

**SÉNAT DE BELGIQUE**

Session 2015-2016

23 mars 2016

**Question écrite n° 6-895****de Anne Lambelin (PS)****au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs,  
chargé du Commerce extérieur***Femmes - Conditions de travail - Santé des travailleuses - Prévention - Reconnaissance de maladies professionnelles - Discriminations*égalité homme-femme  
condition de travail  
travail féminin  
politique de l'emploi  
santé au travail23/3/2016 Verzending vraag  
(Einde van de antwoordtermijn: 21/4/2016)  
9/6/2016 Antwoord**Question n° 6-895 du 23 mars 2016 : (Question posée en français)**

Une recherche menée récemment par l'Institut syndical européen a mis en évidence que : " En Europe, quel que soit le pays, les conditions de travail sont toujours moins favorables que celles des hommes. "

Un élément majeur de cette discrimination des travailleuses est " le temps de travail ", et l'étude précitée rappelle que " le temps partiel est un facteur de ségrégation et de précarisation du travail des femmes ".

Cette différence de traitement selon le genre s'expliquerait notamment par le fait que certains secteurs sont majoritairement occupés par de hommes : l'agriculture, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, mais aussi les postes de direction, et de cadres.

On note que les femmes seraient par ailleurs majoritaires dans les emplois administratifs, dans les métiers de service aux particuliers ou dans la vente.

La réalité du monde du travail est donc caractérisée par des inégalités qui ont un impact sur la santé des travailleurs et travailleuses.

La prévention resterait concentrée sur les secteurs d'activité à haut risque et peu de mesures spécifiques au travail des femmes seraient prises.

Selon certaines sources syndicales, les risques encourus par les femmes auraient tendance à être minimisés, parce que moins visibles.

**BELGISCHE SENAAT**

Zitting 2015-2016

23 maart 2016

**Schriftelijke vraag nr. 6-895****van Anne Lambelin (PS)****aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse  
Handel***Vrouwen - Arbeidsvoorwaarden - Gezondheid van de werknemers - Preventie - Erkenning van beroepsziekten - Discriminatie*gelijke behandeling van man en vrouw  
arbeidsvoorwaarden  
vrouwenarbeid  
werkgelegenheidsbeleid  
gezondheid op het werk23/3/2016 Verzending vraag  
(Einde van de antwoordtermijn: 21/4/2016)  
9/6/2016 Antwoord**Vraag nr. 6-895 d.d. 23 maart 2016 : (Vraag gesteld in het Frans)**

Een recente studie van het European Trade Union Institute toont aan dat in Europa, ongeacht in welk land, de arbeidsvoorwaarden voor vrouwen altijd ongunstiger zijn dan die voor mannen.

Een belangrijk element in de discriminatie van werknemers is de arbeidstijd. In de bovengenoemde studie wordt eraan herinnerd dat deeltijdse arbeid een factor vormt in de segregatie en destabilisatie van vrouwenarbeid.

Die verschillende behandeling van de geslachten kan worden verklaard door het feit dat in bepaalde sectoren hoofdzakelijk mannen werken: landbouw, beroepen in de industrie en in de handwerksnijverheid voor geschoold personeel, maar ook directie- en kaderfuncties.

Vrouwen zouden hoofdzakelijk werken in de administratieve sector, de diensten aan privépersonen of de verkoop.

In de arbeidswereld bestaan er ongelijkheden die een impact hebben op de gezondheid van de werknemers en de werknemers.

Preventie is hoofdzakelijk gericht op de sectoren met hoge risico's. Er zouden weinig specifieke maatregelen worden genomen voor werk dat door vrouwen wordt verricht.

Volgens sommige vakbonden zou er een tendens bestaan om weinig aandacht te besteden aan de risico's die vrouwen kunnen lopen, omdat ze minder zichtbaar zijn.

L'étude de l'Institut social européen met également en évidence que les femmes seraient nettement discriminées face aux maladies professionnelles. Ainsi, pratiquement aucun cancer professionnel ne serait reconnu pour elles...

Et donc, la surveillance et la prévention de la santé au travail seraient différentes à l'égard des travailleuses car on aurait en fait une moindre traçabilité des expositions professionnelles qui les concernent.

Sachant que le fédéral est compétent pour l'édiction des normes relatives au bien-être au travail mais que les matières relatives au respect des normes et à l'agrément des départements médicaux des services de prévention et de protection au travail relèvent des entités fédérées, je souhaiterais savoir si disposez-vous d'informations quant à ce dossier soulevé par les organisations syndicales.

Votre département est-il en contact avec vos collègues des entités fédérées par rapport à cette problématique transversale ?

#### Réponse reçue le 9 juin 2016 :

En ce qui concerne les conditions de travail des femmes qui seraient différentes par rapport à celles des hommes, grâce à l'enquête nationale réalisée en 2010 en Belgique en collaboration avec l'enquête Européenne de *Eurofound* (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail), nous possédons des informations sur les conditions de travail par genre. Cette enquête a porté sur 4 000 travailleurs, durant la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail.

Après une analyse détaillée de tous les indicateurs récoltés sur les conditions de travail, une analyse supplémentaire a été ciblée sur quatre thèmes principaux – l'âge, l'effet des restructurations, la santé des travailleurs et le travail précaire – tout en tenant compte pour chacun de ces thèmes des secteurs d'activité et de la dimension du genre. Les chercheurs ont rédigé un rapport très complet comportant 182 pages. Un rapport de synthèse de 19 pages a également été préparé avec les principaux résultats. Ce résumé et ce rapport ont été traduits en français, en anglais et en néerlandais.

Ils sont disponibles sur notre site web : <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=36688>.

Il est difficile de synthétiser le rapport des données de 2010 en quelques mots, les conditions de travail étant très nombreuses.

Les chercheurs ont classés les travailleurs interrogés en sept catégories selon la qualité de leurs conditions de travail. Cette qualité a été définie au moyen de vingt-deux indicateurs basés sur les questions de l'enquête.

Les tableaux 1 et I.2, extraits de ce rapport, reprennent la répartition des travailleurs dans ces sept catégories. Le tableau I-2 montre que les femmes sont nettement sous représentées (presque deux fois moins nombreuses) dans la catégorie A qui présente les meilleures conditions de travail (indicateurs saturés). Elles sont plus nombreuses (20 % en plus) dans les catégories C (perspectives de carrière limitées) et E (exigences émotionnelles) et 10 % dans la catégorie G (travail indécent). Elles sont deux fois moins nombreuses dans les catégories D (horaires flexibles et inhabituels) et F (travail répétitif lourd). Enfin, il n'y a pas de différences de répartition hommes – femmes dans la catégorie B (travail équilibré à temps plein).

Le rapport montre que ces différences dans la qualité des conditions de travail ont un impact sur l'insécurité de l'emploi, la sécurité du marché de l'emploi, la satisfaction liée à l'emploi, la soutenabilité, l'absentéisme, le présentéisme, les risques professionnels pour la santé, l'état de santé général, la santé physique, la santé psychologique.

Un des éléments déterminants et importants de la qualité de l'emploi des travailleurs est le genre.

Le chapitre de ce rapport sur les travailleurs âgés et la soutenabilité du travail montre une différence importante entre les hommes et les femmes (tableaux II-1 et II-2). La répartition des réponses par sexe (figure II-2) indique que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de considérer qu'elles pourraient continuer à exercer leur poste actuel jusqu'à l'âge de soixante ans.

Ces différences entre les sexes à propos de la soutenabilité de l'emploi sont plus marquées parmi les travailleurs plus âgés que parmi les générations plus jeunes.

Par exemple, la préférence pour une diminution du nombre d'heures de travail par semaine est plutôt répandue parmi les travailleurs de cinquante ans et plus mais prend des formes différentes entre les hommes et femmes. Les femmes souhaitent davantage une réduction du temps de travail que les hommes. Ce n'est pas surprenant car les hommes exercent

Uit de studie van het European Trade Union Institute blijkt ook dat vrouwen duidelijk gediscrimineerd worden op het vlak van beroepsziekten. Vrijwel geen enkele kanker wordt erkend als gevolg van een professionele activiteit...

Voor gezondheidstoelichting en preventie op het vlak van gezondheid op het werk zouden voor vrouwelijke werknemers andere maatstaven gelden, omdat voor hen de professionele blootstelling minder goed kan worden opgespoord.

Gelet op het feit dat de federale overheid bevoegd is voor het uitvaardigen van normen met betrekking tot het welzijn op het werk, maar dat de eerbiediging van de normen en de erkenning van de geneeskundige diensten voor preventie en bescherming op het werk tot de bevoegdheid van de deelstaten behoort, had ik graag vernomen of u over informatie beschikt aangaande het dossier waarnaar door de vakorganisaties wordt verwezen.

Onderhoudt uw departement contacten met uw collega's van de deelstaten over deze transversale problematiek?

#### Antwoord ontvangen op 9 juni 2016 :

Wat betreft de arbeidsomstandigheden van vrouwen die verschillend zouden zijn van diegene van de mannen, beschikken we dank zij de Belgische nationale enquête van 2010 die werd uitgevoerd in samenwerking met de Europese enquête naar arbeidsomstandigheden van *Eurofound* (Europese Stichting tot verbetering van de arbeidsomstandigheden) over informatie inzake de arbeidsomstandigheden per geslacht. Deze enquête werd gevoerd bij 4 000 werknemers tijdens de vijfde Europese enquête over de arbeidsomstandigheden.

Na een uitvoerige analyse van alle indicatoren die werden verzameld over de arbeidsomstandigheden werd een bijkomende analyse uitgevoerd die zich toespitste op vier belangrijke thema's, namelijk de leeftijd, het effect van de herstructureringen, de gezondheid van de werknemers en het preciaire werk, waarbij voor elk van deze thema's rekening werd gehouden met de activiteitensectoren en de dimensie geslacht. De onderzoekers hebben een zeer volledig verslag van 182 pagina's opgemaakt. Er werd ook een syntheseverslag van 19 pagina's voorbereid met de belangrijkste resultaten. Deze samenvatting en dit verslag werden vertaald in het Frans, Engels en Nederlands.

Ze zijn beschikbaar op onze website : <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=36688>.

Het is moeilijk het verslag met de gegevens van 2010 in enkele woorden samen te vatten, daar er zeer vele arbeidsomstandigheden waren.

De onderzoekers hebben de ondervraagde werknemers verdeeld in zeven categorieën volgens de kwaliteit van hun arbeidsomstandigheden. Deze kwaliteit werd bepaald volgens tweeëntwintig indicatoren die werden vastgelegd op basis van de vragen van de enquête.

De tabellen 1 en I.2 uit dit verslag bevatten de verdeling van de werknemers in deze zeven categorieën. Tabel I-2 toont aan dat de vrouwen aanzienlijk ondervetegenwoordigd zijn (bijna tweemaal minder talrijk) in de categorie A die de beste arbeidsomstandigheden weergeeft (verzadigde indicatoren). Ze zijn veel talrijker vertegenwoordigd (20 % meer) in de categorieën C (beperkte carrièremogelijkheden) en E (emotionele eisen) en 10 % in de categorie G (laagwaardig werk). Ze zijn tweemaal minder talrijk in de categorie D (werk op flexibele en atypische uren) en F (zwaar repetitief werk). Tenslotte is er geen verschil in de verdeling mannen-vrouwen in de categorie B (full-time evenwichtig werk).

Het verslag toont aan dat deze verschillen in de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden een impact hebben op de jobonzekerheid, de arbeidsmarktzekerheid, de voldoening van het werk, de duurzaamheid, het absentisme, het presentisme, de werkgerelateerde gezondheidsrisico's, de algemene gezondheid, de fysieke gezondheid en de mentale gezondheid.

Eén van de bepalende en belangrijke elementen van de kwaliteit van de werkgelegenheid van de werknemers is het geslacht.

Het hoofdstuk van dit verslag over de oudere werknemers en de duurzaamheid van het werk toont een groot verschil aan tussen mannen en vrouwen (tabellen II-1 en II-2). De verdeling van de antwoorden per geslacht (figuur II-2) toont aan dat de vrouwen minder dan de mannen menen dat ze hun huidige baan zouden kunnen voortzetten tot de leeftijd van zestig jaar.

Deze verschillen tussen de geslachten inzake de duurzaamheid van het werk zijn groter bij de oudere werknemers dan bij de jongere generaties.

Zo bestaat er een grotere voorkeur voor een vermindering van het aantal werkuren per week bij de werknemers van vijftig jaar en ouder, maar binnen deze groep bestaan er verschillen tussen mannen en vrouwen. De vrouwen wensen meer een vermindering van de arbeidstijd dan de mannen. Dit is niet verwonderlijk, want de mannen oefenen meer dan de vrouwen « verzadigde beroepen » uit,

plus que les femmes des « emplois saturés » tandis que les femmes sont plus représentées dans les *clusters* de qualité du travail avec un « travail émotionnellement exigeant » et un « travail indécant ».

En 2015, une nouvelle enquête a été réalisée toujours en collaboration avec *Eurofound*. Elle porte sur 2 500 personnes interrogées en Belgique. Ces données sont en cours d'analyse et un rapport sera disponible en septembre 2016.

Les tableaux précités figurent en annexes de cette réponse.

En ce qui concerne la prévention, la protection et la surveillance de la santé des travailleurs et des travailleuses, la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et ses différents arrêtés d'exécution contiennent des dispositions identiques tant pour les hommes que pour les femmes, ce qui garantit la même protection de la santé pour les femmes et pour les hommes. En effet, la surveillance de la santé (arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la protection de la santé des travailleurs) est basée sur le type de poste ou d'activité qu'occupe le travailleur et sur le type de risque auquel il est exposé, et pas sur le genre. En plus, un arrêté spécifique du 2 mai 1995 concerne la protection de la maternité (pris en exécution de la loi sur le travail du 16 mars 1971). Son but est de protéger la santé des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, en contenant entre autres une liste de travaux interdits et une surveillance de santé spécifique pour ces travailleuses.

L'agrément des départements de surveillance médicale des services de prévention et de protection au travail relève en effet des entités fédérées, mais cette compétence n'a aucune incidence sur la surveillance de santé en elle-même des travailleurs, qui relève de l'autorité fédérale.

En conclusion, il est vrai que des efforts continus doivent être encouragés pour réduire le nombre d'emplois enregistrent des scores médiocres pour plusieurs indicateurs de qualité du travail, et par là, accroître le nombre d'emplois de bonne qualité. La relation entre qualité du travail et le bien-être et la santé des travailleurs est en effet confirmée, et la poursuite de l'amélioration de l'organisation de la surveillance de la santé des travailleurs est d'ailleurs une de mes priorités actuelles.

**Tableau 1** – Présentation des caractéristiques des sept types de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge

Groupe	Désignation	(part de la population active)
A	Emplois saturés (directeurs, cadres de direction et gérants)  <i>aspects positifs</i> : travail d'équipe autonome, pas de tâches répétitives, autonomie d'exécution de la tâche, tâches complexes, autonomie du temps de travail, risques limités, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, rémunération élevée, travail à temps plein, formation, codécision, management participatif, support social, peu de violence et de harcèlement, participation <i>aspects négatifs</i> : pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail	18 %
B	Travail à temps plein équilibré (professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif)  <i>aspects positifs</i> : pas de pression émotionnelle, pas de pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, complexité de la tâche, pas de risques, pas de relations avec des personnes extérieures, travail fixe, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, bon salaire, travail à temps plein, formation, heures de travail normales, horaires réguliers, management participatif, support social <i>aspects négatifs</i> : pas de travail d'équipe	13 %
C	Travail aux perspectives de carrière limitées (professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif et professions élémentaires)  <i>aspects positifs</i> : pas de tâches répétitives, pas de pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, pas de risques, heures de travail normales, horaires de travail réguliers, pas de harcèlement <i>aspects négatifs</i> : peu de travail d'équipe, pas de lieu de travail fixe, opportunités de	21 %

terwijl de vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in clusters van baankwaliteit met als kenmerk een « emotioneel veeleisend werk » en een « laagwaardig werk ».

In 2015 werd een nieuwe enquête uitgevoerd, nog steeds in samenwerking met *Eurofound*. Deze had betrekking op 2 500 ondervraagde personen in België. Deze gegevens worden momenteel geanalyseerd en in september 2016 zal een verslag beschikbaar zijn.

Bovengenoemde tabellen worden bij dit antwoord gevoegd.

Wat de preventie, de bescherming en het gezondheidstoezicht op de werknemers en werknemers betreft, bevatten de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de verscheidene uitvoeringsbesluiten ervan identieke bepalingen, zowel voor de mannen als voor de vrouwen, wat borg staat voor dezelfde bescherming van de gezondheid voor mannen en vrouwen. Het gezondheidstoezicht (koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende de bescherming van de gezondheid van de werknemers) is immers gebaseerd op het type werkpost of activiteit die de werknemer uitoefent en op het soort risico waaraan hij is blootgesteld en niet op het geslacht. Bovendien heeft een specifiek besluit van 2 mei 1995 betrekking op de moederschapsbescherming (genomen in uitvoering van de arbeidswet van 16 maart 1971). De doelstelling van dit besluit bestaat erin de gezondheid van de zwangere werknemers te beschermen, alsook van de werknemers die zijn bevallen en borstvoeding geven en bevat hiertoe onder andere een lijst van verboden werkzaamheden en een specifiek gezondheidstoezicht voor deze werknemers.

De erkenning van de departementen voor medisch toezicht van de diensten voor preventie en bescherming op het werk valt weliswaar onder de bevoegdheid van de gefedereerde entiteiten, maar deze bevoegdheid heeft geen enkele weerslag op het gezondheidstoezicht van de werknemers op zich, wat een federale bevoegdheid is.

Tot slot is het zo dat de permanente inspanningen moeten worden aangemoedigd om het aantal banen te verminderen met middelmatige scores voor meerdere indicatoren van baankwaliteit. Het verband tussen de kwaliteit van het werk en het welzijn en de gezondheid van de werknemers is inderdaad bevestigd en de voortzetting van de verbetering van de organisatie van het gezondheidstoezicht op de werknemers is overigens één van mijn huidige prioriteiten.

**Table I** Voorstelling van de karakteristieken van de zeven types van baankwaliteit op de Belgische arbeidsmarkt

Groep	Label	Aandeel in de tewerkstelling
A	Verzadigde banen (directeurs, kaderpersoneel, bestuurders)  <i>positief</i> : teamwerk, geen repetitieve taken, autonomie, complexe taken, autonomie over de werktijd, beperkte risico's, carrièremogelijkheden, een permanent contract, hoge lonen, voltijds werk, opleiding, inspraak, ondersteunend management, sociale steun, weinig geweld of pestgedrag op het werk, werknemersvertegenwoordiging <i>negatief</i> : geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren	18 %
B	Full time evenwichtig werk (intellectuele en wetenschappelijke functies, administratief werk)  <i>positief</i> : geen emotionele belasting, beperkte werkdruk, autonomie, taakcomplexiteit, beperkte risico's, weinig contact met externe personen, een vaste werkplek, carrièremogelijkheden, permanent contract, een goede beloning, voltijds werk, opleiding, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, ondersteunend management, sociale steun <i>negatief</i> : weinig teamwerk	13 %
C	Werk met beperkte carrièremogelijkheden (intellectuele en wetenschappelijke functies, administratief werk, elementaire beroepen)  <i>positief</i> : weinig repetitieve taken, beperkte werkdruk, autonomie, geen risico's, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster, weinig geweld of pestgedrag op het werk <i>negatief</i> : weinig teamwerk, geen vaste werkplek, beperkte carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, laag loon, part time werk, geen opleiding	21 %
D	Werk op flexibele en atypische uren (intellectuele en wetenschappelijke functies, bestuurders van installaties en machines, arbeiders in assemblageberoepen)	11 %

	carrière limitées, contrat temporaire, faible rémunération, travail à temps partiel, pas de formation	
D	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels (professions intellectuelles et scientifiques, conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage)  <i>aspects positifs</i> : bon salaire, travail à temps plein <i>aspects négatifs</i> : pas de travail d'équipe, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de complexité de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de participation	11 %
E	Travail exigeant émotionnellement (professions intellectuelles et scientifiques)  <i>aspects positifs</i> : travail d'équipe autonome, tâches complexes, formation, participation <i>aspects négatifs</i> : pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée à la rapidité, pas d'autonomie du temps de travail, risque, relations avec des personnes extérieures, opportunités de carrière limitées, travail à temps partiel, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de support social, violence et harcèlement	13 %
F	Travail répétitif lourd (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat)  <i>aspects positifs</i> : travail d'équipe autonome, pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, bon salaire, travail à temps plein, opportunités de formation, heures de travail normales, horaire de travail régulier <i>aspects négatifs</i> : tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas de codécision, pas de support social	9 %
G	Travail indécent (employés de type administratif, personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et professions élémentaires)  <i>aspects positifs</i> : pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, horaire de travail régulier <i>aspects négatifs</i> : pas beaucoup de travail d'équipe, tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de tâches complexes, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas d'opportunités de carrière, contrat temporaire, salaires très bas, travail à temps partiel, pas de formation, pas de participation	14 %

Figure 1 Part des types de qualité du travail dans l'économie belge

	<i>positief</i> : goed salaris, voltijds werk <i>negatief</i> : weinig teamwerk, beperkte autonomie, weinig taakcomplexiteit, weinig autonomie over de werktijd, geen vaste werkplek, atypische werkuren, flexibele werkuren, geen inspraak, geen ondersteunend management, beperkte werknemersvertegenwoordiging.	
E	Emotioneel belastend werk (intellectuele en wetenschappelijke functies)  <i>positief</i> : teamwerk, complexe taken, opleiding, werknemersvertegenwoordiging <i>negatief</i> : emotionele belasting, repetitieve taken, hoge werkdruk, geen autonomie over de werktijd, risico's, contact met externe klanten, weinig carrièremogelijkheden, part time werk, atypische werkuren, flexibele werkuren, weinig inspraak, geen ondersteunend management, geen sociale steun, geweld en pestgedrag op de werkvloer	13 %
F	Zwaar repetitief werk (gekwalficeerde functies in industrie en ambacht)  <i>positief</i> : teamwerk, weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een goed salaris, voltijds werk, opleidingsmogelijkheden, normale werkuren, een voorspelbaar uurrooster <i>negatief</i> : repetitieve taken, geen autonomie, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, weinig inspraak, beperkte sociale steun	9 %
G	Laagwaardig werk (administratief werk, diensten aan particulieren, handelaars, verkopers elementaire beroepen)  <i>positief</i> : weinig emotionele belasting, geen contact met externen, een vaste werkplek, een voorspelbaar uurrooster <i>negatief</i> : weinig teamwerk, repetitieve taken, geen autonomie, weinig complexe taken, geen autonomie over de werktijd, een risicovolle werkomgeving, geen carrièremogelijkheden, tijdelijk contract, zeer lage verloning, part time werk, geen opleidingskansen, geen inspraak, geen werknemersvertegenwoordiging	14 %

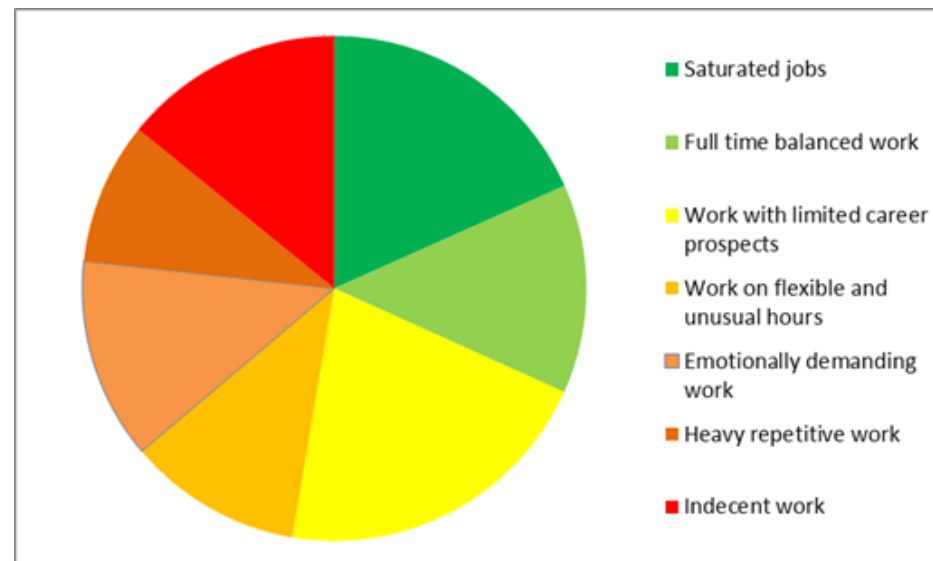


Figure 1 Aandeel van de types van baan kwaliteit in de Belgische economie

Tabel I-2 Verdeling van de types van baan kwaliteit, volgens gender

	A	B	C	D	E	F	G		
--	---	---	---	---	---	---	---	--	--

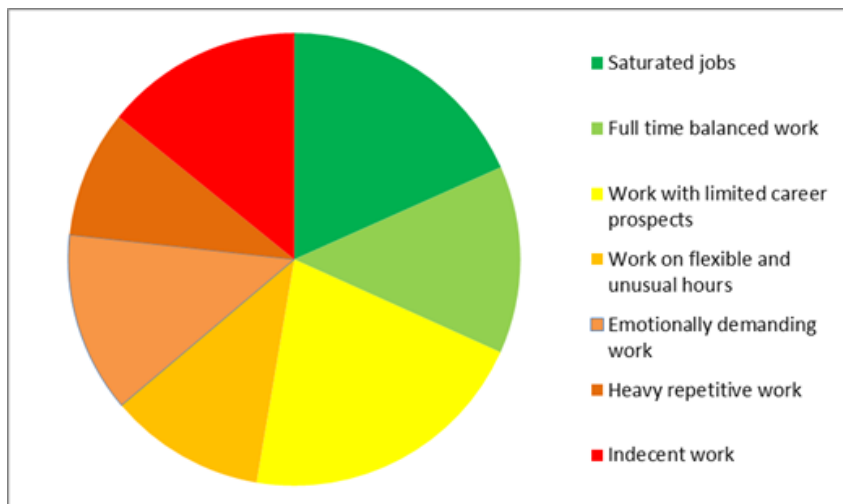


Tableau I-2 Répartition par sexe des types de qualité du travail

	A	B	C	D	E	F	G	Tous les salariés	Indépendants
	Emplois saturés	Travail équilibré à temps plein	Travail aux perspectives de carrière limitées	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	Travail exigeant émotionnellement	Travail répétitif lourd	Travail indécent		
Hommes	65	51	40	68	40	72	45	53	66
Femmes	35	49	60	32	60	28	55	47	34
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total N	435	318	497	265	306	216	336	2 373	587

Tableau II-1 Répartition des conditions de travail en fonction de l'âge

Salaries uniquement	< 35	35 - 49	50 +	Tous les travailleurs	50 + Hommes	50 + Femmes
Type de contrat						
Contrat à durée indéterminée	78	90	93	87	94	92
Contrat à durée déterminée	14	7	3	8	3	3
Autres	8	3	4	5	3	5
Total %	100	100	100	100	100	100
Privé/public						
Secteur privé	66	60	56	61	62	48
Secteur public	26	30	33	29	28	39
Initiative privée/publique, ONG, autres	8	10	11	10	10	13

	Verzadigde banen	Full time evenwichtig werk	Werk met beperkte carrière-mogelijkheden	Werk op flexibele en atypische uren	Emotioneel belastend werk	Zwaar repetitief werk	Laagwaardig werk	Alle werknemers	Zelfstandigen
Man	65	51	40	68	40	72	45	53	66
Vrouw	35	49	60	32	60	28	55	47	34
Totaal %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totaal N	435	318	497	265	306	216	336	2 373	587

Table II-1 Verdeling van de karakteristieken van de arbeidssituatie, volgens leeftijd

Enkel werknemers	< 35	35 - 49	50 +	Alle werknemers	50 + Mannen	50 + Vrouwen
Type contract						
Vast contract	78	90	93	87	94	92
Tijdelijk contract	14	7	3	8	3	3
Ander	8	3	4	5	3	5
Totaal %	100	100	100	100	100	100
Sector						
Private sector	66	60	56	61	62	48
Publieke sector	26	30	33	29	28	39
Semi-overheid, non-profit	8	10	11	10	10	13
Totaal %	100	100	100	100	100	100
Bedrijfsgrootte						
1-9	28	21	22	24	18	28
10-99	46	46	40	44	41	39
100-499	15	21	23	19	26	19
500+	11	12	15	13	15	14
Totaal %	100	100	100	100	100	100
Totaal N	1 087	1 488	722	3 297	415	307
Statuut						
Zelfstandige zonder personeel	6	10	11	9	13	8
Zelfstandige met personeel	5	6	7	6	9	4
Werknemer (in loondienst)	86	83	79	83	76	83
Andere	3	1	3	2	2	5
Totaal %	100	100	100	100	100	100

Total %	100	100	100	100	100	100
Taille de l'établissement						
1-9	28	21	22	24	18	28
10-99	46	46	40	44	41	39
100-499	15	21	23	19	26	19
500+	11	12	15	13	15	14
Total %	100	100	100	100	100	100
Total N	1 087	1 488	722	3 297	415	307

Tableau II-2 Catégories professionnelles par âge – Salariés

	< 35	35 - 49	50 +	Tous les travailleurs	50+ Hommes	50+ Femmes
ISCO 08-1						
Directeurs, cadres de direction et gérants	6	9	8	8	11	(4)
Professions intellectuelles et scientifiques	21	23	22	22	16	31
Professions intermédiaires	13	13	14	13	13	16
Employés de type administratif	13	15	18	15	15	21
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	17	11	10	13	9	11
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11	11	10	10	15	(3)
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	9	9	8	9	12	(3)
Professions élémentaires	10	10	10	10	10	11
Total %	100	100	100	100	100	100

Totaal N	1 262	1 787	916	3 965	546	370
----------	-------	-------	-----	-------	-----	-----

Table II-2 Verdeling van de werknemers, volgens leeftijd en beroepsgroep

	< 35	35 - 49	50 +	Alle werknemers	50+ Mannen	50+ Vrouwen
ISCO 08-1						
Managers	6	9	8	8	11	(4)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	21	23	22	22	16	31
Technici en verwante beroepen	13	13	14	13	13	16
Administratief personeel	13	15	18	15	15	21
Dienstverlenend personeel en verkopers	17	11	10	13	9	11
Ambachtslieden	11	11	10	10	15	(3)
Bedieners van machines en installaties, assembleurs	9	9	8	9	12	(3)
Elementaire beroepen	10	10	10	10	10	11
Totaal %	100	100	100	100	100	100

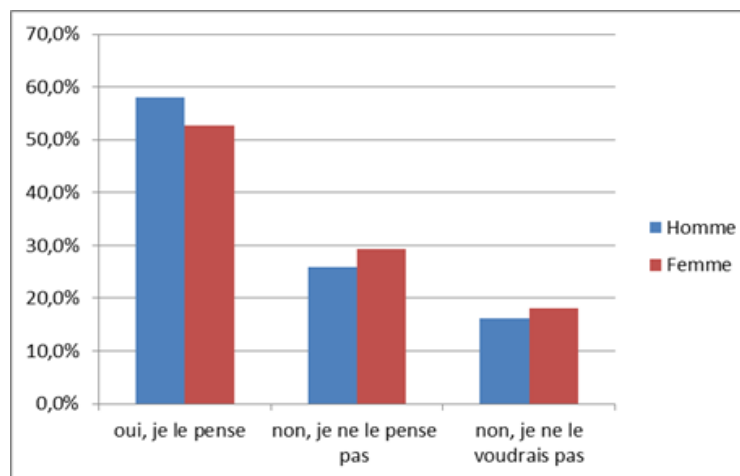


Figure II-2 Verdeling van de antwoorden op vraag Q75, naar gender

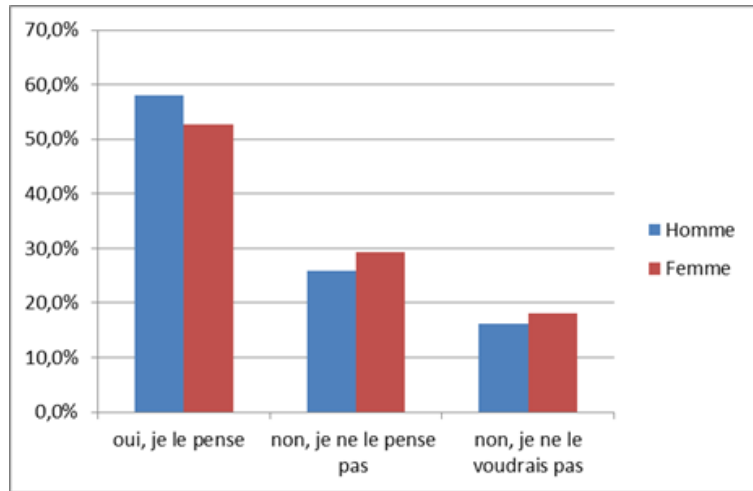


Figure II-2 Répartition des réponses à la Q75 par sexe