



SAMENVATTING

SEAD: sustainable employment in the age of digitalisation

KAREN VAN AERDEN (VUB-BRISPO¹) - JESSIE GEVAERT (VUB-BRISPO¹) - JENS DOMS (VUB-BRISPO¹) - ELIEF VANDEVENNE (VUB-BRISPO¹) - KIM BOSMANS (VUB-BRISPO¹) - EZRA DESSERS (KUL-HIVA²) - INE SMITS (KUL-HIVA²) - IGNACE POLLET (KUL-HIVA²) - ESTEBAN MARTINEZ (ULB-METICES³) - MEIKE BRODERSEN (ULB-METICES³) - ANASTASIA JOUKOVSKY (ULB-METICES³) - NICK DESCHACHT (KUL-ECON⁴) - CELINE DETILLEUX (KUL-ECON⁴) - FRANCOIS PICHAULT (ULIEGE-LENTIC⁵) - LAURA BEUKER (ULIEGE-LENTIC⁵) - CHIARA NATALIE FOCACCI (ULIEGE-LENTIC⁵) - MARINE FRANSEN (ULIEGE-LENTIC⁵) - GISELINE RONDEAUX (ULIEGE-LENTIC⁵) - CHRISTOPHE VANROELEN (VUB-BRISPO¹)

¹ Brussels Institute for Social and Population Studies, Vrije Universiteit Brussel

² HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, KU Leuven

³ Métices, Université Libre de Bruxelles

⁴ Department of Economics, KU Leuven

⁵ Laboratoire d'Études sur les Nouvelles formes de Travail, l'Innovation et le Changement, Université de Liège

De steeds snellere ontwikkeling en toepassing van nieuwe technologieën doet vragen rijzen over de hieraan gerelateerde bedreigingen en kansen voor arbeid. Algemeen heerst de bezorgdheid dat automatisering en veranderende vaardigheidsvereisten veel banen zouden kunnen bedreigen of de kwaliteit van banen belemmeren. Tegelijkertijd worden nieuwe technologieën vaak beschouwd als een bron van talloze nieuwe mogelijkheden op vlak van jobcreatie, bedrijfsmodellen, innovatie en het verminderen van gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk. Het hoofddoel van het SEAD-project was om het potentieel voor duurzame werkgelegenheid in het digitale tijdperk te beoordelen en beleidsrelevante bevindingen te genereren over hoe de voordelen van technologische innovatie te maximaliseren en tegelijkertijd de kwetsbaarheid van werknemers te beperken.

De impact van digitalisering op de Belgische arbeidsmarkt en beroepsstructuur

Met behulp van zowel beschrijvende als econometrische statistische methoden en (enquête)gegevens uit verschillende bronnen, voerden we een macro-analyse uit van de manier waarop nieuwe digitale technologieën de Belgische arbeidsmarkt(dynamieken) en beroepsstructuur vormgeven.

In de afgelopen 35 jaar is het totale aantal banen op de Belgische arbeidsmarkt met meer dan een derde toegenomen. Onze analyses tonen aan dat de grootste groei zich voordeed in zakelijke en administratieve beroepen, de gezondheidszorg, ICT jobs, juridische en socio-culturele jobs en het onderwijs. De werkgelegenheid is dan weer gedaald voor arbeiders in de industrie, in de landbouw en voor beroepen zoals slagers en bakkers. Deze resultaten voor België zijn vergelijkbaar met de trends die worden vastgesteld in buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland.

Deze evoluties hadden uiteenlopende gevolgen voor verschillende delen van de beroepsbevolking. Onze analyses onthulden sterke verbanden met geslacht en vaardigheden. 94% van de werknemers in de krimpende beroepen zijn mannen, terwijl de meeste werknemers in de groeiende beroepen vrouwen zijn. 90% van de werknemers in krimpende beroepen is laag- of middenopgeleid, terwijl bijna driekwart van de werknemers in de groeiende beroepen hoogopgeleid is. We vonden dat de verschuivingen in de beroepsstructuur het grootst zijn geweest voor middenopgeleide werknemers, een bevinding die overeenkomt met bestaande theorieën rond jobpolarisatie. Onze analyses leveren dus ook het bewijs dat de Belgische arbeidsmarkt te maken heeft gehad met jobpolarisatie.

We bestudeerden ook wat de veranderende beroepsstructuur betekent voor de vaardigheden en competentievereisten van werknemers. We stellen vast dat intellectuele en technologiegerelateerde taken meer voorkomen in groeiende beroepen, terwijl fysieke, routinematige en machinale taken meer voorkomen in krimpende beroepen. Bovendien suggereert onze studie dat vaardigheden die vereist zijn om niet-routinematige taken uit te voeren in de toekomst waarschijnlijk belangrijker zullen worden. Door de snelle veranderingen als gevolg van de digitalisering zullen de taken van werknemers naar verwachting evolueren en veranderen tijdens hun loopbaan. Werknemers zullen zich dus moeten kunnen aanpassen aan veranderingen en nieuwe vaardigheden moeten kunnen aanleren.

Organisaties als moderator tussen technologieën en werkervaringen

Een specifiek doel van dit project was om meer inzicht te krijgen in hoe organisaties de invloed van technologie op de kwaliteit van het werk en de werkervaringen van werknemers vormgeven. Daartoe werden 22 organisaties met intensief technologiegebruik onderzocht als casestudies (afzonderlijk alsook op vergelijkende wijze) door middel van interviews met personen in verschillende functies, documentanalyses en observaties.

De organisatorische context bleek bepalend voor de resultaten van digitale transformaties voor werknemers. Belangrijke factoren zijn de werkorganisatie, managementstrategieën, HR-maatregelen en de mate van betrokkenheid van werknemers. Op hun beurt zullen technologische innovaties een invloed uitoefenen op jobs en processen in de organisatie, soms zelfs onbedoeld of op een ongewenste manier (bijv. door het werk minder gevarieerd en meer monotoon te maken). Onze studie ondersteunt de heersende opvatting dat digitalisering over het algemeen actievere jobs creëert. Het bestaan van een sterke of toenemende arbeidsverdeling kan echter het tegendeel veroorzaken en leiden tot een verarming van de jobinhoud. In een context van technologische innovatie zijn er met andere woorden altijd organisatorische veranderingen nodig en is er geen oplossing denkbaar die in elke organisatie zal werken.

Om technologische innovatie tot een succes te maken, is het essentieel om tegelijkertijd ook de arbeidsorganisatie en het HR-beleid te innoveren en een sterke werknemersparticipatie te organiseren bij de implementatie van deze veranderingen. Op dit moment lijken HR-gerelateerde maatregelen en sociale dialoog met betrekking tot de invoering van nieuwe technologieën in de meeste organisaties onderbenut te zijn. Toch zorgt de actieve participatie van werknemers en vakbonden niet alleen voor breed gedragen veranderingen, maar garandeert het ook dat de kwaliteit van het werk evenveel aandacht krijgt als de prestaties van de organisatie.

Digitalisering en veranderende beroepen in verschillende sectoren

Vijf beroepen aanwezig in diverse economische sectoren (assemblagemedewerkers, klantenadviseurs, middenmanagers, recruiters en R&D-managers) werden bestudeerd om te kijken hoe technologie de vaardigheidseisen, functiekenmerken en werkervaringen van deze werknemers beïnvloedt. Hiertoe werd gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews gericht op technologiegerelateerde verandering vanuit het perspectief van een gewone werkdag en vanuit een loopbaanperspectief.

Onze resultaten benadrukken hoe cruciaal de context is om te verklaren hoe werknemers reageren op digitale transformaties. De acceptatie en het gebruik van (een nieuwe) technologie door werknemers wordt bepaald door zowel hun interpretatie van die technologie als de beweegredenen achter de introductie. Middenmanagers en R&D-managers zien technologieën vooral als hulpmiddelen om processen efficiënter te laten verlopen en niet als fundamenteel ingrijpend in hun werk en rol. Dit ligt heel anders voor assemblagemedewerkers, recruiters en klantenadviseurs, die digitalisering eerder relateren aan een toename van de controle over hun prestaties en de mogelijke vervanging van een fundamenteel deel van hun werk. Deze perceptie komt tot uiting in hun gebruik van de technologieën, waarbij ze bewust afwijken van het voorgeschreven gebruik of zich in het algemeen onthouden van

gebruik bij wijze van overlevingsstrategie of verzet. Wanneer werknemers zich bedreigd voelen door technologie, is de kans groter dat ze (ongewenste) strategieën ontwikkelen of zich verzetten tegen het gebruik ervan om (aspecten van) hun beroep veilig te stellen.

De uitdagingen, belemmeringen en kansen die digitalisering met zich meebrengt variëren voor de vijf beroepen. In termen van complexiteit, wordt de hogere mentale belasting gecompenseerd door verrijkende cognitieve taken, waarbij werknemers voldoening halen uit het oplossen van problemen en het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden. Het gebruik van tracking-technologieën kan kansen creëren voor people management, maar houdt tegelijkertijd het risico in dat menselijke interacties verloren gaan en dat de druk op werknemers toeneemt. Een ander risico heeft te maken met de onrealistische verwachtingen rond onmiddellijke beschikbaarheid en bereikbaarheid, waardoor de focus van werknemers wordt aangetast.

Digitaal platformwerk als opkomend werkgelegenheidsfenomeen

Een van de hoofddoelen van het SEAD-project was het uitvoeren van een diepgaande studie van de platformeconomie in België. Om inzicht te krijgen in het socio-demografisch profiel, de trajecten en de jobkwaliteit van degenen die actief zijn in verschillende soorten platformwerk, werden meerdere methoden gecombineerd: beschrijvende analyses van (back-end) administratieve platformgegevens, een online cross-sectionele enquête, semigestructureerde diepte-interviews met platformwerkers en relevante stakeholders en (participerende) observaties.

Onze studie toont aan dat er niet zoiets bestaat als 'de Belgische platformwerker'. Het gaat om een heterogene groep, met uiteenlopende socio-professionele en demografische kenmerken (zowel binnen als tussen verschillende platformactiviteiten). Deze diversiteit wordt ook weerspiegeld in de verscheidenheid aan trajecten die toeleiden naar platformwerk.

Aangaande arbeidskwaliteit belicht ons onderzoek zowel positieve kenmerken van dit type werk (zoals de gemakkelijke wijze om extra inkomen te verwerven) als de mogelijke nadelen (zeker voor groepen voor wie platformwerk geen keuze is, maar een noodzaak). Zo werkt een aanzienlijk deel van de platformwerkers als zelfstandige of zonder formeel contract, een fenomeen dat zich vooral voordoet bij sociaaleconomisch kwetsbare groepen. De arbeidsstatus van platformwerkers heeft effecten op vele niveaus, omdat ze vaak verstoken blijven van de rechten en bescherming gekoppeld aan een reguliere arbeidsrelatie. Platformen verwijzen graag naar autonomie en flexibiliteit als argumenten om platformwerk te promoten. Ook in onze enquête werden deze vaak genoemd als belangrijke motivatie om via digitale arbeidsplatformen te werken. Over het algemeen bemerken we inderdaad vrij hoge niveaus van autonomie, namelijk de mogelijkheid van werknemers om hun taken, werkmethoden en werktempo te organiseren. De feitelijke autonomie en flexibiliteit zijn echter beperkt ten gevolge van de kenmerken van sommige platforms en hun algoritmisch management (bijv. hoge concurrentie; beleid voor gig-distributie), zeker voor werknemers die economisch afhankelijk zijn van dit type werk.

Tot slot benadrukken onze resultaten dat platformwerk niet als een geïsoleerd fenomeen kan worden beschouwd. Platformwerk moet worden onderzocht in relatie tot het arbeidsmarktbeleid, het sociale beleid en het migratiebeleid.

Trefwoorden

Duurzaam werk

Digitalisering

Technologie

Platformwerk