



PRECAIR WERK IN BELGIË. EERSTE RESULTATEN VAN HET EPRES-BE ONDERZOEK NAAR PRECAIR WERK EN WERKNEMERSWELZIJN

Een preciaire job is een job die als het ware breekt met de 'standaardverwachting' die de meeste mensen hebben over 'een goede job': vast contract, voltijds en voldoende betaald werk dat min of meer het klassieke dagritme van 9-5 volgt. Wie precair tewerkgesteld is, scoort lager op het vlak van welzijn en gezondheid. Dat is het belangrijkste besluit na de eerste fase van het EPRES-BE onderzoek. Preciaire jobs zijn bovendien mee verantwoordelijk voor een ongelijke verdeling van gezondheids- en welzijnsrisico's in de samenleving.



INTERFACE
DEMOGRAPHY
RESEARCH GROUP

Wat is precair werk?

De kwaliteit van arbeid. Beleidsmakers en wetenschappers hebben er de mond van vol. Als je erover nadenkt is dat ook niet zo raar. We brengen immers een groot deel van onze tijd door op ons werk en het is voor velen een belangrijk aspect van wie we zijn. Werk kan mensen zin geven in het leven, het zorgt voor een bepaalde mate van status, voor interessante sociale contacten, enzovoort. Toch is de impact van werk op ons leven niet altijd positief. Werk kan ons stress bezorgen. Ons werk kan ook fysiek erg zwaar zijn en zelfs tot gezondheidsklachten leiden. Soms moeten we dingen doen op ons werk die helemaal ingaan tegen onze waarden. Of we ondervinden problemen met collega's en leidinggevenden. Daarnaast worden sommige jobs ook getypeerd door heel veel onzekerheid, flexibiliteit, een laag en onvoorspelbaar inkomen, zwakke sociale bescherming en machteloosheid voor de werknemers. Dit noemen we "precair werk"¹. Het is dit fenomeen van "precair werk" dat we onderzocht hebben op basis van een enquête die bij meer dan 3.000 Belgische werknemers werd afgenomen. Ons onderzoek had drie doelstellingen:

1. Het ontwikkelen van een goede methode om precair werk te meten.
2. Onderzoeken welke werknemers uit welke sectoren meer of minder te maken krijgen met precair werk.
3. Nagaan welke gevolgen precair werk heeft voor de gezondheid en het welzijn van werknemers.

Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste bevindingen uit ons onderzoek, gestructureerd volgens bovenstaande vragen.



1. HOE METEN WE PRECAIR WERK?

Om precair werk te meten, ontwikkelden we een score, die berekend wordt op basis van de antwoorden die werknemers gaven op de vragen in de enquête. Acht verschillende "dimensies" werden in kaart gebracht. Deze dimensies werden eerder ook al gebruikt in andere onderzoeken naar precair werk in het buitenland. We geven deze weer in tabel 1. Door middel van deze acht kenmerken zijn we erin geslaagd om een totaalscore tussen 0 (minst precair) en 1 (meest precair) te berekenen die ons een vrij goed beeld geeft van hoe precair een bepaalde job is.

Voor een gedetailleerd overzicht van de schaalconstructie verwijzen we naar het technisch rapport: Overzichtsrapport EPRES-BE onderzoek: Wave 1.²

¹ Meer weten over het begrip "precair werk"? Lees dan zeker het opiniestuk "Precair werk, ongezond werk?" van professor Christophe Vanroelen dat hieronder op de website te vinden is.
² https://interfacedemography.be/wp-content/uploads/2020/11/EPRES_BE_W1_Technisch-rapport-1.pdf

Tabel 1. De 8 dimensies van precair werk en hoe ze worden gemeten.

8 DIMENSIES	HOE GEMETEN?
ONSTABILITEIT	Wel of geen vast contract hebben.
MACHTELOOSHEID (GEBREK AAN INSPRAAK)	Geen inspraak via vakbond De mate van inspraak in de bepaling van uurlonen, salarissen, sociale voordelen en rechten via een vakbond of collectieve organisatie.
	Geen inspraak via collega's/ leidinggevende De mate van inspraak in de regeling van de werktaken van de dag en de wekelijkse of maandelijkse werkplanning via collega's of in rechtstreeks overleg met een leidinggevende.
KWETSBAARHEID	Autoritaire behandeling Wel of geen negatieve, algemene omgang met de werkgever. Het kan gaan om oneerlijk behandeld worden, agressief benaderd worden of bang zijn voor ontslag.
	Ongeïnformeerdheid De mate van geïnformeerdheid wat betreft de gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk.
	Onrechtvaardige behandeling De mate waarin de administratie van loon- en arbeidsvoorwaarden correct verloopt.
RECHTEN	Al dan niet beschikken over vier rechten: werkloosheidsvergoeding, betaalde vakantie, hospitalisatieverzekering, en andere extralegale voordelen.
AFDWINGBAARHEID VAN RECHTEN	Wel of niet daadwerkelijk gebruik kunnen maken van zes rechten: vakantie, ziekteverlof, thematisch verlof, een dag vrijaf nemen, extralegale voordelen en premies.
WERKTIJDEN	Onvoorspelbare werkuren De mate waarin de uurroosters gewijzigd worden en of men hier tijdig van op de hoogte wordt gebracht.
	Asociale werktijden Wel of niet moeten werken op momenten waarop de meeste mensen niet werken (o.a. weekend- en nachtwerk) en al dan niet gebruik maken van glijdende uren.
	Lange werkuren De mate waarin er overuren worden gemaakt en de hoeveelheid uren die men werkt per week.
	Stand-by zijn Al dan niet stand-by moeten zijn voor het werk.
LONEN	Al dan niet beschikken over een voldoende hoog netto maandloon.
TRAINING	Wel of geen training hebben gevolgd die werd voorzien door de werkgever.

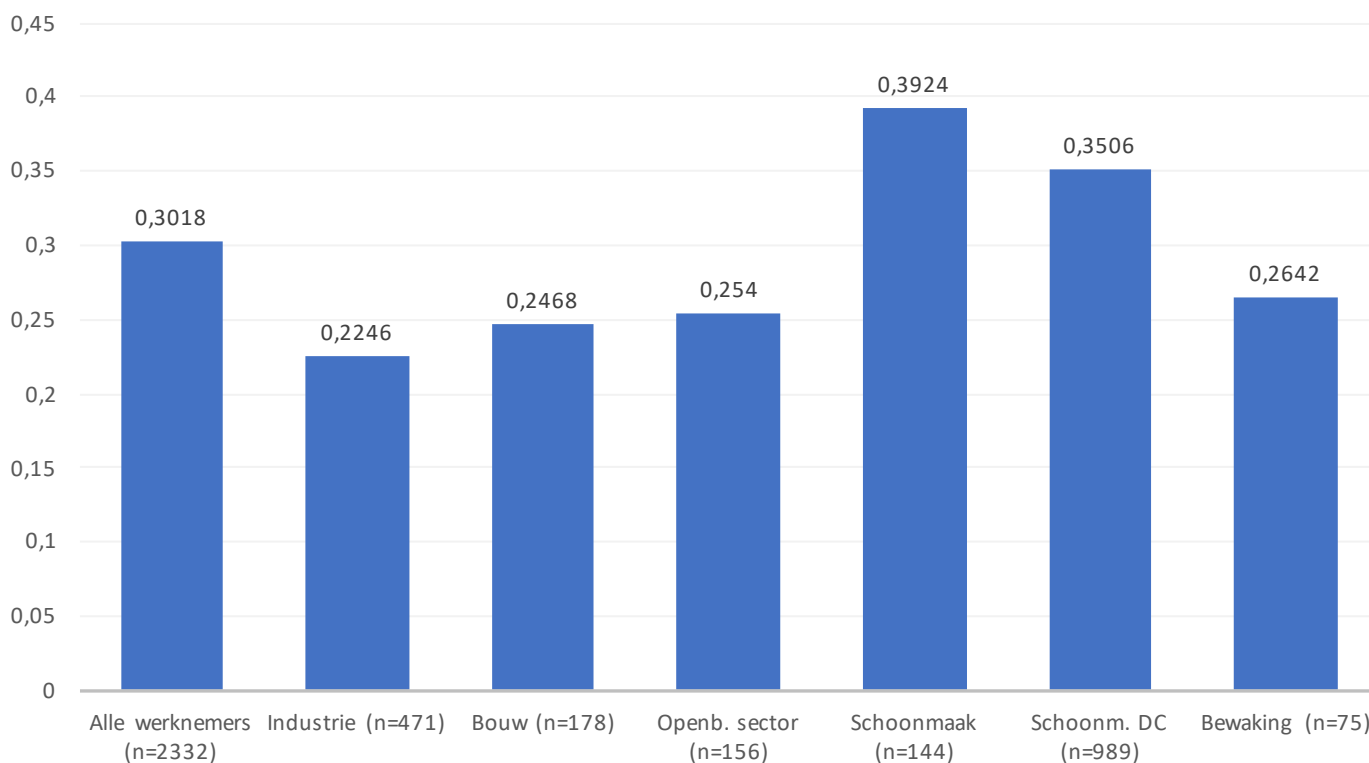
2. HOE PRECAIR ZIJN JOUW SECTOR EN SOCIO-DEMOGRAFISCHE GROEP?

Hier geven we aan hoe sectoren, maar ook werknemers volgens hun leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en gezinssamenstelling verschillen in de mate waarin ze worden blootgesteld aan precair werk. Een hoge score staat gelijk aan een precare situatie. In figuur 1 vindt u de verdeling van de scores per sector en welke van de acht hierboven beschreven dimensies vaker voorkomen dan in de andere sectoren. We bespreken hier enkel de sectoren waar we het meeste gegevens van hebben, daarom staan sommige sectoren er niet tussen. Om een "typische precare

werksituatie" in iedere sector te illustreren, beschrijven we een concreet voorbeeld op basis van de gegevens uit onze enquête. Natuurlijk zorgen we ervoor dat de respondent niet herkenbaar is: we gaven hem of haar een fictieve naam. We zijn benieuwd of de situaties die we schetsen herkenbaar zijn. De scores voor de verschillende socio-demografische groepen vindt u voor leeftijd (figuur 3), opleidingsniveau (figuur 4), gezinssamenstelling (figuur 5) en geslacht (figuur 6).

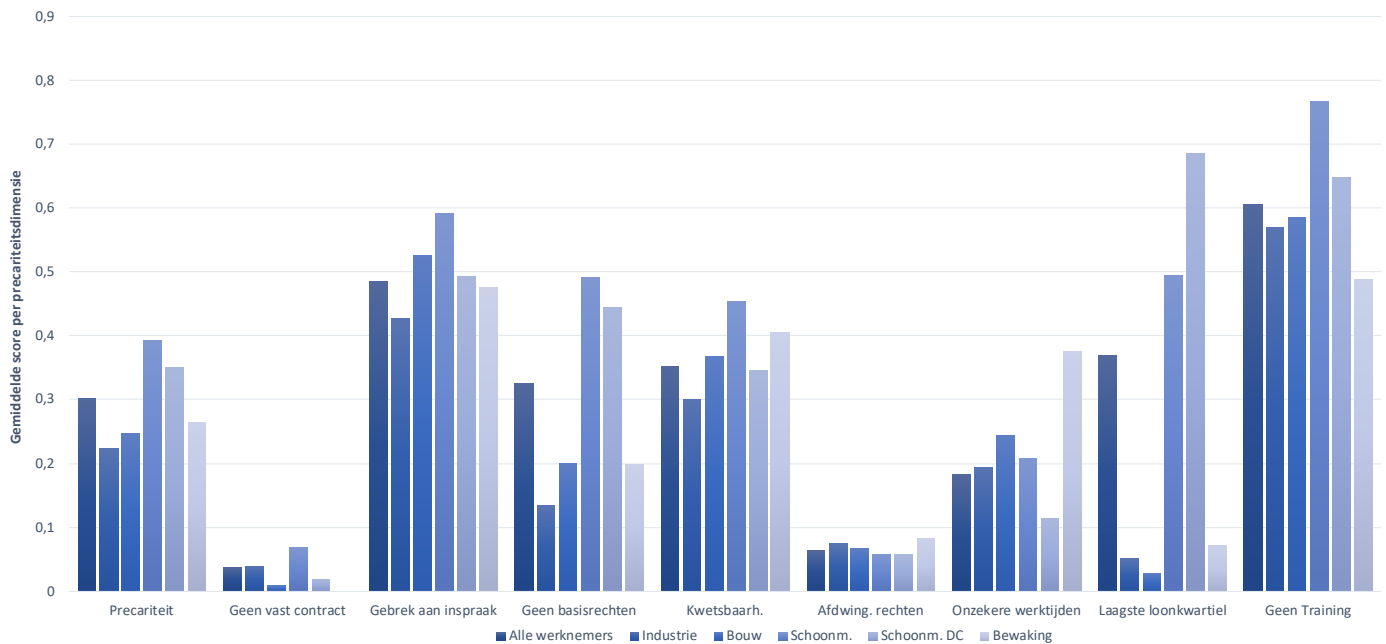
SCORES PER SECTOR

Figuur 1. Gemiddelde scores op de precariteitsschaal per sector.



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses).
Openb. sector = openbare sector; Schoonm. DC= schoonmaak dienstencheques.

Figuur 2. Gemiddelde scores op de precariteitschaal en de sub-dimensies, per sector



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses).
Schoonm. DC= schoonmaak dienstencheques.

Industrie

Deze sector heeft de minst slechte precariteitscore (0,225). Dat komt onder meer omdat respondenten die in deze sector werken gemiddeld genomen over meer basisrechten beschikken dan andere sectoren en dat de lonen in deze sector gemiddeld ook hoger liggen. Bij het kenmerk "afdwingbaarheid van rechten" zijn de gemiddelde scores bijvoorbeeld wel ongunstiger dan in de andere sectoren. Respondenten die in de industrie werken gaven dus vaker aan dat ze het moeilijk hebben om de rechten waarover ze beschikken ook daadwerkelijk te gebruiken. In vergelijking met andere sectoren zijn de werkuren ook vrij stabiel, de uurroosters veranderen niet vaak (op het laatste moment) en ook asociale uren of overuren komen minder voor.



Luc is 47 jaar en werkt voltijds als machineoperator bij een bedrijf dat diepvriezers en koelkasten maakt. Hij heeft een vast contract en werkt er ondertussen negen jaar. Hij komt goed overeen met zijn ploegbaas en collega's. Samen bepalen ze hoe ze de dagtaken invullen. Over het algemeen is hij tevreden over zijn werk, maar hij vindt het moeilijk om extra's te vragen. Zo hoopt hij dat er na al die jaren trouwe dienst misschien een loonopslag inzit, maar daarvoor kan hij niet bij zijn ploegbaas aankloppen en hij wil bij de grote bazen niet bekend staan als een moeilijke werknemer. Zijn uren zijn vrij regelmatig en hij moet zelden overwerken. De dagen zijn soms wel eentonig. Een deel van zijn collega's heeft onlangs een training mogen volgen om met nieuwe machines te leren werken die het bedrijf recent heeft aangekocht. Dat zou hij ook wel eens plezant vinden.

Bouw

De bouwsector scoort het op-een-na-beste (0,247) op precariteit. Ook hier zijn de gemiddelde scores voor de acht dimensies van precare jobs dus beter dan in de andere sectoren. Toch zijn er verschillen tussen de dimensies. Zo scoort deze sector behoorlijk slecht op een gebrek aan inspraak. Dat wil zeggen dat respondenten uit de bouwsector het over het algemeen moeilijker hebben dan respondenten uit andere sectoren om rechtstreeks of via vakbonden te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden (bv. loon, werktaken, werkplanningen...). Andere kenmerken waar deze sector gemiddeld meer last van heeft zijn onzekere werktijden (vb. uurroosters die regelmatig op het laatste nippertje veranderen of veel overuren maken)

en kwetsbaarheid (vb. onrechtvaardig of autoritair behandeld worden door leidinggevenden). De overgrote meerderheid van de respondenten in deze sector heeft een vast contract en ook de lonen liggen in vergelijking met andere sectoren hoger.

Youssef is 53 jaar en werkt voltijds als metsers voor een firma gespecialiseerd in nieuwbouwwoningen en betonwerken. Dankzij zijn werkervaring is hij ploegbaas geworden en stuurt hij een team aan op de werf. Op zich doet hij zijn werk graag, maar het is wel stresserend. Hij wordt beloond als hij harder werkt, maar toen hij zich afgelopen week wat ziek voelde durfde hij niet thuis te blijven uit angst voor negatieve opmerkingen. Hij heeft het gevoel dat hij vervangbaar is. Het is fysiek erg zwaar werk, dus op zijn leeftijd is dat ook niet meer zo evident. Vroeger is hij wel vaker van job veranderd, maar als jonge knaap vond hij snel ergens anders werk. Nu ligt dat iets moeilijker. Ze maken met het team vaak overuren omdat projecten niet altijd lopen zoals gepland, maar worden daar gelukkig wel goed voor betaald. Hij heeft veel last van spierpijn, nek-en rugpijn en kijkt daardoor wel uit naar zijn pensioen.



Openbare sector

In deze categorie bevinden zich vooral werknemers uit het onderwijs, de gezondheidszorg en (in mindere mate) andere overheidsdiensten. Deze sector scoort redelijk goed op precariteit (0,254) in vergelijking met de andere sectoren, maar toch zijn ook hier een aantal dimensies van precariteit die minder gunstig zijn dan in de andere sectoren. Zo heeft de openbare sector het hoogste percentage respondenten die geen vast contract hebben (8,7%). Verder hebben werknemers in deze sector gemiddeld ook de meest onzekere werktijden. Hun uurroosters kunnen dus regelmatig (op het laatste nippertje) veranderen, ze moeten vaker op asociale uren werken of stand-by zijn en maken meer overuren. Andere kenmerken zijn dan weer minder problematisch in deze sector. Van alle sectoren hebben werknemers in de openbare sector gemiddeld het meeste inspraak in hun werktaken van de dag en arbeidsvoorwaarden. Meer dan de helft van de respondenten in deze sector heeft het afgelopen jaar een training gevolgd voorzien door hun werkgever.

Alice (26) werkt nu iets meer dan een jaar voltijds als zorgkundige in een woonzorgcentrum. Ze doet regelmatig nachtdiensten. Dat maakt haar job behoorlijk vermoeiend, maar ze vindt nachtdiensten ook wel fijn omdat ze dan veel vrijheid heeft om te beslissen wanneer ze welke taken doet. De coronacrisis is voor haar en haar collega's een serieuze uitdaging geweest. Ze heeft veel overuren moeten maken en de informatie over de gezondheids- en veiligheidsrisico's was heel beperkt. Dat bracht veel angst en stress met zich mee. Doorgaans haalt ze veel voldoening uit haar job omdat ze mensen echt kan helpen. Toch is het vaak ook zwaar, vooral fysiek dan. Ze neemt de meest belastende taken - zoals bewoners helpen wassen en uit bed tillen - vaak over van haar oudere collega's. Ze heeft voorlopig nog geen vast contract gekregen, dat maakt haar soms onzeker. Ze hoopt dat dit er wel aan zit te komen als ze er iets langer werkt.

Schoonmaak (niet-dienstencheques)

Deze sector heeft de slechtste gemiddelde score op precariteit (0,392). Als we naar de dimensies van precariteit kijken, zien we dat die ongunstige score vooral te wijten is aan een gebrek aan inspraak, het ontbreken van een aantal basisrechten en kwetsbaarheid. De slechte gemiddelde score op kwetsbaarheid wilt bijvoorbeeld zeggen dat respondenten werkzaam in deze sector vaker aangaven dat ze autoritair en/of onrechtvaardig behandeld worden en vaker ongeïnformeerd zijn over de gezondheids- en veiligheidsrisico's op hun werk. Verder liggen de lonen gemiddeld lager dan in andere sectoren. Er zijn ook weinig respondenten in deze sector die een training hebben gehad, voorzien door hun werkgever. Een kenmerk waar deze sector gemiddeld minder last van ondervindt, is de afdwingbaarheid van rechten. Gemiddeld genomen slagen werknemers uit deze sector er dus beter dan andere sectoren in om de (weinig) rechten die ze hebben ook te gebruiken.

Loubna is 33 jaar. Ze werkt nu zes maanden parttime als schoonmaakster in een groot kantoorgebouw en verdient ook nog bij door 's avonds als ober te werken in een café. Aan het begin van haar schoonmaakshift wordt ze door haar leidinggevende geïnformeerd over welke ruimtes ze dient schoon te maken. Die leidinggevende is best streng en hamert erop dat alle ruimtes binnen de vooropgestelde tijd klaar zijn. Toen ze er pas werkte moest ze wennen aan dat snelle tempo. Ze kan het goed vinden met haar collega's en blijft na het werk geregeld nog even hangen om een babbeltje te slaan. De eerste maand reageerde haar huid heel sterk op het schoonmaakproduct dat gebruikt wordt voor de toiletten. Aanvankelijk durfde ze dit niet goed te melden aan haar leidinggevende. Tijdens de pauze heeft ze dit probleem met haar collega's besproken. Die hebben haar aangeraden om het toch te melden aan haar leidinggevende "want het is hun taak om ons dan handschoenen te geven!". Het schoonmaakproduct veranderen kon niet, maar ze gebruikt nu wel handschoenen om te werken. Het combineren van twee jobs is zwaar en ze is vaak moe. Ze hoopt op termijn genoeg te verdienen om één job te doen zodat er meer tijd voor zichzelf overblijft.

Schoonmaak (dienstencheques)

Deze sector heeft de tweede slechtste gemiddelde score op precariteit (0,351). Deze is wel beter dan in de schoonmaaksector zonder dienstencheques. In deze sector bevinden zich het meeste respondenten met een loon dat aan de lage kant ligt. Een groot deel (64,7%) van de werknemers in deze sector heeft het afgelopen jaar geen training gevolgd die werd voorzien door de werkgever. Ook hier geven respondenten vaker aan dat ze last hebben van een gebrek aan inspraak en basisrechten. De werktijden zijn in deze sector echter vrij stabiel (niet stand-by zijn, weinig overuren, vaste uren) en de werknemers hebben vaak een goed contact met de klanten waar ze poetsen. Dat is een opvallend verschil met de schoonmaaksector zonder dienstencheques, waar de gemiddelde score op kwetsbaarheid minder gunstig is.

Lucy (38) werkt als schoonmaakster volgens het systeem van dienstencheques. Ze doet dit ondertussen bijna acht jaar. Ze poetst bij drie gezinnen. Ze poetst vier uur bij elk gezin, wat dus oploopt tot twaalf uur per week. In één van die gezinnen geven ze haar vaak te veel taken om op vier uur tijd af te krijgen. Die discussies zijn erg vervelend en ze vindt het heel moeilijk om zich constant te moeten verdedigen aangezien ze haar klanten niet wil verliezen. Ze heeft last van haar ademhaling door het gebruik van bepaalde schoonmaakproducten en bij zware taken zoals ramen wassen en schrobben heeft ze nek- en rugpijn. Toch haalt ze ook voldoening uit haar werk, vooral als mensen dankbaar zijn en ze het gevoel heeft dat ze hen heeft kunnen helpen. Vorig jaar met de feestdagen had één van haar gezinnen een doosje Leonidas pralines meegebracht. Dat had haar erg blij gemaakt. Ze heeft het moeilijk om rond te komen en ervaart daardoor soms stress.

Bewaking

De bewakingssector scoort van alle sectoren het derde slechtste op precariteit (0,264). Deze sector heeft een ongunstige gemiddelde score op kwetsbaarheid (vb. autoritair behandeld worden en/of ongeïnformeerd zijn over gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk). De bewakingssector scoort verder ook het slechtst op onzekere werktijden. In deze sector gaven veel mensen dus aan dat hun werkroosters vaak (op het laatste moment) veranderen, dat ze stand-by moeten zijn of vaak lang en op asociale uren werken. Werknemers in deze sector beschikken in vergelijking met andere sectoren over meer basisrechten (zoals een hospitalisatieverzekering of extralegale voordelen), maar ondervinden wel het meeste problemen met het afdwingen van die rechten. Elke werknemer uit deze sector die de enquête heeft ingevuld, heeft een vast contract. Iets minder dan de helft van de respondenten werkzaam in deze sector volgde nog nooit een training die werd voorzien door de werkgever.

Lambert is 51 jaar en werkt voltijds als bewaker op de luchthaven van Zaventem. Zijn werkuren zijn erg onregelmatig. Hij werkt in een shiftensysteem, zowel 's nachts als overdag en in het weekend. Daardoor is hij vaak vermoeid en heeft hij het moeilijk om zijn gezinsleven te combineren met zijn job. De manier waarop hij zijn werk moet doen is erg gecontroleerd en hij heeft weinig vrijheid om zijn taken zelf in te vullen. De job is soms eentonig en saai. Hij kan wel goed opschieten met zijn collega's en dat is ook wel nodig want in dit werk moet je elkaar vertrouwen. Hij komt bijvoorbeeld regelmatig in aanraking met agressiviteit en dan is het fijn om op je collega's te kunnen bouwen. Soms maakt hij zich wel eens zorgen over zijn veiligheid. Onlangs volgde hij een training over verdedigingstechnieken en daar heeft hij wel wat van opgestoken. Hij vindt zijn job op zich wel oké, maar weet toch niet zeker of hij dit nog wil doen tot zijn pensioen.

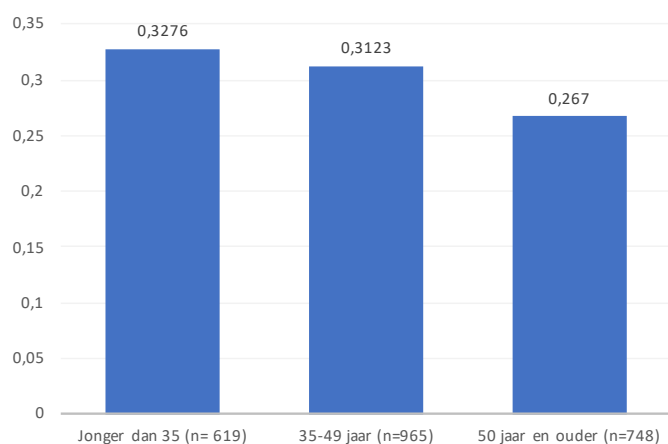


SCORES PER SOCIO-DEMOGRAFISCHE GROEP

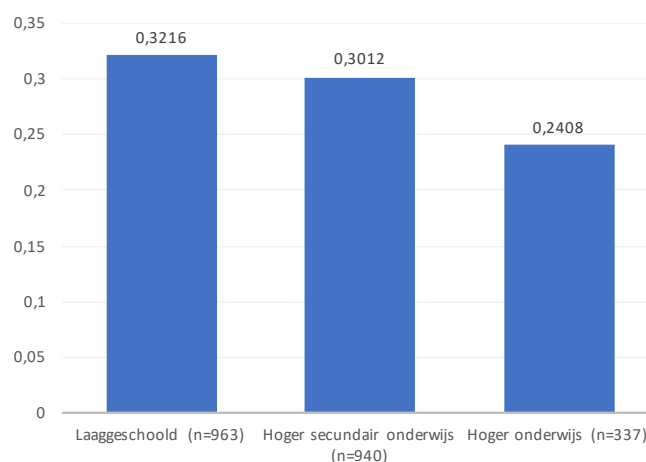
Hieronder staan de gemiddelde scores voor precariteit afgebeeld per socio-demografische groep. In figuur 2 kan u zien dat jonge mensen gemiddeld het slechtst scoren en oudere mensen het minst slecht. Diezelfde trapsgewijze daling is ook merkbaar in figuur 3. Laaggeschoolden scoren slechter op precariteit dan mensen met een diploma hoger onderwijs. Figuur 4 toont

dan weer de verschillende scores per gezinssamenstelling. Alleenstaanden met kinderen scoren gemiddeld minder gunstig op precariteit en mensen met kinderen scoren slechter dan mensen zonder kinderen. Figuur 5 toont tenslotte dat mannen beter scoren op de precariteitschaal dan vrouwen.

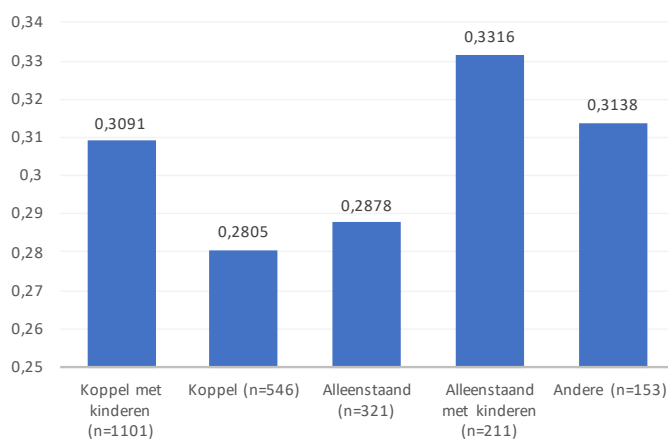
Figuur 3. Gemiddelde scores op de precariteitschaal per leeftijdsgroep.



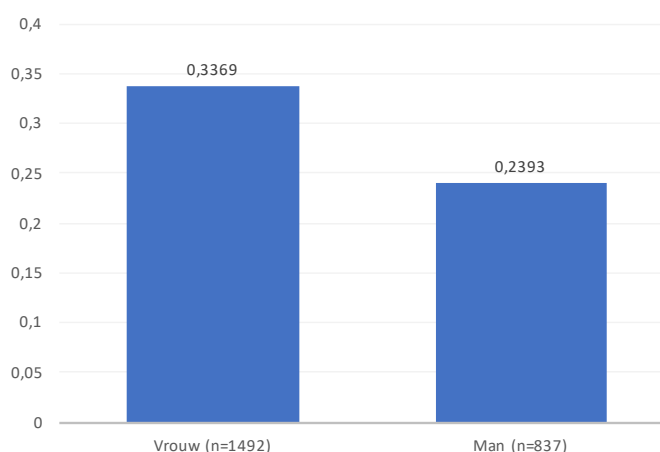
Figuur 4. Gemiddelde scores op de precariteitschaal per opleidingsniveau.



Figuur 5. Gemiddelde scores op de precariteitschaal per gezinssamenstelling.



Figuur 6. Gemiddelde scores op de precariteitschaal per geslacht.



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

3. DE RELATIE TUSSEN PRECAIR WERK EN GEZONDHEID: HOE ZIT DAT?

We haalden het eerder al aan, onze jobs hebben een impact op ons leven en die impact is niet altijd positief. Een belangrijk doel van het onderzoek naar precariteit bestaat er dan ook uit te achterhalen op welke manier precare jobs ons leven, onze gezondheid en ons welzijn beïnvloeden.

Onderstaande figuren tonen de scores op een aantal levens- en welzijnsaspecten: een slechte algemene gezondheid, een problematische werk-privé balans en respondenten die vinden dat ze hun job beter niet zouden aanraden aan collega's of vrienden (figuur 6); in figuur 7 worden gemiddelde scores voor (laag) mentaal welzijn getoond. De resultaten worden telkens gepresenteerd voor vijf groepen. Deze groepen worden verkregen door alle respondenten op te delen in vijf gelijke groepen volgens hun scores voor precariteit. We noemen dat "kwintielen": in kwintiel 1 (Q1) bevinden zich altijd de werknemers met de laagste scores op precariteit en in kwintiel 5 (Q5) degenen met hoogste scores op precariteit.

We kunnen zien dat respondenten die hogere scores op onze precariteitschaal ook vaker aangeven dat ze een slechtere algemene (figuur 6) en mentale gezondheid (figuur 7) hebben. Er lijkt een sterke relatie tussen precair werken en (mentale) gezondheid te bestaan in alle sectoren die we onderzochten. Toch lijkt vooral in de bewakingssector de relatie tussen een precare werksituatie en een slecht mentaal welzijn erg uitgesproken (Figuur 10). Voor vrouwen zien we ook een meer uitgesproken relatie dan voor mannen (Figuur 9), al zijn die verschillen veel kleiner in het

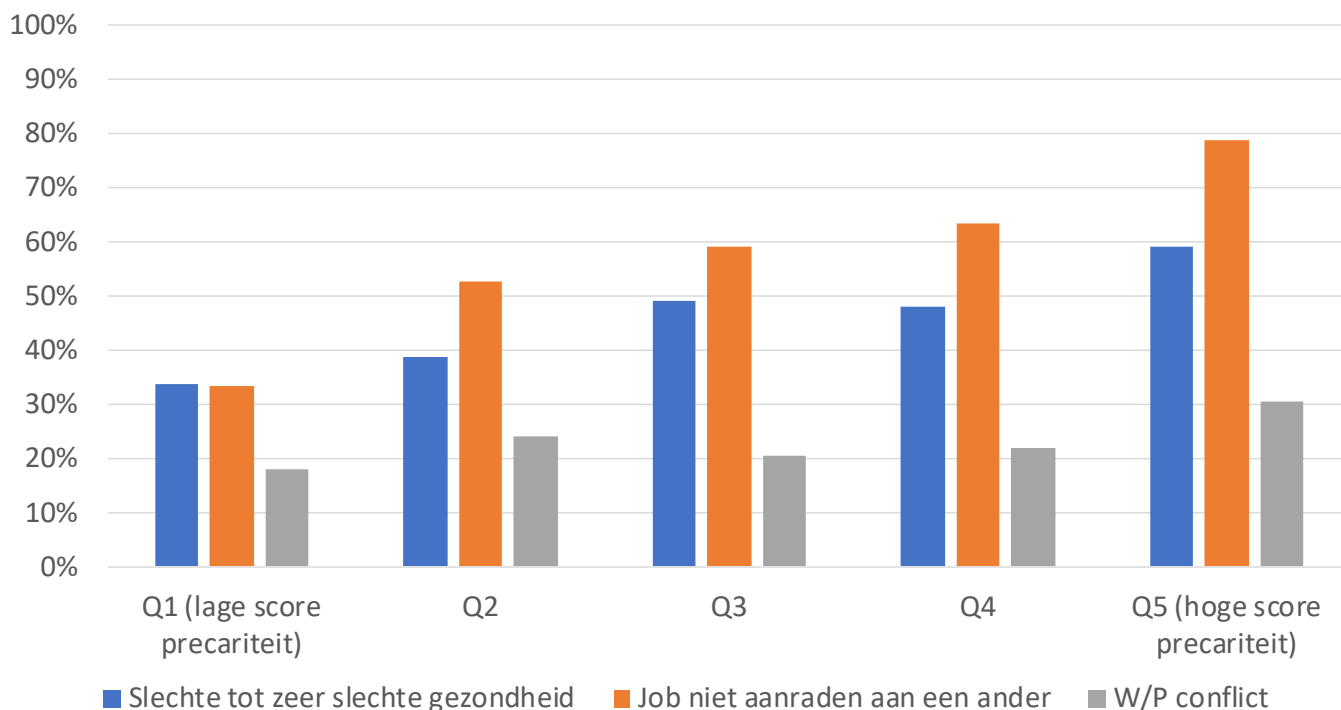
hoogste (meest precare jobs) en het laagste (minst precare jobs) kwintiel. Werknemers in de meest precare groep ervaren ook meer werk-privé conflict (figuur 6). Anders gezegd: ze kunnen hun privéleven moeilijk kunnen combineren met hun werk. We zien dat bij mannen de relatie tussen precair werk en een slechte werk-privé-balans erg sterk is (Figuur 10) – opnieuw lijkt het verband ook meer uitgesproken binnen de bewakingssector (Figuur 11). Bovendien – maar dat hoeft niet te verbazen – willen werknemers met een meer precare score hun job ook minder aanraden aan vrienden (figuur 6).

Een slechte gezondheid, job-ontevredenheid en werk-privé conflict komen dus vaker voor bij mensen in precare werksituaties dan bij mensen in niet-precare werksituaties. Hiermee is echter nog niet aangetoond dat precair werk deze nadelige situaties veroorzaakt. Het zou evengoed kunnen dat – omgekeerd – een slechte gezondheid, of een moeilijke privé-situatie ervoor zorgen dat mensen gemakkelijker in een precare job terecht komen. Hoe die relatie precies in elkaar zit en wat precies wat veroorzaakt is onderwerp van verder onderzoek (o.a. de vervolvenquête afgenomen bij dezelfde respondenten die deelnamen aan dit onderzoek kan hierover duidelijkheid verschaffen).

Onderzoekers Kim Bosmans en Jessie Gevaert doen in hun opiniestuk voor het magazine *Samenleving & Politiek* alvast een aantal suggesties om het aantal precare jobs in België te verminderen (<https://www.sampol.be/2020/07/leg-eindelijk-die-eerste-steen>).

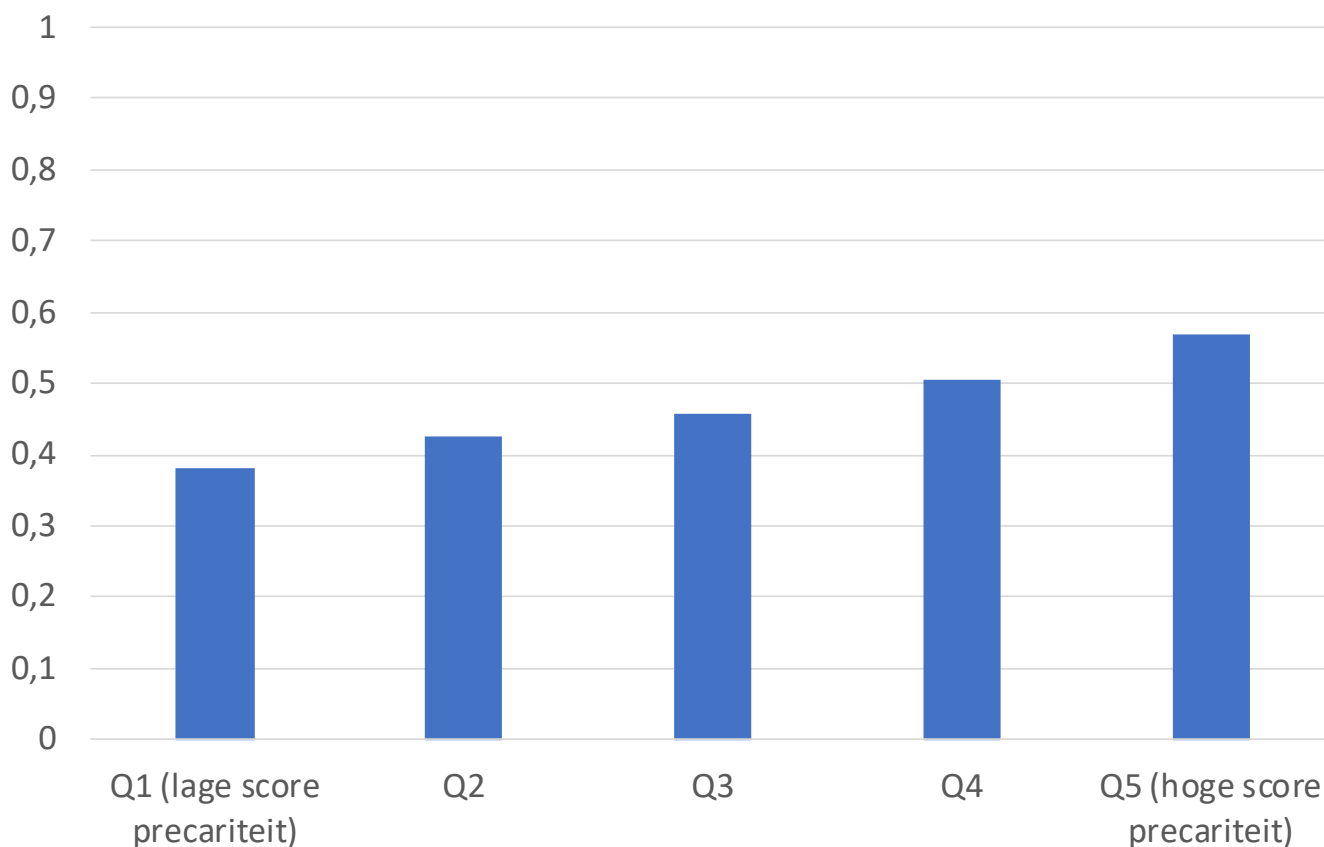


Figuur 7. Percentage respondenten per precariteitskwintiel, voor een selectie van 'levens- en welzijnsaspecten'.



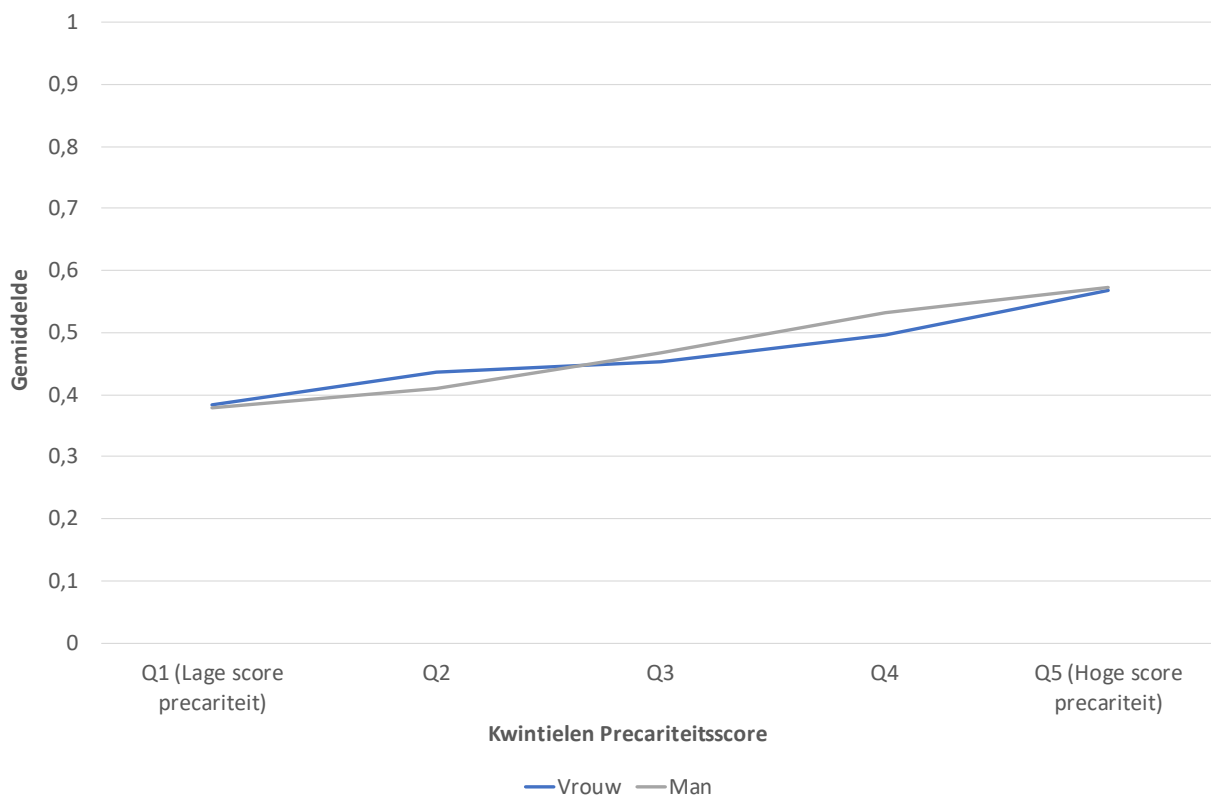
Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

Figuur 8. Gemiddelde scores op laag welzijn per precariteitskwintiel.



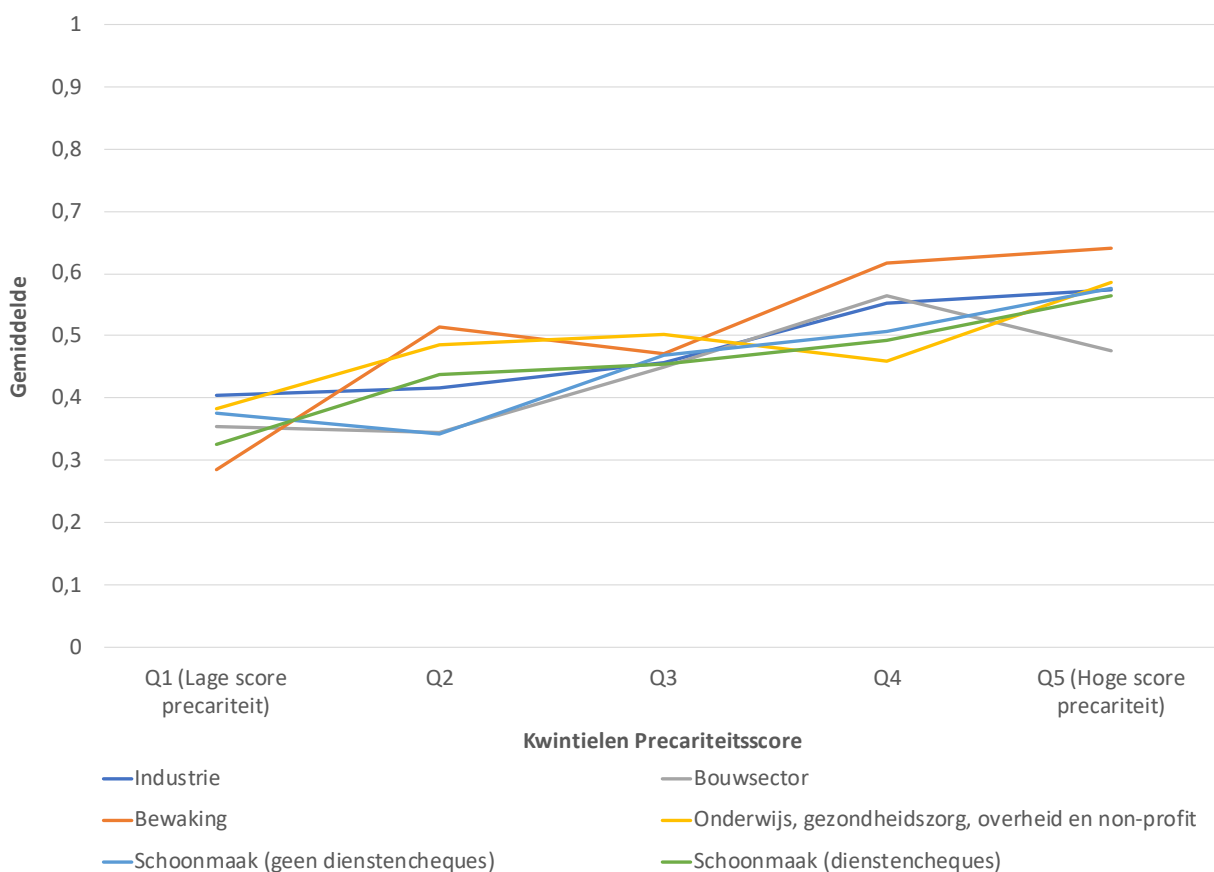
Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

Figuur 9. Gemiddelde score voor mentaal welzijn naar respondenten per precariteitskwintiel, verdeeld naar geslacht.



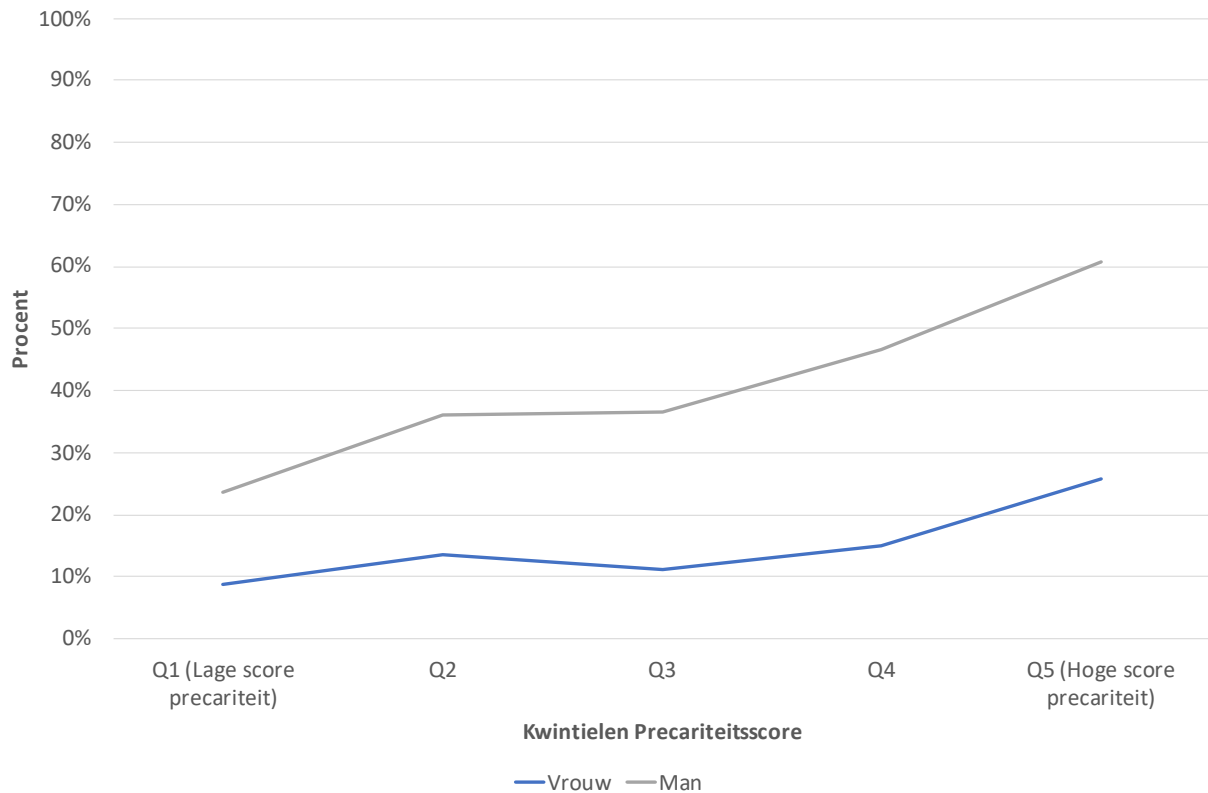
Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

Figuur 10. Gemiddelde score voor mentaal welzijn naar respondenten per precariteitskwintiel, verdeeld naar sectoren



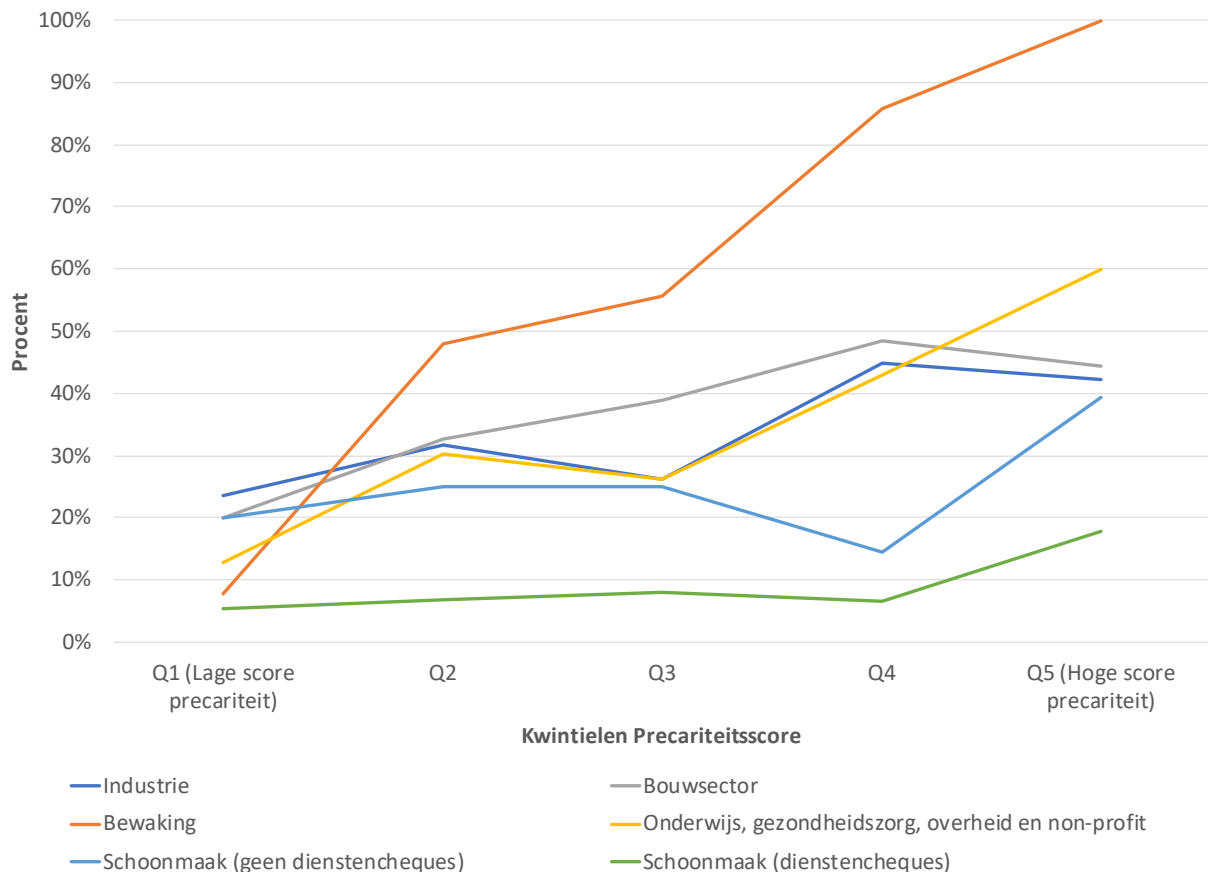
Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

Figuur 11. Percentage slechte werk-privé-balans naar respondenten per precariteitskwintiel, verdeeld naar geslacht



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

Figuur 12. Percentage slechte werk-privé-balans naar respondenten per precariteitskwintiel, verdeeld naar sector



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

4. WAT MET ANDERE ARBEIDSKENMERKEN IN DE EPRES-BE STUDIE?

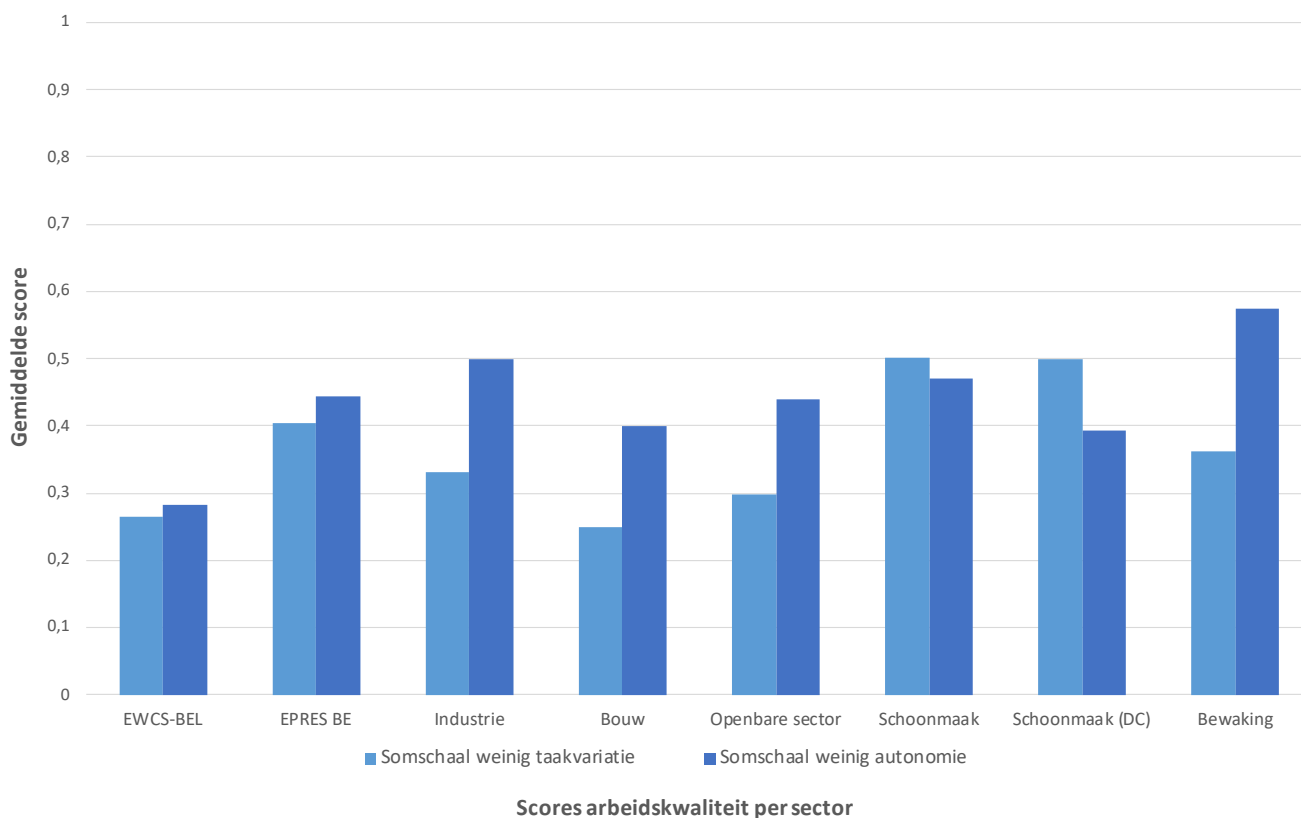
Los van de precare werksituatie van verschillende werknemers uit onze enquête, valt ook een lager dan gemiddelde score op voor verschillende andere arbeidsomstandigheden. We bedoelen daarmee in de eerste plaats factoren die te maken hebben met de kenmerken van de arbeidstaak zelf.

In de eerste plaats zijn er autonomie (vrijheid, inspraak, zelf beslissingen kunnen nemen) en taakvariatie (verschillende taken hebben, creatief kunnen zijn, de mogelijkheid hebben om bij te leren tijdens het werk). Wanneer we de scores van werknemers uit de EPRES-BE enquête vergelijken met een representatief staal van de Belgische werknemers (afkomstig van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden), dan valt op dat in het EPRES-BE onderzoek veel meer problemen met lage autonomie en taakvariatie voorkomen. Lage autonomie is vooral een probleem in de schoonmaaksector. Lage taakvariatie is dan weer vooral een probleem in de bewakingssector en de industrie – al zijn de scores duidelijk slechter dan het Belgisch gemiddelde in alle sectoren aanwezig in de EPRES-BE enquête.

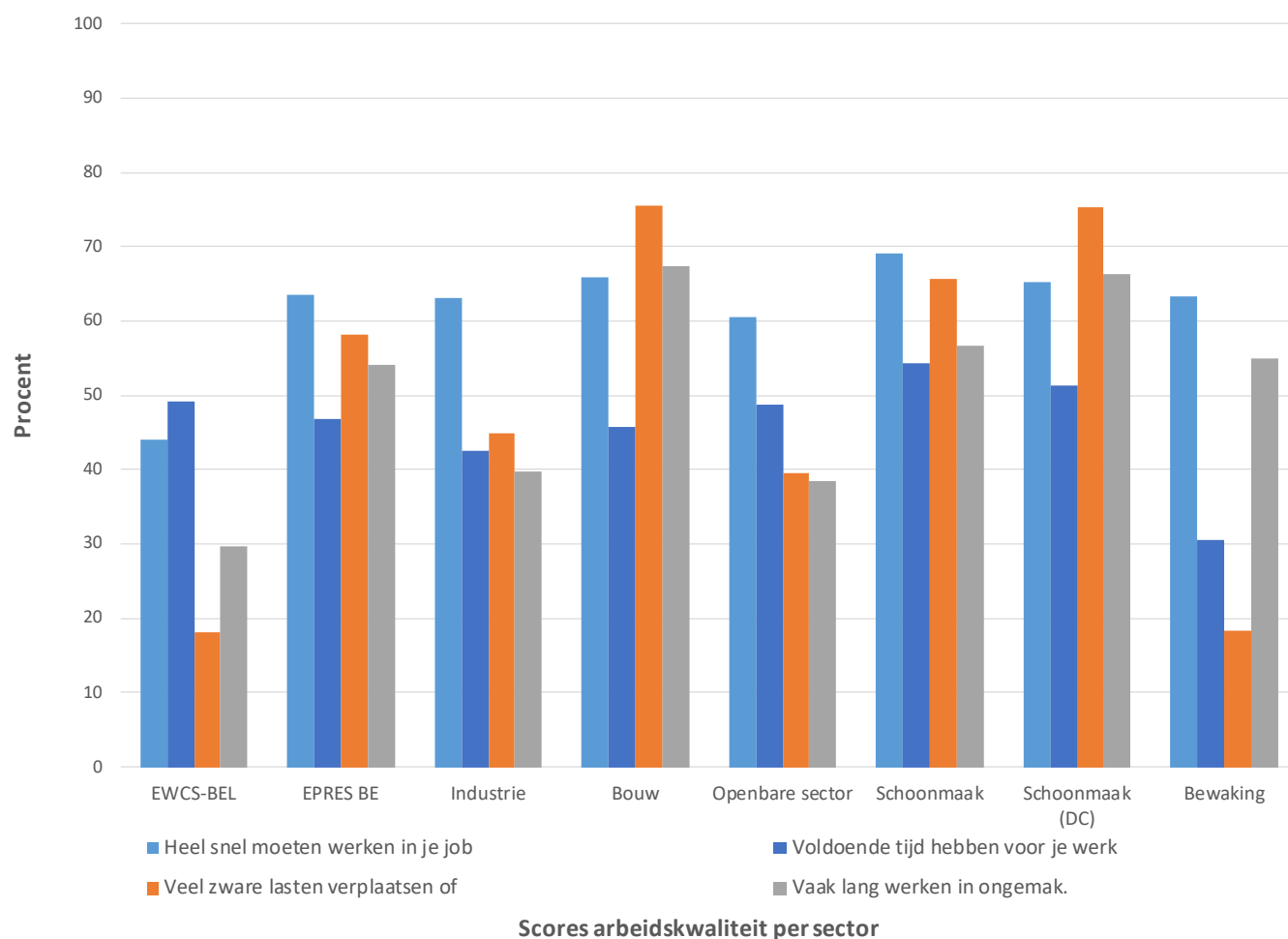
Daarnaast zijn er de zogenaamde 'taakeisen': o.a. de snelheid en werkdruk, maar ook fysieke eisen, zoals zware lasten moeten dragen of ongemakkelijke werkhoudingen. In alle EPRES-BE sectoren zegt meer dan de helft van de werknemers erg snel te moeten werken – terwijl dat minder dan 45 procent is in de algemene Belgische werknemersbevolking. Het probleem van snel moeten werken en onvoldoende tijd te hebben om het werk klaar te krijgen is het meest uitgesproken in de schoonmaak. In de schoonmaak en de bouw wordt ook ongeveer 70% van de respondenten geconfronteerd met het tillen van zware lasten. Ook de scores voor ongemakkelijke werkhoudingen zijn het hoogst in de bouw, de schoonmaak en de bewakingssector (steeds tussen 50 en 70% van de respondenten – in vergelijking met 29% binnen de algemene werknemersbevolking).

We weten uit vorig onderzoek dat werknemers in een precare werksituatie vaker geconfronteerd worden met slechte arbeidsomstandigheden. Dit onder andere doordat ze minder keuze en inspraak hebben over hun arbeidsomstandigheden.

Figuur 13. Gemiddelde score op lage taakvariatie en lage autonomie



Figuur 14. Percentage blootstelling aan kwantitatief hoge en fysieke taakeisen



Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses)

DE AUTEURS

Elief Vandevenne, Kelly Huegaerts en Christophe Vanroelen

Zit u na het lezen van dit artikel nog met vragen of wenst u meer uitleg over de enquête? Contacteer dan professor Christophe Vanroelen op volgend e-mailadres: cvroelen@vub.be