

Motieven voor tijdelijk werk en uitzendarbeid

Waarom accepteren tijdelijke werknemers en uitzendkrachten een 'flexibel' contract?

Omwille van de toegenomen nood aan flexibilisering zijn tijdelijk werk en uitzendarbeid niet uit onze maatschappij weg te denken. Dergelijke flexibele werkvormen bieden organisaties immers de mogelijkheid om hun concurrentiepositie te waarborgen en competitief te blijven op de nationale en internationale arbeidsmarkt. Wetenschappelijk inzicht in waarom werknemers een dergelijk contract accepteren, is echter beperkt. Deze bijdrage rapporteert over een nieuwe studie naar de motieven voor tijdelijke en uitzendarbeid.

Doelstelling

Om tegemoet te komen aan de toegenomen nood aan flexibilisering worden flexibele werkvormen steeds meer gehanteerd als een strategisch instrument in het human resources-beleid (Tan & Tan, 2002). Verschillende auteurs (Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1994; Krausz, 2000) illustreerden dit organisatieperspectief. Daarnaast is het echter ook belangrijk om inzicht te verwerven in het *werknemersperspectief*, in het bijzonder in de motieven die tijdelijke werknemers en uitzendkrachten hebben om in een dergelijk contract te werken.

Ondanks het belang van flexibele werkvormen in de huidige maatschappij is onderzoek naar de motieven van tijdelijke werknemers en uitzendkrachten schaars en vaak ook rudimentair. Vaak wordt immers niet meer dan een ruw onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige tijdelijke werknemers en uitzendkrachten: werknemers die

wel of niet de voorkeur geven aan hun huidige contractvorm.

In een vorige bijdrage over dit thema stellen De Witte, Vander Steene, Dejonckheere, Forrier, Sels en Van Hootegem (2001) echter vast dat dit zwart-wit-perspectief genuanceerd dient te worden. In hun onderzoek geeft immers een groot deel van de flexibele werknemers aan dat een flexibel contract hen de kans biedt ervaring op te doen en de eigen mogelijkheden te exploreren. Het uiteindelijke doel is

voor de meerderheid van de respondenten echter hetzelfde: vast werk vinden. De Witte e.a. (2001) stellen in hun studie drie hoofdmotieven vast: *"bij gebrek aan vast werk"* ('omdat ik geen vast werk kan vinden'), *"exploratie van mogelijkheden"* ('omdat ik zo ervaring kan opdoen') en *"combinatie met andere activiteiten"* ('omdat ik me niet wil binden voor lange tijd'). Ook Tan en Tan (2002) duiden op het belang van een dergelijke nuancering en documenteren in hun omvattende studie zes hoofdmotieven: *"combinatie van werk met andere levensdomeinen"* ('omdat het me toelaat mijn werk te onderbreken wanneer ik wil'), *"economische redenen"* ('omdat het me een aanvullend inkomen biedt op mijn hoofdactiviteit'), *"versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden"* ('omdat ik zo ervaring kan opdoen'), *"voordelen van tijdelijk werk/uitzendarbeid"* ('omdat het minder stress met zich meebrengt'), *"een middel om vast werk te vinden"* ('omdat ik zo

kans maak op een vast contract in deze organisatie') en "bij gebrek aan vast werk" ('omdat ik niet over de juiste vaardigheden of ervaring beschik voor vast werk').

Sommige van deze motieven vinden we terug in een beperkt aantal nationale (Idea Consult, 2000; 2002; 2004; De Witte e.a., 2001) en internationale (Hardy & Walker, 2003; Polivka, 1996; Cohany, 1996; 1998; DiNatale, 2001) studies, waar een onderscheid wordt gemaakt tussen arbeidsmarktgerelateerde motieven en persoonlijke redenen. Arbeidsmarktgerelateerde motieven ('de onmogelijkheid om vast werk te vinden', 'opstap naar vast werk') blijken voor een meerderheid van de respondenten een beslissende rol te spelen, terwijl een minderheid persoonlijke redenen aanhaalt ('omdat ik zo nieuwe vaardigheden kan leren', 'omdat ik zo ervaring kan opdoen') (Hardy & Walker, 2003; Polivka, 1996; Cohany, 1996; 1998; DiNatale, 2001, Idea Consult, 2000; De Witte e.a., 2001).

Het aantal bevroegde motieven in bovenstaande studies is echter beperkt. Met deze bijdrage beogen we een *exhaustieve* bevraging van de motieven om in een tijdelijk contract of contract als uitzendkracht te werken.

Onderzoekopzet

Dataverzameling en steekproef

In de lente van 2005 stemden 25 Vlaamse bedrijven – met minimum 4 tijdelijke werknemers of uitzendkrachten – in met de vraag tot medewerking aan een onderzoeksproject over de beleving van werk. De deelnemende organisaties bezorgden de vragenlijsten aan de werknemers met een tijdelijk contract of contract als uitzendkracht. Daarnaast werden ook werknemers met een vast contract bevroegd. De deelname aan het onderzoek gebeurde anoniem en op vrijwillige basis. De vragenlijsten werden thuis of op het werk ingevuld. De resultaten in deze bijdrage hebben vanzelfsprekend enkel betrekking op de tijdelijke werknemers en uitzendkrachten.

In totaal bezorgden 273 tijdelijke werknemers of uitzendkrachten hun vragenlijst ingevuld terug (respons 44,9%): 106 uitzendkrachten (38,8%) en

167 werknemers met een tijdelijk contract (61,2%). 51% van de respondenten is bediende en 49% arbeider. De gemiddelde anciënniteit is 1,6 jaar. De gemiddelde respondent werkt 35,3 uren per week en is 28,2 jaar. Een kleine meerderheid van de respondenten is vrouwelijk (57,6%) en alleenstaand (56,3%). 43,5% van de respondenten behaalde een diploma hoger secundair onderwijs, terwijl 24,9% van de respondenten een 'lager' diploma behaalde. 31,6% van de respondenten behaalde een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs.

Analyses

In deze studie wordt nagegaan welke motieven tijdelijke werknemers en uitzendkrachten hebben om in een flexibel contract te werken. Deze motieven werden bevroegd aan de hand van 32 items, opgesteld aan de hand van de 6 hoofdmotieven van Tan en Tan (2002). Aan de respondenten werd gevraagd aan te kruisen in welke mate ze akkoord gingen met elk van de uitspraken op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). Per item werd het percentage respondenten berekend dat instemt met het item (score 4 of 5) of het afwijst (score 1 of 2). Deze gegevens worden weergegeven in tabel 1.

De onderliggende factorstructuur van de motieven werd nagegaan via een principaalcomponentenanalyse met varimaxrotatie. Alle items die naar eenzelfde dimensie verwijzen, werden samengeteld en verrekend tot een score tussen 0 (de respondent gaat helemaal niet akkoord met de schaal) en 10 (de respondent gaat helemaal akkoord met de schaal). Een 5 vormt daarbij het neutrale schaal-midden. Voor elke schaal werd eerst de gemiddelde schaalscore berekend (zie tabel 1). Daarna wordt aangegeven hoeveel percent van de respondenten hoger scoort dan 5 en met andere woorden instemt met de schaalinhoud (zie tabel 1).

Resultaten

Globale resultaten

Na factoranalyse komen vier goed interpreteerbare dimensies naar voor. Tabel 1 geeft de factorladingen van de items per dimensie weer. De items die

Tabel 1.

Beoordeling van de motieven: beoordeling van de schalen en van de afzonderlijke items in %

Ik werk als uitzendkracht of met een tijdelijk contract omdat...	Niet akkoord	Akkoord
<i>Een middel om vast werk te vinden (gemiddelde = 7,16; 79,80% > 5)</i>		
– ik zo een vast contract hoop te krijgen. (0,83)	16,8	69,3
– ik zo kans maak op een vast contract in deze organisatie. (0,87)	19,5	59,5
– ik zo kan tonen dat ik een vast contract verdien. (0,78)	21,8	59,0
– dit de enige manier is om hier een vast contract te krijgen. (0,76)	30,0	34,9
<i>Bij gebrek aan vast werk (gemiddelde = 6,62; 76,30% > 5)</i>		
– het beter is dan helemaal geen werk hebben. (0,52)	14,8	72,7
– dit het enige type van contract/aanstelling was dat ik kon krijgen. (0,50)	18,2	62,1
– het voor mij moeilijk is om vast werk te vinden. (0,72)	39,7	33,9
– ik geen vast werk kan vinden. (0,79)	48,0	30,4
<i>Versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden (gemiddelde = 6,27; 76,20% > 5)</i>		
– ik zo ervaring kan opdoen. (0,82)	17,5	61,2
– ik zo mijn vaardigheden kan onderhouden. (0,62)	20,2	55,8
– ik zo nieuwe vaardigheden kan leren. (0,77)	25,0	47,2
– ik zo verschillende soorten werk kan doen. (0,77)	44,9	28,1
– ik zo verschillende soorten organisaties kan leren kennen. (0,79)	45,7	28,1
<i>Voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid (gemiddelde = 3,85; 20,90% > 5)</i>		
– het me de mogelijkheid biedt het gezinsinkomen aan te vullen. (0,49)	54,6	25,9
– het me toelaat mijn werk te onderbreken wanneer ik dat wil. (0,66)	59,8	19,7
– het me meer vrijheid geeft. (0,76)	65,4	19,0
– het me momenteel beter uitkomt. (0,71)	67,6	16,8
– ik van de afwisseling in tijdelijke of uitzendjobs hou. (0,63)	66,4	14,5
– het minder stress met zich meebrengt. (0,64)	70,2	12,2
– het me toelaat te werken wanneer wil. (0,79)	76,5	12,1
– het me een aanvullend inkomen biedt op mijn hoofdactiviteit (bijvoorbeeld studies, ander werk,...). (0,54)	81,7	11,1
– het minder verantwoordelijkheden met zich meebrengt. (0,69)	71,0	9,9
– ik me niet wil binden voor lange tijd. (0,72)	79,2	9,5
– het de enige vorm van betaalde arbeid is die te combineren valt met hobby's en/of vrijwilligerswerk. (0,77)	80,1	8,8
– het me een hoger loon biedt in vergelijking met andere contracten/aanstellingen. (0,53)	74,0	8,0
– mijn familiaal leven geen ruimte laat voor vast werk. (0,72)	89,0	5,0
– ik financieel geen nood heb aan een vaste job. (0,68)	87,7	3,8

Noot: De factorloadingen worden tussen haakjes weergegeven na elk item.

Bron: Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, Departement Psychologie, K.U.Leuven

een hoge lading vertonen op meer dan een hoofd-motief werden uit de analyses weggelaten.

De eerste dimensie verklaart 23% van de totale variantie en combineert de items van de volgende theoretische dimensies: *'voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid'*, *'combinatie van werk met andere levensdomeinen'* en *'economische redenen'*. Aangezien de items van deze drie dimensies wijzen op de voordelen die verbonden zijn aan flexibele arbeid, wordt deze dimensie *'voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid'* genoemd. De overige dimensies *'versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden'* (13,7% verklaarde variantie), *'een middel om vast werk te vinden'* (11,7% verklaarde variantie) en *'bij gebrek aan vast werk'* (7,7% verklaarde variantie) komen inhoudelijk overeen met de theoretisch vooropgestelde dimensies.

Uit de gemiddelde schaalscores blijkt dat de respondenten in hoofdzaak tijdelijk werken of uitzendarbeid verrichten als *'een middel om vast werk te vinden'* (gemiddelde schaalscore: 7,2 op 10). 79,8% van de respondenten stemt in met de inhoud van deze schaal. Uit de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken blijkt eveneens dat de respondenten hun huidige contract als *'een middel om vast werk te vinden'* percipiëren. Zo haalt 69,3% van de respondenten 'omdat ik zo een vast contract hoop te krijgen' aan als beslissend motief.

Ook de dimensies *'bij gebrek aan vast werk'* en *'versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden'* worden door de respondenten als belangrijk aangeduid. Respectievelijk scoren ze gemiddeld 6,6 en 6,3 op 10, wat een duidelijke instemming met deze motieven uitdrukt. Dat tijdelijk werk en uitzendarbeid in belangrijke mate ingegeven zijn *'bij gebrek aan vast werk'* en ter *'versterking van de professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden'* blijkt eveneens uit de beoordeling van de afzonderlijke items. Zo stemt maar liefst 72,7% van de respondenten in met de uitspraak *'omdat het beter is dan helemaal geen werk hebben'*. Ook met de motieven *'dit was het enige type van contract/aanstelling dat ik kon krijgen'* (62,1%), *'ik kan zo ervaring opdoen'* (61,2%), en *'ik kan zo mijn vaardigheden onderhouden'* (55,8%) stemt een meerderheid van de respondenten in.

Uit de gemiddelde schaalscores blijkt dat de schaal *'voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid'* door de respondenten afgewezen wordt (schaalscore: 3,9 op 10). De beoordeling van de afzonderlijke uitspraken van deze schaal bevestigt een afwijzende houding ten aanzien van deze motieven: de percentages respondenten die instemmen met de desbetreffende items variëren van slechts 5,0% tot 25,9%. Deze motieven drukken bijgevolg een minderheidsstandpunt uit.

Verschillen tussen tijdelijke werknemers en uitzendkrachten

Uit de gemiddelde schaalscores blijkt dat uitzendkrachten over het algemeen hoger scoren dan tijdelijke werknemers. Zo stemmen de uitzendkrachten in iets sterkere mate in met het motief *'een middel om vast werk te vinden'* dan de tijdelijke werknemers (gemiddelde schaalscores respectievelijk 7,6 en 6,9 op 10). Onder de uitzendkrachten geeft 84,6% het motief *'een middel om vast werk te vinden'* aan, tegenover 76,6% van de tijdelijke werknemers. Eveneens wat de schalen *'bij gebrek aan vast werk'*, *'versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden'* en *'voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid'* betreft, liggen de gemiddelde schaalscores hoger bij de uitzendkrachten dan bij de tijdelijke werknemers (respectievelijk 7,1 versus 6,3; 6,8 versus 5,9; 4,4 versus 3,5).

Ondanks deze verschillen, komt binnen beide groepen dezelfde rangordening naar voren. Zowel respondenten met een tijdelijk contract als uitzendkrachten benadrukken immers in eerste instantie het motief *'een middel om vast werk te vinden'*. *'Bij gebrek aan vast werk'*, en *'versterken van professionele capaciteiten en exploratie van mogelijkheden'* komen voor beide groepen respectievelijk op de tweede en derde plaats. Het motief *'voordelen van tijdelijk werk of uitzendarbeid'* wordt door beide groepen afgewezen.

Besluit

Uitzendarbeid en tijdelijk werk blijken in hoofdzaak een middel om vast werk te vinden. Zoals reeds uit voorgaand onderzoek blijkt, is flexibele

arbeid tevens in belangrijke mate ingegeven door een gebrek aan vast werk. Ook het versterken van professionele capaciteiten en de exploratie van professionele mogelijkheden blijkt een belangrijk motief. Deze bevinding ondersteunt de bevindingen van De Witte e.a. (2001). Daaruit blijkt onder meer dat een deel van de flexibele werknemers een flexibel contract percipieert als een kans om ervaring op te doen en om de eigen mogelijkheden te exploreren. Het uiteindelijke doel is echter het vinden van vast werk. Nieuw aan deze bijdrage in vergelijking met de vorige, is dat de motieven voor tijdelijke en uitzendarbeid ditmaal veel uitvoeriger in kaart werden gebracht. Dat leverde de nuancering op dat men tijdelijk kan werken omdat men geen vast werk *kan* vinden, doch ook omdat men via het tijdelijk werk vast werk *wenst* te vinden. Dit laatste (instrumentele) motief werd onderbelicht in de vorige studie en komt uit deze studie als het belangrijkste motief naar voor om tijdelijk of uitzendwerk te aanvaarden.

Veerle Declerck
Hans De Witte
Nele De Cuyper
Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn
Departement Psychologie
K.U.Leuven

Noten

1. Tan en Tan (2002) noemen dit motief 'familiale redenen'.
2. Tan en Tan (2002) noemen dit motief 'zelfrealisatie'.
3. Tan en Tan (2002) noemen dit motief 'persoonlijke voorkeur'.

Bibliografie

- Cohany, S.R. (1996). Workers in alternative employment arrangements. *Monthly Labor Review*, 119(10), pp. 31-45.
- Cohany, S.R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: a second look. *Monthly Labor Review*, 121(11), pp. 3-21.
- De Witte, H., Vander Steene, T., Dejonckheere, J., Forrier, A., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2001). Contractuele flexibiliteit: bewuste leefstijl of bij gebrek aan beter? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11(4), pp. 92-97.
- DiNatale, M. (2001). Characteristics of and preference for alternative work arrangements, 1999. *Monthly Labor Review*, 124 (3), pp. 28-49.
- Feldman, D.C., Doeringhaus, H.I. & Turnley, W.H. (1994). Managing temporary workers: a permanent HRM challenge. *Organizational Dynamics*, 23, pp. 49-64.
- Hardy D.J. & Walker R.J. (2003). Temporary but seeking permanence: a study of New Zealand temps. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), pp. 141-152.
- Idea Consult (2000). *(Vast) werk zoeken via uitzendarbeid*. Brussel: Idea Consult.
- Idea Consult (2002). *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*. Brussel: Idea Consult.
- Idea Consult (2004). *Uitzendkrachten in 2003: profiel- en tewerkstellingskenmerken*. Brussel: Idea Consult.
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and longterm preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), pp. 635-647.
- Polivka, A.E. (1996). Into contingent and alternative employment: by choice? *Monthly Labor Review*, 19(10), pp. 55-73.
- Tan, H.H. & Tan C.P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *The Journal of Psychology*, 136(1), pp. 83-102.