



Interface Demography
Working Paper
No. 2020-02

**Overzichtsrapport EPRES-BE onderzoek:
Wave 1.**

Elief Vandevenne & Christophe Vanroelen*

* Corresponding author
E-mail: christophe.vanroelen@vub.be

DOI: 10.5281/zenodo.11060085

Inhoudstafel

Inleiding	4
Algemene kenmerken van de steekproef	5
Bijkomende huishoudenskenmerken	4
Sectorspecifieke vergelijking	6
Kenmerken arbeidskwaliteit.....	11
Gevolgen op het gebied van gezondheid en welzijn.....	23
Bijlage 1. Overzicht van de indicatoren	I
Bijlage 2. Overzicht van de geconstrueerde meetschalen.....	9
Bijlage 3. Codeboek EPRES-Be	18

1. Inleiding

Het hoofddoel van het EPRES-BE-onderzoek is om een meetschaal te ontwikkelen en te valideren die precair werk succesvol kan in kaart brengen en kan linken aan welzijns- en gezondheidsuitkomsten. Om dit te realiseren, werd er in 2019 een enquête afgenomen in samenwerking met de Algemene Centrale van het ABVV.

De enquête werd opgesteld en afgenomen door de onderzoeksgroep Interface Demography van de Vrije Universiteit Brussel. De enquête waarover hier gerapporteerd wordt, maakt deel uit van een panel-studiedesign, waarbij de respondenten worden uitgenodigd iedere zes maanden opnieuw deel te nemen aan het onderzoek. In dit rapport wordt alleen gerapporteerd over de eerste bevraging, die plaats vond van augustus 2019 tot oktober 2019.

Het onderhavig beschrijvend rapport biedt een overzicht van de kenmerken van het veldwerk en de steekproef, alsmede de eerste resultaten van dat onderzoek. Onze steekproef heeft de kenmerken van een *'convenience sample'*: iedereen die over de toegangslink beschikte kon deelnemen aan de online bevraging. Echter, omwille van de kanalen die we gebruikten om publiciteit over de bevraging te maken – o.a. sociale mediakanalen van de Algemene Centrale van het ABVV – is de steekproef niet representatief voor de Belgische beroepsbevolking. Door de gebruikte kanalen werd er immers bewust voor gekozen een groep werknemers te benaderen die waarschijnlijk overmatig wordt blootgesteld aan precair werk. Een oververtegenwoordiging van werknemers in een preciaire arbeidssituatie leek ons belangrijk om het meetinstrument goed te kunnen evalueren. Om in te schatten hoe afwijkend onze steekproef precies is, maakten we een vergelijking met een aantal referentiedatabanken voor België (o.a. de *European Working Condition Survey*, gegevens van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid, *Labour Force Survey*, ...). Hieruit kan worden afgeleid dat voor bepaalde sectoren (o.a. schoonmaaksector) de verzamelde data wel een betrouwbare afspiegeling van de populatie vormen.

De eerste paragraaf bespreekt de algemene kenmerken van de steekproef zodat de lezer een eerste beeld krijgt van de samenstelling van de groep respondenten die onze enquête invulden. In de tweede paragraaf worden een aantal bijkomende huishoudkenmerken besproken die tot voornaamste doel hebben om de individuele werksituatie van de respondenten te kaderen binnen een bredere sociale context. De derde paragraaf behandelt de verschillende resultaten voor de best vertegenwoordigde economische sectoren in onze databank. Nadat de steekproef is verkend, worden in paragraaf vier de kenmerken van arbeidskwaliteit besproken en werpen we ook een eerste blik op de precariteitsschaal die voor dit onderzoek ontwikkeld werd. Paragraaf vijf toont hoe bepaalde gezondheids- en welzijnsaspecten verdeeld zijn over de steekproef.

De bijlagensectie bestaat uit twee delen. Het eerste deel geeft een overzicht van alle indicatoren in de enquête en de mate van vergelijkbaarheid met de grotere bevestigingen naar arbeidskwaliteit. Deel twee geeft tenslotte een overzicht van alle meetschalen die geconstrueerd werden om verschillende aspecten van arbeidskwaliteit te meten, inclusief de precariteitsschaal.

2. Algemene kenmerken van de steekproef

De eerste EPRES-BE-bevraging was een succes: 4516 unieke respondenten logden in op de enquête, waarvan er 3394 geldige antwoorden gaven. Dat betekent dus dat ongeveer 75% van de reacties ook daadwerkelijk resulteerde in een geldig ingevulde vragenlijst. Tabel 1 toont de algemene kenmerken van deze steekproef.

Maar liefst 82,1% van de respondenten ontving de vragenlijst via zijn of haar vakbond. Van de 3394 deelnemers werken 2707 respondenten in loondienst, zijn er 10 respondenten zelfstandige en bevinden 112 mensen zich in progressieve tewerkstelling (herintegratie na langdurige ziekte). In de volgende hoofdstukken van dit rapport worden (meestal) enkel de data van de respondenten in loondienst gebruikt voor analyse. De gegevens van de 2707 respondenten waarop de verdere analyses zijn uitgevoerd, beslaan dus 79,8 % van de initiële steekproef. De meeste werknemers (41,7%) in die groep zijn werkzaam als schoonmaakster. Operators van machines en installaties zijn met 9% de tweede grootste beroepsgroep, gevolgd door het technisch personeel (8,8%). Het hoeft dus niet te verbazen dat de schoonmaaksector als grootste sector uit deze steekproef komt. 1128 schoonmaaksters werken met dienstencheques en 175 schoonmaaksters zonder. Ook de industriële sector is goed vertegenwoordigd (19,1%) en de bouwsector is met 7,7% de derde grootste sector in deze steekproef.

In tabel 2 vergelijken we de socio-demografische verdeling van onze steekproef met die in 'referentiedatabestanden' voor België. Op die manier kunnen we de afwijkingen in de samenstelling van onze steekproef in kaart brengen. De leeftijdsverdeling in de steekproef komt grotendeels overeen met die in de *European Working Condition Survey* (EWCS) en de *Labour Force Survey* (LFS). Onze steekproef bevat iets minder jongeren (2,7%) dan de EWCS (5,8%) en de LFS (6,9%). Verder zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de EPRES-BE-enquête (64,7%) en bevat onze steekproef ook minder mensen met een diploma hoger onderwijs (12,8%) en meer mensen met een diploma lager secundair onderwijs als hoogst behaalde onderwijsdiploma (38,3%). EPRES-BE telt meer deeltijdse werknemers (43,6%) dan de EWCS (33,3%) en de LFS (25,6%). Dat is waarschijnlijk te wijten aan het hoge percentage schoonmakers met dienstencheques dat onze enquête invulde. Naar contracttype valt op dat de EPRES-BE-data meer contracten van onbepaalde duur telt (93,1%), dan de EWCS (85,4%).

Tabel 1 Algemene kenmerken van de steekproef EPRES-BE wave 1 (n = 3394)

Vraag	Antwoordmogelijkheden	n	%
Van wie hebt u deze vragenlijst ontvangen?	Via mijn vakbond	2786	82,1
	Via mijn werkgever	18	0,5
	Via een collega	37	1,1
	Via vrienden of familie	31	0,9
	Andere	522	15,4
Activiteitsstatus respondent	Tewerkgesteld	2707	79,8
	Arbeidsongeschikt/invalidie	155	4,6
	Arbeidsongeschikt met een progressieve tewerkstelling	112	3,3
	Gepensioneerd	38	1,1
	Huisvrouw/Huisman	74	2,2
	Werkzoekend met uitkering	167	4,9
	Werkzoekend zonder uitkering	40	1,2
	Zelfstandige	10	0,3
	Moederschapsrust/ Zwangerschap	0	0
	Thematisch verlof	5	0,1
Andere	86	2,5	
Beroep	Manager	10	0,4
	Professional	122	4,5
	Technisch personeel	239	8,8
	Technisch personeel gezondheidszorg	33	1,2
	Administratief personeel	156	5,8
	Ambachtslieden	45	1,7
	Persoonlijke dienstverlening	62	2,3
	Kinderverzorging en Opvoeding	16	0,6
	Ploegbaas	127	4,7
	Bestuurders van voertuigen	67	2,5
	Veiligheidspersoneel	82	3,0
	Bouwarbeiders	105	3,9
	Operator van machines en installaties	243	9,0
	Elementair beroep	138	5,1
	Schoonmaak	1130	41,7
Andere / Missing	132	4,9	
Sector van tewerkstelling	Industrie	516	19,1
	Bouwsector	208	7,7
	Bewaking	82	3,0
	Onderwijs, gezondheidszorg en overheid (non-profit)	172	6,4
	Schoonmaak (geen dienstencheques)	175	6,5
	Schoonmaak Dienstencheques	1128	41,7
Andere / Missing	426	15,7	

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

Tabel 2 Vergelijking o.b.v. socio-demografische - en jobkenmerken tussen EPRES-BE-W1 (n=3394), de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), EWCS-BEL W6 (n= 2169) en LFS (n = 4.816,2 duizend).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (alle respondenten)		EPRES-BE (werknemers)		EWCS-BEL W6		LFS (België) (*)	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 4 categorieën	15-24	90	2,7	74	2,7	125	5,8	334,1	6,9
	25-39	1253	36,9	1037	38,3	782	36,1	1.778,9	36,9
	40-50	1044	30,8	832	30,7	673	31,0	1.232,3	25,6
	50-74	1006	29,6	764	28,2	584	26,9	1.470,9	30,6
Geslacht	Man	1165	34,3	953	35,2	1048	48,3	2.569,9	53,4
	Vrouw	2225	65,6	1751	64,7	1121	51,7	2.246,3	46,6
Hoogst behaalde onderwijsdiploma	Geen diploma - of lager onderwijs + Lager secundair onderwijs en leercontract	1364	40,2	1038	38,3	398	18,3	677,2	14,0
	Hoger secundair onderwijs	1255	37,0	1023	37,8	842	38,8	1.852,9	38,5
	Hoger onderwijs (universitair en niet-universitair)	402	11,8	347	12,8	920	42,4	2.286,1	47,5
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time			1482	56,4	1428	65,8	3.581,3	74,4
	Part-time			1146	43,6	723	33,3	1.234,9	25,6
Soort contract	Contract van onbepaalde duur			2520	93,1	1853	85,4		
	Contract van bepaalde duur			68	2,5	180	8,3		
	Uitzendarbeid			30	1,1	59	2,7		
	Andere/ Missing			89	3,3	77	3,6		

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015 België en Labour Force Survey 2020.

Grijze markering = Niet van toepassing / niet beschikbaar.

(*) Aantallen uitgedrukt per duizend.

3. Bijkomende huishoudenskenmerken

De verdeling van de gezinssituaties in onze steekproef komt redelijk goed overeen met de EWCS. EPRES-BE bevat iets minder alleenstaanden met kinderen (8,3%) dan de EWCS (12,9%). Sectoraal zijn er grote verschillen. Zo situeren de alleenstaanden met kinderen zich vooral in beide schoonmaaksectoren (7,4% en 12,5 %) en de openbare sector (8,7%). Niet toevallig zijn dit ook de sectoren waar zich het meeste vrouwen in bevinden (tabel 4).

Vervolgens bekijken we twee jobkenmerken op huishoudniveau: het inkomen en de onregelmatigheid van de werkuren. Het individuele maandelijks netto-inkomen werd reeds opgenomen in de precariteits-schaal, maar het is belangrijk om ook naar het huishoudinkomen te kijken om in te schatten of mensen zich in een financieel precare situatie bevinden. In de EWCS geeft 71,2% van de respondenten aan gemakkelijk toe te komen met het huishoudinkomen. Dat percentage ligt in EPRES-BE een stuk lager: 33,5%. Het zijn met name de bewakingssector (22%) en beide schoonmaaksectoren (26,9% en 32,4%) die het meest aangeven dat ze met moeite rondkomen met hun gezinsinkomen. De schoonmaaksectoren scoren ook het hoogst op de individuele loondimensie in de precariteitsschaal (tabel 7). De sectoren die het meest aangaven met moeite rond te komen, zijn ook de sectoren met de laagste gemiddelde netto-gezinsinkomens. Het laagste gezinsinkomen bedraagt €2368 in de schoonmaak DC, gevolgd door de schoonmaak met €2429 en de bewaking met een gemiddeld gezinsinkomen van €2840 per maand. De onzekerheid van de werkuren is ook een dimensie die we opnamen in de precariteitsschaal. Het hebben van onregelmatige, lange en asociale werkuren kan vooral storend zijn als het daardoor moeilijk wordt om een goed evenwicht met je privéleven te vinden. Dat noemen we de werk-privé balans. In de EWCS geeft 13,7% van de respondenten aan dat dit problematisch verloopt in hun leven. In onze steekproef is dat 19,7%. Vooral in de bewakingssector (47,6%) en de bouw (29,8%) geven respondenten aan dat ze hun werkleven maar moeilijk gecombineerd krijgen met hun privéleven. Deze sectoren scoorden ook hoog op dat item in de precariteitsschaal (tabel 7) en gaven van alle sectoren het meest aan dat ze regelmatig moesten overwerken (tabel 5).

Tabel 3 Sectorale vergelijking van huishoudenskenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werkne- mers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./ Gezh./ Openb. Sector (n=172)		Schoomaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Gezinssituatie	Alleenst.	430	19,8	505	18,7	105	20,3	37	17,8	37	21,5	27	15,4	156	13,8	27	32,9
	Alleenst. kind.	280	12,9	225	8,3	19	3,7	5	2,4	15	8,7	13	7,4	141	12,5	5	6,1
	Koppel	456	21,0	568	21,0	145	28,1	43	20,7	43	25,0	33	18,9	192	17,0	15	18,3
	Koppel kind.	990	46,6	1168	43,1	216	41,9	96	46,2	63	36,6	77	44,0	535	47,4	30	36,6
	Andere/ Missing	13	0,6	241	8,9	31	6,0	27	13,0	14	8,1	25	14,3	104	9,2	5	6,1
Werk-privé balans	Heel goed - Goed	1867	86,1	1816	67,1	337	65,3	118	56,7	110	64,0	106	60,6	901	79,9	37	45,1
	Niet goed – Slecht	298	13,7	534	19,7	135	26,2	62	29,8	46	26,7	40	22,9	103	9,1	39	47,6
	Andere/Missing	4	0,2	357	13,2	44	8,5	28	13,5	16	9,3	29	16,6	124	11,0	6	7,3
Toekomen met gezinsinkomen	Gemakkelijk	1544	71,2	907	33,5	268	51,9	75	36,1	70	40,7	47	26,9	261	23,1	28	34,1
	Met enige moeite	407	18,8	863	31,9	159	30,8	71	34,1	52	30,2	52	29,7	371	32,9	29	35,4
	Met moeite	209	9,6	646	23,9	50	9,7	31	14,9	33	19,2	47	26,9	365	32,4	18	22,0
	Andere/Missing	9	0,4	291	10,7	39	7,6	31	14,9	17	9,9	29	16,6	131	11,6	7	8,5
Maandelijks netto gezinsinkomen (€)	Gemiddelde			2233	2723	438	3291	170	2954	145	3052	137	2429	917	2368	73	2840
	Mediaan				2799		3261		3008		3058		2506		2500		2956
	Percentiel 10				1346		1915		1864		1632		1106		1175		1582
	Percentiel 90				4042		4699		4033		4504		3538		3501		4509

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering: Niet van toepassing / niet beschikbaar.

Afkortingen: Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector, DC= dienstencheques; Alleenst. alleenw. = alleenstaande die alleen woont; Alleenst. samenw. = alleenstaande die samenwoont; Alleenst. inw. kind.= alleenstaande met inwonende kinderen; Alleenst. kind. elders = alleenstaande met kinderen die (hoofdzakelijk) elders wonen; Koppel = koppel zonder kinderen; Koppel inw. kind. = Koppel met inwonende kinderen; Koppel kind. elders = Koppel met kinderen die hoofdzakelijk elders wonen; Inw. ouder(s) = Inwonend bij één of beide ouders; Alleenst. = alleenstaande zonder kinderen; Alleenst. kind. = alleenstaande met kinderen; Koppel kind. = koppel met kinderen.

4. Sectorspecifieke vergelijking

In deze paragraaf vergelijken we de verschillende cijfers tussen de grootste sectoren in onze steekproef. We bespreken die gegevens opnieuw in relatie tot 'referentiegegevens' voor België afkomstig uit de EWCS-België. Tabel 4 geeft een overzicht van de socio-demografische kenmerken en job kenmerken in onze steekproef, en dit per sector. Zo blijkt dat de hoogste percentages jonge mensen (-25) zich in de bouw- (7,2%) en bewakingssector (8,5%) bevinden. De oudste werknemers (55+) bevinden zich dan weer het meest in de industrie (20,2%) en openbare sector (19,8%). De geslachtsverdeling verschilt ook erg per sector. In sectoren als de bouw, de industrie en de bewaking zijn mannen oververtegenwoordigd, in de schoonmaaksectoren en openbare sector zijn vrouwen in de meerderheid. Niet toevallig zijn dat ook de sectoren waar het meest deeltijds gewerkt wordt. De openbare sector heeft verder ook het hoogste percentage respondenten met een contract van bepaalde duur (8,1%).

De reeks met tabellen 4a-f tonen voor elke sector een vergelijking met de cijfers op sectorniveau afkomstig van de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid (KSZ). We kunnen veronderstellen dat deze cijfers de populatie voor iedere sector benaderen. Ter referentie staan er ook altijd de cijfers bij voor de volledige werknemerspopulatie in de EPRES-BE-steekproef. Tabel 4a toont dit bijvoorbeeld voor de industriële sector. Deze wijkt af wat betreft leeftijdsverdeling ten opzichte van de RSZ-populatie, waar meer jongeren (4,9% t.o.v. 1,2%) en minder ouderen (33,4% t.o.v. 45,2%) inzitten. Zoals eerder aangehaald is dit een algemeen kenmerk van onze steekproef. Voor elke sector bevinden er zich in onze steekproef minder jongeren dan in de RSZ-populatie. De geslachtsverhouding en het aantal deeltijdse werknemers komen voor de industriële sector redelijk goed overeen met de populatie. Dat is niet in elke sector zo. Voor de bouwsector (tabel 4b) bevinden er zich in onze steekproef bijvoorbeeld minder vrouwen (2,9%) dan in de RSZ-populatie (9,2%). Soms is het ook omgekeerd, de schoonmaaksector (tabel 4d) telt veel minder mannen in onze steekproef (3,3%) dan in de RSZ-populatie (44,8%). Als we echter enkel kijken naar de geslachtsverhouding van de schoonmakers die werken met dienstencheques (tabel 4e), dan blijkt deze wel goed overeen te komen met de sectorgegevens van de KSZ. Uit die tabel blijkt ook dat onze steekproef iets meer alleenstaanden zonder kinderen bevat in die sector (13,8%) dan in de KSZ (9,9%). In de vorige paragraaf werd al aangehaald dat het aandeel deeltijdse werknemers in onze steekproef iets hoger ligt dan in de EWCS (tabel 2). Als we dit voor de sectoren bekijken, zien we dat dit vooral aan één sector te wijten is. In nagenoeg alle sectoren bevat de EPRES-BE-enquête immers minder deeltijdse werknemers dan in de RSZ-populatie, op één sector na: de schoonmaak, zowel dienstencheques (DC) als niet-dienstencheques. Dit is met 48,2 % ook de grootste sector in onze steekproef (tabel 1).

Tabel 4 Overzicht sociodemografische- en jobkenmerken van de werknemers in EPRES-BE per sector (n= 2707).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	Alle werknemers (n=2707)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		On-derw./Gezh./Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak dienstencheques (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Leeftijd in vijf categorieën	-25	110	4,1	8	1,6	15	7,2	5	2,9	2	1,1	44	3,9	7	8,5
	25-34	613	22,6	781	15,1	64	30,8	41	23,8	44	25,1	259	23,0	11	13,4
	35-44	758	28,0	22	23,6	52	25,0	58	33,7	48	27,4	347	30,8	29	35,4
	45-54	812	30,0	204	39,5	55	26,4	34	19,8	51	29,1	340	30,1	20	24,4
	55+	414	15,3	104	20,2	22	10,6	34	19,8	30	17,1	138	12,2	15	18,3
Geslacht	Man	953	35,2	397	76,9	202	97,1	55	32,0	25	14,3	18	1,6	59	72,0
	Vrouw	1751	64,7	118	22,9	6	2,9	117	68,0	150	85,7	1109	98,3	23	28,0
	X	3	0,1	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0
Voltijds / Deeltijds werk	Deeltijds <21u	345	12,7	14	2,7	12	5,8	12	7,0	37	21,4	250	22,2	5	6,2
	Deeltijds 21-32u	801	29,6	53	10,3	6	2,9	37	21,5	59	34,1	592	52,6	6	7,4
	Voltijds 33-40u	1138	42,0	354	68,7	110	52,9	87	50,6	70	40,5	276	24,5	38	46,9
	Overwerk (>40u)	344	12,7	94	18,3	80	38,5	36	20,9	7	4,0	8	0,7	32	39,5
Type contract	Contract van onbepaalde duur	2520	93,1	491	95,2	206	99,0	153	89,0	159	90,9	1105	98,0	82	100,0
	Contract van bepaalde duur	68	2,5	13	2,5	2	1,0	14	8,1	9	5,1	13	1,2	0	0,0
	Uitzendarbeid	30	1,1	11	2,1	0	0,0	0	0,0	3	1,7	4	0,4	0	0,0
	Andere/Missing	89	3,3	1	0,2	0	0,0	5	2,9	4	2,3	6	0,6	0	0,0

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

Tabel 4a Sectorale vergelijking o.b.v. sociodemografische- en jobkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), Industriële sector EPRES (n=516) Industriële sector RSZ (n= 498.663).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Industriële sector)		Populatie (RSZ) (Industriële sector)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-25	74	2,7	6	1,2	24.534	4,9
	25-49	1795	66,3	277	53,7	307.636	61,7
	50+	838	31,0	233	45,2	166.493	33,4
Geslacht	Man	953	35,2	397	77,1	382.134	76,6
	Vrouw	1751	64,7	118	22,9	116.529	23,4
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	448	86,8	420.372	84,3
	Part-time	1146	42,3	67	13,0	77.845	15,6
	Speciaal/ Missings	79	2,9	1	0,2	446	0,1

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses) en RSZ Aantal werknemers naar sectorgroep 2019 (bewerking Steunpunt Werk).

Tabel 4b. Sectorale vergelijking o.b.v sociodemografische- en jobkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), Bouwsector EPRES-BE (n=208), Bouwsector RSZ (n= 205.032).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Bouwsector)		Populatie (RSZ) (Bouwsector)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-25	74	2,7	7	3,4	20.210	9,9
	25-49	1795	66,3	150	72,1	131.531	64,1
	50+	838	31,0	51	24,5	53.291	26,0
Geslacht	Man	953	35,2	202	97,1	186.117	90,8
	Vrouw	1751	64,7	6	2,9	18.915	9,2
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	190	91,3	185.831	90,6
	Part-time	1146	42,3	18	8,7	19.175	9,4
	Speciaal/ Missings	79	2,9	0	0,0	26	0,0

Bron: EPRES-BE-enquête, Interface Demography (eigen analyses) en RSZ Aantal werknemers naar sectorgroep 2019 (bewerking Steunpunt Werk).

Tabel 4c. Sectorale vergelijking o.b.v. sociodemografische- en jobkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), Onderwijs/Gezondheidszorg/Openbare sector EPRES-BE (n=172), Onderwijs/Gezondheidszorg/ Openbare sector RSZ (n= 1 157.457).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Onderw./Gezh./ Openb. sector)		Populatie (RSZ) (Onderw./Gezh./ Openb. sector)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-25	74	2,7	3	1,7	55.474	4,8
	25-49	1795	66,3	116	67,4	724.165	62,6
	50+	838	31,0	53	30,8	377.818	32,6
Geslacht	Man	953	35,2	55	32,0	353.520	30,5
	Vrouw	1751	64,7	117	68,0	803.937	69,5
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	123	71,5	583.618	50,5
	Part-time	1146	42,3	49	28,5	573.470	49,5
	Speciaal/ Missings	79	2,9	0	0,0	369	0,0

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses) en RSZ Aantal werknemers naar sectorgroep 2019 (bewerking Steunpunt Werk).

Afkortingen: Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector.

Tabel 4d. Sectorale vergelijking o.b.v. sociodemografische- en jobkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), Schoonmaaksector (DC en niet-DC) EPRES-BE (n=1303), Schoonmaaksector (DC en niet-DC) RSZ (n= 42. 318).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Schoonmaak)		Populatie (RSZ) (Schoonmaak)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-25	74	2,7	30	2,3	1. 834	4,3
	25-49	1795	66,3	923	70,8	26.634	63,0
	50+	838	31,0	350	26,9	13.850	32,7
Geslacht	Man	953	35,2	43	3,3	18.960	44,8
	Vrouw	1751	64,7	1259	96,7	23.358	55,2
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	361	27,7	14.775	34,9
	Part-time	1146	42,3	938	72,0	27.556	65,1
	Speciaal/ Missings	79	2,9	4	0,3	7	0,0

Bron: EPRES-BE-enquête, Interface Demography (eigen analyses) en RSZ Aantal werknemers naar sectorgroep 2019 (bewerking Steunpunt Werk).

Tabel 4e. Sectorale vergelijking o.b.v. socio-demografische - en huishoudkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), schoonmaak dienstencheques EPRES-BE (n=1128), dienstencheques-werknemers Vlaams Gewest KSZ (n=102.195).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Schoonmaak DC)		Populatie (KSZ) (SchoonmaakDC)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-30	322	11,9	136	12,1	16.566	16,2
	30-49	1547	57,1	688	61,0	54.935	53,8
	50+	838	31,0	304	27,0	30.694	30,0
Geslacht	Man	953	35,2	18	1,6	2.664	2,6
	Vrouw	1751	64,7	1109	98,4	96.148	97,4
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	284	25,2	6.025	6,6
	Part-time	1146	42,3	842	74,6	85.994	93,4
	Speciaal/ Missings	79	2,9	2	0,2		
Gezinssituatie	Alleenst.	505	18,7	156	13,8	9.809	9,9
	Alleenst. kind.	225	8,3	141	12,5	14.994	15,2
	Koppel	568	21,0	192	17,0	20.457	20,7
	Koppel kind.	1168	43,1	535	47,4	51.558	52,3
	Andere/ Missing	241	8,9	104	9,2	1.847	1,9

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses) en Kruispuntbank Sociale Zekerheid 2016-2017 (bewerking Departement WSE).

Afkortingen: DC=dienstencheques.

(*) Fulltime werken werd in de EPRES-BE W1 gemeten als >32u per week, alles daaronder werd als parttime werk beschouwd.

Tabel 4f. Sectorale vergelijking o.b.v. sociodemografische- en jobkenmerken tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707), bewakingssector EPRES-BE (n=1303), bewakingssector RSZ (n=17.571).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EPRES-BE (werknemers)		EPRES-BE (Bewaking)		Populatie (RSZ) (Bewaking)	
		n	%	n	%	n	%
Leeftijd in 3 categorieën	-25	74	2,7	5	6,1	2.205	12,5
	25-49	1795	66,3	53	64,6	11.279	64,2
	50+	838	31,0	24	29,3	4.087	23,3
Geslacht	Man	953	35,2	59	72,0	14.616	83,2
	Vrouw	1751	64,7	23	28,0	2.955	16,8
Voltijd/Deeltijds werk	Full-time	1482	54,7	70	85,4	14.624	83,2
	Part-time	1146	42,3	11	13,4	2.933	16,7
	Speciaal/ Missings	79	2,9	1	1,2	14	0,1

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses) en RSZ Aantal werknemers naar sectorgroep 2019 (bewerking Steunpunt Werk).

4. Kenmerken van arbeidskwaliteit

In deze paragraaf bespreken we arbeidskwaliteit van onze respondenten aan de hand van een aantal kenmerken die we opdeelden in vier categorieën. Ten eerste kijken we naar de arbeidsvoorwaarden waaronder werknemers hun job doen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de werktijden, het soort contract, of er een mogelijkheid is om trainingen te volgen, enzovoort. De tweede categorie, de arbeidsverhoudingen, bespreekt de relatie die werknemers hebben met hun werkgever(s) en collega's in de brede zin. Ook de rol van vakbonden komt hierin aan bod. De derde categorie betreft de precariteitsschaal die we voor deze studie hebben ontwikkeld. Deze schaal omvat zowel arbeidsvoorwaarden als arbeidsverhoudingen, waarbij de (sub-)dimensies tot stand zijn gekomen op basis van eerder onderzoek binnen de EPRES-traditie. De empirische samenstelling en constructie van de schaal, alsmede de scores voor de verschillende sectoren worden hier besproken. Er wordt hier niet stilgestaan bij de theoretische onderbouwing van het EPRES-construct: hiervoor verwijzen we naar eerder verschenen bijdragen (o.a. Julia et al, 2017¹). We sluiten af met de beschrijving van intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak: de inhoud van het werk en de omstandigheden waaronder dat werk gebeurt. Deze dimensies van arbeidskwaliteit maken geen deel uit van het EPRES-construct, maar worden doorgaans wel gezien als belangrijke mediators.

4.1 Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden zijn de afspraken die werknemers hebben met hun werkgever over hoe zij hun arbeid zullen verrichten. Tabel 5 toont een aantal aspecten van die arbeidsvoorwaarden voor de verschillende sectoren, en vergelijkt deze met de EWCS waar mogelijk. Een belangrijk onderdeel van de afspraken tussen een werkgever en een werknemer, is het contract. In onze steekproef zitten minder respondenten met een contract van bepaalde duur (2,5%) dan in de EWCS (8,3%). Bepaalde sectoren in de EPRES-BE hebben echter wel een hoger percentage contracten van bepaalde duur. De schoonmaaksector (5,1%) en de openbare sector (8,1%) bijvoorbeeld. In die sectoren bevinden zich ook het hoogste percentage respondenten met tijdelijke contracten (7,4% en 11%). In de bouw- en schoonmaaksectoren (DC en niet-DC) werken dan weer het hoogste percentage mensen met een contract dat minder dan een jaar geleden pas werd afgesloten. Een ander belangrijk aspect van de arbeidsvoorwaarden zijn de gepresteerde werkuren. Zoals eerder al werd aangehaald, bevat onze steekproef meer deeltijdse werknemers, maar is dat met name te wijten aan de schoonmaaksector. Dat wil zeggen dat er dus heel wat voltijdse werknemers zijn, maar ook werknemers die meer dan 40 uur per week werken. Dat wordt beschouwd als overwerk. De hoogste percentages respondenten die regelmatig overwerken, bevinden zich in de bewaking (39,5%), de bouw (38,5%) en de openbare sector (20,9%). Dat verklaart misschien ook waarom respondenten werkzaam in de bewaking- en de bouwsector vaker aangeven dat ze niet altijd weten hoeveel ze op het einde van de maand zullen verdienen. Ook in de schoonmaak- (16%) en bewakingssector (15,9%) weten sommige respondenten dit niet. De gemiddelde netto-inkomens liggen lager in EPRES-BE (€1601) dan in de EWCS (€1774). Wanneer we naar inkomen per sector kijken, valt op hoe de twee schoonmaaksectoren duidelijk lager scoren dan de andere sectoren met gemiddelde netto-inkomens van €1360 (geen DC) en €1193 (DC) per maand. De industrie blijkt de bestbetaalde sector te zijn in onze steekproef met een gemiddeld maandelijks netto-inkomen van €2157. Verder zijn er ook een aantal sectoren waarin respondenten vaker aangaven dat ze het afgelopen jaar te maken kregen met periodes van economische werkloosheid. De bewakingssector scoort hierop het hoogst (31,7%), gevolgd door de bouwsector (29,8%) en de schoonmaaksector DC (29,7%). De openbare sector scoort met 4,7% laag op dit item. Naast contracten, werktijden en inkomens bevroegen we ook of respondenten het afgelopen jaar een training hebben gevolgd die werd voorzien door hun werkgever en hoe dat hun

¹ Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K., & Benach, J. (2017). Precarious Employment and Quality of Employment in Relation to Health and Well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3). <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>

werkleven heeft beïnvloed. In EPRES-BE kregen minder respondenten training (38,5%) dan in de EWCS (48,3%). De meeste respondenten die trainingen aangeboden kregen vinden we in de openbare sector (54,1%) en de minste in de schoonmaaksector (23,4%). De meerderheid van de respondenten geeft over alle sectoren heen aan dat hun vaardigheden hierdoor verbeterd zijn, maar hun vooruitzicht op tewerkstelling of job zekerheid niet, behalve in de bewakingssector waar 41,5% van de respondenten aangeeft dat dit wel zo is. Voor de meeste respondenten diende de cursus als opfrissing en voor 53,7% van de respondenten in de bewakingssector diende het als startcursus.

Tabel 5 Sectorale vergelijking van de arbeidsvoorwaarden tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoord- mogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./Gezh./ Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Type contract	Onbepaalde duur	1853	85,4	2520	93,1	491	95,2	206	99,0	153	89,0	159	90,9	1105	98,0	82	100,0
	Bepaalde duur	180	8,3	68	2,5	13	2,5	2	1,0	14	8,1	9	5,1	13	1,2	0	0,0
	Uitzendarbeid	59	2,7	30	1,1	11	2,1	0	0,0	0	0,0	3	1,7	4	0,4	0	0,0
	Andere/ Missing	77	3,6	89	3,3	1	0,2	0	0,0	5	2,9	4	2,3	6	0,6	0	0,0
Contractduur	> Een jaar			2347	86,7	481	93,2	190	91,3	141	82,0	151	86,3	1016	90,1	76	92,7
	< Een jaar			98	3,6	7	1,4	11	5,3	5	2,9	8	4,6	50	4,4	3	3,7
	< Zes maanden			77	2,8	3	0,6	5	2,4	7	4,1	2	1,1	39	3,5	3	3,7
	Tijdelijk			111	4,1	25	4,8	2	1,0	19	11,0	13	7,4	20	1,8	0	0,0
	Andere/Missing			74	2,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,6	3	0,3	0	0,0
Werktijden	Deeltijds <21u	300	13,8	345	12,7	14	2,7	12	5,8	12	7,0	37	21,4	250	22,2	5	6,2
	Deeltijds 21-32u	423	19,5	801	29,6	53	10,3	6	2,9	37	21,5	59	34,1	592	52,6	6	7,4
	Voltijds 33-40u	1169	53,9	1138	42,0	354	68,7	110	52,9	87	50,6	70	40,5	276	24,5	38	46,9
	Overwerk (>40u)	259	11,9	344	12,7	94	18,3	80	38,5	36	20,9	7	4,0	8	0,7	32	39,5
	Andere/Missing	18	0,8	79	2,9	1	0,2	0	0,0	0	0,0	2	1,1	2	0,2	1	1,2
Periodes van econo- mische werkloosheid	Ja			621	22,9	101	19,6	62	29,8	8	4,7	36	20,6	335	29,7	26	31,7
	Nee			1987	73,4	414	80,2	144	69,2	164	95,3	136	77,7	772	68,4	56	68,3
	Andere/Missing			99	3,7	1	0,2	2	1,0	0	0	3	1,7	21	1,9	0	0,0
Weten hoeveel je op het einde van de maand verdient	Volledig eens			576	21,3	139	26,9	32	15,4	70	40,7	37	21,1	186	16,5	8	9,8
	Eerder eens			1039	38,4	242	46,9	81	38,9	54	31,4	59	33,7	427	37,9	33	40,2
	Eerder oneens			431	15,9	62	12,0	42	20,2	16	9,3	27	15,4	182	16,1	23	28,0
	Volledig oneens			327	12,1	28	5,4	21	10,1	16	9,3	23	13,1	181	16,0	13	15,9
	Andere/Missing			334	12,3	45	8,7	32	15,4	16	9,3	29	16,6	152	13,5	5	6,1
Maandelijks netto-in- komen (€)	Gemiddelde	1840	1774	2407	1601	475	2157	178	1961	156	1878	145	1360	993	1193	76	1890
	Mediaan		1700		1507		2030		1895		1840		1397		1200		1806
	Percentiel 10		1000		928		1531		1593		1266		897		823,4		1499
	Percentiel 90		2500		2375		3006		2411		2680		1812		1525		2430
Training voorzien door werkgever	Ja	1048	48,3	1041	38,5	222	43,0	86	41,3	93	54,1	41	23,4	398	35,3	42	51,2
	Nee	1114	51,4	1594	58,9	293	56,8	121	58,2	79	45,9	134	76,6	729	64,6	40	48,8
	Andere/Missing	7	0,3	72	2,7	1	0,2	1	0,5	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0
<i>Diende als startcur- sus (*)</i>	Ja			251	24,7	43	19,8	14	16,7	19	21,1	10	24,4	107	27,6	10	24,4
	Nee			569	56,0	132	60,8	50	59,5	55	61,1	24	58,5	198	51,0	26	63,4
	Geen mening			196	19,3	42	19,4	20	23,8	16	17,8	7	17,1	83	21,4	5	12,2

Vraag	Antwoord- mogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./Gezh./ Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
<i>Diende als opfrissing</i>	Ja			762	75,0	154	71,0	64	76,2	63	70,0	26	63,4	313	80,7	33	80,5
	Nee			179	17,6	46	21,2	16	19,0	16	17,8	11	26,8	48	12,4	5	12,2
	Geen mening			75	7,4	17	7,8	4	4,8	11	12,2	4	9,8	27	7,0	3	7,3
<i>Diende als voorbereiding</i>	Ja			378	37,2	77	35,5	40	47,6	31	34,4	14	34,1	128	33,0	22	53,7
	Nee			469	46,2	104	47,9	30	35,7	45	50,0	20	48,8	180	46,4	17	41,5
	Geen mening			169	16,6	36	16,6	14	16,7	14	15,6	7	17,1	80	20,6	2	4,9
<i>Manier van werken is verbeterd</i>	Ja			627	61,7	131	60,4	50	59,5	60	66,7	21	51,2	249	64,2	24	58,5
	Nee			270	26,6	62	28,6	26	31,0	20	22,2	10	24,4	95	24,5	13	31,7
	Geen mening			119	11,7	24	11,1	8	9,5	10	11,1	10	24,4	44	11,3	4	9,8
<i>Jobzekerheid is verbeterd</i>	Ja			374	36,8	76	35,0	35	41,7	32	35,6	11	26,8	140	36,1	17	41,5
	Nee			428	42,1	98	45,2	37	44,0	37	41,1	18	43,9	152	39,2	17	41,5
	Geen mening			214	21,1	43	19,8	12	14,3	21	23,3	12	29,3	96	24,7	7	17,1
<i>Vooruitz. op tewerkstelling is verbeterd</i>	Ja			306	30,1	61	28,1	31	36,9	25	27,8	11	26,8	107	27,6	17	41,5
	Nee			409	40,3	96	44,2	38	45,2	39	43,3	15	36,6	146	37,6	13	31,7
	Geen mening			301	29,6	60	27,6	15	17,9	26	28,9	15	36,6	135	34,8	11	26,8

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering = Niet van toepassing / niet beschikbaar;

Afkortingen: Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector, DC= dienstencheques; vooruitz. = vooruitzicht; G. = Gemiddelde: bij continue variabele wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd. (*) De bijvragen omtrent de training zijn enkel van toepassing op de respondenten die ook daadwerkelijk een training volgde.

4.2 Arbeidsverhoudingen

De arbeidsverhoudingen (Tabel 6) beschrijven het algemene klimaat van een werkplaats en de omgang met collega's en leidinggevende(n). Een belangrijke actor binnen zo'n klimaat is de vakbondsafgevaardigde: 63,5% van de respondenten uit de EWCS gaf aan een vakbondsafgevaardigde op de werkvloer te hebben. In de EPRES-BE is dat maar 44,9%. De sectorale cijfers tonen echter grote verschillen aan tussen de sectoren. In de industrie (82,8%), schoonmaak DC (98%) en bewaking (100%) geeft de meerderheid aan een vakbondsvertegenwoordiger te hebben terwijl dat in de bouw- (38%) en schoonmaaksector (40%) een minderheid is.

We vroegen ook naar de blootstelling aan ongewenste gedragingen. Intimidaties en pesterijen (17,4%) en ongewenste seksuele aandacht (2,4%) kwamen meer voor in EPRES-BE dan in de EWCS (9,2% en 0,9%). Bij fysiek geweld is het omgekeerd, daar geeft 2,4% van onze respondenten aan dit meegemaakt te hebben gedurende het afgelopen jaar en 3,7% van de respondenten in de ECWS. Ook tussen de sectoren verschilt de frequentie van deze gedragingen sterk. Zo steekt de bewaking met kop en schouders boven de andere sectoren uit wat betreft het voorkomen van verbaal misbruik (40,2%), fysiek geweld (13,4%) en discriminatie (24,4%). Ongewenste seksuele aandacht komt dan weer meer voor in de openbare sector (5,8%) en schoonmaaksector (4,6%). Verder valt op hoe de schoonmaaksector met dienstencheques opvallend lager scoort op alle ongewenste gedragingen dan de andere sectoren. 15,2 % van de respondenten in deze sector werd geconfronteerd met één of meer van bovenstaande gedragingen, terwijl dat in de bewakingssector 46,3% en in de openbare sector 35,5% is.

Om de mate van steun te bepalen die onze respondenten ontvangen van collega's en leidinggevenden werd een somschaal gecreëerd. Die drukt de hoeveelheid steun uit in een score tussen 0 (heel veel steun) en 1 (helemaal geen steun). Hoe dichterbij 1, hoe minder steun dus. De schoonmaaksector scoort het hoogst (0,636) op gebrek aan steun van leidinggevenden, gevolgd door de bewakings- (0,527) en schoonmaaksector DC (0,523). Diezelfde sectoren scoren ook het hoogst op gebrek aan steun van collega's, alleen in een andere volgorde. De schoonmaaksector DC ontvangt het minste steun van collega's (0,663) gevolgd door de schoonmaaksector (0,535) en de bewakingssector (0,500). Naast de somschaal hebben we via een stelling hetzelfde bevestigd. Een kanttekening daarbij is echter wel dat deze vraag weinig beantwoord werd in onze enquête wat resulteert in een hoog percentage "missings" (23,4% en 49,5%). Hetzelfde patroon komt terug bij steun en hulp van leidinggevenden. Bij deze vraag staat echter een symbool (*), wat wil zeggen dat de vraag niet exact op dezelfde manier werd gesteld in beide enquêtes in dus maar in beperkte mate vergelijkbaar is.

Tabel 6. Sectorale vergelijking van de arbeidsverhoudingen tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoord- mogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./ Gezh./ Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Vakbondsafgevaardigde aanwezig (*)	Ja	1377	63,5	1215	44,9	427	82,8	79	38,0	113	65,7	70	40,0	1105	98,0	82	100,0
	Nee	724	33,4	513	19,0	64	12,4	99	47,6	26	15,1	35	20,0	13	1,2	0	0,0
	Weet niet	66	3	910	33,6	25	4,8	30	14,4	33	19,2	70	40,0	4	0,4	0	0,0
	Andere/Missing	2	0,1	69	2,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Verbaal misbruik (*)	Ja			481	17,8	111	21,5	37	17,8	52	30,2	38	21,7	115	10,2	33	40,2
	Nee			1896	70,0	363	70,3	141	67,8	106	61,6	120	68,6	906	80,3	42	51,2
	Andere/Missing			330	12,2	42	8,1	30	14,4	14	8,1	17	9,7	107	9,5	7	8,5
Ongewenste seksuele aandacht	Ja	20	0,9	64	2,4	3	0,6	0	0,0	10	5,8	8	4,6	31	2,7	2	2,4
	Nee	2149	99,1	2364	87,3	481	93,2	183	88,0	149	86,6	152	86,9	1006	89,2	74	90,2
	Andere/Missing	0	0,0	279	10,3	32	6,2	25	12,0	13	7,6	15	8,6	91	8,1	6	7,3
Fysiek geweld	Ja	80	3,7	66	2,4	14	2,7	5	2,4	10	5,8	4	2,3	12	1,1	11	13,4
	Nee	2089	96,3	2361	87,2	469	90,9	178	85,6	148	86,0	156	89,1	1028	91,1	64	78,0
	Andere/Missing	0	0,0	280	10,3	33	6,4	25	12,0	14	8,1	15	8,6	88	7,8	7	8,5
Discriminatie	Ja			187	6,9	37	7,2	9	4,3	20	11,6	14	8,0	49	4,3	20	24,4
	Nee			2216	81,9	441	85,5	173	83,2	136	79,1	143	81,7	983	87,1	54	65,9
	Andere/Missing			304	11,2	38	7,4	26	12,5	16	9,3	18	10,3	96	8,5	8	9,8
Intimidaties of pesteringen	Ja	199	9,2	470	17,4	108	20,9	40	19,2	43	25,0	40	22,9	110	9,8	95	27,9
	Nee	1967	90,7	1912	70,6	364	70,5	138	66,3	113	65,7	117	66,9	914	81,0	208	61,2
	Andere/Missing	3	0,1	325	12,0	44	8,5	30	14,4	16	9,3	18	10,3	104	9,2	37	10,9
Somschaal ongewenst gedrag	Een of meer			623	23,0	127	24,6	56	26,9	61	35,5	53	30,3	171	15,2	38	46,3
	Geen			1673	61,8	325	63,0	120	57,7	88	51,2	99	56,6	828	73,4	32	39,0
	Andere/Missing			411	15,2	64	12,4	32	15,4	23	13,4	23	13,4	129	11,4	12	14,6
Somschaal geen steun van leidinggev.	Score tussen 0-1			1939	0,529	448	0,513	172	0,512	153	0,511	128	0,636	674	0,523	68	0,527
Somschaal geen steun van collega's	Score tussen 0-1			1463	0,498	457	0,476	171	0,424	152	0,449	97	0,535	226	0,663	63	0,500

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering = Niet van toepassing/ niet beschikbaar.

Afkortingen: Leidinggev. = leidinggevende(n); Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector, DC= dienstencheques; G. = Gemiddelde: bij continue variabele wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd. (*) Verbaal misbruik, ongewenste seksuele aandacht, fysiek geweld, discriminatie en intimidatie/pesterijen werden allemaal bevraagd m.b.t. de werkomgeving en over een periode van de afgelopen 12 maanden. (°) Dit item is niet exact op dezelfde manier bevraagd in beide enquêtes. Raadpleeg de bijlagen voor een overzicht.

4.3 Precariteitsschaal en de dimensies

De EPRES-Be schaal drukt met een score tussen 0 (niet precair) en 1 (zeer precair) uit hoe precair een bepaalde job is. Meer informatie over de constructie van de schaal, de (sub)dimensies en wat we precies willen meten, kan gevonden worden in de bijlagensectie en het technisch rapport. Beknopt geformuleerd komt het erop neer dat we een nadelige situatie in kaart proberen te brengen waarbij bepaalde werknemers zich in een algemene toestand van machteloosheid, onzekerheid en weinig sociale bescherming bevinden. Hierbij worden de volgende acht dimensies in overweging genomen:

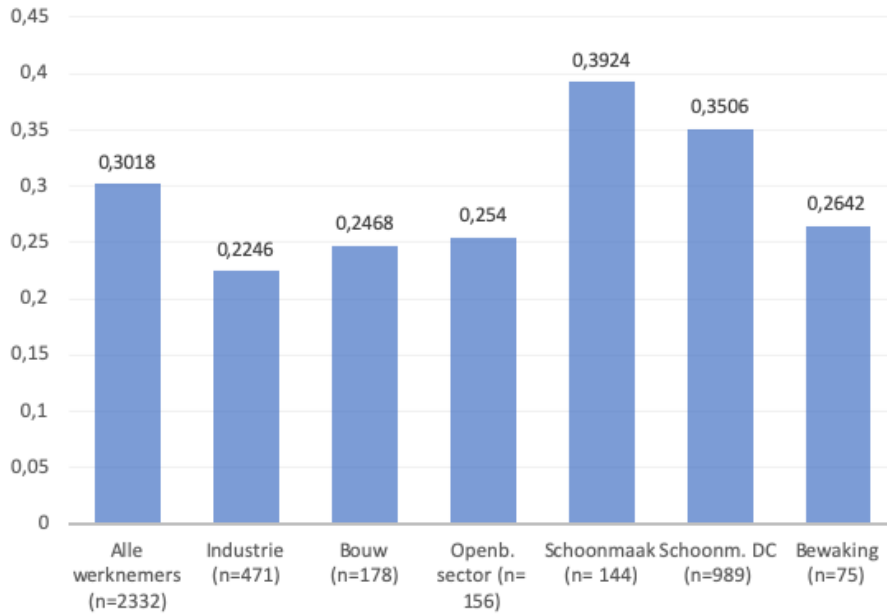
- Geen vast contract
- Gebrek aan inspraak via vakbonden en/of collega's en leidinggevenden
- Geen basisrechten (werkloosheidsvergoeding, betaalde vakantie, hospitalisatieverzekering, extralegale voordelen)
- Kwetsbaarheid, een autoritaire behandeling, gebrek aan informatie met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk en een niet-correct verloop van loon- en administratievoorwaarden
- Afdwingbaarheid van rechten (vakantie, ziekteverlof, thematisch verlof, een dag vrijaf nemen, extralegale voordelen en premies)
- Onzekere werktijden, onvoorspelbare werkuren, asociale tijdstippen, lange werkuren en stand-by moeten zijn
- Laagste loonkwartiel
- Geen training voorzien door de werkgever

De scores op afzonderlijke dimensies duiden voor elk aspect van precariteit aan hoe sterk dit voorkomt, opnieuw als scores tussen 0 en 1 of bij de categorische variabelen (geen vast contract, laagste loonkwartiel en geen training) als proporties (%). Op die manier kan inzicht worden verworven in welke aspecten van precariteit typerend zijn voor welke sectoren, leeftijdsgroepen, opleidingsniveaus, geslachtsgroep of gezinsvormen (tabel 7). De totaalscore van de EPRES-Be schaal is een ongewogen lineair gemiddelde van de scores op de verschillende dimensies. Indien er sprake is van sub-dimensies, wordt eerst volgens een gelijkaardige methode (ongewogen gemiddelde) een dimensiescore berekend.

De gemiddelde score op precariteit voor alle werknemers bedraagt 0,302. Die score wordt iets minder abstract wanneer we, in tabel 7, naar het aandeel van de dimensies kijken. Gebrek aan inspraak (0,485), kwetsbaarheid (0,352) en gebrek aan basisrechten (0,326) zijn de dimensies met de hoogste gemiddelde waarden in de schaal.

De scores verschillen per sector (figuur 1). Van alle sectoren scoort de schoonmaaksector het hoogst op de precariteitsschaal (0,392) gevolgd door de schoonmaaksector DC (0,351) en de bewakingssector (0,264). Elke sector heeft andere dimensies die zwaarder doorwegen (zie figuur 2). Een goed voorbeeld hiervan zijn 'onzekere werktijden': terwijl deze dimensie een eerder beperkt gewicht heeft binnen de totaalscore (rond 0,200), is ze wel duidelijk belangrijker voor de bewakingssector (0,376). 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. In de openbare sector bevinden zich het meeste respondenten zonder vast contract (8,7%). In de bouw scoort men dan weer het hoogst op een gebrek aan inspraak. (0,526). Dat wil zeggen dat men in deze sector weinig formele (via vakbonden) en/of informele (rechtstreeks via de werkgever) inspraak heeft in wat er op de werkvloer gebeurt (bv. de werktaken van de dag). Ook de hoge precariteitsscore van de schoonmaaksector is vooral te wijten aan een gebrek aan inspraak, het ontbreken van een aantal basisrechten en kwetsbaarheid. De schoonmaaksector DC scoort dan weer hoog op "lage lonen".

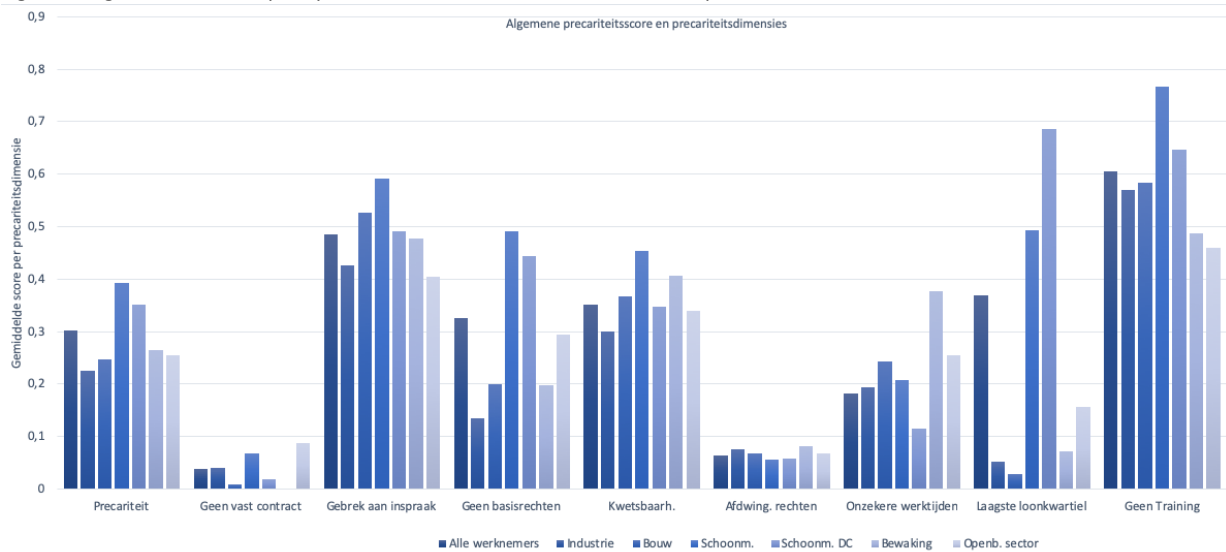
Figuur 1 Gemiddelde scores op de precariteitschaal per sector



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

Afkortingen: Openb. sector = openbare sector; Schoonm. DC= schoonmaak dienstencheques.

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



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

Afkortingen: Openb. sector = openbare sector; Schoonm. DC= schoonmaak dienstencheques.

Ook tussen leeftijdsgroepen zien we verschillen. De jongste werknemers (0,328) scoren hoger op de precariteitschaal dan oudere werknemers (0,267). Jongeren hebben minder inspraak (0,541) minder basisrechten (0,385) en meer onzekere werktijden (0,205). Hetzelfde “trapsgewijze” verschil komt terug voor het opleidingsniveau, waarbij kortgeschoolden het slechtst scoren (0,322). e precariteitscore voor vrouwen ligt veel hoger (0,337) dan die voor mannen (0,239). Alleen op het afdwingen van rechten (0,072) en onzekere werktijden (0,253) scoren mannen hoger. Tenslotte scoren alleenstaanden met kinderen (0,332) van alle gezinssamenstellingsvormen het slechtste op de schaal, gevolgd door koppels met kinderen (0,309).

Tabel 7. Sectorale en socio-demografische vergelijking van de precariteitschaal en -dimensies tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	Precariteit		Geen vast contract (*)		Gebrek aan inspraak		Geen basisrechten		Kwetsbaarh.		Afdwing. rechten		Onzekere werktijden		Laagste loonkwartiel		Geen Training	
		n	Gem.	n	%	N	Gem.	N	Gem.	N	Gem.	N	Gem.	N	Gem.	n	%	n	%
Alle werknemers		2332	0,302	102	0,038	2638	0,485	2638	0,326	2638	0,352	2629	0,065	2468	0,183	602	0,222	1594	0,589
Sector	Industrie	471	0,225	21	0,041	516	0,426	516	0,136	516	0,300	513	0,075	492	0,195	7	0,015	293	0,569
	Bouw	178	0,247	2	0,010	208	0,526	208	0,200	208	0,367	208	0,068	186	0,243	0	0,000	121	0,585
	Openb. sector	156	0,254	15	0,087	172	0,404	172	0,295	172	0,339	172	0,068	164	0,255	11	0,071	79	0,459
	Schoonm.	144	0,392	12	0,069	175	0,592	175	0,491	175	0,454	175	0,057	160	0,207	47	0,324	134	0,766
	Schoonm. DC	989	0,351	22	0,020	1128	0,492	1128	0,444	1128	0,347	1124	0,058	1056	0,114	482	0,485	729	0,647
	Bewaking	75	0,264	0	0,000	82	0,476	82	0,198	82	0,406	82	0,082	79	0,376	2	0,026	40	0,488
Leeftijd	Jonger dan 35	619	0,328	47	0,067	697	0,541	697	0,385	697	0,388	696	0,067	655	0,205	174	0,270	416	0,598
	35-49	965	0,312	39	0,035	1112	0,493	1112	0,350	1112	0,362	1106	0,065	1030	0,176	268	0,267	687	0,619
	50 +	748	0,267	16	0,019	829	0,427	829	0,244	829	0,307	827	0,062	783	0,174	160	0,211	491	0,592
Opleidingsniveau	Kortgeschoold	963	0,322	41	0,041	998	0,513	998	0,349	998	0,364	997	0,063	995	0,180	278	0,280	641	0,642
	Hoger sec. onder.	940	0,301	35	0,036	968	0,478	968	0,325	968	0,347	966	0,067	964	0,179	250	0,259	580	0,599
	Hoger onder.	337	0,241	14	0,041	340	0,372	340	0,230	340	0,323	339	0,066	340	0,205	42	0,122	178	0,524
Geslacht	Vrouw	1492	0,337	74	0,044	1692	0,494	1692	0,401	1692	0,356	1686	0,060	1588	0,144	590	0,380	1091	0,645
	Man	837	0,239	28	0,030	943	0,467	943	0,191	943	0,344	940	0,072	877	0,253	12	0,014	501	0,532
Gezinssamenst.	Koppel kind.	1101	0,309	41	0,036	1132	0,478	1132	0,342	1132	0,356	1131	0,067	1127	0,172	347	0,304	689	0,609
	Koppel	546	0,281	19	0,034	564	0,462	564	0,273	564	0,326	561	0,062	562	0,191	114	0,206	324	0,574
	Alleenst.	321	0,288	20	0,061	329	0,448	329	0,290	329	0,348	329	0,063	328	0,203	57	0,172	196	0,596
	Alleenst. kind.	211	0,332	7	0,032	216	0,559	216	0,387	216	0,366	216	0,062	216	0,161	57	0,259	139	0,644
	Andere	153	0,314	10	0,063	159	0,526	159	0,360	159	0,382	158	0,064	158	0,207	27	0,168	104	0,654

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering = Niet van toepassing / niet beschikbaar.

(*) Geen vast contract, laagste loonkwartiel en geen training worden hier gerapporteerd als de proportie respondenten die zich in de meest precare situatie bevonden, nl. geen vast contract, het laagste loonkwartiel en geen training gehad.

4.4 *Intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak (arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden)*

Deze paragraaf is gewijd aan de kenmerken en inhoud van de arbeidstaak zelf. Tabel 8 toont vier somschalen en bijbehorende items die omtrent dit onderwerp bevraagd werden in de enquête en vergelekt ze opnieuw met de EWCS waar mogelijk: taakvariatie, autonomie, kwantitatieve taakeisen en fysieke taakeisen.

Om de mate van taakvariatie te meten werd een somschaal geconstrueerd. Scores dichtbij 1 wijzen op weinig taakvariatie, scores dichtbij 0 op veel taakvariatie. Allereerst blijkt dat onze respondenten gemiddeld over veel minder taakvariatie beschikken (0,404) dan de respondenten in de EWCS (0,265). Dit verschilt echter wel per sector. Met name de schoonmaaksectoren (zowel DC als niet-DC) scoren erg slecht (0,499 en 0,501). De variabelen waarmee deze schaal is opgesteld staan in het cursief aangeduid. In de EWCS geeft 26% van de werknemers aan dat ze weinig verschillende taken hebben in hun job. In EPRES-BE is dat 16%. Het zijn opnieuw beide schoonmaaksectoren die hier hoger op scoren (21,7% en 19,5%) en verder ook het meest aangeven dat ze weinig vakbekwaamheid nodig hebben voor hun job (45,7% en 47%). Onze respondenten geven ook vaker aan dat creativiteit en (de mogelijkheid om) nieuwe dingen (te) leren niet van toepassing zijn op hun job in vergelijking met de EWCS. In de bewakingssector zijn die scores vrij hoog en geeft 32,9% aan niet creatief te kunnen zijn in hun job en 36,6% geeft aan geen mogelijkheid te hebben om dingen bij te leren.

Ook om de hoeveelheid autonomie in een job te meten, werd een somschaal gebruikt waarbij 0 verwijst naar veel autonomie en 1 verwijst naar weinig autonomie. EPRES-BE-respondenten scoren wederom hoger (0,444) dan de EWCS-respondenten (0,283). 28,2 % van de EWCS-respondenten antwoordt “nee” op de vraag of men veel inspraak heeft op het werk. In EPRES-BE is dat 48,9% van de respondenten. De hoogste (en dus slechtste) sectorale scores op de somschaal autonomie zijn voor de industrie (0,500) en de bewaking (0,574). Deze twee sectoren scoren op elke sub-dimensie (in het cursief) het hoogst en hebben dus het minste autonomie. De schoonmaaksector DC komt er als beste uit (0,393). Het verschil met de schoonmaak zonder DC (0,471) is opvallend.

We vroegen onze respondenten ook naar de kwantitatieve taakeisen in hun job. De gemiddelde score op deze somschaal bedraagt voor EPRES-respondenten 0,647. De schoonmaaksector (0,697) en schoonmaak DC (0,673) scoren het hoogst. In vergelijking met de EWCS moeten onze respondenten sneller werken (63,6%) en hebben ze minder vaak voldoende tijd om hun werk af te krijgen (40,3%). In de schoonmaak- en bouwsector geeft ongeveer 70% van de respondenten aan overdreven veel werk te moeten doen en in beide schoonmaaksectoren geeft meer dan 70% aan erg hard te moeten werken. In elke sector wegen andere dimensies sterker door. In de industrie (67,6%) en de openbare sector (66,9%) geeft men bijvoorbeeld vooral aan dat er overdreven veel werk moet worden gedaan, terwijl men in de bewaking eerder aangeeft dat er heel snel gewerkt moet worden (63,4%).

Tenslotte bevroegen we ook de fysieke inspanning die er van werknemers wordt verwacht. De verschillen met de EWCS zijn hier erg groot. 18,1 % van de respondenten in de EWCS geeft aan vaak zware lasten te moeten verplaatsen of tillen, in EPRES-BE is dat 58,2%. Verder geeft 29,6% van de respondenten in de EWCS aan dat ze vaak lang in een ongemakkelijke houding moeten werken, in EPRES-BE is dat 54%. De gemiddelde score op de somschaal voor fysieke inspanning bedraagt voor onze respondenten 0,654. De schoonmaaksector (0,794), de bouw (0,763) en de schoonmaaksector DC (0,731) scoren hoger dan dat gemiddelde. In alle sectoren lijkt de hoeveelheid lichamelijke inspanning die hun werk vergt het meest door te wegen van de drie dimensies, behalve in de bewakingssector, daar geven de meeste respondenten (54,9%) aan dat ze vaak lang moeten werken in een ongemakkelijke houding.

Tabel 8 Sectorale vergelijking van de intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./Gezh./Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak - DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Somschaal weinig taakvariatie	Score tussen 0-1	2163	0,265	2410	0,404	490	0,332	190	0,249	162	0,299	157	0,501	1000	0,499	76	0,362
<i>Veel verschillende taken in je job (°)</i>	Ja	1592	73,4	1992	73,6	407	78,9	163	78,4	144	83,7	124	70,9	805	71,4	62	75,6
	Nee	565	26,0	439	16,2	80	15,5	24	11,5	19	11,0	38	21,7	220	19,5	13	15,9
	Andere/Missing	12	0,6	276	10,2	29	5,6	21	10,1	9	5,2	13	7,4	103	9,1	7	8,5
<i>Hoge mate van vakbekwaamheid</i>	Ja	1205	55,6	1449	53,5	374	72,5	152	73,1	123	71,5	70	40,0	441	39,1	54	65,9
	Nee	960	44,3	904	33,4	112	21,7	35	16,8	35	20,3	80	45,7	530	47,0	21	25,6
	Andere/Missing	4	0,2	354	13,1	30	5,8	21	10,1	14	8,1	25	14,3	157	13,9	7	8,5
<i>Creatief zijn in je job (°)</i>	Ja	1856	85,6	1456	53,8	332	64,3	153	73,6	124	72,1	77	44,0	507	44,9	47	57,3
	Nee	307	14,2	838	31,0	141	27,3	30	14,4	35	20,3	69	39,4	432	38,3	27	32,9
	Andere/Missing	6	0,3	413	15,3	43	8,3	25	12,0	13	7,6	29	16,6	189	16,8	8	9,8
<i>Veel nieuwe dingen leren in je job</i>	Ja	1643	75,7	1400	51,7	388	75,2	153	73,6	134	77,9	66	37,7	355	31,5	56	68,3
	Nee	524	24,2	839	31,0	96	18,6	30	14,4	24	14,0	81	46,3	524	46,5	18	22,0
	Andere/Missing	2	0,1	468	17,3	32	6,2	25	12,0	14	8,1	28	16,0	249	22,1	8	9,8
<i>Mogelijkheid om bij te leren in je job (°)</i>	Ja	1640	75,6	1297	47,9	326	63,2	149	71,6	110	64,0	54	30,9	417	37,0	43	52,4
	Nee	520	24,0	1010	37,3	152	29,5	39	18,8	49	28,5	97	55,4	517	45,8	30	36,6
	Andere/Missing	9	0,4	400	14,8	38	7,4	20	9,6	13	7,6	24	13,7	194	17,2	9	11,0
Somschaal weinig autonomie	Score tussen 0-1	2168	0,283	2414	0,444	485	0,500	191	0,400	161	0,440	161	0,471	1010	0,393	76	0,574
<i>Weinig vrijheid in je job (°)</i>	Ja	623	28,7	887	32,8	200	38,8	58	27,9	53	30,8	71	40,6	328	29,1	45	54,9
	Nee	1544	71,2	1498	55,3	278	53,9	129	62,0	109	63,4	88	50,3	674	59,8	34	41,5
	Andere/Missing	2	0,1	322	11,9	38	7,4	21	10,1	10	5,8	16	9,1	126	11,2	3	3,7
<i>Veel inspraak in je job (°)</i>	Ja	1555	71,7	1208	44,6	215	41,7	112	53,8	85	49,4	75	42,9	561	49,7	22	26,8
	Nee	611	28,2	1108	40,9	267	51,7	73	35,1	70	40,7	75	42,9	386	34,2	52	63,4
	Andere/Missing	3	0,1	391	14,4	34	6,6	23	11,1	17	9,9	25	14,3	181	16,0	8	9,8
<i>Zelf beslissingen kunnen nemen (°)</i>	Ja	1561	72,0	1550	57,3	260	50,4	135	64,9	92	53,5	99	56,6	753	66,8	38	46,3
	Nee	605	27,9	837	30,9	218	42,4	52	25,0	68	39,5	55	31,4	252	22,3	30	46,3
	Andere/Missing	3	0,1	320	11,8	38	7,4	21	10,1	12	7,0	21	12,0	123	10,9	6	7,3

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./Gezh./Openb. Sector (n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak - DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.	n	%/G.
Somschaal veel kwant. taakeisen	Score tussen 0-1			2458	0,647	489	0,598	190	0,656	163	0,621	161	0,697	1045	0,673	77	0,555
<i>Heel snel moeten werken in je job</i>	Ja	956	44,1	1721	63,6	325	63,0	137	65,9	104	60,5	121	69,1	735	65,2	52	63,4
	Nee	1212	55,9	679	25,1	155	30,0	46	22,1	55	32,0	41	23,4	273	24,2	24	29,3
	Andere/Missing	1	0,0	307	11,3	36	7,0	25	12,0	13	7,6	13	7,4	120	10,6	6	7,3
<i>Erg hard moeten werken in je job</i>	Ja			1790	66,1	293	56,8	137	65,9	111	64,5	128	73,1	835	74,0	49	59,8
	Nee			606	22,4	182	35,3	48	23,1	50	29,1	28	16,0	185	16,4	27	32,9
	Andere/Missing			311	11,5	41	7,9	23	11,1	11	6,4	19	10,9	108	9,6	6	7,3
<i>Overdreven veel werk moeten doen</i>	Ja			1783	65,9	349	67,6	147	70,7	115	66,9	123	70,3	774	68,6	41	50,0
	Nee			546	20,7	120	23,3	38	18,3	42	24,4	29	16,6	201	17,8	30	36,6
	Andere/Missing			378	14,0	47	9,1	23	11,1	15	8,7	23	13,1	153	13,6	11	13,4
<i>Voldoende tijd hebben voor je werk</i>	Ja	1101	50,8	1092	40,3	247	47,9	87	41,8	75	43,6	58	33,1	423	37,5	50	61,0
	Nee	1066	49,1	1266	46,8	220	42,6	95	45,7	84	48,8	95	54,3	580	51,4	25	30,5
	Andere/Missing	2	0,1	349	12,9	49	9,5	26	12,5	13	7,6	22	12,6	125	11,1	7	8,5
Somschaal veel fysieke inspanning	Score tussen 0-1			2470	0,654	486	0,494	189	0,763	163	0,449	164	0,731	1053	0,794	78	0,469
<i>Veel lichamelijke inspanning</i>	Ja			1949	72,0	282	54,7	172	82,7	87	50,6	152	86,9	1021	90,5	44	53,7
	Nee			508	18,8	195	37,8	17	8,2	75	43,6	13	7,4	36	3,2	33	40,2
	Andere/Missing			250	9,2	39	7,6	19	9,1	10	5,8	10	5,7	71	6,3	5	6,1
<i>Veel zware lasten verplaatsen of tillen</i>	Ja	393	18,1	1575	58,2	231	44,8	157	75,5	68	39,5	115	65,7	850	75,4	15	18,3
	Nee	1776	81,9	862	31,8	251	48,6	29	13,9	94	54,7	47	26,9	189	16,8	61	74,4
	Andere/Missing	0	0,0	270	10,0	34	6,6	22	10,6	10	5,8	13	7,4	89	7,9	6	7,3
<i>Vaak lang werken in ongemak. houding</i>	Ja	642	29,6	1462	54,0	205	39,7	140	67,3	66	38,4	99	56,6	749	66,4	45	54,9
	Nee	1527	70,4	938	34,7	276	53,5	46	22,1	94	54,7	59	33,7	266	23,6	30	36,6
	Andere/Missing	0	0,0	307	11,3	35	6,8	22	10,6	12	7,0	17	9,7	113	10,0	7	8,5

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering = Niet van toepassing / niet beschikbaar.

Afkortingen: Kwant. = kwantitatieve; ongemak. = ongemakkelijke; Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector, DC= dienstencheques; G. = Gemiddelde: bij continue variabele wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd. (*) Dit item is niet exact op dezelfde manier bevraagd in beide enquêtes. Raadpleeg de bijlagen voor een overzicht.

5. Gevolgen op het gebied van gezondheid en welzijn

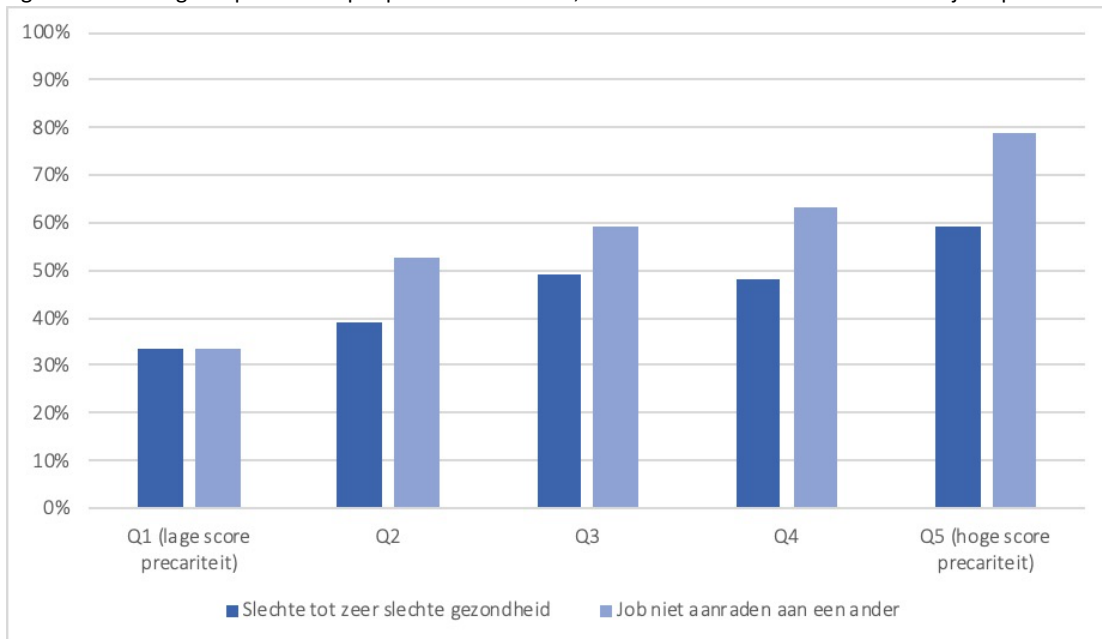
Eens we precare tewerkstellingssituaties hebben kunnen meten en inzicht hebben in hoe die in de verschillende sectoren voorkomen, willen we weten of er een link bestaat met een slechtere gezondheid en welzijn van de werknemers. Op basis van beschrijvende analyses kan geen causaal verband worden vastgesteld. We kunnen met andere woorden niet afleiden of precare werksituaties, negatieve gezondheidssuitkomsten veroorzaken. We kunnen echter wel nagaan of een slechte gezondheid vaker voorkomt bij mensen in precare werksituaties dan bij mensen in niet-precare werksituaties.

Figuur 3 en 4 tonen de scores op twee levens- en welzijnsaspecten: een slechte algemene gezondheid en respondenten die hun job liever niet zouden aanraden aan collega's of vrienden (figuur 3); in figuur 4 worden gemiddelde scores voor (laag) mentaal welzijn getoond. De resultaten worden telkens gepresenteerd voor vijf groepen. Deze groepen worden bekomen door alle respondenten op te delen in vijf gelijke groepen ("kwintielen") volgens hun scores voor precariteit. Deze "kwintielen" zijn geordend als volgt: in Q1 bevinden zich altijd de werknemers met de laagste scores op precariteit en in Q5 degene met hoogste scores op precariteit. Respondenten die hoger scoren op onze precariteitsschaal, geven ook vaker aan dat ze een slechtere algemene (figuur 3) en mentale gezondheid (figuur 4) hebben. Er is een sterke relatie tussen precair werk en (mentale) gezondheid in alle sectoren die we onderzochten. De relatie tussen een precare werksituatie en een slecht mentaal welzijn is vooral in de bewakingssector erg uitgesproken (figuur 4).

Tabel 9 geeft een overzicht van de gezondheids- en welzijnsindicatoren die we bevroegen. Om een algemeen beeld te krijgen van de job tevredenheid van werknemers vroegen we hen of ze hun job zouden aanraden aan vrienden of familie: 47,1% van onze respondenten antwoordden "nee" op die vraag. De percentages zijn vrij gelijkaardig over de sectoren heen. Alleen de schoonmaaksector steekt er bovenuit met 51,3% van de werknemers die hun job niet zouden aanraden. Figuur 3 toont een trapsgewijs patroon per kwintiel. Dat wil zeggen dat respondenten in hogere kwintielen, die dus hoog scoorden op precariteit, ook vaker aangeven dat ze hun job niet zouden aanraden aan vrienden.

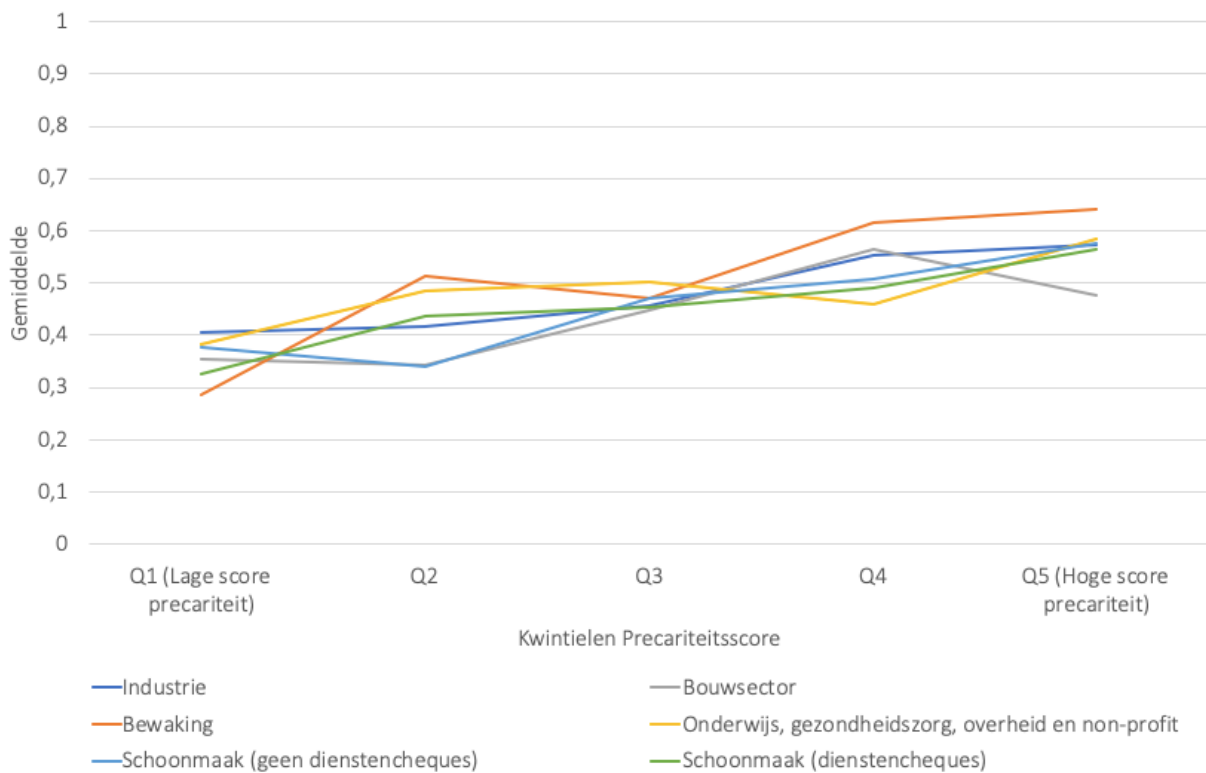
Om de gezondheid van werknemers te bepalen, vroegen we naar hoe ze hun algemene gezondheid zouden inschatten, maar ook naar een aantal specifieke klachten. In de EWCS gaf 20,4% van de respondenten aan dat hun gezondheid matig tot slecht was. In EPRES-BE zijn dat dubbel zoveel respondenten (41,4%). Ook in de antwoorden op de vragen naar specifieke klachten zet die trend zich voort: onze respondenten geven aan hier veel meer last van te hebben. Het percentage werknemers dat rugpijn en spierpijn in de bovenste ledematen heeft, schommelt in alle sectoren rond de 70%. In EWCS is dat 45,9%. Een aantal klachten zijn specifiek voor bepaalde sectoren. Zo hebben werknemers in de bouw- (36,1%) en schoonmaaksector (25,4%) meer last van blessures en fysieke letsels en leiden werknemers in de openbare sector (29,1%) en bewaking (29,3%) meer aan angsten en depressies. Ademhalingsmoeilijkheden zijn dan weer typerend voor de schoonmaaksectoren (18,3% in de schoonmaak en 17,7% in de schoonmaak DC). Algemene vermoeidheid komt over alle sectoren heen erg vaak voor. De percentages schommelen rond 70% met één uitschieter van 76,2% in de openbare sector. In de EWCS geeft 38,9% van de respondenten aan hier last van te hebben. We vroegen respondenten ook om hun algemene mentale gezondheid in te schatten en maakten van deze vragen een somschaal. Hoe dichter men bij 1 scoort, hoe slechter de mentale gezondheid. De gemiddelde score voor deze somschaal bedraagt 0,308 in de EWCS en 0,468 in EPRES-BE. De schoonmaaksector scoort het slechts met 0,503, gevolgd door de bewaking met 0,486 en de schoonmaak DC met 0,483. Dit zijn ook de drie sectoren die het hoogst scoorden op de precariteitsschaal (tabel 7). De industrie - de sector die het laagst scoorde op onze precariteitsschaal - scoort het op-één-na laagste op slecht mentaal welzijn (0,444).

Figuur 3 Percentage respondentent per precariteitskwintiel, voor een selectie van levens- en welzijnsaspecten.



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

Figuur 4 Gemiddelde score voor laag mentaal welzijn, per precariteitskwintiel, verdeeld naar sectoren.



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

Tabel 9. Sectorale vergelijking van welzijns- en gezondheidsscores tussen de tewerkgestelden uit EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169).

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./ Gezh./ Openb. sector(n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Zou je je job aanraden?	Ja			952	35,2	202	39,1	75	36,1	76	44,2	70	40,0	365	32,4	32	39,0
	Nee			1276	47,1	243	47,1	93	44,7	76	44,2	73	41,7	579	51,3	37	45,1
	Andere/Missing			479	17,7	71	13,8	40	19,2	20	11,6	32	18,3	184	16,3	13	15,9
Algemene gezondheid	Zeer goed/ Goed	1726	79,6	1362	50,3	301	58,3	110	52,9	100	58,1	67	38,3	491	43,5	50	61,0
	Matig/ Slecht	442	20,4	1121	41,4	186	36,0	73	35,1	60	34,9	88	50,3	536	47,5	27	32,9
	Andere/ Missing	1	0,0	224	8,3	29	5,6	25	12,0	12	7,0	20	11,4	101	9,0	5	6,1
Rugpijn (*)	Ja	1021	47,1	1877	69,3	333	64,5	140	67,3	110	64,0	118	67,4	841	74,6	50	61,0
	Nee	1145	52,8	591	21,8	153	29,7	42	20,2	48	27,9	36	20,6	179	15,9	27	32,9
	Andere/Missing	3	0,1	239	8,8	30	5,8	26	12,5	14	8,1	21	12,0	108	9,6	5	6,1
Spierpijn rug/ nek/ bovenste ledematen	Ja	996	45,9	1980	73,1	362	70,2	53	73,6	123	71,5	120	68,6	869	77,0	57	69,6
	Nee	1171	54,0	489	18,1	123	23,8	29	13,9	37	21,5	34	19,4	151	13,4	20	24,4
	Andere/Missing	2	0,1	238	8,8	31	6,0	26	12,5	12	7,0	21	12,0	108	9,6	5	6,1
Spierpijn lage lichaamsdelen	Ja	644	29,7	1776	65,6	322	62,4	136	65,4	93	54,1	115	65,7	791	70,1	58	70,7
	Nee	1522	70,2	688	25,4	165	32,0	46	22,1	65	37,8	39	22,3	229	20,3	19	23,2
	Andere/Missing	3	0,1	243	9,0	29	5,6	26	12,5	14	8,1	21	12,0	108	9,6	5	6,1
Hoofdpijn/ Oogpijn	Ja	770	35,5	1399	51,7	242	46,9	84	40,4	100	58,1	101	57,7	618	54,8	42	51,2
	Nee	1395	64,3	1066	39,4	243	47,1	96	46,2	60	34,9	53	30,3	402	35,6	35	42,7
	Andere/Missing	4	0,2	242	8,9	31	6,0	28	13,5	12	7,0	21	12,0	108	9,6	5	6,1
Maagpijn	Ja			910	33,6	167	32,4	51	24,5	64	37,2	65	37,1	401	35,5	25	30,5
	Nee			1539	56,9	315	61,0	128	61,5	94	54,7	89	50,9	609	54,0	52	63,4
	Andere/Missing			258	9,5	34	6,6	29	13,9	14	8,1	21	12,0	118	10,5	5	6,1
Ademhalingsmoeilijkheden	Ja			438	16,2	73	14,1	26	12,5	27	15,7	32	18,3	200	17,7	13	15,9
	Nee			2015	74,4	412	79,8	155	74,5	132	76,7	121	69,1	811	71,9	63	76,8
	Andere/Missing			254	9,4	31	6,0	27	13,0	13	7,6	22	12,6	117	10,4	6	7,3
Blessures/ Letsels	Ja	219	10,1	658	24,3	123	23,8	75	36,1	36	20,9	32	18,3	287	25,4	16	19,5
	Nee	1946	89,7	1804	66,6	362	70,2	107	51,4	124	72,1	121	69,1	730	64,7	61	74,4
	Andere/Missing	4	0,2	245	9,1	31	6,0	26	12,5	12	7,0	22	12,6	111	9,8	5	6,1

Vraag	Antwoordmogelijkheden	EWCS-BEL W6		EPRES-BE (werknemers)		Industrie (n = 516)		Bouw (n = 208)		Onderw./ Gezh./ Openb. sector(n=172)		Schoonmaak (n= 175)		Schoonmaak -DC (n= 1128)		Bewaking (n=82)	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Depressies/ Angsten	Ja	306	14,1	618	22,8	102	19,8	32	15,4	50	29,1	38	21,7	268	23,8	24	29,3
	Nee	1856	85,6	1803	66,6	373	72,3	146	70,2	108	62,8	112	64,0	732	64,9	51	62,2
	Andere/Missing	7	0,3	286	10,6	41	7,9	30	14,4	14	8,1	25	14,3	128	11,3	7	8,5
Algemene vermoeidheid	Ja	843	38,9	1924	71,1	351	68,0	130	62,5	131	76,2	125	71,4	831	73,7	60	73,2
	Nee	1323	61,0	544	20,1	135	26,2	52	25,0	28	16,3	29	16,6	189	16,8	17	20,7
	Andere/Missing	3	0,1	239	8,8	30	5,8	26	12,5	13	7,6	21	12,0	108	9,6	5	6,1
Slapeloosheid/ Slaapproblemen	Ja			1412	52,2	271	52,5	69	33,2	104	60,5	89	50,9	597	52,9	48	58,5
	Nee			1045	38,6	209	40,5	111	53,4	56	32,6	63	36,0	420	37,2	29	35,4
	Andere/Missing			250	9,2	36	7,0	28	13,5	12	7,0	23	13,1	111	9,8	5	6,1
Somschaal slechte mentale gezondheid	Score tussen 0-1	2163	0,308	2475	0,468	486	0,444	182	0,418	158	0,461	152	0,503	1027	0,483	77	0,486

Bron: EPRES-BE enquête, Interface Demography (eigen analyses), European Working Condition survey 2015.

Grijze markering = Niet van toepassing/ niet beschikbaar.

Afkortingen: Onderw.= onderwijs; gezh.= gezondheidszorg; openb. sector= openbare sector, DC= dienstencheques; G. = Gemiddelde: bij continue variabele wordt er geen percentage, maar een gemiddelde gerapporteerd.

(*) De lichamelijke klachten (rugpijn, spierpijn, hoofdpijn, blessure, etc.) werden allemaal bevroegd m.b.t. de periode van de afgelopen 12 maanden.

Bijlage 1. Overzicht van de indicatoren

In deze eerste bijlagensectie wordt een overzicht gegeven van de indicatoren in onze enquête. Tabel B1 toont dan ook een lijst van de beschikbare variabelen in EPRES-BE_W1, met in de eerste kolom telkens de code van de vraag en in de tweede kolom de naam. Tabel B2 geeft een overzicht van de variabelen die we gebruiken hebben om onze enquête te vergelijken met de European Working Condition Survey. Voor beide surveys geven we eveneens de code van de vraag en de naam. Voor meer details met betrekking tot de indicatoren in EPRES-BE_W1 verwijzen we graag naar het codeboek (bijlage 3). Tabel B3 lijst tenslotte alle indicatoren uit onze enquête op die maar matig vergelijkbaar waren met de EWCS-BEL_W6 en voorzien werden van een symbool (°) in de hoofdtekst. In deze tabel wordt voor elk item de exacte vraag, zoals ze werd gesteld in beide enquêtes, weergegeven.

Tabel B1. Overzicht van alle beschikbare variabelen in EPRES-BE_W1.

Code	Naam
Q1.1	Taal waarin de enquête werd ingevuld
Q2.1	Van wie hebt u deze vragenlijst ontvangen?
Q3.1	Wat is uw leeftijd?
Q4.1	Geslacht
Q5.1	Activiteitsstatus respondent
Q6.1	Sector van tewerkstelling
Q7.1	Beroep
Q8.1	Hebt u een vast contract bij uw werkgever?
Q9.1	Welk type contract beschrijft uw huidige dienstverband het beste?
Q10.1	Hoe lang werkt u al voor uw huidige werkgever?
Q11.1_1	Soort tijdelijk contract
Q12.1	Wat is de totale duur van uw huidige contract/ aanstelling in deze organisatie?
Q13.1	Hoelang duurt uw huidig contract nog?
Q14.1	Hoe lang werkt u reeds met tijdelijke contracten/ aanstellingen sinds u bent beginnen te werken (uw huidige contract/aanstelling inbegrepen)?
Q15.1	Heeft u naast uw belangrijkste betaalde job nog andere betaalde jobs?
Q16.1	Is deze job/zijn deze jobs op permanente basis?
Q17.1	Kan u aangeven hoeveel uren u werkt?
Q17.1_1	<i>Hoeveel uur werkt u per week volgens uw contract? (voor uw belangrijkste betaalde job)</i>
Q17.1_2	<i>Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week in realiteit? (voor uw belangrijkste betaalde job)</i>
Q18.1	In welke mate bent u het eens met volgende uitspraken?
Q18.1_1	<i>Ik denk dat ik hier langer kan blijven werken dan is overeengekomen in mijn contract.</i>
Q18.1_2	<i>Ik verwacht dat ik hier moet vertrekken als mijn huidige contract afgelopen is.</i>
Q18.1_3	<i>Ik denk dat mijn huidige arbeidscontract vernieuwd zal worden wanneer het afloopt.</i>
Q19.1	Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie.
Q19.2	<i>De werktaken van de dag</i>
Q19.3	<i>De wekelijkse of maandelijkse planning</i>
Q20.1	Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie.
Q20.2	<i>De urenloos en salarissen</i>
Q20.3	<i>Sociale voordelen en rechten</i>
Q21.1	Wijzigt uw werkrooster regelmatig buiten uw wil om?
Q22.1	Hoelang voor de wijziging brengt men u op de hoogte?
Q23.1	Kreeg u gedurende het voorbije jaar te maken met periodes van economische werkloosheid?
Q24.1	Weet u wie de vakbondsafgevaardigde van uw werkvloer is?
Q25.1	In welke mate bent u het eens met volgende stellingen over uw relatie met uw directe leidinggevende?
Q25.2	<i>Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen.</i>

Code	Naam
Q25.3	<i>Indien ik oneerlijk behandeld zou worden, dan zou ik daar niet tegenin durven gaan.</i>
Q25.4	<i>Ik word op een autoritaire manier behandeld.</i>
Q25.5	<i>Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen.</i>
Q25.6	<i>Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik tijdelijk wat minder goed werk.</i>
Q25.7	<i>Ik moet mij zorgen maken over ontslag indien ik zou deelnemen aan een staking.</i>
Q25.8	<i>Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben.</i>
Q25.9	<i>Ik word op een agressieve manier behandeld.</i>
Q25.10	<i>Ik word op een oneerlijke of discriminerende manier behandeld.</i>
Q25.11	<i>Ik word voldoende betaald voor het werk dat ik doe.</i>
Q25.12	<i>Ik ben goed geïnformeerd met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsrisico's die eigen zijn aan de uitvoering van mijn job.</i>
Q25.13	<i>De administratie van mijn loon en arbeidsvoorwaarden (verlof, premies, verplaatsingsvergoeding,...) verloopt over het algemeen correct.</i>
Q26.1	De volgende vragen hebben betrekking tot het aantal personen tewerkgesteld bij uw werkgever/het bedrijf waarbij u werkt. Dit mag een schatting zijn.
Q26.1_1	<i>Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt?</i>
Q26.1_2	<i>Hoeveel werknemers werken er in totaal in uw bedrijf of organisatie (het bedrijf waarmee je een arbeidscontract hebt)?</i>
Q27.1	De volgende stellingen hebben betrekking tot uw rechten:
Q27.2	<i>Ik heb recht op betaalde vakantie.</i>
Q27.3	<i>Ik heb recht op thematisch verlof (betaald ouderschapsverlof, tijdskrediet, zorgverlof,..).</i>
Q27.4	<i>Ik heb recht op een bijkomend pensioen voorzien door mijn werkgever of door een sectorfonds.</i>
Q27.5	<i>Ik heb recht op een hospitalisatieverzekering voorzien door mijn werkgever.</i>
Q27.6	<i>Ik heb recht op een werkloosheidsvergoeding in geval van ontslag.</i>
Q27.7	<i>Ik heb recht op minstens 1 van volgende extra-legale voordelen: ecocheques, maaltijdcheques, cadeaucheques.</i>
Q29.9	De volgende stellingen hebben betrekking tot het daadwerkelijk kunnen genieten van deze rechten:
Q27.10	<i>Ik kan mijn betaalde vakantie zonder probleem daadwerkelijk krijgen.</i>
Q27.11	<i>Ik kan mijn betaald ziekteverlof zonder probleem daadwerkelijk krijgen.</i>
Q27.12	<i>Ik kan mijn betaald moeder-/vaderschapsverlof zonder probleem daadwerkelijk krijgen.</i>
Q27.13	<i>Ik kan mijn thematisch verlof (betaald ouderschapsverlof, tijdskrediet, zorgverlof,...) zonder probleem daadwerkelijk bekomen.</i>
Q27.14	<i>Indien ik onverwachts een dag vrij zou moeten nemen, dan zou dat geen probleem zijn.</i>
Q27.15	<i>Ik heb recht op minstens 1 van volgende extra-legale voordelen: ecocheques, maaltijdcheques, cadeaucheques en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald/toegekend.</i>
Q27.16	<i>Ik heb recht op minstens 1 van volgende vergoedingen: ploegenpremie, verplaatsingsvergoeding, gevarenpremie en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald.</i>
Q28.1	Ik heb in de voorbije 12 maanden een training gevolgd, betaald of voorzien door mijn werkgever.
Q29.1	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over de training die de voorbije 12 maanden door uw werkgever werden betaald of voorzien?
Q29_1	<i>De training diende vooral om van start te geraken in de nieuwe job (een 'startcursus').</i>
Q29_2	<i>De training diende vooral als opfrissing van vaardigheden die noodzakelijk waren voor het doen van de job.</i>
Q29_3	<i>De training diende vooral als voorbereiding voor jobs of functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden.</i>
Q29_4	<i>De training heeft me geholpen om mijn manier van werken te verbeteren.</i>
Q29_5	<i>Ik heb het gevoel dat door de training mijn jobzekerheid is verbeterd.</i>
Q29_6	<i>Ik heb het gevoel dat mijn vooruitzichten op toekomstige tewerkstelling beter zijn.</i>
Q30_1	Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer.
Q30_2	Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid.
Q30_3	Mijn job vereist dat ik creatief ben.

Code	Naam
Q30_4	Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen.
Q30_5	Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren.
Q30_6	Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe.
Q30_7	Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt.
Q30_8	Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen.
Q30_9	Mijn job vereist dat ik heel snel werk.
Q30_10	Mijn job vereist dat ik erg hard werk.
Q30_11	Ik hoef niet overdreven veel werk te doen.
Q30_12	Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen.
Q30_13	Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning.
Q30_14	Ik moet in mijn werk vaak zware lasten verplaatsen of tillen.
Q30_15	Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken.
Q30_16	Ik kan snel ander werk vinden, als ik dat zou willen.
Q30_17	De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies.
Q31.1	Werkt u in dagdienst?
Q32.1	Kan u aangeven hoeveel keer u gemiddeld per maand op de volgende momenten werkt?
Q32.1_1	<i>Ik werk ... tussen 17u en 22u.</i>
Q32.1_2	<i>Ik werk ... 's nachts. Met nachtwerk bedoelen we tenminste twee uur werk tussen 20 uur 's avonds en 5 uur 's morgens.</i>
Q32.1_3	<i>Ik werk ... op een zaterdag.</i>
Q32.1_4	<i>Ik werk ... op een zondag</i>
Q32.1_5	<i>Ik werk ... op een feestdag.</i>
Q32.1_6	<i>Ik moet ... overuren maken</i>
Q32.1_7	<i>Ik moet ... stand-by zijn</i>
Q32.2_1	Krijgt u een compensatie voor ... avondwerk?
Q32.2_2	Krijgt u een compensatie voor ... nachtwerk?
Q32.2_3	Krijgt u een compensatie voor ... werken op zaterdag?
Q32.2_4	Krijgt u een compensatie voor ... werken op zondag?
Q32.2_5	Krijgt u een compensatie voor ... werken op een feestdag?
Q32.2_6	Krijgt u een compensatie voor ... overuren?
Q32.2_7	Krijgt u een compensatie voor ... stand-by zijn?
Q33.1	Maakt u gebruik van glijdende uren? (zelf start en eind uur kunnen kiezen binnen bepaalde grenzen)
Q34.1	Krijgt u te maken met ongewenst gedrag?
Q34.1_1	<i>Verbaal misbruik (zoals bedreigingen of vernederend gedrag)</i>
Q34.1_2	<i>Ongewenste seksuele aandacht</i>
Q34.1_3	<i>Fysiek geweld?</i>
Q34.1_4	<i>Discriminatie (oa. voor afkomst, geslacht, geaardheid,...)?</i>
Q34.1_5	<i>Intimidaties of pesterijen?</i>
Q35.1	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: "Ik zou mijn huidige job aanraden aan vrienden of familie"?
Q36.1	De volgende vragen gaan over de steun die u de voorbije week hebt ondervonden van uw directe leidinggevende. In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken?
Q36.2	<i>Mijn directe leidinggevende heeft oog voor mijn welzijn.</i>
Q36.3	<i>Mijn directe leidinggevende helpt me en steunt me.</i>
Q36.4	<i>Mijn directe leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen.</i>
Q36.5	<i>Mijn directe leidinggevende slaagt erin om mensen te laten samenwerken.</i>
Q36.6	De volgende vragen gaan over de steun die u de voorbije week hebt ondervonden van uw directe collega's. In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken?
Q36.7	<i>Mijn collega's zijn in mij geïnteresseerd.</i>
Q36.8	<i>Mijn collega's zijn vriendelijk.</i>
Q36.9	<i>Mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen.</i>
Q37.1	Hoe is uw gezondheid in het algemeen?
Q38.1	Heeft u in de voorbije 12 maanden last gehad van de volgende gezondheidsproblemen?
Q38.1_1	<i>Rugpijn</i>

Code	Naam
Q38.1_2	<i>Sierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen</i>
Q38.1_3	<i>Sierpijnen in lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.)</i>
Q38.1_4	<i>Hoofdpijn, oogpijn</i>
Q38.1_5	<i>Maagpijn</i>
Q38.1_6	<i>Ademhalingsmoeilijkheden</i>
Q38.1_7	<i>Blessure(s), letsel(s)</i>
Q38.1_8	<i>Depressie of angsten</i>
Q38.1_9	<i>Algemene vermoeidheid</i>
Q38.1_10	<i>Slapeloosheid of algemene slaapproblemen</i>
Q39.1	Kan u voor ieder van de vijf volgende uitspraken aangeven wat het best weergeeft hoe u zich heeft gevoeld de voorbije twee weken?
Q39.2	<i>Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming.</i>
Q39.3	<i>Ik voelde me rustig en ontspannen.</i>
Q39.4	<i>Ik voelde me actief en doelbewust.</i>
Q39.5	<i>Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd.</i>
Q39.6	<i>Mijn dagelijks leven was gevuld met dingen die me interesseren.</i>
Q40.1	Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?
Q41.1	Welke omschrijving past het best bij uw huidige gezinssituatie?
Q42.1	In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?
Q43.1	Wanneer u aan het totale maandelijkse inkomen van uw huishouden denkt, kan uw huishouden dan ... rondkomen?
Q44.1	De volgende vragen hebben betrekking tot uw maandelijks inkomen. Dit mag een schatting zijn.
Q44.1_1	<i>Welk bedrag komt het best overeen met uw eigen maandelijks netto inkomen uit uw belangrijkste betaalde job?</i>
Q44.1_2	<i>Welk bedrag komt het best overeen met uw totaal netto maandelijkse gezinsinkomen, inclusief het inkomen van andere gezinsleden, bijdragen van sociale tegemoetkomingen (zoals werkloosheid, invaliditeit of ziekte), inkomsten uit huur of intresten en eventueel andere?</i>
Q45.1	In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: "Ik weet goed hoeveel ik op het einde van de maand zal verdienen"?

Tabel B2 Vergelijking van de variabelen in EPRES-BE_W1 en EWCS-BEL-W6.

	EPRES-BE		EWCS-BEL-W6	
	Code	Naam	Code	Naam
Socio-demografische indicatoren	Q2.1	Van wie hebt u deze vragenlijst ontvangen?	/	/
	Q3.1_cat	Leeftijd in 5 categorieën	agecat_5	age in 5 categories
	Q4.1	Geslacht (U bent ...?)	Y15_Q2a	Sex
	Q40_1_compact	Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?_Compact	Education_comp	'Educational classification EWCS made comparable with EPRES-BE'.
Algemene arbeidskenmerken	Q5.1	Activiteitsstatus	/	/
	Q6.1_compact	Sector van tewerkstelling - Belangrijkste sectoren	/	/
	Q7.1_beroep	Beroep	/	/
Arbeidsvoorwaarden	Contract_compact	Soort arbeidsovereenkomst_Ingekort	Y15_Q11_compact	Soort arbeidsovereenkomst_Ingekort_ECWCS
	Workhour_cat	Working hours categorical, comparable with EWCS15-BE	Workhour_cat	Working hours categorical, comparable with EPRES-BE
	Contract_duur	Contracttype in combinatie met tenure	/	/
	Q23.1	Kreeg u gedurende het voorbije jaar te maken met periodes van economische werkloosheid?	/	/
	Q28.1	Ik heb in de voorbije 12 maanden een training gevolgd, betaald of voorzien door mijn werkgever.	y15_Q65a	Training paid for or provided by your employer
	Q29_1	De training diende vooral om van start te geraken in de nieuwe job (een 'startcursus')'.	/	/
	Q29_2	'De training diende vooral als opfrissing van vaardigheden die noodzakelijk waren voor het doen van de job'.	/	/
	Q29_3	'De training diende vooral als voorbereiding voor jobs of functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden.'.	/	/
	Q29_4	'De training heeft me geholpen om mijn manier van werken te verbeteren'.	/	/
	Q29_5	'Ik heb het gevoel dat door de training mijn jobzekerheid is verbeterd'.	/	/
	Q29_6	'Ik heb het gevoel dat mijn vooruitzichten op toekomstige tewerkstelling beter zijn'.	/	/
	Q44.1_1	Maandelijks netto-inkomen uit uw belangrijkste betaalde job?	Y15_Q104	Maandelijks netto-inkomen uit uw belangrijkste betaalde job?
	Q45.1	"Ik weet goed hoeveel ik op het einde van de maand zal verdienen"?	/	/
	Q24.1	Weet u wie de vakbondsafgevaardigde van uw werkvloer is?	y15_Q71a	Does the following exist at your company or organisation...? Trade union, works council or a similar committee representing employees?

	EPRES-BE Code	Naam	EWCS-BEL-W6 Code	Naam
	Q34.1_1	Verbaal misbruik (zoals bedreigingen of vernederend gedrag)	/	/
	Q34.1_2	Ongewenste seksuele aandacht	y15_Q81b	sexual harassment
	Q34.1_3	Fysiek geweld	y15_Q81a	physical violence
	Q34.1_4	Discriminatie (oa. voor afkomst, geslacht, geaardheid,...)	/	/
	Q34.1_5	Intimidaties of pesterijen	y15_Q81c	bullying / harassment
	Q34_d	Somschaal ongewenst gedrag_dichotoom (verbaal misbruik - ongewenste seksuele aandacht - fysiek geweld - discriminatie - intimidatie/pesten)	/	/
	Schaal_steun_lg_imp	Schaal steun van leidinggevende (geïmputeerd)	/	/
	Q36.3	Mijn directe leidinggevende helpt me en steunt me		
	Schaal_steun_col_imp	Schaal steun van leidinggevende	/	/
	Q36.9	Mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen	Y15_Q61a	Your colleagues help and support
Intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak	Taakvariatie_sc_imp	Schaal taakvariatie (Q30_1_5) hoog=weinig taakvariatie'.	Skilldiscr_imp	Skill discretion inputed (hoog = weinig SD)
	Q30_1	Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer	y15_Q53f	learning new things
	Q30_2	Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid	y15_Q53e	Complex tasks
	Q30_3	Mijn job vereist dat ik creatief ben	y15_Q53c	solving unforeseen problems on your own
	Q30_4	Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen	y15_Q53a	meeting precise quality standards
	Q30_5	Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren	y15_Q53b	assessing yourself the quality of your own work
	Autonomie_sc_imp	Schaal autonomie geïmputeerd (Q30_6_8) hoog=weinig autonomie'	Autonomy_imp	Autonomy imputed
	Q30_6	Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe	Y15_Q54A	You are able to choose or change your order of tasks
	Q30_7	Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt	Y15_Q54B	You are able to choose or change your methods of work
	Q30_8	Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen	Y15_Q54C	You are able to choose or change your speed or rate of work
	Kwanti_sc_imp	'Schaal kwantitatieve taakeisen geïmputeerd (Q30_9_12) hoog=veel kwantitatieve taakeisen'	QDemand_inputed	Quantitative demands imputed
	Q30_9	Mijn job vereist dat ik heel snel werk	Y15_Q49a	working at very high speed
	Q30_10	Mijn job vereist dat ik erg hard werk	/	/
	Q30_11	Ik hoef niet overdreven veel werk te doen	/	/
	Q30_12	Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen	Y15_Q49b	working to tight deadlines
	Fysiek_sc_imp	'Schaal fysieke inspanningen geïmputeerd (Q30_13_15) hoog=veel fysieke inspanningen	Ergonomic_inp	Ergonomic demands
Q30_13	Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning	?	/	
Q30_14	Ik moet in mijn werk vaak zware lasten verplaatsen of tillen	Y15_Q30c	Carrying or moving heavy loads	

	EPRES-BE Code	Naam	EWCS-BEL-W6 Code	Naam
	Q30_15	Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken	Y15_Q30a	Tiring or painful positions
	Q35.1	Zou je je job aanraden?	/	/
	Q37.1_d	Hoe is uw gezondheid in het algemeen?	y15_Q75_d	Hoe is uw gezondheid in het algemeen?
	Q38.1_1	Rugpijn	y15_Q78c	Backache
	Q38.1_2	Sierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen	y15_Q78d	muscular pains in shoulders, neck and/or upper limbs (arms, elbows, wrists, hands etc.)
	Q38.1_3	Sierpijnen in lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.)	y15_Q78e	muscular pains in lower limbs (hips, legs, knees, feet etc.)
Welzijn en gezondheid	Q38.1_4	Hoofdpijn, oogpijn	y15_Q78f	headaches, eyestrain
	Q38.1_5	Maagpijn	/	/
	Q38.1_6	Ademhalingsmoeilijkheden	/	/
	Q38.1_7	Blessures, letsels	y15_Q78g	Injuries
	Q38.1_8	Depressie of angsten	y15_Q78h	Anxiety
	Q38.1_9	Algemene vermoeidheid	y15_Q78i	Overall fatigue
	Q38.1_10	Slapeloosheid of algemene slaapproblemen	/	/
	Schaal_Mentaal	Schaal mentale gezondheid - WHO5 (Q39_2_6) hoog=slechte mentale gezondheid	Schaal_Mentaal	Schaal mentale gezondheid - WHO5 (y15_Q87a_e) - analoog codering EPRES-BE - hoog=slechte mentale gezondheid
	Q41.1	Gezinssituatie	/	/
	HH_TYPE_COMPACT	Huishoudtype compact - vergelijkbaar met EWCS-bel - gebaseerd op Q41.1	HH_TYPE	Huishoudtype
Bijkomende huishoudkenmerken	Q42.1	Werk-Privé Balans (In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?)	Y15_Q44	In general, how do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?
	Q43.1	Subjectief inkomen (Wanneer u aan het totale maandelijkse inkomen van uw huishouden denkt, kan uw huishouden dan ... rondkomen?)	Y15_Q100	Thinking of your households total monthly income, is your household able t
	Q44.1_2	Welk bedrag komt het best overeen met uw totaal netto maandelijkse gezinsinkomen, inclusief het inkomen van andere gezinsleden, bijdragen van sociale tegemoetkomingen (zoals werkloosheid, invaliditeit of ziekte), inkomsten uit huur of intresten en eventueel andere? ()	/	/

Tabel B3. Overzicht van de matig vergelijkbare variabelen in de EPRES-BE W1 (n=2707) en de EWCS-BEL W6 (n= 2169) aangegeven met een symbool (*) in de hoofdtekst.

	Item (*)	EWCS-BEL W6	EPRES-BE W1
Arbeidsverhoudingen	Vakbondsafgevaardigde aanwezig	Does the following exist at your company or organisation...? Trade union, works council or a similar committee representing employees?	Weet u wie de vakbondsafgevaardigde van uw werkvloer is?
	Steun en hulp van collega's	Your colleagues help and support you.	Mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen.
Intrinsieke kenmerken van de arbeidstaak	Creatief zijn in je job	Does your main job involve solving unforeseen problems on your own?	Mijn job vereist dat ik creatief ben.
	Veel verschillende taken in je job	Does your main job involve meeting precise quality standard?	Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen.
	Mogelijkheid om bij te leren in je job	Does your main job involve assessing yourself the quality of your own work?	Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren
	Weinig vrijheid in je job	You are able to choose or change your order of tasks	Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe
	Veel inspraak in je job	You are able to choose or change your methods of work	Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt
	Zelf beslissingen kunnen nemen	You are able to choose or change your speed or rate of work	Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen

Bijlage 2. Overzicht van de geconstrueerde meetschalen

De tweede bijlagensectie heeft tot doel de gebruikte meetschalen/somschalen te duiden. Dat gebeurt telkens via twee tabellen: één waarin de gebruikte items voor de desbetreffende schaal worden opgesomd en één tabel met daarin de beschrijvende analyses (gemiddelde, mediaan, aantal respondenten, etc.) voor de totale somschaal en de percentages respondenten met de meest ‘ongunstige’ scores op de items van de somschaal in kwestie. Onderaan de tabel staat altijd in cursief weergegeven hoe die ‘ongunstige categorie’ geoperationaliseerd werd. Sommige van deze schalen maken deel uit van de EPRES-Be schaal – in die gevallen wordt dat vermeld.

Autoritaire behandeling

Autoritaire behandeling is een somschaal die op basis van onderstaande negen vragen ($\alpha = 0,870$) een score tussen 0 en 1 uitdrukt op de mate waarin een werknemer autoritair behandeld wordt door zijn of haar leidinggevende(n). De somschaal voor autoritaire behandeling maakt deel uit van de EPRES-Be schaal. Score 1 verwijst naar een zeer autoritaire behandeling, score 0 naar een niet-autoritaire behandeling. De gemiddelde score op deze schaal voor alle werknemers bedraagt 0,315 (zie tabel B5) en de mediaan is 0,278. Voor elk item wordt ook het percentage respondenten dat tot de meest ongunstige categorie behoort (geoperationaliseerd als “akkoord” of “eerder akkoord” antwoorden op de stellingen) weergegeven. Voor item Q25.8 is dat bijvoorbeeld 33,2%. Dat wil zeggen dat 33,2% van de respondenten aangaf dat hun bazen hen het gevoel geven makkelijk vervangbaar te zijn.

Tabel B4. Overzicht van de items in de autoritaire behandeling-schaal.

Autoritaire behandeling	
Q25.2	Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen.
Q25.3	Indien ik oneerlijk behandeld zou worden, dan zou ik daar niet tegenin durven gaan.
Q25.4	Ik word op een autoritaire manier behandeld.
Q25.5	Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen.
Q25.6	Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik tijdelijk wat minder goed werk.
Q25.7	Ik moet mij zorgen maken over ontslag indien ik zou deelnemen aan een staking.
Q25.8	Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben.
Q25.9	Ik word op een agressieve manier behandeld.
Q25.10	Ik word op een oneerlijke of discriminerende manier behandeld.

Tabel B5. Beschrijvende gegevens van de autoritaire behandeling-schaal.

Autoriteitsschaal	Valid		1898
	N	Missing	809
	Gemiddelde		0,315
	Mediaan		0,278
Q25.2			28,1
Q25.3			18,6
Q25.4			21,2
Q25.5			19,2
Q25.6	% respondenten in de meest ongunstige categorie (*)		20,2
Q25.7			21,2
Q25.8			33,2
Q25.9			8,6
Q25.10			12,8

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag “eerder akkoord” of “akkoord” antwoorden.

Weinig taakvariatie

De taakvariatie-somschaal drukt de mate van taakvariatie in een job uit als een score tussen 0 (veel variatie) en 1 (weinig variatie) op basis van onderstaande items ($\alpha = 0,789$). Tabel B7 toont de gemiddelde score voor alle werknemers op taakvariatie (0,404) en de mediaan (0,400). Volgens dezelfde logica als hierboven, wordt ook het percentage respondenten in de meest ongunstige categorie voor elk item weergegeven, hier geoperationaliseerd als “eerder oneens” of “volledig oneens” antwoorden.

Tabel B6. Overzicht van de items in de weinig taakvariatie-schaal.

Weinig taakvariatie	
Q30_1	Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer.
Q30_2	Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid.
Q30_3	Mijn job vereist dat ik creatief ben.
Q30_4	Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen.
Q30_5	Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren.

Tabel B7. Beschrijvende gegevens van de weinig taakvariatie-schaal.

Weinig taakvariatie-schaal (**)	N	Valid	2410
		Missing	297
	Gemiddelde		0,404
	Mediaan		0,400
Q30_1			37,4
Q30_2			38,4
Q30_3	% respondenten in de meest ongunstige categorie		36,6
Q30_4	(*)		18,0
Q30_5			43,8

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag “eerder oneens” of “volledig oneens” antwoordden.

** Op deze schaal werd een “means imputation” toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.

Weinig autonomie

De autonomie-somschaal bestaat uit drie items en drukt met een score tussen 0 en 1 uit hoe autonoom werknemers kunnen zijn in hun job (Tabel B9) ($\alpha = 0,695$). Een score 0 drukt een situatie uit waarin men veel autonomie ervaart, score 1 verwijst naar een job met weinig autonomie. De gemiddelde score voor alle werknemers bedraagt 0,447 en de mediaan is 0,444, zoals te zien in tabel B9. Het percentage respondenten dat zich in de meest ongunstige categorie bevindt, wordt voor elk item in tabel B9 weergegeven.

Tabel B8. Overzicht van de items in de autonomie-schaal.

Weinig autonomie	
Q30_6	Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe.
Q30_7	Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt.
Q30_8	Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen.

Tabel B9. Beschrijvende gegevens van de weinig autonomie-schaal.

Weinig autonomie-schaal	N	Valid	2198
		Missing	509
	Gemiddelde		0,447
	Mediaan		0,444
Q30_6			37,2
Q30_7			47,9
Q30_8	(*)		35,1

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag “eerder oneens” of “volledig oneens” antwoordden, of in het geval van item 30_6 “eerder eens” en “volledig eens”.

Veel kwantitatieve taakeisen

Deze somschaal meet de hoeveelheid kwantitatieve taakeisen die van een werknemer worden verwacht als een score tussen 0 (weinig kwantitatieve taakeisen) en 1 (veel kwantitatieve taakeisen). De schaal bestaat uit vier items (tabel B10) ($\alpha = 0,781$), waarvoor in tabel B11 steeds wordt weergegeven hoeveel respondenten zich in de meest ongunstige categorie bevinden. De gemiddelde score op veel kwantitatieve taakeisen bedraagt 0,647 en de mediaan is 0,667.

Tabel B10. Overzicht van de items in de veel kwantitatieve taakeisen-schaal

Veel kwantitatieve taakeisen	
Q30_9	Mijn job vereist dat ik heel snel werk.
Q30_10	Mijn job vereist dat ik erg hard werk.
Q30_11	Ik hoef niet overdreven veel werk te doen.
Q30_12	Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen.

Tabel B11. Beschrijvende gegevens van de veel kwantitatieve taakeisen-schaal.

Veel kwantitatieve taakeisen-schaal (**)	N	Valid	2458
		Missing	249
	Gemiddelde		0,647
	Mediaan		0,667
Q30_9			71,7
Q30_10	% respondenten in de meest ongunstige categorie		74,4
Q30_11	(*)		76,5
Q30_12			53,7

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag ““eerder eens” of “volledig eens” antwoorden, of in het geval van items Q30_11 en Q30_12 “eerder oneens” en “volledig oneens”.

** Op deze schaal werd een “means imputation” toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.

Veel fysieke taakeisen

Deze schaal meet de hoeveelheid fysieke taakeisen in een bepaalde job via drie items (tabel B12) ($\alpha = 0,834$). Een job met veel fysieke taakeisen zal dichtbij 1 scoren, een job met weinig fysieke taakeisen scoort dichtbij 0. In tabel B13 wordt voor elk item het percentage respondenten in de meest ongunstige categorie weergegeven. Zo geeft 79,4% bijvoorbeeld aan dat hun job veel lichamelijke inspanning vergt. De gemiddelde score op de somschaal bedraagt 0,645 en de mediaan is 0,667.

Tabel B12. Overzicht van de items in de veel fysieke taakeisen-schaal

Veel fysieke taakeisen	
Q30_13	Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning.
Q30_14	Ik moet in mijn werk vaak zware lasten verplaatsen of tillen.
Q30_15	Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken.

Tabel B13. Beschrijvende gegevens van de veel fysieke taakeisen-schaal.

Veel fysieke taakeisen-schaal (**)	N	Valid	2470
		Missing	237
	Gemiddelde		0,654
	Mediaan		0,667
Q30_13			79,4
Q30_14	% respondenten in de meest ongunstige categorie		64,6
Q30_15	(*)		61,0

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag ““eerder eens” of “volledig eens” antwoorden.

** Op deze schaal werd een “means imputation” toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.

Ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag betreft een somschaal van vijf negatieve gedragingen (tabel B14) waar een werknemer aan kan zijn blootgesteld. Met een score 0 (geen negatieve benaderingen) of 1 (wel negatieve benaderingen) wordt uitgedrukt of een werknemer al dan niet is blootgesteld aan één of meerdere ongewenste gedragingen in de afgelopen 12 maanden. 27,1% van de respondenten die op deze vraag hebben geantwoord, geef aan één of meerdere gedragingen te hebben meegemaakt. De meest ongunstige categorie in tabel B15 drukt voor elk item uit welk percentage respondenten “ja” antwoordden op het desbetreffende item. Zo geeft 20,2% van de respondenten aan dat ze verbaal misbruik hebben meegemaakt.

Tabel B14. Overzicht van de items in de ongewenst gedrag-schaal.

Ongewenst gedrag	
Q34.1_1	Verbaal misbruik (zoals bedreigingen of vernederend gedrag)
Q34.1_2	Ongewenste seksuele aandacht
Q34.1_3	Fysiek geweld?
Q34.1_4	Discriminatie (o.a. voor afkomst, geslacht, geaardheid,...)?
Q34.1_5	Intimidaties of pesterijen?

Tabel B15. Beschrijvende gegevens van de ongewenst gedrag-schaal.

Ongewenst gedrag -schaal	N	Valid	2296
		Missing	411
	% Een of meerdere vormen		27,1
	Mediaan		
Q34.1_1			20,2
Q34.1_2			2,6
Q34.1_3	% respondenten in de meest ongunstige categorie		2,7
Q34.1_4	(*)		7,8
Q34.1_5			19,7

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag ““ja” antwoordden.

Grijze markering = Niet van toepassing/ niet beschikbaar.

Geen steun van leidinggevende

Deze somschaal meet aan de hand van vier items (tabel B16) ($\alpha = 0,901$) of werknemers steun ontvangen van hun leidinggevende(n). Een score 0 drukt veel steun uit en een score 1 drukt geen steun uit. De gemiddelde score op “geen steun van leidinggevende” bedraagt 0,529 en de mediaan is 0,500. Net als hierboven, worden in tabel B17 ook de percentages respondenten in de meest ongunstige categorie weergegeven. Zo is 63% het (eerder) oneens met de stelling “Mijn directe leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen”.

Tabel B16. Overzicht van de items in de geen steun leidinggevende-schaal.

Geen steun van leidinggevende	
Q36.2	Mijn directe leidinggevende heeft oog voor mijn welzijn.
Q36.3	Mijn directe leidinggevende helpt me en steunt me.
Q36.4	Mijn directe leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen.
Q36.5	Mijn directe leidinggevende slaagt erin om mensen te laten samenwerken.

Tabel B17. Beschrijvende gegevens van de steun leidinggevende-schaal.

Geen steun leidinggevende-schaal (**)	N	Valid	1939
		Missing	768
		Gemiddelde	0,529
		Mediaan	0,500
Q36.2			40,6
Q36.3	% respondenten in de meest ongunstige categorie		41,6
Q36.4	(*)		63,0
Q36.5			46,8

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag ““eerder oneens” of “volledig oneens” antwoordden.

** Op deze schaal werd een “means imputation” toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.

Geen steun van collega’s

“Geen steun van collega’s” is een somschaal die bestaat uit drie items (tabel B18) ($\alpha = 0,826$) en die met een score tussen 0 (veel steun) en 1 (weinig steun) de hoeveelheid steun die werknemers van collega’s ontvangen, uitdrukt. De gemiddelde score op deze schaal bedraagt 0,498 en de mediaan is 0,500. Ook hier wordt in tabel B19 het percentage respondenten in de meest ongunstige categorie weergegeven voor elk item.

Tabel B18. Overzicht van de items in de geen steun collega’s -schaal.

Geen steun van collega’s	
Q36.7	Mijn collega’s zijn in mij geïnteresseerd.
Q36.8	Mijn collega’s zijn vriendelijk.
Q36.9	Mijn collega’s helpen het werk gedaan te krijgen.

Tabel B19. Beschrijvende gegevens van de geen steun collega’s -schaal.

Geen steun collega’s-schaal (**)	N	Valid	1463
		Missing	1244
		Gemiddelde	0,498
		Mediaan	0,500
Q36.7			24,8
Q36.8	% respondenten in de meest ongunstige categorie		11,5
Q36.9	(*)		25,9

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag ““eerder oneens” of “volledig oneens” antwoordden.

** Op deze schaal werd een “means imputation” toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.

Laag mentaal welzijn

Mentaal welzijn drukt met een score tussen 0 (hoog welzijn) en 1 (laag welzijn) uit hoe goed een werknemer in zijn of haar vel zit. Vijf items worden gebruikt om dit te bepalen (tabel B20) ($\alpha = 0,878$). De gemiddelde score op laag mentaal welzijn voor alle werknemers bedraagt 0,468 en de mediaan is 0,440 (tabel B21). Het percentage werknemers in de meest ongunstige categorie wordt weergegeven voor elk item.

Tabel B20. Overzicht van de items in de steun collega’s -schaal.

Mentaal welzijn	
Q39.2	Ik voelde me vrolijk en in een opperbeste stemming.
Q39.3	Ik voelde me rustig en ontspannen.
Q39.4	Ik voelde me actief en doelbewust.
Q39.5	Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd.
Q39.6	Mijn dagelijks leven was gevuld met dingen die me interesseren.

Tabel B21. Beschrijvende gegevens van de steun collega's -schaal.

Laag mentaal welzijn	N	Valid	2475
		Missing	232
		Gemiddelde	0,468
		Mediaan	0,440
Q39.2			32,2
Q39.3			43,3
Q39.4	% respondenten in de meest ongunstige categorie		40,1
Q39.5	(*)		58,7
Q39.6			42,5

* Deze categorie drukt het percentage respondenten uit dat op de desbetreffende vraag "“minder dan de helft van de tijd”, “soms” of “altijd” antwoordden.

Precariteitsschaal

Om precariteit te kunnen meten stelden we zelf een multidimensionale somschaal op: de EPRES-BE schaal. Deze bevat verschillende nadelige componenten aan een job die, wanneer ze geaccumuleerd voorkomen, kunnen leiden tot precare werksituaties. De precariteitsschaal drukt een totaalscore voor precair werk uit tussen 0 (niet precair) en 1 (zeer precair). De schaal werd berekend op basis van acht dimensies, vermeld in tabel B22. Deze dimensies bestaan soms uit een aantal sub-dimensies en een reeks items (tabel B22, kolom 2). Ze zijn zo gecodeerd dat een score 1 altijd de meest precare situatie uitdrukt en score 0 de minst precare situatie (tabel B22, kolom 3). Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de schaalconstructie verwijzen we naar het technisch rapport over precariteitsschaal. Verder toont tabel B23 voor de totale precariteitsschaal en elk van de sub-dimensies een aantal beschrijvende statistieken, zoals het aantal respondenten (N), het aantal missende waarden, het gemiddelde (of in het geval van een categorische variabele, het percentage), de mediaan en de standaardafwijking. De gemiddelde score op precariteit voor alle werknemers bedraagt 0,302 en de mediaan bedraagt 0,304.

Tabel B22. Operationalisering van de EPRES-schaal op basis van tewerkstellingsonderzoek in België.

Dimensie	Operationalisering: sub-dimensies	Antwoordmogelijkheden en codering (0 = minst precair, 1= meest precair)
Geen vast contract	Hebt u een vast contract bij uw werkgever?	0. Vast contract 1. Geen vast contract
Gebrek aan inspraak Σ (Formeel, Informeel)/ 2	Formeel (α=0,850) Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie. - De uurlonen en salarissen. - Sociale voordelen en rechten	0. Door collectieve arbeidsovereenkomsten. 0,33. Door onderhandeling tussen de werknemersafgevaardigden en de werkgever. 0,66. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef 1. Het wordt mij opgelegd zonder overleg + ik weet het niet ² .
	Informeel (α=0,725) Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie. - De werktaken van de dag - De wekelijkse of maandelijkse planning	0. Ik kies dit grotendeels zelf. + In samenspraak met collega's. 0,5. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef. 1. Het wordt mij opgelegd zonder overleg + ik weet het niet.
Geen afdwingbaarheid van rechten	Het kunnen afdwingen van zes rechten (α=0,658) De volgende stellingen hebben betrekking tot het daadwerkelijk kunnen genieten van deze rechten: "Ik kan mijn betaalde vakantie zonder probleem daadwerkelijk krijgen." "Ik kan mijn betaald ziekteverlof zonder probleem daadwerkelijk krijgen."	0. Helemaal akkoord + eerder akkoord 0.5. Deels akkoord, deels niet akkoord 1. Eerder niet akkoord + helemaal niet akkoord

² "Ik weet het niet" wordt bij de meeste variabelen gecodeerd als 1: de meest precare toestand. Dat gebeurt ervan uitgaande dat een arbeider die niet weet hoe diens basisarbeidsvoorwaarden geregeld worden of waar hij/zij recht op heeft, zich in een nadelige positie bevindt.

Dimensie	Operationalisering: sub-dimensies	Antwoordmogelijkheden en codering (0 = minst precair, 1= meest precair)
Kwetsbaarheid Σ (Autoritair, Informatie, Rechtvaardig) / 3	<p>"Ik kan mijn thematisch verlof (betaald ouderschapsverlof, tijdskrediet, zorgverlof, ...) zonder probleem daadwerkelijk bekommen."</p> <p>"Indien ik onverwachts een dag vrij zou moeten nemen, dan zou dat geen probleem zijn."</p> <p>"Ik heb recht op minstens 1 van volgende extralegale voordelen: eco-cheques, maaltijdcheques, cadeaucheques en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald/toegekend."</p> <p>"Ik heb recht op minstens 1 van volgende vergoedingen: ploegenpremie, verplaatsingsvergoeding, gevarenpremie en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald."</p>	
	<p>Autoritaire behandeling (α = 0,869)</p> <p>"Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen."</p> <p>"Indien ik oneerlijk behandeld zou worden, dan zou ik daar niet tegenin durven gaan."</p> <p>"Ik word op een autoritaire manier behandeld."</p> <p>"Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen."</p> <p>"Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik tijdelijk wat minder goed werk."</p> <p>"Ik moet mij zorgen maken over ontslag indien ik zou deelnemen aan een staking."</p> <p>"Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben."</p> <p>"Ik word op een agressieve manier behandeld."</p> <p>"Ik word op een oneerlijke of discriminerende manier behandeld."</p>	<p>0. Helemaal niet akkoord. 0,25. Eerder niet akkoord. 0,5. Deels akkoord, deels niet akkoord. + Geen mening³. 0,75. Eerder akkoord. 1. Helemaal akkoord.</p>
	<p>Informatie</p> <p>"Ik ben goed geïnformeerd met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsrisico's die eigen zijn aan de uitvoering van mijn job."</p>	<p>0. Helemaal akkoord. 0,25. Eerder akkoord. 0,5. Deels akkoord, deels niet akkoord. + Geen mening. 0,75. Eerder niet akkoord. 1. Helemaal niet akkoord.</p>
	<p>Rechtvaardig</p> <p>"De administratie van mijn loon en arbeidsvoorwaarden (verlof, premies, verplaatsingsvergoeding, ...) verloopt over het algemeen correct."</p>	
Gebrek aan rechten	<p>Beschikken over vier rechten (α = 0,409)</p> <p>"Ik heb recht op een werkloosheidsvergoeding in geval van ontslag."</p> <p>"Ik heb recht op een hospitalisatieverzekering voorzien door mijn werkgever."</p> <p>"Ik heb recht op minstens 1 van volgende extralegale voordelen: eco-cheques, maaltijdcheques, cadeaucheques."</p> <p>"Ik heb recht op betaalde vakantie."</p>	<p>0. Ja. 1. Nee. + Ik weet het niet.</p>
	<p>Voorspelbaarheid van de werkuren (α = 0,475)</p> <p>Wijzigt uw werkrooster regelmatig buiten uw wil om? En hoe lang voor de wijziging brengt men u op de hoogte?</p>	<p>0. Uurrooster wijzigt niet regelmatig buiten mijn wil. 0,25. Wijziging medegedeeld een aantal weken op voorhand. 0,5. Wijziging medegedeeld een aantal dagen op voorhand + Geen mening. 0,75. Wijziging medegedeeld een dag op voorhand. 1. Wijziging medegedeeld dezelfde dag.</p>
Onregelmatige werktijden Σ (Voorspelbaar + Asociaal+ Lange overuren + Stand-by) /4	<p>Asociale, glijdende uren (α = 0,727)</p> <p>Kan u aangeven hoeveel keer u gemiddeld per maand op de volgende momenten werkt?</p> <p>"Ik werk ... tussen 17u en 22u."</p>	<p>0. Nooit. + Ik weet het niet +NVT . 0,33. Soms 0,66. Regelmatig. 1. Altijd.</p>

³ "Geen mening" wordt in de context van deze vragen geïnterpreteerd als een antwoord waaruit niet kan worden afgeleid of de respondent al dan niet akkoord gaat met de stelling. Daarom wordt ervoor gekozen de impact van deze antwoorden zoveel mogelijk te "neutraliseren" (waarde 0,5 geven of gelijk stellen aan het gemiddelde).

Dimensie	Operationalisering: sub-dimensies	Antwoordmogelijkheden en codering (0 = minst precair, 1= meest precair)
	"Ik werk ... 's nachts." Met nachtwerk bedoelen we tenminste twee uur werk tussen 20 uur 's avonds en 5 uur 's morgens. "Ik werk ... op een zaterdag." "Ik werk ... op een zondag." "Ik werk ... op een feestdag." Maakt u gebruik van glijdende uren? Lange overuren ($\alpha = 0,554$) "Ik moet ... overuren maken." Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week in realiteit? "Ik moet ... stand-by zijn."	0. Ja 1. Nee 0. Nooit. + Ik weet het niet +NVT. 0,33. Soms 0,66. Regelmatig. 1. Altijd. 0. <40 uur/week 0,5. 41-48 /week 1. > 48 uur /week 0. Nooit. + Ik weet het niet +NVT. 0,33. Soms 0,66. Regelmatig. 1. Altijd.
Lage lonen	Welk bedrag komt het best overeen met uw eigen maandelijks netto-inkomen uit uw belangrijkste betaalde job?	0. Twee hoogste kwartielen. 0,5. Tweede kwartiel. 1. Laagste kwartiel.
Geen training	"Ik heb in de voorbije 12 maanden een training gevolgd, betaald of voorzien door mijn werkgever."	0. Ja. 1. Nee.

Tabel B21. Beschrijvende gegevens van de precariteitschaal en de subdimensies.

Precariteitschaal	N	Valid	2332
		Missing	375
		Gemiddelde	0,302
		Mediaan	0,304
		Standaardafwijking	0,133
<i>Geen vast contract</i>	N	Valid	2707
		Missing	0
		% Geen vast contract	3,8
		Mediaan	
		Standaardafwijking	
<i>Gebrek aan inspraak</i>	N	Valid	2638
		Missing	69
		Gemiddelde	0,485
		Mediaan	0,500
		Standaardafwijking	0,295
<i>Geen afdwingbaarheid van rechten (*)</i>	N	Valid	2081
		Missing	626
		Gemiddelde	0,401
		Mediaan	0,417
		Standaardafwijking	0,277
<i>Kwetsbaarheid</i>	N	Valid	2638
		Missing	69
		Gemiddelde	0,352
		Mediaan	0,333
		Standaardafwijking	0,220
<i>Gebrek aan rechten</i>	N	Valid	2638
		Missing	69
		Gemiddelde	0,326
		Mediaan	0,250
		Standaardafwijking	0,256
<i>Onregelmatige werktijden</i>	N	Valid	2468
		Missing	239
		Gemiddelde	0,183
		Mediaan	0,125
		Standaardafwijking	0,169
<i>Lage lonen</i>	N	Valid	2407

	Missing	300
	N Laagste loonkwartiel (€0-1187)	602
	Mediaan	
	Standaardafwijking	
<i>Geen training</i>	N	Valid
		2707
		Missing
		0
	% Geen training	58,9
	Mediaan	
	Standaardafwijking	

* Op deze schaal werd een "means imputation" toegepast om het aantal missende waarden te reduceren. Deze statistische methode houdt in dat een missende waarde wordt vervangen door het gemiddelde van de beschikbare waarden.
 Grijs markering = Niet van toepassing.

Bijlage 3. Codeboek EPRES-Be

Taal – ‘Taal waarin de enquête werd ingevuld’

1=Frans

2=Nederlands

Q2.1 Van wie hebt u deze vragenlijst ontvangen?

1. Via mijn vakbond
2. Via mijn werkgever
3. Via een collega
4. Via vrienden of familie
5. Andere

Q3.1 Wat is uw leeftijd?

- Numeriek

Q4.1 ‘Geslacht’

1. Vrouw
2. Man
3. X

Q5.1 ‘Activiteitsstatus respondent’

1. Tewerkgesteld
2. Arbeidsongeschikt/invalide
3. Arbeidsongeschikt met een progressieve tewerkstelling
4. Gepensioneerd
5. Huisvrouw/Huisman
6. Werkzoekend met uitkering
7. Werkzoekend zonder uitkering
8. Zelfstandige
9. Moederschapsrust – Zwangerschap
10. Thematisch verlof
11. Andere

Display This Question:

If Q5.1 = Tewerkgesteld

Or Q5.1 = Arbeidsongeschikt met een progressieve tewerkstelling

Q6.1 Sector van tewerkstelling_gedetailleerd

1. Landbouw en visserij
2. Industrie
3. Elektriciteit, gas en water
4. Bouwsector
5. Handel
6. Horeca
7. Vervoer/transport
8. Financiële sector
9. Communicatie en informatica

- 10. Zakelijke dienstverlening aan bedrijven (consulting, bewaking, ...)
- 11. Schoonmaak (geen dienstencheques)
- 12. Andere diensten (profit)
- 13. Onderwijs, gezondheidszorg en overheid (non-profit)
- 14. Dienstencheques
- 99. NVT

Q6.1r - Sector van tewerkstelling_compact

- 1. Industrie
- 2. Bouwsector
- 3. Zakelijke dienstverlening aan bedrijven (consulting, bewaking, ...)
- 4. Onderwijs, gezondheidszorg en overheid (non-profit)
- 5. Schoonmaak (geen dienstencheques)
- 6. Dienstencheques
- 7. Andere diensten (profit)
- 8. Andere
- 9. NVT

Q7.1 Beschrijf zo specifiek mogelijk uw functie in uw belangrijkste betaalde job? Met belangrijkste job bedoelen we waar u het meeste werkuren spendeert.

Q7.1_Beroep

- 1 'Manager'
- 2 'Professional'
- 3 'Technisch personeel'
- 4 'Technisch personeel gezondheidszorg'
- 5 'Administratief personeel'
- 6 'Ambachtslieden'
- 7 'Persoonlijke dienstverlening'
- 8 'Kinderverzorging_Opvoeding'
- 9 'Ploegbaas'
- 10 'Bestuurders van voertuigen'
- 11 'Veiligheidspersoneel'
- 12 'Bouwarbeiders'
- 13 'Operator van machines en installaties'
- 14 'Elementair beroep'
- 15 'Schoonmaak'
- 99 'NVT/Geen antwoord'.

Q8.1 Hebt u een vast contract bij uw werkgever?

- 1. Ja, ik heb een vast contract bij deze organisatie
- 2. Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.
- 9. NVT

Start of Block: Block 9

Display This Question:

If Q8.1 = Ja, ik heb een vast contract bij deze organisatie.

Q9.1 Welk type contract beschrijft uw huidige dienstverband het beste?

1. Onbepaalde duur
2. Andere
9. NVT

Start of Block: Block 10

Display This Question:

If Q8.1 = Ja, ik heb een vast contract bij deze organisatie.

Q10.1 Hoe lang werkt u al voor uw huidige werkgever?

37. Minder dan een week
38. Minder dan een maand
39. Minder dan 6 maanden
40. Minder dan een jaar
41. Meer dan een jaar
99. NVT

Start of Block: Block 11

Display This Question:

If Q8.1 = Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.

Q11.1_1 Soort tijdelijk contract

1. Tijdelijk/bepaalde duur
2. Uitzendkantoor
3. Vervangingscontract
4. IBO/Startbaanovereenkomst
5. Leercontract
7. Andere
9. NVT

Contract - Soort arbeidsovereenkomst'.

1. Contract van onbepaalde duur
2. Contract van bepaalde duur
3. Uitzendarbeid
4. Vervangingscontract
5. IBO/Startbaanovereenkomst
6. Andere
9. NVT

Contract_compact 'Soort arbeidsovereenkomst_Ingekort'.

1. Contract van onbepaalde duur
2. Contract van bepaalde duur
3. Uitzendarbeid
4. Andere

9 NVT

Contract_duur 'Contracttype in combinatie met tenure'.

1. Meer dan een jaar
2. Minder dan een jaar
3. Minder dan zes maanden
4. Tijdelijk (alle categorieën)
- 9 NVT'.

Start of Block: Block 12

Display This Question:

If Q8.1 = Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.

Q12.1 Wat is de totale duur van uw huidige contract/ aanstelling in deze organisatie?

69. Minder dan een week
70. Minder dan een maand
71. Minder dan 6 maanden
72. Minder dan een jaar
73. Meer dan een jaar
74. Meer dan 5 jaar
75. Meer dan 10 jaar
99. (SYSTEM MISSING)

Start of Block: Block 13

Display This Question:

If Q8.1 = Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.

Q13.1 Hoelang duurt uw huidig contract nog?

38. Minder dan een week
39. Minder dan een maand
40. Minder dan 6 maanden
41. Minder dan een jaar
42. Meer dan een jaar
99. (SYSTEM MISSING)

Start of Block: Block 14

Display This Question:

If Q8.1 = Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.

Q14.1 Hoe lang werkt u reeds met tijdelijke contracten/ aanstellingen sinds u bent beginnen te werken (uw huidige contract/aanstelling inbegrepen)?

67. Minder dan een week
68. Minder dan een maand
69. Minder dan 6 maanden
70. Minder dan een jaar
71. Meer dan een jaar
72. Meer dan 5 jaar
73. Meer dan 10 jaar

99. (SYSTEM MISSING)

Start of Block: Block 15

Q15.1 Heeft u naast uw belangrijkste betaalde job nog andere betaalde jobs?

1. Ja
2. Nee
- 9.NVT

Start of Block: Block 16

Display This Question:

If Q15.1 = Ja

Q16.1 Is deze job/zijn deze jobs...?

1. Op permanente basis
2. Op niet-permanente of irreguliere basis
3. Zelfstandige in bijberoep
4. Andere (o.a. flexijobs)
- 9.NVT

Q16.1_4_CODE 'Soorten andere jobs'

Start of Block: Block 17

Q17.1 Kan u aangeven hoeveel uren u werkt.

Q17.1_1 - Hoeveel uur werkt u per week volgens uw contract? (voor uw belangrijkste betaalde job)

- Metrisch
- 998 – Ongeldige waarde (+ 42u)
- 999 - NVT

Q17.1_2 - Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week in realiteit? (voor uw belangrijkste betaalde job)

- Metrisch
- 998 – Ongeldige waarde (+ 75u)
- 999 - NVT

Start of Block: Block 18

Display This Question:

If Q8.1 = Nee, ik heb geen vast contract bij deze organisatie.

Q18.1 In welke mate bent u het eens met volgende uitspraken?

Q18.1_1 - Ik denk dat ik hier langer kan blijven werken dan is overeengekomen in mijn contract.

1. Volledig eens (1)
2. Eerder eens (2)

3. Eerder oneens (3)
 4. Volledig oneens (4)
 5. Ik weet het niet (5)
- SYSTEM

Q18.1_2 - Ik verwacht dat ik hier moet vertrekken als mijn huidige contract afgelopen is.

1. Volledig eens (1)
 2. Eerder eens (2)
 3. Eerder oneens (3)
 4. Volledig oneens (4)
 5. Ik weet het niet (5)
- SYSTEM

Q18.1_3 - Ik denk dat mijn huidige arbeidscontract vernieuwd zal worden wanneer het afloopt.

1. Volledig eens (1)
 2. Eerder eens (2)
 3. Eerder oneens (3)
 4. Volledig oneens (4)
 5. Ik weet het niet (5)
- SYSTEM

Q18.1_scale - Schaal toekomstverwachtingen tijdelijk contract (Q18.1_1_temp; Q18.1_2_temp_r; Q18.1_3_temp

- Metrisch (0 → 1)
- SYSTEM

Start of Block: Block 19

Q19.1 Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie.

Q19.2 De werktaken van de dag

1. Ik kies dit grotendeels zelf
2. In samenspraak tussen collega's
3. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef
4. Het wordt mij opgelegd zonder overleg
5. Ik weet het niet
9. NVT

Q19.3 De wekelijkse of maandelijkse planning

1. Ik kies dit grotendeels zelf
2. In samenspraak tussen collega's
3. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef
4. Het wordt mij opgelegd zonder overleg
5. Ik weet het niet

9. NVT

Start of Block: Block 20

Q20.1 Op welke manier worden de volgende arbeidsvoorwaarden geregeld? Denk hierbij aan de meest voorkomende situatie.

Q20.2 De uurlonen en salarissen

1. Door collectieve arbeidsovereenkomsten
 2. Door onderhandeling tussen de werknemersafgevaardigden en de werkgever
 3. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef
 4. Het wordt mij opgelegd zonder overleg
 5. Ik weet het niet
9. NVT

Q20.3 Sociale voordelen en rechten

1. Door collectieve arbeidsovereenkomsten
 2. Door onderhandeling tussen de werknemersafgevaardigden en de werkgever
 3. In persoonlijk overleg met mijn rechtstreekse chef
 4. Het wordt mij opgelegd zonder overleg
 5. Ik weet het niet
9. NVT

Start of Block: Block 21

Q21.1 Wijzigt uw werkrooster regelmatig buiten uw wil om?

1. Ja
 2. Nee
 3. Geen mening
- 9.NVT

Start of Block: Block 22

Display This Question:

If Q21.1 = Ja

Q22.1 Hoelang voor de wijziging brengt men u op de hoogte?

1. Dezelfde dag
 2. Een dag op voorhand
 3. Een aantal dagen op voorhand
 4. Een aantal weken op voorhand
 5. Niet van toepassing, ik heb een vast uurrooster
- 9.NVT

Voorsp_uur - 'Voorspelbaarheid van het uurrooster (combinatie Q22.1 & Q22.2)'.
'

1. 'Uurrooster wijzigt niet regelmatig buiten mijn wil'
2. 'Wijziging medegedeeld een aantal weken op voorhand'
3. 'Wijziging medegedeeld een aantal dagen op voorhand'
4. 'Wijziging medegedeeld een dag op voorhand'

5. 'Wijziging medegedeeld dezelfde dag'
6. 'Geen mening/weet niet'
- 9 'NVT'.

Start of Block: Block 23

Q23.1 Kreeg u gedurende het voorbije jaar te maken met periodes van economische werkloosheid? Economische werkloosheid is een tijdelijke inactiviteit omwille van een gebrek aan werk die de werkgever toekent.

1. Ja
2. Nee
8. Ik weet het niet
9. NVT

Start of Block: Block 24

Q24.1 Weet u wie de vakbondsafgevaardigde van uw werkvloer is?

1. Ja
2. Nee
3. Er is geen vakbondsafgevaardigde
- 9.NVT

Start of Block: Block 25

Q25.1 In welke mate bent u het eens met volgende stellingen over uw relatie met uw directe leidinggevende?

Q25.2 "Indien ik betere arbeidsomstandigheden zou willen, zou ik angst hebben om dat te vragen."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.3 "Indien ik oneerlijk behandeld zou worden, dan zou ik daar niet tegenin durven gaan."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.4 "Ik word op een autoritaire manier behandeld."

1. Helemaal niet akkoord

2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.5 "Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik niet onmiddellijk zou doen wat mij wordt opgedragen."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.6 "Ik moet mij zorgen maken over ontslag wanneer ik tijdelijk wat minder goed werk."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.7 "Ik moet mij zorgen maken over ontslag indien ik zou deelnemen aan een staking."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.8 "Mijn bazen geven mij het gevoel dat ik makkelijk vervangbaar ben."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.9 "Ik word op een agressieve manier behandeld."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord

4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.10 "Ik word op een oneerlijke of discriminerende manier behandeld."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.11 "Ik word voldoende betaald voor het werk dat ik doe."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.12 "Ik ben goed geïnformeerd met betrekking tot de gezondheids- en veiligheidsrisico's die eigen zijn aan de uitvoering van mijn job."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Q25.13 "De administratie van mijn loon en arbeidsvoorwaarden (verlof, premies, verplaatsingsvergoeding,...) verloopt over het algemeen correct."

1. Helemaal niet akkoord
2. Eerder niet akkoord
3. Deels akkoord, deels niet akkoord
4. Eerder akkoord
5. Helemaal akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Authoritarian 'Authoritaire arbeidsverhoudingen (Q25.2 tem Q25.10)'

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 26

Q26.1 De volgende vragen hebben betrekking tot het aantal personen tewerkgesteld bij uw werkgever/het bedrijf waarbij u werkt. Dit mag een schatting zijn.

- Hoeveel personen werken er in totaal op uw werkplek, dat is de lokale vestiging waar u werkt? ()
 - 0→ 500
 - 999

- Hoeveel werknemers werken er in totaal in uw bedrijf of organisatie (het bedrijf waarmee je een arbeidscontract hebt)? ()
 - 0→ 500
 - 999

Start of Block: Block 27

Q27.1 De volgende stellingen hebben betrekking tot uw rechten:

Q27.2 "Ik heb recht op betaalde vakantie."

1. Ja
2. Nee
3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.3 "Ik heb recht op thematisch verlof (betaald ouderschapsverlof, tijdskrediet, zorgverlof,..)."

1. Ja
2. Nee
3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.4 "Ik heb recht op een bijkomend pensioen voorzien door mijn werkgever of door een sectorfonds."

1. Ja
2. Nee
3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.5 "Ik heb recht op een hospitalisatieverzekering voorzien door mijn werkgever."

1. Ja
2. Nee
3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.6 "Ik heb recht op een werkloosheidsvergoeding in geval van ontslag."

1. Ja
2. Nee

3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.7 "Ik heb recht op minstens 1 van volgende extra-legale voordelen: ecocheques, maaltijdcheques, cadeaucheques."

1. Ja
 2. Nee
 3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q27.8 "Ik heb recht op minstens 1 van volgende vergoedingen: ploegenpremie, verplaatsingsvergoeding, gevarenpremie."

1. Ja
 2. Nee
 3. Ik weet het niet
- 9.NVT

Q29.9 De volgende stellingen hebben betrekking tot het daadwerkelijk kunnen genieten van deze rechten:

Display This Question:
If Q27.2 = Ja

Q27.10 "Ik kan mijn betaalde vakantie zonder probleem daadwerkelijk krijgen."

0. Helemaal akkoord
 1. Eerder akkoord
 2. Deels akkoord, deels niet akkoord
 3. Eerder niet akkoord
 4. Helemaal niet akkoord
- 8.Geen mening
9.NVT

ASKED TO ALL WORKERS

Q27.11 "Ik kan mijn betaald ziekteverlof zonder probleem daadwerkelijk krijgen."

0. Helemaal akkoord
 1. Eerder akkoord
 2. Deels akkoord, deels niet akkoord
 3. Eerder niet akkoord
 4. Helemaal niet akkoord
- 8.Geen mening
9.NVT

ASKED TO ALL WORKERS

Q27.12 "Ik kan mijn betaald moeder-/vaderschapsverlof zonder probleem daadwerkelijk krijgen."

0. Helemaal akkoord

1. Eerder akkoord
2. Deels akkoord, deels niet akkoord
3. Eerder niet akkoord
4. Helemaal niet akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Display This Question:

If Q27.3 = Ja

Q27.13 "Ik kan mijn thematisch verlof (betaald ouderschapsverlof, tijdskrediet, zorgverlof,...) zonder probleem daadwerkelijk bekomen."

0. Helemaal akkoord
1. Eerder akkoord
2. Deels akkoord, deels niet akkoord
3. Eerder niet akkoord
4. Helemaal niet akkoord
8. Geen mening
9. NVT

ASKED TO ALL WORKERS

Q27.14 "Indien ik onverwachts een dag vrij zou moeten nemen, dan zou dat geen probleem zijn."

0. Helemaal akkoord
1. Eerder akkoord
2. Deels akkoord, deels niet akkoord
3. Eerder niet akkoord
4. Helemaal niet akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Display This Question:

If Q27.7 = Ja

Q27.15 "Ik heb recht op minstens 1 van volgende extra-legale voordelen: ecocheques, maaltijdcheques, cadeaucheques en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald/toegekend."

0. Helemaal akkoord
1. Eerder akkoord
2. Deels akkoord, deels niet akkoord
3. Eerder niet akkoord
4. Helemaal niet akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Display This Question:

If Q27.8 = Ja

Q27.16 "Ik heb recht op minstens 1 van volgende vergoedingen: ploegenpremie, verplaatsingsvergoeding, gevarenpremie en deze werden mij automatisch en zonder problemen uitbetaald."

0. Helemaal akkoord
1. Eerder akkoord
2. Deels akkoord, deels niet akkoord
3. Eerder niet akkoord
4. Helemaal niet akkoord
8. Geen mening
9. NVT

Recht_afdw 'Schaal afdwingen van rechten (som Q27.10_t Q27.11_t Q27.13_t Q27.14_t Q27.15_t Q27.16_t)

- Metrisch
- SYSMIS

Basis achterliggende tijdelijke variabelen:

0. 'Niet problematisch - niet van toepassing'

0.5

1 'Problematisch'.

()Q27.12_t (recht moeder/vaderschapsverlof*

Afdwingen_imp_sc - Schaal afdwingen van rechten (som Q27.10_t Q27.11_t Q27.13_t Q27.14_t Q27.15_t Q27.16_t)_hoog=precair- gemiddelde geïmputeerd (minstens 4 items)

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 28

Q28.1 Ik heb in de voorbije 12 maanden een training gevolgd, betaald of voorzien door mijn werkgever.

1. Ja
2. Nee
9. NVT

Start of Block: Block 29

Display This Question:

If Q28.1 = Ja

29.1 In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken over de training die de voorbije 12 maanden door uw werkgever werden betaald of voorzien?

Akkoord (1) Niet akkoord (2) Geen mening (3)

29_1 (based on Q29.1_1) - "De training diende vooral om van start te geraken in de nieuwe job (een 'startcursus')."

1. Akkoord

2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

29_2 (based on Q29.1_2) "De training diende vooral als opfrissing van vaardigheden die noodzakelijk waren voor het doen van de job."

1. Akkoord
2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

29_3 (based on Q29.1_3) "De training diende vooral als voorbereiding voor jobs of functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden."

1. Akkoord
2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

29_4 (based on Q29.1_4) "De training heeft me geholpen om mijn manier van werken te verbeteren." (Q29.1_4)

1. Akkoord
2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

29_5 (based on Q29.1_5) "Ik heb het gevoel dat door de training mijn jobzekerheid is verbeterd."

1. Akkoord
2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

29_6 (based on Q29.1_6) "Ik heb het gevoel dat mijn vooruitzichten op toekomstige tewerkstelling beter zijn."

1. Akkoord
2. Niet akkoord
3. Geen mening
4. Geen training gekregen
9. NVT

Start of Block: Block 30

Q30_1 - Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer (gebaseerd op Q30.1_1)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_1_sc - Mijn job vereist dat ik nieuwe dingen leer (gebaseerd op Q30.1_1)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_2 - Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid (gebaseerd op Q30.1_2)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_2_sc - Mijn job eist een hoge mate van vakbekwaamheid (gebaseerd op Q30.1_2)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_3 - Mijn job vereist dat ik creatief ben (gebaseerd op Q30.1_3)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_3_sc - Mijn job vereist dat ik creatief ben (gebaseerd op Q30.1_3)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_4 - Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen (gebaseerd op Q30.1_4)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_4_sc - Ik krijg op mijn werk veel verschillende dingen te doen (gebaseerd op Q30.1_4)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_5 - Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren (gebaseerd op Q30.1_5)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_5_sc - Ik heb op mijn werk de gelegenheid dingen bij te leren (gebaseerd op Q30.1_5)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_6 - Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe (gebaseerd op Q30.1_6)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_6_sc - Ik heb weinig vrijheid om te beslissen hoe ik mijn werk doe (gebaseerd op Q30.1_6 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens
- 3_Volledig eens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_7 - Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt (gebaseerd op Q30.1_7)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_7_sc - Ik heb veel inspraak in wat er op mijn werk gebeurt (gebaseerd op Q30.1_7)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_8 - Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen (gebaseerd op Q30.1_8)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_8_sc - Mijn job biedt me de ruimte veel beslissingen zelf te nemen (gebaseerd op Q30.1_8)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_9 - Mijn job vereist dat ik heel snel werk (gebaseerd op Q30.1_9)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_9_sc - Mijn job vereist dat ik heel snel werk (gebaseerd op Q30.1_9 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens

3_Volledig eens
SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_10 - Mijn job vereist dat ik erg hard werk (gebaseerd op Q30.1_10)

1_Volledig eens
2_Eerder eens
3_Eerder oneens
4_Volledig oneens
7_Geen mening
8_Geen antwoord
9_NVT

Q30_10_sc - Mijn job vereist dat ik erg hard werk (gebaseerd op Q30.1_10 - reversed)

0_Volledig oneens
1_Eerder oneens
2_Eerder eens
3_Volledig eens
SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_11 - Ik hoef niet overdreven veel werk te doen (gebaseerd op Q30.1_11)

1_Volledig eens
2_Eerder eens
3_Eerder oneens
4_Volledig oneens
7_Geen mening
8_Geen antwoord
9_NVT

Q30_11_sc - Ik hoef niet overdreven veel werk te doen (gebaseerd op Q30.1_11)

0_Volledig eens
1_Eerder eens
2_Eerder oneens
3_Volledig oneens
SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_12 - Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen (gebaseerd op Q30.1_12)

1_Volledig eens
2_Eerder eens
3_Eerder oneens
4_Volledig oneens
7_Geen mening
8_Geen antwoord
9_NVT

Q30_12_sc - Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen (gebaseerd op Q30.1_12)

0_Volledig eens
1_Eerder eens
2_Eerder oneens
3_Volledig oneens

SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_13 - Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning (gebaseerd op Q30.1_13)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_13_sc - Mijn job vereist veel lichamelijke inspanning (gebaseerd op Q30.1_13 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens
- 3_Volledig eens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_14 - Ik moet in mijn werk vaak zware lasten verplaatsen of tillen (gebaseerd op Q30.1_14)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_14_sc - Ik moet in mijn werk vaak zware lasten verplaatsen of tillen (gebaseerd op Q30.1_14 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens
- 3_Volledig eens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_15 - Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken (gebaseerd op Q30.1_15)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_15_sc - Ik moet vaak langere tijd in een ongemakkelijke houding werken (gebaseerd op Q30.1_15 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens
- 3_Volledig eens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_16 - Ik kan snel ander werk vinden, als ik dat zou willen (gebaseerd op Q30.1_16)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_16_sc - Ik kan snel ander werk vinden, als ik dat zou willen (gebaseerd op Q30.1_16)

- 0_Volledig eens
- 1_Eerder eens
- 2_Eerder oneens
- 3_Volledig oneens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Q30_17 - De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies (gebaseerd op Q30.1_17)

- 1_Volledig eens
- 2_Eerder eens
- 3_Eerder oneens
- 4_Volledig oneens
- 7_Geen mening
- 8_Geen antwoord
- 9_NVT

Q30_17_sc - De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies (gebaseerd op Q30.1_17 - reversed)

- 0_Volledig oneens
- 1_Eerder oneens
- 2_Eerder eens
- 3_Volledig eens
- SYSMIS (7, 8 & 9)

Taakvariatie_sc 'Schaal taakvariatie (Q30_1_5) hoog=weinig taakvariatie'.

- Metrisch
- SYSMIS

Taakvariatie_sc_imp 'Schaal taakvariatie geïmputeerd (Q30_1_5) hoog=weinig taakvariatie'.

- Metrisch
- SYSMIS

Autonomie_sc 'Schaal autonomie (Q30_6_8) hoog=weinig autonomie'.

- Metrisch
- SYSMIS

Autonomie_sc_imp 'Schaal autonomie geïmputeerd (Q30_6_8) hoog=weinig taakvariatie'.

- Metrisch
- SYSMIS

Kwanti_sc 'Schaal kwantitatieve taakeisen (Q30_9_12) hoog=veel kwantitatieve taakeisen'.

- Metrisch
- SYSMIS

Kwanti_sc_imp 'Schaal kwantitatieve taakeisen geïmputeerd (Q30_9_12) hoog=veel kwantitatieve taakeisen'.

- Metrisch
- SYSMIS

Fysiek_sc 'Schaal fysieke inspanningen (Q30_13_15) hoog=veel fysieke inspanningen'.

- Metrisch
- SYSMIS

Fysiek_sc_imp 'Schaal fysieke inspanningen geïmputeerd (Q30_13_15) hoog=veel fysieke inspanningen'.

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 31

Q31.1 Werkt u in ... ?

1. Vaste dagdienst (1)
2. Wisselende ploegen of diensten
3. Niet-wisselende ploegen of diensten (bv. altijd vroeg, altijd 's nachts, altijd weekend,...)

Start of Block: Block 32

Q32.1 Kan u aangeven hoeveel keer u gemiddeld per maand op de volgende momenten werkt?

- Q32.1_1 - Ik werk ... tussen 17u en 22u.
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.
- Q32.1_2 - Ik werk ... 's nachts. Met nachtwerk bedoelen we tenminste twee uur werk tussen 20 uur 's avonds en 5 uur 's morgens
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.

- Q32.1_3 - Ik werk ... op een zaterdag
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.
- Q32.1_4 - k werk ... op een zondag
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.
- Q32.1_5 - Ik werk ... op een feestdag.
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.
- Q32.1_6 - Ik moet ... overuren maken
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.
- Q32.1_7 - Ik moet ... stand-by zijn
 - 1 'Altijd'
 - 2 'Regelmatig'
 - 3 'Soms'
 - 4 'Nooit'
 - 8 'Ik weet het niet'
 - 9 'NVT/Missing'.

Compensatie – Originele items

(alleen indien Q32.1_x = altijd, regelmatig of soms):

Q32.2_1 Krijgt u een compensatie voor ... avondwerk?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_2 Krijgt u een compensatie voor ... nachtwerk?

1. 'Ja'
2. 'Neen'

8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_3 Krijgt u een compensatie voor ... werken op zaterdag?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_4 Krijgt u een compensatie voor ... werken op zondag?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_5 Krijgt u een compensatie voor ... werken op een feestdag?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_6 Krijgt u een compensatie voor ... overuren?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_7 Krijgt u een compensatie voor ... stand-by zijn?

1. 'Ja'
2. 'Neen'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Compensatie – Gehercodeerd (combinaties met Q32.1)

(Q32.2_x alleen indien Q32.1_x = altijd, regelmatig of soms; 'nooit activiteit' als aparte categorie):

Q32_1 Avondwerk? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit avondwerk'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_2 Nachtwerk (combinatie 32.1 en 32.2)?

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'

3. 'Nooit nachtwerk'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_3 Werken op zaterdag? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit werken op zaterdag'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_4 Werken op zondag? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit werken op zondag'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_5 Werken op een feestdag? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit werken op een feestdag'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_6 Overuren? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit overuren'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Q32.2_7 Stand-by zijn? (combinatie 32.1 en 32.2)

1. 'Ja, met compensatie'
2. 'Ja, zonder compensatie'
3. 'Nooit stand-by zijn'
8. 'NVT'
9. 'Missing (andere)'

Start of Block: Block 33

Q33.1 Maakt u gebruik van glijdende uren? (zelf start en eind uur kunnen kiezen binnen bepaalde grenzen)

1. Ja
2. Nee
9. 'NVT/Missing'

Start of Block: Block 34

Q34.1_1 Verbaal misbruik (zoals bedreigingen of vernederend gedrag) (Q34.1_1)

- 1 'Ja'
- 2 'Nee'
- 7 'Geen mening'
- 9 'NVT/Missing'.

Q34.1_2 Ongewenste seksuele aandacht (Q34.1_2)

- 1 'Ja'
- 2 'Nee'
- 7 'Geen mening'
- 9 'NVT/Missing'.

Q34.1_3 Fysiek geweld (Q34.1_3)

- 1 'Ja'
- 2 'Nee'
- 7 'Geen mening'
- 9 'NVT/Missing'.

Q34.1_4 Discriminatie (oa. voor afkomst, geslacht, geaardheid,...) (Q34.1_4)

- 1 'Ja'
- 2 'Nee'
- 7 'Geen mening'
- 9 'NVT/Missing'.

Q34.1_5 Intimidaties of pesterijen (Q34.1_5)

- 1 'Ja'
- 2 'Nee'
- 7 'Geen mening'
- 9 'NVT/Missing'.

Q34 - Somschaal ongewenst gedrag (verbaal misbruik - ongewenste seksuele aandacht - fysiek geweld - discriminatie - intimidatie/pesten

- Metrisch
- SYSMIS

Q34_d - Somschaal ongewenst gedrag_dichotoom (verbaal misbruik - ongewenste seksuele aandacht - fysiek geweld - discriminatie - intimidatie/pesten

- 0 'Geen ongewenst gedrag'
 - 1 'Een of meerdere vormen'.
- Sysmis

Start of Block: Block 35

Q35.1 In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: "Ik zou mijn huidige job aanraden aan vrienden of familie"?

- 1 Volledig eens (1)

- 2 Eerder eens (2)
- 3 Eerder oneens (3)
- 4 Volledig oneens (4)
- 7 Geen mening
- 9 NVT/Missing

Start of Block: Block 36

Q36.1 De volgende vragen gaan over de steun die u de voorbije week hebt ondervonden van uw directe leidinggevende. In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken?

Q36.2 "Mijn directe leidinggevende heeft oog voor mijn welzijn."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik heb geen leidinggevende
- 9 NVT/Missing

Q36.3 "Mijn directe leidinggevende helpt me en steunt me."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik heb geen leidinggevende
- 9 NVT/Missing

Q36.4 "Mijn directe leidinggevende helpt het werk gedaan te krijgen."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik heb geen leidinggevende
- 9 NVT/Missing

Q36.5 "Mijn directe leidinggevende slaagt erin om mensen te laten samenwerken."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik heb geen leidinggevende
- 9 NVT/Missing

Schaal_steun_lg - Schaal steun van leidinggevende (Q36_2,3,4,5)_hoog=negatief

- Metrisch
- SYSMIS

Schaal_steun_lg_imp - Schaal steun van leidinggevende (Q36_2,3,4,5)_hoog=negatief – gemiddelde geïmputeerd (minstens 3 items)

- Metrisch
- SYSMIS

Q36.6 De volgende vragen gaan over de steun die u de voorbije week hebt ondervonden van uw directe collega's. In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraken?

Q36.7 "Mijn collega's zijn in mij geïnteresseerd."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik werk hoofdzakelijk alleen
- 9 NVT/Missing

Q36.8 "Mijn collega's zijn vriendelijk."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik werk hoofdzakelijk alleen
- 9 NVT/Missing

Q36.9 "Mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen."

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 8 NVT: Ik werk hoofdzakelijk alleen
- 9 NVT/Missing

Schaal_steun_col - Schaal steun van collegas (Q36_7,8,9)_hoog=negatief

- Metrisch
- SYSMIS

Schaal_steun_col_imp - Schaal steun van collegas (Q36_7,8,9)_hoog=negatief – gemiddelde geïmputeerd (minstens 2 items)

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 37

Q37.1 Hoe is uw gezondheid in het algemeen?

- 1 Zeer goed
- 2 Goed
- 3 Redelijk
- 4 Slecht
- 5 Zeer slecht
- 7 Geen mening
- 9 Missing

Start of Block: Block 38

Q38.1 Heeft u in de voorbije 12 maanden last gehad van de volgende gezondheidsproblemen?

Q38.1_1 Rugpijn

Q38.1_2 Spierpijnen in de schouders, nek en/of de bovenste ledematen

Q38.1_3 Spierpijnen in lage lichaamsdelen (heupen, benen, knieën, voeten, etc.)

Q38.1_4 Hoofdpijn, oogpijn

Q38.1_5 Maagpijn

Q38.1_6 Ademhalingsmoeilijkheden

Q38.1_7 Blessure(s), letsel(s)

Q38.1_8 Depressie of angsten

Q38.1_9 Algemene vermoeidheid

Q38.1_10 Slapeloosheid of algemene slaapproblemen

Codering:

0 'neen'

1 'Ja'

7 'Geen mening'

9 'Missing'

Start of Block: Block 39

Q39.1 Kan u voor ieder van de vijf volgende uitspraken aangeven wat het best weergeeft hoe u zich heeft gevoeld de voorbije twee weken?

Nota: deze items dienen enkel voor schaalconstructie (niet apart te gebruiken)

Q39.2 "Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming."

0 Altijd

1 Meestal

2 Meer dan de helft van de tijd

3 Minder dan de helft van de tijd

4 Soms

5 Helemaal niet

SYSMIS

Q39.3 "Ik voelde me rustig en ontspannen."

0 Altijd

1 Meestal

2 Meer dan de helft van de tijd

3 Minder dan de helft van de tijd

4 Soms

5 Helemaal niet

SYSMIS

Q39.4 "Ik voelde me actief en doelbewust."

0 Altijd

1 Meestal

2 Meer dan de helft van de tijd

3 Minder dan de helft van de tijd

4 Soms

5 Helemaal niet

SYSMIS

Q39.5 "Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd."

0 Altijd

1 Meestal

2 Meer dan de helft van de tijd

3 Minder dan de helft van de tijd

4 Soms

5 Helemaal niet

SYSMIS

Q39.6 "Mijn dagelijks leven was gevuld met dingen die me interesseren."

0 Altijd

1 Meestal

2 Meer dan de helft van de tijd

3 Minder dan de helft van de tijd

4 Soms

5 Helemaal niet

SYSMIS

Schaal_Mentaal 'Schaal mentale gezondheid - WHO5 (Q39_2_6) hoog=slechte mentale gezondheid'.

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 40

Q40.1 Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?

1 'Geen diploma'

2 'Lager onderwijs (of bijzonder lager onderwijs)'

3 'Leercontract'

4 'Lager secundair onderwijs'

5 'Hoger secundair onderwijs'

6 'Hoger onderwijs (universitair en niet-universitair)'

7 'Ik weet het niet'

8 'Andere'.

Q40_1 Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma? toevoeging andere'

1 'Geen diploma'

- 2 'Lager onderwijs (of bijzonder lager onderwijs)'
- 3 'Leercontract'
- 4 'Lager secundair onderwijs'
- 5 'Hoger secundair onderwijs'
- 6 'Hoger onderwijs (universitair en niet-universitair)'
- 7 'Ik weet het niet'
- 8 'Andere'.

Nota: hier werden cases die als 'andere' staan omschreven maar een tekstuele omschrijving hebben in het open veld zo veel als mogelijk over de valide cases gealloceerd (in totaal 60 bijkomende valide cases)

Start of Block: Block 41

Q41.1 Welke omschrijving past het best bij uw huidige gezinssituatie?

- 1. Alleenstaande die alleen woont
- 2. Alleenstaande die samenwoont met anderen
- 3. Alleenstaande met inwonende kinderen
- 4. Alleenstaande met kinderen die (hoofdzakelijk) elders wonen
- 5. Koppel zonder kinderen
- 6. Koppel met inwonende kinderen
- 7. Koppel met kinderen die (hoofdzakelijk) elders wonen
- 8. Inwonend bij één of beide ouders
- 9. Missing

Start of Block: Block 42

Q42.1 In welke mate kunt u in het algemeen uw werkuren combineren met uw sociale en familiale verplichtingen buiten het werk?

- 0 Heel goed
- 1 Goed
- 2 Niet heel goed
- 3 Helemaal niet goed
- 4 Geen mening
- 9 NVT/Missing

Start of Block: Block 43

Q43.1 Wanneer u aan het totale maandelijkse inkomen van uw huishouden denkt, kan uw huishouden dan ... rondkomen?

- 0 Zeer gemakkelijk
- 1 Gemakkelijk
- 2 Tamelijk gemakkelijk
- 3 Met enige moeite
- 4 Met moeite
- 5 Met grote moeite
- 7 Geen mening
- 9 Missing

Start of Block: Block 44

Q44.1 De volgende vragen hebben betrekking tot uw maandelijks inkomen. Dit mag een schatting zijn.

Welk bedrag komt het best overeen met uw eigen maandelijks netto inkomen uit uw belangrijkste betaalde job? ()

- Metrisch
- SYSMIS

Welk bedrag komt het best overeen met uw totaal netto maandelijkse gezinsinkomen, inclusief het inkomen van andere gezinsleden, bijdragen van sociale tegemoetkomingen (zoals werkloosheid, invaliditeit of ziekte), inkomsten uit huur of intresten en eventueel andere? ()

- Metrisch
- SYSMIS

Start of Block: Block 45

Q45.1 In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende uitspraak: "Ik weet goed hoeveel ik op het einde van de maand zal verdienen"?

- 1 Volledig eens
- 2 Eerder eens
- 3 Eerder oneens
- 4 Volledig oneens
- 7 Geen mening
- 9 Missing