2,2	41,8%	2,2	43,4%	2,3	46,5%	2,2	42,3%	***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	2,4	50,9 %	2,1	40,3%	2,4	50,1%	2,5	55,9%	2,4	51,5%	2,3	48,4%	***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	1,8	28,9 %	1,6	21,2%	1,9	31,3%	1,9	31,5%	1,9	30,1%	1,8	25,6%	***
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	1,4	12,4 %	1,4	11,9%	1,4	12,7%	1,4	11,8%	1,4	13,9%	1,4	11,6%	n.s
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	1,9	31,4 %	1,9	31,4%	2,0	35,8%	1,9	31,9%	1,9	31,3%	1,8	26,8%	n.s

Note : les items sont codés de sorte qu'un score faible indique un niveau faible de la variable (1 = pas du tout d'accord ; 4 = tout à fait d'accord). Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure »).

Analyse ANOVA.²⁵
n.s. = non-significatif.
*p<.05, **p<.01, ***p<.001.
Source EWCS 2024

5.3.3 Par niveau d'éducation

Le Tableau 5.9 présente les résultats d'une analyse ANOVA comparant l'impact des technologies selon le niveau d'éducation (secondaire inférieur, secondaire supérieur, bachelier/équivalent, master/équivalent ou plus). Un score plus élevé représente un niveau plus élevé de l'item (c'est-à-dire un accord plus fort avec l'énoncé mesuré).

Comme indiqué en note du tableau, le codage est inversé.

Les résultats mettent en évidence des différences hautement significatives (***, p < .001) pour la plupart des dimensions. Pour la suppression de tâches (Q55_a), les répondants ayant un bachelier ou équivalent présentent la moyenne la plus élevée, indiquant un impact perçu plus élevé, tandis que le secondaire la moyenne la plus faible, suggérant un impact plus faible ; le niveau master ou plus se situent entre les deux. Pour la création de nouvelles tâches (Q55_b), une nuance apparaît également : le secondaire inférieur rapporte l'impact le plus faible, alors que le niveau bachelier rapporte l'impact le plus élevé, le niveau master ou plus se situant aussi à un niveau relativement élevé. Pour l'augmen-

²⁵ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

tation des interactions avec les collègues (Q55_d), les différences sont marquées : les moyennes augmentent nettement avec le niveau de diplôme (1,8 en secondaire inférieur jusqu'à 2,8 en master ou plus), ce qui indique que les niveaux d'éducation plus élevés déclarent plus fréquemment une intensification des interactions liée aux technologies.

Concernant les dimensions liées au pilotage par des programmes informatiques, les résultats indiquent aussi des différences significatives. L'attribution de tâches par un programme (Q56_A) varie fortement selon le niveau d'éducation (***, $p < .001$) : les répondants ayant un niveau secondaire inférieur affichent la moyenne la plus faible, suggérant qu'ils déclarent moins souvent que leurs tâches sont attribuées par un programme, tandis que le niveau bachelier ou équivalent présente la moyenne la plus élevée, indiquant une exposition plus élevée. Les effets sont en revanche plus modestes (mais significatifs, *, $p < .05$) pour le fait qu'un programme détermine quand travailler (Q56_B) et suivre la performance (Q56_C) : les écarts entre niveaux sont faibles, mais tendent à indiquer une exposition un peu plus élevée chez les bacheliers et plus faible chez les personnes diplômées du secondaire inférieur.

Tableau 5.9 Différence de niveau d'éducation quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)

	Moyenne générale		Niveau d'éducation								Signifi- cativité
			Secondaire inférieur		Secondaire supérieur		Bachelier ou équivalent		Master, équivalent ou plus		
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	1,7	19,7 %	1,5	16,7%	1,5	15,7%	1,8	24,2%	1,7	21,2%	***
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	2,2	42,5 %	1,7	27,1%	2,0	35,0%	2,4	51,3%	2,3	48,2%	***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	2,4	50,9 %	1,8	29,3%	2,1	37,7%	2,7	59,6%	2,8	66,0%	***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	1,8	28,9 %	1,5	17,0%	1,8	26,9%	2,1	37,3%	1,8	29,4%	***
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	1,4	12,4 %	1,3	11,0%	1,4	12,8%	1,4	14,0%	1,3	10,9%	n.s.
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	1,9	31,4 %	1,7	25,0%	1,9	32,3%	2,0	34,7%	1,9	29,9%	*

Note : les items sont codés de sorte qu'un score faible indique un niveau faible de la variable (1 = pas du tout d'accord ; 4 = tout à fait d'accord). Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure »).

Analyse ANOVA.²⁶

n.s. = non-significatif.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Source EWCS 2024

²⁶ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

5.3.4 Par secteur

Les Tableaux 5.10a et 5.10b présentent les résultats d'une analyse ANOVA sur les différences sectorielles relatives aux impacts des technologies. Un score plus élevé représente un niveau plus élevé de l'item (c'est-à-dire un accord plus fort avec l'énoncé mesuré).

Les résultats mettent d'abord en évidence des différences marquées selon le secteur pour la suppression de tâches liée aux technologies. Cet effet est plus fréquemment rapporté dans le secteur agricole (A) et dans le secteur de l'information et communication (J) et les activités financières et d'assurance (K), tandis qu'il apparaît moins souvent dans les secteurs classés I (hébergement et restauration) et F (construction).

Des contrastes sectoriels sont également observés pour la création de nouvelles tâches. L'effet est plus souvent déclaré dans K (activités financières et d'assurance) et dans P (enseignement), ce qui suggère que, dans ces secteurs, la technologie s'accompagne plus fréquemment d'une recomposition du travail sous forme de tâches additionnelles. À l'inverse, cet impact est moins souvent rapporté dans I (hébergement et restauration).

Concernant l'augmentation des interactions avec les collègues, l'impact technologique est particulièrement prononcé dans J (construction) et dans K (activités financières et d'assurance), ce qui correspond à des environnements où la coordination, l'échange d'informations et les outils de collaboration peuvent jouer un rôle structurant. À l'opposé, l'effet apparaît moins fréquemment dans I (hébergement et restauration).

Le tableau met ensuite en évidence des différences sectorielles importantes pour les dimensions liées au pilotage par des programmes informatiques. L'attribution de tâches par un programme est plus souvent déclarée dans B-E (industrie), J (information et communication) et K (activités financières et d'assurance). Le fait qu'un programme détermine quand travailler varie aussi selon le secteur, mais avec des écarts plus modestes : cette influence est plus marquée dans K (activités financières et d'assurance) ou Q (santé humaine, hébergement médico-social et social; action sociale).

Enfin, le suivi de la performance par un programme est celui qui distingue le plus nettement les secteurs : il est particulièrement présent dans K (activités financières et d'assurance), J (information et communication) et G-H (commerce, réparation d'automobiles et de motocycles; transport et entreposage). Globalement, ces résultats confirment que l'impact des technologies n'est pas homogène : il dépend fortement des structures sectorielles et des modes d'organisation du travail, tant pour la recomposition des tâches et des interactions que pour l'intégration de mécanismes de pilotage algorithmique.

Tableau 5.10a Différence de secteurs quant à l'impact des technologies en Belgique (score)

	Moyenne générale	Secteur												Significativité
		A	B-E	F	G-H	I	J	K	L-N	O	P	Q	R-U	
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	1,7	2,4	1,6	1,4	1,7	1,3	2,0	2,2	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	***
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	2,2	2,0	2,2	2,1	2,0	1,4	2,3	2,6	2,2	2,1	2,6	2,3	1,8	***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	2,4	2,1	2,3	2,1	2,2	1,7	2,9	2,9	2,5	2,5	2,8	2,4	2,4	***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	1,8	1,5	2,1	1,4	1,8	1,2	2,1	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9	1,8	***
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	1,4	1,2	1,4	1,1	1,4	1,2	1,3	1,5	1,4	1,4	1,3	1,5	1,4	**
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	1,9	1,5	2,0	1,6	2,1	1,5	2,1	2,4	2,0	1,9	1,6	2,0	1,6	***

Note : les items sont codés de sorte qu'un score faible indique un niveau faible de la variable (1 = pas du tout d'accord ; 4 = tout à fait d'accord).

Analyse ANOVA.²⁷

Les secteurs sont définis selon la classification NACE Rév. 2 : A (agriculture, sylviculture et pêche), B-E (industrie manufacturière, industries extractives et autres), F (construction), G-H (commerce, réparation d'automobiles et de motocycles; transport et entreposage), I (hébergement et restauration), J (information et communication), K (activités financières et d'assurance), L-N (activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien), O (administration publique), P (enseignement), Q (santé humaine, hébergement médico-social et social; action sociale) et R-U (autres activités de services).

n.s. = non-significatif.

*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

Source EWCS 2024

²⁷ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

Tableau 5.10b Différence de secteurs quant à l'impact des technologies en Belgique (% des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)

	Moyenne générale	Secteur												Significativité
		A	B-E	F	G-H	I	J	K	L-N	O	P	Q	R-U	
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	19,7%	[46,7%]	16,5%	10,5%	20,5%	7,8%	30,7%	38,5%	23,3%	19,2%	19,0%	18,6%	16,7%	***
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	42,5%	[40,0%]	42,9%	39,3%	37,7%	12,5%	48,6%	59,6%	42,0%	39,0%	58,1%	46,5%	31,8%	***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	50,9%	[40,0%]	47,3%	34,1%	42,2%	26,2%	68,4%	71,2%	54,8%	57,8%	68,2%	49,4%	50,0%	***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	28,9%	[19,0%]	36,0%	12,7%	27,5%	6,6%	39,5%	45,1%	35,5%	29,1%	27,0%	28,2%	29,7%	***
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	12,4%	[9,5%]	11,3%	1,7%	13,8%	6,6%	9,2%	17,3%	14,5%	11,8%	10,7%	17,4%	13,5%	**
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	31,4%	[15,0%]	34,0%	19,7%	37,3%	19,6%	34,2%	50,0%	33,8%	30,7%	19,7%	34,9%	21,6%	***

Note : pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure »). Analyse ANOVA.²⁸

Les secteurs sont définis selon la classification NACE Rév. 2 : A (agriculture, sylviculture et pêche), B-E (industrie manufacturière, industries extractives et autres), F (construction), G-H (commerce, réparation d'automobiles et de motocycles; transport et entreposage), I (hébergement et restauration), J (information et communication), K (activités financières et d'assurance), L-N (activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques; services administratifs et de soutien), O (administration publique), P (enseignement), Q (santé humaine, hébergement médico-social et social; action sociale) et R-U (autres activités de services).

n.s. = non-significatif.

Compte tenu du fait que les pourcentages ne concernent que les participants ayant répondu favorablement à l'item, les pourcentages entre crochets sont à interpréter avec prudence, car la taille de l'échantillon est trop petite ($n < 50$) pour être considérée comme représentative.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Source EWCS 2024

²⁸ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

5.3.5 Par taille de l'entreprise

Le Tableau 5.12 présente les résultats d'une analyse ANOVA portant sur les différences liées à la taille d'entreprise (indépendants/1 personne, petites entreprises de 2 à 9 personnes, entreprises moyennes de 10 à 249 personnes, et très grandes entreprises de 250 personnes et plus) pour plusieurs impacts des technologies. Un score plus élevé représente un niveau plus élevé de l'item (c'est-à-dire un accord plus fort avec l'énoncé mesuré).

Les résultats montrent d'abord une différence significative pour la suppression de tâches liée aux technologies. Cet effet apparaît plus souvent déclaré dans les très grandes entreprises.

Les contrastes sont nettement plus marqués pour la création de nouvelles tâches et pour l'augmentation des interactions avec les collègues. Dans les deux cas, une nuance se dessine : les effets sont plus fréquemment rapportés dans les entreprises de plus de 10 salariés et, surtout, dans les très grandes entreprises. Autrement dit, plus la taille organisationnelle augmente, plus la technologie est associée à une recomposition du travail sous forme de nouvelles tâches et à une intensification des échanges avec les collègues.

Le tableau met également en évidence des différences significatives concernant des dimensions proches du management algorithmique. L'attribution de tâches par un programme est plus souvent déclarée dans les très grandes entreprises, alors qu'elle apparaît moins présente dans les petites structures, avec un niveau intermédiaire dans les entreprises moyennes. De même, le suivi de la performance par un programme est plus fréquemment rapporté dans les entreprises de taille moyenne et dans les très grandes entreprises, et plus rarement dans les petites structures et chez les indépendants. Ces résultats suggèrent que les dispositifs de pilotage informatisé du travail sont davantage associés à des organisations plus grandes, où les processus et le contrôle peuvent être plus formalisés.

En revanche, aucune différence significative n'est observée pour le fait qu'un programme détermine quand travailler : la taille de l'entreprise ne semble pas constituer un facteur déterminant pour cette dimension spécifique.

Tableau 5.11 Différence de la taille d'entreprise quant à l'impact des technologies en Belgique (score et % des personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné)

	Moyenne générale		Taille d'entreprise								Significativité
			1 personne		2 - 9 personnes		10 - 249 personnes		250+ personnes		
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	1,7	19,7 %	1,7	21,4%	1,6	16,1%	1,6	18,5%	1,8	25,6%	*
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	2,2	42,5 %	2,1	37,1%	1,9	34,5%	2,2	43,9%	2,3	47,8%	***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	2,4	50,9 %	2,3	46,5%	2,1	39,9%	2,4	51,8%	2,6	59,4%	***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	1,8	28,9 %	1,6	18,8%	1,7	23,9%	1,9	29,3%	2,1	37,6%	***
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	1,4	12,4 %	1,3	8,8%	1,3	11,0%	1,4	12,6%	1,4	14,6%	n.s.
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	1,9	31,4 %	1,5	19,0%	1,7	24,9%	2,0	33,1%	2,1	37,7%	***

Note : les items sont codés de sorte qu'un score faible indique un niveau faible de la variable (1 = pas du tout d'accord ; 4 = tout à fait d'accord). Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure »). Analyse ANOVA.²⁹

n.s. = non-significatif.

*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

Source EWCS 2024

²⁹ Pour plus de détails sur les intervalles de confiance de ces analyses, voir annexe 1.

5.4 Impact des technologies sur les conditions de travail

Dans le tableau a1.1 (en annexe), les variables liées aux technologies sont codées de manière à ce que plus la valeur est basse, plus l'usage ou l'impact technologique est faible. Les conditions de travail ont été recodées sur une échelle allant généralement de 0 = jamais à 100 = toujours. Certaines dimensions doivent toutefois être lues comme des contraintes lorsqu'elles augmentent, notamment le manque de temps, les risques (où 100 signifie plus de risques) et les comportements antisociaux (où 100 signifie davantage de comportements antisociaux). Dans ce cadre, l'interprétation repose sur le sens substantiel des associations : ce sont les liens entre exposition technologique plus élevée et conditions de travail plus ou moins favorables qui sont décrits ci-dessous.

Dans les analyses qui suivent, il est important de préciser d'emblée le cadre d'interprétation des résultats présentés. Lorsque nous indiquons qu'un facteur est « associé » à un autre, cette formulation renvoie avant tout à l'existence d'une corrélation observée dans les données, et non à la démonstration d'un lien de causalité. Autrement dit, la coexistence de deux phénomènes ou leur évolution conjointe ne suffit pas, à elle seule, à conclure qu'un élément « produit » l'autre. Nous veillerons donc, tout au long du chapitre, à interpréter les relations mises en évidence avec prudence.

Autonomie, exigences et intensité du travail

Une exposition plus élevée aux outils numériques génériques (ordinateur, tablette, smartphone) est associée à davantage d'autonomie dans les tâches, mais aussi à une tension émotionnelle plus élevée. L'usage intensif des outils de visioconférence et des outils d'intelligence artificielle est également lié à davantage d'autonomie des tâches et d'équipe ; la visioconférence est par ailleurs associée à une moindre tension émotionnelle ainsi qu'à une complexité plus élevée du travail.

Les plateformes collaboratives sont associées à davantage d'autonomie d'équipe et à une complexité accrue des tâches, suggérant des environnements de travail plus coordonnés mais aussi plus exigeants sur le plan cognitif. À l'inverse, l'usage des cobots est associé à moins d'autonomie des tâches, mais à une charge de travail et une complexité plus élevées, tout en étant lié à une tension émotionnelle plus faible.

Les impacts déclarés jouent un rôle central : lorsque la technologie est perçue comme créant de nouvelles tâches, cela est systématiquement associé à une plus grande complexité, une charge de travail plus élevée (manque de temps) et une tension émotionnelle accrue. Les formes de management algorithmique renforcent ce profil contraignant : lorsque des programmes attribuent des tâches, déterminent quand travailler ou suivent la performance, cela est associé à moins d'autonomie des tâches et à davantage de charge de travail, ainsi qu'à une tension émotionnelle plus élevée.

Contenu du travail, risques et statut d'emploi

Une exposition plus élevée aux outils numériques génériques, aux outils de visioconférence et aux outils d'IA est associée à une exposition moindre aux risques professionnels et, pour la visioconférence et l'IA, à moins de tâches répétitives. À l'inverse, l'usage des plateformes collaboratives est associé à davantage de tâches répétitives, tandis que l'usage des cobots est associé à une exposition plus élevée aux risques.

La perception que la technologie crée de nouvelles tâches est également liée à une augmentation des risques, suggérant que la recomposition du travail peut s'accompagner de nouvelles contraintes physiques, organisationnelles ou psychosociales. Le suivi algorithmique de la performance est associé à davantage de tâches répétitives et à une exposition accrue aux risques, ce qui renforce l'idée d'une standardisation et d'un contrôle plus serré de l'activité.

Temps de travail, horaires et autonomie de planning

Une exposition plus élevée aux outils numériques génériques, à la visioconférence et à l'IA est associée à davantage d'autonomie dans la planification du travail. À l'inverse, l'usage des cobots et le fait

que la technologie crée de nouvelles tâches sont associés à une autonomie de planning plus faible, suggérant des contraintes organisationnelles plus fortes.

Les wearables et les plateformes sont associés à davantage d'heures atypiques, tandis que la création de nouvelles tâches et le fait qu'un programme détermine quand travailler sont associés à une plus grande flexibilité horaire. À l'inverse, l'attribution algorithmique de tâches et l'augmentation des interactions avec les collègues sont associées à moins d'heures flexibles. Enfin, l'usage de la visioconférence est associé à un salaire plus élevé, et l'usage de cobots à davantage d'avantages extra-légaux.

Développement, formation et participation

Une exposition plus élevée aux outils de visioconférence et à l'IA est associée à davantage d'opportunités de carrière et à davantage de formation. À l'inverse, l'usage des wearables est associé à moins de formation. La création de nouvelles tâches et l'augmentation des interactions sont liées à davantage de formation, mais l'augmentation des interactions et l'attribution algorithmique de tâches sont associées à moins d'opportunités de carrière.

Les plateformes, la visioconférence et la création de nouvelles tâches sont associées à un moins bon alignement avec le temps de travail préféré. En matière d'information sur la santé et la sécurité, l'augmentation des interactions est associée à davantage d'information, tandis que la détermination algorithmique des horaires est associée à moins d'information disponible. Enfin, la participation est plus élevée lorsque l'usage de la visioconférence ou de l'IA est plus important et lorsque la technologie augmente les interactions, mais elle est plus faible lorsque la performance est suivie par un programme.

Relations sociales et climat organisationnel

L'augmentation des interactions permise par la technologie est corrélée à davantage de représentation, de support social et de soutien du management, indiquant un effet potentiellement positif sur le climat social. À l'inverse, la création de nouvelles tâches est associée à moins de support social, moins de soutien managérial et à davantage de comportements antisociaux.

L'usage des plateformes collaboratives est associé à davantage de comportements antisociaux, tandis que l'usage des cobots et de l'IA est associé à moins de comportements antisociaux ; dans le cas de l'IA, cette exposition est aussi liée à davantage de support social. Enfin, le suivi algorithmique de la performance est associé à davantage de comportements antisociaux, ce qui souligne les tensions potentielles liées aux formes de contrôle automatisé.

5.5 Impact des technologies sur le bien-être mental des salariés belges

Le Tableau 5.13 représente les analyses de régressions linéaires, évaluant l'impact des technologies sur les conditions de travail. Ce tableau met donc en relation plusieurs indicateurs liés aux technologies (usage d'outils, effets perçus, formes de pilotage par programme) et trois dimensions du bien-être psychologique : engagement, épuisement et stress. La note du tableau précise que les variables sont codées de telle sorte qu'un score faible corresponde à un niveau élevé de la variable ; les relations significatives peuvent donc être interprétées directement en termes de « plus de technologie/plus d'impact » associé à « plus/moins d'engagement, d'épuisement ou de stress ».

Pour l'engagement, un usage plus intensif des outils numériques génériques (ordinateur/tablette/smartphone) est associé à un engagement plus faible. Une relation similaire apparaît pour l'utilisation de plateformes de coopération, également liée à un engagement plus faible. À l'inverse, lorsque la technologie est perçue comme permettant d'interagir davantage avec les collègues, l'engagement est plus élevé. Enfin, le suivi de la performance par un programme informatique est associé à un engagement plus faible.

Pour l'épuisement, plusieurs résultats significatifs se dégagent. L'usage d'outils de visioconférence et l'usage d'outils basés sur l'IA sont associés à moins d'épuisement. En revanche, le fait que la tech-

nologie supprime certaines tâches et surtout qu'elle crée de nouvelles tâches est associé à plus d'épuisement, ce qui suggère que la recomposition du travail (plutôt que l'automatisation « libératrice ») peut s'accompagner d'une fatigue accrue. Du côté du pilotage algorithmique, le fait qu'un programme attribue des tâches est associé à moins d'épuisement, tandis que le fait qu'un programme détermine quand travailler et le fait qu'il suit la performance sont associés à plus d'épuisement.

Pour le stress, les relations significatives sont plus ciblées : un usage plus intensif des outils numériques génériques est associé à plus de stress, et le fait que la technologie crée de nouvelles tâches est également associé à plus de stress. À l'inverse, lorsque des tâches sont attribuées par un programme, le stress apparaît plus faible.

Enfin, plusieurs variables ne montrent pas de lien significatif avec ces indicateurs (notamment l'usage de wearables et de cobots, ainsi que certaines associations selon l'indicateur).

Tableau

Tableau 5.12 Impact des technologies sur le bien-être mental des salariés belges (corrélations et % des personnes ayant répondu favorablement ou ayant les niveaux les plus hauts de l’item concerné)

	Engagement		Épuisement		Stress (Q66_m)	
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	-0,042*	67,3 %	0,010	12,8 %	0,097***	29,5 %
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	-0,002	65,5 %	0,026	15,0 %	0,015	30,5 %
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	-0,048	52,6 %	0,031	19,7 %	0,002	25,0 %
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	-0,059*	67,2 %	0,028	11,7 %	0,023	29,1 %
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	0,031	68,8 %	-0,103***	9,7 %	0,027	29,5 %
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	0,041	71,0 %	-0,53*	8,1 %	-0,005	29,3 %
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	-0,031	67,8 %	0,054*	14,9 %	-0,003	32,2 %
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,020	68,0 %	0,082**	14,3 %	0,118***	33,3 %
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	0,103***	69,3 %	-0,011	12,0 %	0,019	29,1 %
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	0,023	68,0 %	-0,101***	13,9 %	-0,064*	29,5 %
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	-0,013	63,8 %	0,13***	23,2 %	0,033	35,4 %
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	-0,056*	65,0 %	0,055*	15,4 %	0,046	29,5 %

Note : les items relatifs aux variables indépendantes et dépendantes sont codés de telle sorte qu'un score faible indique un niveau élevé de la variable (1 = tout à fait d'accord ; 5 = pas du tout d'accord). Ainsi, un score plus faible correspond à un niveau élevé de la variable. Le coefficient de régression standardisé peut donc être interprété tel quel. Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure ») et ayant les plus hauts niveaux de l'item (Exemple : 67,3% des personnes mentionnant avoir un haut niveau d'engagement utilisent fortement un ordinateur). Les cellules vertes indiquent un impact positif pour les travailleurs, tandis que les cellules oranges indiquent un impact négatif.

La variable *Engagement* est construite sur base des questions Q98_A «vous vous sentez plein(e) d'énergie au travail», Q98_B «vous êtes enthousiaste à propos de votre travail», et Q98_C «le temps passe vite quand vous travaillez» de l'EWCS 2024.

La variable *Épuisement* est construite sur base des questions Q98_D «vous vous sentez physiquement épuisé(e) à la fin de la journée de travail» et Q98_E «vous vous sentez émotionnellement vidé(e) par votre travail» de l'EWCS 2024.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Source EWCS 2024

5.6 Impact des technologies sur la sécurité de l'emploi

Le Tableau 5.14 analyse les liens entre certains impacts des technologies (Q55_a : suppression de tâches ; Q55_b : création de nouvelles tâches ; Q55_d : interactions accrues avec les collègues) et trois indicateurs de sécurité d'emploi : le risque de perdre son travail dans les 6 prochains mois (Q97_f), l'anticipation d'un changement indésirable de situation professionnelle (Q97_i) et la probabilité de quitter son emploi dans l'année (Q101). Les variables étant codées dans le même sens (un score plus faible = niveau plus élevé), le sens des corrélations peut être interprété directement.

Deux résultats significatifs ressortent. D'abord, le fait que la technologie crée de nouvelles tâches (Q55_b) est associé à un risque plus faible de perdre son emploi dans les six prochains mois (Q97_f) : plus les répondants déclarent que la technologie leur crée de nouvelles tâches, moins ils déclarent craindre une perte d'emploi à court terme. Ensuite, le fait que la technologie permet d'interagir davantage avec les collègues (Q55_d) est associé à une probabilité plus faible de quitter son emploi dans l'année (Q101) : davantage d'interactions liées aux technologies va de pair avec une intention de départ plus faible. Toutefois, ces interprétations sont à considérer avec prudence, compte tenu du faible niveau de la relation.

En revanche, aucune association significative n'apparaît avec l'anticipation d'un changement indésirable (Q97_i), et la suppression de tâches (Q55_a) n'est pas significativement liée aux trois indicateurs de sécurité d'emploi.

Tableau 5.13 Impact des technologies sur la sécurité d'emploi des salariés belges (corrélations)et % des personnes ayant répondu favorablement ou ayant des hauts niveaux de l'item concerné)

	Vous risquez de perdre votre travail au cours des 6 prochains mois (Q97_f)		Vous vous attendez à un changement indésirable dans votre situation professionnelle (Q97_i)		Quelle est la probabilité que vous quittiez votre emploi actuel d'ici un an ? (Q101)	
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	0,04	15,0 %	-0,02	25,2 %	0,02	18,8 %
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	-0,05*	11,8 %	-0,01	23,0 %	0,03	16,8 %
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	-0,03	10,4 %	-0,04	18,4 %	-0,09***	13,1 %

Note. Les items relatifs aux variables indépendantes et dépendantes étaient codés de telle sorte qu'un score faible indiquait un niveau élevé de la variable (1 = tout à fait d'accord ; 5 = pas du tout d'accord). Ainsi, un score plus faible correspond à un niveau élevé de la variable. Le coefficient de régression standardisé peut donc être interprété tel quel. Pourcentage : personnes ayant répondu favorablement à l'item concerné (réponses « en grande partie » + « dans une certaine mesure ») et ayant les plus hauts niveaux de l'item (Exemple : 11,8% des personnes mentionnant avoir des grands risques de perdre leur emploi au cours des 6 prochains estiment que la technologie leur a créé de nouvelles tâches).
 Les entrées sont des coefficients de régression standardisés.
 Les cellules vertes indiquent un impact positif pour les travailleurs.
 *p<.05, **p<.01, ***p<.001.
 Source EWCS 2024

Le Tableau 5.15 indique enfin une perception globalement favorable de la sécurité d'emploi chez les salariés belges, même si un noyau minoritaire exprime des inquiétudes ou envisage une mobilité à court terme.

D’abord, pour le risque de perdre son travail dans les six prochains mois (Q97_f), les réponses sont très nettement orientées vers le désaccord : près de 8 répondants sur 10 rejettent cette idée (78,1% au total), dont une majorité en désaccord total (64,1%). À l’inverse, la part de répondants qui se sentent réellement menacés reste limitée (environ 1 sur 10 en accord, 9,9%). Cela suggère que la perte d’emploi à court terme est, pour la plupart, un scénario jugé peu plausible.

Ensuite, la question relative à l’attente d’un changement indésirable de la situation professionnelle (Q97_i) montre une image un peu plus nuancée. Le désaccord demeure majoritaire (69,7%), mais la proportion de personnes qui anticipent un changement défavorable est plus élevée que pour le risque de perte d’emploi (15,3% en accord). Autrement dit, les répondants semblent davantage préoccupés par une dégradation des conditions (réorganisation, tâches, statut, horaires, etc.) que par une rupture pure et simple du contrat de travail.

Enfin, concernant la probabilité de quitter l’emploi actuel d’ici un an (Q101), la majorité juge ce départ improbable (74,4%), avec une proportion importante le considérant très improbable (60,6%). Néanmoins, une minorité non négligeable envisage un départ comme probable (15,8%). Ce résultat peut refléter, selon l’interprétation retenue, soit une certaine stabilité globale, soit l’existence d’un segment mobile du marché du travail (projets de changement, opportunités, contraintes, insatisfaction), sans que cela n’implique nécessairement une insécurité d’emploi au sens strict.

Tableau 5.14 Fréquences des questions sur la sécurité d'emploi des salariés belges, en %

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Pas applicable
Vous risquez de perdre votre travail au cours des 6 prochains mois (Q97_f)	4,5	5,4	7,5	14,0	64,1	4,5
Vous vous attendez à un changement indésirable dans votre situation professionnelle (Q97_i)	4,8	10,5	12,3	18,2	51,5	2,7
	Très probable	Assez probable	Ni probable, ni improbable	Assez improbable	Très improbable	
Quelle est la probabilité que vous quittiez votre emploi actuel d'ici un an ? (Q101)	8,1	7,7	9,7	13,8	60,6	

Source EWCS 2024

5.7 Discussion

Ce chapitre invite surtout à déplacer les termes du débat. Les résultats suggèrent que la question n'est plus « les technologies sont-elles présentes au travail ? », mais plutôt « quel type de travail fabriquent-elles ? ». La diffusion des outils numériques est désormais banale, mais ce qui varie fortement, ce sont les usages, les règles qui les encadrent et les effets concrets sur l'organisation du travail. Autrement dit, la technologie n'est pas un facteur unique : elle s'insère dans des systèmes d'activité déjà structurés par des contraintes sectorielles, des choix managériaux et des ressources organisationnelles, ce qui explique pourquoi elle peut apparaître tantôt comme un soutien, tantôt comme une source de tension.

Un premier point de réflexion concerne la transformation du contenu du travail. Les résultats montrent que la technologie est plus souvent associée à une recomposition (nouvelles tâches, interactions accrues) qu'à une suppression nette de tâches. Cela pose une question simple mais décisive pour la qualité du travail : que fait-on du « travail supplémentaire » créé par la technologie ? Dans de nombreuses organisations, l'encodage, le suivi, la coordination via plateformes, la gestion de notifications, la mise en conformité avec des procédures digitales ou l'apprentissage d'outils sont perçus comme des à-côtés, rarement reconnus comme du travail à part entière. Or, si ce « travail invisible » s'accumule sans arbitrage, il peut se traduire par de la surcharge, une fragmentation de l'attention et une hausse des exigences de réactivité. La question devient alors moins technologique qu'organisationnelle : quelles tâches la technologie ajoute-t-elle, lesquelles remplace-t-elle vraiment, et qui porte le coût de cette reconfiguration ?

Un deuxième questionnement touche à la nature des interactions. L'intensification des échanges avec les collègues peut être une ressource (meilleure coopération, accès plus rapide à l'information, soutien social), mais elle peut aussi devenir une contrainte (interruptions, sentiment d'urgence, dispersion, réunions en chaîne). Le chapitre invite donc à s'interroger sur la qualité de ces interactions : s'agit-il d'une coopération plus fluide ou d'une hyperconnexion qui fragmente le travail ? Ce point est crucial, car il transforme la discussion sur la technologie en discussion sur les normes collectives de disponibilité, sur la capacité à protéger des temps de concentration et sur la manière dont les organisations arbitrent entre coordination et surcharge.

Un troisième axe de réflexion concerne le pilotage par programmes informatiques. Le fait que l'attribution de tâches et le suivi de la performance soient plus présents que la détermination directe des moments de travail suggère que le contrôle numérique se déplace vers des formes plus diffuses : indicateurs, tableaux de bord, traçabilité, objectifs mesurables, comparaison. Cela soulève des questions de gouvernance et de justice organisationnelle : qui définit les indicateurs ? Sont-ils compréhensibles et contestables ? À quoi servent-ils : aider, harmoniser, sécuriser, ... ou surveiller et intensifier ? Une technologie de suivi peut être vécue comme légitime si elle est transparente et proportionnée, ou comme intrusive si elle est opaque et punitive. La discussion ne porte donc pas seulement sur l'existence du monitoring, mais sur ses modalités, ses finalités et la place laissée à la discussion professionnelle.

Les différences sectorielles et organisationnelles observées dans le chapitre renforcent un autre questionnement : la technologie semble amplifier des logiques déjà présentes dans les milieux de travail. Dans certains secteurs, elle s'insère dans des dynamiques de rationalisation et de standardisation ; dans d'autres, elle sert surtout à soutenir la coordination et la circulation d'informations ; ailleurs, elle se traduit par une intensification du reporting et de l'évaluation. Ces contrastes invitent à éviter les généralités et à penser la numérisation comme une série de compromis : entre efficacité et autonomie, entre traçabilité et confiance, entre flexibilité et prévisibilité, entre coopération et interruptions. La taille de l'entreprise joue aussi comme révélateur : lorsque l'organisation grandit, la technologie tend

davantage à s'accompagner de formalisation, de processus intégrés et de dispositifs de suivi, ce qui peut soutenir la coordination mais aussi réduire les marges d'ajustement local.

Enfin, ce chapitre conduit à une réflexion plus large sur ce que signifie « améliorer la qualité du travail » à l'ère numérique. Une technologie peut être associée à des opportunités (carrière, formation, participation) dans certains environnements, tout en s'accompagnant de contraintes (charge, stress, épuisement) dans d'autres. Cela suggère que le sujet central n'est pas la technologie en soi, mais le design socio-organisationnel : support technique accessible, temps dédié à l'apprentissage, simplification des outils, clarté des objectifs, règles de communication, et surtout cohérence entre ce que l'on mesure et ce que l'on valorise. Une question clé pour les organisations devient alors : la numérisation sert-elle à rendre le travail plus soutenable et plus apprenant, ou à multiplier les exigences (tâches, reporting, disponibilité) sans reconfigurer les ressources ?

Au total, la discussion de ce chapitre ouvre moins sur une opposition « progrès vs risques » que sur une série de dilemmes concrets : comment éviter que les technologies n'ajoutent des tâches sans en retirer ? Comment préserver l'autonomie tout en utilisant des outils de coordination ? Comment encadrer la mesure de la performance pour qu'elle soutienne le travail plutôt qu'elle ne le contraigne ? Comment faire en sorte que la transformation numérique se traduise par une amélioration tangible des conditions de travail, et pas seulement par une modernisation des instruments de gestion ? Ces questionnements constituent le cœur de l'enjeu : passer d'une numérisation de l'activité à une numérisation réellement compatible avec une qualité du travail durable.

5.8 Références du chapitre 5

- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366-410.
- König, C. J. (2025). Electronic monitoring at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 321-342.
- Raisch, S., & Krakowski, S. (2021). The automation-augmentation paradox. *Academy of Management Review*, 46(1), 192-210.
- Siegel, R., König, C. J., & Lazar, V. (2022). The impact of electronic monitoring on employees' job satisfaction, stress, performance, and counterproductive work behavior: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 8, 100227.
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286.

5.9 Résumé du chapitre 5

Le chapitre 5 analyse le rôle des technologies dans l'évolution du travail en Belgique à partir des données de l'EWCS 2024. Son point de départ est que la transformation numérique ne doit pas être comprise comme un phénomène uniforme ou purement technique, mais comme un processus socio-organisationnel qui modifie à la fois le contenu du travail, les modes de coordination, les formes de contrôle et, plus largement, la qualité de l'emploi et du travail. Le chapitre s'intéresse donc non seulement à la diffusion des outils numériques, mais aussi à leurs effets concrets sur les tâches, les interactions entre collègues, l'autonomie, le bien-être psychologique et la sécurité de l'emploi.

Les résultats montrent d'abord que les outils numériques sont désormais très présents dans le quotidien professionnel. Les ordinateurs, tablettes, smartphones et autres appareils digitaux sont largement diffusés, même si cette exposition reste inégale selon les secteurs et les types d'activités. À côté de ces outils généralistes, le chapitre examine aussi l'usage de technologies plus spécifiques, comme les plateformes collaboratives, la visioconférence, les cobots, les objets connectés et les outils basés sur

l'intelligence artificielle. Cette diversité rappelle que la numérisation du travail prend des formes multiples et qu'elle ne touche pas tous les travailleurs de la même manière.

L'un des principaux constats est que la technologie est davantage associée à une recomposition du travail qu'à une simple suppression de tâches. En effet, relativement peu de travailleurs déclarent que la technologie a supprimé une partie de leurs tâches, alors qu'une proportion bien plus importante estime qu'elle leur a créé de nouvelles tâches. De plus, environ un travailleur sur deux considère que la technologie a accru les interactions avec les collègues. Ces résultats suggèrent que la numérisation transforme surtout le travail en ajoutant des activités de coordination, de suivi, d'encodage, d'apprentissage et de communication. Le chapitre insiste ici sur le risque d'un « travail invisible » supplémentaire, souvent peu reconnu, mais susceptible d'alourdir la charge de travail et de fragmenter l'attention.

Le chapitre met également en évidence l'émergence de formes de pilotage algorithmique. Certains travailleurs déclarent que des programmes informatiques attribuent leurs tâches, déterminent leur moment de travail ou suivent leur performance. Ces mécanismes restent inégalement répandus, mais ils apparaissent plus présents dans certains secteurs et dans les grandes entreprises. Cela montre que les technologies ne servent pas uniquement à soutenir l'activité, mais aussi à formaliser, standardiser et contrôler davantage le travail. Le texte souligne toutefois que les effets de ces dispositifs dépendent fortement de leurs modalités concrètes : selon qu'ils sont transparents, compréhensibles et proportionnés ou au contraire opaques et intrusifs, ils peuvent être vécus comme une aide ou comme une contrainte.

L'analyse des liens entre technologies et conditions de travail fait apparaître des effets contrastés. Certaines technologies, comme la visioconférence ou l'IA, sont associées à davantage d'autonomie dans certains domaines, à plus de formation, à davantage d'opportunités de carrière et à une participation accrue. En revanche, d'autres dimensions de la transformation numérique, comme la création de nouvelles tâches ou le suivi algorithmique de la performance, sont liées à une intensification du travail, à davantage de charge, à plus de comportements antisociaux et à un soutien social ou managérial plus faible. En d'autres termes, la technologie peut être à la fois une ressource et une source de tension, selon la manière dont elle est intégrée dans l'organisation du travail.

Le chapitre montre aussi que ces effets varient selon les groupes de travailleurs. Les différences de genre sont limitées, même si les hommes déclarent légèrement plus souvent que leurs tâches sont attribuées par un programme informatique. En revanche, les différences sectorielles et organisationnelles sont plus marquées : certains secteurs, comme la finance, l'information-communication ou l'industrie, apparaissent davantage exposés à la recomposition des tâches et au contrôle informatisé. La taille de l'entreprise joue également un rôle important, les grandes organisations étant plus souvent associées à la création de nouvelles tâches, à l'intensification des interactions et au suivi de la performance par des programmes.

Enfin, la discussion générale du chapitre invite à dépasser une opposition simpliste entre progrès technologique et risques. L'enjeu central n'est pas la technologie en elle-même, mais le type de travail qu'elle produit. Une même technologie peut améliorer la coopération, l'accès à l'information ou la participation dans certains contextes, tout en accentuant la surcharge, le stress, la standardisation ou la surveillance dans d'autres. Le chapitre conclut ainsi que la question essentielle porte sur le design socio-organisationnel de la numérisation : support technique, temps d'apprentissage, clarté des objectifs, règles de communication, reconnaissance du travail supplémentaire et cohérence entre ce qui est mesuré et ce qui est valorisé. L'objectif ne doit donc pas être seulement de moderniser les outils, mais de faire en sorte que la transformation numérique améliore réellement et durablement la qualité du travail.

6 | Precair werk en kwetsbare werknemers

Auteurs: Julie Vanderleyden, Kim Bosmans & Christophe Vanroelen

6.1 Inleiding

Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde zich in Westerse landen een standaard tewerkstellingsmodel, gekenmerkt door voltijdse, stabiele tewerkstelling met voorspelbare werktijden, sociale bescherming, collectieve vertegenwoordiging en uitzicht op een lange loopbaan. Dit model ondersteunde het traditionele kostwinnersgezin. Vanaf de jaren '70 kwam dit model onder druk te staan door structurele veranderingen zoals economische recessies, technologische innovatie, demografische verschuivingen en veranderende beleidsvisies (Scott-Marshall, 2005; Vallas & Prener, 2012). Het werd als te rigide beschouwd in een 'nieuwe economie' die flexibiliteit en concurrentiekracht vereiste (Benach et al., 2014). Veel Europese landen reageerden met flexibilisering, deregulering en een afbouw van arbeidsbescherming (Bosch, 2004). Bedrijven gingen zich toeleggen op kernactiviteiten en besteedden andere taken uit (Warhurst & Knox, 2020). Deze 'precariseringstendens' kwam tot uiting in de groei van niet-standaard werkvormen en in de verslechtering van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen binnen standaardbanen (Benach et al., 2014; Scott-Marshall, 2005). Vooral minder strategische functies en functies met lagere kwalificatievereisten werden getroffen (Warhurst & Knox, 2020). Precarisering impliceert voor werknemers dus het verlies van zekerheden zoals continuïteit van tewerkstelling, een stabiel inkomen, sociale bescherming, voorspelbare werktijden en institutionele vertegenwoordiging (Standing, 2011).

De impact van de 'precarisering' van de arbeidsverhoudingen op de gezondheid en het welzijn van werknemers wordt vaak onderschat en onvoldoende meegewogen bij arbeidsmarkthervormingen. Hoewel België in internationaal perspectief relatief weinig precaire en niet-standaard arbeid kent, is ook bij ons het aandeel deeltijdse arbeid en, in mindere mate, tijdelijke en uitzendarbeid de voorbije decennia toegenomen (OECD, 2025; Denys, 2015). Daarnaast kan precariteit zich ook voordoen binnen voltijdse, standaardcontracten (Julià et al., 2017b). Bovendien dreigen hervormingen zoals het beperken van de duur van werkloosheidsuitkeringen en de versoepeling van arbeidstijdregelingen de precariseringstendens te versterken.

Dit hoofdstuk start met de definiëring van het concept 'precair werk'. Vervolgens bespreken we de relatie tussen precair werk en sociale ongelijkheid. Daarna lichten we de gehanteerde methodologie toe en de manier waarop we precair werk hebben geoperationaliseerd op basis van de EWCS 2024, alsook de operationalisering van de trendindicator voor de analyses doorheen de tijd. In de resultatensectie analyseren we de prevalentie en verspreiding van precair werk in België. We onderzoeken de samenhang met socio-economische en demografische kenmerken van werknemers en besteden aldus aandacht aan kwetsbare groepen. Verder bekijken we de samenhang met beroeps- en organisatiekenmerken. Hierna werpen we een blik op de evolutie van precair werk doorheen de tijd. Vervolgens gaan we in op de link tussen precair werk en jobkenmerken die intrinsiek verbonden zijn aan de taken die moeten worden uitgevoerd, namelijk de arbeidsinhoud en -omstandigheden. Tot slot bespreken we de relatie tussen precair werk en indicatoren voor gezondheid en welzijn.

6.2 Het concept 'precair werk'

In arbeidsmarktonderzoek wordt precair werk vaak vereenvoudigd tot niet-standaard contractvormen (zoals uitzendarbeid of platformwerk) en jobonzekerheid (Ciairano et al., 2010; Virtanen et al., 2005). Hoewel deze vormen vaker met precariteit geassocieerd worden, is er geen volledige overlap. Precair werk beperkt zich niet tot tijdelijke contracten, maar verwijst breder naar banen met een lage tewerkstellingskwaliteit, gekenmerkt door instabiliteit, lage lonen, flexibele werktijden, beperkte opleidingsmogelijkheden en een gebrek aan inspraak (Amable et al., 2006; Julià et al., 2017b; Vives et al., 2010). Tegenwoordig benadert onderzoek precair werk steeds vaker als een multidimensionaal concept (Ahonen et al., 2025; Bodin et al., 2020; Vanroelen et al., 2021), waarbij verschillende ongunstige aspecten wat betreft arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen zich opstapelen als gevolg van een zwakke onderhandelingspositie van de werknemer. Hoewel er internationaal geen eenduidigheid bestaat over de afbakening van de dimensies van precair werk (Ahonen et al., 2025; Kreshpaj et al., 2020), biedt de *Employment Precariousness Scale* (EPRES) een veelgebruikte en richtinggevende benadering (Benach et al., 2014; Padrosa et al., 2021; Vanroelen et al., 2023, 2024).

In lijn met eerdere studies op basis van de EWCS (Bosmans et al., 2016; Vanroelen et al., 2023), definiëren we precair werk (of neutraal geformuleerd, tewerkstellingskwaliteit) op basis van zes dimensies: (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) onderhandelingsmacht. De scores op deze dimensies situeren banen op een continuüm van hoge naar lage tewerkstellingskwaliteit. Afhankelijk van de formulering kunnen deze dimensies zowel neutraal (tewerkstellingskwaliteit) als normatief (graad van precariteit) worden geformuleerd, met als ijkpunt de klassieke 'standaard arbeidsverhouding' zoals eerder besproken (Julià et al., 2017a). In de volgende paragrafen worden de dimensies verder toegelicht.

4. Stabiliteit van tewerkstelling

De eerste dimensie van precair werk betreft de stabiliteit van de tewerkstelling. Tijdelijke en uitzendcontracten vervangen in toenemende mate vaste contracten, als gevolg van externe numerieke flexibiliteit waarbij bedrijven inspelen op een schommelende vraag (Bosch, 2004; Kreshpaj et al., 2020; Atkinson, 1984). Ook vaste contracten zijn niet immuun voor instabiliteit door herstructureringen, outsourcing of afbouw van opzegbescherming (Julià et al., 2017a).

5. Economische duurzaamheid

De tweede dimensie duidt op onvoldoende financiële zekerheid. Lage lonen, instabiele inkomens en beperkte toegang tot extralegale voordelen komen vaker voor bij atypische tewerkstellingsvormen (Jahn & Pozzoli, 2013; Lewchuk et al., 2011; Kalleberg, 2000; Kojima, 2015). 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). De economische duurzaamheid van een baan hangt ook af van bijkomende inkomensbronnen, zoals het gezinsinkomen of meerdere jobs (Vosko, 2006), maar een laagbetaalde baan blijft kwetsbaar zonder deze buffers.

6. Rechten en sociale bescherming

Een derde dimensie betreft toegang tot sociale bescherming, zoals werkloosheidsuitkeringen, betaalde vakantie en pensioenopbouw. Precaire werknemers hebben vaak minder toegang tot deze rechten, ook in sterk gereguleerde arbeidsmarkten zoals België (Scott-Marshall, 2005; Standing, 2011; Benach et al., 2014). Tijdelijke tewerkstelling kan bijvoorbeeld de opbouw van rechten belemmeren door te frequente werkonderbrekingen (Bosmans, 2016). Een andere vorm van rechten is het al dan niet gecompenseerd worden voor extra inspanningen, zoals overuren, nacht- en weekendwerk, en gevaarlijk werk (Gevaert et al., 2021).

7. Werktijden

De vierde dimensie verwijst naar werktijden. Flexibele werktijden (atypische werktijden, instabiliteit van het uurrooster) 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). Onvrijwillig deeltijds werk - vaak bij vrouwen - leidt niet alleen tot lagere lonen, maar ook tot minder rechten en ongewenste werkurenflexibiliteit (Kreshpaj et al., 2020; McKee-Ryan & Harvey, 2011). Een laatste werktijdenaspect behelst de autonomie over werktijden. Werknemers in een kwetsbare positie hebben doorgaans het minst zeggenschap over hun werktijden (Van Aerden, 2018).

8. Ontwikkeling van vaardigheden

De vijfde dimensie is een gebrek aan mogelijkheden voor de ontwikkeling van vaardigheden. Opleidingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling zijn vaak beperkt voor werknemers met atypische contracten, ondanks hun grotere nood aan vorming (Håkansson et al., 2013; Eurofound, 2013). Dit staat haaks op de afbouw van interne loopbaantrajecten en de stijgende verwachtingen rond individuele inzetbaarheid (Eurofound, 2013).

9. Onderhandelingsmacht (formeel en informeel)

De laatste dimensie verwijst naar het gebrek aan onderhandelingsmacht, zowel formeel als informeel. Atypische werknemers zijn minder vaak vertegenwoordigd door vakbonden, wat hun mogelijkheden tot collectieve belangenbehartiging beperkt (Kalleberg, 2000; Scott-Marshall, 2005). Maar ook andere manieren van formele vertegenwoordiging, zoals vergaderingen waarin werknemers hun mening kunnen uitdrukken en informatieverstrekking rond veiligheid en gezondheid op het werk, behoren tot deze dimensie (Julià et al., 2017a; Vanroelen et al., 2021). Op individueel niveau kan machtsonevenwicht zich uiten in beperkte betrokkenheid en inspraak van werknemers bij de organisatie en uitvoering van hun werk (Bosmans, 2016; Kreshpaj et al., 2020; Kwart et al., 2021; Porthé et al., 2010; Vanroelen et al., 2021). De formele en de informele dimensie worden in de meeste empirische studies als aparte componenten van opgenomen in de precariteitsschaal. Dit is ook het geval in dit onderzoek (zie verder).

6.3 Precair werk en ongelijkheid

Precair werk draagt op verschillende manieren bij aan sociale ongelijkheid in de samenleving. Ten eerste is tewerkstellingskwaliteit nauw verbonden met machtsverhoudingen in de samenleving: precaire jobs komen vaker voor bij groepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals kortgeschoolden, jongeren, ouderen, migranten en alleenstaande ouders (Porthé et al., 2010; Puig-Barrachina et al., 2014; Vosko, 2006).

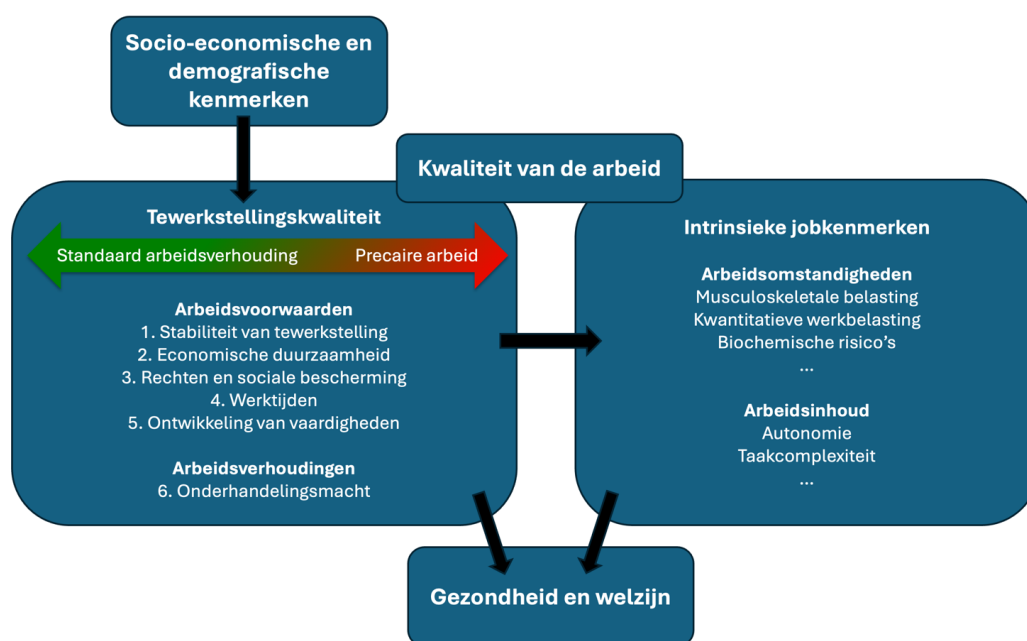
Ten tweede gaan preciaire banen vaak gepaard met ongunstige jobkenmerken die verbonden zijn aan de inhoud van de arbeidstaak. Werknemers in dergelijke posities ervaren vaker slechte arbeidsomstandigheden (bv. hoge werkdruk, repetitieve taken, en blootstelling aan fysieke risico's) en een minder uitdagende arbeidsinhoud (bv. lage autonomie, weinig taakvariatie) (Benach et al., 2014; Underhill & Quinlan, 2011). Aangezien deze intrinsieke jobkenmerken gelinkt zijn aan gezondheids- en welzijnsproblemen, versterkt precariteit ook op deze manier sociale ongelijkheid (Bosmans, 2016; Vanroelen et al., 2021).

Ten derde vormt de kwaliteit van tewerkstelling zelf een belangrijke sociale determinant van gezondheid. Precair werk kan leiden tot fysieke en mentale gezondheidsproblemen, waarbij vooral de psychologische impact van onzekerheden en frustraties goed is gedocumenteerd (Bodin et al., 2020; Bosmans et al., 2023; Matilla-Santander et al., 2020; Vancea & Utzet, 2016). Tegelijk kunnen bestaande gezondheidsproblemen de toegang tot kwaliteitsvolle banen bemoeilijken, wat de vicieuze cirkel versterkt (Vanroelen, 2009). Tot slot spelen ook individuele kenmerken, de gezinscontext,

sociale factoren en voorkeuren een rol in de relatie tussen precair werk en werknemerswelzijn (Bosmans, 2016; Bosmans et al., 2023).

Figuur 6.1 geeft het conceptueel model van dit hoofdstuk weer. We presenteren het concept tewerkstellingskwaliteit en zijn dimensies en hoe het zich verhoudt tot de intrinsieke jobkenmerken binnen het bredere concept van de kwaliteit van de arbeid. Ook de relaties met socio-economische en demografische kenmerken, en gezondheid en welzijn, die van belang zijn in dit hoofdstuk, worden weergegeven.

Figuur 6.1 Conceptueel model: de relatie tussen tewerkstellingskwaliteit, socio-economische en demografische kenmerken, intrinsieke jobkenmerken, en gezondheid en welzijn



6.4 Methoden

De analyses van tewerkstellingskwaliteit in dit hoofdstuk gebeurden op een sub-sample van de Belgische EWCS data, meer bepaald: werknemers van 18 tot 64 jaar, exclusief diegenen die zich tot de ISCO-code '0' (strijdkrachten) bekennen. Tenzij expliciet aangegeven, werden de analyses uitgevoerd op de EWCS-2024 data alleen. Daarnaast werd een beperkt aantal trendanalyses uitgevoerd op de EWCS-data van 2005, 2010, 2015 en 2024.

6.4.1 Indicatoren van 'precair werk'

In deze sectie belichten we de verschillende indicatoren die gebruikt zijn om de dimensies van precair werk op te stellen met de EWCS 2024. Het betreft 'proxy-indicatoren' van de hierboven vermelde dimensies en hun onderdelen. Om de schaal op te stellen, zijn we stapsgewijs te werk gegaan. Allereerst werden de indicatoren, behorende tot de verschillende dimensies, opgesteld. Alle 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 geselecteerde 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 indicator. Indien een dimensie opgesteld werd op basis van

meerdere indicatoren, construeerden we aan de hand van het gemiddelde van deze indicatoren een nieuwe gestandaardiseerde schaal, met minimumwaarde (0) en maximumwaarde (100). De operationalisering wordt in detail beschreven in Tabel 6.1. Finaal weegt elke dimensie even hard door in de overkoepelende gemiddelde schaal van precair werk. De dimensie ‘rechten en sociale bescherming’ werd niet opgenomen in de schaal, omdat de EWCS geen geschikte indicatoren bevat om deze dimensie adequaat te operationaliseren. In de overkoepelende schaal voor precair werk wordt de indicator voor ‘onvrijwillig deeltijds werk’ opgenomen als een aparte dimensie in plaats van ze te integreren binnen de dimensie ‘werktijden’. Onvrijwillig deeltijds werk correleert niet met de andere werktijdenindicatoren en representeert eerder de notie van ‘werkuren-gerelateerde onder-tewerkstelling’. De dimensie onderhandelingsmacht valt in deze empirische benadering dan weer uiteen in formele en informele onderhandelingsmacht. Deze twee componenten worden apart berekend om vervolgens elk als een aparte dimensie opgenomen te worden in de finale schaal voor precair werk. Deze werkwijze werd reeds toegepast in eerdere operationalisering. Uiteindelijk bestaat de empirische indicator voor precair werk aldus uit zeven dimensies. Voor sommige beschrijvende analyses worden kwartielen van precariteit gebruikt in een 3-ledige categorische variabele die kwartiel 1 en 2 (cut-off waarde 26) isoleert van kwartiel 3 en kwartiel 4 (cut-off op 39,58).

Om zo veel mogelijk respondenten in de analyses te behouden, werden in onze analyses ontbrekende waarden zo veel als mogelijk geïmputeerd door het gemiddelde voor andere, gecorreleerde, indicatoren waarvoor wel gegevens beschikbaar waren te gebruiken. Ook werden ontbrekende waarden (*‘user missing’* - bv. ‘ik weet het niet’, ‘niet toepasbaar’) - waar verdedigbaar - gebruikt bij de indicatorconstructie. Verderop wordt deze werkwijze in detail toegelicht.

Iedere editie van de EWCS kent veranderingen in de bevroegde concepten. Daarom is de precariteits-schaal uit 2024 niet vergelijkbaar met deze uit eerdere edities. Hieronder wordt de compositie van de 2024-indicator besproken. Dit is ook de indicator die in de meeste analyses in dit hoofdstuk gebruikt wordt. Om een vergelijking doorheen de tijd toe te laten, werd evenwel een aangepaste trendindicator voor precair werk gemaakt op basis van een beperkter aantal wél vergelijkbare indicatoren over de edities 2005, 2010, 2015 en 2024 van de EWCS. De constructie van de trendindicator wordt weergegeven in Box 6.1 onder paragraaf 6.4.1.

6.4.1.1 Tewerkstellingsstabiliteit (onstabele tewerkstelling)

Tewerkstellingsstabiliteit werd gemeten aan de hand van de indicator ‘type arbeidscontract’; een combinatie van de items ‘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 ontbrekende waarde gecodeerd. Respondenten die met betrekking tot de duur van hun contract antwoordden dat ze het niet wisten of wanneer er geen exacte duurtijd was, werden gecodeerd naar de groep ‘(66) tijdelijk contract (< 1 jaar)’.

Tabel 6.1 Operationalisering van de schaal voor precair werk en haar dimensies

Dimensie	Vragen in EWCS2024	EQ-codering (0 = gunstig 1 = ongunstig)
Stabiliteit van tewerkstelling	Wat voor soort arbeidsovereenkomst hebt u in uw (hoofd) betaalde baan? Wat is de exacte duur van het contract in maanden?	Type arbeidscontract: 0 - Permanent contract 33 - Tijdelijk contract, langer dan 1 jaar 66 - Tijdelijk contract, korter dan 1 jaar 100 - Uitzendcontract
Economische duurzaamheid	Kunt u mij vertellen hoeveel uw netto maandinkomen is uit uw betaalde (hoofd) baan? (q115 & q116)	Maandelijkse arbeidsinkomen: 0 - 4 ^{de} en 3 ^{de} kwartiel 50 - 2 ^{de} kwartiel 100 - 1 ^{ste} kwartiel
Σ (maand. arbeidsinkomen, aanv. voordelen)/2	Ontvangt u voordelen van andere aard (bv. medische diensten, toegang tot winkels enz.)	Aanvullende inkomensbronnen of voordelen: 0 - Aanvullende voordelen 100 - Geen aanvullende voordelen
Werktijden	Hoeveel werkuren wordt er van u verwacht dat u werkt in een normale week of andere gespecificeerde werkperiode? (+ indien nodig imputatie vanuit aantal uren/maand) Hoe zijn uw werktijdregelingen vastgesteld? Worden er regelmatig wijzigingen aangebracht in uw werktijdregeling? Zo ja, hoe lang van tevoren wordt u over deze wijzigingen geïnformeerd?	Lange werktijden: 0 - Minder dan 40 uren 50 - 40 tot 48 uren 100 - 48 uren of meer Onvoorspelbaarheid van werkuren: 0 - Geen of heel lage onvoorspelbaarheid 33 - Lage onvoorspelbaarheid 66 - Hoge onvoorspelbaarheid 100 - Zeer hoge onvoorspelbaarheid
Σ (lange werktijden, onvoorspelbare werktijden, onregelmatige werktijden, uitzonderlijke werken in de vrije tijd)/5	Werkt u: ... elke dag hetzelfde aantal uren? ... elke week hetzelfde aantal dagen? ... elke week hetzelfde aantal uren? ... vaste start en eindtijden? Hoe vaak werkt u normaal gesproken per maand 's nachts, ten minste 2 uur tussen 22.00 uur en 05.00 uur, in het kader van uw hoofdberoep? ... hoe vaak per maand werkt u in het weekend minstens een uur? Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden (in uw hoofdbaan) in uw vrije tijd gewerkt om aan de werkvereisten te voldoen?	Onregelmatigheid van het uurrooster: 0 - In hoge mate regelmatig 50 - Gemiddeld regelmatig 100 - In hoge mate onregelmatig Uitzonderlijke werktijden: 0 - Geen uitzonderlijke uren 100 - Uitzonderlijke uren Werken in de vrije tijd 0 - Werkt nooit in vrije tijd 100 - Werkt minstens af en toe in vrije tijd
Onvrijwillig deeltijds werk	Hoeveel uur werkt u doorgaans per week in uw (hoofd) betaalde baan? Op voorwaarde dat u vrij zou kunnen kiezen wat betreft uw werktijden en rekening houdend met de noodzaak om in uw levensonderhoud te voorzien: hoeveel uur per week zou u op dit moment het liefst werken? (+ indien nodig imputatie vanuit aantal uren/maand)	Onvrijwillig deeltijds werk 0 - Voltijds werk of vrijwillig deeltijds werk 100 - Onvrijwillig deeltijds werk
Ontwikkeling van vaardigheden	Heeft u sinds u met uw hoofdbaan bent begonnen een opleiding gevolgd die door uw werkgever/uw bedrijf is betaald of aangeboden?	Lage opleidingsmogelijkheden: 0 - Opleiding betaald of aangeboden door de werkgever 100 - Geen opleiding betaald of aangeboden door de werkgever

Dimensie	Vragen in EWCS2024	EQ-codering (0 = gunstig 1 = ongunstig)
Formele onderhandelingsmacht	Hoe goed bent u op de hoogte van de gezondheids- en veiligheidsrisico's die verband houden met de uitvoering van uw werk?	Informatie over welzijn en veiligheid op het werk: 0 - (Zeer) goed geïnformeerd 50 - Niet goed geïnformeerd 100 - Niet geïnformeerd
Σ (informatie, autonomie werktijden, collectieve vertegenwoordiging, overlegmomenten)/4	Hoe zijn uw werktijdregelingen vastgesteld (in uw hoofdtaak)? Zijn de volgende zaken aanwezig in uw bedrijf of organisatie: ... vakbond, ondernemingsraad of een soortgelijke commissie die werknemers vertegenwoordigt? ... gezondheids- en veiligheidsafgevaardigde of -commissie? Een regelmatige vergadering waarin werknemers hun mening kunnen geven over wat er in de organisatie gebeurt	Autonomie over werktijdregelingen: 0 - Minstens enige keuzevrijheid 100 - Opgelegd zonder aanpassingsmogelijkheden Formele collectieve vertegenwoordiging: 0 - Beide soorten vertegenwoordiging aanwezig 50 - Eén van beide aanwezig 100 - Geen van beiden aanwezig Regelmatige overlegmomenten
Informele onderhandelingsmacht	Wordt u ... geraadpleegd voordat er doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld? ... betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen in uw afdeling of organisatie? ... betrokken bij de keuze van uw werkpartners?	Informele onderhandelingsmacht: 0 - Hoge betrokkenheid (3 items) 50 - Gemiddelde betrokkenheid (1 of 2 items) 100 - Lage betrokkenheid (geen enkel item)

6.4.1.2 Economische duurzaamheid (laag inkomen en voordelen)

Economische duurzaamheid werd gemeten aan de hand van een samengestelde indicator die informatie over het maandelijkse netto-inkomen uit arbeid en het al dan niet beschikken over aanvullende inkomensbronnen of voordelen combineert.

In een eerste stap werd het maandelijkse arbeidsinkomen gerangschikt in inkomenskwartielen op basis van de combinatie tussen de open en de categorische inkomensvragen (indien geen antwoord op open vraag). Deze kwartielen werden vervolgens herleid tot een ordinale schaal met drie categorieën: (100) laag inkomen (eerste inkomenskwartiel), (50) middeninkomen (tweede inkomenskwartiel) en (0) hoog inkomen (derde en vierde inkomenskwartiel samen).

Een tweede sub-indicator omvat het al dan niet beschikken over aanvullende inkomensbronnen of voordelen. Respondenten die geen bijkomende voordelen rapporteerden, werden gecodeerd als (100), terwijl respondenten met aanvullende voordelen werden gecodeerd als (0).

De uiteindelijke indicator voor economische duurzaamheid werd berekend als het gemiddelde van beide componenten (inkomensniveau en aanvullende voordelen), op voorwaarde dat minstens één van beide componenten geldig was. Wanneer er geen inkomensinformatie was, werd de waarde toegekend op basis van alleen de indicator voor aanvullende inkomensbronnen (509 respondenten).

6.4.1.3 Werktijden (flexibele werktijden)

De dimensie werktijden werd opgesteld aan de hand van vijf indicatoren: 'lange werktijden', 'voorspelbaarheid van werktijden', 'regelmaat van het uurrooster', en 'uitzonderlijke werktijden (nachtwerk, weekendwerk) en 'werk in de vrije tijd'.

De indicator voor 'lange werktijden' was origineel een continue schaal waarin de respondent gevraagd werd het reëel 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.

De indicator **‘onvoorspelbaarheid van werkuren’** betreft op zijn beurt een samengestelde indicator die rekening houdt met zowel (1) de wijze waarop de werktijden worden vastgelegd en (2) het voorkomen en de aankondigingstermijn van wijzigingen in de werkuren. Werknemers die aangaven dat hun werktijden volledig door henzelf worden bepaald of dat zij hun werkuren binnen bepaalde grenzen zelf kunnen aanpassen, werden gecodeerd als (0) ‘geen of heel lage onvoorspelbaarheid’. Voor werknemers waarvan de werkuren door de organisatie worden vastgelegd of die kunnen kiezen tussen vooraf vastgelegde uurroosters, werd de mate van onvoorspelbaarheid verder bepaald op basis van de aankondigingstermijn van wijzigingen. Indien er geen wijzigingen plaatsvinden of wijzigingen meerdere weken op voorhand worden aangekondigd, werd de onvoorspelbaarheid gecodeerd als (33) ‘lage onvoorspelbaarheid’. Wanneer wijzigingen enkele dagen op voorhand worden meegedeeld, werd dit gecodeerd als (66) ‘hoge onvoorspelbaarheid’. Indien wijzigingen pas op de dag zelf bekend worden, werd dit gecodeerd als (100) ‘zeer hoge onvoorspelbaarheid’.

De derde indicator, **‘onregelmatigheid van het uurrooster’** is opnieuw een samengestelde indicator bestaande gebaseerd op de combinatie van vier dichotome items die elk betrekking hebben op een specifiek aspect van regelmaat in de werkorganisatie: (1) het werken met eenzelfde aantal uren per dag, (2) eenzelfde aantal werkdagen per week, (3) eenzelfde aantal werkuren per week en (4) vaste begin- en einduren van de werkdag. Respondenten die op alle vier de items positief antwoordden, werden gecodeerd als (0) ‘in hoge mate regelmatig’. Een intermediaire categorie van (50) ‘gemiddeld regelmatig’ werd toegekend aan respondenten met twee of drie regelmatige kenmerken. Respondenten met hoogstens één positief antwoord werden gecodeerd als (100) ‘in hoge mate onregelmatig’. Respondenten moesten op minstens één van de vier indicatoren geantwoord hebben om te worden beschouwd als valide cases.

De vierde indicator, **‘uitzonderlijke werktijden’** werd gemeten door de combinatie van nacht- en weekendwerk. Respondenten die aangaven nooit ‘s nachts en nooit in het weekend te werken, werden gecodeerd als (0) ‘geen uitzonderlijke uren’, respondenten die minstens één keer per maand ‘s nachts of in het weekend werkten, werden gecodeerd als (100) ‘uitzonderlijke uren’.

Werken in de vrije tijd is een item uit de vragenlijst dat gehercodeerd werd, waarbij respondenten die aangaven nooit in hun vrije tijd te werken de waarde (0) kregen, iedereen die minstens sporadisch in de vrije tijd werkt kreeg waarde (100).

De uiteindelijke dimensie voor (flexibele) werktijden werd opgemaakt aan de hand van de vijf onderscheiden sub-dimensies: lange werkuren, onvoorspelbaarheid van het uurrooster, onregelmatigheid van het uurrooster, uitzonderlijke werktijden en werken in de vrije tijd. Elk van deze componenten werd afzonderlijk gecodeerd op een 0-100-schaal, waarbij de overkoepelende score wordt berekend als een gemiddelde van de vijf schalen. Minstens drie van de vijf dimensies moeten aanwezig zijn om tot een valide waarde te komen, zo niet is er een ontbrekende waarde (25 respondenten) voor deze dimensie.

6.4.1.4 Onvrijwillig deeltijds werk

Omwille van de lage correlatie met de hoger toegelichte werktijdenindicatoren, werd ‘onvrijwillig deeltijds werk’ apart 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 ‘onder-tewerkstelling’. Binnen het item ‘gewerkte uren per week’ werd de ‘weet het niet’ categorie behandeld

als het hebben van fulltime uren. Binnen het item ‘gewenste uren’ werden de ontbrekende waarden aan de ‘0-categorie’ van de uiteindelijke indicator toegevoegd.

6.4.1.5 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’. De ontbrekende waarden (n=4) werden niet mee opgenomen in de geconstrueerde variabele.

6.4.1.6 Formele onderhandelingsmacht (lage formele onderhandelingsmacht)

Lage formele onderhandelingsmacht werd gemeten aan de hand van vier indicatoren: informatie over welzijn en veiligheid op het werk, autonomie over werktijdregelingen, collectieve vertegenwoordiging door een vakbond en participatie via regelmatige overlegmomenten waarop het personeel haar visie kan uitdrukken.

De indicator voor ‘informatie over welzijn en veiligheid op het werk’ werd geconstrueerd door dit item te herleiden tot een ordinale schaal met drie categorieën: respondenten die aangaven (zeer) goed geïnformeerd te zijn (0); respondenten die aangaven niet goed geïnformeerd te zijn (50); en respondenten die aangaven helemaal niet geïnformeerd te zijn als (100).

Het surveyitem ‘autonomie over werktijdregelingen’ werd gedichotomiseerd. Respondenten waarvan de werktijden volledig door de organisatie worden vastgelegd zonder aanpassingsmogelijkheden, werden gecodeerd als (100). Alle andere situaties, waaronder enige keuzevrijheid tussen uurroosters, aanpasbaarheid binnen grenzen of volledige zelfbepaling van werktijden, werden gecodeerd als (0).

‘Formele collectieve vertegenwoordiging’ is gemeten via de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging en/of een vertegenwoordiger in het comité voor welzijn op het werk. Als beide vormen van vertegenwoordiging aanwezig waren, werd de score vastgesteld op (0). Als slechts één van beide aanwezig was, werd een intermediaire score van (50) toegekend. Als geen van beide aanwezig was, werd de hoogste score van (100) toegekend. Antwoorden ‘weet niet’ werden hierbij beschouwd als afwezigheid van vertegenwoordiging en als geldige informatie meegenomen in de codering.

Ten vierde werd de ‘aanwezigheid van regelmatige overlegmomenten’ waarop werknemers hun standpunten kunnen uiten (meeting) als een dichotome indicator opgenomen. Respondenten die aangaven dergelijke overlegmomenten te hebben, werden gecodeerd als (0), terwijl respondenten zonder dergelijke overlegmomenten werden gecodeerd als (100).

De overkoepelende dimensie ‘lage formele onderhandelingsmacht’ werd berekend als het gemiddelde van deze vier indicatoren, op voorwaarde dat minstens twee ervan een geldige waarde hadden (ontbrekende waarden n=3).

6.4.1.7 Informele onderhandelingsmacht (lage informele onderhandelingsmacht)

‘Informele onderhandelingsmacht’ werd gemeten aan de hand van een samengestelde indicator die de mate van betrokkenheid van werknemers bij de organisatie en uitvoering van hun werk weerspiegelt. Hiervoor werden drie enquête-items gecombineerd: (1) het al dan niet geconsulteerd worden voor het vastleggen van werkdoelstellingen, (2) betrokkenheid bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen, en (3) inspraak in de keuze van werkcollega’s.

De antwoorden van de originele enquête-items werden omgezet naar een 0 tot 100-range: ‘altijd’ (0), ‘meestal’ (25), ‘soms’ (50), ‘zelden’ (75) en ‘nooit’ (100). Antwoorden ‘niet van toepassing’ en systeem-ontbrekende waarden werden niet meegenomen in de constructie van de indicator. Vervolgens werd voor elke respondent een gemiddelde berekend over de drie domeinen waarin betrokkenheid kan aanwezig zijn. Respondenten werden als valide casussen beschouwd als ze op minstens twee van de drie indicatoren een geldig antwoord gaven. In totaal waren er 90 respondenten met ontbrekende informatie voor deze dimensie.

Box 6.1 Constructie van de trendindicator 2005-2024 voor precair werk

De trendanalyses voor de enquête-edities van 2005, 2010, 2015 en 2024 werden uitgevoerd met een aangepaste precariteitschaal. Het aanbod aan items doorheen de verschillende edities van de enquête is namelijk niet stabiel. Daarom werden eerdere edities (1991, 1995 en 2000/1) niet opgenomen in de analyse (ook al is er voor sommige dimensies wel informatie uit deze edities voorhanden).

Zelfs wanneer we alleen de gegevens van 2005 of later opnemen, zijn er evenwel modificaties nodig aan de geconstrueerde indicatoren. We geven de verschillen in vergelijking met de hoger beschreven schaalconstructie hieronder kort weer.

Tewerkstellingsstabiliteit. Deze indicator kon zonder aanpassingen worden overgenomen.

Economische duurzaamheid. Vooral de bevraging van het inkomen verschilt tussen de edities. Er werden editie-specifieke kwartielen gebruikt. In 2005 werd echter gebruik gemaakt van een grove, categorische inkomensverdeling aangezien geen gedetailleerde inkomensgegevens beschikbaar waren. De indicator voor aanvullende voordelen bleef ongewijzigd. Voor de constructie van de sub-dimensie werden eveneens respondenten weerhouden met informatie op minstens één van de sub-indicatoren.

Werktijden. Voor de berekening van deze sub-dimensie werd de som gemaakt (minstens 3 van 5) van lange werktijden, onvoorspelbaarheid, weinig regelmaat, uitzonderlijke werktijden (nacht en weekend) en niet-gecompenseerd overwerk. Werken in de vrije tijd werd niet opgenomen en lange werktijden konden enkel worden gebaseerd op informatie gerapporteerd op weekbasis (niet op maandbasis).

Onvrijwillig deeltijds werk. Deze indicator kon zonder aanpassingen worden overgenomen.

Ontwikkeling van vaardigheden. Deze indicator kon zonder aanpassingen worden overgenomen.

Formele onderhandelingsmacht. Deze sub-dimensie werd berekend op basis van twee indicatoren: informatie over welzijn en veiligheid op het werk en autonomie over werktijden. Voor formele collectieve vertegenwoordiging en regelmatige overlegmomenten was onvoldoende informatie aanwezig.

Informele onderhandelingsmacht. Dit is de enige sub-dimensie die beperkt is tot de periode 2010, 2015, 2024. Voor die periode bleef de schaalconstructie ongewijzigd in vergelijking met de 2024-indicator.

Overkoepelende schaal. In de rapportering gebruikten we een schaal met tolerantie voor ontbrekende informatie op maximaal twee van de zeven dimensies. Op die manier kon ook voor 2005 een overkoepelende schaal worden berekend, ondanks de ontbrekende informatie voor informele onderhandelingsmacht. Een vergelijkende analyse met de niet geïmputeerde schaal toont aan dat de trends gelijklopend zijn.

We merken expliciet op dat verschillen in de exacte schaalcores tussen de 2024 en de 2005-2024 indicatoren het onvermijdelijke gevolg zijn van de verschillende schaalconstructie.

Tot slot moet nog vermeld dat - eveneens omwille van data-beschikbaarheid - er beperkte verschillen zijn in de indicatoren voor opleidingsniveau, sector en beroep (de laatste indicator is beperkt tot de periode 2010-2024).

6.4.2 Andere indicatoren

6.4.2.1 Socio-economische en demografische kenmerken

De variabele ‘geslacht’ is een dichotome variabele: (1) man en (2) vrouw. De variabele ‘leeftijd’ werd teruggebracht tot enkele groepen: (1) 18-24 jaar, (2) 25-34 jaar, (3) 35-44 jaar, (4) 45-55 jaar, (5) 55-64 jaar. De steekproef werd gelimiteerd tot 15 tot 64-jarigen. ‘Opleidingsniveau’ werd gecodeerd tot vier groepen: (1) lager secundair, (2) hoger secundair, (3) bachelor of equivalent,

(4) master of hoger. ‘Migratieachtergrond’ werd teruggebracht tot drie groepen: (1) autochtoon, (2) tweede generatie, (3) eerste generatie.

6.4.2.2 Beroeps- en organisatiekenmerken

Type beroep werd op basis van de ISCO-codering herleid tot volgende categorieën: (1) leidinggevend, (2) professionelen, (3) technici en verwante beroepen, (4) administratieve ondersteuning, (5) dienstverlenend personeel en verkopers, (6) geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, (7) vaklieden, (8) bedieners van machines en installaties, en (9) elementaire beroepen.

Wat betreft organisatiekenmerken werd een variabele ‘grootte van organisatie’ aangemaakt 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) groot- en detailhandel, (5) horeca, (6) informatie en communicatie, (7) financiële sector, (8) private dienstverlening, (9) openbaar bestuur, (10) onderwijs, (11) gezondheidszorg, (12) overige dienstverlening.

6.4.2.3 Arbeidsinhoud en -omstandigheden

De intrinsieke werkkenmerken (arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden) werden gemeten aan de hand van samengestelde schalen die telkens bestaan uit meerdere inhoudelijk samenhangende survey-items. In totaal zijn er tien overkoepelende indicatoren geconstrueerd (zie hieronder), die ieder worden gecreëerd door samenhangende items als ongewogen gemiddelden samen te voegen en op een uniforme schaal van 0 tot 100 te brengen. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de geconstrueerde overkoepelende indicatoren met vermelding van inhoud, samenhang (α) en richting:

- lage autonomie omvat 3 items ($\alpha=0,792$): autonomie in de volgorde waarin taken worden uitgevoerd; autonomie in de keuze van werkmethoden; autonomie in het bepalen van het werktempo;
- hoge kwaliteit van het management omvat 6 items ($\alpha=0,886$): respectvolle behandeling door de leidinggevende; samenwerking met de leidinggevende; op het gemak voelen om persoonlijke of familie zaken te bespreken; feedback over het geleverde werk; stimulering van professionele ontwikkeling; duidelijkheid en uitleg van instructies;
- hoge sociale steun van de leidinggevende (1 item);
- hoge sociale steun van collega's (1 item);
- hoge cognitieve taakcomplexiteit omvat 3 items ($\alpha=0,561$): confrontatie met onvoorziene problemen in het werk; uitvoering van complexe taken; mogelijkheden om nieuwe dingen te leren in het werk;
- hoge kwantitatieve werkbelasting omvat 2 items ($\alpha=0,709$): werken aan hoge snelheid; werken onder strakke deadlines;
- hoge omgevingsbelasting omvat 3 items ($\alpha=0,561$): blootstelling aan lawaai; blootstelling aan hoge temperaturen; blootstelling aan lage temperaturen;
- hoge musculoskeletale belasting omvat 4 items ($\alpha=0,611$): blootstelling aan trillingen; werken in vermoeiende of ongemakkelijke houdingen; hanteren van zware lasten; repetitieve bewegingen;
- mensen opheffen of verplaatsen (1 item);
- hoge biochemische risico's omvat 4 items ($\alpha=0,631$): blootstelling aan chemische stoffen; blootstelling aan besmettelijke materialen; blootstelling aan rook; blootstelling aan dampen.

Naast deze werkkenmerken die kunnen beschouwd worden als ‘risicofactoren’, leggen we ook de relatie tussen de indicator voor precair werk en de profielen die aangemaakt werden in hoofdstuk 2: ‘werk van slechte kwaliteit’ ($n=154$); ‘evenwichtig werk’ ($n=355$); ‘werk van heel goede kwaliteit’ ($n=151$); ‘werk met sterke collectieve vertegenwoordiging’ ($n=242$); ‘autonoom werk’ ($n=339$);

‘intensief digitaal werk’ (n=206). De profielen konden niet geconstrueerd worden voor werknemers met veel missende informatie. Daardoor gebeurde deze analyse op 1.447 (gewogen) werknemers en zijn er 296 werknemers met ontbrekende informatie waardoor ze buiten de analyses vallen.

6.4.2.4 Gezondheids- en welzijnsuitkomsten

Er werden verschillende welzijns- en gezondheidsindicatoren gebruikt in de analyses. Deze afhankelijke variabelen werden gemaakt aan de hand van bestaande survey-items en -schalen die, omwille van eenduidigheid en vergelijkbaarheid werden herleid tot dichotome variabelen (0 of 1, waarbij de waarde één duidt op de aanwezigheid van het gezondheidsprobleem). Waar samengestelde schalen beschikbaar waren, werd eerst een score berekend, waarna een afkapwaarde werd toegepast. Voor enkelvoudige items werden antwoordcategorieën samengevoegd tot een binaire uitkomst die telkens de aanwezigheid versus afwezigheid van een ongunstige gezondheids- of welzijnstoestand weer spiegelt. Het onderstaande overzicht presenteert de geconstrueerde welzijns- en gezondheidsindicatoren:

- laag mentaal welzijn op basis van de WHO-5-schaal bestaande uit 5 items ($\alpha=0,853$): zich opgewekt voelen; zich ontspannen voelen; zich actief en energiek voelen; zich uitgerust voelen; het dagelijks leven als interessant ervaren. De WHO-5-schaal werd gedichotomiseerd met afkapwaarde < 50 (op een theoretisch maximum van 100), waardoor in de verdere analyse wordt gekeken naar ‘laag mentaal welzijn’;³⁰
- matig tot slechte zelf-gerapporteerde algemene gezondheid (5 items Likert-schaal), toegepaste afkapwaarde: matig, slechte en zeer slechte beoordeling van de eigen gezondheid kregen code ‘1’;
- chronische aandoening: aanwezigheid van een langdurige ziekte of gezondheidsprobleem;
- werkgerelateerde stress: meestal tot altijd stress beleven op het werk;
- musculoskeletale klachten is een schaal bestaande uit 3 items ($\alpha=0,632$): rugklachten; spier- of gewrichtsklachten in de bovenste ledematen; spier- of gewrichtsklachten in de onderste ledematen; als alle drie deze klachten voorkomen, werd waarde (1) toegekend;
- absentisme: meer dan het gewogen gemiddeld aantal dagen (15,51) afwezig wegens gezondheidsproblemen;
- presentisme: meer dan het gewogen gemiddeld aantal dagen (5,66) gewerkt ondanks gezondheidsproblemen;
- kwantitatieve jobonzekerheid: verwachting om de job te verliezen binnen de komende zes maanden - akkoord tot sterk akkoord;
- kwalitatieve jobonzekerheid: verwachting van een ongewenste verandering in de werksituatie - akkoord tot sterk akkoord;
- arbeidsmarktonzekerheid: moeilijkheid om een vergelijkbare job te vinden bij job verlies of vrijwillig vertrek - akkoord tot sterk akkoord.

6.5 Analysemethoden

We starten onze analyses met een beschrijvende analyse van de overkoepelende schaal voor precair werk en zijn aparte dimensies in 2024. De overkoepelende schaal, alsook de individuele dimensies, brengen we in verband met socio-economische en demografische kenmerken, en beroeps- en organisatiekenmerken. We berekenen de gemiddelde scores voor de verschillende groepen om zo een beeld te schetsen van hoe precair werk zich spreidt over verschillende groepen heen. Aan de hand van ANOVA-analyse en de F-test werd ingeschat of verschillen ook statistisch significant zijn.

³⁰ Voor beschrijving van de WHO-5-schaal en de verantwoording van de afkapwaarden:
<https://www.who.int/publications/m/item/WHO-UCN-MSD-MHE-2024.01>

Vervolgens beschrijven we de evolutie van de prevalentie van precair werk en zijn dimensies doorheen de tijd in België aan de hand van een aangepaste schaal met vergelijkbare indicatoren over de edities 2005, 2010, 2015 en 2024 van de EWCS (zie Box 6.1). Voor specifieke subgroepen geven we een evolutie weer over de verschillende EWCS-edities (ook hier wordt de significantie van verschillen getest door middel van F-tests in ANOVA-analyses).

In de volgende stap wordt precair werk in verband gebracht met andere indicatoren van arbeidskwaliteit: lage autonomie, lage kwaliteit van het management, gebrek aan steun van leidinggevend en collega's, taakcomplexiteit, kwantitatieve taakeisen, omgevingsrisico's, musculoskeletale risico's, tillen of verplaatsen van personen en biochemische risico's. Telkens wordt een gemiddelde score voor de hier vernoemde risico's in verband gebracht met drie categorieën van precair werk (1-2 kwartiel, 3^{de} en 4^{de} kwartiel) door de gemiddelde scores te vergelijken in een F-test binnen een ANOVA-analyse.

Vervolgens onderzoeken we of precair werk samenhangt met verschillende gezondheids- en welzijnsindicatoren. We starten met beschrijvende analyses en gebruiken daarna logistische regressie-analyse om na te gaan of werknemers met meer precair werk (en andere kenmerken) vaker gezondheidsproblemen rapporteren. Deze methode wordt gebruikt wanneer de uitkomst slechts twee mogelijke waarden heeft, zoals bijvoorbeeld wel of geen slechte mentale gezondheid, wel of geen musculoskeletale klachten, of een goede versus minder goede algemene gezondheid. De resultaten van deze analyses worden weergegeven met behulp van odds ratio's. Een odds ratio geeft aan in welke mate een bepaalde uitkomst op de afhankelijke variabele verschilt tussen groepen of verandert wanneer een bepaalde factor toeneemt. Een odds ratio groter dan 1 betekent dat de mogelijkheid op uitkomst groter is, terwijl een waarde kleiner dan 1 betekent dat die kleiner is. Voor sommige variabelen gebruiken we een schaal van 0 tot 100. In dat geval geeft de odds ratio aan hoe de mogelijkheid op de uitkomst verandert wanneer de score op die schaal met één punt toeneemt. Voor variabelen met verschillende categorieën (bv. geslacht) vergelijken we telkens met een referentiegroep (bv. mannen). De odds ratio geeft dan aan hoe de mogelijkheid op de uitkomst hoger of lager is voor de groep waartoe men behoort (bv. vrouw) in vergelijking met de referentiegroep. Daarnaast rapporteren we ook een 95%-betrouwbaarheidsinterval. Dit interval geeft aan binnen welke grenzen de werkelijke waarde waarschijnlijk ligt voor de volledige populatie. Wanneer de waarde 1 niet binnen dit interval valt, beschouwen we het verband als statistisch significant. Dit betekent dat het gevonden verschil zeer waarschijnlijk geen toeval is. Hiervoor werd de 'wald-test' gebruikt. 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.

6.6 Beschrijving van precair werk in België

6.6.1 Prevalentie en spreiding van precair werk in 2024

Tabel 6.1 en het bijhorende spreidingsdiagram (Figuur 6.2) van de globale indicator van precair werk tonen dat de verdeling van precariteit rechts-scheef is. De gemiddelde score bedraagt 30, terwijl de mediaan lager ligt (27,7), wat erop wijst dat een meerderheid van de werknemers relatief lage tot

matige precariteitsscores vertoont, gecombineerd met een kleinere maar niet te verwaarlozen groep met uitgesproken hoge scores.

De verdelingsvorm bevestigt dat precair werk geen dichotoom fenomeen is, maar een continu en gradueel gespreid construct, waarbij cumulatie van nadelige arbeidskenmerken zich vooral concentreert bij een minderheid van werknemers. De maatschappelijke en gezondheidsrelevante effecten van precair werk situeren zich aldus vooral in de segmenten van de werknemerspopulatie met hogere scores. Analyses die focussen op contrasten tussen lage en hoge precariteitsgroepen zijn daarom analytisch betekenisvol en sluiten beter aan bij de onderliggende verdelingsstructuur van de schaal.

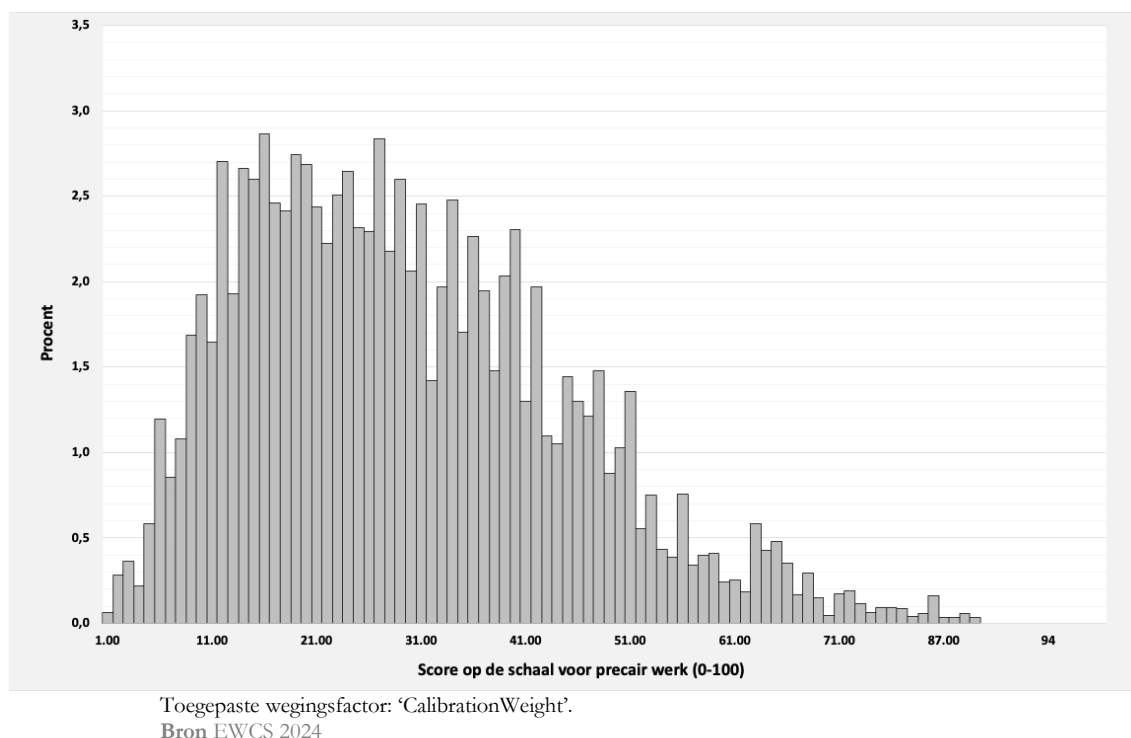
Ook de dimensies van precair werk vertonen duidelijke verschillen in spreiding en prevalentie. Sommige dimensies, zoals contractuele instabiliteit en onvrijwillig deeltijds werk, kennen een sterk geconcentreerde verdeling met een lage gemiddelde scores (respectievelijk 9,3 en 3,5) en een mediaan van nul. Deze aspecten van precariteit komen dus slechts bij een beperkte groep werknemers voor. Andere dimensies, zoals lage economische duurzaamheid (gemiddelde 37,6), flexibele werktijden (35,8) en beperkte opleidingsmogelijkheden (39,6) en minder gunstige formele (32,7) en informele (37,4) arbeidsverhoudingen vertonen een bredere spreiding en hogere prevalentie. Ze zijn dus wijder verspreid over de arbeidsmarkt.

Tabel 6.2 (Dimensies) van precair werk: totale aantallen en gemiddelde scores in de Belgische EWCS 2024 data

	N	Gemiddelde	Mediaan
Precair werk	1 742	30,0	27,7
Instabiliteit (contract)	1 691	9,3	0,0
Lage economische duurzaamheid	1 230	37,6	25,0
Flexibele werktijden	1 746	35,8	36,6
Onvrijwillig deeltijds	1 730	3,5	0,0
Lage vaardigheidsontwikkeling	1 742	39,6	0,0
Lage formele onderhandelingsmacht	1 743	32,7	25,0
Lage informele onderhandelingsmacht	1 733	53,5	50,0

Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Toegepaste wegingsfactor: gewogen (calibrationweight) gemiddelde en mediaan, ongewogen aantallen.
Bron EWCS 2024

Figuur 6.2 Spreidingsdiagram van de overkoepelende precariteitsschaal (%)



6.6.2 Precair werk en socio-economische en demografische kenmerken

Uit Tabel 6.3 blijkt dat vrouwen gemiddeld iets hoger scoren op de overkoepelende indicator van precair werk dan mannen (30,8 tegenover 29). Dit verschil wordt vooral gedragen door duidelijk hogere scores voor lage inkomens (44,8 bij vrouwen tegenover 30,7 bij mannen) en een iets hogere prevalentie van onvrijwillig deeltijds werk (3,6 versus 3,2). Ook voor flexibele werktijden (35,5 versus 36,1), contract (8,7 versus 10,1) en informele arbeidsverhoudingen (54,6 versus 52,3) doen vrouwen het wat minder goed. Mannen hebben daarentegen een hogere score voor gebrek aan training (40,3 tegenover 38,6). Voor formele arbeidsverhoudingen worden geen significante genderverschillen vastgesteld.

Wat leeftijd betreft, vertoont de Tabel 6.3 een uitgesproken leeftijdsgradiënt. Jongere werknemers (15-24 jaar) bevinden zich in een meer kwetsbare positie, met veel hoge scores voor precair werk (48,9) en voor quasi alle afzonderlijke dimensies. Vooral contractuele instabiliteit (50,2), lage inkomens (68,5), beperkte opleidingsmogelijkheden (70,7) en zwakke informele onderhandelingsmacht (64,5) springen hierbij in het oog. In de leeftijdsgroepen van 25 tot 54 jaar liggen de precariteitsscores aanzienlijk lager en sluiten ze relatief dicht aan bij de oudere leeftijdsgroepen. Bij oudere werknemers (55-64 jaar) blijft de globale precariteitsscore beperkt (28,2), maar worden opnieuw hogere scores vastgesteld voor lage inkomens (38,7) en beperkte opleidingsmogelijkheden (41,8).

Ook naar opleidingsniveau toe tekent zich een duidelijke sociale gradiënt af. Werknemers met een lager secundair opleidingsniveau of lager rapporteren aanmerkelijk hogere precariteitsscores (39,0) dan midden- en hoogopgeleiden. Deze verschillen gelden voor alle dimensies, en zijn het meest uitgesproken voor lage inkomens (58,6), beperkte opleidingsmogelijkheden (63,1) en zwakke informele arbeidsverhoudingen (69,4). Naarmate het opleidingsniveau stijgt, nemen de precariteitsscores systematisch af. Enkel voor flexibele werktijden zien we een omgekeerde gradiënt, met hogere scores bij hoger opgeleiden (40,3 bij masters tegenover 27,7 bij kortgeschoolden).

Ten slotte blijken werknemers met een migratieachtergrond gemiddeld vaker met precair werk geconfronteerd te worden dan autochtone werknemers. Dit geldt in het bijzonder voor eerste generatie werknemers, die hogere scores rapporteren voor precair werk in het algemeen (34,3), maar ook voor contractuele instabiliteit (13,5), lage inkomens (45,3), onvrijwillig deeltijds werk (6,0), beperkte opleidingsmogelijkheden (49,0) en de kwaliteit van formele (37,8) en informele (60,7) arbeidsverhoudingen.

Tabel 6.3 Verschillen in de prevalentie van precair werk volgens socio-economische en demografische kenmerken (gemiddelde scores)

	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Gender		*	***	***	***	***	***	n.s.	n.s.
Mannen	821	29,0	8,7	30,7	35,5	3,2	40,3	32,7	52,3
Vrouwen	921	30,8	10,1	44,8	36,1	3,6	38,6	32,7	54,6
Leeftijd		***	***	***	***	***	***	***	***
18-24 jaar	164	48,9	50,2	68,5	39,0	9,4	70,7	46,8	64,5
25-34 jaar	381	29,4	9,1	34,6	36,1	4,0	38,9	33,9	50,6
35-44 jaar	456	27,6	5,2	33,4	36,8	2,7	34,8	29,3	52,1
45-54 jaar	422	27,9	5,6	35,8	34,6	3,2	33,1	32,6	53,6
55-64 jaar	323	28,2	2,8	38,7	34,2	1,6	41,8	29,9	53,6
Opleidingsniveau		***	***	***	***	***	***	***	***
Lager secundair of lager	233	39,0	12,5	58,6	27,7	3,7	63,1	45,3	69,4
Hoger secundair	632	33,8	12,2	43,8	33,7	5,3	50,5	38,7	56,0
Bachelor	481	26,3	7,7	33,7	38,4	2,7	27,4	27,5	49,2
Master of hoger	398	24,0	5,6	22,5	40,3	1,6	26,0	23,8	46,9
Migratieachtergrond		***	***	***	***	***	***	***	***
Autochtoon	1 217	28,5	7,6	35,5	37,0	2,8	36,2	31,0	51,1
Tweede generatie	169	31,0	12,7	37,6	34,2	3,1	42,9	34,0	55,6
Eerste generatie	359	34,4	13,5	45,3	33,0	6,0	49,0	37,8	60,7
Totaal	1 746	30,0	9,3	37,6	35,8	3,5	39,6	32,7	34,8

Toegepaste wegingsfactor: 'CalibrationWeight'. Lage econ. duurzh. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.

Bron EWCS 2024

6.6.3 Precair werk en beroeps- en organisatiekenmerken

Tabel 6.4 toont duidelijke en statistisch significante verschillen in precariteit tussen beroepsgroepen. De laagste scores voor precair werk worden vastgesteld bij leidinggevendenden (20,4) en professionelen (24,2), terwijl de hoogste scores voorkomen in elementaire beroepen (41,1), bij dienstverlenend en verkooppersoneel (39,9) en bij operatoren en monteurs (35,7). Deze groepen combineren relatief hoge niveaus van contractuele instabiliteit (bv. 20,6 bij dienstverlenend en verkooppersoneel en 17,9 voor elementaire beroepen) en lage inkomens (respectievelijk 61,6 en 68,5) met beperkte opleidings-

mogelijkheden en zwakkere formele en informele arbeidsverhoudingen. Flexibele werktijden komen daarentegen vooral voor bij leidinggevend (48,9), dienstverlenend en verkooppersoneel (42,8) en professionelen (41,1).

Ook de vestigingsgrootte hangt duidelijk samen met precariteit. Werknemers die in zeer kleine organisaties werken (2-9 werknemers) rapporteren gemiddeld hogere precariteitscores (37,7) dan werknemers in grotere organisaties. In ondernemingen met 250 werknemers of meer liggen de scores voor precair werk aanmerkelijk lager (23,1). Dit is bij uitstek zo voor de contract, inkomens, opleidings- en formele en informele verhoudingen-dimensies.

De sectorale verschillen zijn eveneens aanzienlijk. De hoogste precariteitscores worden aangetroffen in de horeca (45,9) en de groot- en detailhandel (35,9). De financiële sector (17,5) en de sector informatie en communicatie (23,3) scoren daarentegen het laagst op zowel de globale indicator als op de meeste afzonderlijke dimensies van precariteit.

Tabel 6.4 Verschillen in de prevalentie van precair werk volgens beroepsgroepen en organisatiekenmerken (gemiddelde scores per subgroep, hogere scores duiden op ongunstige situatie m.b.t. precariteit en de dimensies van precair werk)

	N	Precair werk	Insta- bilititeit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werk- tijden	Onvrij- willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Beroepsgroepen (ISCO1)		***	***	***	***	***	***	***	***
Leidinggevend	96	20,4	0,6	16,0	48,9	0,0	24,0	16,2	33,4
Professionelen	441	24,2	5,3	27,9	41,1	0,6	21,6	25,7	48,3
Technici	272	25,0	5,4	25,3	34,9	2,8	32,5	28,2	45,2
Administratieve ondersteuning	217	29,9	10,7	36,2	28,8	3,3	46,7	30,1	56,3
Dienstverlening en verkoop	278	39,9	20,6	61,6	42,8	8,5	52,8	40,7	59,5
Land- & bosbouw, visserij ^(*)	7	34,6	13,8	71,6	18,2	0,0	32,8	57,5	48,9
Vaklieden en aanverwanten	128	32,4	5,9	40,4	28,3	3,6	53,2	44,6	54,3
Operatoren en monteurs	116	35,7	10,6	38,0	32,6	2,5	55,2	40,9	72,2
Elementaire beroepen	191	41,1	17,9	68,5	24,9	9,1	63,4	45,2	70,8
Omvang werkplaats		***	***	***	***	***	***	***	**
Werkt alleen ^(*)	28	33,5	2,3	62,6	24,5	5,7	62,0	30,4	63,2
2-9 werknemers	273	37,7	16,1	49,7	35,6	5,8	58,2	48,7	53,4
10-249 werknemers	991	30,2	9,3	37,8	36,6	3,5	39,4	32,8	54,0
250+ werknemers	403	23,1	4,4	26,4	35,3	1,6	24,6	21,4	49,5
Sectoren		***	***	***	***	***	***	***	***
Land- & bosbouw, visserij ^(*)	8	37,8	0,0	29,3	52,2	0,0	55,1	41,5	63,8
Industrie	268	27,0	5,9	25,8	32,3	2,9	41,0	29,2	51,3
Bouwnijverheid	79	30,7	3,4	41,0	28,1	1,4	48,3	41,7	53,7
Groot- en detailhandel	333	35,9	16,9	40,2	37,1	3,8	52,1	43,2	61,2

	N	Precair werk	Insta- biliteit (contract)	Lage econ. duurz.	Flexibele werk- tijden	Onvrij- willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Horeca	66	45,9	18,7	57,8	48,0	15,9	78,6	44,7	57,0
Informatie en communicatie	61	23,3	7,6	22,1	37,0	0,0	31,7	25,2	40,2
Financiële sector (*)	48	17,5	0,0	13,7	31,8	0,0	14,2	15,7	46,1
Private dienstverlening	181	30,3	12,4	38,6	28,6	2,0	44,2	37,3	52,2
Openbaar bestuur	194	25,8	4,1	29,0	29,4	3,1	33,5	26,5	56,1
Onderwijs	181	30,3	11,2	50,0	46,7	4,4	21,3	29,3	54,7
Gezondheidszorg	271	28,3	5,0	44,2	38,8	5,0	32,9	25,6	51,2
Overige dienstverlening	56	31,8	14,1	40,7	39,9	1,3	42,4	36,2	47,5
Totaal	1 746	30,0	9,3	37,6	35,8	3,5	39,6	32,7	34,8

Toegepaste wegingsfactor: 'CalibrationWeight'. Lage econ. duurz. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$. (*) Door de grote mate van onzekerheid door kleine aantallen observaties wordt dit resultaat niet geïnterpreteerd.

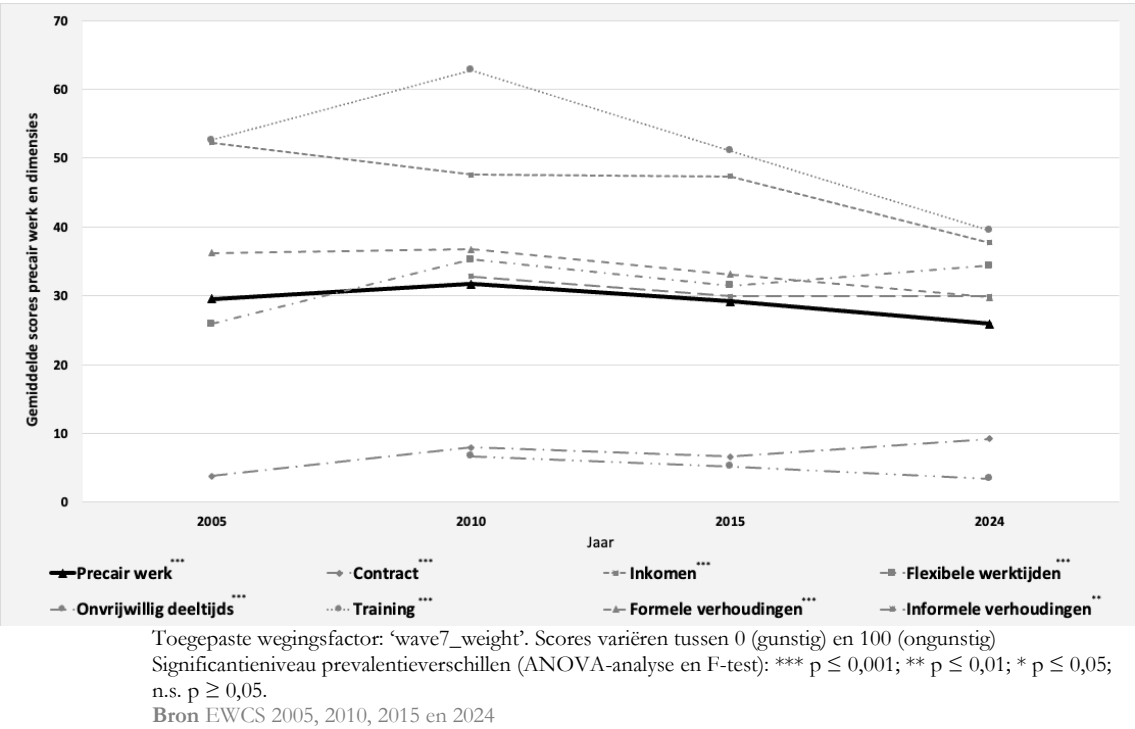
Bron EWCS 2024

6.7 Precair werk: evoluties doorheen de tijd

6.7.1 Evolutie van de score voor precair werk tussen 2005 en 2024

De score voor precair werk in België kent een stabiel tot licht afnemend verloop in de periode 2005 tot 2024 (zie Figuur 6.3). Waar het gemiddelde voor de trendindicator 29,5 bedroeg in 2005, was die 25,9 in 2024. Het zijn vooral de scores voor gebrek aan toegang tot opleidingen voorzien door de werkgever en voor een laag inkomen of andere materiële voordelen, die zijn afgenomen doorheen de voorbije 20 jaar. Een lichte toename - zeker tussen 2015 en 2024 - merken we op voor de scores voor flexibele werktijden en onstabiele tewerkstelling.

Figuur 6.3 Evolutie van de gemiddelde score voor precair werk en de sub-dimensies



6.7.2 Evolutie van de score voor precair werk binnen specifieke (kwetsbare) werknemersgroepen

Voor de globale precariteitsscore merken we voor zowel vrouwen als mannen een dalende trend vanaf 2010 (zie Tabel 6.5). Opvallend is dat sommige dimensies een andere richting uitgaan. Zo stijgt de score voor contractonzekerheid bij beide groepen doorheen de tijd, met de hoogste waarden in 2024. Tegelijk zien we dat de inkomens-gerelateerde onzekerheid in de loop van de tijd vermindert voor beide groepen. Ook gebrek aan training neemt duidelijk af sinds 2010. Voor informele verhoudingen zien we bij vrouwen geen significante evolutie over de tijd, terwijl bij mannen wel een significante verbetering optreedt.

Tabel 6.5 Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar gender, leeftijd en opleidingsniveau tussen 2005 en 2024

	Jaar	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Gender Mannen			***	**	***	***	***	***	***	**
	2005	363	26,9	3,4	44,3	27,4	-	49,0	36,5	-
	2010	1 736	31,3	7,7	38,9	37,0	4,6	64,2	36,9	33,5
	2015	1 028	28,1	6,8	40,3	32,5	3,2	50,6	34,4	28,7
Vrouwen	2024	826	25,1	8,6	30,6	33,9	3,2	40,2	29,7	30,1
			***	***	***	***	***	***	***	n.s.
	2005	447	31,8	4,1	58,1	24,7	-	55,6	36,0	-
	2010	1 560	32,2	8,2	56,9	33,3	9,1	61,1	36,6	32,1
	2015	1 111	30,2	6,4	53,7	30,6	7,1	51,4	31,8	31,1
	2024	920	26,6	9,8	44,9	34,9	3,6	38,6	29,7	29,7

	Jaar	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werk- tijden	Onvrij- willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Leeftijd			n.s.	***	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
18-24 jaar	2005	54	39,6	14,3	66,8	31,4	-	74,1	41,2	-
	2010	258	39,7	26,3	65,2	36,4	12,4	75,9	40,7	34,0
	2015	117	39,8	29,9	67,0	29,8	12,8	65,2	38,6	36,9
	2024	162	43,3	49,2	68,7	36,6	9,5	71,3	31,0	47,2
25-34 jaar			***	n.s.	***	***	***	***	***	*
	2005	159	27,3	5,4	48,1	25,9	-	51,0	32,8	-
	2010	925	33,3	9,9	49,7	35,5	9,4	63,7	38,8	34,1
	2015	509	30,6	9,1	49,2	34,1	6,1	51,0	33,6	31,4
35-44 jaar	2024	381	25,1	9,1	34,7	34,9	4,0	38,9	28,9	26,8
			***	n.s.	***	***	***	***	***	**
	2005	289	29,7	3,7	53,5	25,3	-	48,8	37,1	-
	2010	1 017	30,7	6,3	44,0	34,8	6,7	61,4	35,4	33,5
45-54 jaar	2015	560	27,5	5,5	44,9	29,6	5,2	46,1	33,1	28,9
	2024	460	23,5	5,1	33,7	35,1	2,7	34,8	28,2	26,7
			***	*	***	***	**	***	*	n.s.
	2005	225	28,6	0,9	51,6	26,4	-	51,8	35,3	-
55-64 jaar	2010	751	28,9	3,8	44,8	35,9	3,1	56,3	35,4	30,5
	2015	646	28,0	3,4	45,2	32,4	5,1	51,1	31,4	28,0
	2024	424	24,3	5,7	35,6	33,6	3,1	32,9	31,8	29,7
			***	n.s.	n.s.	***	n.s.	***	n.s.	n.s.
Opleidings- niveau	2005	83	29,1	2,0	47,5	22,7	-	57,3	38,4	-
	2010	345	30,8	3,2	45,5	33,4	3,2	68,4	35,0	31,4
	2015	307	28,3	2,5	45,8	29,4	1,3	54,7	33,6	30,9
	2024	323	24,8	2,8	38,9	32,8	1,6	41,8	29,7	30,7
Lager secundair of lager			n.s.	n.s.	n.s.	***	*	**	n.s.	*
	2005	86	38,4	3,3	66,2	27,7	-	80,2	45,1	-
	2010	511	36,3	10,1	58,2	31,8	7,4	73,6	43,0	41,6
	2015	383	38,0	11,3	64,8	25,8	7,0	66,7	44,7	46,4
Hoger secundair	2024	233	35,6	12,5	58,6	26,1	3,7	63,1	41,2	51,0
			***	***	***	***	***	***	**	***
	2005	314	33,6	5,4	60,5	26,5	-	61,6	41,3	-
	2010	1 346	35,3	9,6	52,4	33,3	9,7	71,5	40,4	39,1
Bachelor of hoger	2015	838	31,5	6,3	52,6	28,9	6,1	58,1	37,9	31,3
	2024	631	30,1	11,7	43,9	32,4	5,3	50,6	35,6	34,3
			***	**	***	***	**	***	***	n.s.
	2005	404	24,4	2,5	43,3	24,7	-	39,8	30,1	-
Totaal	2010	1 427	26,7	5,6	39,2	38,2	3,6	50,5	31,0	23,8
	2015	910	23,4	5,0	35,4	36,3	3,7	38,0	23,7	21,9
	2024	883	20,8	6,8	28,5	37,8	2,2	26,6	23,3	22,1
		7 966	29,9	7,3	46,7	33,1	5,3	55,0	34,6	31,4

Toegepaste wegingsfactor: 'wave7_weight'.

Lage econ. duurzh. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.
Bron EWCS 2005, 2010, 2015 en 2024

De leeftijdsverschillen laten zien dat vooral jongere werknemers hogere niveaus van precair werk ervaren en dat dit hogere niveau binnen de categorie van 18 tot 24 jaar stabiel doorheen de tijd is, terwijl we in de andere leeftijdsgroepen een eerder dalend verloop zien. Het is in deze jongste leeftijdsgroep vooral de contractonzekerheid die sterk toenam. In verschillende leeftijdsgroepen zien we daarnaast een significante daling in inkomensonzekerheid en gebrek aan trainingsmogelijkheden doorheen de tijd. Flexibele werktijden nemen dan weer toe overheen alle leeftijdscategorieën.

Werknemers met een lager opleidingsniveau rapporteren systematisch hogere niveaus van precair werk dan hoger opgeleiden - en deze kloof lijkt doorheen de tijd eerder toe te nemen. Een gebrek aan trainingsmogelijkheden en ongunstige formele verhoudingen nemen eerder af. Vooral bij werknemers met een hoger secundair diploma en bij hoogopgeleiden tekent zich een opwaartse trend in flexibele werktijden af.

Tabel 6.6 Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar beroepsgroepen (ISCO) tussen 2010 en 2024

	Jaar	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Sector			***	n.s.	n.s.	*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Leidinggevend Agricultuur	2010	218	23,7	4,9	23,5	43,5	1,5	51,5	24,1	15,1
	2015	117	20,6	2,6	28,6	44,6	1,0	46,1	9,7	10,6
	2024	56	16,1	0,6	16,0	47,0	0,0	24,0	11,8	11,7
Professionelen			***	n.s.	***	n.s.	**	***	n.s.	n.s.
	2010	604	28,2	5,5	45,6	40,3	4,6	48,9	35,5	25,0
	2015	513	24,3	4,8	37,6	39,5	4,2	33,3	28,2	23,1
	2024	306	19,7	5,4	27,9	39,7	0,6	21,5	25,2	18,8
Technici 18-24 jaar			***	n.s.	***	n.s.	n.s.	***	**	n.s.
	2010	533	26,1	5,7	39,1	35,5	2,9	51,0	29,6	24,1
	2015	419	21,7	3,3	34,2	30,7	1,4	39,8	24,1	18,7
	2024	177	20,7	5,4	25,3	33,5	2,8	32,5	23,9	21,5
Administratieve ondersteuning			*	n.s.	*	**	n.s.	***	**	n.s.
	2010	564	29,4	7,1	45,2	27,7	5,7	62,0	34,4	32,0
	2015	311	27,2	6,0	38,4	21,5	3,7	55,6	33,1	31,9
	2024	137	25,5	10,7	36,0	27,5	3,3	46,7	25,4	31,4
Dienstverlening en verkoop			n.s.	***	n.s.	***	**	***	n.s.	n.s.
	2010	654	37,0	10,7	58,2	40,6	11,4	70,9	39,3	38,1
	2015	401	35,8	9,0	67,6	36,8	10,9	60,3	37,6	29,9
	2024	138	35,5	20,0	61,5	41,2	8,5	53,2	34,4	37,9
Land-, bosbouw & visserij			n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.
	2010	21	36,7	13,9	52,8	24,8	5,3	89,5	44,7	36,8
	2015	6	42,4	13,2	70,0	13,4	0,0	100,0	60,0	40,0
	2024	5	31,6	13,8	71,6	18,2	0,0	32,8	59,9	25,5

	Jaar	N	Precair werk	Insta- bilititeit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werk- tijden	Onvrij- willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Vaklieden			*	n.s.	n.s.	*	n.s.	***	n.s.	n.s.
	2010	356	33,6	7,4	43,3	29,2	5,3	73,7	44,5	36,7
	2015	194	32,8	9,1	49,0	24,0	3,0	64,9	45,9	34,9
Operatoren en monteurs	2024	93	28,9	5,9	40,8	26,9	3,6	53,2	41,1	34,1
			n.s.	n.s.	n.s.	***	n.s.	*	n.s.	n.s.
	2010	252	35,6	8,5	39,6	40,3	5,3	68,6	44,7	45,3
Elementaire beroepen	2015	147	34,4	10,8	42,7	31,9	2,3	57,8	48,2	47,6
	2024	68	33,4	10,6	38,0	30,7	2,5	55,2	46,9	52,2
			n.s.	***	n.s.	**	n.s.	***	n.s.	n.s.
	2010	395	39,8	13,3	72,4	27,7	13,5	79,3	41,6	48,2
	2015	323	38,4	8,8	72,3	22,2	11,0	66,2	40,4	50,4
	2024	105	38,3	17,3	69,4	23,7	9,2	63,2	39,7	57,8
Totaal		7 966	29,9	7,3	46,7	33,1	5,3	55,0	34,6	31,4

Toegepaste wegingsfactor: 'wave7_weight'.

Lage econ. duurzh. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** p ≤ 0,001; ** p ≤ 0,01; * p ≤ 0,05; n.s. p ≥ 0,05.

Bron EWCS 2005, 2010, 2015 en 2024

Tabel 6.6 geeft de evolutie weer van precair werk en de verschillende dimensies ervan naar ISCO-beroeps categorieën tussen 2010 en 2024. Voor 2005 was geen vergelijkbare beroepen classificatie beschikbaar. De algemene daling van de precariteitsscore is vooral duidelijk bij leidinggevend, professionelen en technici, terwijl de gemiddelde score stabiel blijft voor operatoren, dienstverlenende en elementaire beroepen. Voor de contractdimensie zijn de evoluties beperkt en in de meeste gevallen niet significant. Inkomensonzekerheid is sterker teruggelopen bij professionelen en technici. Flexibele werktijden vertonen een meer gemengd patroon: in sommige beroepsgroepen blijven de scores relatief stabiel, terwijl in andere groepen een daling optreedt (o.a. elementaire beroepen en operatoren). Bij leidinggevend is er sprake van een lichte stijging. Onvrijwillig deeltijds werk is over alle beroeps categorieën stabiel laag en vertoont een eerder neerwaartse trend. Gebrek aan toegang tot training neemt grofweg af voor alle beroeps categorieën. Daarnaast zijn ook voor formele en informele verhoudingen de scores over tijd stabiel binnen de verschillende beroepsgroepen.

Tabel 6.7 geeft een overzicht van de evolutie van precair werk en de verschillende dimensies van precair werk tussen 2005 en 2024, uitgesplitst naar sector. Bij de bespreking van deze resultaten dient opgemerkt te worden dat frequent zeer lage aantallen observaties opduiken in de cellen van de tabel; deze worden niet besproken. Voor de globale precariteitsscore valt op dat de algemene daling wel gevolgd wordt in bouw, transport en communicatie, de financiële sector en de private diensten, maar niet of veel minder in de horeca, de groot- en kleinhandel of de publieke diensten. Wat contract-onzekerheid betreft, zien we vooral een stijgende tendens in de groot- en kleinhandel en de publieke sector. Inkomensonzekerheid kent globaal een dalende evolutie, die het meest uitgesproken is in de industrie en de financiële sector. De toename in flexibele werktijden is het sterkst in de publieke diensten, de financiële sector en de private diensten. Onvrijwillig deeltijds werk lijkt in alle sectoren af te nemen, al is die afname zelden statistisch significant. Problematische situaties op het vlak van toegang tot training nemen sterk af over alle sectoren; in die zin is de niet-significante evolutie in de horeca het meest in het oog springende resultaat. In deze sector is gebrek aan toegang tot training veel voorkomend en was er in de beschouwde periode geen significante vooruitgang. Ten slotte

blijven de scores voor formele en informele verhoudingen in de meeste sectoren relatief stabiel, met slechts beperkte veranderingen doorheen de tijd.

Tabel 6.7 Evolutie van gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk naar sectoren (NACE) tussen 2005 en 2024

	Jaar	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werktijden	Onvrijwillig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Sector			**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Land- & bosbouw, visserij	2005	5	37,4	0,0	65,0	36,0	-	80,0	30,0	-
	2010	41	37,5	19,4	51,0	28,0	8,1	83,8	40,3	36,1
	2015	18	36,2	8,8	62,5	26,9	6,3	75,0	29,7	46,9
	2024	5	30,3	0,0	29,3	50,1	0,0	55,1	18,6	40,5
Industrie			n.s.	n.s.	**	**	n.s.	*	n.s.	n.s.
	2005	119	29,9	6,3	46,1	25,7	-	58,6	39,3	-
	2010	428	29,2	9,8	34,9	31,1	4,4	58,0	37,0	32,7
	2015	339	27,3	6,5	37,0	26,1	2,4	55,9	35,7	27,4
Nutsvoorzieningen	2024	127	25,4	6,6	28,4	31,8	3,0	46,0	33,0	29,2
			**	n.s.	*	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.
	2005	10	15,6	0,0	7,1	18,0	-	50,0	25,0	-
	2010	42	25,5	6,1	31,3	24,9	0,0	60,5	32,9	24,3
18-24 jaar	2015	21	24,1	5,6	27,8	28,5	0,0	44,4	29,2	33,3
	2024	24	14,2	1,8	7,8	27,7	1,9	14,0	21,5	19,3
Bouw			*	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	**	n.s.	n.s.
	2005	24	32,2	1,7	56,9	18,3	-	73,9	38,6	-
	2010	210	31,8	7,7	40,4	30,1	4,8	71,0	39,6	33,5
	2015	104	29,5	4,9	41,0	27,5	1,1	61,5	41,1	29,0
Groot- en kleinhandel	2024	60	25,8	3,4	41,0	26,5	1,4	48,3	33,3	30,0
			**	**	**	**	**	***	n.s.	**
	2005	66	33,2	2,2	59,8	31,4		58,1	41,7	-
	2010	522	36,5	8,3	53,9	36,6	11,1	77,2	39,6	37,5
Horeca	2015	284	33,7	9,5	55,7	31,2	7,3	66,4	36,2	31,1
	2024	119	32,8	19,0	44,4	34,6	5,1	56,1	34,8	40,2
			n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	2005	20	36,6	5,2	63,3	42,8	-	78,9	30,6	-
Transport en communicatie	2010	163	41,0	12,7	63,0	46,7	12,9	86,2	39,4	37,1
	2015	87	40,6	10,6	70,3	40,3	15,8	84,0	36,3	28,5
	2024	34	40,6	18,7	58,4	46,0	15,9	78,6	29,1	40,3
			***	n.s.	n.s.	**	n.s.	***	n.s.	n.s.
Financiële sector	2005	63	29,2	0,6	40,5	28,6	-	63,3	39,0	0,0
	2010	258	32,8	5,5	41,3	41,2	4,3	64,5	38,1	39,7
	2015	193	29,0	7,3	36,3	36,2	1,8	45,2	38,1	38,2
	2024	108	26,0	10,3	28,2	36,3	0,9	39,7	30,8	35,7
			***	n.s.	***	***	n.s.	***	**	n.s.

	Jaar	N	Precair werk	Instabiliteit (contract)	Lage econ. duurzh.	Flexibele werktijden	Onvrij-willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Lager secundair of lager	2005	46	17,3	1,5	35,5	13,0	-	29,5	22,5	-
	2010	135	23,3	2,2	36,0	34,3	4,1	43,8	27,5	22,7
	2015	77	20,5	1,0	20,2	27,0	3,0	46,3	20,0	25,8
	2024	38	12,8	0,0	13,7	29,8	0,0	14,2	14,0	17,8
Private diensten			***	n.s.	n.s.	***	n.s.	***	n.s.	-
	2005	55	26,1	4,5	38,1	21,3	-	56,6	27,5	n.s.
	2010	305	31,4	11,1	50,0	34,0	4,0	65,7	31,9	32,5
	2015	264	27,9	7,5	46,7	27,0	6,1	52,2	29,0	27,1
Publieke diensten	2024	130	25,3	12,4	39,1	27,2	2,0	44,2	26,6	29,1
			n.s.	**	*	***	*	***	n.s.	n.s.
	2005	84	23,5	1,7	51,9	17,8	-	43,8	26,3	-
	2010	270	27,2	4,3	37,7	31,5	6,6	50,2	33,0	31,5
Andere diensten	2015	266	24,9	2,1	40,1	28,9	2,2	41,1	26,3	33,8
	2024	391	24,6	6,7	42,2	37,5	4,3	29,3	29,4	27,1
			n.s.	*	*	***	**	***	**	n.s.
	2005	353	32,3	4,7	59,1	28,3	-	49,1	39,6	-
	2010	1 186	31,3	7,0	54,1	36,4	6,9	57,4	37,1	30,5
	2015	778	29,7	6,6	55,4	35,5	7,2	41,9	33,2	28,9
	2024	36	31,5	14,4	47,0	39,2	1,8	56,9	32,1	29,0
Totaal		7 966	29,9	7,3	46,7	33,1	5,3	55,0	34,6	31,4

Toegepaste wegingsfactor: 'wave7_weight'.

Lage econ. duurzh. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.

Bron EWCS 2005, 2010, 2015 en 2024

6.8 De relatie tussen precair werk en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden in 2024

Vervolgens werd de relatie tussen precair werk en aspecten van de arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden onderzocht op basis van de data uit 2024. We bekijken hier zowel afzonderlijke werkkenmerken als de relatie met de jobprofielen uit het hoofdstuk 2.

6.8.1 De relatie tussen precair werk en werkkenmerken

Uit Tabel 6.8 blijkt dat hogere niveaus van precair werk systematisch samengaan met een lagere intrinsieke arbeidskwaliteit. Voor deze analyse werd de precariteitsschaal in kwartielen opgedeeld, waarbij we het 4^{de} (hoogste scores) en het 3^{de} kwartiel contrasteren met het deel van de steekproef dat een precariteitsscore onder de mediaan liet optekenen.

Werknemers in het hoogste kwartiel van precair werk rapporteren gemiddeld een lagere autonomie (47,2 tegenover 30,9 in het eerste en het tweede kwartiel) en beoordelen de kwaliteit van het management negatiever (73,1 tegenover 84,2). Ook de ervaren steun van leidinggevend en collega's is gemiddeld lager in groepen met een hogere precariteit. Daarnaast rapporteren werknemers in het hoogste kwartiel lagere scores voor hoge taakcomplexiteit (67,9) dan werknemers in de onderste kwartielen (88,4).

Voor arbeidsbelasting en risico's zien we een genuanceerd maar consistent patroon. Blootstelling aan omgevings-, musculoskeletale en biochemische belasting ligt hoger in de meest precare kwartielen, met vooral sterke verschillen voor musculoskeletale risico's (36,2 in het hoogste kwartiel tegenover 21,6 in de onderste kwartielen). De kwantitatieve taaklast varieert daarentegen slechts beperkt tussen de kwartielen.

Tabel 6.8 Verschillen in de prevalentie van arbeidsgebonden risicofactoren naar kwartielen van precair werk (gemiddelde scores)

	N	Lage autonomie	Hoge kwaliteit management	Hoge sociale steun van leidinggevend e	Hoge sociale steun van collega's	Hoge cognitieve taakcomplexiteit
Precair werk		***	***	***	***	***
1ste en 2de kwartiel	868	30,9	84,2	77,5	80,9	88,4
3de kwartiel	435	39,8	77,5	70,8	77,5	78,8
4de kwartiel	439	47,2	73,1	69,7	73,6	67,9
Totaal	1 742	37,7	79,5	73,6	78,1	80,4
	N	Hoge kwantitatieve werkbelasting	Hoge omgevingsbelasting	Hoge musculoskeletale belasting	(Vaak) personen heffen	Hoge biochemische risico's
Precair werk		***	***	***	***	***
1ste en 2de kwartiel	868	41,8	12,4	21,6	42,1	8,4
3de kwartiel	435	44,1	18,0	31,2	60,0	10,4
4de kwartiel ^(*)	439	45,2	21,6	36,2	44,3	12,4
Totaal	1 742	43,3	16,4	28,2	47,9	10,0

^(*) Toegepaste wegingsfactor: 'CalibrationWeight'.

^(*) het 4^{de} kwartiel stemt overeen met de hoogste scores voor precair werk; Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.

Bron EWCS 2024

6.8.2 De relatie tussen precair werk en jobprofielen

Tabel 6.9 toont de gemiddelde scores voor precair werk en de dimensies van precair werk voor de verschillende jobprofielen. Voor werk van slechte kwaliteit ligt de gemiddelde precariteitscore het hoogst (42,7), terwijl autonoom werk (20,8) en werk met een sterke collectieve vertegenwoordiging (23,3) de laagste scores laten zien.

Werknemers die behoren tot het jobprofiel 'werk van slechte kwaliteit' hebben de minst gunstige score op (in)stabiliteit van het contract (14,2), laag inkomen (57,6), gebrek aan training (70,8), ongunstige formele (48,4) en informele (74,9) arbeidsverhoudingen. Voor de dimensie 'flexibele werktijden' laten 'intensief digitale werkers' (43,4) de meest ongunstige score optekenen, terwijl dit voor 'onvrijwillig deeltijds' het geval is voor de werknemers uit het profiel 'werk van heel goede kwaliteit' (6,3), al is de relatie nauwelijks statistisch significant.

De meest gunstige gemiddelde scores op dimensies van precair werk zijn te vinden voor autonoom werk: 'onvrijwillig deeltijds' (1,4); 'gebrek aan training' (18,5), 'ongunstige formele arbeidsverhoudingen' (22,6) en 'ongunstige informele arbeidsverhoudingen' (39,0). Werk met een sterke collectieve vertegenwoordiging vertoont de gunstigste scores voor '(in)stabiel contract' (1,7)

en voor ‘laag inkomen’ (23,3). Werknemers uit het profiel ‘werk van heel goede kwaliteit’ laten de meest gunstige score voor ‘flexibele werktijden’ (29,3) optekenen.

Tabel 6.9 Verschillen in de prevalentie van precair werk volgens jobprofielen

	N	Precair werk	Insta- biliteit (contract)	Lage econ. duurz.	Flexibele werk- tijden	Onvrij- willig deeltijds	Lage vaardh. ontw.	Lage form. macht	Lage inform. macht
Jobprofielen		***	***	***	***	*	***	***	***
Werk van slechte kwaliteit	154	42,7	14,2	57,6	32,6	4,7	70,8	48,4	74,9
Evenwichtig werk	355	33,1	12,8	46,2	33,7	4,1	43,7	36,5	59,9
Werk van heel goede kwaliteit	151	33,0	11,1	51,3	29,3	6,3	53,2	35,4	51,0
Werk met sterke collectieve vertegenwoordiging	242	23,3	1,7	23,3	41,1	1,5	27,8	23,9	43,1
Autonoom werk	339	20,8	4,6	26,4	34,9	1,4	18,5	22,6	39,0
Intensief digitaal werk	206	28,3	3,2	29,3	43,4	2,8	34,3	31,7	54,5
Totaal	1447	28,9	7,6	37,1	36,0	3,1	37,7	31,6	52,0

Toegepaste wegingsfactor: ‘CalibrationWeight’.
 Lage econ. duurz. = lage economische duurzaamheid; lage vaardh. ontw. = lage vaardigheidsontwikkeling; lage form. macht = lage formele onderhandelingsmacht; lage inform. macht = lage informele onderhandelingsmacht. Scores variëren tussen 0 (gunstig) en 100 (ongunstig); Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.
 Bron EWCS 2024

6.9 De relatie tussen precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren in 2024

6.9.1 Beschrijvende analyses

Tabel 6.10 toont een duidelijke en consistente samenhang tussen precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren in 2024. Opnieuw werken we met kwartielen van precariteit, waarbij het 3^{de} en het 4^{de} kwartiel gecontrasteerd worden met degenen onder de mediaan. Alle gezondheids- en welzijnsvariabelen werden dichotoom gemaakt, voor redenen van eenvormigheid (zie methodensectie).

Werknemers in hogere kwartielen van precair werk rapporteren vaker een laag mentaal welzijn (24,9% in het hoogste kwartiel tegenover 18,2% in de onderste kwartielen) en een matige tot slechte zelf gerapporteerde gezondheid (28,7% tegenover 15,9%). Ook het voorkomen van chronische aandoeningen ligt hoger bij werknemers met meer precair werk (25,6% tegenover 14,5%).

Stressklachten liggen hoger in de hogere kwartielen van precair werk, met de hoogste prevalentie in het derde kwartiel (30,2%), waarna de score licht daalt in het hoogste kwartiel (28,2%). Musculoskeletale klachten vertonen daarentegen een uitgesproken stijgend patroon en komen het vaakst voor bij werknemers in het hoogste kwartiel (38,6%).

Tabel 6.10 Verschillen in de prevalentie van gezondheids- en welzijnsindicatoren naar kwartielen van precair werk (prevalenties in de vorm van percentages)

	N	Laag welzijn	Matig tot slechte zelf-gerapporteerde gezondheid	Chronische aandoening	Vaak tot altijd stress	Musculo-skeletale klachten
	N blootst. (*)	(n 369)	(n 384)	(n 352)	(n 467)	(n 520)
Precair werk		**	***	***	***	***
1ste en 2de kwartiel	868	18,2%	15,9%	14,5%	24,2%	21,4%
3de kwartiel	435	24,1%	22,9%	23,3%	30,2%	35,6%
4de kwartiel	439	24,9%	28,7%	25,6%	28,2%	38,6%
Totaal	1 742	21,6%	21,2%	19,9%	27,0%	30,0%
	N	Absenteïsme meer dan gemiddeld	Presenteïsme meer dan gemiddeld	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid	Arbeidsmarkt-onzekerheid
	N blootst. (*)	(n 229)	(n 113)	(n 178)	(n 288)	(n 490)
Precair werk		***	n.s.	***	n.s.	n.s.
1ste en 2de kwartiel	868	13,9%	5,7%	6,5%	14,9%	29,1%
3de kwartiel	435	25,6%	7,9%	10,6%	18,3%	31,0%
4de kwartiel(**)	439	22,0%	5,5%	17,4%	18,3%	27,9%
Totaal	1 742	19,5%	6,3%	10,5%	16,8%	29,3%

Toegepaste wegingsfactor: 'CalibrationWeight'.

(*) Het totaal aantal respondenten dat wordt blootgesteld aan de betreffende welzijns- of gezondheidsklacht.

Precair werk: hogere kwartielen betekenen hoge mate van precariteit.

(**) het 4^{de} kwartiel stemt overeen met de hoogste scores voor precair werk; Significantieniveau prevalentieverschillen (ANOVA-analyse en F-test): *** $p \leq 0,001$; ** $p \leq 0,01$; * $p \leq 0,05$; n.s. $p \geq 0,05$.

Bron EWCS 2024

Daarnaast is precair werk duidelijk geassocieerd met ongunstige arbeidsgerelateerde uitkomsten. Zowel absenteïsme (25,6%) als presenteïsme (7,9%) komen vaker voor bij werknemers uit het derde kwartiel van de precariteitsscore, dan bij werknemers in de onderste kwartielen (respectievelijk 13,9% en 5,7%). Ook jobonzekerheid neemt sterk toe naarmate de precariteit stijgt, zowel in kwantitatieve termen (17,4% in het hoogste kwartiel tegenover 6,5%). Voor kwalitatieve job onzekerheid en arbeidsmarktonzekerheid zijn er geen statistisch significante verschillen.

6.9.2 Regressieanalyses

De logistische regressieanalyses (Tabel 6.11) documenteren de samenhang tussen precair werk en verschillende gezondheids- en welzijnsuitkomsten, en in welke mate deze samenhang kan worden verklaard door statistische controle voor relevante intrinsieke werkkenmerken. Voor elke uitkomst werden twee modellen geschat. Model 1 bevat uitsluitend de indicator voor precair werk (gecontroleerd voor leeftijd en geslacht), terwijl model 2 bijkomend controleert voor autonomie, sociale steun, kwantitatieve taakeisen, werkbelasting en fysieke arbeidsrisico's. Deze controlevariabelen worden, net als precair werk, als continue schalen variërend tussen 0 en 100 opgenomen in de logistische regressieanalyses.

Met iedere bijkomende eenheid op de precariteitsscore, die varieert tussen 0 en 100, neemt de odds op een laag mentaal welzijn (WHO-5) met 1 procent toe.³¹ De verklarende kracht van model 1

31 Odds ratio's zijn minder eenvoudig te interpreteren dan percentages of prevalenties: we kijken hier naar de verhouding tussen het voorkomen van een fenomeen (bv. een gezondheidsklacht) versus het niet voorkomen ervan en hoe die verhouding verschilt naargelang de eenheden (bv. eenheden tussen 0 en 100 op een schaal) of de categorieën (bv. vrouwen versus mannen) van een onafhankelijke variabele (bv. precair werk).

(precair werk, gecontroleerd voor gender en leeftijd) is eerder beperkt (r^2 : 0,04 - de waarden van de Nagelkerke r^2 variëren tussen 0 en 1). Na opname van intrinsieke werkkenmerken in model 2 (r^2 : 0,10) neemt de sterkte van het verband tussen precair werk en mentaal welzijn af en verliest bijna de statistische significantie. De afname van het effect suggereert aldus mediatie via andere ongunstige jobkenmerken, die - zoals hoger vermeld - ook geassocieerd zijn met precair werk. In dit uitgebreide model blijken vooral hoge kwantitatieve taakeisen en in mindere mate musculoskeletale risico's verbonden met hogere odds op een laag mentaal welzijn.

Voor matig tot slechte zelf gerapporteerde algemene gezondheid toont model 1 (r^2 : 0,09) een significant verband met precair werk: een toename van de odds met 2 procent per eenheid stijging op de score voor precair werk. Na controle voor intrinsieke werkkenmerken in model 2 (r^2 : 0,15) blijft precair werk een significante relatie met een matige tot slechte algemene zelf gerapporteerde gezondheid vertonen (OR 1,02). Hoge kwantitatieve taakeisen en musculoskeletale risico's oefenen de sterkste invloed uit op de algemene zelf gerapporteerde gezondheid.

Voor werkgerelateerde stress is er in model 1 (r^2 : 0,02) een zwak verband met precair werk (OR 1,01). Na toevoeging van intrinsieke werkkenmerken in model 2 (r^2 : 0,21) is het effect van precair werk niet langer significant. Hoge kwantitatieve taakeisen tonen het sterkste verband met werkgerelateerde stress, terwijl ook hoge omgevingsrisico's een significant verband vertonen.

Voor musculoskeletale klachten toont model 1 (r^2 : 0,06) een duidelijk en significant verband met precair werk. Werknemers met hogere precariteit hebben aanmerkelijk hogere odds om musculoskeletale klachten te rapporteren (OR 1,03). De associatie tussen precair werk (OR 1,02) en musculoskeletale klachten blijft ook grotendeels overeind in model 2 (r^2 : 0,18) met controle voor taakintrinsieke werkkenmerken. De wat gereduceerde contrasten tussen de precariteitscategorieën suggereren opnieuw mogelijke mediatie. Sterke associaties zijn er in de eerste plaats met blootstelling aan hoge musculoskeletale risico's - en in minder mate met hoge omgevingsrisico's en kwantitatieve taakeisen.

Tabel 6.9 Logistische regressieanalyses precair werk en gezondheids- en welzijnsindicatoren (odds ratio's en 95% betrouwbaarheidsintervallen)

	Laag mentaal welzijn (WHO5)								Zelfgerapporteerde algemene gezondheid matig-slecht							
	Model 1				Model 2				Model 1				Model 2			
	OR	CI			OR	CI			OR	CI			OR	CI		
Hoge score precair werk	1,02	1,01	1,03	***	1,01	1,00	1,02	*	1,03	1,02	1,04	***	1,02	1,01	1,03	***
Gender				***				***				***				***
Mannen (ref)	1,00				1,00				1,00				1,00			
Vrouwen	1,74	1,37	2,20	***	1,78	1,39	2,29	***	1,61	1,30	2,12	***	1,86	1,44	2,41	***
Leeftijd												***				***
15-24 jaar	0,52	0,31	0,88	n.s.	0,63	0,37	1,08	n.s.	0,21	0,13	0,39	***	0,24	0,13	0,46	***
25-34 jaar	0,85	0,61	1,20	n.s.	0,84	0,60	1,19	n.s.	0,52	0,36	0,76	***	0,53	0,36	0,78	**
35-44 jaar (ref)	1,00				1,00				1,00				1,00			
45-54 jaar	1,01	0,73	1,39	n.s.	1,01	0,73	1,41	n.s.	1,42	1,04	1,95	*	1,41	1,02	1,95	*
55-64 jaar	1,06	0,75	1,51	n.s.	1,15	0,80	1,65	n.s.	1,23	0,87	1,75	n.s.	1,33	1,32	0,92	n.s.
Lage autonomie					1,00	0,99	1,00	n.s.					1,00	1,00	1,01	n.s.
Steun van collega's					1,00	1,00	1,00	n.s.					1,00	1,00	1,00	n.s.
Hoge kwantitatieve taakeisen					1,02	1,01	1,02	***					1,01	1,00	1,01	**
Hoge omgevingsrisico's					1,01	1,00	1,01	n.s.					1,01	1,00	1,01	n.s.
Hoge musculoskeletale risico's					1,01	1,00	1,01	*					1,02	1,01	1,03	***
Hoge biochemische risico's					1,00	1,00	1,01	n.s.					1,00	0,99	1,00	n.s.
	Vaak tot altijd werkgerelateerde stress								Musculoskeletale klachten							
	Model 1				Model 2				Model 1				Model 2			
	OR	CI			OR	CI			OR	CI			OR	CI		
Hoge score precair werk	1,01	1,00	1,02	*	1,00	0,99	1,01	n.s.	1,03	1,02	1,04	***	1,02	1,01	1,03	***
Gender				***				**				n.s.				*
Mannen (ref)	1,00				1,00				1,00				1,00			
Vrouwen	1,48	1,19	1,84	***	1,45	1,14	1,84	**	1,14	0,93	1,42	n.s.	1,31	1,04	1,65	*
Leeftijd												***				**
15-24 jaar	0,67	0,41	1,10	n.s.	0,79	0,45	1,32	n.s.	0,33	0,21	0,53	***	0,40	0,24	0,65	**
25-34 jaar	1,17	0,86	1,59	n.s.	1,14	0,82	1,59	n.s.	0,60	0,44	0,82	**	0,60	0,43	0,83	**
35-44 jaar (ref)	1,00				1,00				1,00				1,00			
45-54 jaar	1,32	0,98	1,77	n.s.	1,45	1,05	2,00	*	0,98	0,73	1,30	n.s.	0,93	0,69	1,26	n.s.
55-64 jaar	0,91	0,65	1,29	n.s.	0,99	0,69	1,44	n.s.	0,87	0,63	1,20	n.s.	0,94	0,67	1,32	n.s.
Lage autonomie					1,00	0,99	1,00	n.s.					1,00	0,99	1,00	n.s.
Steun van collega's					1,00	1,00	1,00	n.s.					1,00	1,00	1,00	n.s.
Hoge kwantitatieve taakeisen					1,04	1,03	1,04	***					1,01	1,00	1,01	*
Hoge omgevingsrisico's					1,01	1,00	1,02	**					1,01	1,00	1,02	**
Hoge musculoskeletale risico's					1,00	1,00	1,01	n.s.					1,03	1,02	1,03	***
Hoge biochemische risico's					1,00	0,99	1,01	n.s.					0,99	0,99	1,01	n.s.

Toegepaste wegingsfactor: 'CalibrationWeight'.

Significantieniveau prevalentieverschillen (wald-statistiek): *** p ≤ 0,001; ** p ≤ 0,01; * p ≤ 0,05; n.s. p ≥ 0,05.

Bron EWCS 2024

6.10 Conclusie

6.10.1 Samenvatting van de resultaten

Dit hoofdstuk bracht de omvang en spreiding van precair werk in België in kaart aan de hand van een multidimensionale benadering van tewerkstellingskwaliteit. Hoewel de meerderheid van de werknemers relatief lage tot matige precariteitsscores vertoont, is er een duidelijke minderheid waarvoor meerdere ongunstige kenmerken samenkomen: 1 procent van de respondenten heeft een precariteitscore van meer dan 75 op 100; 11 procent haalt een score van meer dan 50 op 100 en 45 procent van de respondenten scoort meer dan 30 op 100. De analyses wijzen ook op uitgesproken sociale gradienten. Precair werk komt vaker voor bij vrouwen, jongeren, kortgeschoolden en werknemers met een migratieachtergrond, en concentreert zich bovendien in specifieke beroepsgroepen (elementaire beroepen, dienstverlenend en verkooppersoneel, en operatoren en monteurs), sectoren (horeca en groot- en detailhandel), en kleinere organisaties.

In dit hoofdstuk werd daarnaast ook de evolutie van precair werk doorheen de tijd geanalyseerd. Hieruit blijkt een licht dalende trend in de precariteitsscore en in de meeste onderliggende dimensies van precair werk. We zien met andere woorden een bescheiden verbetering in algemene tewerkstellingskwaliteit. Vooral op het vlak van training lijkt vooruitgang geboekt te worden, terwijl flexibele werktijden en onstabiele contracten in beperkte mate toenemen. De trendanalyses illustreren ook hardnekkige ongelijkheden in termen van precair werk. De jongste werknemers, kortgeschoolden, medewerkers uit de horeca, en dienstverleners hebben stabiel hoge scores voor precair werk. Ze gaan er - in tegenstelling tot andere socio-economische categorieën - ook niet op vooruit.

Naast deze sociale ongelijkheden tonen de resultaten ook aan dat precariteit samenhangt met minder gunstige intrinsieke jobkenmerken, zoals lage autonomie, een lagere beoordeling van de kwaliteit van het management, beperkte sociale steun, minder taakcomplexiteit en een hogere blootstelling aan musculoskeletale risico's. Dit verband tekent zich ook af in de relatie met de jobprofielen uit hoofdstuk 2, waaruit blijkt dat werknemers uit het profiel 'werk van slechte kwaliteit' ook gemiddeld de hoogste score voor precair werk vertonen.

Verder werd een samenhang vastgesteld tussen precair werk en diverse gezondheids- en welzijnsindicatoren. Werknemers met hogere precariteitsscores rapporteren vaker een laag mentaal welzijn, een slechtere zelf gerapporteerde gezondheid, meer chronische aandoeningen, meer musculoskeletale klachten en hogere stressniveaus. Daarnaast is precair werk geassocieerd met meer absentisme, presentisme en jobonzekerheid. Regressieanalyses tonen aan dat deze verbanden slechts gedeeltelijk verklaard worden door ongunstige arbeidsinhoud en -omstandigheden, wat erop wijst dat precair werk ook een zelfstandige sociale determinant van gezondheid en welzijn vormt.

6.10.2 Conclusie en aanbevelingen

Bij de analyses voor dit hoofdstuk lag de focus op de kwaliteit van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, of kortweg tewerkstellingskwaliteit. De focus in dit hoofdstuk is dus specifiek dan de profielbenadering in hoofdstuk 2, waarbij alle dimensies van arbeidskwaliteit worden beschouwd.

De accumulatie van minder gunstige aspecten van tewerkstellingskwaliteit wordt omschreven als precariteit. Zeer hoge precariteitsscores zijn in België bij werknemers eerder zeldzaam en precariteit blijkt doorheen de tijd over het algemeen langzaam af te nemen. Vooral de toegang tot training en de inkomenssituatie lijken gemiddeld verbeterd te zijn. Toch blijft het van belangrijk te benadrukken, dat precair werk ongelijk verdeeld is op de Belgische arbeidsmarkt - en dat ook de positieve evolutie in de score niet gelijkmatig is. Onder andere, jongeren, kort geschoolden en bepaalde sectoren en beroepen (o.a. de horeca) doen het structureel slechter. Bovendien vormt de vrij algemene toename van flexibele werktijden en onstabiele contracten een aandachtspunt.

De onderzoeksbevindingen met betrekking tot de associaties tussen de mate van precariteit en een lager welzijn, duiden op het maatschappelijke nut van stabiele en volwaardige tewerkstelling, inclusief inkomenszekerheid, toegang tot sociale bescherming, voorspelbare en beheersbare werktijden, opleidings- en ontwikkelingskansen en sterke formele en informele inspraak van werknemers. Beleidsmakers dienen er verder over te waken dat de nadelige gevolgen van flexibilisering (o.a. op het gebied van werktijden) niet steeds bij dezelfde socio-economische groepen terecht komen.

6.11 Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6

In dit hoofdstuk onderzochten we de prevalentie en spreiding van precair werk, de evolutie van precair werk doorheen de tijd, alsook de relaties met socio-economische en demografische kenmerken, intrinsieke werkkenmerken, en de gezondheid en het welzijn van werknemers in België. Precair werk werd daarbij gedefinieerd als een multidimensionaal concept bestaande uit verschillende ongunstige aspecten van de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Precair werk (of neutraal geformuleerd, tewerkstellingskwaliteit) is gebaseerd op zes dimensies: (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden, en (6) onderhandelingsmacht. De scores op deze dimensies situeren banen op een continuüm van hoge naar lage tewerkstellingskwaliteit. Afhankelijk van de formulering kunnen deze dimensies zowel neutraal (tewerkstellingskwaliteit) als normatief (graad van precariteit) geformuleerd worden. De operationalisering gebeurde aan de hand van proxy-indicatoren uit de European Working Conditions Survey (EWCS2024). Voor de trendanalyse doorheen de tijd werd gebruik gemaakt van de EWCS 2005, 2010, 2015 en 2024.

De analyses tonen aan dat precair werk ook vandaag een structureel kenmerk blijft van de Belgische arbeidsmarkt. De gemiddelde precariteitsscore doorheen de tijd daalt licht; vooral op het vlak van opleiding lijkt vooruitgang geboekt te worden, terwijl flexibele werktijden en onstabiele contracten in beperkte mate toenemen. Toch wijst de verdelingsvorm van de schaal op een blijvende cumulatie van ongunstige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen bij een niet te verwaarlozen minderheid van werknemers. Tewerkstellingskwaliteit manifesteert zich daarbij als een continuüm waarin werknemers in uiteenlopende mate worden blootgesteld aan ongunstige arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen.

Onze resultaten bevestigen het bestaan van hardnekkige sociale gradiënten in tewerkstellingskwaliteit. Jongeren, kortgeschoolden, werknemers met een migratieachtergrond, werknemers in dienstverlenende en elementaire beroepen en werknemers in kleinere organisaties blijken systematisch hogere precariteitsscores te rapporteren. Deze patronen sluiten aan bij internationale literatuur die precair werk situeert binnen bredere machts- en ongelijkheidsverhoudingen op de arbeidsmarkt. Opvallend is dat sommige dimensies van precair werk zoals contractuele instabiliteit of onvrijwillig deeltijds werk, zich concentreren bij specifieke groepen, terwijl andere aspecten, zoals lage economische duurzaamheid, flexibele werktijden, beperkte opleidingsmogelijkheden, en minder gunstige formele en informele arbeidsverhoudingen een bredere spreiding vertonen. Dit benadrukt het belang van een multidimensionale benadering die verder kijkt dan contractvormen alleen.

Daarnaast tonen de analyses aan dat precair werk sterk samenhangt met de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden. Werknemers met hogere precariteitsscores worden systematisch vaker geconfronteerd met lage autonomie, een lagere beoordeling van de kwaliteit van het management, beperkte sociale steun, minder taakcomplexiteit en een hogere blootstelling aan musculoskeletale risico's. Deze clustering van ongunstige arbeidskwaliteitskenmerken wijst op het bestaan van 'goede' en 'minder goede' jobs, waarbij precair werk deel uitmaakt van een bredere configuratie van jobs met lage kwaliteit, zoals blijkt uit de duidelijke relaties met de jobprofielen: werk van slechte kwaliteit vertoont een duidelijk minder gunstige gemiddelde precariteitsscore.

Ten slotte bevestigen de bevindingen een duidelijk verband tussen precair werk en gezondheids- en welzijnsuitkomsten. Werknemers met hogere precariteitsscores rapporteren vaker een laag mentaal welzijn, een slechtere zelf gerapporteerde gezondheid, meer chronische aandoeningen, meer musculoskeletale klachten en hogere stressniveaus. Daarnaast is precair werk geassocieerd met meer absentisme, presentisme en jobonzekerheid. Regressieanalyses tonen aan dat deze verbanden slechts gedeeltelijk verklaard worden door leeftijd, geslacht en ongunstige arbeidsinhoud

en -omstandigheden. Dit wijst erop dat precair werk zelf een belangrijke sociale determinant van gezondheid en welzijn vormt, bovenop andere ongunstige taakintrinsieke jobkenmerken.

Beleidsmatig impliceren deze resultaten dat aandacht voor kwaliteitsvol werk noodzakelijk blijft, ook in een context waarin flexibilisering vaak als economisch wenselijk wordt voorgesteld. Beleidsmaatregelen die inzetten op activering en arbeidsmarktparticipatie dienen expliciet rekening te houden met de kwaliteit van de aangeboden jobs, om te vermijden dat kwetsbare groepen worden geconcentreerd in minderwaardige arbeidsposities.

6.12 Referenties bij hoofdstuk 6

- Ahonen, E. Q., Winkler, M. R., Bosmans, K., Gunn, V., & Julià, M. (2025). Could Better-Quality Employment Improve Population Health? Findings From a Scoping Review of Multi-Dimensional Employment Quality Research and a Proposed Research Direction. *American Journal of Industrial Medicine*, 68: 225-249.
- 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.
- Benach, J., Vanroelen, C., Vives, A., De Witte, H., Puig-Barrachina, V., Belvis-Costes, F., Ferrer-Armengou, O., & Van Aerden, K. (2013). *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- 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. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- 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. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3860>
- 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.
- 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.
- Bosmans, K., Vignola, E.F., Álvarez-López, V., Julià, M., Ahonen, E.Q., Bolívar, M., Gutiérrez-Zamora, M., Ivarsson, L., Kvar, S., Muntaner, C., O'Campo, P., Ruiz, M.E., Vänerhagen, K., Cuervo, I., Davis, L., Diaz, I., Escrig-Piñol, A., Gunn, V., Lewchuk, W., Östergren, P.-O., Padrosa, E., Vilchez, D., Vives, A., Vos, M., Zupa, A., Bodin, T., & Baron, S.L., (2023). Experiences of insecurity among non-standard workers across different welfare states: A qualitative cross-country study. *Social Science & Medicine*, 327: 115970.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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, 66-73. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.01.015>
- 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, 271.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, 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. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3875>
- Kvart, S., Jonsson, J., Bodin, T., Håkansson, C., Kreshpaj, B., Orellana, C., Östergren, P.-O., Nylén, L., & Matilla-Santander, N. (2021). Precarious Employment and Psychosocial Hazards: A Cross-Sectional Study in Stockholm County. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11218. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111218>
- Lewchuk, W., Clarke, M., & de Wolff, A. (2011). *Working without commitments. The health effects of precarious employment*. McGill-Queen's University Press.
- 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 (2025). *Incidence of FPTC employment*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FPTC_I & *Incidence of permanent employment*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I#. OECD.
- Padrosa, E., Bolívar, 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. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02539-w>
- 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.
- Puig-Barrachina, V., Vanroelen, C., Vives, A., Martínez, J. M., Muntaner, C., Levecque, K., Benach, J., & Louckx, F. (2014). Measuring employment precariousness in the European Working Conditions Survey: The social distribution in Europe. *Work*, 49(1), 143-161. <https://doi.org/10.3233/WOR-131645>
- 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.
- Vallas, S., & Prener, C. (2012). Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations*, 39(4), 331-353. <https://doi.org/10.1177/0730888412456027>

- Van Aerden, K. (2018). Contemporary employment arrangements in Europe and their relation with workers' well-being. Vrije Universiteit Brussel, Brussels.
- 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.
- Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hootegem, G., Hansez, I., Vanroelen, C., Puig-Barrachina, V., & Bosmans, K. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1456b_nl.pdf
- 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). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-74128-0_12
- Vanroelen, C., Vanderleyden, J., Van Aerden, K. & Bosmans, K. (2023). *Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers*. In: Thil, L., Vanmarcke, S., Székér, L. et al. (2023). *Jobkwaliteit in België in 2021. Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(T)S) 2021* (Eurofound). Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), Leuven.
- Vanroelen, C., Padrosa, E., Gevaert, J., Huegaerts, K., Vos, M., & Bosmans, K. (2024). Precarious employment and mental health in the Belgian service voucher system: the role of working conditions and perceived financial strain. *international Archives of Occupational and Environmental Health*, 97, 4, p. 435-450.
- 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.
- 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).

- ANNEXES/BIJLAGEN -

annexe/bijlage 1 Respondenten EWCS 2010, 2015 en 2024

Tabel b1.1 Overzicht van de respondenten naar achtergrondkenmerk en bevragingronde voor de Belgische werknemers en zelfstandigen: ongewogen aantallen en gewogen percentages
(rode achtergrond = N voor deze subgroep is te klein om over te rapporteren (N<20); oranje achtergrond = N voor deze subgroep is klein, waardoor de resultaten met de nodige voorzichtigheid benaderd moeten worden (20≤N≤49))

	Werknemers - ongewogen aantal			Werknemers - gewogen percentage			Zelfstandigen - ongewogen aantal			Zelfstandigen - gewogen percentage		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
Totaal	3 343	2 169	1 798	100	100	100	556	350	244	100	100	100
Gender												
Man	1 769	1 048	852	52,9	48,3	50,9	361	214	152	64,9	61,1	67,4
Vrouw	1 574	1 121	942	47,1	51,7	48,9	195	136	92	35,1	38,9	32,7
Anders/weet niet	0	0	4	0,0	0,0	0,2	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Leeftijdsgroep												
15-24 jaar	265	125	185	7,9	5,8	9,5	18	9	5	3,2	2,6	2,2
25-34 jaar	925	509	381	27,7	23,5	21,9	123	45	40	22,1	12,9	17,1
35-44 jaar	1 017	560	460	30,4	25,8	26,2	162	89	62	29,1	25,4	25,5
45-54 jaar	751	646	424	22,5	29,8	24,3	167	101	58	30,0	28,9	25,0
55+ jaar	357	329	348	10,7	15,2	18,1	80	106	79	14,4	30,3	30,2
Geen antwoord	28	0	0	0,8	0,0	0,0	6	0	0	1,1	0,0	0,0
Opleidingsniveau												
Lager onderwijs	526	398	251	15,7	18,4	13,7	52	64	19	9,4	18,3	7,6
Secundair onderwijs	1 361	842	651	40,7	38,8	34,0	235	118	97	42,3	33,7	38,5
Hoger onderwijs	1 444	920	893	43,2	42,4	52,2	266	167	128	47,8	47,7	53,9
Geen antwoord	12	9	3	0,4	0,4	0,2	3	1	0	0,5	0,3	0,0

	Werknemers - ongewogen aantal			Werknemers - gewogen percentage			Zelfstandigen - ongewogen aantal			Zelfstandigen - gewogen percentage		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
Beroep (ISCO-1)												
Beroepen bij de strijdkrachten	17	10	3	0,5	0,5	0,2	1	0	0	0,2	0,0	0,0
Leidinggevende functies/Managers	200	104	98	6,0	4,8	5,2	105	100	81	18,9	28,6	27,8
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (Professionals)	553	454	448	16,5	20,9	27,7	111	85	60	20,0	24,3	28,2
Technici en vakspecialisten (Tussenkader & associate professionals)	484	368	277	14,5	17,0	16,1	47	21	20	8,5	6,0	8,6
Administratief personeel	516	274	218	15,4	12,6	12,4	14	0	8	2,5	0,0	3,2
Dienstverlenend personeel en verkopers	595	363	294	17,8	16,7	13,2	142	77	30	25,5	22,0	12,5
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	20	5	8	0,6	0,2	0,5	14	3	15	2,5	0,9	7,0
Ambachtlieden	325	170	131	9,7	7,8	8,6	72	38	25	13,0	10,9	10,8
Bedieningspersoneel machines/assemblage	228	128	120	6,8	5,9	6,2	22	4	2	4,0	1,1	0,6
Elementaire beroepen	359	285	201	10,7	13,1	10,0	22	18	3	4,0	5,1	1,3
Geen antwoord	46	8	0	1,4	0,4	0,0	6	4	0	1,1	1,1	0,0
Sector (4 categorieën)												
Landbouw	41	7	8	1,2	0,3	0,4	11	6	13	2,0	1,7	5,2
Industrie	631	413	353	18,9	19,0	19,3	96	60	57	17,3	17,1	22,6
Diensten	1 532	944	777	45,8	43,5	44,8	357	236	141	64,2	67,4	58,3
Publieke sector	1 041	785	660	31,1	36,2	35,5	86	41	33	15,5	11,7	13,9
Geen antwoord	98	20	0	2,9	0,9	0,0	6	7	0	1,1	2,0	0,0

	Werknemers - ongewogen aantal			Werknemers - gewogen percentage			Zelfstandigen - ongewogen aantal			Zelfstandigen - gewogen percentage		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
Sector (12 categorieën)												
Landbouw	41	7	8	1,2	0,3	0,4	11	6	13	2,0	1,7	5,2
Industrie	458	302	272	13,7	13,9	13,6	43	25	20	7,7	7,1	6,7
Bouw	173	111	81	5,2	5,1	5,6	53	35	37	9,5	10,0	15,9
Groot-en detailhandel	721	411	348	21,6	19,0	17,6	166	83	49	29,9	23,7	16,6
Horeca	145	77	76	4,3	3,6	3,5	37	37	16	6,7	10,6	6,0
ICT	78	61	62	2,3	2,8	3,8	10	17	15	1,8	4,9	6,6
Financiële diensten	126	68	49	3,8	3,1	3,5	15	8	3	2,7	2,3	1,8
Vastgoedactiviteiten, professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten, administratieve en ondersteunende diensten	225	237	183	6,7	10,9	11,8	65	54	44	11,7	15,4	20,0
Openbaar bestuur	260	214	202	7,8	9,9	9,6	11	1	1	2,0	0,3	0,4
Onderwijs	356	237	183	10,7	10,9	10,9	13	3	4	2,3	0,9	1,9
Gezondheidszorg	425	334	275	12,7	15,4	15,1	62	37	28	11,2	10,6	11,6
Overige dienstverlening	237	90	59	7,1	4,2	4,8	64	37	14	11,5	10,6	7,4
Geen antwoord	98	20	0	2,9	0,9	0,0	6	7	0	1,1	2,0	0,0
Vestigingsgrootte												
Geen werknemers	368	216	149	9,2	8,4	7,3	263	170	114	47,3	48,6	47,6
2 - 9 werknemers	999	1 088	375	25,0	42,1	18,1	226	159	86	40,7	45,4	33,9
10-249 werknemers	1 849	847	1 059	46,2	32,7	51,6	51	9	38	9,2	2,6	15,3
250 of meer werknemers	568	327	418	14,2	12,6	20,5	11	4	6	2,0	1,1	3,2
Geen antwoord	217	109	52	5,4	4,2	2,5	5	8	0	0,9	2,3	0,0
Origine												
Belgische origine	3 090	2 058	1 441	77,2	79,6	69,2	432	271	176	77,7	77,4	69,1

	Werknemers - ongewogen aantal			Werknemers - gewogen percentage			Zelfstandigen - ongewogen aantal			Zelfstandigen - gewogen percentage		
	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024	2010	2015	2024
Buitenlandse origine	891	525	610	22,3	20,3	30,7	120	78	68	21,6	22,3	30,9
Geen antwoord	20	4	2	0,5	0,2	0,2	4	1	0	0,7	0,3	0,0

Bron: Ongewogen en gewogen data, Belgische werknemers, EWCS 2010, EWCS 2015 en EWCS 2024.

annexe/bijlage 2

Solution à 5 profils

Profils	Taille échantillon	Pourcentage
1	331	10,7
2	775	25,0
3	331	10,7
4	970	31,3
5	688	22,2
Total	3 095	100

Solution à 7 profils

Profils	Taille échantillon	Pourcentage
1	331	10,7
2	433	14,0
3	342	11,1
4	331	10,7
5	607	19,6
6	688	22,2
7	363	11,7
Total	3 095	100

Analyse du tableau d'agglomération comparant les solutions de 2 à 8 profils

Passage	Δ des coefficients
3 074 → 3 075	~2,9
3 075 → 3 076	~3,0
3 076 → 3 077	~3,1
3 077 → 3 078	~3,2
3 078 → 3 079	~3,7
3 079 → 3 080	~3,8
3 080 → 3 081	~3,8
3 081 → 3 082	~4,0
3 082 → 3 083	~4,1
3 083 → 3 084	~5,6
3 084 → 3 085	~6,1
3 085 → 3 086	~6,3
3 086 → 3 087	~6,5

Passage	Δ des coefficients
3 087 → 3 088	~7,0
3 088 → 3 089	~7,9
3 089 → 3 090	~11,4
3 090 → 3 091	~12,4
3 091 → 3 092	~18,3
3 092 → 3 093	~19,8
3 093 → 3 094	~36,8

Note. Par souci de parcimonie, seule la fin des passages est indiquée. L'examen du tableau d'agglomération a révélé une augmentation marquée des coefficients de fusion lors du passage d'une solution à 6 profils à une solution à 5 profils, suggérant que la solution à 6 profils préserve une structure de groupes distincts. Les solutions à 5, 6 et 7 profils ont donc été comparées.

annexe/bijlage 3 Overzicht schaalconstructie bij hoofdstuk 3

Tabel b3.1 Details met betrekking tot de indicatorconstructie: variabele naam, items, methode van schaalconstructie, Cronbachs alfa

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Gezondheid en welzijn van werknemers				
Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen	health_backache health_musc_upper health_musc_lower	Heeft u de afgelopen 12 maanden last gehad van een of meerdere van de volgende gezondheidsproblemen? - Rugpijn - Spierpijn in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen (armen, ellebogen, polsen, handen, enz.) - Spierpijn in de onderste ledematen (heupen, benen, knieën, voeten enz.)	- Stap 1: aanwezigheid van minstens 1 = als 'ja' op minstens 1 van de items - Som van MSA = som van items waarop 'ja' geantwoord werd.	0,66
Algemene gezondheid	who5_cheerful who5_relaxed who5_active who5_rested who5_interesting	Kunt u voor ieder van de vijf uitspraken aangeven wat het best weergeeft hoe u zich heeft gevoeld tijdens de afgelopen twee weken. u voelde zich vrolijk en in een goede stemming u voelde zich rustig en ontspannen u voelde zich actief en energiek u voelde zich fris en uitgerust toen u wakker werd uw dagelijkse leven was gevuld met dingen die u interesseren	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer welzijn Stap 2: Gemiddelde score van de 5 items, Hoger = meer welzijn	0,85
Algemeen mentaal welzijn	selfrated_health		Herocodering items: schaal 0-1 & hoger = betere gezondheid	nvt
Bevlogenheid	eng_enery eng_enthusiastic eng_timeflies	De volgende uitspraken gaan over wat u van uw baan vindt. Kunt u mij voor elke van de volgende uitspraken zeggen hoe vaak u zich zo voelt? u voelt zich vol energie op het werk u bent enthousiast over uw baan de tijd vliegt voorbij als u aan het werk bent	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = beter Stap 2: Gemiddelde score van de 3 items.	0,74
Stress	stress	Hoe vaak maakt u op uw werk de volgende situaties mee? u ervaart stress in uw werk	Herocodering items: schaal 0-1 & hoger = meer stress	nvt

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Fysieke uitputting	exhaust_phys	De volgende uitspraken gaan over wat u van uw baan vindt. Kunt u mij voor elke van de volgende uitspraken zeggen hoe vaak u zich zo voelt? u voelt zich lichamelijk uitgeput aan het eind van de werkdag	Hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer fysieke uitputting	nvt
Mentale uitputting	exhaust_emot	De volgende uitspraken gaan over wat u van uw baan vindt. Kunt u mij voor elke van de volgende uitspraken zeggen hoe vaak u zich zo voelt? u voelt zich emotioneel uitgeput door uw werk	Hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer mentale uitputting	nvt
Fysieke risico's				
Blootstellingsbelasting	vibration noise hightemp lowtemp smoke vapour chemicals infect	Hoe vaak wordt u op uw werk blootgesteld aan de volgende situaties? Trillingen veroorzaakt door handwerktuigen, machines, enz. Zoveel lawaai dat u uw stem moet verheffen om met anderen te praten Hoge temperaturen waardoor u gaat zweten, zelfs als u geen arbeid verricht Lage temperaturen, hetzij binnen of buiten de werkruimten Het inademen van dampen, rook (zoals lasdampen of uitlaatgassen), poeder of stof (zoals houtstof of minerale stoffen), enz. Het inademen van dampen zoals oplosmiddelen en verdunners Werken met, of huidcontact hebben met, chemische producten of stoffen Werken met, of in direct contact komen met, besmettelijke materialen zoals afval, lichaamsvocht, laboratoriummaterialen, etc.	Stap 1: dichotomisering individuele items: 1 als kwart van de tijd of vaker blootgesteld (waarde 1-5) Stap 2: somvariabele van dichotome items Stap 3: risicovariabele: - laag = blootstelling aan 0 tot 2 factoren - matig = blootstelling aan 3 tot 5 factoren - hoog = blootstelling aan 6 tot 8 factoren	0,79
Biomechanische belasting	tiring_positions lifting heavy_loads rep_movements	Kunt u me aan de hand van dezelfde schaal zeggen hoe vaak u in uw betaalde job bezig bent met de volgende zaken? vermoeiende of pijnlijke houdingen mensen optillen of verplaatsen zware lasten dragen of verplaatsen dezelfde bewegingen met de handen of de armen maken	Stap 1: dichotomisering individuele items: 1 als kwart van de tijd of vaker blootgesteld (waarde 1-5) Stap 2: somvariabele van dichotome items Stap 3: risicovariabele: - laag = blootstelling aan 0 tot 1 factoren - matig = blootstelling aan 2 tot 3 factoren - hoog = blootstelling aan 4 factoren	0,61

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Zitten	sitting	Kunt u me aan de hand van dezelfde schaal zeggen hoe vaak u in uw betaalde job bezig bent met de volgende zaken? perioden van minstens een half uur lang achter elkaar zitten	Stap 1: risicovariabele: - laag = nooit of bijna nooit - matig = ongeveer een kwart van de tijd, ongeveer de helft van de tijd of ongeveer driekwart van de tijd - hoog = de gehele tijd of bijna de gehele tijd	
Psychosociale risico's				
Hoge werkintensiteit	highspeed tightdead	En omvat uw baan het volgende? heel snel werken werken met krappe deadlines	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,75
Afhankelijkheid van externen factoren voor werktempo	temp_pace_colleagues temp_pace_cust temp_pace_targets temp_pace_machine temp_pace_boss	Hangt uw werktempo over het geheel genomen af van een van de volgende dingen? het werk dat collega's verrichten rechtstreekse vragen van mensen zoals klanten, passagiers, leerlingen of patiënten kwantitatieve productienormen of prestatiedoelstellingen automatisch systeem of de geautomatiseerde snelheid van een machine of beweging van een product de rechtstreekse controle van uw leidinggevende	Stap 1: hercodering items: waarde 1 als ja, waarde 0 als nee Stap 2: totaalscore aantal factoren waarop ja geantwoord wordt. Stap 3: risicovariabele: - laag = afhankelijk van 0 of 1 factor - matig = afhankelijk van 2 of 3 factoren - hoog = afhankelijk van 4 of 5 factoren	nvt
Emotionele belasting	dealing_customers angry_clients emot_disturb	Kunt u me aan de hand van dezelfde schaal zeggen hoe vaak u in uw betaalde job bezig bent met de volgende zaken? in situaties zitten die voor u emotioneel zwaar zijn in direct contact komen met personen die niet werkzaam zijn waar u werkt, zoals klanten, passagiers, leerlingen of patiënten omgaan met boze cliënten, klanten, patiënten, leerlingen, enz.	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,63
Onderbenutting van vaardigheden	opp_impr_skill	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw baan? u hebt genoeg kansen om uw kennis en vaardigheden te gebruiken in uw huidige baan	Stap 1: hercodering item: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	nvt

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Ongunstig aantal werkuren	usual_hours_week pref_hours	Hoeveel uur per week werkt u doorgaans in uw betaalde baan? 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?	Stap 1: verschil tussen feitelijk aantal uren en gewenst aantal uren Stap 2: risicovariabele: - laag = 0 (geen verschil) - matig = $-1sd \leq x \leq 1sd$ - hoog = $x > 1sd$ of $x > -1sd$	nvt
Atypische werkuren	weekend-trend night longday	Hoeveel keer per maand werkt u gewoonlijk 's nachts, voor ten minste 2 uur tussen 10 uur 's avonds en 5 uur 's ochtends, voor uw belangrijkste baan? En hoeveel keer per maand werkt u in het weekend voor minstens één uur? En hoeveel keer per maand werkt u meer dan 10 uur per dag?	Stap 1: trendvariabel gemaakt voor weekend (dichotoom) Stap 2: som van items (score 0-3) Stap 3: risicovariabele: laag = 0; matig = 1; hoog = 2 of 3	nvt
Gebrek aan taakautonomie	autonomy_order autonomy_methods autonomy_speed	Hoe vaak hebt u de mogelijkheid om de volgende aspecten van werk te kiezen of te veranderen? de volgorde van uw taken uw werkmethoden uw werksnelheid of werktempo?	Stap1: dichotome trenditems werden gemaakt, om de verandering in antwoordschaal in 2024 op te vangen. 0 = waarde altijd, vaak, soms/ja, 1 = waarde zelden of nooit/nee (hoger = meer problematisch) Stap 2: som van de items (score 0-3) Stap 3: risicovariabele: laag = 0; matig = 1; hoog = 2 of 3	0,75
Gebrek aan participatie in beslissingen	consulted improv_workorg choice_partners	Hoe vaak maakt u op uw werk de volgende situaties mee? u wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld u wordt betrokken bij het verbeteren van de organisatie van uw werk of de werkprocessen van uw afdeling of organisatie u hebt inspraak in de keuze van uw collega's	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,66
Gebrek aan steun van collega's en leidinggevenden	support_colleagues support_manager	Hoe vaak maakt u op uw werk de volgende situaties mee? uw collega's helpen en ondersteunen u als u dat nodig heeft uw leidinggevende helpt en ondersteunt u	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,69

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Blootstelling aan asociale gedragingen of discriminatie	discrimination (trend) asb_verbal asb_unwanted_sexatt asb_threats asb_violence asb_sexharass asb_bully	Bent u in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd op uw werk? Dat wil zeggen minder goed of oneerlijk behandeld vanwege wie u bent of omdat u bepaalde kenmerken heeft. Bent u de afgelopen maand tijdens uw werkzaamheden geconfronteerd met een of meer van de volgende situaties of gedragingen? verbaal geweld/schelden ongewenste seksuele aandacht bedreigingen fysiek geweld seksuele intimidatie pesten/lastigvallen	Stap 1: dichotome variabele voor discriminatie gemaakt, om verschil in bevraging in 2024 op te vangen (1 = een vorm van discriminatie) Stap 2: dichotome asb variabele: 1 als minstens 1 vorm van asociale gedragingen Stap 3: risicovariabele = som van asb en discriminatie= - laag = geen blootstelling - matig = blootstelling aan een vorm van discriminatie of asociale gedragingen - hoog = blootstelling aan beide	Nvt
Verantwoordelijkheid voor mensen	num_supervising	Hoeveel personen werken er onder uw leiding, wiens loonsverhogingen, bonussen of promoties rechtstreeks van u afhangen?	Risicovariabele: leiding geven over ... mensen - laag = 0 werknemers - matig = 1-10 werknemers - hoog = 11 of meer werknemers	Nvt
Gebrek aan betekenisvol werk	work_welldone useful_work	Hoe vaak maakt u op uw werk de volgende situaties mee? uw werk geeft u voldoening u heeft het gevoel dat u nuttig werk doet	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,69
Gebrek aan carrièrevooruitzichten	prospects	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw baan? uw werk biedt goede carrièremogelijkheden	Stap 1: hercodering item: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	Nvt
Jobonzekerheid	losejob	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw baan? U zou uw baan kunnen verliezen in de komende 6 maanden	Stap 1: hercodering item: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	Nvt
Gebrek aan afstemming werk-privé balans i.t.v. werkuren	work_life_balance	In hoeverre passen uw werktijden in het algemeen bij uw sociale en gezins- of familieplichtingen buiten uw werk?	Stap 1: hercodering item: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	

Indicator	Variabele naam in (trend)dataset	Items	Methode van schaalconstructie	Cronbachs alfa
Werk-privé conflicten	wlb_worry wlb_tired wlb_timefamily wlb_concentrate	Hoe vaak in de afgelopen 12 maanden heeft u...? Zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was Zich te moe gevoeld na het werk om bepaalde noodzakelijke huishoudelijke taken te kunnen verrichten Gemerkt dat u door uw baan niet zoveel tijd aan uw gezin of familie kon besteden als u had gewild Moeite gehad zich te concentreren op uw werk vanwege verantwoordelijkheden binnen uw gezin of familie	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 - 1	0,71
Gebrek aan vertrouwensvol organisatieklimaat	mantrustemp conflicts emptrustman	De volgende vragen gaan over uw werkplek. In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken? het management vertrouwt erop dat de werknemers hun werk goed uitvoeren conflicten worden op een eerlijke manier opgelost over het algemeen is er onder de werknemers vertrouwen in het management	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 -1	0,77
Gebrek aan ondersteunend leiderschap	boss_respect boss_feedback boss_development boss_cooperation	In hoeverre bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over uw direct leidinggevende? deze respecteert u als persoon deze slaagt er goed in om mensen te laten samenwerken deze geeft nuttige feedback over uw werk deze stimuleert en steunt uw ontwikkeling	Stap 1: hercodering items: schaal 0-1 & hoger = meer problematisch Stap 2: gemiddelde van items Stap 3: risicovariabele: laag = 0 - 1/3; matig is 1/3 – 2/3; hoog is 2/3 -1	0,85

Nvt = niet van toepassing.

Bron Variabele namen o.b.v. EWCS2024, overgenomen in de trenddataset geconstrueerd door de onderzoekers

annexe/bijlage 4

Tableau a4.1 Indicateurs de qualité du travail en croisant le genre (H/F) avec 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 et plus) ? » - 45 ans et plus (en %)

Indicateurs	Réponse oui		Réponse non		Sign.*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Aménagements en matière de sécurité et de santé au travail	81,1	75,3	62,0	50,2	***
Aliénation	24,6	26,6	38,2	46,0	***
Comportement anti-social	16,8	31,0	15,3	37,8	***
Complexité du travail	77,4	75,7	74,6	72,0	n.s
Clients	32,9	53,5	34,1	68,4	***
Latitude décisionnelle	57,2	57,3	48,7	44,9	***
Intensité du travail numérique	67,5	78,0	50,7	57,6	***
Discrimination (multiple)	65,5	70,7	70,9	76,6	n.s
Discrimination	6,0	8,4	8,4	14,9	*
Engagement professionnel	73,6	70,7	64,4	61,5	***
Efforts récompensés.	76,8	67,7	49,9	55,3	***
Conflits éthiques	5,8	3,3	10,0	8,3	n.s
Épuisement émotionnel	7,1	12,0	22,5	27,9	***
Épuisement physique	14,0	22,7	44,3	57,3	***
Equité	46,3	49,0	45,9	30,2	**
Risques	51,4	40,3	68,4	62,9	***
Impact négatif sur la santé	18,6	27,1	47,1	57,4	***
Cacher ses sentiments	12,9	21,2	21,8	36,3	***
Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée	28,0	36,4	36,0	43,5	***
Horaire irrégulier	41,2	42,8	38,1	40,8	n.s
Insécurité de l'emploi	4,6	2,7	5,9	5,5	n.s
Problèmes de santé mentale	49,5	69,0	51,4	74,6	***
Management axé sur l'accompagnement	80,2	79,0	77,7	70,1	***
Sous-emploi	6,3	6,9	2,8	6,7	n.s
Trouble musculosquelettique	48,1	54,7	70,1	67,9	***
Travail de nuit	16,9	5,1	18,1	11,7	***
Santé à risque	23,7	25,9	44,1	54,9	***
Surqualification	21,9	18,0	25,0	27,7	n.s
Travailleurs à durée indéterminé	93,6	92,1	92,3	92,6	n.s
Difficulté financière	15,0	18,0	38,3	33,1	***
Problèmes liés à la posture	40,2	50,8	68,0	71,5	***

Indicateurs	Réponse oui		Réponse non		Sign.*
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Perspectives de carrière	53,9	43,9	49,7	32,4	**
Travailleurs à temps partiel	14,0	45,1	31,1	61,3	***
Tâches répétitives	42,6	47,7	47,4	67,4	***
Représentation	73,1	71,9	68,4	74,7	n.s
Position assise prolongée	43,6	53,5	32,8	27,3	***
Difficulté à dormir	22,8	43,0	46,4	53,0	***
Stress	17,2	29,4	39,1	41,0	***
Supervision	19,6	13,8	18,4	6,3	**
Soutien social	77,2	78,9	79,6	64,5	*
Autonomie dans les tâches	79,3	84,0	63,2	77,1	***
Travail en équipe autonome	69,7	77,4	63,8	61,2	**
Contrainte de temps	35,5	34,5	44,2	52,4	**
Formation	66,6	69,5	45,0	60,6	***
Confiance organisationnelle	74,4	70,9	74,4	67,5	*
Travail le week-end	25,9	26,4	28,4	38,3	n.s
Bien-être (WHO5)	72,2	65,0	64,5	54,9	***
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée	90,4	92,9	80,7	80,2	***
Travail depuis la maison	35,7	51,5	22,1	23,6	***
Flexibilité des horaires de travail	47,3	51,9	39,1	41,4	n.s

* Degré de significativité : (***) $p < 0,001$; (**) $p < 0,01$; (*) $p < 0,05$; (–) $p \geq 0,05$. Le test de significativité évalue si la réponse à l'indicateur varie significativement selon le genre, la perception de la capacité à travailler jusqu'à 60 ans ou leur interaction.

Source EWCS24

annexe/bijlage 5 Chapitre 5

Tableau a5.1 Impact des technologies sur les conditions de travail (corrélations)

	Autonomie des tâches	Autonomie d'équipe	Complexité des tâches	Charge de travail	Tension émotionnelle
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	0,89***	-0,001	0,024	-0,012	0,103***
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	0,004	0,047*	-0,016	0,046	0,041
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	-0,063**	-0,008	0,059*	0,062**	-0,114***
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	0,033	0,118***	0,081**	0,039	0,036
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	0,096**	0,132***	0,098**	0,016	-0,083**
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	0,116***	0,071**	0,049	0,008	-0,029
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	-0,009	0,010	-0,043	0,036	-0,005
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,004	-0,028	0,113***	0,158***	0,099***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	0,068*	0,107***	0,028	-0,019	0,018
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	0,025	0,004	0,020	-0,013	-0,075*
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	-0,055*	0,010	0,004	0,063*	0,103***
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	-0,097***	-0,018	0,042	0,170***	-0,009

(Suite)	Tâches répétitives	Risques	Lieu de travail fixe	Contrat permanent	Travail à temps plein
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	-0,046	-0,150***	0,007	0,024	0,034
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	0,015	0,017	0,007	-0,022	-0,002
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	0,046	0,099***	-0,030	0,006	0,051*
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	0,088**	0,009	0,00	0,038	0,002
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	-0,099**	-0,200**	0,147***	0,080*	0,069*
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	-0,057*	-0,114***	0,014	-0,028	0,105***
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	0,073**	-0,021	0,038	-0,003	0,010
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,027	0,124***	-0,025	0,066*	0,031
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	-0,059*	-0,058*	-0,014	0,042	0,046
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	-0,030	0,012	0,039	0,037	0,050
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	0,072*	0,012	-0,027	-0,043	-0,041
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	0,055*	0,063*	0,013	0,040	0,006

(Suite)	Salaire	Avantages extra-légaux	Heures atypiques	Heures flexibles	Autonomie de planning
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	0,049	-0,001	-0,004	-0,050	0,104***
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	0,013	0,026	0,058*	-0,022	0,011
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	-0,005	0,062*	-0,024	-0,027	-0,050*
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	-0,015	-0,032	0,087**	-0,024	0,003
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	0,166***	-0,011	-0,045	0,005	0,157***
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	0,025	0,004	0,046	-0,016	0,151***
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	0,024	0,014	0,018	-0,017	0,029
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,015	-0,019	0,063*	0,077**	-0,052*
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	0,045	-0,049	-0,027	-0,055*	0,085**
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	0,035	0,044	-0,051	-0,079**	-0,009
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	-0,024	-0,005	0,043	0,106***	-0,075**
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	-0,009	0,047	-0,056*	0,029	-0,087***

(Suite)	Opportunité de carrière	Formation	Temps de travail préféré	Info sur OHS	Participation
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	0,028	0,035	-0,51	0,007	0,022
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	-0,046	-0,049*	-0,008	0,021	0,01
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	0,004	-0,001	-0,019	0,017	-0,040
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	-0,004	0,052	-0,090**	-0,011	0,021
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	-0,117***	0,187***	-0,088**	0,035	0,083**
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	-0,129***	0,085***	-0,040	0,026	0,112***
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	0,012	0,016	-0,018	-0,024	0,023
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,047	0,088***	-0,096***	-0,016	-0,021
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	-0,074**	0,087***	0,025	0,076**	0,154***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	-0,089**	0,021	0,011	0,015	-0,008
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	0,048	-0,036	0,023	-0,057*	-0,034
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	0,012	0,097***	0,034	-0,011	-0,128***

(Suite)	Représentation	Support social	Comportement s asociaux	Support du management
Utilisation d'un ordinateur, d'une tablette, d'un smartphone ou d'autre appareil digital (Q53_a)	-0,043	0,013	-0,022	-0,025
Utilisation d'appareil portable comme les montres intelligentes, les lunettes intelligentes ou autres capteurs (Q53_b)	-0,006	0,002	0,011	-0,008
Est-ce que vous utilisez un cobot ? (Q53b_c)	-0,020	0,047	-0,057*	-0,004
Est-ce que vous utilisez des espaces de travail électroniques ou des plateformes de coopération ? (Q53b_d)	0,040	0,043	0,084**	0,011
Est-ce que vous utilisez des outils qui permettent les réunions en ligne ou les visioconférences ? (Q53b_e)	0,104**	0,002	-0,032	0,045
Est-ce que vous utilisez un outil basé sur l'intelligence artificielle ? (Q53b_f)	0,043	0,061*	-0,074**	0,051
La technologie a supprimé certaines de vos tâches (Q55_a)	-0,021	-0,015	-0,009	0,008
La technologie vous a créé de nouvelles tâches (Q55_b)	0,031	-0,108***	0,132***	-0,162***
La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues (Q55_d)	0,154***	0,133***	-0,054	0,133***
Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? (Q56_a)	0,021	-0,010	-0,025	0,019
Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? (Q56_b)	-0,004	-0,017	0,013	-0,034
Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? (Q56_c)	0,029	0,020	0,087**	-0,029

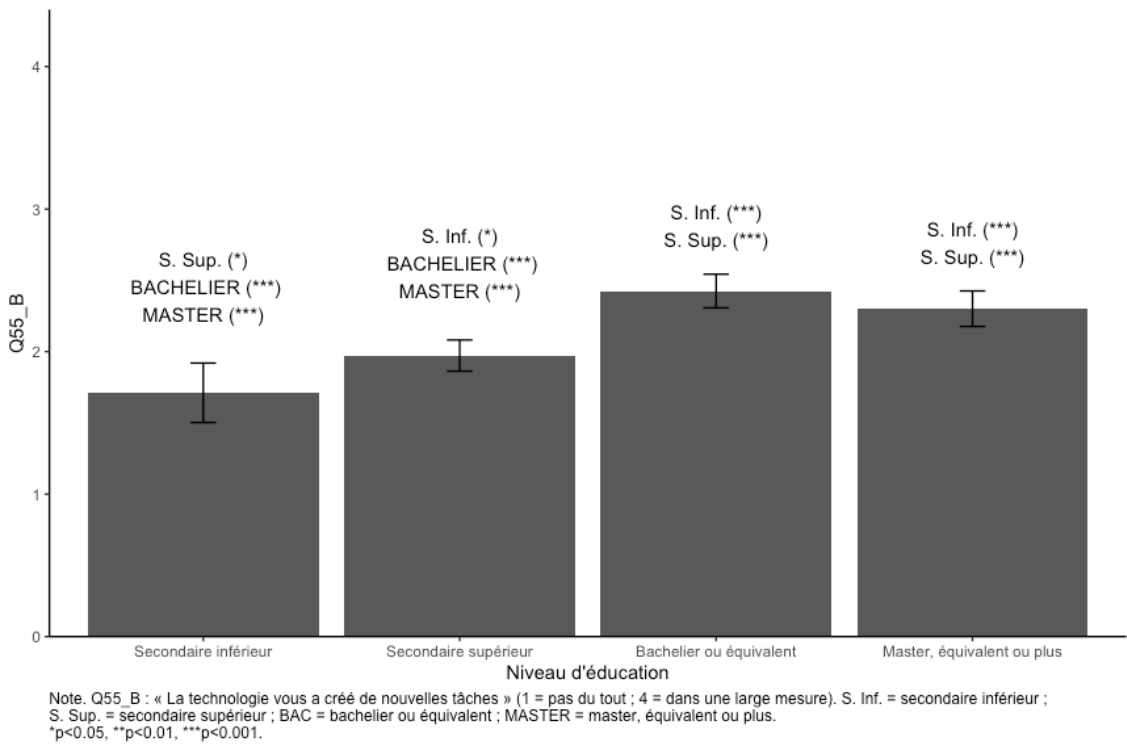
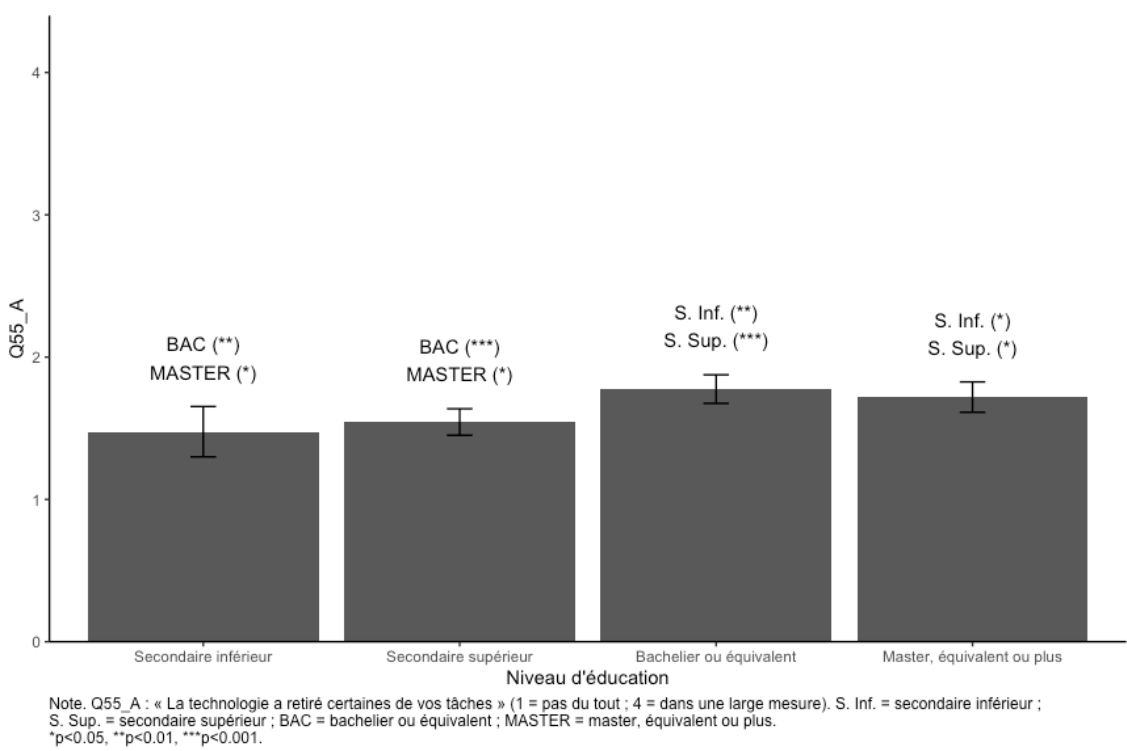
Note : les items relatifs aux variables indépendantes liées à la technologie étaient codés de telle sorte qu'un score faible indiquait un niveau élevé de la variable (ex. 1 = dans une large mesure ; 4 = pas du tout). Ainsi, un score plus faible correspond à un niveau élevé de la variable. En revanche, pour les conditions de travail, un score proche de 100 indique un niveau élevé sur cette variable. Les coefficients de régression doivent donc être interprétés avec prudence à cet égard : un coefficient négatif ne reflète pas forcément une relation négative entre les variables.

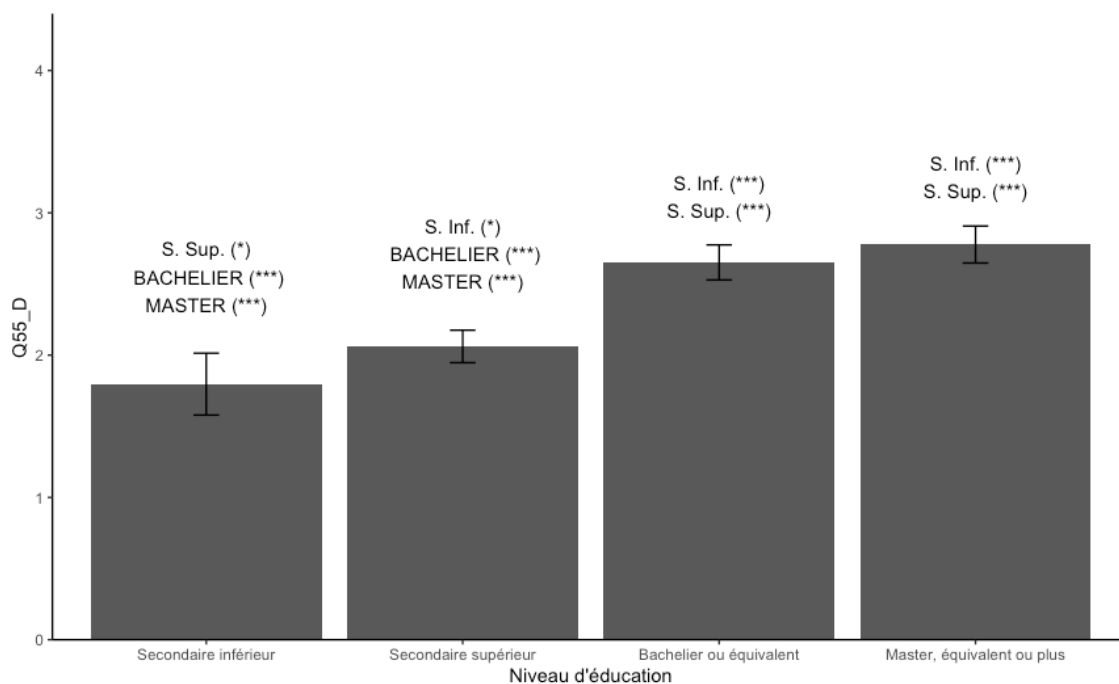
Les entrées sont des coefficients de régression standardisés.

*p<.05, **p<.01, ***p<.001.

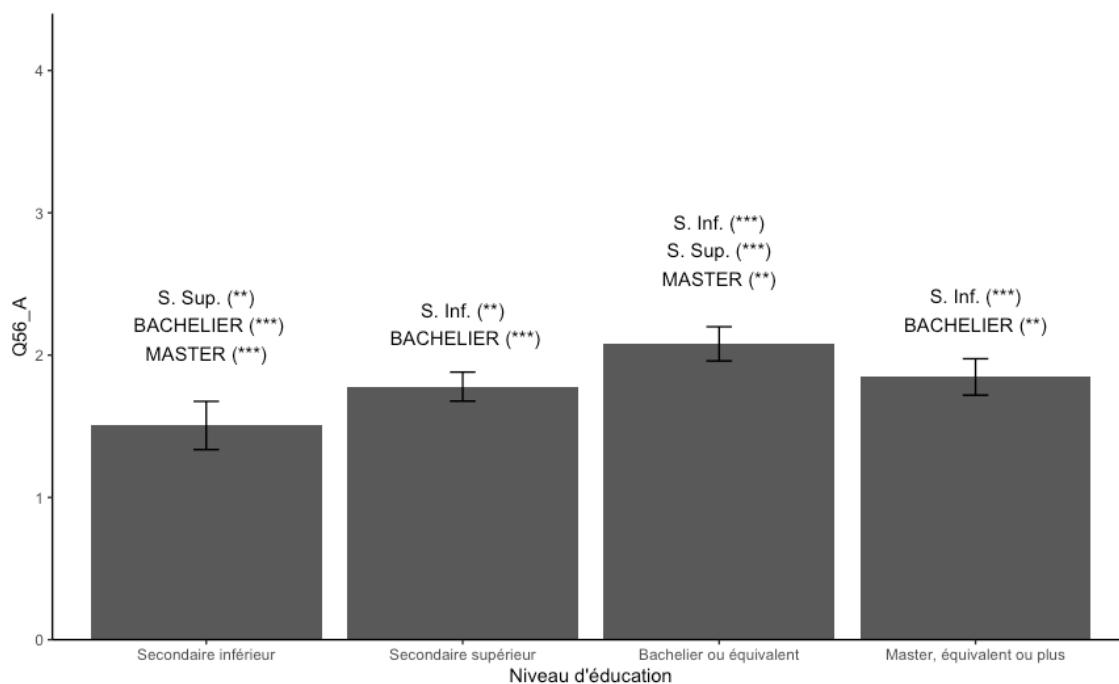
Source EWCS 2024

b5.1 Graphiques avec les intervalles de confiance (par niveau d'éducation, tableau 5.9)

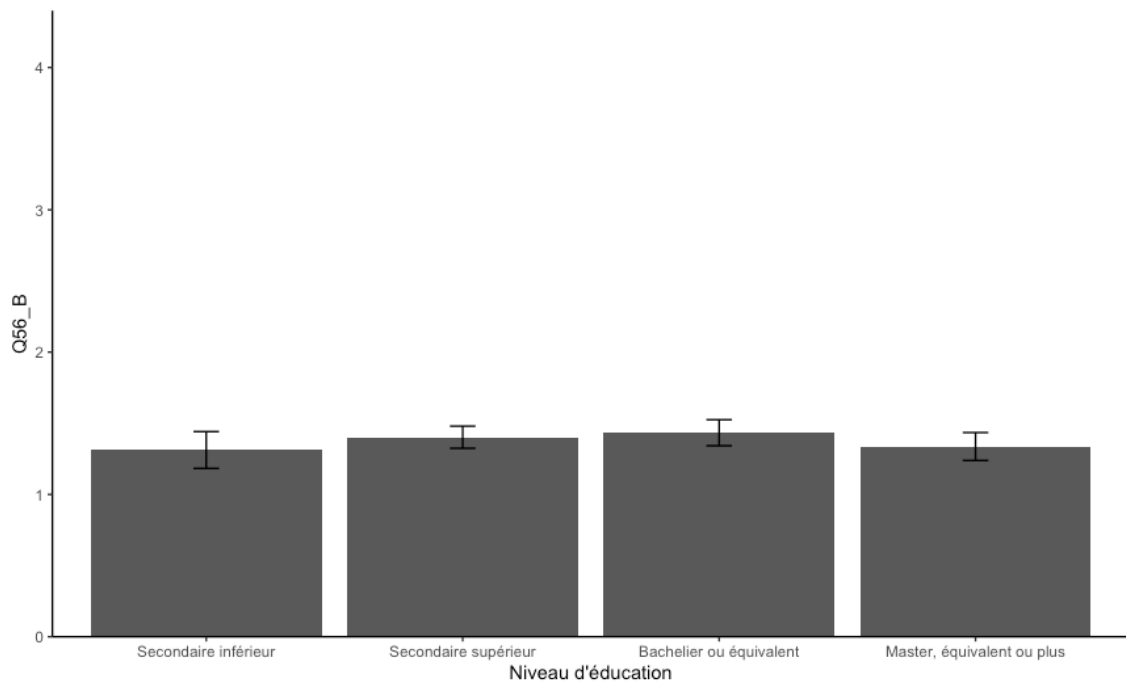




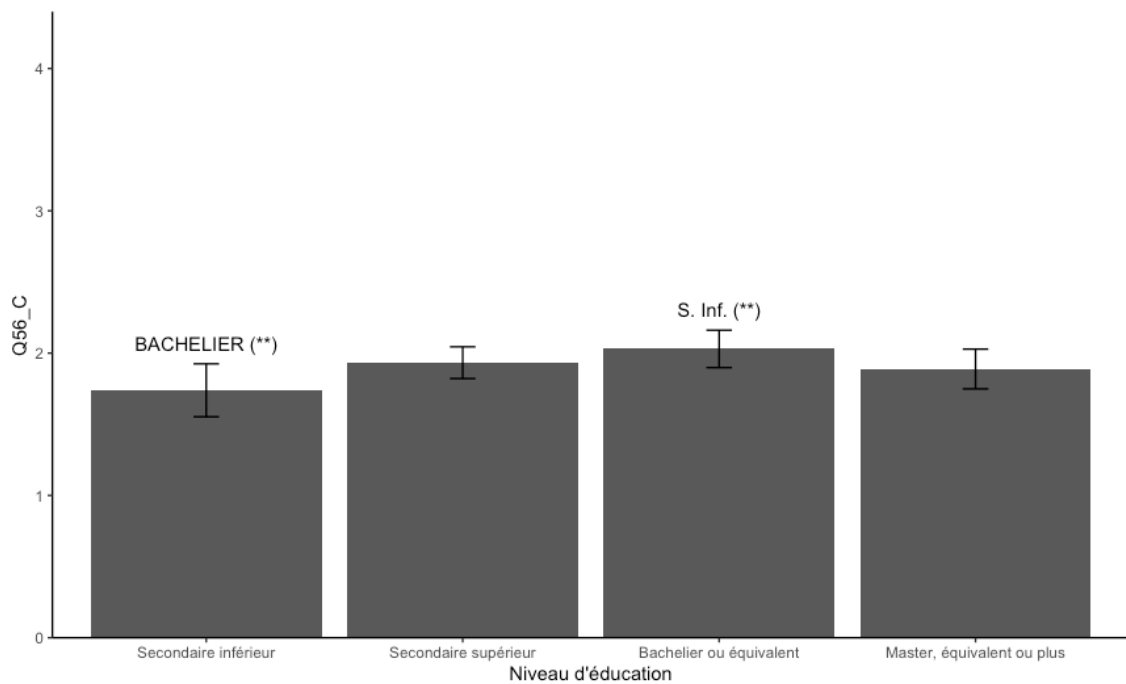
Note. Q55_D : " La technologie vous a permis d'interagir davantage avec vos collègues " (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure).
 S. Inf. = secondaire inférieur ; S. Sup. = secondaire supérieur ; BAC = bachelier ou équivalent ; MASTER = master, équivalent ou plus.
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.



Note. Q56_A : « Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure).
 S. Inf. = secondaire inférieur ; S. Sup. = secondaire supérieur ; BAC = bachelier ou équivalent ; MASTER = master, équivalent ou plus.
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

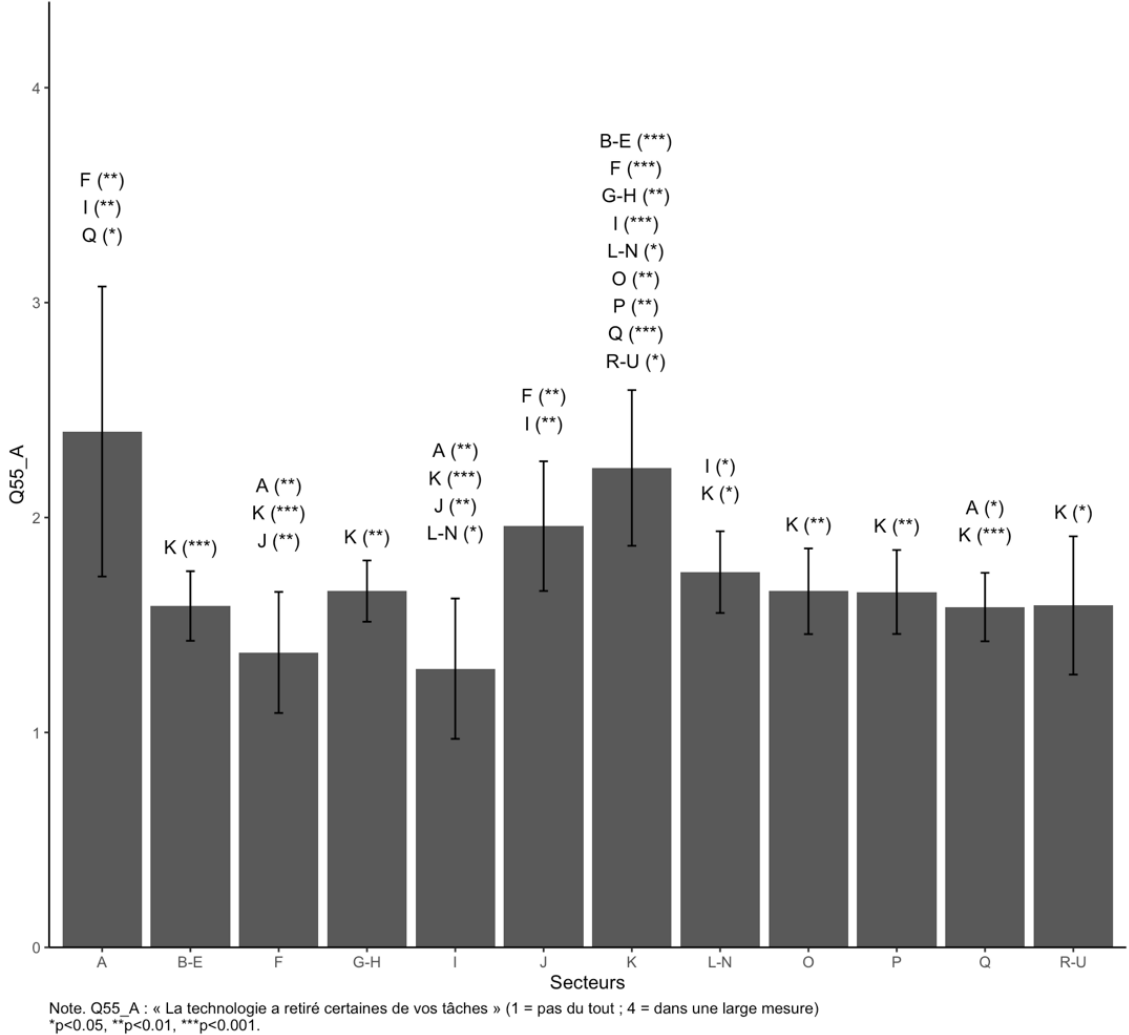


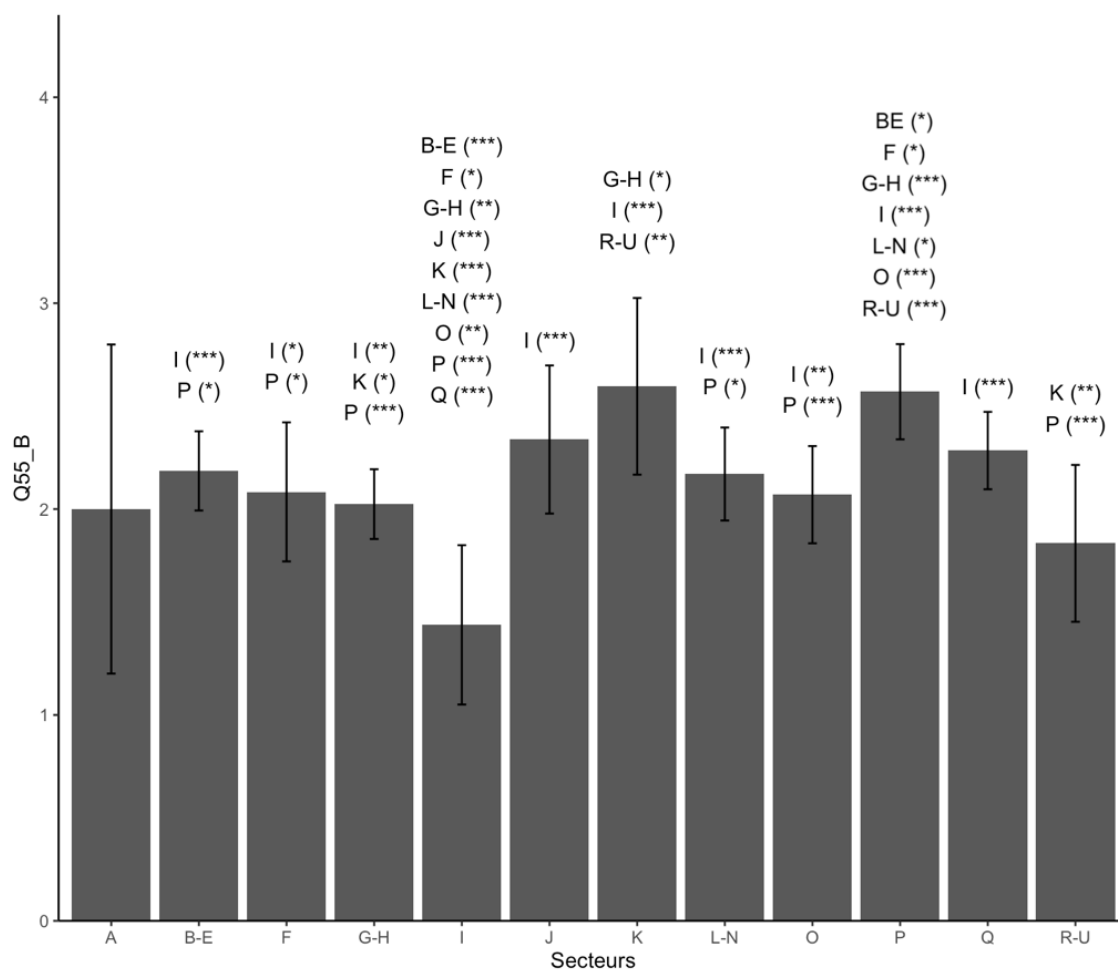
Note. Q56_B : « Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure). S. Inf. = secondaire inférieur ; S. Sup. = secondaire supérieur ; BAC = bachelier ou équivalent ; MASTER = master, équivalent ou plus.
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.



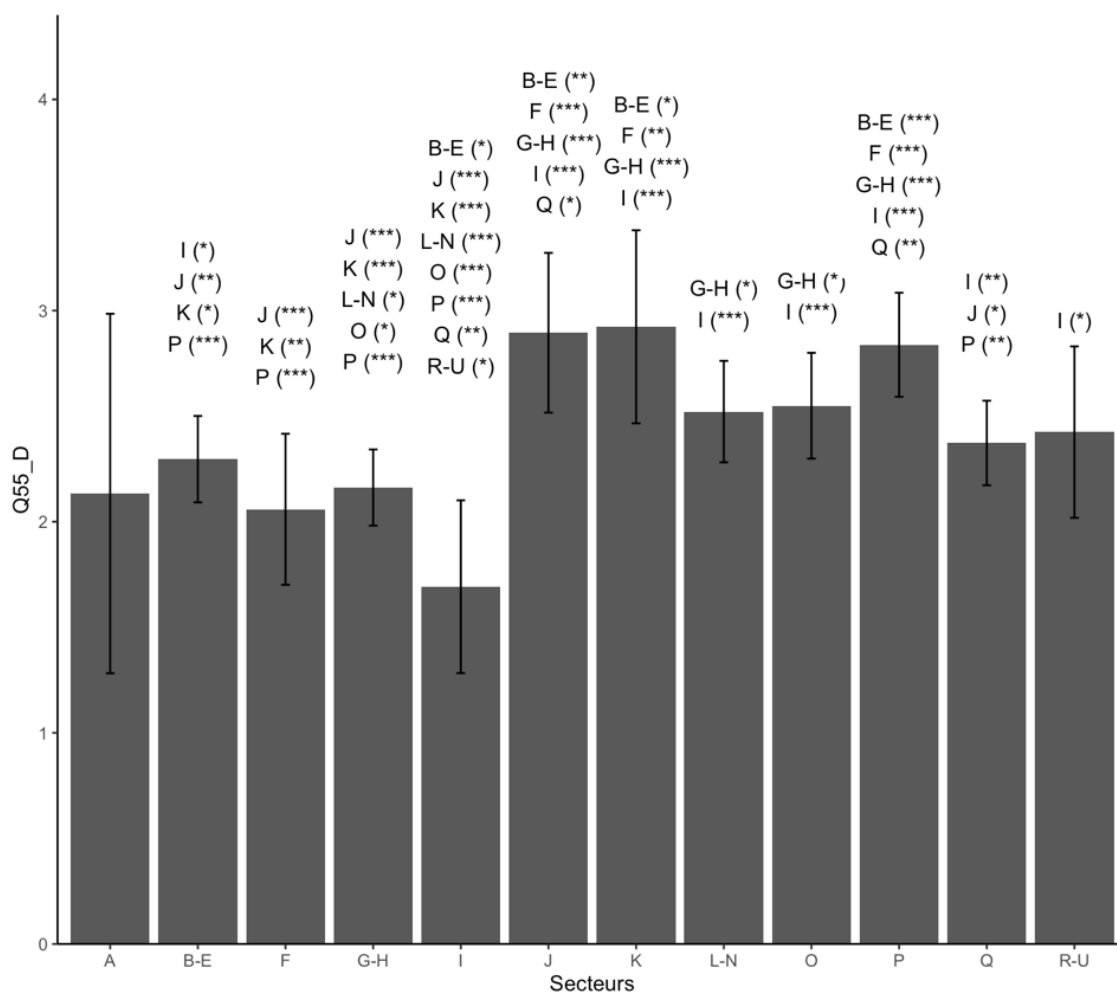
Note. Q56_C : « Dans quelle mesure un programme informatique suit-il votre performance au travail ? » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure). S. Inf. = secondaire inférieur ; S. Sup. = secondaire supérieur ; BAC = bachelier ou équivalent ; MASTER = master, équivalent ou plus.
*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

b5.2 Graphiques avec les intervalles de confiance (par secteur, tableau 5.10)

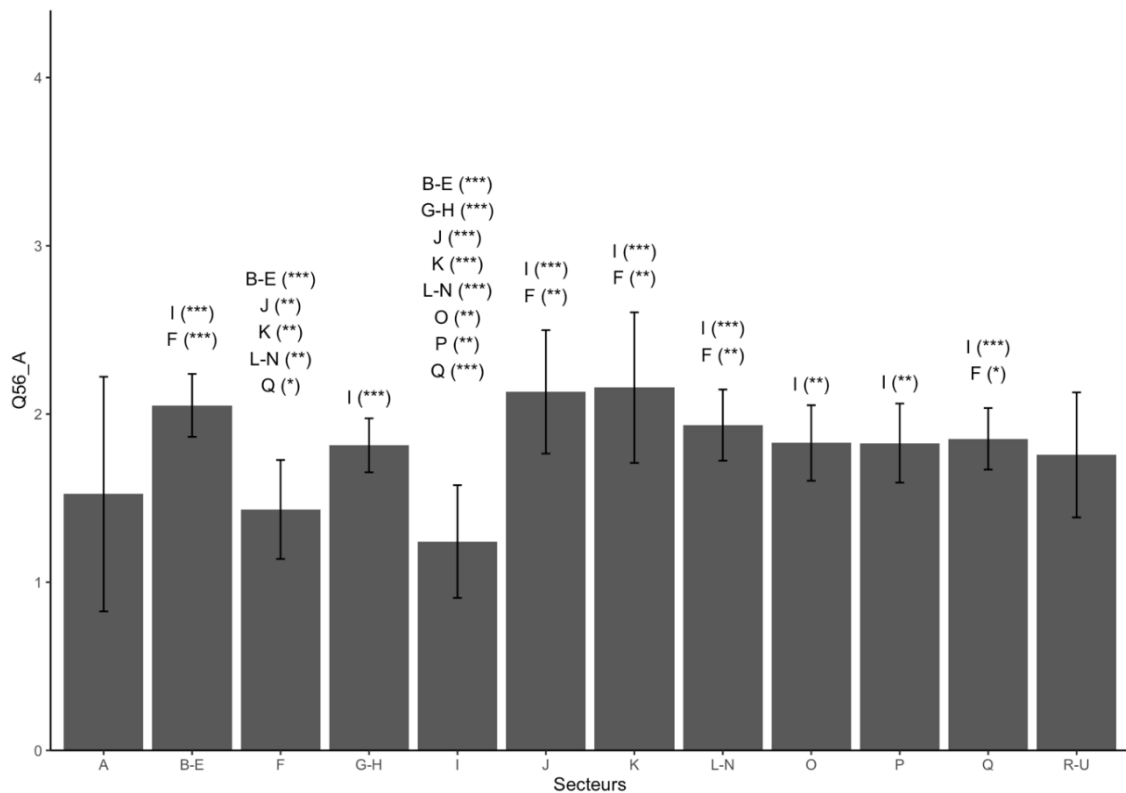




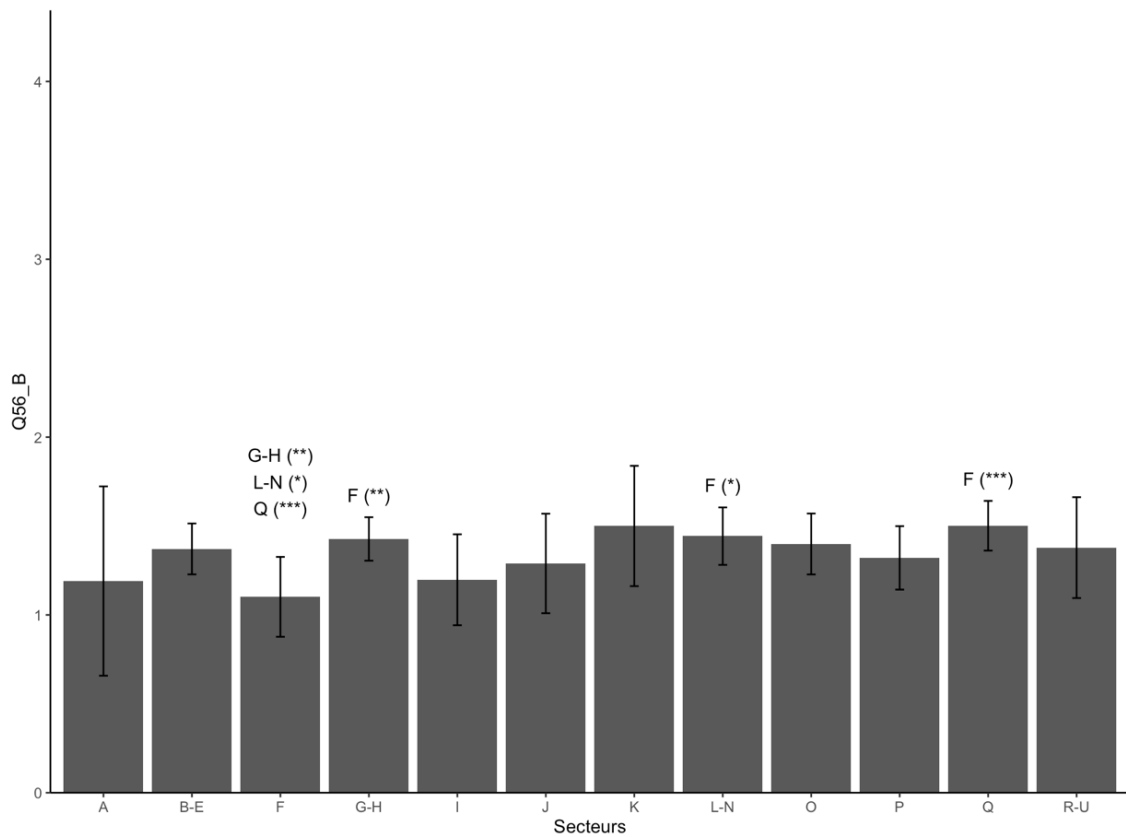
Note. Q55_B : « La technologie a créé de nouvelles tâches pour vous » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure)
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.



Note. Q55_D : " La technologie vous permet d'avoir plus d'interactions avec vos collègues " (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure)
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.



Note. Q56_A : « Dans quelle mesure un programme informatique vous attribue-t-il des tâches de travail ? » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure)
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.



Note. Q56_B : « Dans quelle mesure un programme informatique détermine-t-il quand vous devez travailler ? » (1 = pas du tout ; 4 = dans une large mesure)
 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001.

