

Tijdelijke tewerkstelling in Europa: een literatuuroverzicht

De Cuyper, N., Isaksson, K. & De Witte, H. (Reds.) (2005). *Employment contracts and well-being among European workers*. Ashgate: Aldershot.

Tijdelijke werknemers verdienen minder dan vaste werknemers en hun salarispakket wordt slechts in beperkte mate aangevuld met extralegale voordelen (OECD, 2002). Dit geldt in vrijwel alle EU-lidstaten, ondanks het pleidooi voor en de recente wetgeving (EG 99/77) rond 'gelijk loon voor gelijk werk'. Men vreest dan ook voor een segmentering van de arbeidsmarkt: het primaire segment met vooral vaste werknemers staat garant voor goede jobs, een goede verloning en aangename werkomstandigheden. Tijdelijke werknemers maken deel uit van het secundaire segment, dat gekenmerkt wordt door een minder gunstig arbeidsklimaat. Op lange termijn zou dit nefast zijn voor het welzijn van werknemers. Deze vrees is niet nieuw: de kern-periferie-structuur werd reeds beschreven en bediscussieerd in de vroege jaren '80. De vrees wordt echter steeds acuter met de toename van tijdelijke contracten. Deze vaststellingen vormen de achtergrond voor het boek 'Employment contracts and well-being among European workers' (De Cuyper, Isaksson & De Witte, 2005). In dit boek wordt relevante literatuur samengevat over de relatie tussen tijdelijke tewerkstelling en verschillende welzijnsaspecten. In wat volgt worden de krachtlijnen beschreven.

Situering

In december 2002 werd een driejarig Europees onderzoeksproject opgestart onder het acroniem PSYCONES (PSYchological CONtracting across

Employment Situations).¹ Onderzoeksteams uit België, Duitsland, Nederland, Spanje, Groot-Brittannië en Zweden namen hieraan deel. Israël werd betrokken in het onderzoek om na te gaan of de resultaten veralgemeend kunnen worden buiten de Europese arbeidsmarkt.² Het project had als doel na te gaan hoe tijdelijke werknemers hun werk beleven en of tijdelijke tewerkstelling ook een impact heeft op het leven buiten het werk. Hiertoe werden de ervaringen van tijdelijke werknemers vergeleken met die van vaste werknemers.

In lijn met gangbare onderzoeksopvattingen veronderstelden we dat tijdelijke werknemers minder tevreden zouden zijn met hun werk en dat tijdelijke tewerkstelling mogelijk ook een nefaste invloed heeft op het welzijn buiten het werk. Deze hypothese werd in eerste instantie onderzocht door het verzamelen en integreren van eerdere studies rond tijdelijke tewerkstelling. In het boek 'Employment contracts and well-being

among European workers' (Arbeidscontracten en welzijn in Europa) worden de resultaten van deze literatuurstudie samengevat in zeven hoofdstukken, een per deelnemend land. Hieronder schetsen

we de belangrijkste krachtlijnen van dit boek. Voor meer informatie verwijzen we naar het boek zelf. In tweede instantie werd een empirisch onderzoek uitgevoerd met data van de verschillende landen. De resultaten hiervan worden beschreven in een tweede boek dat in de loop van 2006 wordt gepubliceerd.

Tijdelijke tewerkstelling: feiten

Onder de noemer tijdelijke tewerkstelling vallen diverse types contracten. De meest bekende en tevens de meest voorkomende zijn contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten. Andere voorbeelden zijn seizoenswerk, oproepcontracten of vakantiewerk. Gemeenschappelijk aan alle tijdelijke contracten is dat ze beëindigd worden wanneer voldaan wordt aan objectieve voorwaarden, zoals het bereiken van een vooraf bepaalde datum, het voltooiën van een welomlijnde opdracht, of de terugkeer van een werknemer die tijdelijk werd vervangen, bijvoorbeeld omwille van zwangerschaps- of ziekteverlof.

In Europa wordt het aandeel tijdelijke werknemers tegenover vaste werknemers geschat op 13% tot 15%. Het percentage varieert echter sterk van land tot land: in Spanje is ongeveer een werknemer op de drie tewerkgesteld met een tijdelijk contract terwijl Luxemburg slechts 5% tijdelijke werknemers telt. In België blijft het percentage tijdelijke werknemers (9%) onder het Europese gemiddelde. Het debat rond de impact van tijdelijke tewerkstelling werd gevoed door een sterke stijging van het aandeel tijdelijke contracten in de periode 1985-1995. Deze trend was aanwezig in de meeste Europese landen en was sterk gerelateerd aan de nood aan meer flexibiliteit en aan de geanticiperde gunstige impact van tijdelijke tewerkstelling op de tewerkstellings- en werkloosheidsgraad. Bijvoorbeeld, in Nederland steeg het aandeel tijdelijke werknemers van 8% in 1988 tot 12% in 1998. In België verdubbelde het percentage tijdelijke contracten van 5% in 1994 tot 10% in 1999. De laatste jaren bleef het percentage tijdelijke werknemers stabiel.

De prototypische tijdelijke werknemer is eerder jong en het aandeel tijdelijke werknemers neemt af met een stijgend opleidingsniveau en in hogeschoolde jobs. In België hebben relatief meer vrou-

wen (12%) dan mannen (6%) tijdelijke contracten, maar deze oververtegenwoordiging geldt niet voor de EU, noch voor de meeste EU-lidstaten. Algemeen wordt gesteld dat tijdelijke werknemers een iets zwakkere positie innemen op de arbeidsmarkt. Dit vertaalt zich mogelijk ook in minder gunstige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsrelaties

Het debat rond de impact van tijdelijke tewerkstelling vertrekt meestal vanuit de hypothese dat tijdelijke werknemers benadeelde werknemers zijn: tijdelijke werknemers verdienen minder, ze hebben minder vlot toegang tot extralegale voordelen en bedrijfsopleiding en ze vinden minder gemakkelijk hun weg naar de vakbond. Ze zouden ook vaker in minder gunstige fysieke omstandigheden werken (bijvoorbeeld hoge of lage temperaturen, geluid, vibraties, repetitieve bewegingen). Psychologisch onderzoek rond jobkenmerken en jobkarakteristieken bevestigt dit beeld grotendeels.

Onderzoek in verschillende Europese landen wijst uit dat tijdelijke werknemers meer jobonzeker zijn dan vaste werknemers: tijdelijke werknemers worden geconfronteerd met de dreiging van jobverlies en de kans dat die dreiging werkelijkheid wordt, is groot tot maximaal. Slechts een beperkt aantal tijdelijke werknemers heeft immers uitzicht op verlenging van hun huidige contract of op een vast contract. Bovendien zijn de meeste tijdelijke werknemers economisch afhankelijk van hun job, wat mogelijk jobverlies tot een belangrijke stressor maakt.

Tijdelijke tewerkstelling is ook gerelateerd aan rolgerelateerde risico's: frequente verandering van jobs, taken, collega's, superieuren, een gebrek aan duurzame professionele relaties en sociale ondersteuning. Nederlands onderzoek, bijvoorbeeld, toont aan dat er een sterk verband bestaat tussen vast werk en deelname aan sociale activiteiten op het werk. Tijdelijke werknemers worden niet alleen minder betrokken bij informele arbeidsrelaties, ze worden ook minder betrokken bij bedrijfsbeslissingen en bij het uitwisselen van relevante bedrijfsinformatie. Dit verklaart deels waarom tij-

delijke werknemers vaker betrokken zijn bij ongevallen op de werkvloer en waarom ze vaker ongevallen veroorzaken: ze zijn niet altijd voldoende op de hoogte van veiligheidsinstructies.

Ten slotte, tijdelijke werknemers ervaren gemiddeld ook minder autonomie dan vaste werknemers: ze zijn vaker tewerkgesteld in jobs waarvoor geen of slechts een beperkte opleiding vereist is en waarin controlemogelijkheden beperkt zijn. Ze ervaren minder vrijheid in het kiezen van pauzes of vakanties en ze ervaren minder flexibiliteit om hun werktijden zelf te regelen. Tijdelijke werknemers hebben niet alleen minder controle in hun job, maar ook over hun job: tijdelijke werknemers werken minder vaak in de job van hun voorkeur en hun werk is minder vaak in overeenstemming met hun studies en vaardigheden. De meesten aanvaarden een tijdelijke job omdat ze geen vast werk kunnen krijgen. Met andere woorden, tijdelijke werknemers kiezen niet vaak vrijwillig voor tijdelijke arbeid, wat het geheel aan risicofactoren mogelijk nog problematischer maakt.

De gevolgen van tijdelijke tewerkstelling

Doorgaans verwacht men dat deze minder gunstige factoren een nefaste invloed zullen hebben op de attitudes, gedragingen en het welzijn van tijdelijke werknemers. Eerder onderzoek wees immers uit dat jobonzekerheid een negatieve invloed heeft op het welzijn (bijvoorbeeld jobtevredenheid, levens tevredenheid, gezondheid), op attitudes ten opzichte van de organisatie (bijvoorbeeld organisatiebetrokkenheid) en op bedrijfsrelevante gedragingen (bijvoorbeeld performantie). Hetzelfde geldt voor de andere jobkenmerken die nauw verbonden zijn met tijdelijke tewerkstelling zoals formele en informele participatie, controle en autonomie.

In de literatuur vindt men echter tegenstrijdige resultaten. Bijvoorbeeld, uit Nederlands, Spaans en Duits onderzoek blijkt dat tijdelijke werknemers minder tevreden zijn met hun job dan vaste werknemers. Andere studies – waaronder de meeste Belgische studies – vinden die verschillen niet terug. De resultaten met betrekking tot het welzijn buiten het werk zijn vergelijkbaar: tijdelijke werknemers rapporteren evenveel of iets meer gezond-

heidsklachten dan vaste werknemers en tijdelijke werknemers zijn, afhankelijk van studie tot studie, vaker, evenveel of minder vaak afwezig op het werk wegens ziekte. Wat betreft psychisch welzijn (bijvoorbeeld levens tevredenheid, emotionele uitputting, depressie) wijzen de Europese resultaten op niet-significante verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers of op verschillen ten nadele van vaste werknemers.

Ook studies met betrekking tot de attitudes van tijdelijke werknemers tegenover de organisatie leveren inconsistente resultaten op. Contractduur en anciënniteit worden traditioneel beschouwd als belangrijke voorwaarden om zich betrokken te voelen bij de organisatie. Desondanks vinden de meeste studies slechts kleine of geen verschillen in organisatiebetrokkenheid tussen tijdelijke en vaste werknemers. Het al dan niet vinden van verschillen is niet gerelateerd aan verschillen tussen landen: in elk land vindt men tegenstrijdige resultaten. Ook voor diverse performantiematen worden inconsistente resultaten gevonden: er worden geen verschillen in performantie gevonden in België en in Nederland, in Duitsland beweren vaste werknemers beter te presteren dan tijdelijke werknemers, terwijl het omgekeerde verband wordt gevonden in Israël. De resultaten met betrekking tot verloopintentie zijn wel consistent: tijdelijke werknemers zijn meer geneigd hun huidige bedrijf van tewerkstelling te verlaten en ze zijn kijken ook vaker actief uit naar een andere job. Het blijft echter de vraag of tijdelijke werknemers van plan zijn het bedrijf te verlaten voor het einde van hun contract. Met andere woorden, hun hogere score op verloopintentie hoeft niet te betekenen dat tijdelijke werknemers ontevreden zijn met hun werk.

Verklaringen

Recent onderzoek tracht de inconsistente en op het eerste zicht verrassende resultaten te verklaren. De totnogtoe meest onderzochte hypothese houdt verband met de grote heterogeniteit van tijdelijke werknemers. Bijvoorbeeld, Belgisch, Nederlands en Brits onderzoek stelt vast dat uitzendkrachten minder positief reageren dan werknemers met een contract van bepaalde duur. Werknemers met een contract van bepaalde duur zijn bijvoorbeeld meer tevreden met hun job dan vaste werknemers en

vaste werknemers, op hun beurt, zijn meer tevreden dan uitzendkrachten. Eenzelfde patroon van resultaten wordt teruggevonden voor ziekteverzuim: uitzendkrachten zijn het vaakst afwezig, werknemers met een contract van bepaalde duur het minst vaak. Ongevallen, jobonzekerheid en depressie komen ook vaker en in sterkere mate voor bij uitzendkrachten. Er wordt gesuggereerd dat deze resultaten te maken hebben met de minder stabiele tewerkstelling van uitzendkrachten, vooral in termen van contractduur. Uitzendkrachten worden ook niet direct aangeworven door de werkgever die van hun diensten gebruik maakt. Ze horen, strikt genomen, niet tot het personeel van de organisatie van tewerkstelling en kunnen daardoor misschien op minder privileges rekenen. Deze studies tonen overtuigend aan dat tijdelijke werknemers een heterogene groep zijn en dat ze hun arbeidssituatie anders percipiëren en beleven. Deze studies verklaren echter niet waarom werknemers met een contract van bepaalde duur eenzelfde of zelfs een gunstigere beleving van hun arbeidssituatie rapporteren dan vaste werknemers: de arbeidssituatie van werknemers met een contract van bepaalde duur is immers minder stabiel en deze werknemers kunnen ook op minder privileges rekenen dan vaste werknemers.

Een alternatieve verklaring is dat onderzoek de negatieve aspecten van tijdelijke tewerkstelling te sterk benadrukt. Tijdelijke tewerkstelling heeft ook positieve effecten: sommige tijdelijke werknemers waarderen bijvoorbeeld het feit dat ze minder verantwoordelijkheid dragen of dat ze niet hoeven te participeren in de bedrijfspolitiek. Voor anderen biedt tijdelijke tewerkstelling mogelijkheden om de balans werk-gezin in evenwicht te houden. Studies hebben bovendien aangetoond dat tijdelijke werknemers gemiddeld een lagere werkdruk rapporteren dan vaste werknemers. Werkdruk is cruciaal in het voorspellen van het welzijn en de attitudes van werknemers. Werkdruk zou zelfs belangrijker zijn dan jobonzekerheid en participatie: de lagere werkdruk bij tijdelijke werknemers zou het negatieve effect van jobonzekerheid en beperkte participatiemogelijkheden opheffen. Totnogtoe is de evidentie van deze verklaring echter beperkt. Bovendien wordt een lage werkdruk bij tijdelijke werknemers vaak gecombineerd met een lage autonomie. Deze combinatie leidt tot zogenaamde passieve jobs, die minder gunstige effecten hebben

dan jobs die een lage werkdruk combineren met een gemiddeld tot hoog niveau van autonomie.

Een laatste verklaring focust op de mogelijkheid dat tijdelijke tewerkstelling door de meeste werknemers wordt beschouwd als een middel tot het verwerven van vast werk, de zogenaamde 'stepping stone'-hypothese. De meeste tijdelijke werknemers aanvaarden tijdelijke tewerkstelling omdat ze geen vast werk kunnen vinden en omdat ze hopen dat hun tijdelijke aanstelling zal omgezet worden in een vast contract. Het is mogelijk dat de attitudes en gedragingen van tijdelijke werknemers worden gestuurd vanuit hun motivatie om vast werk te verkrijgen. Tijdelijke werknemers willen tonen dat zij excellente werknemers zijn en dat zij betrokken zijn bij de organisatie. In lijn met deze stepping stone-hypothese stellen Nederlandse en Duitse onderzoekers een gunstigere beleving vast bij tijdelijke werknemers die vast werk of een verlenging van het tijdelijke contract in het vooruitzicht hebben, in vergelijking tot tijdelijke werknemers die dat niet hebben. De motivatie om een vast contract te verwerven kan doorslaggevend zijn en kan de negatieve impact van andere stressoren maskeren: recent onderzoek wijst bijvoorbeeld uit dat jobonzekerheid een sterk negatieve impact heeft op het welzijn en de attitudes van vaste werknemers. Dit negatieve effect is veel minder uitgesproken tot zelfs onbestaande bij tijdelijke werknemers. Dit zou suggereren dat het welzijn, de attitudes en de gedragingen van tijdelijke werknemers gestuurd worden door andere mechanismen dan deze van vaste werknemers. Een belangrijke piste voor verder onderzoek is het gedetailleerd in kaart brengen van deze mechanismen.

Besluit

In navolging van de evolutie naar meer tijdelijke contracten en sociaal-economische rapporten over de mogelijke negatieve impact van deze evolutie, werd bekeken of er ook psychologische gevolgen waren verbonden aan tijdelijke tewerkstelling. De literatuurstudie geeft echter geen eenduidig beeld: tijdelijke werknemers hebben overwegend minder gunstige jobkenmerken, maar dit vertaalt zich niet consistent in lagere welzijnscores of minder gunstige attitudes en gedragingen. Het blijft voorlopig onduidelijk hoe deze resultaten verklaard kunnen

worden: de heterogeniteit van tijdelijke werknemers en de positieve aspecten van tijdelijke tewerkstelling dienen erkend te worden. Ook de motivatie van tijdelijke werknemers om een vast contract te verwerven kan belangrijk zijn als verklaring. Dit wordt uitgediept in het empirische luik van het project.

Nele De Cuyper

Hans De Witte

Onderzoeksgroep Stress, Gezondheid & Welzijn

Departement Psychologie

K.U. Leuven

Noten

1. 5th framework programme HPSE-CT-2002-00121.
2. Voor meer informatie, zie <http://www.uv.es/~psycon>.