

Tijdelijk maar tevreden

De gevolgen van tijdelijk werk voor het welzijn van werknemers

De Cuyper, N. & De Witte, H. (forthcoming). Temporary employment: psychologically precarious? In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among workers in Europe*. Aldershot: Ashgate.

Door de marktgedreven economie en de wereldwijde competitie staat tijdelijke arbeid hoog op de onderzoeks- en bedrijfsagenda. Tijdelijke arbeid heeft verschillende voordelen voor de werkgever: het laat organisaties toe hun human resources zo efficiënt mogelijk te organiseren, zowel wat kosten, productiesnelheid, als productiekwaliteit betreft (Beard & Edwards, 1995). Wat tijdelijke arbeid betekent voor de werknemer zelf is veel minder duidelijk. Vooral door de onzekerheid van het statuut neemt men aan dat tijdelijke werknemers minder tevreden zijn met hun job en een lager algemeen welzijn rapporteren. Onderzoek bevestigt dit echter niet altijd. Een illustratie hiervan vindt men in deze Vlaamse studie naar de beleving van tijdelijke arbeid.¹

Doelstelling

Het gebruik van tijdelijke contracten (contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten) zat tot voor kort in de lift in België: het aandeel tijdelijke werknemers verdubbelde op vijf jaar tijd van vijf (1994) tot tien (1999) percent. Door de recente economische regressie stabiliseerde het percentage werknemers met een tijdelijk contract de laatste vijf jaar echter. Toch blijft tijdelijk werk voor organisaties een van de belangrijkste HR-instrumenten om flexibiliteit, en daarmee ook een competitieve marktpositie, te waarborgen (Guest, 2004). Daarnaast speelt tijdelijke tewerkstelling ook een belangrijke rol in het arbeidsmarktbeleid: het kan een opstap naar de arbeidsmarkt zijn. Het wordt

door de overheid ook als dusdanig gepromoot, vooral voor langdurige werklozen en kwetsbare groepen.

Ondanks het belang van tijdelijke tewerkstelling binnen het beleid en binnen de economie is er relatief weinig geweten over de gevolgen van tijdelijke arbeid voor de werknemers zelf. Men stelt tijdelijke werknemers vaak gelijk aan 'benaarde werknemers' op basis van de jobkenmerken eigen aan hun contract. Deze inferieure jobkenmerken staan centraal in het Flexible Firm Model van Atkinson (1984): tijdelijke werknemers zijn 'randmedewerkers'. Ze maken deel uit van de periferie van de organi-

satie en deze is gerelateerd aan tweederangs jobkenmerken en een hoge jobonzekerheid. Onderzoek bevestigt dit negatieve beeld grotendeels (Connelly & Gallagher, 2004): hoewel tijdelijke arbeid gepaard gaat met een lagere werkdruk, zijn tijdelijke werknemers hoog jobonzeker. Daarnaast ervaren ze minder autonomie en biedt hun job minder ontwikkelingskansen. Verschillende studies hebben bovendien een verband gelegd tussen belastende jobkenmerken en jobonzekerheid enerzijds en psychologisch welbevinden anderzijds (Beard & Edwards, 1995). Hieruit zou dan logischerwijze volgen dat tijdelijke werknemers minder tevreden werknemers zijn.

Europees en Amerikaans onderzoek (Connelly & Gallagher, 2004) schetst echter een inconsistent beeld rond de beleving van tijdelijk werk: soms zijn vaste werknemers meer tevreden met hun werk dan hun tijdelijke collega's, dan weer vindt men geen significante verschillen. In nog andere studies rapporteren tijdelijke werknemers zelfs hogere tevredenheidsscores. De nationale wetgeving en de specifieke arbeidsmarktsituatie zouden deze tegenstrijdige bevindingen deels kunnen verklaren (Van Dyne & Ang, 1998). Belgisch onderzoek op dit domein is voorlopig erg schaars (met uitzondering van het VIONA-onderzoek naar flexibilisering van de arbeid; Sels, Van Hootegem, De Witte, Forrier & Vander Steene, 2001). Deze bijdrage wil dan ook nagaan hoe Vlaamse tijdelijke werknemers

1. hun jobkenmerken (autonomie, gebruik van vaardigheden, rolduidelijkheid, werkdruk en jobonzekerheid) inschatten;
2. hun werk beleven (arbeidstevredenheid en bevoegdheid);
3. zich voelen buiten het werk (levenstevredenheid en algemene gezondheid). Hiertoe wordt een vergelijking gemaakt met vaste werknemers.

Methodie

Dataverzameling en steekproef

In de lente van 2004 vulden 447 werknemers anoniem een vragenlijst over de beleving van werk in. Bedrijven uit de secundaire en tertiaire sector werden gecontacteerd, met als doel de variatie in arbeidscontracten te maximaliseren: 249 respondenten werken in een productieomgeving (respons 87%). De overige respondenten vertegenwoordigen drie organisaties uit de dienstensector (N1=80, respons 58%; N2=71, respons 33%; N3=47, respons 39%).

Ongeveer een op drie respondenten werkt op een contract van bepaalde duur. Deze resultaten hebben geen betrekking op uitzendkrachten. Alle andere deelnemers hebben een contract van onbepaalde duur (vast werk). Er zijn meer arbeiders dan bedienden en meer vrouwen dan mannen in de steekproef.

De steekproef weerspiegelt *contractgerelateerde* populatieverschillen. De tijdelijke werknemers zijn gemiddeld tien jaar jonger dan de vaste werknemers.

Van de vaste werknemers is 41% een man ten opzichte van 27% bij de tijdelijke werknemers. Er werden geen verschillen gevonden wat opleidingsniveau betreft. Ook op *werkgerelateerde* variabelen werden enkele verschillen vastgesteld. Vaste werknemers werken gemiddeld 14 jaar en 2 maanden bij hun huidige bedrijf. Dat is aanzienlijk langer dan tijdelijke werknemers met gemiddeld net geen twee dienstjaren. Vaste werknemers werken meer uren per week dan tijdelijke werknemers, respectievelijk 34 en 28 uren per week. Er werden geen verschillen vastgesteld in de positie (bediende versus arbeider) die tijdelijke en vaste werknemers innemen.

Analyses

Deze studie vergelijkt de jobkenmerken en het welzijn van tijdelijke en vaste werknemers. Aan de deelnemers werd gevraagd aan te kruisen in welke mate ze akkoord gingen met een reeks uitspraken hierover. De scores op uitspraken over eenzelfde concept werden vervolgens samengeteld (bijvoorbeeld alle uitspraken die naar autonomie verwijzen worden opgeteld tot een schaal) en verrekend tot een score tussen 0 (de respondent gaat helemaal niet akkoord met de schaal, dit is de respondent ervaart weinig autonomie in zijn/haar job) en 10 (de respondent gaat maximaal akkoord met de schaalinhoud, dit is de respondent ervaart veel autonomie in zijn/haar job).

De gemiddelde schaalcores van tijdelijke werknemers worden vervolgens vergeleken met deze van vaste werknemers. Uit onderzoek blijkt echter dat tijdelijk werk nauw samenhangt met een set van achtergrondkenmerken. Het gaat vooral om anciënniteit, leeftijd, aantal werkuren per week, opleiding, positie binnen de organisatie en geslacht. Om na te gaan of verschillen echt te wijten zijn aan contracttype, worden deze factoren statistisch onder controle gehouden.² Bijvoorbeeld, een verschil tussen tijdelijke en vaste werknemers kan louter te wijten zijn aan een verschil in dienstjaren. Dit wordt in de analyses uitgezuiverd. Om dezelfde reden werd ook voor de sector, waarin de respondenten tewerkgesteld waren, gecontroleerd. De controlevariabelen werden ingevoerd als een eerste stap in een regressie-analyse. In de tweede stap werd contracttype ingevoerd. Alleen dit laatste wordt gerapporteerd.

Resultaten

Zijn de jobkenmerken van tijdelijke werknemers inferieur?

In de literatuur wordt tijdelijk werk voorgesteld als inferieur aan vast werk, gebaseerd op vooronderstellingen rond jobkenmerken. In deze steekproef komen echter weinig verschillen naar voren. Vijf jobkenmerken werden bevraagd: autonomie (vb. 'Ik kan mijn eigen werk plannen'), gebruik van vaardigheden ('Mijn werk vereist een hoge mate van deskundigheid'), werkdruk (vb. 'Ik moet werken onder tijdsdruk'), rolduidelijkheid (vb. 'Ik weet precies wat van me verwacht wordt in het werk') en jobonzekerheid (vb. 'Ik voel met onzeker over de toekomst van mijn job'). Tabel 1 geeft de gemiddelden weer, opgesplitst voor tijdelijke en vaste werknemers.

De gemiddelden voor autonomie, vaardigheidsbenutting, werkdruk en rolduidelijkheid verschillen niet significant van elkaar. Er is hoogstens een lichte trend dat vaste werknemers iets meer autonomie en werkdruk ervaren en iets sterker het gevoel hebben hun vaardigheden beter te gebruiken. Het enige significante verschil werd gevonden voor jobonzekerheid: tijdelijke werknemers zijn duidelijk minder zeker van hun job dan vaste werknemers. Samengevat: uit dit onderzoek komen geen duidelijke contractgerelateerde verschillen tot uiting. Een uitzondering hierop is jobonzekerheid, waarbij tijdelijke werknemers hoger scoren dan vaste werknemers.

Hoe beleven tijdelijke werknemers hun werk?

Voorgaand onderzoek kon geen duidelijk beeld schetsen over hoe tijdelijke werknemers hun werk beleven. Dit wordt bevestigd in deze studie. De deelnemers werden bevraagd over hoe ze zich voelden, zowel op hun werk als daarbuiten. Arbeidsgerelateerd welzijn werd gemeten door arbeidstevredenheid ('Ik ben niet gelukkig met mijn werk') en bevlogenheid. Bevlogenheid is een relatief nieuw concept in de arbeidspsychologie. Het wordt gebruikt om een positieve (affectief-cognitieve), enthousiaste beleving van arbeid aan te duiden, die tegenover burnout geplaatst kan worden (Schaufeli & Bakker, 2001; De Witte & De Cuyper, 2003). Voorbeelden van uitspraken zijn 'Op mijn werk bruis ik van energie' en 'Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol'. Algemeen welzijn werd bevraagd aan de hand van een algemene gezondheidsmaat ('Mijn gezondheid is uitstekend') en levenstevredenheid ('Hoe tevreden bent u met uw leven in het algemeen?'). Tabel 2 geeft de gemiddelden per contracttype weer.

Er zijn significante verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers op de werkgerelateerde welzijnsmaten. Tijdelijke werknemers scoren significant hoger dan vaste werknemers: zij rapporteren een hogere arbeidstevredenheid en zijn meer bevlogen. Op de algemene welzijnsmaten werden geen verschillen naar contracttype vastgesteld: gemiddeld zeggen tijdelijke en vaste werknemers even gezond en tevreden met hun leven te zijn. Samengevat: tijdelijke werknemers zijn meer tevre-

Tabel 1.
Jobkenmerken: vergelijking van tijdelijke en vaste werknemers

	Gemiddelde tijdelijke werknemers	Gemiddelde vaste werknemers	β^a	p^b
Autonomie	5,4	6,0	0,01	n.s.
Gebruik van vaardigheden	5,0	5,5	-0,01	n.s.
Werkdruk	3,5	4,1	0,10	n.s.
Rolduidelijkheid	8,9	9,0	0,02	n.s.
Jobonzekerheid	5,0	3,25	-0,41	$p < 0,01$

a Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt voor contracttype, na controle voor sector, geslacht, opleiding, positie (arbeider versus bediende), anciënniteit en gemiddeld aantal werkuren per week

b Significantie/n.s. = niet significant

den met hun job en zijn meer bevlogen werknemers. Er zijn geen verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers op algemeen welzijn.

Besluit

Deze bijdrage onderzocht in welke mate Vlaamse tijdelijke en vaste werknemers hun werk anders beleven. In de literatuur wordt de beleving van tijdelijk werk geproblematiseerd: tijdelijk werk zou nefaste gevolgen hebben voor het individu, omdat het geassocieerd is met inferieure jobkenmerken. In deze studie werd hiervoor geen evidentie gevonden: er werden geen verschillen vastgesteld in autonomie, gebruik van vaardigheden, werkdruk en rolduidelijkheid. Tijdelijke werknemers waren wel meer jobonzeker dan vaste werknemers. Wanneer jobkenmerken een cruciale voorspellende waarde hebben – zoals vaak gesuggereerd wordt in onderzoek rond tijdelijk werk – dan zouden tijdelijke werknemers lagere (omwille van hun hoge jobonzekerheidsscore) of hoogstens niet-significant verschillende (omwille van de gelijke score op andere jobkenmerken) welzijnsscores moeten rapporteren dan vasten.

De resultaten op de algemene welzijnsmaten liggen in de lijn van de verwachtingen: tijdelijke en vaste werknemers behaalden ongeveer dezelfde score op de meting van gezondheid en levenstevredenheid. De resultaten over werkgerelateerd welzijn wijken hier echter opvallend van af: tijdelijke werknemers rapporteerden meer tevreden te zijn met hun job en meer bevlogen te zijn dan vaste werknemers.

Een sluitende verklaring voor deze laatste vaststellingen ontbreekt tot nog toe. Verschillende auteurs (De Witte & Näswall, 2003; Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000) stelden vast dat het negatieve effect van jobonzekerheid niet opgaat voor tijdelijke werknemers: vaste werknemers die hoog jobonzeker zijn, zijn minder tevreden met hun job dan vaste werknemers die minder jobonzekerheid ervaren. Het niveau van jobonzekerheid heeft geen invloed op de arbeidstevredenheid van tijdelijke werknemers. Dit zou kunnen betekenen dat tijdelijke en vaste werknemers hun jobkenmerken anders interpreteren. De Cuyper en De Witte (submitted) wijzen in dit verband op het belang van verwachtingen. Bijvoorbeeld: jobonzekerheid is maar problematisch wanneer het botst met de verwachtingen van werknemers over hun arbeidsrelaties. Concreet impliceert dit dat jobonzekerheid voor tijdelijke werknemers minder nefaste effecten heeft omdat zij dit misschien beschouwen als een wezenlijk deel van hun arbeidsrelatie. Jobzekerheid behoort daarentegen tot het verwachtingspatroon van vaste werknemers. Het niet invullen van deze verwachtingen – het gevoel jobonzeker te zijn – heeft een sterk negatieve impact op hun beleving.

Nele De Cuyper

Hans De Witte

Onderzoeksgroep Stress, Gezondheid & Welzijn

K.U.Leuven

Tabel 2.

Beleving van werk: vergelijking van tijdelijke en vaste werknemers

	Gemiddelde tijdelijke werknemers	Gemiddelde vaste werknemers	β^a	p^b
Jobtevredenheid	6,9	6,7	-0,24	$p < 0,01$
Bevlogenheid	6,7	6,0	-0,25	$p < 0,01$
Gezondheid	7,3	7,1	-0,30	n.s.
Levenstevredenheid	6,5	6,4	0,00	n.s.

a Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt voor contracttype, na controle voor sector, geslacht, opleiding, positie (arbeider versus bediende), anciënniteit en gemiddeld aantal werkuren per week

b Significantie/n.s. = niet significant

Noten

1. Deze studie maakt deel uit van het PSYCONES-project (Psychological Contracting across Employment Situations) dat werd ondersteund door de EU (5th framework programme HPSE-CT-2002-00121). Meer informatie is beschikbaar op de website <http://www.uv.es/~psycon>.
2. Vermits leeftijd en anciënniteit nauw samenhangen, wordt alleen anciënniteit gecontroleerd.

Bibliografie

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, August, pp. 28-31.
- Beard, K.M. & Edwards, J.R. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C.I. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organisational Behavior, volume 2* (pp. 109-126). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6), pp. 959-983.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (forthcoming). Belgium. Temporary employment: psychologically precarious? In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among workers in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (submitted). *The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavior. A psychological contract perspective*.
- De Witte, H. & De Cuyper, N. (2003). Naar een positieve benadering van werkstress: bevoegenheid bij Vlaamse werknemers. In W. Herremans, *Arbeidsmarktonderzoekersdag, 2003, Verslagboek* (pp. 115-138)
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), pp. 149-188.
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management reviews*, 5(6)(1), pp. 1-19.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag en organisatie*, 14(15), pp. 229-253.
- Sverke, M., Gallagher, D.G. & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, L. Hogstedt, C. Eriksson & T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market*. New York: Plenum.
- Sels, L., Van Hootegem, G., De Witte, H., Forrier, A. & Vander Steene, T. (2001). *Flexibel, zeker? Bevindingen van twee jaar flexibiliteitsonderzoek*. Een onderzoek in opdracht van Vlaams Minister bevoegd voor wetenschap en technologie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.
- Van Dyne, L. & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, 41(6), pp. 692-703.