

Contractuele flexibiliteit: bewuste leefstijl of bij gebrek aan beter?

De Witte, H., Vander Steene, T., Dejonckheere, J., Forrier, A., Sels, L. & Van Hooft, G. (2001). *Contractueel flexibele werknemers: wie zijn ze en waarom doen ze het?* Cahier 6, Leuven: HIVA-K.U.Leuven.

Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid zitten duidelijk 'in de lift' (Herremans, 2000). Parallel met deze toename lijkt ook de beeldvorming over tijdelijk werk (en vooral over uitzendarbeid) aan verandering onderhevig. Bladen zoals Job@ en Vacature berichten met grote regelmaat over de 'nieuwe, onafhankelijke werknemer' die bewust voor uitzendarbeid kiest. Deze 'kieskeurige flexwerker' kiest in deze publicaties voor dit contract "om een beter evenwicht te vinden tussen privé- en arbeidsleven, om zich breder te oriënteren, om zelf zijn werkuren te bepalen, en om in verschillende domeinen zoveel mogelijk ervaring op te doen" (Eddy Annys van Randstad Interlabor, in Vacature op 20-11-1999). Centraal in deze beeldvorming staat dus het positieve imago van uitzendarbeid en de bewuste keuze voor deze vorm van arbeid door de werknemer. Vanuit de vakbeweging wordt een minder positief beeld naar voor geschoven: zij benadrukt dat werknemers uit noodzaak voor uitzendarbeid kiezen, in de hoop toegang te krijgen tot een vaste baan (bv. ACV, 1998). Als negatieve punten stippen ze onder meer de onzekerheid van het statuut aan, samen met de (juridisch en sociaal) kwetsbare positie van deze werknemers en het grotere gevaar op arbeidsongevallen. In deze beeldvorming staat dus het problematische van uitzendarbeid centraal, gekoppeld aan de idee dat werknemers geen vrije keuze uitdrukken door in een dergelijk statuut te gaan werken.

De zojuist besproken beeldvorming gaat uit van *veronderstellingen* over de *motivatie* van tijdelijk werkenden (en uitzendkrachten in het bijzonder): kiezen ze bewust voor een dergelijk contract of niet en wat zijn de precieze redenen om voor tijdelijk werk te kiezen? In deze bijdrage worden de resultaten besproken van een expliciete navraag naar deze motieven bij de tijdelijk werkenden zelf.

Onderzoeksopzet

De resultaten in deze bijdrage hebben vanzelfsprekend enkel betrekking op *tijdelijke* werknemers: zij die als uitzendkracht werken of tewerkgesteld zijn met een contract van bepaalde duur (tijdelijk werk).¹ Beide groepen tijdelijken werden in de loop van 2000 via een schriftelijke vragenlijst bevraagd (postenquête). De *uitzendkrachten* werden via een van de grootste uitzendbureaus van België benaderd. In totaal stuurden 227 uitzendkrachten hun vragenlijst ingevuld terug. Dit vormt een respons van ongeveer 23%. De steekproef uitzendkrachten was representatief voor de populatie

uitzendingkrachten qua verdeling naar geslacht en leeftijd. Over andere achtergrondkenmerken zijn geen populatiegegevens beschikbaar, zodat de steekproef niet naar andere kenmerken kan worden vergeleken met de populatie.

De tijdelijke werknemers (*'contract van bepaalde duur'*) werden via de VDAB benaderd. Ditmaal stuurden 294 tijdelijke werknemers hun vragenlijst ingevuld terug, wat overeenkomt met een respons van ongeveer 29%. Ook deze respons is bevredigend voor dergelijk onderzoek en de steekproef was eveneens representatief naar verdeling naar geslacht en leeftijd. Ook voor deze groep waren er geen vergelijkingsgegevens beschikbaar. In totaal werden dus gegevens verzameld over 521 tijdelijke werknemers. Dit is een vrij omvangrijk aantal, waarmee betrouwbare analyses kunnen worden uitgevoerd.

Waarom doen ze het? Analyse van de motivatie om tijdelijk te werken

De analyse van de motivatie om tijdelijk te werken is opgesplitst in twee delen. Eerst worden de globale resultaten besproken voor de *totale groep* tijdelijk werkenden. Daarna wordt op basis van deze resultaten gezocht naar *'types'* tijdelijk werkenden, die allen dezelfde motivatie delen.

Motieven om tijdelijk te werken

Aan de respondenten werden *12 mogelijke redenen* om tijdelijk te werken voorgelegd, met de vraag aan te geven in hoeverre men ermee akkoord ging of niet (5-puntenschaal van 'helemaal akkoord' tot 'helemaal niet akkoord'). Deze mogelijke redenen werden o.m. gebaseerd op het onderzoek van Trommel (1987) naar de motieven voor tijdelijk werk. Na factoranalyse kwamen drie goed interpreteerbare dimensies naar voor (zie tabel 1). Alle items die naar eenzelfde dimensie verwezen, werden samengeteld en omgezet tot een score tussen '0' (maximale afwijzing van de schaalinhoud) en '10' (maximale instemming met de schaalinhoud). Een '5' vormt daarbij het neutrale midden van de schaal. Op deze wijze worden de afzonderlijke uitspraken gesynthetiseerd tot één eenvoudig interpreteerbaar cijfer, dat de motivatie inzichtelijk maakt.

Globale resultaten

De beoordeling van de diverse motieven om tijdelijk te werken, werden opgenomen in tabel 1. In deze tabel werden naast de schaaltitel tevens twee gegevens weergegeven, die we eveneens zullen bespreken. Vooreerst wordt het gemiddelde op de schaal vermeld. Daarna wordt aangegeven hoeveel procent van de totale groep respondenten hoger scoort dan het neutrale schaal midden ('5'). Deze respondenten gaan dus allen (in mindere of meerdere mate) akkoord met de schaalinhoud.

Uit tabel 1 blijkt vooreerst dat de respondenten in hoofdzaak tijdelijk werken *bij gebrek aan vast werk*. Gemiddeld genomen scoren ze 7,5 op 10, wat een duidelijke instemming met dit motief uitdrukt. Maar liefst 81% van de respondenten stemt in met de inhoud van deze schaal. Dat het tijdelijk werk in hoofdzaak is ingegeven door 'een gebrek aan beter', blijkt tevens uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken van deze schaal. Ongeveer 81% werkt tijdelijk 'omdat het beter is dan helemaal geen werk te hebben', terwijl liefst 85% stelt dat ze liever een vaste job zouden hebben. Bijna de helft van de respondenten stelt tijdelijk te werken omdat ze geen vast werk kunnen vinden.

Uit tabel 1 blijkt vervolgens dat de *exploratie van de eigen mogelijkheden* een eerder controversieel motief is: het geldt voor een deel van de respondenten, terwijl een ander deel er zich niet in herkent. Gemiddeld genomen scoort dit motief 4,8 op 10, wat in de 'neutrale' zone van de schaal ligt. Ongeveer 40% stemt in met deze schaalinhoud. Een (omvangrijke) minderheid van de respondenten gaat dus met deze motieven akkoord, terwijl een iets groter aandeel ze van de hand wijst. Deze eerder controversiële beoordeling komt nog duidelijker naar voor uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken van deze schaal. Bijna 59% stelt dat ze tijdelijk werkt 'omdat ze zo ervaring kunnen opdoen'. Dit motief komt daardoor qua belangrijkheid op de derde plaats. Uitspraken die explicieter aangeven dat men voor tijdelijk werk koos om de eigen mogelijkheden uit te testen, worden echter door de meerderheid van de geïnterviewden afgevozen. Zo gaat maar 28% akkoord met de stelling dat men tijdelijk werkt 'omdat dit de mogelijkheid biedt om na te gaan wat men later wil gaan doen', terwijl slechts 21% instemt met de uitspraak dat ze

tijdelijk werkt omdat ze houdt van de afwisseling van tijdelijke jobs.

De idee dat men tijdelijk werkt omdat dit de *combinatie met andere activiteiten* toelaat, wordt door de respondenten afgewezen (schaalscore: slechts 1,8 op 10). Slechts 7% van de respondenten gaat akkoord met de totale schaal. De inspectie van de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken, toont aan dat deze items door steeds minimaal 3/4de van de respondenten van de hand worden gewezen. Slechts een klein groepje respondenten (variërend van 4 tot 12%) stemt met de afzonderlijke uitspraken in, waardoor deze motieven dus duidelijk een minderheidsstandpunt uitdrukken. Zo geeft slechts 12% aan dat ze voor tijdelijk werk kiest omdat ze zich niet wil binden voor langere tijd, terwijl 10% voor tijdelijk werk kiest omdat het hen toelaat om betaald werk te combineren met vrijwilligerswerk.

Eén uitspraak kon niet bij één van de drie schalen worden gevoegd. Ongeveer 23% van de respondenten geeft aan dat ze tijdelijk werkt omdat hen dat (op dat ogenblik) 'beter uitkomt'. Dit motief verwijst zowel naar de exploratie van mogelijkheden, als naar de wens om tijdelijk werk te combineren met andere activiteiten.

Aan de respondenten werd tevens gevraagd: *Is het doen van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid een bewuste keuze, of doet u het bij gebrek aan beter?* Ongeveer 31% van de respondenten geeft daarbij aan dat ze bewust voor tijdelijk werk koos. Ongeveer 69% van de respondenten koos hiervoor echter bij gebrek aan beter, wat aansluit bij de resultaten uit tabel 1.

Tabel 1

Beoordeling van de motieven om tijdelijk te werken voor de totale groep: beoordeling van de schalen en van de afzonderlijke items, in %.

Ik werk op tijdelijke basis...	Totale groep	
	Akkoord	Niet akkoord
<i>Bij gebrek aan vast werk (gemiddelde = 7,5; 81% > 5)</i>		
Maar ik zou liever een vaste job hebben.	85,3	7,1
Omdat dat beter is dan helemaal geen werk hebben.	81,5	10,8
Omdat ik geen vast werk kan vinden.	49,6	32,4
<i>Exploratie mogelijkheden (gemiddelde = 4,8; 40% > 5)</i>		
Omdat ik zo ervaring kan opdoen.	58,6	13,8
Omdat het de mogelijkheid biedt na te gaan wat ik later al dan niet wil gaan doen.	28,1	47,4
Omdat ik van de afwisseling van tijdelijke jobs hou.	20,8	56,8
<i>Combinatie met andere activiteiten (gemiddelde = 1,8; 7% > 5)</i>		
Omdat ik me niet wil binden voor lange tijd.	12,1	76,9
Omdat het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met niet-betaald werk.	10,4	73,1
Omdat een vaste job niet te combineren valt met mijn persoonlijke situatie.	9,4	80,8
Omdat ik financieel geen nood heb aan een permanente job.	6,6	81,2
Omdat mijn huishoudelijke verplichtingen geen ruimte laten voor vast werk.	4,0	88,4
<i>Extra motief</i>		
Omdat het me momenteel beter uitkomt.	22,9	58,9

Verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers met een contract van bepaalde duur

Inzake de motivering voor tijdelijke arbeid werden verschillen vastgesteld tussen *uitzendkrachten* en respondenten met een *tijdelijk contract* of een contract van bepaalde duur.

Respondenten met een *tijdelijk contract* motiveren hun tijdelijke arbeid in iets sterkere mate vanuit het motief 'bij gebrek aan vast werk' dan de uitzendkrachten (schaalscores respectievelijk 7,9 en 6,9 op 10). Zo zegt 91% van de tijdelijken dat ze liefst vast werk zou hebben, tegenover 78% van de uitzendkrachten. Onder de tijdelijken geeft tevens 77% aan dat ze tijdelijk werkt 'bij gebrek aan beter', terwijl dit percentage 'slechts' 59% bedraagt onder de uitzendkrachten. Omgekeerd gekeken blijkt ongeveer 41% van de uitzendkrachten 'bewust gekozen' te hebben voor dit statuut, tegenover slechts 23% tijdelijken. Wat de twee overige motieven betreft, stellen we het omgekeerde vast: hier leggen de *uitzendkrachten* iets meer nadruk op dan de tijdelijken. De uitzendkrachten benadrukken vooreerst het *exploratiemotief* iets sterker dan de tijdelijken (schaalscores respectievelijk 5,2 en 4,5 op 10). Zo kiezen uitzendkrachten iets vaker voor tijdelijk werk omdat ze zo ervaring kunnen opdoen (64% versus 54% bij de tijdelijken). Ook het *combinatiemotief* wordt iets sterker benadrukt door de uitzendkrachten dan door de tijdelijken (schaalscores respectievelijk 2 versus 1,5 op 10). De meeste uitspraken uit deze schaal wordt door ongeveer 10% meer uitzendkrachten onderschreven, al stemt ook bij hen slechts een klein deel van de respondenten met deze motieven in. Tot slot gaan de uitzendkrachten in iets sterkere mate akkoord met het motief 'omdat het me momenteel beter uitkomt', dan de tijdelijken (30% versus 17%).

Het is belangrijk om te benadrukken dat de zojuist vermelde verschillen haast uitsluitend *relatieve* verschillen betreffen: de uitzendkrachten scoren *iets* hoger dan de tijdelijken inzake het exploratie- en combinatiemotief, terwijl ze *iets* lager scoren inzake het 'bij gebrek aan vast werk'-motief. Wanneer we echter *binnen* beide categorieën tijdelijk werkenden kijken naar de motieven die ze naar voor schuiven, dan komt daarbij precies dezelfde rangorde naar voor. Zowel respondenten met een tijdelijk contract als uitzendkrachten benadrukken immers in *eerste instantie* dat ze tijdelijk werken bij *gebrek aan vast werk*. Het exploratiemotief komt

voor beide groepen op de tweede plaats en het combinatiemotief op de derde.

Op zoek naar types met dezelfde motivatie

In hoeverre kunnen we de totale groep respondenten qua motieven in diverse deelgroepen opsplitsen? De respondenten kunnen de hoger vermelde motieven immers combineren. We vragen ons dus af of we verschillende 'types' tijdelijk werkenden kunnen onderscheiden, die onderling dezelfde motivatie delen om tijdelijk te werken. Daarom werd een clusteranalyse uitgevoerd op de drie motivatiedimensies.² Een drie-clusteroplossing leverde daarbij de best interpreteerbare resultaten op. We kunnen dus *drie 'soorten' tijdelijk werkenden* onderscheiden, die van elkaar verschillen wat hun motivatie voor dit tijdelijk werk betreft. De schaalcores op de drie motivatieschalen van deze drie types werden opgenomen in tabel 2.

Het eerste type dat naar voor komt, scoort erg hoog op de schaal 'bij gebrek aan vast werk' (score: 8,7 op 10), terwijl deze respondenten de twee andere motieven afwijzen (schaalscores 2,9 voor exploratie en 1 voor combinatie). Dit type heeft dus slechts één, erg eenduidig motief om tijdelijk te werken: ze doen het *bij gebrek aan beter*. Dit blijkt ook uit de beoordeling van de afzonderlijke items: maar liefst 99% van de respondenten binnen dit type zou liever een vaste job hebben, terwijl 90% stelt dat tijdelijk werken beter is dan helemaal geen werk te hebben. Dit type is tevens het enige waarin een overgrote meerderheid (75%) aangeeft dat ze tijdelijk werkt omdat ze geen vast werk kan vinden. Met de overige uitspraken wordt door bijna niemand binnen dit type ingestemd. We benoemen dit type dan ook als de respondenten die *uit noodzaak* tijdelijk werken: ze doen het *enkel* bij gebrek aan beter, omdat ze geen vast werk konden vinden. Deze groep omvat haast de helft van de respondenten: 48,4% van de steekproef motiveert het tijdelijk werk uitsluitend vanuit deze motivatie. Qua achtergrondkenmerken valt enkel de samenhang met het soort tijdelijke op: binnen dit type worden de werknemers met een contract van bepaalde duur in zekere mate oververtegenwoordigd.

Het tweede type benadrukt eveneens het motief 'bij gebrek aan beter' (score: 7,3 op 10), doch com-

bineert dit motief tevens met – een iets lagere score op – de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren (score: 6,6 op 10). Het combinatiemotief wordt afgewezen. Ongeveer 90% van de respondenten binnen dit type werken tijdelijk ‘omdat het beter is dan helemaal geen werk te hebben’ en geeft aan liever een vaste job te willen. Daarnaast geeft 90% aan dat ze eveneens tijdelijk werken om ervaring op te doen. Ongeveer de helft benadrukt dat tijdelijk werken hen de mogelijkheid biedt om na te gaan wat ze later al dan niet willen doen. Dit type lijkt *van de nood een deugd* te hebben gemaakt. Dit type is eveneens vrij omvangrijk: het omvat haast 40% van de respondenten (38,2%). Dit type is tevens eerder optimistisch: ze geven zich een vrij goede kans om een vast contract te krijgen bij hun huidige werkgever. Jongeren (jonger dan 25 jaar) zijn in iets sterkere mate vertegenwoordigd in dit type, terwijl ze bijna evenveel uitzendkrachten telt als werknemers met een contract van bepaalde duur.

Het derde en laatste type dat uit de analyse naar voor komt, motiveert het tijdelijk werk op een volledig andere wijze. Dit type combineert het exploratiemotief (score: 6,7 op 10) met het combinatiemotief, al wordt dit laatste wel slechts ‘matig’ onderschreven (score: 4,9 op 10, wat dus in de ‘neutrale’ middenzone van de schaal ligt). Het motief ‘bij gebrek aan beter’ wordt door dit type afgewezen. De overgrote meerderheid van deze respondenten gaat akkoord met de uitspraak “Ik werk tijdelijk omdat het me momenteel beter uitkomt” (71%). Deze respondenten lijken dus – in tegenstel-

ling tot beide voorgaande types – *bewust voor tijdelijk werk te hebben gekozen*. Dit blijkt o.m. uit het vrij grote aantal respondenten binnen dit type dat aangeeft dat ze voor tijdelijk werk kozen omdat ze van de afwisseling van tijdelijke jobs houden (64%). Hun voorkeur motiveren ze vanuit de wens ervaring op te doen (69%) en in mindere mate vanuit de wens te exploreren wat men later zou kunnen doen (48%), gecombineerd met de wens zich niet te willen binden voor lange tijd (55%) en het feit dat vast werk niet te combineren valt met de persoonlijke situatie (55%). Voor dit type komt tijdelijk werk dus *beter uit*, maar het betreft slechts een minderheid (3,4% van de respondenten). Hun ongebonden opstelling uit zich tevens in een lagere bedrijfsbinding en in een hogere verloopintentie. Binnen dit type zijn de uitzendkrachten in de meerderheid.

Wanneer we de uitzendkrachten en de werknemers met een contract van onbepaalde duur vergelijken, valt het op dat het type waarvoor tijdelijk werk een bewuste keuze is (*komt beter uit*), ook onder de uitzendkrachten een minderheid vormt: slechts 18% van de uitzendkrachten behoort hier toe (tegenover 10% van de werknemers met een contract van bepaalde duur). Het verschil tussen tijdelijken en uitzendkrachten situeert zich dus niet zozeer bij de groep die bewust voor tijdelijk werk koos. De meerderheid onder de uitzendkrachten én onder de tijdelijken behoort tot één van beide types die liever vast werk zou hebben. Tussen beide groepen doet zich wel een verschil voor inzake de mate waarin men de wens tot vaste tewerkstel-

Tabel 2.

Typologie van tijdelijken: resultaten van een clusteranalyse.

Type	Percentage	Gemiddelde op 11-puntenschaal		
		Gebrek vast werk	Exploratie	Combinatie
Uit noodzaak	48,4	8,7	2,9	1,0
Van de nood een deugd maken	38,2	7,3	6,6	1,5
Komt beter uit	13,4	3,6	6,7	4,9
Totale groep	100,0	7,5	4,8	1,8
Eta		.68***	.73***	.68***

*** $p < .001$.

ling combineert met de wens om de eigen mogelijkheden te exploreren. Onder de *groep met een contract van bepaalde duur* vormt het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt de grootste groep (57%), terwijl het type dat 'van de nood een deugd maakt' bij hen op de tweede plaats komt (33%). Onder de *uitzendkrachten* zijn deze verhoudingen omgedraaid. Ditmaal is het type dat 'van de nood een deugd maakt' iets groter (45%) dan het type dat 'uit noodzaak' tijdelijk werkt (37%).

Besluit

Wanneer we onze resultaten terugkoppelen naar de oorspronkelijke vraagstelling, kunnen we twee globale conclusies trekken:

De *beuuste keuze* voor tijdelijk werk (of uitzendarbeid) lijkt eerder *beperkt* te zijn. Uit de resultaten komt weliswaar een groepje respondenten naar voor dat consistent voor tijdelijk werk kiest, als uiting van een soort 'nieuwe, vrije leefstijl'. Deze groep is qua omvang – ook onder de uitzendkrachten – echter vrij klein. Daarbij komt nog dat hun 'ongebonden opstelling' problematisch kan zijn voor werkgevers. Deze tijdelijken vertoonden immers de laagste bedrijfsbinding en de hoogste verloopintentie van alle types. *Een gebrek aan trouw* is immers de keerzijde van hun ongebondenheid. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat tijdelijk werk een keuze is die ze maakte *bij gebrek aan beter*: deze respondenten hadden liever vast werk gehad, maar konden dit voorlopig niet realiseren.

De tweede vaststelling nuanceert echter ten dele de 'zwart-wit'-polarisering uit de eerste conclusie. Uit de clusteranalyse komt immers nog een derde type naar voor, dat een combinatie maakt van aspecten die door voor- én tegenstanders van tijdelijke arbeid naar voor worden geschoven. Bijna 40% van de tijdelijke werknemers maakt immers *van de nood een deugd*: deze personen hebben liever een vast contract, maar pogen het beste van de situatie te maken, door de eigen mogelijkheden te exploreren en door ervaring op te doen via tijdelijk werk. Deze 'grijze' categorie toont aan dat een deel van de tijdelijke werknemers ook voordelen ziet in zijn situatie, al is het uiteindelijke doel echter hetzelfde

als dat van de grootste groep onder de tijdelijken: vast werk vinden.

Hans De Witte
Departement Psychologie

Luc Sels
Anneleen Forrier
Departement Toegepaste Economische Wetenschappen

Geert Van Hootegem
Departement Sociologie

Tom Vander Steene
Hoger Instituut voor de Arbeid
K.U. Leuven

Noten

1. Dit onderzoek kadert in een omvangrijk onderzoek naar flexibele arbeid, dat gefinancierd werd binnen het Viona-onderzoeksprogramma.
2. K-Mean Cluster Analysis (Quick cluster) via SPSS-10. De clusteranalyse werd uitgevoerd op de factorscores voor de drie motivatiedimensies. Om te beletten dat er respondenten wegens ontbrekende waarden op één van de 12 items uit de analyse zouden wegvallen, werden de ontbrekende waarden op voorhand aangevuld via het gemiddelde van de steekproef. De resultaten van de clusteranalyse via deze 'aangevulde scores' werden vergeleken met de resultaten van een clusteranalyse die werd uitgevoerd zonder deze aanvulling. Beide analyses leverden sterk gelijkende resultaten op, waardoor besloten werd om verder te werken met de 'aangevulde' gegevens.

Referenties

- ACV (1998), *Uitzendarbeid. Gids voor vakbondsafgevaardigden, leden van de ondernemingsraden, en leden van comités voor preventie en bescherming*. Brussel: Dienst onderneming ACV.
- Herremans, W. (2000), Tijdelijke arbeid. In: Vandenbrande, T. (Red.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 5: Jaarboek 2000*. Steunpunt WAV, p. 147-153.
- Trommel, W. (1987), *Flexibele arbeid: een werknemerstypologie*. 's-Gravenhage: Wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid, 157 p.