

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 / Jobkwaliteit in België in 2021 / Job and work quality in Belgium in 2021

ANALYSE SUR LA BASE DE L'ENQUETE EUROPEENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (EWC(T)S) 2021 – RESUME ANALYTIQUE

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUÊTE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWC(T)S) 2021 – SAMENVATTING

ANALYSIS BASED ON THE EUROPEAN WORKING CONDITIONS SURVEY (EWC(T)S) 2021 - EXECUTIVE SUMMARY

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

KU LEUVEN

HIVA

Publié par / Gepubliceerd door / Published by
KU Leuven
HIVA-KU Leuven
Parkstraat 47 bte 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2023/4718/008 – ISBN 9789088361371

© 2023 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. / 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 / No part of this publication may be reproduced or made public via printing, photocopying, microfilm or any other process without the prior written consent of the publisher.

Table des matières/Inhoud/Contents

Liste des figures/Lijst figuren/List of figures	5
Résumé	9
1.1 Partie 1 : qualité de l'emploi et du travail en Belgique	10
1.2 Partie 2 : approfondissement thématique	15
Samenvatting	25
1.1 Deel 1: Jobkwaliteit in België	26
1.2 Deel 2: Thematische verdieping	31
Summary	41
1.1 Part 1: Job and work quality in Belgium	42
1.2 Part 2: More in-depth thematic approach	47

Liste des figures/Lijst figuren/List of figures

Figure 1.	Cadre conceptuel	11
Figure 2.	Caractéristiques de l'emploi et du travail des salariés en 2015 et 2021, score entre 0 et 100	12
Figure 3.	Bien-être psychologique et santé des salariés en 2015 et 2021, score entre 0 et 100	13
Figuur 1.	Conceptueel kader	27
Figuur 2.	Jobkenmerken van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100	28
Figuur 3.	Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100	29
Figure 1.	Conceptual framework	42
Figure 2.	Employment and work characteristics of employees in 2015 and 2021, score between 0 and 100	44
Figure 3.	Psychological well-being and health of employees in 2015 and 2021, score between 0 and 100	45

LA QUALITE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL EN BELGIQUE EN 2021

Analyse sur la base de l'Enquête européenne
sur les conditions de travail (EWC(t)S) 2021
Résumé analytique

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

HIVA KU Leuven
ECON- KU Leuven
WOPP-KU Leuven
ULg
ULB

Interface Demography-VUB

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



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Résumé

Dans ce rapport, nous présentons une analyse détaillée des données concernant la Belgique collectées sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2021 d'Eurofound (EWC(t)S 2021). Depuis son lancement en 1990, l'enquête vise à déterminer et mesurer les conditions de travail des salariés et des indépendants dans toute l'Union européenne, à examiner les liens entre divers aspects des conditions de travail, à identifier les groupes à risque et les sujets de préoccupations pour aider à la création de politiques plus adaptées en matière de qualité de l'emploi et du travail.

Une analyse de la qualité de l'emploi et du travail est nécessaire pour plusieurs raisons. Premièrement, la qualité de l'emploi et du travail joue un rôle clé dans la croissance économique d'un pays. Si la qualité des emplois en Belgique est élevée, elle pourrait alors attirer davantage de travailleurs qualifiés, ce qui pourrait entraîner une augmentation de la productivité et de la croissance économique. Deuxièmement, des emplois de haute qualité peuvent apporter une sécurité et une stabilité financières aux individus et aux familles, améliorant ainsi leur qualité de vie globale. Enfin, des emplois de haute qualité peuvent accroître la satisfaction au travail et la motivation des travailleurs, ce qui peut avoir un impact positif sur la productivité globale et le moral au travail. Au-delà de ces considérations générales, il est particulièrement pertinent d'analyser la qualité de l'emploi et du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19. A partir du printemps 2020, la pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur l'économie mondiale, entraînant des pertes d'emplois et une insécurité financière pour de nombreuses personnes et familles. Les habitudes de travail ont également changé pour de nombreux travailleurs, qui ont notamment dû apprendre à s'organiser à distance et à télétravailler (pour les secteurs où cela était possible). Une analyse approfondie de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique peut aider à identifier les secteurs et les professions les plus touchés par le ralentissement économique, à mettre en avant les nouvelles habitudes de travail et à identifier les moyens de soutenir les travailleurs. De plus la pandémie de COVID-19 a également mis au premier plan l'importance de la santé et de la sécurité au travail. Une analyse de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique peut aider à identifier les types de travailleurs qui ont vu leurs risques au travail augmenter. La pandémie de COVID-19 a également eu un impact significatif sur la santé mentale, de nombreuses personnes subissant un stress et une anxiété accrus. Une analyse de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique peut aider à identifier les travailleurs qui peuvent être plus sensibles en matière de santé mentale, et les moyens de soutenir leur bien-être psychologique. Enfin la pandémie a également mis en évidence les inégalités existantes dans la société, notamment en termes d'accès aux soins de santé et aux opportunités économiques. Une analyse de la qualité de l'emploi et du travail en Belgique peut aider à identifier et à corriger les inégalités sur le marché du travail et à garantir que davantage de travailleurs aient accès à des emplois de bonne qualité qui offrent une stabilité et une sécurité financières.

L'enquête 2021 a été faite dans le contexte très particulier de la pandémie du COVID-19 entre mars et novembre 2021. Pour la première fois, les personnes ont été interrogées dans le cadre d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateur alors que ces entretiens étaient faits en personne auparavant. Afin que ces entretiens téléphoniques ne soient pas trop longs, le questionnaire a été modulé, ce qui implique que tous les répondants n'ont pas répondu à toutes les questions. De plus certaines questions ont été supprimées. Ces spécificités expliquent pourquoi dans ce rapport, il a souvent été difficile de comparer l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail dans toutes ses dimensions et qu'il n'a pas été possible de reproduire à l'identique les indicateurs des études précédentes.

Dans la lignée d'une grande variété d'approches de la qualité de l'emploi et du travail dans des perspectives académique et stratégique, nous examinons aussi, dans ce rapport, la qualité de l'emploi et du travail sous différents angles. La première partie du rapport adopte un regard plutôt général sur la qualité de l'emploi et du travail, tandis que la seconde partie place l'accent sur les relations spécifiques entre les caractéristiques¹ de l'emploi et du travail et les conséquences directes ou indirectes sur le travailleur.

1.1 Partie 1 : qualité de l'emploi et du travail en Belgique

La première partie de notre étude (les chapitres 1 à 4 inclus) dresse un état des lieux et décrit l'évolution des caractéristiques de l'emploi et du travail en Belgique.

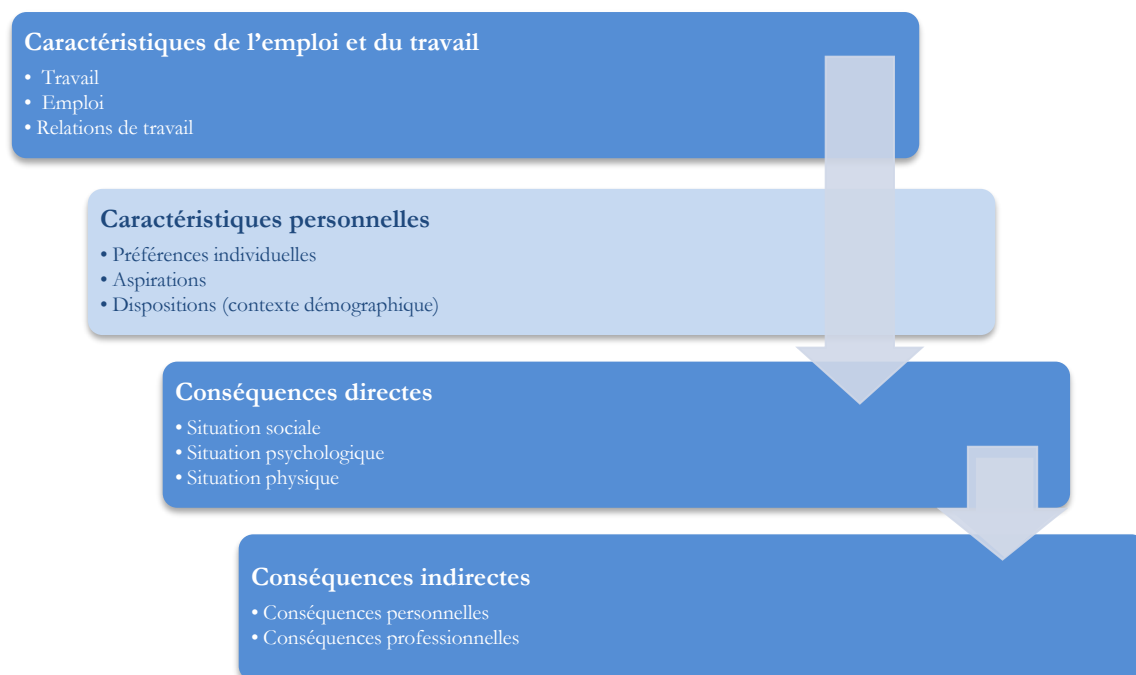
Dans le *chapitre 1* (Lenaerts et Vandekerckhove), une introduction conceptuelle donne le cadre dans lequel nous présenterons les analyses dans cette première partie. Dans un souci de clarté du champ de la qualité de l'emploi et du travail, les différentes *caractéristiques de l'emploi et du travail* seront, la plupart du temps, classées dans différentes catégories ou dimensions plus larges. En Belgique, on utilise par exemple le modèle des 4 T (Huys *et al.*, 1997), qui a récemment été étendu au modèle des 5 T (Flohimont *et al.*, 2013) : organisation du Travail, contenu du Travail, circonstances de Travail, conditions de Travail et relations de Travail. Ces catégories sont reliées d'un point de vue davantage logique ou thématique qu'empirique. Nous pouvons, par ailleurs, les réduire à *trois dimensions* qui reflètent également le gros de la littérature en la matière (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009) : *Travail, Emploi et Relations de travail (TER)*.² La dimension « *travail* » englobe le contenu du travail, l'organisation du travail et les circonstances de travail. La deuxième dimension, « *emploi* » recouvre les transferts du travail vers la vie privée, c'est-à-dire le volume de travail et la flexibilité, mais aussi la formation et les opportunités de carrière, qui augmentent le capital humain. La troisième dimension, les « *relations de travail* » renferme les relations interpersonnelles et le dialogue social, tant via les canaux formels que par les canaux informels.

Le cadre conceptuel est représenté par la Figure 1. Celle-ci illustre le chemin depuis les caractéristiques de l'emploi et du travail jusqu'aux conséquences personnelles et professionnelles indirectes.

1 Nous préférons ici le terme « caractéristiques » plutôt que celui « d'indicateurs ». Les indicateurs sont construits à partir de plusieurs caractéristiques mais comme il n'était souvent pas possible en 2021 de reproduire les indicateurs utilisés dans les précédents rapports, nous avons préféré analyser séparément les différentes caractéristiques.

2 En néerlandais, Werk, Tewerkstelling, Arbeidsverhoudingen (WTA) et en anglais, Work, Employment, Social relations (WAS).

Figure 1. Cadre conceptuel



Source Lamberts *et al.* (2016)

Les *caractéristiques de l'emploi et du travail* forment le point de départ, sur la base d'une description aussi objective que possible. La combinaison des caractéristiques de l'emploi et du travail et des caractéristiques personnelles produit des conséquences *directes* (situation psychologique, physique et sociale directement liée au travail, par exemple la satisfaction professionnelle ou du stress) et *indirectes* (des conséquences qui se font également sentir sur le plan professionnel ou personnel en dehors de l'entreprise, telles que la maladie ou l'invalidité (de longue durée), le bien-être psychologique et l'employabilité).

Le *chapitre 2* (Thil, Lenaerts, Szekér et Vandekerckhove) présente une *description de la qualité de l'emploi et du travail* en Belgique à partir des données EWC(t)S 2021. La qualité de l'emploi et du travail en Belgique est décrite à l'aide de 28 caractéristiques, sur la base du cadre conceptuel au sens large (modèle TER). Ensuite, la qualité de l'emploi et du travail est évaluée grâce à la comparaison avec la situation en 2015 (lorsque cela est possible) et entre différents groupes sur le marché du travail (par exemple, sur la base du genre, du niveau d'éducation, du secteur, etc.). Nous nous intéressons également à la qualité de l'emploi et du travail des indépendants.

A partir de la Figure 2 on peut observer l'évolution de la qualité de l'emploi et du travail entre 2015 et 2021, à travers l'analyse des trois dimensions détaillées dans le chapitre 1.

Au niveau de la dimension « *travail* », nous observons, dans l'ensemble, une évolution négative entre 2015 et 2021 (sans tenir compte de l'autonomie au travail qui n'est pas comparable dans le temps). On constate en particulier une augmentation de tous les risques étudiés. Le lieu de travail a également beaucoup changé entre 2015 et 2021, avec une nette augmentation du travail à domicile et une forte diminution du travail dans les locaux de l'employeur. On peut voir ici l'effet de la pandémie de COVID-19 qui a obligé de nombreux travailleurs à travailler chez eux, lorsque leur activité le permettait.

En ce qui concerne la dimension « *emploi* », nous observons une amélioration entre 2015 et 2021. On constate une augmentation des contrats permanents ainsi que des opportunités de carrière. La nature des formations reçues par les salariés a également changé entre 2015 et 2021. En effet on observe une augmentation de la formation sur le tas et une légère diminution- des formations payées

par l'employeur. On pourrait également voir ici un effet de la pandémie de COVID-19 qui a peut-être obligé certains salariés à reporter des formations payées par l'employeur pour favoriser une formation sur le tas par les collègues ou des responsables hiérarchiques.

Pour la dimension « *relations de travail* », nous notons essentiellement une amélioration de la participation et surtout une nette augmentation de la représentation. La pandémie de COVID a peut-être favorisé l'organisation de nombreuses réunions régulières où les salariés pouvaient être informés des implications de la pandémie dans leur organisation et où ils pouvaient exprimer leur opinion. On observe néanmoins une augmentation importante de l'intimidation et du harcèlement au travail entre 2015 et 2021, peut être également à cause de la situation particulièrement tendue occasionnée par/liée à la pandémie de COVID-19.

Figure 2. Caractéristiques de l'emploi et du travail des salariés en 2015 et 2021, score entre 0 et 100



Note : Une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Les lignes jaunes représentent le lieu de travail. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». A l'exception des caractéristiques indiquées par le symbole « * » pour lesquelles le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés.

Source EWCS 2015 et 2021 (d'après les calculs de HIVA)

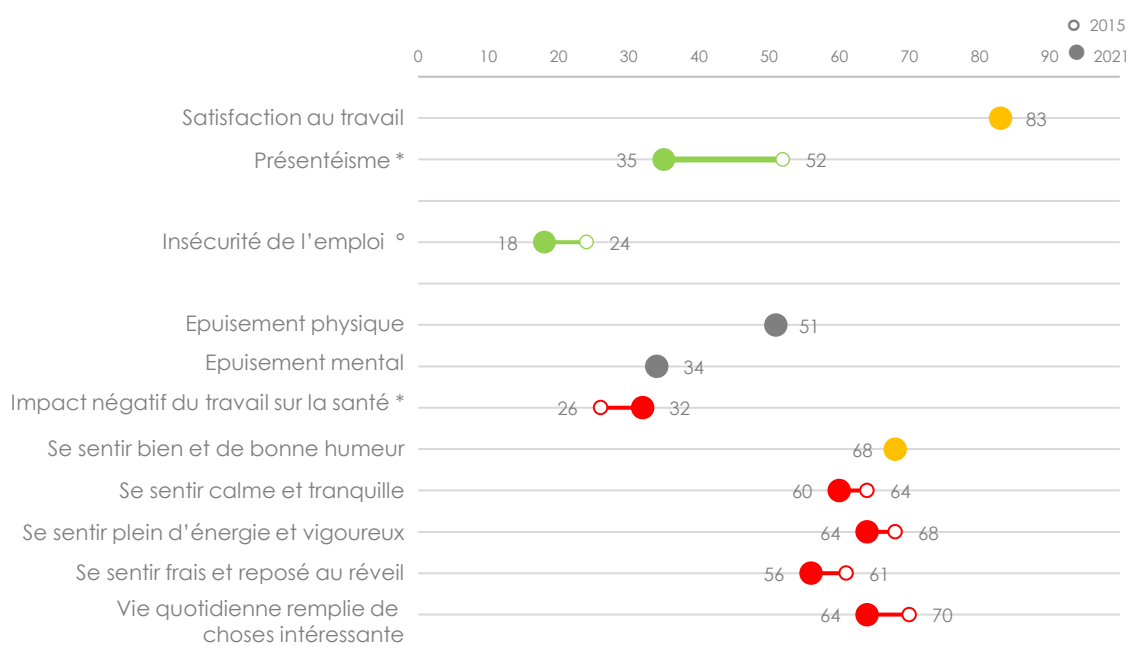
En marge de cette évolution générale - assez contrastée - de la qualité de l'emploi et du travail entre 2015 et 2021, nous observons des tendances différentes pour certains groupes spécifiques de travailleurs (non représentés dans la figure), qui ne suivent pas cette tendance générale. Pour les groupes de travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, notamment, ainsi que les travailleurs possédant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, nous notons une évolution de la qualité de l'emploi et du

travail qui diffère de la tendance moyenne. Pour les plus jeunes, la situation est globalement meilleure alors que pour les plus âgés et pour ceux ayant un niveau d'éducation plus faible les risques au travail augmentent. De même, nous remarquons une tendance très différente dans le secteur agricole, avec notamment un niveau de risques au travail plus élevé (pour plus de détails, veuillez-vous référer au rapport).

Si l'on considère la qualité de l'emploi et du travail des indépendants (non représentée dans la figure), il en ressort qu'ils obtiennent en moyenne des scores plus élevés que les salariés en matière d'autonomie dans l'ordre des tâches, d'autonomie dans les méthodes et la vitesse de travail. Cette autonomie plus grande peut également être liée au score plus élevé des indépendants en matière d'opportunités de carrière : ils peuvent choisir eux-mêmes d'adapter le poste et les tâches, de suivre de nouvelles opportunités, etc. Les indépendants travaillent souvent pour le compte de plusieurs clients et mandants. Cela se traduit par le fait de travailler souvent dans les locaux du client ou de la clientèle et par une plus grande flexibilité des horaires de travail (travail de nuit plus élevé par exemple), des conclusions qui ressortent également de l'enquête 2021.

Afin de fournir une estimation *du bien-être psychologique et de la santé* des salariés et indépendants belges, nous procédons également, dans le chapitre 2, à une comparaison entre 2015 et 2021 sur la base de 11 caractéristiques.

Figure 3. Bien-être psychologique et santé des salariés en 2015 et 2021, score entre 0 et 100



Note : Une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». Pour les caractéristiques indiquées par le symbole « * », le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés. Pour l'insécurité de l'emploi (°) l'échelle est 0 pour « pas du tout d'accord » et 100 pour « tout à fait d'accord ».

Source EWCS 2015 et 2021 (d'après les calculs de HIVA)

D'après la Figure 3, si la satisfaction au travail reste la même entre 2015 et 2021, le présentéisme (le fait d'aller travailler tout en étant malade) et l'insécurité de l'emploi ont baissé. On pourrait voir ici deux effets de la pandémie de COVID-19. Le présentéisme pourrait avoir baissé étant donné que les personnes n'étaient pas autorisées à venir travailler si elles étaient positives et que les confinements successifs ont baissé la circulation des autres virus. De plus les nombreuses mesures de soutien à

l'emploi mises en place par le gouvernement belge durant la période du COVID-19 pourraient avoir augmenté le sentiment de sécurité de l'emploi des salariés.

Concernant la santé des salariés on observe une détérioration pour la quasi-totalité des caractéristiques étudiées. Le nombre de salariés qui déclarent que le travail a un impact (négatif) sur leur santé a augmenté. Sur 5 caractéristiques du bien-être psychologique, 4 ont un score qui diminue entre 2015 et 2021.

Dans quelques sous-groupes, nous observons une tout autre évolution, en particulier chez les salariés ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et ceux ayant un diplôme de master, les salariés les plus jeunes et les plus âgés, les salariés qui sont le seul salarié d'une organisation et les salariés du secteur agricole (pour plus de détails, veuillez-vous référer au rapport).

En 2021, les indépendants sont plus satisfaits de leur emploi que les salariés. De plus ils déclarent plus souvent du présentisme, mais leur bien-être psychologique est, en moyenne, meilleur que celui des salariés.

Le *chapitre 3* (Dettelleux et Deschacht) analyse l'évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021. Les nouvelles technologies restructurent l'économie dans laquelle des secteurs sont en croissance et d'autres en déclin, certaines professions disparaissent et les tâches de certaines autres professions changent. La croissance de l'informatisation qui a eu lieu ces dernières décennies a engendré des changements, voire une substitution via l'automatisation, des tâches que les travailleurs effectuent dans les différentes professions. À l'aide de l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2021 (EWC(t)S 2021), ce chapitre examine de manière empirique comment la composition des tâches des travailleurs belges a changé au cours des 25 dernières années. Premièrement, nous décrivons la composition des tâches des travailleurs en 2021 et examinons sa relation avec les caractéristiques des travailleurs et de leurs professions. Ensuite nous étudions comment les tâches des travailleurs belges ont changé entre 1995 et 2021. Enfin, nous effectuons une analyse de décomposition pour étudier dans quelle mesure les changements dans la composition des tâches des travailleurs peuvent être attribués aux changements de tâches et aux changements de répartition professionnelle.

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

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

machines (hors TIC) au travail a diminué. Plus surprenant, nous trouvons aussi que l'index de tâche physique est plus élevé chez les travailleuses que chez les travailleurs et que ce même index a augmenté ces dernières années.

Notre résultat sur l'augmentation de l'utilisation des ordinateurs au travail en Belgique suggère que les compétences numériques seront de plus en plus requises dans de nombreux emplois à l'avenir. Selon la Commission européenne, cependant, 40 % de la main-d'œuvre de l'Union européenne a encore des niveaux de compétence numérique faibles, voire nuls. Au cours des 10 dernières années, plusieurs actions telles que la communication de 2008 « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux », « La Stratégie numérique 2010 », la « grande coalition en faveur de l'emploi dans le domaine du numérique » ou encore « La nouvelle stratégie 2016 en matière de compétences » ont déjà été mises en œuvre en Europe pour combler le fossé numérique et favoriser la transformation numérique de l'économie. Nos résultats confirment donc la nécessité de maintenir et de renforcer ces politiques à l'avenir. Les résultats de notre recherche montrent également que les tâches routinières sont particulièrement élevées dans les professions en déclin tandis que les tâches non routinières telles que les tâches intellectuelles sont élevées dans les professions en croissance. Nos résultats sont donc en accord avec l'hypothèse de la « routine-biased technical change » qui postule que les changements technologiques conduisent à une augmentation de la demande pour des travailleurs effectuant des tâches non routinières et à une diminution de la demande pour les travailleurs effectuant des tâches routinières. Les tâches non routinières décrivent particulièrement les tâches qui nécessitent de la résolution de problèmes et une communication complexe. Les compétences nécessaires pour accomplir ces tâches telles que l'adaptabilité, la créativité, la flexibilité, la résolution de problèmes et la communication seront donc toujours demandées à l'avenir et des outils pour promouvoir l'éducation et la formation de ces types de compétences seraient bénéfiques pour les travailleurs.

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

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

1.2 Partie 2 : approfondissement thématique

Non seulement les données disponibles sur la base de l'EWC(t)S 2021 permettent une description plutôt générale de l'emploi et du travail et de ses conséquences directes et indirectes en Belgique, mais

cette riche source de données offre aussi la possibilité d'explorer plus en profondeur certaines questions, liées aux actuels défis, problèmes et discussions stratégiques à l'échelle de la société, et d'y répondre. Aussi la **deuxième partie** de ce rapport approfondit un certain nombre de questions thématiques, plus spécifiques, sur la base des données de l'EWC(t)S 2021.

Le chapitre 5 (De Witte et Thil) étudie l'épuisement (comme sous-dimension du burn-out) et l'enthousiasme (ou « work engagement »). Le burn-out est un syndrome lié au travail composé de différentes composantes, comme l'épuisement et la distanciation mentale vis-à-vis du travail. Dans l'enquête EWC(t)S 2021, l'aspect du burn-out est très peu mesuré : seules deux questions sont posées sur respectivement l'épuisement physique et émotionnel. L'enthousiasme au travail est « l'opposition positive » du burn-out. Les travailleurs enthousiastes sont pleins d'énergie, se sentent forts et en bonne santé et peuvent travailler longtemps et avec acharnement. Ce chapitre part du principe qu'une bonne compréhension de la perception du travail en Belgique n'est possible que si l'on identifie à la fois le côté négatif (burn-out) et le côté positif (enthousiasme).

La *première question de recherche* concerne la prévalence de l'épuisement et de l'enthousiasme. Parmi tous les répondants qui ont répondu « souvent » ou « tout le temps » aux questions sur l'épuisement, environ un tiers (32 %) ont déclaré se sentir physiquement épuisés à la fin de la journée de travail, et environ 15 % (14,7 %) ont déclaré se sentir émotionnellement épuisés par leur travail. Les personnes actives sont donc épuisées plus physiquement qu'émotionnellement par leur travail. En termes d'enthousiasme, les résultats sont bien plus élevés : entre 77 et 83 % des répondants se sentent énergiques au travail, sont enthousiastes à l'idée de travailler et ont le sentiment que le temps passe vite lorsqu'ils sont au travail. Ces résultats montrent clairement que les travailleurs sont beaucoup plus enthousiastes qu'épuisés. Ce constat est confirmé par les résultats d'une analyse en grappes, dans laquelle nous examinons dans quelle mesure l'épuisement (émotionnel) et l'enthousiasme vont de pair. La toute grande majorité des répondants peut être qualifiée d'« enthousiaste » (près de 84 %). Ils sont enthousiastes, pas épuisés. D'autre part, il y a un petit groupe qui est « épuisé » (environ 4 %). Ils sont épuisés et pas enthousiastes. Ces constats confirment que la perception du travail comporte toujours des aspects positifs et négatifs, et que la perception positive l'emporte nettement sur la perception négative. Ces résultats correspondent à ceux obtenus précédemment en Belgique.

La *deuxième question de recherche* concerne les profils et les antécédents d'épuisement et d'enthousiasme au travail. Le *profil* des répondants épuisés ou enthousiastes peut être décrit dans une certaine mesure par leurs caractéristiques démographiques et les caractéristiques des organisations dans lesquelles ils travaillent. Cependant, ces corrélations ne sont pas très marquées. L'épuisement physique est plus fréquent chez les travailleurs manuels, les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs de l'industrie et de l'agriculture. L'épuisement émotionnel est signalé un peu plus souvent par les travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé, par les groupes professionnels supérieurs et par les travailleurs d'âge moyen (35-44 ans). Ce sous-aspect des symptômes du burn-out est également légèrement plus présent dans le secteur public (qui comprend l'enseignement et les soins de santé) et dans les grandes entreprises. En termes d'enthousiasme, ce sont principalement les personnes âgées qui obtiennent un score plus élevé, tandis que les indépendants et les travailleurs des groupes professionnels supérieurs (tels que les managers et les professionnels) obtiennent aussi un score légèrement plus élevé. Les travailleurs du secteur des services obtiennent également un score légèrement plus élevé (« services et ventes »), tout comme les entrepreneurs. Ces résultats correspondent d'ailleurs aux résultats de la littérature de recherche. Ensuite, les différentes perceptions du travail peuvent également être caractérisées en termes de caractéristiques de travail des travailleurs - généralement considérées comme des « antécédents » dans la littérature. Ces caractéristiques de travail peuvent être divisées en « exigences professionnelles » (aspects qui requièrent de l'énergie) et en « ressources » au travail (aspects qui donnent de l'énergie et rendent possible l'exécution du travail). Les corrélations avec ces caractéristiques de travail sont considérablement plus fortes que celles avec les caractéristiques démographiques. Ce constat relève que ce sont principalement les caractéristiques du travail effectué

qui déterminent la perception du travail, plutôt que les caractéristiques démographiques ou organisationnelles. Le schéma général qui se dégage des résultats correspond aux conclusions de la littérature universitaire : l'épuisement est principalement causé par des exigences professionnelles excessives et un manque de ressources au travail. L'enthousiasme est principalement facilité par les ressources disponibles au travail. Nous complétons ces constatations pour chaque type de perception du travail. L'épuisement physique est principalement lié à des aspects des conditions de travail : l'adoption de postures fatigantes durant le travail, le déplacement de charges lourdes et le travail à un rythme élevé sont associés à un épuisement physique plus élevé. En effet, ces aspects épuisent l'énergie et les réserves d'énergie physique. Mais l'épuisement émotionnel a en partie d'autres antécédents. Conformément à la littérature sur le burn-out, la charge émotionnelle au travail (« travailler dans des situations émotionnellement éprouvantes ») et la charge de travail (« travailler à un rythme élevé ») sont des déterminants importants. En effet, ces deux aspects du travail exigent beaucoup d'énergie (tant émotionnelle que mentale). La présence d'autonomie, de participation et de soutien social de la part des responsables hiérarchiques et des collègues réduit les symptômes d'épuisement émotionnel. L'enthousiasme est principalement lié aux ressources au travail, telles que l'autonomie, la participation et surtout la possibilité d'utiliser ses propres connaissances et compétences au travail (utilisation des compétences). On y retrouve ensuite des liens clairs avec le soutien social des responsables hiérarchiques et des collègues et avec l'expérience de la confiance mutuelle entre les travailleurs et la direction. Les corrélations entre l'enthousiasme et les exigences professionnelles sont moins prononcées. Pourtant, la crainte de changer de situation professionnelle et la crainte de perdre son emploi actuel ont des répercussions négatives sur l'enthousiasme des travailleurs. Il en va de même pour l'exposition à la discrimination, au harcèlement et à la violence.

La troisième question de recherche concerne les conséquences de l'épuisement et de l'enthousiasme. Ces conséquences étaient prévisibles : l'épuisement est lié à des scores de bien-être et de santé plus faibles, tandis que l'enthousiasme présente le schéma inverse. Les travailleurs qui souffrent d'épuisement rapportent ainsi davantage de risques pour la santé au travail et un moins bon bien-être mental ou psychologique. En revanche, l'enthousiasme est associé à des scores de bien-être plus élevés, à une perception plus positive du travail en général et à des risques de santé professionnelle plus faibles. Les résultats révèlent que l'épuisement et l'enthousiasme ne sont pas facilement liés. Mais les deux types de perception du travail se complètent. En d'autres termes, il ne suffit pas de représenter un seul aspect de la perception du travail dans une enquête sur le bien-être au travail. Une image complète n'est obtenue que lorsque les deux aspects sont représentés. Une étude sur l'épuisement n'est donc pas suffisante pour représenter les perceptions du travail et leurs conséquences. Ce constat ressort clairement de l'analyse du bien-être psychologique et de l'estimation des risques pour la santé liés au travail : l'épuisement et l'enthousiasme y contribuent de manière indépendante.

Dans ce *chapitre 6* (Vanmarcke, Szekér, Vandekerckhove, Lenaerts, Babic et Montagnino), nous avons étudié, sur la base de la 7^e *enquête européenne sur les conditions de travail* (EWC(t)S 2021), les risques d'un marché du travail en évolution (entre autres, résultant d'une numérisation poussée et de la récente pandémie de COVID-19) sur la santé des travailleurs belges. Pour ce faire, nous avons identifié le lien entre les caractéristiques de travail (facteurs de risque biomécaniques/psychosociaux) et les troubles musculosquelettiques (TMS) liés au travail, d'une part, et le bien-être mental, d'autre part, en Belgique.

Dans un premier temps, nous allons développer la signification de ces concepts clés (TMS, facteurs de risque biomécaniques et psychosociaux, bien-être mental) et la prévalence au sein de la population active belge dans l'EWC(t)S 2021.

Les TMS sont généralement des troubles du poignet, de l'épaule, du coude ou du bas du dos causés par un ensemble spécifique de conditions de travail. Dans la 7^e EWC(t)S, 80 % des répondants ont rapporté au moins un des symptômes des TMS (douleurs dorsales, douleurs musculaires dans les épaules, la nuque et/ou les membres supérieurs, maux de tête ou fatigue oculaire, douleurs muscu-

laire dans les membres inférieurs). Pour 58 % des répondants, plus d'un symptôme se manifeste en même temps. La prévalence et/ou la nature de ces symptômes varient en fonction des caractéristiques démographiques (sexe) ou des conditions de travail (télétravail).

À l'apparition des symptômes des TMS, les facteurs de risque dits biomécaniques (également appelés risques ergonomiques ; Lundberg, 2002) jouent un rôle primordial. Environ 11 % des Belges interrogés dans le cadre de l'enquête EWC(t)S 2021 déclarent souffrir « souvent » ou « tout le temps » de contraintes d'exposition et environ 16 % des travailleurs subissent des contraintes biomécaniques importantes *sur* le lieu de travail. L'apparition de ces facteurs de risque est liée à un moins bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et leur fréquence varie selon le secteur dans lequel la personne travaille (beaucoup de facteurs de risque dans le secteur de la santé, par exemple). La probabilité de facteurs de risque biomécaniques est également plus élevée chez les personnes moins qualifiées et chez les travailleurs qui télétravaillent « rarement » ou « jamais ». À cet égard, nous constatons qu'environ 75 % des travailleurs belges utilisent « souvent » ou « tout le temps » un *ordinateur dans le cadre de leur travail*, principalement dans les secteurs où les travailleurs télétravaillent « souvent » (notamment les secteurs des finances et public). Cette proportion de travail sur ordinateur est plus faible chez les travailleurs moins qualifiés et dans les petites entreprises (moins de 10 travailleurs).

Outre les facteurs de risque biomécaniques, il existe également des risques psychosociaux dans l'environnement de travail qui sont souvent plus difficiles à détecter, car leurs effets sont moins visibles ou immédiats. Le 7^e EWC(t)S nous fait remarquer que les répondants belges ressentent en moyenne environ une caractéristique de leur environnement de travail comme un facteur de risque. Nous en relevons quelques différences intéressantes : (1) la prévention des facteurs de risque est plus faible chez les personnes qui télétravaillent « souvent » ou « tout le temps », (2) davantage de facteurs de risque sont rapportés dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des transports que dans la plupart des autres secteurs, (3) la taille et la structure d'une entreprise peuvent avoir une influence directe sur la présence ou l'absence de facteurs de risque, et (4) un moins bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est associé à l'identification d'un plus grand nombre de facteurs de risque psychosociaux.

Le bien-être mental des travailleurs belges est mesuré dans l'EWC(t)S 2021 par le biais du questionnaire d'auto-évaluation de l'*indice de bien-être (mental) de l'OMS (WHO-5)* (Topp *et al.*, 2015). Environ 7 % des répondants ont déclaré s'être senti mentalement « vraiment pas » ou « parfois » bien au cours des deux dernières semaines. Ces répondants constituent un groupe à risque, surtout qu'ils sont également plus susceptibles d'avoir d'autres résultats négatifs en matière de santé et de bien-être. En effet, un bien-être mental plus élevé va de pair avec (1) le sentiment de se sentir important au travail, (2) le fait d'être plus impliqué dans le travail (avec une énergie et un enthousiasme élevés), (3) le fait d'être moins fatigué mentalement et physiquement à la fin de la journée de travail et (4) un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Nous examinons ensuite le lien théorique entre les TMS, les facteurs de risque et le bien-être mental. Ce modèle théorique part de la relation entre les caractéristiques de travail (exigences et ressources) au niveau de la tâche et de l'organisation et leurs résultats au niveau du travailleur (bien-être mental et physique) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). À cet égard, nous testons ce modèle théorique sur la base des données de l'EWC(t)S 2021 pour la Belgique et établissons un lien entre ces résultats et la littérature scientifique existante.

Cette étude indique que les caractéristiques de travail qui renforcent le bien-être mental entraînent une diminution des TMS sur le lieu de travail (et inversement). Nous constatons ainsi que la présence de contraintes biomécaniques sur le lieu de travail est fortement liée au développement de TMS, alors que le bien-être mental est le plus fortement lié aux caractéristiques de travail telles que les facteurs liés au temps de travail et les facteurs psychosociaux liés à l'environnement social de travail (y compris le soutien social des collègues et du responsable hiérarchique). En outre, nous constatons que le renforcement des caractéristiques de travail telles que la participation des travailleurs (à la prise de décision), la sécurité de l'emploi et les interactions sociales positives sur le lieu de travail réduisent les

TMS chez les travailleurs autant que la réduction des facteurs de risque biomécaniques (physiques) au travail. De plus, nous constatons que lorsque les facteurs (de risque) biomécaniques sont réduits, le bien-être mental des travailleurs s'améliore également. Toutefois, ce lien reste nettement inférieur au lien entre un meilleur bien-être mental et la réduction des facteurs de risque psychosociaux sur le lieu de travail. Sur la base de l'ensemble de ces données, nous pouvons conclure que la prise en compte des facteurs de risque sur le lieu de travail peut conduire à de nettes améliorations des TMS et du bien-être mental. En d'autres termes, l'amélioration de la qualité de l'emploi peut (partiellement) prévenir les TMS, d'où l'intérêt de proposer des stratégies de prévention et d'intervention pour minimiser les facteurs de risque sur le lieu de travail.

Dans ce cadre théorique, nous utilisons les données de l'EWC(t)S de 2021 pour la Belgique pour nous pencher sur les risques liés à l'insécurité de l'emploi, la participation des travailleurs telle que la consultation sociale et l'impact du télétravail (structurel) sur la santé des travailleurs en Belgique. À cet égard, nous tenons compte de l'influence de la pandémie de COVID-19 et déterminons s'il existe des différences entre les résultats belges et européens.

L'analyse nous montre que les travailleurs belges s'attendaient un peu moins que la moyenne européenne à perdre à court terme leur emploi lors de la pandémie de COVID-19 (en 2021). Cette analyse se traduit en Belgique, par rapport à l'Europe, par un lien plus limité entre l'insécurité de l'emploi comme risque psychosocial avec le bien-être mental d'une part et le développement des TMS d'autre part. Nous n'établissons pas de lien clair entre la présence ou l'absence de concertation sociale sur le lieu de travail et le bien-être mental des travailleurs. Cependant, nous constatons, tant dans les données belges qu'européennes, un lien clair entre le bien-être mental et d'autres facteurs de risque dans l'environnement social de travail (par exemple, la participation des employés à la prise de décision, le soutien du responsable hiérarchique, le soutien social, ...). De plus, nous observons certains changements dans les facteurs de risque entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs en Belgique. Les télétravailleurs ressentent un impact globalement réduit des facteurs de risque biomécaniques sur le développement des TMS et un impact légèrement supérieur des facteurs de risque psychosociaux liés à l'environnement social de travail (participation du travailleur à la prise de décision, soutien du responsable hiérarchique) sur le bien-être mental. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des télétravailleurs (par rapport aux non-télétravailleurs) est également meilleur, notamment en raison du gain de temps que représente la suppression des trajets domicile-travail.

Ces analyses nous permettent de conclure qu'il existe un lien complexe entre les caractéristiques de travail (biomécaniques, psychosociales) et les résultats en matière de santé (TMS, bien-être mental) dans le contexte du travail. Ces résultats fournissent un cadre permettant de formuler des recommandations concrètes sur les stratégies de prévention et d'intervention sur le lieu de travail. Dans ce cadre, les risques ne peuvent être abordés de manière structurelle dans les organisations que sur une base sectorielle, par le biais d'une approche holistique, et donc d'un large soutien. À cet égard, l'accent est mis sur une communication ouverte et des attitudes participatives où toutes les parties prenantes sont activement entendues. Enfin, nous concentrons ces contours généraux dans le chapitre relatif aux différents domaines de l'environnement de travail (5 T), tels que définis dans la législation belge (article 32/1 de la loi sur le bien-être).

Le *chapitre 7* (Pierrot, Tojerow et Verdonck) se penche sur les travailleurs âgés et la perspective d'un travail soutenable, en différenciant de manière systématique les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes. Cette thématique s'ancre dans un contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées en Belgique depuis 2006, parmi lesquelles des mesures de restriction des conditions d'accès aux dispositifs de prépension. Cela se reflète dans l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2015 (45 %) et 2021 (55 %). Il reste moins élevé pour les femmes de 55-64 ans (51 %) que pour leurs homologues masculins (60 %).

La problématique s'inscrit également dans le contexte de la crise sanitaire. En ce qui concerne les travailleurs âgés, la crise n'a *a priori* pas réduit l'effet des récentes mesures les concernant au niveau

du taux d'activité, et n'a causé qu'un léger ralentissement du taux d'emploi. Ce faible effet pourrait néanmoins avoir des conséquences à plus long terme pour les chômeurs âgés, dont le taux de transition vers l'emploi est généralement moins élevé que dans les autres groupes d'âge.

La modification du questionnaire de la vague d'enquête EWC(t)S 2021 par rapport à celui de 2015 a entraîné quelques défis méthodologiques. Pour cette raison, ce chapitre met l'accent sur une comparaison des résultats de 2021 entre groupes d'âge et, au sein des travailleurs âgés, entre les hommes et les femmes. Les résultats se limitent aux salariés et pourraient souffrir d'un biais important puisque l'échantillon n'est constitué que de personnes actives sur le marché du travail. Si certains facteurs sont susceptibles d'entraîner un retrait anticipé du marché du travail (mauvaises conditions de travail, état de santé, bien-être psychologique, etc.), les données de l'enquête ne permettent pas de le vérifier.

Les résultats mettent tout d'abord en avant le constat que la question des modalités du travail des travailleurs âgés est indissociable de celle du genre, puisqu'il y a entre hommes et femmes âgés des différences importantes en matière de secteurs, de professions et de prépondérance du temps partiel. Les travailleuses âgées sont par exemple surreprésentées dans les secteurs de l'enseignement, la santé et l'action sociale, par ailleurs lourdement affectés par la crise sanitaire. La composition de l'emploi selon les catégories professionnelles chez les hommes et femmes âgés de 50 ans et plus a conservé les tendances déjà présentes en 2015, mais les évolutions depuis la dernière vague pourraient pointer vers une meilleure soutenabilité du travail pour les travailleurs âgés. Il serait intéressant que les politiques de maintien dans l'emploi aient une attention particulière pour les professions exercées afin de renforcer cette dynamique.

En matière de temps partiel, les femmes sont surreprésentées (55 % des salariées de 50 ans et plus de notre échantillon travaillent à temps partiel) par rapport aux hommes du même âge (15 %), tandis que 19 % d'entre elles aimeraient pouvoir augmenter leur temps de travail. Il existe donc une marge de manœuvre politique pour l'augmentation du travail à temps plein chez les femmes ; des politiques axées sur le temps partiel involontaire chez les travailleuses âgées pourraient se révéler prometteuses dans le cadre d'un objectif d'augmentation du travail à temps plein.

La qualité de l'emploi et du travail des travailleurs âgés a été appréciée à travers différentes caractéristiques couvrant tour à tour le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations sociales. Par rapport aux groupes plus jeunes, les 50 ans et plus semblent être soumis à moins de pression, travaillent moins souvent de nuit, ont des contrats plus stables et sont moins souvent confrontés à du harcèlement et autres comportements agressifs. Les politiques en matière de travailleurs âgés pourraient viser à renforcer ce constat positif, car ces facteurs peuvent améliorer la soutenabilité du travail.

En revanche, le travail des salariés de 50 ans et plus requiert moins souvent d'apprendre de nouvelles choses, ils sont plus souvent exposés à des risques liés aux postures de travail, disposent de moins de perspectives d'évolution de carrière et d'un accès plus limité à la formation, sont moins régulièrement consultés pour fixer leurs objectifs de travail et sont moins soutenus par leurs collègues et leur hiérarchie. Notons également que la qualité du travail semble généralement moins bonne pour les femmes de 50 ans et plus que pour leurs homologues masculins. Dans ces différentes dimensions, il conviendrait donc de modifier la dynamique existante, en offrant plus d'opportunités aux travailleurs âgés et en visant à leur garantir un environnement de travail où les postures entraînent moins de risques.

Si une mauvaise qualité de travail entraînait un départ anticipé du marché du travail, on aurait pu s'attendre à de meilleurs scores chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes. Ce constat mitigé ne semble pas soutenir cette hypothèse. Dans un contexte de durcissement des conditions d'accès aux dispositifs de préretraite, il est sans doute devenu plus difficile qu'auparavant de sortir du marché du travail si la qualité du travail était plus faible. Pour cette raison, il serait intéressant que les mesures de maintien dans l'emploi s'accompagnent de mesures visant spécifiquement la qualité du travail afin d'en garantir la soutenabilité.

En matière de santé, on constate que les travailleurs de 55 ans et plus souffrent en moyenne de moins de problèmes de santé que leurs pairs de 35-44 et 45-54 ans (excepté pour les douleurs aux muscles inférieurs). Il est ici probable que les travailleurs âgés souffrant plus fréquemment de problèmes de santé aient quitté prématurément le marché de l'emploi, via un mécanisme de retraite anticipée ou d'assurance maladie-invalidité. Le constat est similaire pour le bien-être psychologique et la satisfaction au travail. La santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail pourraient donc influencer fortement la décision de rester en emploi en fin de carrière, peut-être même plus que la qualité du travail. Ici, des mesures permettant d'améliorer ces trois dimensions pourraient diminuer les retraits anticipés du marché du travail.

Nous nous sommes enfin intéressés à l'importance des charges familiales et tâches ménagères chez les travailleurs âgés. Ceux-ci s'occupent moins souvent que les 35-49 ans de leurs enfants et petits-enfants et s'occupent moins souvent qu'eux de tâches ménagères, mais sont en revanche plus souvent sollicités pour s'occuper de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage. Parmi les 50 ans et plus, les femmes supportent des charges plus lourdes (familiales ou ménagères), alors que leurs décisions liées à la retraite sont plus susceptibles d'être influencées par leur rôle familial que les hommes. Les évolutions sociétales en matière de charges familiales et ménagères pourraient donc avoir des effets sur le maintien dans l'emploi en fin de carrière, *a fortiori* chez les femmes âgées.

Le chapitre 8 (De Witte et Thil) examine la prévalence, les antécédents et les conséquences de l'insécurité de l'emploi en 2021. Les résultats montrent qu'environ 11 % des personnes interrogées pensaient qu'elles pourraient perdre leur emploi au cours des six prochains mois et que dès lors, elles hésitaient à le garder. Cela ne concerne donc qu'une minorité de la population active.

L'étude des possibles antécédents de l'insécurité de l'emploi a montré que les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs de moins de 25 ans, les professions élémentaires (travailleurs manuels et opérateurs) et les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation étaient plus susceptibles d'être en situation d'insécurité de l'emploi. C'est aussi le cas des personnes qui ne travaillent pas dans le secteur public, et dans une certaine mesure aux travailleurs des petites entreprises. En règle générale, ces catégories occupent une position moins favorable sur le marché du travail et sont moins protégées contre le licenciement. Il est donc compréhensible que ces catégories soient plus incertaines quant au maintien de leur emploi. Trois éléments caractérisent le groupe à risque d'insécurité de l'emploi : travailler avec un contrat temporaire, ne pas travailler dans le secteur public et être moins qualifié. Ce constat implique que le gouvernement devrait prêter attention à ces groupes à risque lorsqu'il veut se concentrer sur la réduction de l'impact de l'insécurité de l'emploi.

Concernant les conséquences, l'insécurité de l'emploi apparaît clairement comme un facteur de risques psychosociaux au travail. L'insécurité de l'emploi est liée à une diminution du bien-être lié au travail (comme l'enthousiasme) et à une augmentation des phénomènes négatifs tels que l'épuisement ou les risques pour la santé liés au travail. De plus, divers effets négatifs ont été constatés sur le bien-être et la santé mentale en général. L'insécurité de l'emploi est également associée à une probabilité plus élevée d'être victime d'intimidation au travail et à une interférence négative entre la vie professionnelle et la vie privée. Une recherche internationale révèle que c'est l'insécurité de l'emploi qui entraîne ces conséquences négatives sur le bien-être et la santé, et non l'inverse. Ce constat souligne la nécessité d'une action politique visant à réduire ce facteur de risque professionnel (et ses conséquences).

Enfin, la *comparaison* entre 2015 et 2021 donne des observations étonnantes. Tout d'abord, le niveau d'insécurité de l'emploi était plus faible en 2021 : en 2015, 15 % des répondants étaient inquiets pour leur emploi, alors qu'en 2021, ils n'étaient « que » 11 % à être inquiets. Les liens avec les caractéristiques démographiques et organisationnelles étaient assez similaires pour ces deux périodes. Au cours de ces deux périodes, des taux plus élevés d'insécurité de l'emploi sont observés dans les groupes dont la position sur le marché du travail est plus faible, comme les travailleurs avec des contrats temporaires, les jeunes, les travailleurs les moins qualifiés, les ouvriers (et les travailleurs dans le sec-

teur des services), ainsi que les travailleurs de l'industrie et du commerce de détail. Par ailleurs, les travailleurs du secteur public obtiennent un score légèrement meilleur, peut-être en raison de leur niveau de protection plus élevé. Pour certaines catégories, l'insécurité de l'emploi a considérablement diminué entre 2015 et 2021 : les travailleurs du secteur public, les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs plus qualifiés et les professionnels étaient plus inquiets pour leur emploi en 2015 qu'en 2021. Enfin, il a été constaté que les effets négatifs de l'insécurité de l'emploi étaient légèrement plus marqués en 2021 qu'en 2015 : en effet, l'insécurité de l'emploi en 2021 était plus fortement liée à une diminution du bien-être psychologique, ou du sentiment d'être reconnu au travail. De plus, les douleurs physiques et le harcèlement au travail ont également légèrement augmenté lorsque les travailleurs étaient inquiets pour leur emploi en 2021 par rapport à 2015. Les différences entre 2015 et 2021 se résument donc par : moins d'incertitude, des liens largement similaires, mais des conséquences légèrement plus marquées.

Dans le chapitre 9 (Vanroelen, Vanderleyden, Van Aerden et Bosmans), nous répondons à la question de savoir à quoi ressemble le travail précaire en Belgique en 2021. Quels groupes de travailleurs sont plus souvent touchés et voit-on des différences lorsque l'on étudie séparément les aspects de la précarité ? Comment les conditions et les relations d'emploi précaires sont-elles liées à d'autres caractéristiques du travail et au bien-être ainsi qu'à la santé des travailleurs ?

Afin de répondre à ces questions, nous utilisons une interprétation multidimensionnelle de l'emploi précaire, composée de six dimensions pour lesquelles un ou plusieurs indicateurs de substitution ont été sélectionnés dans l'enquête européenne sur les conditions de travail 2021 (EWC(t)S 2021) : (1) stabilité de l'emploi, (2) durabilité économique, (3) droits et protection sociale, (4) temps de travail, (5) développement des compétences et (6) pouvoir de négociation. La somme de ces dimensions conduit ensuite à une échelle de qualité de l'emploi allant d'une qualité très favorable à un emploi précaire (le cumul de scores défavorables sur les six dimensions).

L'emploi précaire semble être très inégalement réparti dans la société belge. La plus forte concentration de précarité est observée chez les jeunes travailleurs, les personnes peu qualifiées, les travailleurs du secteur des services et les professions du secteur industriel, ainsi que dans les secteurs du transport, de la construction et des services. De plus, il existe un lien évident entre l'emploi précaire, d'une part, et les caractéristiques de l'emploi liées à l'exécution de tâches professionnelles, d'autre part. En d'autres termes, les travailleurs précaires sont également plus susceptibles d'être exposés à des caractéristiques intrinsèques du travail négatives, comme les risques physiques, un manque de compétences et de discrétion dans leur travail et un environnement social de travail négatif. La concentration observée de l'emploi précaire dans les groupes sociaux vulnérables est un résultat très important, qui implique un message clair pour le monde politique. C'est pour ces groupes que l'impact potentiel des mesures relatives au marché du travail devrait être prioritaire. En raison de leur position vulnérable, ces groupes se retrouvent trop souvent dans des emplois qui ne font que regrouper les inconvénients de la flexibilisation et de la déréglementation du travail, sans aucun avantage ou aucune compensation.

Enfin, nous constatons aussi des liens entre l'emploi précaire et la santé et le bien-être des travailleurs. En effet, les travailleurs en situation d'emploi précaire sont beaucoup plus susceptibles de souffrir d'insécurité de l'emploi et signalent également plus souvent un mauvais bien-être mental. Notre étude montre dès lors que la qualité de l'emploi (ou son manque de qualité) doit être considérée comme un déterminant social important de la santé et du bien-être des travailleurs. Il est aussi crucial pour le bien-être des travailleurs que la politique maintienne son engagement à améliorer la qualité de l'emploi, en particulier pour les travailleurs occupant les emplois les plus précaires. Une analyse réalisée au niveau des sous-dimensions a révélé que, spécifiquement pour la Belgique, les gains les plus importants en termes de qualité de l'emploi pouvaient être réalisés en améliorant les possibilités de formation sur le lieu de travail et en renforçant le pouvoir de négociation (droit de parole) informel des travailleurs.

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2021

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

**Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Szekér,
Karolien Lenaerts & Sem Vandekerckhove
Nick Deschacht & Céline Detilleux
Hans De Witte**

**Audrey Babic & Cédric Montagnino
Manon Pierrot, Ilan Tojerow & Magali Verdonck
Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Julie
Vanderleyden & Christophe Vanroelen**

**HIVA-KU Leuven
ECON-KU Leuven
WOPP-KU Leuven**

ULg

ULB

Interface Demography-VUB

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



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Samenvatting

In dit rapport presenteren we een gedetailleerde analyse van de gegevens voor België die zijn verzameld op basis van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden 2021 van Eurofound (EWC(t)S 2021). Sinds de eerste afname in 1990 heeft de enquête tot doel de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen in de hele Europese Unie te bepalen en te meten, de verbanden tussen verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden te onderzoeken en risicogroepen en probleemgebieden te identificeren om bij te dragen tot de ontwikkeling van een adequater beleid voor jobkwaliteit.

Een analyse van de jobkwaliteit is om verschillende redenen noodzakelijk. Ten eerste speelt jobkwaliteit een sleutelrol in de economische groei van een land. Als de kwaliteit van de banen in België hoog is, zou dat meer geschoolde werknemers kunnen aantrekken, wat zou kunnen leiden tot een hogere productiviteit en economische groei. Ten tweede kunnen banen van hoge kwaliteit financiële zekerheid en stabiliteit bieden aan individuen en gezinnen, wat hun algemene levenskwaliteit verbetert. Ten slotte kunnen banen van hoge kwaliteit de werktevredenheid en motivatie van werknemers vergroten, wat een positief effect kan hebben op de algemene productiviteit en het moreel op het werk. Naast die algemene overwegingen is het bijzonder relevant om de jobkwaliteit in de context van de COVID-19-pandemie te analyseren. Sinds het voorjaar van 2020 heeft de COVID-19-pandemie aanzienlijke gevolgen gehad voor de wereldeconomie, waardoor veel mensen hun baan zijn kwijtgeraakt en gezinnen in financiële onzekerheid verkeren. De werkgewoonten zijn ook veranderd voor veel werknemers, die hebben moeten leren zich op afstand te organiseren en te telewerken (voor de sectoren waar dat mogelijk is). Een grondige analyse van de jobkwaliteit in België kan helpen vaststellen welke sectoren en beroepen het zwaarst door de economische neergang zijn getroffen, nieuwe werkgewoonten onder de aandacht brengen en manieren vinden om werknemers te ondersteunen. Daarnaast heeft de COVID-19-pandemie ook het belang van gezondheid en veiligheid op het werk onder de aandacht gebracht. Een analyse van de jobkwaliteit in België kan helpen vaststellen welke soorten werknemers hun risico's op het werk hebben zien toenemen. De COVID-19-pandemie heeft ook aanzienlijke gevolgen gehad voor de geestelijke gezondheid, waarbij veel mensen te maken kregen met toegenomen stress en angst. Een analyse van de jobkwaliteit in België kan helpen om te bepalen welke werknemers gevoeliger zijn voor geestelijke gezondheidsproblemen, en hoe hun psychisch welzijn kan worden ondersteund. Ten slotte heeft de pandemie ook de bestaande ongelijkheden in de samenleving aan het licht gebracht, met name wat betreft de toegang tot gezondheidszorg en economische kansen. Een analyse van de jobkwaliteit in België kan helpen om ongelijkheden op de arbeidsmarkt op te sporen en aan te pakken en ervoor te zorgen dat meer werknemers toegang krijgen tot hoogwaardige banen die financiële stabiliteit en zekerheid bieden.

De enquête van 2021 werd uitgevoerd in de zeer specifieke context van de COVID-19-pandemie tussen maart en november 2021. Voor het eerst werden mensen geïnterviewd via computerondersteunde telefonische interviews, terwijl die voorheen persoonlijk werden afgenomen. Om de telefonische interviews niet te lang te maken, werd de vragenlijst in modules opgedeeld, wat inhoudt dat niet alle respondenten alle vragen beantwoordden. Daarnaast werden sommige vragen geschrapt. Die specifieke kenmerken verklaren waarom het in dit rapport vaak moeilijk was de evolutie van de jobkwaliteit in al haar dimensies te vergelijken en waarom het niet mogelijk was de indicatoren van eerdere studies op identieke wijze te reproduceren.

In overeenstemming met een grote verscheidenheid aan benaderingen van jobkwaliteit vanuit academisch en beleidsperspectief, kijken we in dit rapport ook vanuit verschillende invalshoeken naar jobkwaliteit. Het eerste deel van het rapport geeft een vrij algemene kijk op de jobkwaliteit, terwijl het tweede deel zich richt op de specifieke verbanden tussen jobkenmerken³ en de directe of indirecte gevolgen voor de werknemer.

1.1 Deel 1: Jobkwaliteit in België

Het eerste deel van ons onderzoek (hoofdstuk 1 tot en met 4) maakt de balans op en beschrijft de evolutie van jobkenmerken in België.

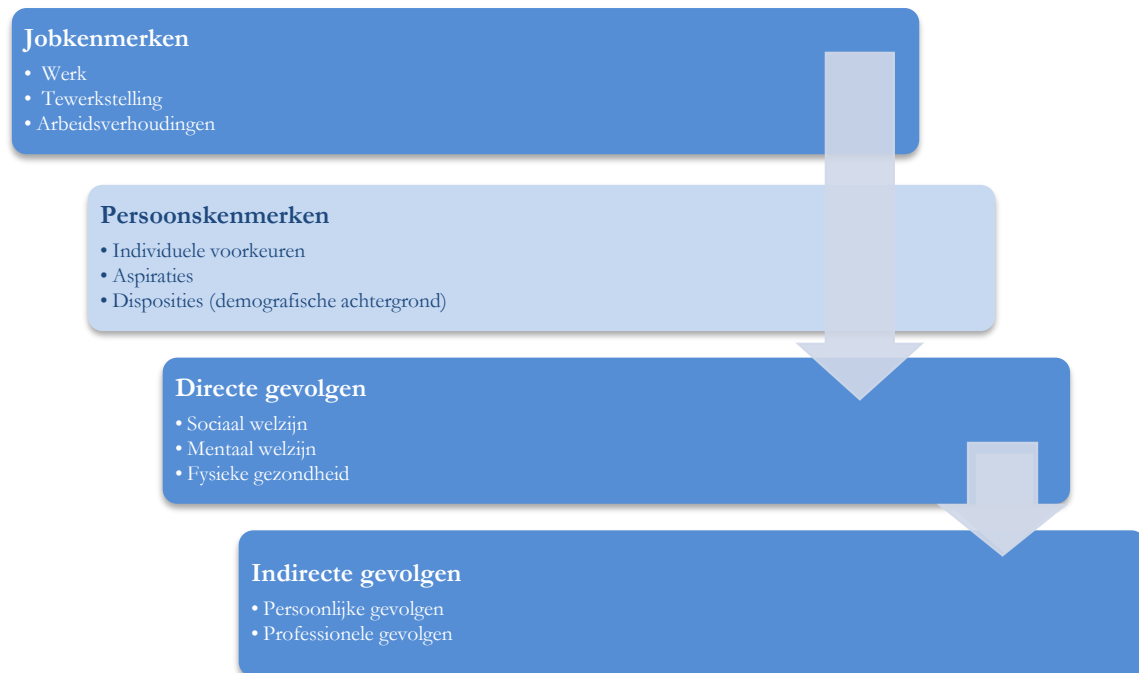
In *hoofdstuk 1* (Lenaerts en Vandekerckhove) biedt een conceptuele inleiding het kader waarbinnen we de analyses in dit eerste deel zullen presenteren. Met het oog op de duidelijkheid van de reikwijdte van jobkwaliteit zullen de verschillende *jobkenmerken* in de meeste gevallen in verschillende categorieën of bredere dimensies worden ingedeeld. In België gebruiken we bijvoorbeeld de logica van de vier A's (Huys *et al.*, 1997), onlangs uitgebreid tot 5 A's (Flohimont *et al.*, 2013): Arbeidsorganisatie, Arbeidsinhoud, Arbeidsomstandigheden, Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen. Deze categorieën zijn eerder logisch of thematisch dan empirisch met elkaar verbonden. We kunnen ze bovendien terugbrengen tot *drie dimensies* die ook het grootste deel van de literatuur over dit onderwerp weerspiegelen (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009): *Werk, Teverkstelling en Arbeidsverhoudingen (WTA)*.⁴ De dimensie '*werk*' omvat arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden. De tweede dimensie, '*teverkstelling*', omvat de overgang van werk naar privéleven, dus het arbeidsvolume en de flexibiliteit, maar ook opleiding en carrièremogelijkheden, die het menselijk kapitaal vergroten. De derde dimensie, '*arbeidsverhoudingen*', omvat de interpersoonlijke relaties en de sociale dialoog, zowel via formele als informele kanalen.

Het conceptuele kader is weergegeven in figuur 1, die de weg illustreert van jobkenmerken naar indirecte persoonlijke en professionele gevolgen.

3 We geven hier de voorkeur aan de term 'kenmerken' boven 'indicatoren'. De indicatoren zijn opgebouwd uit een aantal kenmerken, maar omdat het in 2021 vaak niet mogelijk was de in eerdere rapporten gebruikte indicatoren te repliceren, gaven we er de voorkeur aan de verschillende kenmerken afzonderlijk te analyseren.

4 In het Frans, Travail, Emploi, Relations de travail (TER) en in het Engels, Work, Employment, Social relations (WAS).

Figuur 1. Conceptueel kader



Bron Lamberts *et al.* (2016)

De *jobkenmerken* vormen het uitgangspunt, op basis van een zo objectief mogelijke beschrijving. De combinatie van job- en persoonskenmerken brengt *directe* gevolgen (fysieke gezondheid en sociaal en mentaal welzijn die rechtstreeks verband houden met het werk, bv. werktevredenheid of stress) en *indirecte* gevolgen (gevolgen die ook buiten de onderneming professioneel of persoonlijk worden gevoeld, zoals (langdurige) ziekte of arbeidsongeschiktheid, psychologisch welzijn en inzetbaarheid) met zich mee.

Hoofdstuk 2 (Thil, Lenaerts, Szekér en Vandekerckhove) geeft een *beschrijving van de jobkwaliteit* in België op basis van gegevens van de EWC(t)S 2021. De jobkwaliteit in België wordt beschreven aan de hand van 28 kenmerken, gebaseerd op het brede conceptuele kader (WTA-model). Vervolgens wordt de jobkwaliteit beoordeeld door vergelijking met de situatie in 2015 (waar mogelijk) en tussen verschillende groepen op de arbeidsmarkt (bv. op basis van geslacht, opleidingsniveau, sector enz.). We staan ook stil bij de jobkwaliteit van zelfstandigen.

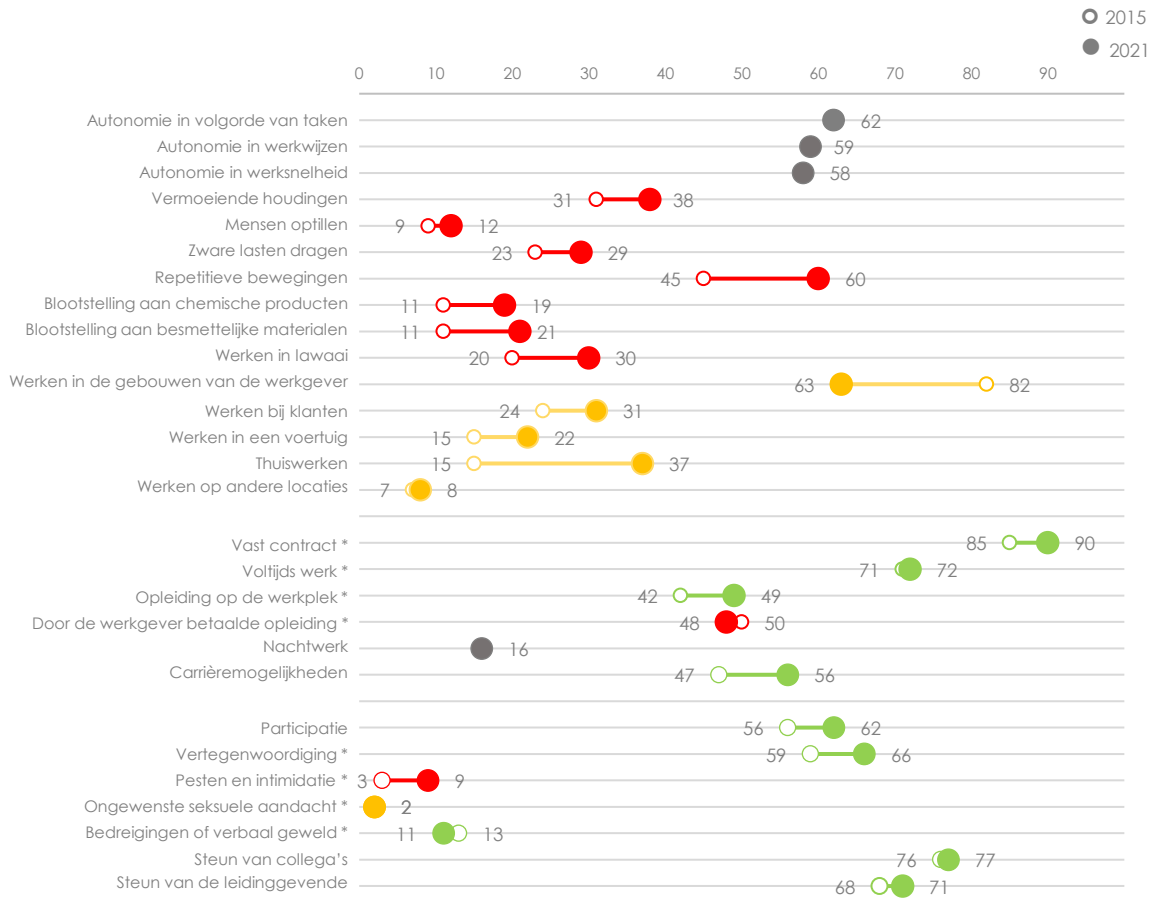
Figuur 2 toont de evolutie van de jobkwaliteit tussen 2015 en 2021, aan de hand van de analyse van de drie dimensies die in hoofdstuk 1 zijn beschreven.

Wat de dimensie *'werk'* betreft, stellen we in het algemeen een negatieve evolutie vast tussen 2015 en 2021 (zonder rekening te houden met de autonomie op het werk, die niet vergelijkbaar is in de tijd). Met name alle onderzochte risico's zijn toegenomen. Ook de locatie van het werk is tussen 2015 en 2021 sterk veranderd, met een duidelijke toename van thuiswerken en een sterke afname van werken in de gebouwen van de werkgever. Hier zien we de gevolgen van de COVID-19-pandemie, die veel werknemers dwong thuis te werken, waar hun activiteit dat toeliet.

Wat de dimensie *'tewerkstelling'* betreft, zien we een verbetering tussen 2015 en 2021. Het aantal vaste contracten en carrièremogelijkheden is toegenomen. Tussen 2015 en 2021 is ook de aard van de door de werknemers ontvangen opleiding veranderd. We zien hier een toename van de opleiding op de werkplek en een lichte daling van de door de werkgever betaalde opleiding. Ook hier zien we de gevolgen van de COVID-19-pandemie, die sommige werknemers ertoe kan hebben gedwongen de door de werkgever betaalde opleidingen uit te stellen ten gunste van een opleiding op de werkplek door collega's of leidinggevenden.

Voor de dimensie ‘*arbeidsverhoudingen*’ stellen we voornamelijk een verbetering vast van de participatie en vooral een duidelijke toename van de vertegenwoordiging. De COVID-pandemie kan een stimulans zijn geweest voor het organiseren van vele regelmatige vergaderingen waar werknemers konden worden geïnformeerd over de gevolgen van de pandemie voor hun organisatie en waar ze hun mening konden geven. Toch zien we tussen 2015 en 2021 een aanzienlijke toename van pesten en intimidatie op het werk, wellicht ook als gevolg van de bijzonder gespannen situatie door/als gevolg van de COVID-19-pandemie.

Figuur 2. Jobkenmerken van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100



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

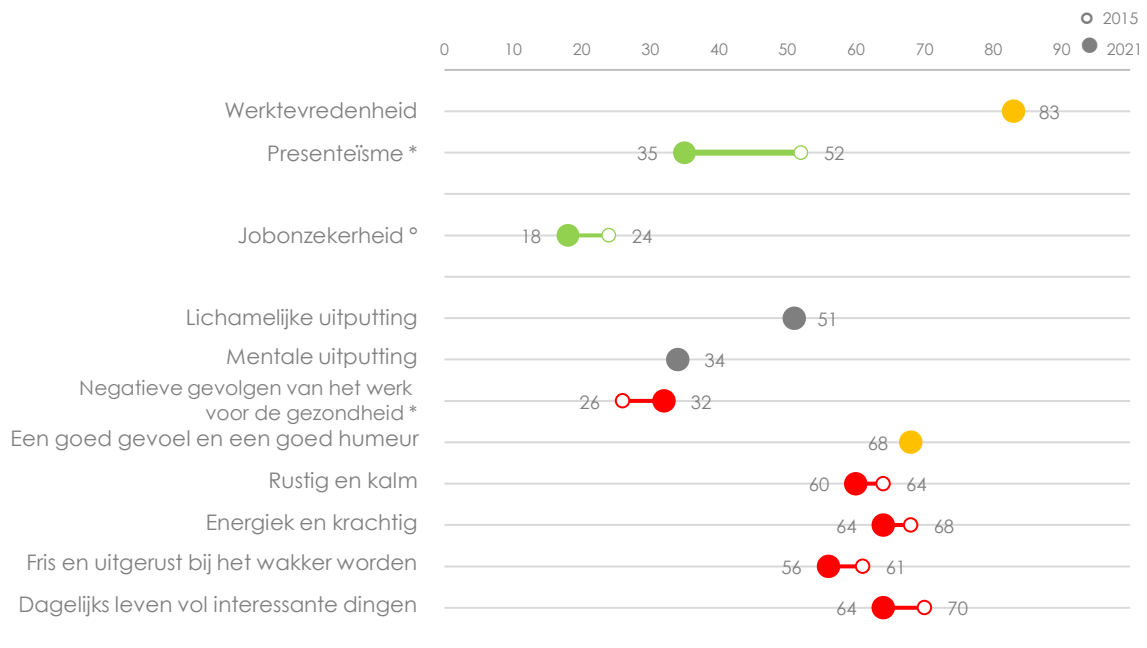
Bron EWCS 2015 en 2021 (gebaseerd op berekeningen van HIVA)

Naast deze algemene - en nogal gemengde - evolutie van de jobkwaliteit tussen 2015 en 2021, nemen we voor specifieke groepen werknemers (niet in de figuur weergegeven) verschillende trends waar, die deze algemene trend niet volgen. Met name voor de jongste en oudste groepen werknemers en voor werknemers met een lager secundair diploma stellen we een evolutie in de jobkwaliteit vast die afwijkt van de gemiddelde trend. Voor de jongsten is de situatie over het algemeen beter, terwijl voor de oudsten en mensen met een lager opleidingsniveau de risico's op het werk toenemen. Ook in de landbouwsector zien we een heel andere trend, met voornamelijk een hoger niveau van arbeidsrisico's (zie het rapport voor meer details).

Als we kijken naar de jobkwaliteit van zelfstandigen (niet weergegeven in de figuur), blijkt dat zij gemiddeld hoger scoren dan werknemers wat betreft autonomie in de volgorde van taken, autonomie in werkwijzen en snelheid van werken. Die grotere autonomie kan ook in verband worden gebracht met de hogere score van zelfstandigen op carrièrekansen: ze kunnen zelf kiezen om de functie en taken aan te passen, nieuwe kansen na te jagen enz. Zelfstandigen werken vaak voor meerdere opdrachtgevers. Daardoor werken ze vaak bij de klant of opdrachtgever en op flexibelere werktijden (bv. meer nachtwerk), bevindingen die ook uit de enquête van 2021 naar voren komen.

Om een inschatting te maken van het *psychologisch welzijn en de gezondheid* van Belgische werknemers en zelfstandigen, maken we in hoofdstuk 2 ook een vergelijking tussen 2015 en 2021 op basis van 11 kenmerken.

Figuur 3. Psychologisch welzijn en gezondheid van werknemers in 2015 en 2021, score tussen 0 en 100



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

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

Volgens figuur 3 is de werktevredenheid tussen 2015 en 2021 gelijk gebleven, maar zijn presenteïsme (ziek naar het werk gaan) en jobonzekerheid afgenomen. Hier zien we twee gevolgen van de COVID-19-pandemie. Het presenteïsme kan zijn afgenomen omdat mensen niet naar het werk mochten komen als ze positief waren en de opeenvolgende lockdowns hebben de circulatie van andere virussen verminderd. Bovendien kunnen de talrijke maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid die de Belgische regering tijdens de COVID-19-periode heeft genomen, het gevoel van werkzekerheid van de werknemers hebben versterkt.

Wat de gezondheid van de werknemers betreft, stellen we voor bijna alle onderzochte kenmerken een verslechtering vast. Het aantal werknemers dat zegt dat het werk een (negatieve) invloed heeft op hun gezondheid is toegenomen. Van de 5 kenmerken van psychologisch welzijn hebben er 4 een score die afneemt tussen 2015 en 2021.

In enkele subgroepen zien we een heel andere evolutie, met name bij werknemers met een lager secundair diploma en werknemers met een masterdiploma, de jongste en oudste werknemers, werk-

nemers die de enige werknemer van een organisatie zijn en werknemers in de landbouwsector (zie het rapport voor meer details).

In 2021 zijn zelfstandigen tevredener met hun job dan werknemers. Bovendien melden zij meer presentisme, maar hun psychologisch welzijn is gemiddeld beter dan dat van werknemers.

Hoofdstuk 3 (Detilleux en Deschacht) analyseert de evolutie van de samenstelling van de taken van de Belgische werknemers tussen 1995 en 2021. Nieuwe technologieën herstructureren de economie waarbij sommige sectoren groeien en andere afnemen, sommige beroepen verdwijnen en de taken van andere beroepen veranderen. De groei van de informatisering in de afgelopen decennia heeft geleid tot verandering, en zelfs tot vervanging door automatisering, van de taken die werknemers in verschillende beroepen uitvoeren. Aan de hand van de Europese Enquête naar de Arbeidsomstandigheden 2021 (EWC(t)S 2021) wordt in dit hoofdstuk empirisch onderzocht hoe de samenstelling van de taken van Belgische werknemers de afgelopen 25 jaar is veranderd. Eerst beschrijven we de samenstelling van de taken van werknemers in 2021 en onderzoeken we het verband met de kenmerken van werknemers en hun beroepen. Vervolgens bestuderen we hoe de taken van Belgische werknemers tussen 1995 en 2021 zijn veranderd. Ten slotte voeren we een decompositieanalyse uit om na te gaan in hoeverre veranderingen in de samenstelling van de taken van werknemers kunnen worden toegeschreven aan veranderingen in taken en aan veranderingen in de beroepsverdeling.

Voor beleidsmakers is het belangrijk om de evolutie van de taken van werknemers op langere termijn te bestuderen. Op veel arbeidsmarkten, waaronder de Belgische, is de vaardighedenmismatch, dus het verschil tussen de vaardigheden van werkzoekenden en de in de vacatures gevraagde vaardigheden, vrij groot. Aangezien specifieke taken specifieke soorten onderwijs en opleiding vereisen, kan een beter inzicht in de evolutie van de taken van werknemers beleidsmakers helpen bij de uitvoering van een onderwijs- en opleidingsbeleid dat die mismatch in de toekomst kan verkleinen. Naast de vaardighedenmismatch, is het ook belangrijk dat werknemers de beroepsvaardigheden verwerven waar op de arbeidsmarkt vraag naar is, zodat zij gemakkelijker een baan kunnen vinden en minder kans lopen om werkloos te blijven.

Onze algemene conclusie over het verband tussen werktaken en beroepen is dat de indexen voor fysieke, routinematige en machinale taken meestal hoog zijn voor arbeiders, terwijl die voor intellectuele taken en technologiegebruik hoog zijn voor bedienden. Aangezien het bij de groeiende beroepen voornamelijk gaat om bedienden en bij de afnemende beroepen om arbeiders, stellen we bovendien vast dat de indexen voor intellectuele taken en voor technologiegebruik belangrijker zijn in de groeiende beroepen, terwijl de indexen voor fysieke, routinematige en machinale taken belangrijker zijn in de afnemende beroepen. Als we naar de evolutie van de taakindexen kijken, zien we dat het gebruik van computers op het werk tussen 1995 en 2021 zeer sterk is toegenomen en dat deze toename tussen 2015 en 2021 is versneld. We stellen ook vast dat routinetaken de afgelopen 25 jaar belangrijker zijn geworden en dat het gebruik van machines (met uitzondering van ICT) op het werk is afgenomen. Verrassender is dat de index voor fysieke taken voor vrouwelijke werknemers hoger is dan voor mannelijke werknemers en dat deze index de laatste jaren is gestegen.

Onze conclusie over de toename van het computergebruik op het werk in België suggereert dat digitale vaardigheden in de toekomst in veel banen steeds meer vereist zullen zijn. Volgens de Europese Commissie heeft echter 40% van de werkkrachten in de EU nog steeds een lage of geen digitale geletterdheid. De afgelopen 10 jaar zijn in Europa al verschillende acties opgezet, zoals de mededeling 'Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen' uit 2008, de 'Digitale Agenda 2010', de 'Grote coalitie voor digitale banen' of 'De agenda voor nieuwe vaardigheden 2016', om de digitale kloof te overbruggen en de digitale transformatie van de economie te bevorderen. Onze resultaten bevestigen dus de noodzaak om dit beleid in de toekomst te handhaven en te versterken. De resultaten van ons onderzoek laten ook zien dat routinetaken vooral hoog zijn in afnemende beroepen, terwijl niet-routinetaken zoals intellectuele taken hoog zijn in groeiende beroepen. Onze resultaten zijn dus in overeenstemming met de 'routine-biased technical change'-hypothese, die stelt dat technologische

veranderingen leiden tot een toename van de vraag naar werknemers die niet-routinematige taken uitvoeren en een afname van de vraag naar werknemers die routinematige taken uitvoeren. Niet-routinematige taken beschrijven met name taken die probleemoplossing en complexe communicatie vereisen. De vaardigheden die nodig zijn om deze taken uit te voeren, zoals aanpassingsvermogen, creativiteit, flexibiliteit, probleemoplossing en communicatie, zullen daarom in de toekomst altijd gevraagd worden en instrumenten ter bevordering van onderwijs en opleiding in dit soort vaardigheden zouden de werknemers ten goede komen.

In *hoofdstuk 4* (Thil, Szekér, Lenaerts en Vandekerckhove) benaderen we jobkwaliteit op een meer omvattende manier, waarbij we enkele functieprofielen met specifieke combinaties van jobkenmerken onderzoeken. Uit een analyse van latente profielen komen we tot vier type jobs, elk met zijn eigen kenmerken, en schatten we de algemene kwaliteit van deze jobtypes in op basis van de typische kenmerken van elk van hen. De ‘kwalitatief goede job (verzadigd)’ en ‘evenwichtige job’ zijn de twee types met de meeste positieve jobkenmerken. Het type ‘job met weinig autonomie in de werkwijzen’ en het type ‘kwalitatief slechte job’ hebben daarentegen meer negatieve kenmerken. Bij een vergelijking van de evolutie tussen 2015 en 2021 stellen we enige verbetering vast van de arbeidsomstandigheden in het algemeen, met een toename van de types ‘kwalitatief goede job (verzadigd)’ en ‘evenwichtige job’ en een flinke afname van het type ‘job met weinig autonomie in de werkwijzen’. We willen er hier wel even aan herinneren dat de risico’s op het werk tussen 2015 en 2021 zijn toegenomen. In dit hoofdstuk onderzoeken we ook in welke mate dit soort jobs voorkomt bij de Belgische beroepsbevolking. We splitsen daarvoor uit naar geslacht, leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus, beroepsgroepen, sectoren en bedrijfsgrootte.

Ten slotte vergelijken we de jobtypes om na te gaan of ze verband houden met specifieke gevolgen voor werknemers op vlak van psychologisch welzijn en gezondheid. Het type ‘kwalitatief goede job (verzadigd)’ scoort vaak goed op gezondheid en psychisch welzijn, maar de resultaten zijn genuanceerder voor het type ‘evenwichtige job’, dat minder goed scoort dan het type ‘job met weinig autonomie in de werkwijzen’. Het type ‘kwalitatief slechte job’ scoort het laagst op gezondheid en psychisch welzijn.

1.2 Deel 2: Thematische verdieping

De op basis van de EWC(t)S 2021 beschikbare gegevens maken niet alleen een vrij algemene beschrijving mogelijk van werk en tewerkstelling en de directe en indirecte gevolgen daarvan in België, maar deze rijke gegevensbron biedt ook de mogelijkheid om bepaalde vragen in verband met actuele uitdagingen, problemen en strategische discussies op maatschappelijk niveau nader te onderzoeken en te beantwoorden. Daarom gaan we in het **tweede deel** van dit rapport dieper in op enkele specifiekere thematische kwesties op basis van de EWC(t)S 2021-gegevens.

Hoofdstuk 5 (De Witte en Thil) onderzoekt uitputting (als subdimensie van burn-out) en bevlogenheid (of ‘work engagement’). Burn-out is een werkgerelateerd syndroom met verschillende componenten, zoals uitputting en mentale distantie van het werk. In de EWC(t)S 2021-enquête wordt het aspect burn-out zeer beperkt gemeten: er zijn slechts twee vragen gesteld over respectievelijk fysieke en emotionele uitputting. Bevlogenheid bij het werk is de ‘positieve tegenpool’ van burn-out. Bevlogen werkenden zitten vol energie, voelen zich sterk en fit en kunnen lang en hard doorwerken. Dit hoofdstuk gaat ervan uit dat een goed begrip van de werkbeleving in België alleen mogelijk is als zowel de negatieve kant (burn-out) als de positieve kant (bevlogenheid) in kaart worden gebracht.

De *eerste onderzoeksvraag* betreft de prevalentie van uitputting en bevlogenheid. Van alle respondenten die op de vragen over uitputting ‘vaak’ of ‘altijd’ antwoorden, zegt ongeveer een derde (32%) zich aan het eind van de werkdag lichamelijk uitgeput te voelen, en ongeveer 15% (14,7%) voelt zich emotioneel uitgeput door hun werk. Werkende mensen zijn dus iets meer fysiek dan emotioneel uit-

geput door hun werk. In termen van bevolegenheid scoren zij veel hoger: tussen 77% en 83% voelt zich energiek op het werk, is enthousiast over het werk en heeft het gevoel dat de tijd snel voorbijgaat als zij aan het werk zijn. Uit deze resultaten blijkt duidelijk dat werknemers veel meer bevolegen zijn dan uitgeput. Dit wordt bevestigd door de resultaten van een clusteranalyse, waarin we nagaan in hoeverre (emotionele) uitputting en bevolegenheid samengaan. De overgrote meerderheid van de respondenten kan worden omschreven als 'bevolegen' (bijna 84%). Ze zijn bevolegen, niet uitgeput. Anderzijds is er een kleine groep die 'uitgeput' is (ongeveer 4%). Ze zijn uitgeput en niet bevolegen. Deze constatering bevestigen dat de beleving van het werk altijd positieve en negatieve aspecten bevat, en dat de positieve perceptie duidelijk véél meer doorweegt dan de negatieve. Dit komt overeen met eerdere vaststellingen die in België zijn gedaan.

De *tweede onderzoeksvraag* betreft de profielen en antecedenten van uitputting en bevolegenheid op het werk. Het *profiel* van uitgeputte of bevolegen respondenten kan tot op zekere hoogte worden beschreven aan de hand van hun demografische kenmerken en de kenmerken van de organisaties waarin zij werken. Deze correlaties zijn echter niet erg sterk. Fysieke uitputting komt vaker voor bij handarbeiders, laaggeschoolde werknemers en werknemers in de industrie en de landbouw. Emotionele uitputting wordt iets vaker gemeld door werknemers met een hogere opleiding, door hogere beroepsgroepen en door werknemers van middelbare leeftijd (35-44 jaar). Dit deelaspect van burn-outklachten komt ook iets vaker voor in de publieke sector (waartoe het onderwijs en de gezondheidszorg behoren) en in grote bedrijven. Qua bevolegenheid scoren vooral ouderen hoger, terwijl ook zelfstandigen en werknemers in hogere beroepsgroepen (zoals managers en professionals) iets hoger scoren. Werknemers in de dienstensector scoren eveneens iets hoger ('diensten en verkoop'), evenals ondernemers. Ook deze resultaten stroken met de bevindingen uit de onderzoeksliteratuur. Vervolgens kunnen de verschillende belevingen van het werk ook worden getypeerd in termen van de werkkenmerken van de werknemers - in de literatuur doorgaans beschouwd als 'antecedenten'. Deze werkkenmerken kunnen worden onderverdeeld in 'werkeisen' (aspecten die energie vergen) en 'hulpbronnen' op het werk (aspecten die energie geven en het mogelijk maken het werk te doen). De correlaties met deze werkkenmerken zijn opvallend sterker dan die met demografische kenmerken. Dit wijst erop dat vooral de kenmerken van het verrichte werk bepalend zijn voor de beleving van het werk, en niet zozeer demografische of organisatorische kenmerken. Het algemene patroon dat uit de resultaten naar voren komt, komt goed overeen met de bevindingen uit de academische literatuur: uitputting wordt voornamelijk veroorzaakt door te hoge werkeisen en een gebrek aan hulpbronnen op het werk. Bevolegenheid wordt hoofdzakelijk gefaciliteerd door de hulpbronnen die op het werk aanwezig zijn. Wij vullen deze vaststellingen aan voor elke soort werkbeleving. Fysieke uitputting hangt vooral samen met aspecten van de arbeidsomstandigheden: het aannemen van vermoeiende houdingen tijdens het werk, het dragen van zware lasten en het werken in een hoog tempo gaan samen met een hogere fysieke uitputting. Deze aspecten putten immers de fysieke energie (-reserves) uit. Emotionele uitputting heeft deels andere antecedenten. In overeenstemming met de burn-out-literatuur zijn emotionele belasting op het werk ('in emotioneel belastende situaties werken') en werkdruk ('aan een hoog tempo werken') belangrijke determinanten. Beide aspecten van het werk vergen immers veel energie (zowel emotioneel als mentaal). De aanwezigheid van autonomie, participatie en sociale steun van leidinggevend en collega's reduceert klachten van emotionele uitputting. Bevolegenheid houdt vooral verband met hulpbronnen op het werk, zoals autonomie, participatie en vooral de mogelijkheid om de eigen kennis en vaardigheden op het werk te gebruiken (vaardigheidsbenutting). Daarnaast blijken er ook duidelijke verbanden te bestaan met sociale steun van leidinggevend en collega's en met de ervaring van wederzijds vertrouwen tussen werknemers en management. De correlaties tussen bevolegenheid en werkeisen zijn minder uitgesproken. Toch blijkt dat de vrees voor verandering van de werksituatie en de vrees om de huidige baan te verliezen een negatieve invloed hebben op de bevolegenheid van werknemers. Hetzelfde geldt voor blootstelling aan discriminatie, intimidatie en geweld.

De derde onderzoeksvraag betreft de gevolgen van uitputting en bevlogenheid. Deze gevolgen zijn zoals verwacht: uitputting correleert met lagere welzijns- en gezondheidsscores, terwijl bevlogenheid het tegenovergestelde patroon vertoont. Werknemers die uitputting ervaren melden dus meer gezondheidsrisico's op het werk en een lager mentaal of psychologisch welzijn. Bevlogenheid hangt juist samen met hogere welzijnsscores, een positievere beleving van het werk in het algemeen en lagere gezondheidsrisico's op het werk. Uit de resultaten blijkt dat uitputting en bevlogenheid niet zomaar tot elkaar te herleiden zijn. Beide soorten werkbeleving vullen elkaar aan. Dit betekent dat het niet voldoende is om slechts één aspect van werkbeleving in kaart te brengen in een onderzoek naar welzijn op het werk, maar dat er pas een volledig beeld ontstaat wanneer beide aspecten in kaart worden gebracht. Een onderzoek naar uitputting is dus niet voldoende om de werkbeleving en de gevolgen daarvan in kaart te brengen. Dit blijkt duidelijk uit de analyse van het psychologisch welzijn en de inschatting van werk gerelateerde gezondheidsrisico's: uitputting en bevlogenheid dragen hier onafhankelijk van elkaar toe bij.

In dit *hoofdstuk 6* (Vanmarcke, Szekér, Vandekerckhove, Lenaerts, Babic en Montagnino) bestudeerden we op basis van de 7^e *European Working Conditions Telephone Survey* (EWC(t)S 2021) de risico's van een veranderende arbeidsmarkt (o.a. ten gevolge van de verregaande digitalisering en de recente COVID-19 pandemie) op de gezondheid van Belgische werknemers. Dit deden we door de samenhang tussen werkkenmerken (biomechanische/psychosociale risicofactoren) met enerzijds werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA) en anderzijds mentaal welzijn in België in kaart te brengen.

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

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

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

Naast biomechanische risicofactoren zijn er ook psychosociale risico's in de werkomgeving die vaak moeilijker te detecteren zijn omdat de gevolgen ervan minder zichtbaar of direct zijn. Uit de 7^e EWC(t)S maken we op dat Belgische respondenten gemiddeld ongeveer één werkkenmerk in hun werkomgeving als risicofactor ervaren. Hierbij zien we een aantal interessante verschillen: (1) het voorkomen van risicofactoren is lager voor mensen die 'vaak' of 'altijd' telewerken, (2) in de gezondheids-, onderwijs en transportsector worden meer risicofactoren gerapporteerd dan in de meeste andere sectoren, (3) de grootte en structuur van een bedrijf kan een directe invloed hebben

op de aan- of afwezigheid van risicofactoren en (4) het ervaren van een minder goede werk-privé-balans hangt samen met het signaleren van een groter aantal psychosociale risicofactoren.

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

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

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

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

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

gelijking met niet-telewerkers) verbetert, o.a. door de tijdswinst bij het wegvallen van het woon-werktraject.

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

Hoofdstuk 7 (Pierrot, Tojerow en Verdonck) gaat in op oudere werknemers en het perspectief van duurzaam werk, waarbij systematisch onderscheid wordt gemaakt tussen de contrasterende uitdagingen in verband met het einde van de loopbaan van mannen en vrouwen. Dit thema is verankerd in een context van beleidsmaatregelen om ouderen in België aan het werk te houden en weer aan het werk te krijgen sinds 2006, waaronder maatregelen om de voorwaarden voor toegang tot regelingen voor vervroegde uittreding te beperken. Dit zien we terug in de stijging van de werkgelegenheidsgraad van 55-64-jarigen tussen 2015 (45%) en 2021 (55%). Die blijft lager voor vrouwen van 55-64 jaar (51%) dan voor hun mannelijke tegenhangers (60%).

De kwestie staat ook in de context van de gezondheidscrisis. Wat de oudere werknemers betreft, heeft de crisis *a priori* het effect van de recente maatregelen op de activiteitsgraad niet vermindert en slechts een lichte vertraging van de werkgelegenheidsgraad veroorzaakt. Dit kleine effect zou echter op langere termijn gevolgen kunnen hebben voor oudere werklozen, die doorgaans minder snel een baan vinden dan andere leeftijdsgroepen.

De wijziging van de vragenlijst van de EWC(t)S 2021-enquête ten opzichte van die van 2015 heeft geleid tot enkele methodologische uitdagingen. Daarom richt dit hoofdstuk zich op een vergelijking van de resultaten van 2021 tussen leeftijdsgroepen en, binnen oudere werknemers, tussen mannen en vrouwen. De resultaten zijn beperkt tot werknemers en kunnen een aanzienlijke vertekening vertonen omdat de steekproef alleen bestaat uit mensen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Hoewel bepaalde factoren kunnen leiden tot een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt (slechte arbeidsomstandigheden, gezondheidstoestand, psychisch welzijn enz.), kunnen we dit met de enquêtegegevens niet nagaan.

Uit de resultaten blijkt allereerst dat de kwestie van de arbeidsmodaliteiten van oudere werknemers onlosmakelijk verbonden is met die van het geslacht, aangezien er aanzienlijke verschillen bestaan tussen oudere mannen en vrouwen wat betreft sectoren, beroepen en de oververtegenwoordiging van deeltijdwerk. Oudere vrouwelijke werknemers zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in het onderwijs, de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk, die ook zwaar door de gezondheidscrisis zijn getroffen. De samenstelling van jobs per beroeps categorie voor mannen en vrouwen van 50 jaar en ouder heeft de reeds in 2015 aanwezige trends gehandhaafd, maar de evoluties sinds de laatste golf kunnen wijzen op een betere duurzaamheid van werk voor oudere werknemers. Het zou interessant zijn als het beleid voor de handhaving van de werkgelegenheid zich speciaal zou richten op de uitgeoefende beroepen om deze dynamiek te versterken.

Wat deeltijdwerk betreft, zijn vrouwen oververtegenwoordigd (55% van de werknemers van 50 jaar en ouder in onze steekproef werkt in deeltijd) in vergelijking met mannen van dezelfde leeftijd (15%), terwijl 19% hun werktijd zou willen uitbreiden. Er is dus beleidsruimte om voltijds werk onder vrouwen te bevorderen; beleid dat gericht is op onvrijwillig deeltijdwerk onder oudere werknemers zou veelbelovend kunnen zijn in de context van een doelstelling om voltijds werk te bevorderen.

De jobkwaliteit van oudere werknemers werd beoordeeld met verschillende kenmerken die achterenvolgens betrekking hadden op de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoor-

waarden en de sociale relaties. In vergelijking met jongere groepen lijken 50-plussers minder onder druk te staan, minder nachten te werken, stabielere contracten te hebben en minder vaak geconfronteerd te worden met pesterijen en ander agressief gedrag. Het beleid inzake oudere werknemers zou erop gericht kunnen zijn deze positieve bevinding te versterken, aangezien deze factoren de duurzaamheid van het werk kunnen verbeteren.

Aan de andere kant vereist het werk van werknemers van 50 jaar en ouder minder vaak dat ze nieuwe dingen leren, worden ze vaker blootgesteld aan risico's in verband met werkhoudingen, hebben ze minder vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en minder toegang tot opleiding, worden ze minder regelmatig geraadpleegd bij het vaststellen van hun werkdoelstellingen en worden ze minder gesteund door hun collega's en hun superieuren. Ook moet worden opgemerkt dat de jobkwaliteit voor vrouwen van 50 jaar en ouder over het algemeen lager lijkt dan voor hun mannelijke tegenhangers. In deze verschillende dimensies moet de bestaande dynamiek worden veranderd, waarbij oudere werknemers meer kansen krijgen en er gestreefd wordt naar een werkomgeving waarin houdingen minder risico's met zich meebrengen.

Als een slechte jobkwaliteit zou leiden tot een vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt, zou je hogere scores voor oudere werknemers hebben verwacht dan voor jongere. Deze gemengde bevinding lijkt die hypothese niet te ondersteunen. In een context van strengere voorwaarden voor de toegang tot vervroegd pensioen is het ongetwijfeld moeilijker geworden dan vroeger om de arbeidsmarkt te verlaten bij een lagere jobkwaliteit. Daarom zou het interessant zijn als maatregelen voor de handhaving van de werkgelegenheid gepaard gaan met maatregelen die specifiek gericht zijn op de kwaliteit van het werk om de duurzaamheid ervan te garanderen.

Wat de gezondheid betreft, stellen we vast dat werknemers van 55 jaar en ouder gemiddeld minder gezondheidsproblemen hebben dan hun collega's van 35-44 en 45-54 jaar (behalve pijn in de been-spieren). Waarschijnlijk hebben oudere werknemers met frequentere gezondheidsproblemen de arbeidsmarkt voortijdig verlaten, via een regeling voor brugpensioen of een ziekte- en invaliditeitsverzekering. Hetzelfde geldt voor psychologisch welzijn en werktevredenheid. Gezondheid, psychologisch welzijn en werktevredenheid zouden de beslissing om aan het eind van de loopbaan te blijven werken dus sterk kunnen beïnvloeden, misschien zelfs meer dan de jobkwaliteit. Maatregelen ter verbetering van die dimensies zouden de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt kunnen verminderen.

Ten slotte hebben we gekeken naar het belang van gezinslasten en huishoudelijke taken bij oudere werknemers. Zij zorgen minder vaak dan de 35-49-jarigen voor hun kinderen en kleinkinderen en zijn minder vaak betrokken bij huishoudelijke taken, maar ze worden vaker gevraagd voor oudere of gehandicapte familieleden te zorgen. Van de 50-plussers dragen vrouwen zwaardere lasten (gezin of huishouden), waarbij hun pensioenbeslissingen eerder door hun gezinsrol worden beïnvloed dan die van mannen. Maatschappelijke veranderingen in gezins- en huishoudelijke taken zouden daarom van invloed kunnen zijn op het behoud van werk aan het eind van de loopbaan, met name voor oudere vrouwen.

In hoofdstuk 8 (De Witte en Thil) worden de prevalentie, de antecedenten en de gevolgen van jobonzekerheid in 2021 onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat ongeveer 11% van de respondenten dacht dat zij hun baan in de komende zes maanden zouden kunnen verliezen, en dus onzeker waren over het behoud ervan. Het betreft dus slechts een minderheid van de beroepsbevolking.

Uit de studie van de mogelijke antecedenten van jobonzekerheid bleek dat werknemers met een tijdelijk contract, werknemers jonger dan 25 jaar, elementaire beroepen (handarbeiders en operators) en werknemers met een laag opleidingsniveau meer kans hadden op jobonzekerheid. Dit geldt ook voor werknemers die niet in de overheidssector werken, en tot op zekere hoogte voor werknemers in kleine ondernemingen. In de regel nemen deze categorieën een minder gunstige positie in op de arbeidsmarkt, en kennen zij minder bescherming tegen ontslag. Het is dan ook begrijpelijk dat juist deze categorieën onzekerder zijn over het behoud van hun baan. Drie kenmerken typeren de risicogroep voor jobonzekerheid: werken met een tijdelijk contract, niet werkzaam zijn in de publieke

sector en lager opgeleid zijn. Dit impliceert dat de overheid aandacht moet besteden aan deze risicogroepen wanneer zij zich wil richten op het verminderen van de gevolgen van jobonzekerheid.

Wat de gevolgen betreft, komt jobonzekerheid naar voren als een duidelijke factor van psychosociale risico's op het werk. Jobonzekerheid hangt samen met een verlaging van werkgerelateerd welzijn (zoals bevlogenheid), en een toename van negatieve fenomenen zoals uitputting of het ervaren van werkgerelateerde gezondheidsrisico's. Daarnaast werden nog allerlei negatieve gevolgen gevonden voor het ruimere mentale welzijn en de gezondheid. Jobonzekerheid hangt tevens samen met een grotere kans om slachtoffer te worden van pesten op het werk, en met een negatieve werktuis interferentie. Internationaal onderzoek geeft aan dat jobonzekerheid deze negatieve welzijns- en gezondheidsgevolgen veroorzaakt, in plaats van omgekeerd. Dit onderbouwt de noodzaak om beleidsmatig actie te ondernemen om deze risicofactor op het werk (en de gevolgen ervan) te reduceren.

De *vergelijking* tussen 2015 en 2021 levert tot slot enkele verrassende vaststellingen op. Vooreerst lag het niveau van jobonzekerheid in 2021 lager: in 2015 was 15% van de respondenten onzeker over hun job, terwijl dit in 2021 'slechts' 11% was. De samenhangen met demografische en organisationele kenmerken waren in beide periodes vrij gelijkaardig. In beide periodes worden hogere percentages jobonzekerheid vastgesteld bij groepen met een zwakkere arbeidsmarktpositie, zoals werkenden met een tijdelijk contract, jongeren, lager geschoolden, arbeiders (en werkenden in de dienstensector), en werknemers uit de industrie en retail sector. Daarnaast scoren werkenden in de publieke sector iets beter, wellicht door hun hogere beschermingsgraad. Voor enkele categorieën daalde de jobonzekerheid opmerkelijk tussen 2015 en 2021: werknemers uit de publieke sector, werknemers met een tijdelijk contract, hoger geschoolden en professionals waren in 2015 méér onzeker over hun job dan in 2021. Tot slot werd vastgesteld dat de negatieve gevolgen van jobonzekerheid iets sterker waren in 2021 dan in 2015: zo hing jobonzekerheid in 2021 in sterkere mate samen met een verlaging van het psychisch welzijn, of van het gevoel erkend te worden op het werk. Daarnaast werden er ook iets méér lichamelijke klachten en pesterijen op het werk ervaren wanneer men jobonzeker was in 2021 in vergelijking met 2015. De verschillen tussen 2015 en 2021 kunnen dan ook worden samengevat als: minder onzekerheid, grotendeels gelijkaardige verbanden, maar wel iets sterkere gevolgen.

In hoofdstuk 9 (Vanroelen, Vanderleyden, Van Aerden en Bosmans) geven we een antwoord op de vraag hoe precair werk er in België uitziet anno 2021. Welke groepen werknemers worden vaker getroffen en zien we verschillen wanneer we aspecten van precariteit afzonderlijk bestuderen? Hoe hangen preciaire arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen samen met andere jobkenmerken en met het welzijn en de gezondheid van werknemers?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden, maken we gebruik van een multidimensionale invulling van preciaire arbeid, bestaande uit zes dimensies waarvoor telkens één of meerdere proxy-indicatoren werden geselecteerd uit de European Working Conditions Survey van 2021 (EWC(t)S 2021): (1) stabiliteit van tewerkstelling, (2) economische duurzaamheid, (3) rechten en sociale bescherming, (4) werktijden, (5) ontwikkeling van vaardigheden en (6) onderhandelingsmacht. De som van deze dimensies leidt dan tot een schaal voor tewerkstellingskwaliteit die gaat van zeer gunstige kwaliteit tot preciaire arbeid (de opeenstapeling van ongunstige scores op de zes dimensies).

Preciaire arbeid blijkt sterk ongelijk verdeeld te zijn in de Belgische samenleving. De hoogste concentratie van precariteit zien we bij jongere werknemers, laagopgeleiden, werknemers in dienstverlenende en uitvoerende industriële beroepen en in de transport, bouw en dienstensector. Verder is er een duidelijk verband tussen preciaire arbeid enerzijds en jobkenmerken verbonden aan de uitvoering van arbeidstaken anderzijds. Met andere woorden, preciaire werknemers worden ook vaker blootgesteld aan nadelige intrinsieke arbeidskenmerken, zoals fysische risico's, een gebrek aan vaardigheden en discretie in hun job en een negatieve sociale werkomgeving. De geobserveerde concentratie van preciaire arbeid bij kwetsbare sociale groepen is een heel belangrijke bevinding, die een duidelijke boodschap naar het beleid impliceert. Het zijn deze groepen waarvoor men bij het nemen van

arbeidsmarktmaatregelen prioritair zou moeten nagaan wat de mogelijke impact ervan is. Omwille van hun kwetsbare positie belanden deze groepen al te vaak in jobs die enkel de nadelen van de flexibilisering en deregulering van arbeid groeperen, zonder dat er iets van voordelen of compensatie tegenover staat.

Tot slot zien we ook verbanden tussen preciaire arbeid en de gezondheid en het welzijn van werknemers. Zo hebben werknemers in een preciaire werksituatie veel vaker te kampen met jobonzekerheid en rapporteren ze ook vaker slecht mentaal welzijn. Uit ons onderzoek blijkt dus dat tewerkstellingskwaliteit (of het gebrek eraan) moet worden beschouwd als een belangrijke sociale determinant van de gezondheid en het welzijn van werknemers. Het is dan ook cruciaal voor het welzijn van werknemers dat het beleid onverminderd inzet op het verhogen van de tewerkstellingskwaliteit, zeker voor de werknemers in de meest preciaire jobs. Een analyse uitgevoerd op het niveau van de subdimensies toonde aan dat specifiek voor België de grootste winst op vlak van tewerkstellingskwaliteit kan worden geboekt door het verbeteren van opleidingsmogelijkheden op de werkvloer en het versterken van de informele onderhandelingsmacht (inspraak) van werknemers.

JOB AND WORK QUALITY IN BELGIUM IN 2021

Analysis based on the European Working Conditions Survey (EWC(t)S) 2021 Executive Summary

**Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Szekér, Karolien Lenaerts
& Sem Vandekerckhove** **HIVA KU Leuven**
Nick Deschacht & Céline Detilleux **ECON- KU Leuven**
Hans De Witte **WOPP-KU Leuven**
Audrey Babic & Cédric Montagnino **ULg**
Manon Pierrot, Ilan Tojerow & Magali Verdonck **ULB**
Kim Bosmans, Karen Van Aerden,
Julie Vanderleyden & Christophe Vanroelen **Interface Demography-VUB**

Study commissioned by the FPS Employment, Labour and Social Dialogue,
Directorate General for the Humanisation of Work



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Summary

In this report, we present a detailed analysis of the Belgian data collected in the context of the Eurofound European Working Conditions Survey 2021 (EWC(t)S 2021). Since its launch in 1990, the main objectives of the survey have been to assess and quantify the working conditions of employees and self-employed people throughout the European Union, examine the relationships between different aspects of working conditions, and identify groups at risk and issues of concern, to contribute to European policy development on quality of work and employment issues.

An analysis of job and work quality is necessary for several reasons. First, the quality of jobs and work plays a key role in a country's economic growth. If the quality of jobs in Belgium is high, this can attract more skilled workers, which can lead to higher productivity and economic growth. Second, high-quality jobs can provide financial security and stability for individuals and families, improving their overall quality of life. Finally, high-quality jobs can enhance job satisfaction and worker motivation, which can have a positive impact on overall productivity and workplace morale. Beyond these general considerations, it is relevant in particular to analyse the quality of jobs and work in the context of the COVID-19 pandemic. From the spring of 2020 on, the COVID-19 pandemic had a serious impact on the global economy, leading to job losses and financial insecurity for many individuals and families. Work habits also changed for many workers, who had to learn to organise and work remotely (for the sectors where it was possible). An in-depth analysis of job and work quality in Belgium can help identify the sectors and professions most affected by the economic downturn, highlight new work habits and identify ways to support workers. Furthermore, the COVID-19 pandemic also laid bare the importance of health and safety at work. An analysis of job and work quality in Belgium can help identify the types of workers who have been faced with increased risks at work. The COVID-19 pandemic also had a significant impact on mental health, with many people suffering from higher levels of stress and anxiety. An analysis of job and work quality in Belgium can help identify workers who may be more susceptible to mental health concerns, and ways to support their psychological well-being. Finally, the pandemic also highlighted the existing inequalities in society, in particular in terms of access to health care and economic opportunities. An analysis of job and work quality in Belgium can help identify and address inequalities in the labour market, and ensure that more workers have access to good quality jobs that offer financial stability and security.

The 2021 survey was conducted in the highly specific context of the COVID-19 pandemic, between March and November 2021. For the first time, respondents were interviewed via computer-assisted telephone interviews, whereas these interviews were previously conducted in person. To ensure that these telephone interviews were not too long, the questionnaire was modulated, meaning that not all respondents answered all questions. In addition, certain questions were deleted. These specificities explain why it was often difficult in this report to compare the evolution of job and work quality in all its dimensions, and why it was not possible to identically reproduce the indicators of previous studies.

In line with a wide variety of approaches to job and work quality from academic and policy perspectives, this report also examines job and work quality from different angles. The first part of the report takes a more general look at job and work quality, while the second part focuses on the specific

relationships between the characteristics⁵ of jobs and work and the direct or indirect consequences on workers.

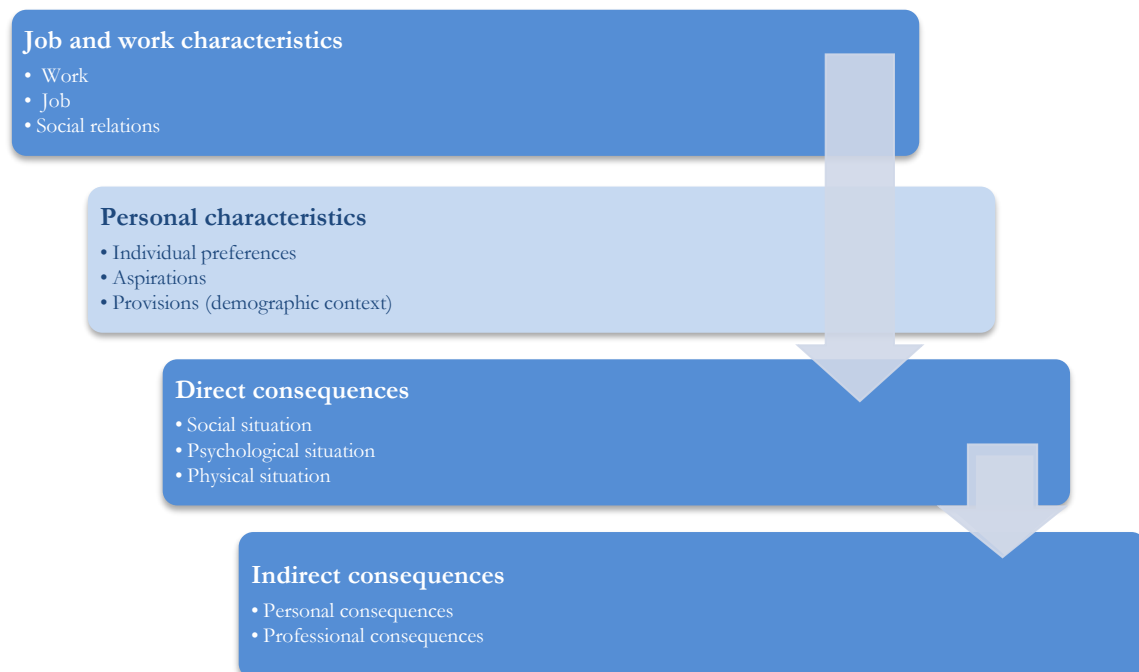
1.1 Part 1: Job and work quality in Belgium

The first part of our study (chapters 1 to 4) provides an overview and describes the evolution of job and work characteristics in Belgium.

In *Chapter 1* (Lenaerts and Vandekerckhove), a conceptual introduction provides the framework within which we present the analyses in this first section. For the sake of clarity regarding the scope of job and work quality, the various *characteristics of jobs and work* will, in most cases, be classified into different categories or broader elements. For example, the 4 T model (Huys *et al.*, 1997) is used in Belgium, and this was recently extended to the 5 T model (Flohimont *et al.*, 2013): work organisation, work content, work circumstances, work conditions, and work relations. These categories are related from a logical or thematic rather than an empirical perspective. However, we can pare them down to *three elements* that also reflect the bulk of the literature on the subject (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009): *Work, Employment and Social Relations (WAS)*.⁶ The ‘*work*’ element encompasses the content of the work, the organisation of the work and the circumstances of work. The second element, ‘*employment*’, covers transfers from work to private life, i.e. the volume of work and flexibility, but also training and career opportunities, which augment human capital. The third element, ‘*social relations*’ includes interpersonal relations and social dialogue, both through formal and informal channels.

The conceptual framework is shown in Figure 1, which illustrates the pathway from job and work characteristics to indirect personal and professional consequences.

Figure 1. Conceptual framework



Source Lamberts *et al.* (2016)

⁵ We prefer the term ‘characteristics’ rather than ‘indicators’ here. The indicators are built up from various characteristics, but since it was often not possible in 2021 to replicate the indicators used in previous reports, we preferred to analyse the different characteristics separately.

⁶ In Dutch, Werk, Tewerkstelling, Arbeidsverhoudingen (WTA) and in French Travail, Emploi et Relations de Travail (TER).

The *characteristics of the job and the work* form the starting point, based on a description that is as objective as possible. The combination of job and work characteristics and personal characteristics results in *direct* consequences (psychological, physical and social conditions directly related to work, such as job satisfaction or stress) and *indirect* consequences (consequences that are also experienced professionally or personally outside the company, such as (long-term) illness or disability, psychological well-being and employability).

Chapter 2 (Thil, Lenaerts, Szekér and Vandekerckhove) presents a *description of job and work quality* in Belgium based on EWC(t)S 2021 data. Job and work quality in Belgium is described using 28 characteristics, based on the broad conceptual framework (WAS model). Job and work quality is then assessed by comparing it with the situation in 2015 (where possible) and between different groups in the labour market (e.g., on the basis of gender, education level, sector, etc.). We also focus on job and work quality for the self-employed.

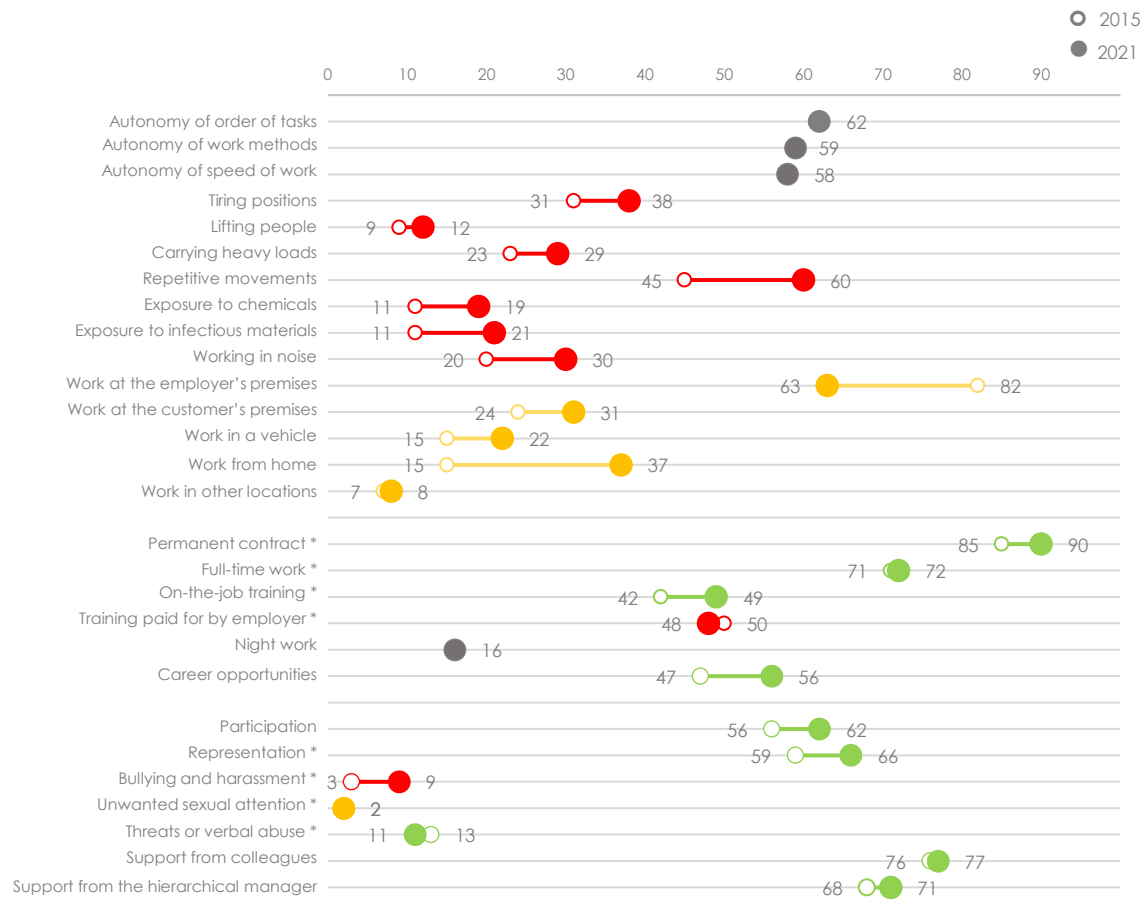
Figure 2 shows the evolution of job and work quality between 2015 and 2021, with an analysis of the three elements detailed in Chapter 1.

In terms of the *'work'* element, we observe, overall, a negative trend between 2015 and 2021 (without taking into account autonomy at work which is not comparable over time). In particular, we observe an increase in all the risks studied. The place of work has also changed significantly between 2015 and 2021, with a marked increase in working from home and a sharp decrease in working at the employer's premises. This is clearly the effect of the COVID-19 pandemic, which obliged many workers to work from home, when their job allowed it.

As regards the *employment* element, we see an improvement between 2015 and 2021. We observe an increase in permanent contracts as well as career opportunities. The nature of training given to employees also changed between 2015 and 2021. Indeed, we observe an increase in on-the-job training and a slight decrease in training paid for by the employer. This may also be an effect of the COVID-19 pandemic, which may have prompted some employees to postpone training paid for by their employer in favour of on-the-job training by colleagues or hierarchical managers.

For the *'social relations'* element, we essentially observe an improvement in participation and above all a clear increase in representation. The COVID pandemic perhaps meant that many regular meetings were organised, where employees could be informed about the implications of the pandemic for their organisation and where they could express their opinions. Nevertheless, we observe a significant increase in workplace bullying and harassment between 2015 and 2021, perhaps also due to the particularly fraught situation caused by/linked to the COVID-19 pandemic.

Figure 2. Employment and work characteristics of employees in 2015 and 2021, score between 0 and 100



Note: A green line indicates an improvement in the worker's situation between 2015 and 2021, a red line a decrease, an orange dot a stagnation. The yellow lines represent the place of work. A score of 100 indicates 'always', a score of 0 means 'never'. With the exception of the characteristics indicated by the symbol '*' for which the number represents the percentage of respondents concerned.

Source EWCS 2015 and 2021 (based on HIVA calculations)

Alongside this general - and rather mixed - evolution of job and work quality between 2015 and 2021, we observe different trends for specific groups of workers (not shown in the figure), which do not follow this general trend. For the youngest and oldest groups of workers, in particular, as well as workers with lower secondary education, we observe a change in job and work quality that differs from the average trend. For the youngest individuals, the situation is better overall, while for the oldest and for those with a lower level of education, the risks at work are higher. Similarly, we observe a very different trend in the agricultural sector, with in particular a higher level of risk at work (for more details, please refer to the report).

If we look at job and work quality among the self-employed (not shown in the figure), we see that they score higher on average than employees in terms of autonomy in the order of tasks, autonomy in methods and speed of work. This greater autonomy may also be linked to the higher score of the self-employed in terms of career opportunities: they can choose themselves to adapt the job and the tasks, to pursue new opportunities, etc. Freelancers often work for multiple clients and customers. This is reflected in the fact that they often work on the client's or customer's premises and have more flexible working hours (e.g., more night work), findings that can also be seen in the 2021 survey.

In order to provide an estimate of the *psychological well-being and health* of Belgian employees and self-employed individuals, Chapter 2 also provides a comparison between 2015 and 2021, on the basis of 11 characteristics.

Figure 3. Psychological well-being and health of employees in 2015 and 2021, score between 0 and 100



Note: A green line indicates an improvement in the worker's situation between 2015 and 2021, a red line a decrease, an orange dot a stagnation. A score of 100 indicates 'always', a score of 0 means 'never'. For the characteristics indicated by the symbol *, the number represents the percentage of respondents concerned. For job insecurity (°) the scale is 0 for 'strongly disagree' and 100 for 'completely agree'.

Source EWCS 2015 and 2021 (based on HIVA calculations)

According to Figure 3, while job satisfaction remains the same between 2015 and 2021, presenteeism (going to work while sick) and job insecurity have fallen. This may be two effects of the COVID-19 pandemic. Presenteeism may have declined as people were not allowed to come to work if they tested positive, and successive lockdowns reduced the circulation of other viruses. Moreover, the various employment support measures put in place by the Belgian government during the COVID-19 period may have enhanced employees' sense of job security.

As regards the health of employees, we observe a deterioration for almost all the characteristics analysed. The number of employees who report that work has a (negative) impact on their health has risen. Of 5 characteristics of psychological well-being, 4 have a score that fell between 2015 and 2021.

In several subgroups, we observe a completely different trend, in particular among employees with a lower secondary education and those with a master's degree, the youngest and oldest employees, employees who are the sole employee of an organisation and employees in the agricultural sector (for more details, please refer to the report).

In 2021, the self-employed were more satisfied with their jobs than employees were. They also report more presenteeism, but their psychological well-being is, on average, better than that of employees.

Chapter 3 (Detilleux and Deschacht) analyses the evolution of the tasks performed by Belgian workers between 1995 and 2021. New technologies are restructuring the economy, whereby some sectors are growing and others in decline, some professions are disappearing and the tasks of certain other professions are changing. The rise of IT witnessed in recent decades has led to changes, and even

replacement via automation, in the tasks that workers perform in the different professions. Drawing on the European Working Conditions Survey 2021 (EWC(t)S 2021), this chapter empirically examines how the tasks performed by Belgian workers has changed over the past 25 years. First, we describe the tasks performed by workers in 2021, and examine their relationship to the characteristics of workers and their professions. We then examine how the tasks of Belgian workers have changed between 1995 and 2021. Finally, we perform a decomposition analysis to examine the extent to which changes in the make-up of the tasks of workers can be attributed to changes in tasks and changes in occupational distribution.

It is important for policymakers to study the evolution of the tasks of workers over the longer term. Many labour markets, including the Belgian labour market, have fairly large mismatches between the skills job seekers actually have to offer, and the skills required in job vacancies. Given the fact that specific tasks require specific types of education and training, a better understanding of how workers' tasks are changing can help policymakers implement education and training policies that can reduce the mismatch in the future. In addition to skills mismatches, it is also important that workers acquire the job skills that are in demand in the labour market, so that they can more easily find a job and are less likely to remain unemployed.

Our general conclusion on the relationship between work tasks and the professions is that the indexes for physical, routine tasks and for the use of machines are primarily high in blue-collar occupations, while those for intellectual tasks and on the use of technology are high in white-collar occupations. Furthermore, as the growing professions are primarily represented by white-collar occupations, and declining occupations by blue-collar occupations, we also find that indexes for intellectual tasks and for technology are larger in growing occupations while indexes for physical, routine tasks and for the use of machines are larger in declining professions. Looking at the evolution of task indexes, we observe that there has been a substantial rise in the use of computers at work between 1995 and 2021, and that this increase accelerated between 2015 and 2021. We also observe that routine tasks have become more important over the past 25 years and that the use of machines (excluding ICT) at work has fallen. More surprisingly, we also find that the physical task index is higher among female workers than among male workers and that this same index has increased in recent years.

Our result on the rise in the use of computers at work in Belgium suggests that digital skills will be increasingly demanded in many jobs in the future. However, according to the European Commission, 40% of the EU workforce still has low digital literacy levels, or none at all. Over the last 10 years, various campaigns including the 2008 Communication 'New Skills for New Jobs', the 'Digital Agenda 2010', the 'Grand Coalition for Digital Jobs' and the 'New Skills Agenda for Europe 2016' have already been implemented in Europe to bridge the digital divide and foster the digital transformation of the economy. Our results therefore confirm the need to maintain and enhance these policies in the future. The results of our research also show that routine tasks are particularly high in declining professions, while non-routine tasks such as intellectual tasks are high in growing professions. Our results are therefore in line with the 'routine-biased technical change' hypothesis, which postulates that technological change leads to an increase in demand for workers performing non-routine tasks and a fall in demand for workers performing routine tasks. Non-routine tasks specifically cover tasks that require problem solving and complex communication. The skills needed to perform these tasks, such as adaptability, creativity, flexibility, problem solving, and communication, will therefore always be in demand in the future, and tools to encourage education and training in these types of skills would be beneficial to workers.

In *Chapter 4* (Thil, Szekér, Lenaerts and Vandekerckhove) we approach job and work quality in a more comprehensive manner, by examining a number of job profiles with specific combinations of job and work characteristics. Using latent profile analysis, we identify four types of jobs, each with its own characteristics, and estimate the overall quality of these job types based on the typical character-

istics of each one. ‘Good quality (saturated) work’ as well as ‘balanced work’ are the two types with the most positive job characteristics. Conversely, ‘work with low autonomy in the work methods’ and ‘poor quality work’ are associated with more negative characteristics. Comparing the change between 2015 and 2021, we observe a slight improvement in job conditions overall, with an increase in ‘good quality (saturated) work’ and ‘balanced work’, and a significant decrease in ‘low autonomy in the work methods’. Nevertheless, we should recall that risks at work increased between 2015 and 2021. In this chapter, we also look at how these types of jobs are found within the Belgian workforce. We therefore make a breakdown by gender, age groups, education levels, occupational groups, sectors and company size.

Finally, we compare job types to see if they are associated with specific consequences for employees in terms of psychological well-being and health. ‘Good quality (saturated) work’ often scores well in terms of health and psychological well-being, but the results are more nuanced for ‘balanced work’, which scores less well than ‘low autonomy in the work methods’. ‘Poor quality work’ has the lowest scores for health and psychological well-being.

1.2 Part 2: More in-depth thematic approach

Not only does the data available in the context of the EWC(t)S 2021 allow for a rather general description of jobs and work, and their direct and indirect consequences in Belgium, but this rich source of data also offers the possibility to further explore and respond to specific questions linked to current challenges, problems and strategic discussions at the societal level. Consequently, the **second part** of this report explores a number of more specific thematic issues in more depth, based on the data from the EWC(t)S 2021.

Chapter 5 (De Witte and Thi) examines exhaustion (as a sub-element of burnout) and work engagement. Burnout is a work-related syndrome with various components, including exhaustion and mental distancing from work. The EWC(t)S 2021 survey measures burnout in a very limited way: only two questions were asked about physical and emotional exhaustion, respectively. Work engagement is the ‘positive opposite’ of burnout. Engaged workers are full of energy, feel strong and fit, and can work long and hard. This chapter assumes that a good understanding of how work is experienced in Belgium is only possible if both the negative side (burnout) and the positive side (engagement) are brought into the picture.

The *first research question* concerns the prevalence of exhaustion and work engagement. Of all respondents who answered ‘often’ or ‘always’ to the questions about exhaustion, around one-third (32%) said they felt physically exhausted at the end of the workday, and around 15% (14.7%) felt emotionally drained by their work. Working people are therefore slightly more physically than emotionally exhausted by their work. In terms of work engagement, they score much higher: between 77% and 83% feel energised at work, are enthusiastic about their work and feel that time passes quickly when they are at work. These results clearly show that employees are much more engaged than exhausted. This is confirmed by the results of a cluster analysis, in which we examine the extent to which (emotional) exhaustion and work engagement go together. The vast majority of respondents can be described as ‘engaged’ (nearly 84%). They are engaged, but not exhausted. On the other hand, there is a small group that is ‘exhausted’ (about 4%). They are exhausted and not engaged. These findings confirm that how work is experienced always involves positive and negative aspects, and that the positive perception clearly far outweighs the negative. This is consistent with previous findings made in Belgium.

The *second research question* concerns the profiles and antecedents of exhaustion and engagement at work. The *profile* of exhausted or engaged respondents can be described to some extent by their demographic characteristics and the characteristics of the organisations where they work. However, these correlations are not very strong. Physical exhaustion is more common among manual workers,

low-skilled workers and workers in industry and agriculture. Emotional exhaustion is reported slightly more often by workers with higher education, by higher occupational groups and by middle-aged (35-44 years old) workers. This aspect of burnout complaints is also slightly more common in the public sector (which includes education and health care) and in large corporations. In terms of work engagement, older people in particular score higher, while the self-employed and employees in higher occupational groups (such as managers and professionals) also score slightly higher. Workers in the service sector also score slightly higher (‘services and sales’), as do entrepreneurs. These results are also consistent with findings from the research literature. The different perceptions of work can also subsequently be characterised in terms of the work characteristics of workers - generally regarded as ‘antecedents’ in the literature. These work characteristics can be divided into ‘work demands’ (aspects that require energy) and ‘resources’ at work (aspects that give energy and make it possible to do the work). The correlations with these work characteristics are noticeably stronger than those with demographic characteristics. This suggests that it is primarily the characteristics of the work performed that determine how the work is perceived, rather than demographic or organisational characteristics. The general pattern emerging from the results corresponds nicely with the findings from the academic literature: exhaustion is mainly caused by excessive work demands and lack of resources at work. Work engagement is primarily facilitated by the resources available at work. We build on these findings for each type of work perception. Physical exhaustion is mainly related to aspects of the working conditions: adopting a tiring posture during work, carrying heavy loads and working at a high pace are associated with higher physical exhaustion. Indeed, these aspects use up physical energy (reserves). Emotional exhaustion partly has other antecedents. In accordance with the burnout literature, emotional overload at work (‘working in emotionally draining situations’) and workload (‘working at a high pace’) are important determinants. Indeed, both aspects of work demand a lot of energy (both emotional and mental). The presence of autonomy, participation and social support from supervisors and colleagues reduces symptoms of emotional exhaustion. Work engagement is mainly related to resources at work, such as autonomy, participation and above all the ability to use one’s own knowledge and skills at work (skills utilisation). In addition, there also appear to be clear links with social support from supervisors and colleagues and with the perception of mutual trust between employees and management. The correlations between work engagement and work demands are less obvious. Yet it appears that fear of changing one’s work situation and fear of losing one’s current job have a negative impact on the work engagement of employees. The same applies to exposure to discrimination, harassment and violence.

The third research question concerns the consequences of exhaustion and work engagement. These consequences are as expected: exhaustion correlates with lower well-being and health scores, while engagement shows the opposite pattern. Workers who experience exhaustion therefore report more health risks at work and lower mental or psychological well-being. In contrast, work engagement is associated with higher well-being scores, a more positive perception of work in general and lower health risks at work. The results show that exhaustion and work engagement are not easily correlated with each other. Both types of work perception complement each other. This means that it is not enough to map out only one aspect of work perception in a survey of well-being at work, but a complete picture is only obtained when both aspects are mapped out. A survey of exhaustion is therefore insufficient to identify the perception of work and the relevant consequences. This is clear from the analysis of psychological well-being and the estimate of work-related health risks: exhaustion and work engagement contribute to this independently.

In this *Chapter 6* (Vanmarcke, Szekér, Vandekerckhove, Lenaerts, Babic and Montagnino), we studied the risks of a changing labour market (inter alia due to far-reaching digitisation and the recent COVID-19 pandemic) on the health of Belgian workers, based on the 7th *European Working Conditions Telephone Survey* (EWC(t)S 2021). We did this by mapping the relationship between work characteris-

tics (biomechanical/psychosocial risk factors) with Work-related Musculoskeletal Disorders (WMSD) on the one hand, and psychological well-being in Belgium on the other.

First, we elaborate on the meaning of these key concepts (WMSD, biomechanical and psychosocial risk factors, psychological well-being) and their prevalence within the Belgian working population in the EWC(t)S 2021.

WMSD usually involves problems with the wrist, shoulder, elbow or lower back, caused by a specific set of working conditions. In the 7th EWC(t)S, 80% of all respondents reported having at least one of the WMSD symptoms (back pain, muscle pain in the shoulders, neck and/or upper extremities, headache or eyestrain, muscle pain in the lower extremities). 58% of respondents present more than one symptom simultaneously. The prevalence and/or nature of these symptoms varies according to demographic characteristics (gender) or working conditions (remote working).

When WMSD symptoms develop, the so-called biomechanical risk factors (also called ergonomic risks; Lundberg, 2002) play an important role. Around 11% of the Belgian respondents in the EWC(t)S 2021 indicated that they ‘often’ or ‘always’ suffer from *exposure strain* and around 16% of workers experience significant *biomechanical strain* in the workplace. Experiencing these risk factors is associated with a less happy work-life balance, and their occurrence differs depending on the sector in which a person works (many risk factors in the health sector, for example). The likelihood of biomechanical risk factors is also higher for low-skilled workers and for workers who ‘rarely’ or ‘never’ work remotely. We see in this regard that around 75% of Belgian workers ‘often’ or ‘always’ *use computers for their work*, especially in the sectors where workers ‘often’ work remotely (including the financial and public sectors). This proportion of computer work is lower among low-skilled workers and in smaller firms (fewer than 10 employees).

Besides biomechanical risk factors, there are also psychosocial risks in the work environment that are often more difficult to detect because their effects are less visible or immediate. We conclude from the 7th EWC(t)S that on average, Belgian respondents perceive about one work characteristic in their work environment as a risk factor. We observe several interesting differences in this regard: (1) the occurrence of risk factors is lower for people who ‘often’ or ‘always’ work remotely, (2) more risk factors are reported in the health, education and transport sectors than in most other sectors, (3) the size and structure of a company may have a direct influence on the presence or absence of risk factors, and (4) experiencing a less happy work-life balance correlates with indicating a higher number of psychosocial risk factors.

The psychological well-being of Belgian workers is measured in the EWC(t)S 2021 through the *WHO-5 (mental) Well-Being Index* self-assessment questionnaire (Topp *et al.*, 2015). Around 7% of respondents reported feeling ‘not at all’ or ‘sometimes’ good mentally in the previous two weeks. These respondents are a high-risk group, especially given that they are also more likely to have other negative health and well-being outcomes. Indeed, higher psychological well-being is related to (1) the feeling of doing meaningful work, (2) being more engaged in work (with a lot of energy and enthusiasm), (3) being less mentally and physically tired at the end of the workday, and (4) a better work-life balance.

We then look at we look at the theoretical relationship between WMSD, risk factors and psychological well-being. This theoretical model starts from the relationship between work characteristics (work demands and resources) at the task and organisational level and outcomes at the employee level (psychological and physical well-being) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Here we test this theoretical model against the Belgian data from EWC(t)S 2021 and link these findings to the existing scientific literature.

This research indicates that work characteristics that enhance psychological well-being result in fewer WMSD in the workplace (and vice versa). For example, we see that the presence of biomechanical strain in the workplace has a strong link with the development of WMSD, while psychological well-being is most strongly related to work characteristics such as working time-related factors and psychosocial factors related to the social work environment (e.g., social support from co-workers

and supervisor). In addition, we find that enhancing work characteristics such as employee participation (in decision-making), job security and positive social interactions in the workplace reduce WMSD in employees as much as reducing (physical) biomechanical risk factors at work. Furthermore, we see that when biomechanical (risk) factors are reduced, the psychological well-being of workers also improves. However, this correlation remains significantly smaller than the correlation between improved psychological well-being and the reduction of psychosocial risk factors in the workplace. All in all, we can conclude that addressing workplace risk factors can lead to noticeable improvements in the occurrence of WMSD and psychological well-being. In other words, improving job quality can (partially) prevent WMSD, which makes it worthwhile to envisage prevention and intervention strategies to minimise workplace risk factors.

Within this theoretical framework, we draw on the Belgian data from EWC(t)S 2021 to delve deeper into the risks associated with job insecurity, worker participation such as social consultation, and the consequences of (structural) remote working on the health of workers in Belgium. In this regard, we take into account the influence of the COVID-19 pandemic and examine whether there are differences between the Belgian and European findings.

As such, we find from the analysis that Belgian workers during the COVID-19 pandemic (in 2021) expected to lose their jobs in the short term slightly less than the European average. In Belgium - compared to Europe - this is reflected in a more limited relationship between job insecurity as a psychosocial risk with psychological well-being on the one hand and the development of WMSD on the other. We cannot establish a clear link between the presence or absence of social consultation in the workplace and the psychological well-being of workers. We do however see -both in the Belgian and European data- a clear link between psychological well-being and other risk factors in the social work environment (including, for example, employee participation in decision-making, support from the supervisor, social support, etc.). Furthermore, we observe certain shifts in risk factors between people working remotely, and those not working remotely in Belgium. People working remotely experienced an overall reduced impact of biomechanical risk factors on the development of WMSD and a slightly higher impact of psychosocial risk factors linked to the social work environment (employee participation in decision-making, support from supervisor) on psychological well-being. The work-life balance among people working remotely (compared to those not working remotely) also improves, in part because of the time savings in eliminating commuting.

From these analyses, we can conclude that there is a complex relationship between work characteristics (biomechanical, psychosocial) and health outcomes (WMSD, mental well-being) in the work context. These findings provide a framework to propose concrete recommendations in the area of prevention and intervention strategies in the workplace. In this regard, only sector-specific risks can be structurally addressed in organisations through a holistic approach, and thus with broad support. The emphasis here is on open communication and participatory attitudes in which all stakeholders are actively heard. Finally, we focus these general contours in the chapter on the different domains of the working environment (5 A's), as defined in Belgian legislation (Article 32/1 of the Well-being at Work Act). *Chapter 7* (Pierrot, Tojerow and Verdonck) looks at older workers and the perspective of sustainable work, systematically differentiating the contrasting challenges in terms of the later careers of men and women. This theme falls within a context of policies to help older people return to, and stay in, work in Belgium since 2006, including measures to restrict the conditions of access to early retirement schemes. This is reflected in the rise in the employment rate of 55-64 year olds between 2015 (45%) and 2021 (55%). It remains lower for women aged 55-64 (51%) than for their male counterparts (60%).

The problem is also part of the Covid crisis. As regards older workers, the crisis has not *a priori* diminished the effect of the recent measures concerning them in terms of their level of activity, and has caused only a slight slowdown in the employment rate. However, this small effect could have longer-term consequences for older unemployed workers, who generally have lower transition rates to employment than other age groups.

The change in the questionnaire for the EWC(t)S 2021 survey from that of 2015 resulted in several methodological challenges. For this reason, this chapter focuses on a comparison of the results in 2021 across age groups and, within the older workers group, between men and women. The results are limited to employees and may suffer from significant bias since the sample only consists of individuals who are active on the labour market. While certain factors are likely to prompt an individual to retire early from the labour market (poor working conditions, state of health, psychological well-being, etc.), it is not possible to verify this from the survey data.

The results highlight, first of all, the fact that the question of the practicalities of work for older workers is inseparable from that of gender, since there are significant differences between older men and women in terms of sectors, professions and the predominance of part-time work. For example, older female workers are over-represented in the sectors of education, health and social work, which were also seriously affected by the health crisis. The composition of employment by occupational category among men and women aged 50 and older retained the trends already observable in 2015, but developments since the last survey may point toward greater sustainability of work for older workers. It would be interesting for policies to keep people in work to have a special focus on the professions exercised, in order to reinforce this dynamic.

As regards part-time work, women are over-represented (55% of employees aged 50 and over in our sample work part-time) compared to men of the same age (15%), while 19% of them would like to be able to work more hours. There is therefore policy space for increasing full-time work among women; policies that focus on involuntary part-time work among older female workers may hold promise in the context of a goal to increase full-time work.

The job and work quality of older workers was assessed through different characteristics, covering in succession the content of work, the working conditions, employment conditions and social relations. Compared to younger groups, those aged 50 and over appear to be under less pressure, work fewer night shifts, have more stable contracts, and face less harassment and other aggressive behaviour. The policies for older workers could aim to reinforce this positive finding, as these factors can improve the sustainability of work.

On the other hand, the work of employees aged 50 and over requires them to learn new things less often, they are more often exposed to risks related to work posture, have fewer prospects for career development and more limited access to training, are less regularly consulted to set their work objectives, and are less supported by their colleagues and their superiors. We can also observe that the quality of work generally appears to be lower for women aged 50 and over than for their male counterparts. In these different areas, it would therefore be advisable to change the existing dynamic, offering more opportunities to older workers and aiming to guarantee them a work environment where the work posture entails less risk.

If poor quality of work prompted an early retirement from the labour market, we would expect to see higher scores for older workers than for younger ones. This mixed finding does not appear to support this hypothesis. In a context where the conditions for accessing early retirement schemes are being made more stringent, it has undoubtedly become more difficult than previously to quit the labour market if the quality of work was lower. For this reason, it would be interesting if measures to keep people in work were accompanied by measures specifically aimed at the quality of work, in order to guarantee the sustainability of work.

In terms of health, we find that workers 55 and older suffer on average from fewer health problems than their peers aged 35-44 and 45-54 (except for muscle pain in the lower body). Here, it is likely that older workers with more frequent health problems have quit the labour market prematurely, via an early retirement or health-disability insurance scheme. It is a similar finding for psychological well-being and job satisfaction. Health, psychological well-being, and job satisfaction may therefore strongly influence the decision to stay in work at the end of one's career, perhaps even more than the quality of the work. Here, measures to improve these three elements could reduce early retirement from the labour market.

Finally, we focused on the importance of family and household tasks among older workers. Older workers take care of their children and grandchildren less often than 35-49 year olds, and take care of household tasks less often than 35-49 year olds, but they are asked to take care of elderly or disabled people in their environment more often. Among those 50 and older, women take on heavier work loads (family or household), while their retirement decisions are more likely to be influenced by their family role compared to men. Societal changes in terms of family and household work loads could therefore have an effect on staying in work at the end of one's career, especially among older women.

Chapter 8 (De Witte and Thil) examines the prevalence, antecedents and consequences of job insecurity in 2021. The results show that around 11% of respondents believed they might lose their job in the coming six months, and thus were uncertain about keeping it. It therefore only concerns a minority of the labour force.

The study of the possible antecedents of job insecurity found that workers on temporary contracts, workers under 25 years of age, elementary occupations (manual workers and operators) and low-skilled workers were more likely to have job insecurity. This also applies to employees who do not work in the public sector, and to some extent to employees in small businesses. As a rule, these categories occupy a less favourable position in the labour market, and have less protection against dismissal. It is therefore understandable that these categories are more uncertain about keeping their jobs. Three characteristics typify the risk group for job insecurity: working on a temporary contract, not working in the public sector and being low-skilled. This implies that the government should focus on these at-risk groups when it wants to focus on reducing the effects of job insecurity.

In terms of consequences, job insecurity emerges as a clear factor of psychosocial risks at work. Job insecurity is associated with a reduction in work-related well-being (such as engagement), and an increase in negative phenomena such as exhaustion or experiencing work-related health risks. In addition, a variety of negative effects were found for the broader psychological well-being and health. Job insecurity is also associated with a higher likelihood of becoming a victim of bullying at work, and with negative work-home interference. International research suggests that job insecurity causes these negative well-being and health consequences, rather than the other way around. This confirms the need for policy action to reduce this risk factor at work (and its consequences).

Finally, the *comparison* between 2015 and 2021 produces several surprising findings. First, the level of job insecurity was lower in 2021: in 2015, 15% of respondents were uncertain about their jobs, while in 2021 it was 'only' 11%. The correlations between demographic and organisational characteristics were generally similar in both periods. In both periods, higher rates of job insecurity are observed among groups with weaker labour market positions, such as those employed on temporary contracts, young people, the lower-skilled, blue-collar workers (and those employed in the service sector), and industrial and retail workers. Moreover, public sector workers score slightly better, perhaps due to their higher levels of protection. For several categories, job insecurity declined noticeably between 2015 and 2021: public sector workers, workers on temporary contracts, higher skilled workers and professionals were more insecure about their jobs in 2015 than in 2021. Finally, it was found that the negative effects of job insecurity were slightly stronger in 2021 than in 2015: for example, job insecurity in 2021 was more strongly correlated with a reduction in psychological well-being, or the feeling of being recognised at work. In addition, slightly more physical complaints and bullying at work were also experienced when people felt more job insecurity in 2021 compared to 2015. The differences between 2015 and 2021 can therefore be summarised as: less uncertainty, largely similar relationships, but slightly stronger impacts.

In Chapter 9 (Vanroelen, Vanderleyden, Van Aerden and Bosmans) we answer the question of what precarious work looks like in Belgium in 2021. Which groups of workers are affected more often and do we see differences when we study aspects of precariousness separately? How are precarious work-

ing conditions and relationships correlated to other job characteristics and to the well-being and health of workers?

To answer these questions, we use a multi-dimensional interpretation of precarious work, consisting of six dimensions for which one or more proxy indicators were each selected from the 2021 European Working Conditions Survey (EWC(t)S 2021): (1) stability of employment, (2) economic sustainability, (3) rights and social protection, (4) working hours, (5) skills development, and (6) bargaining power. The sum of these dimensions then results in an employment quality scale ranging from very favourable quality to precarious employment (the accumulation of unfavourable scores on the six dimensions).

Precarious labour appears to be highly unequally distributed in Belgian society. The highest concentration of precariousness is seen among younger workers, the low-skilled, workers in services and executive industrial professions and in transport, construction and service industries. Furthermore, there is a clear relationship between precarious employment on the one hand and job characteristics associated with the performance of work tasks on the other. In other words, workers in a precarious situation are also more likely to be exposed to adverse intrinsic work characteristics, such as physical hazards, lack of skills and discretion in their job, and a negative social work environment. The observed concentration of precarious jobs among vulnerable social groups is a crucial finding that implies a clear message to policy. It is these groups for whom the potential impact of labour market measures needs to be prioritised. Due to their vulnerable position, these groups too often end up in jobs that only group together the disadvantages of the flexibilisation and deregulation of labour, without any benefits or compensation.

Finally, we also see links between precarious employment and the health and well-being of workers. For example, workers in precarious work situations are much more likely to experience job insecurity and also more likely to report poor psychological well-being. Our research therefore suggests that job quality (or lack thereof) should be considered an important social determinant of the health and well-being of workers. Therefore, it is crucial for the well-being of workers that the policy continues to focus on raising job quality, especially for workers in the most precarious jobs. An analysis conducted at the sub-element level showed that specifically for Belgium, the greatest gains in terms of job quality could be made by improving workplace training opportunities and strengthening the informal bargaining power of workers (participation).