
Naar een betere kwaliteit van de arbeid dankzij het sociaal overleg? België in comparatief Europees perspectief

Pulignano, V., van Daele, S., Doerflinger, N., & Maenen, S. (2013). *Veranderen arbeidsvoorwaarden en systemen van industriële relaties? België in comparatief Europees perspectief*. Working paper Centre for Sociological Research (CeSO). Comparative Industrial Relations in Europe, CeSO/CAAE, nr. 2013-1. Leuven: Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

Het thema 'kwaliteit van de arbeid' heeft steeds meer beleidsaandacht gekregen tijdens de laatste decennia, niet in het minst dankzij de Lissabonagenda en de demografische verschuivingen in de Europese Unie. In haar beleid benadrukt de Europese Commissie dat de werking van de arbeidsmarkt afhangt van het verhogen van de kwaliteit van de arbeid, het bevorderen van de jobcreatie en het verbeteren van de vaardigheden van werknemers. Hoe zinnig het mag zijn om deze thema's principieel als prioritair te bestempelen, concrete richtlijnen formuleren rond deze thema's blijft uiterst moeilijk. Dit is te des te meer zo op Europees niveau omdat de beleidsperspectieven in de verschillende nationale contexten sterk variëren (Gallie et al., 1998). Of en in welke mate er rond dit thema evolutie is, ten goede of ten kwade, is bijgevolg afhankelijk van de nationale context van elk Europees land afzonderlijk.

In deze bijdrage gaan we na hoe de kwaliteit van de arbeid zich in verschillende EU-landen ontwikkeld heeft doorheen de afgelopen vijftien jaar. Onze centrale onderzoeksvraag is welke variabelen een invloed hebben op de 'werkbaarheid' van werk. Als te verklaren variabelen nemen we de mate waarin werknemers zichzelf in staat achten om op oudere leeftijd (60+) hun huidige job uit te voeren. Hoe worden de nationale verschillen weerspiegeld in de arbeidsvoorwaarden en werkbaarheid, en welke plaats heeft België hierbinnen? Wat is de algemene trend in de Europese arbeidsvoorwaarden? We gaan dieper in op de vraag of er al dan niet een verband bestaat tussen een sterk sociaal overlegsysteem en een betere kwaliteit van de arbeid.

Het Belgische institutionele raamwerk in vergelijkend perspectief

België wordt klassiek ingedeeld als een gecoördineerde markteconomie, gekenmerkt door een hoge syndicalisatiegraad, een relatief hoge mobilisatiecapaciteit en een grote betrokkenheid van de sociale partners in de uitwerking en implementatie van het sociaal beleid. Collectieve onderhandelingen kennen een betrekkelijk hoge stabiliteit, en een sterk geïnstitutionaliseerd ‘piramidaal’ overlegstelsel, met klemtoon op het sectorale niveau. Waar de sociale dialoog aanvankelijk voornamelijk gericht was op loon- en arbeidsvoorwaarden in strikte zin, heeft zich gaandeweg een verruiming doorgezet naar thema's als welzijn op het werk, werkgelegenheid, sociale zekerheid, en vorming en opleiding (Pulignano, 2012). De sociale dialoog in België draagt bovendien bij aan de coherentie tussen de verschillende beleidsniveaus, aangezien de sociale partners vertegenwoordigd zijn op alle beleidsniveaus en in hun interne organisatie al hun beleidsdomeinen op elkaar afstemmen. De combinatie van het centrale en het lokale niveau is bepalend voor het vermogen van de sociale partners om invloed uit te oefenen. De kracht op het centrale niveau is goed voor de uniformiteit van het beleidsraamwerk en kan op het terrein bijdragen aan een effectieve implementatie van het beleid (Gallie, 2007).

De algemene trend in Europa de laatste twintig jaar is echter één van een grotere decentralisatie van het collectief overleg. De internationale economische ontwikkelingen hebben een enorme druk uitgeoefend op de nationale onderhandelingsstructuren. De klemtoon van het overleg is daardoor verschoven van de verdeling van de meerwaarden door productiviteitsverhoging naar het borgen en versterken van het concurrentievermogen van ondernemingen. Door de internationalisering in heel wat sectoren, zijn vroegere evenwichten tussen werkgeversorganisaties en hun achterban op de helling komen te staan. Ook het politieke proces van de Europese integratie onder auspiciën van de Economische en Monetaire Unie (EMU) heeft impulsen gegeven aan herstructureringen en rationalisering. Bedrijven streven naar het plooiën van activiteiten binnen de Europese regio in plaats van enkel op nationale markten. Dergelijke ontwikkelingen hebben

aanleiding gegeven tot een heroriëntering van de onderhandelingsagenda. In verscheidene Europese landen, waaronder Duitsland, Zweden en Denemarken, is sinds het midden van de jaren negentig van de vorige eeuw gaandeweg de druk verhoogd om de collectieve onderhandelingen te decentraliseren.

Ondanks deze (indirecte) Europese druk voor een meer gedecentraliseerd systeem van collectief overleg, lijkt België toch vast te houden aan een eerder gecentraliseerd corporatisme. Het systeem van collectief overleg is in vergelijking met andere Europese landen vrij stabiel gebleven. Er zijn slechts beperkte veranderingen in de dekkinggraad en wijzigingen in de onderhandelingspraktijk gebeurd. Zo is de reikwijdte van de collectieve onderhandelingen in België stabiel gebleven de voorbije vijftien jaar op 96%. In Duitsland is deze gedaald van 70% naar 62% als gevolg van de openingsclausules. Ook wat betreft de syndicalisatiegraad zijn de cijfers treffend. Deze zijn in België de voorbije decennia stabiel gebleven op ongeveer 52% tussen 1995 en 2010. In andere landen zijn sterke dalingen op te merken. In Duitsland was er in dezelfde periode een daling van 29% naar 18,6%, in Zweden van 87% naar 68% en in Denemarken van 78% naar 68% (Visser, 2011).

De empirie

Dataverzameling

Voor deze studie is gebruik gemaakt van vier ‘waves’ (1995, 2000, 2005, 2010) van de ‘European Working Conditions Survey’ (EWCS). Voor onze analyse werd een specifiek EWCS-dataset gecreëerd die vier waves van de EWCS samenvoegt. Alle vragen die in minstens twee van de waves aanwezig zijn, en die van belang zijn voor de kwaliteit van de arbeid, zijn hierin opgenomen. Voor onze analyses zijn alle zelfstandigen uit de dataset gehaald, waardoor enkel de werknemers overbleven. We selecteerden vijftien landen (EU-15), resulterend in een dataset dan van 39 945 respondenten. In dit artikel focussen we op de resultaten uit negen landen met verschillende systemen van industriële relaties. De variabelen waar we ons op focussen zijn ingedeeld in drie groepen. De eerste groep van variabelen kijkt naar institutionele regelingen die kunnen

verschillen per land. Hieronder vallen het aantal werknemers met een contract van onbepaalde duur, het aantal uitzendkrachten¹ en de loontevredenheid. Ten tweede wordt gekeken naar de evolutie in een aantal subjectief gemeten variabelen, zoals de werkdruk, de work-life balance, de bereidheid te werken voorbij de leeftijd van 60 jaar, de jobonzekerheid en de jobtevredenheid. De derde groep variabelen kijkt naar de mate waarin er in de arbeidsorganisatie veranderingen zijn opgetreden doorheen de jaren. Hierbij zal gefocust worden op de jobautonomie die werknemers krijgen, de autonomie van de werknemer met betrekking tot zijn werktijd, teamwerk, gezondheidsproblemen en taakcomplexiteit. In deze bijdrage willen wij een selectie van de meest relevante variabelen presenteren.

Relatieve institutionele stabiliteit in België

Eén centrale indicator van de institutionele verhoudingen in de economie is de dualisering van de arbeidsmarkt, met name de groei van enerzijds stabiele segmenten op de arbeidsmarkt met goede arbeidsvoorwaarden en duurzame tewerkstelling, en anderzijds van het aantal werknemers in een preciaire arbeidsmarktpositie. Deze zogenaamde 'outsiders' zijn de werknemers met een inferieure status in termen van ontslagbescherming, lonen en sociale zekerheid. De dualisering van de arbeidsmarkt is het resultaat van een groeiende kloof tussen deze twee segmenten, bijvoorbeeld omwille van een toename van het aantal outsiders (Eichhorst & Marx, 2011).

Palier en Thelen (2010) argumenteren dat een toenemende dualisering van de arbeidsmarkt het gevolg kan zijn van een crisis in het sociale overlegmodel van een land. In de jaren '80 waren vakbonden in staat om differentiatie in de arbeidsmarkt te vermijden. Een groeiend secundair segment met niet-standaard jobs in de arbeidsmarkt kan in die zin bekeken worden als het gevolg van een verlies aan organisatiekracht bij de vakbonden (Eichhorst & Marx, 2011; Palier & Thelen, 2010). Indien deze hypothese correct is dan zou er minder dualisering zijn in landen waar vakbonden hun organisationele sterkte grotendeels hebben behouden.

Om deze stelling nader te onderzoeken, kan bekeken worden of dualisering op de arbeidsmarkt

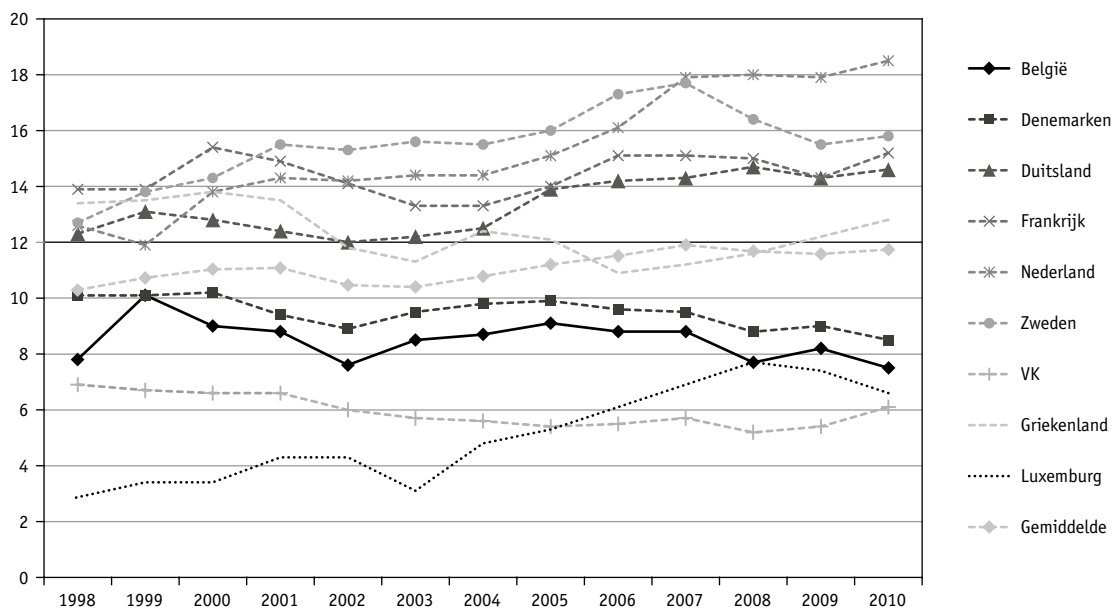
samenhangt met de organisationele sterkte van vakbonden. In België is deze sterkte relatief stabiel gebleven en we zien overeenkomstig dat ook het aandeel uitzendkrachten, net als het aandeel werknemers met een contract onbepaalde duur, relatief stabiel gebleven is. In 1998 waren 8,7% van de Belgische werknemers uitzendkrachten, in 2010 is dit 7,5%. Hiermee bevindt België zich over de hele lijn onder het gemiddelde, dat in 1998 op 10,3% lag en in 2010 op 11,7%. De landen met een stijgende trend zijn Duitsland, Zweden, Nederland, Luxemburg en Frankrijk. Duitsland, Zweden, Nederland en Frankrijk zijn ook de landen waar het gebruik van uitzendkrachten het hoogst is. Denemarken, België, het Verenigd Koninkrijk en Luxemburg maken het minst gebruik van uitzendkrachten. In Duitsland is dit te verklaren door de Hartz-hervormingen in 2003/2004 die een algemene deregulerings-trend van de Duitse industriële relaties hebben teweeggebracht. Vanaf dit jaar is een stijging te zien in het gebruik van uitzendkrachten.

Zweden en Nederland spannen de kroon wat betreft het aandeel uitzendkrachten, zelfs in vergelijking met Frankrijk. Nochtans worden de vakbonden in Zweden en Nederland beschouwd als sterker dan in Frankrijk. Frankrijk is echter een particulier geval. Het land kent een lage syndicalisatiegraad, 7,6% in 2010, maar de reikwijdte van de collectieve onderhandelingen is relatief verstrekkend, tot 90% in 2010 (Visser, 2011). In Frankrijk is het ook moeilijk te spreken over een dualisering van de arbeidsmarkt door het hoge aantal uitzendkrachten. De arbeidsvoorwaarden voor deze werknemers verschillen daarvoor te weinig van de voorwaarden die andere werknemers te beurt vallen.

Het hoog aandeel uitzendkrachten in Zweden en Nederland kan wel beschouwd worden als het resultaat van veranderende arbeidsverhoudingen. In 2010 is bijna één vijfde van de werknemers in Nederland tewerkgesteld als uitzendkracht. In Nederland correleert deze vaststelling met een sterke daling van de syndicalisatiegraad van 33% begin jaren '80 tot nog maar 19% in 2010. In 1999 hebben de bonden ingestemd met de 'Wet Flexibiliteit en Zekerheid' die het gebruik van uitzendkrachten in Nederland heeft aangemoedigd. Ook Zweden kent een zeer hoog aandeel uitzendkrachten – ook hier heeft zich een val in de syndicalisatiegraad voorgedaan van 86,6% in 1995 tot 68,9% in 2010 (Visser, 2011).

Figuur 1.

Percentage uitzendkrachten

**Bron:** EUROSTAT, eigen bewerking

Een toenemend gevoel van onzekerheid

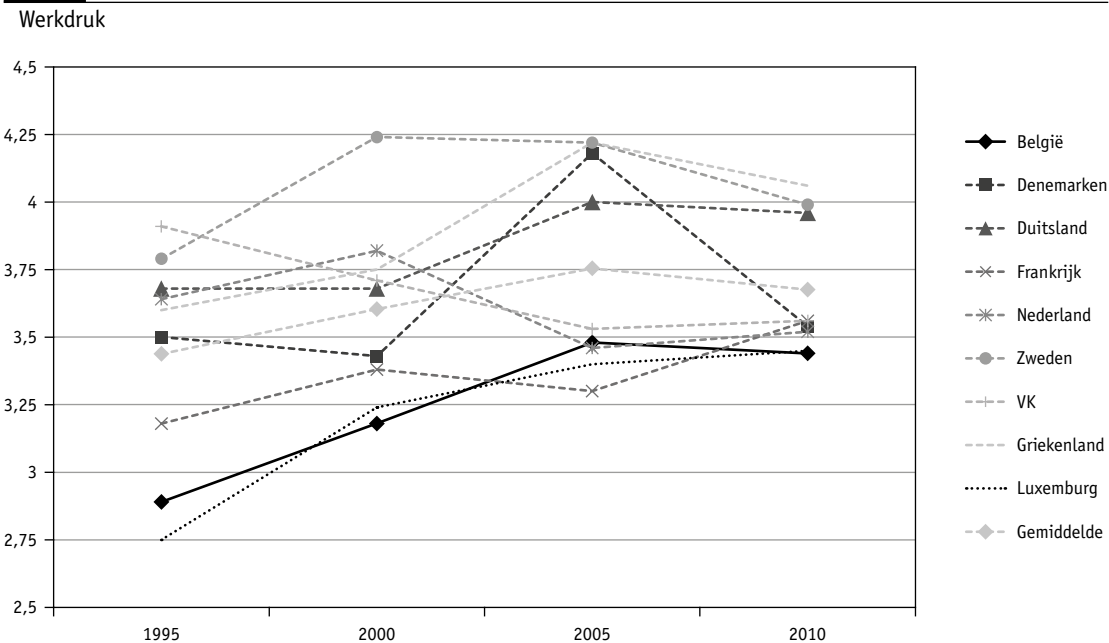
De formele statistische realiteit van een slechts beperkte dualisering op de arbeidsmarkt in België vertaalt zich echter niet in een stabiel *gevoel* van zekerheid voor de Belgische werknemers. 'Werkdruk' operationaliseerden we in deze studie aan de hand van de vragen: 'Houdt uw job ... in?' (1) het werken aan hoge snelheid, (2) het werken naar strakke deadlines'. In België is een algemene stijging waar te nemen van de werkdruk.

In bijna alle landen is de werkdruk de voorbije vijftien jaar gestegen (zie figuur 2). In België lag deze, op een schaal van 1 tot 7, in 1995 op 2,89 en in 2010 op 3,45. Ten opzichte van de andere landen is de werkdruk echter relatief laag, in 1995 bevond België zich samen met Luxemburg op het laagste niveau. In 2010 heeft België zich echter aangesloten bij Denemarken, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Nederland. Er zijn enkele uitzonderingen op deze globale trend: in het Verenigd Koninkrijk en Nederland is de werkdruk de laatste vijftien jaar afgenomen. Ook in Denemarken is tussen 2005 en 2010 een dalende trend zichtbaar in de werkdruk. In 2005 en 2010 is het niveau van werkdruk in het Verenigd

Koninkrijk lager dan het gemiddelde van de landen die we analyseerden. In Denemarken en Zweden ligt de werkdruk dan weer hoger dan het gemiddelde. Ook in Griekenland ligt de werkdruk hoog. Figuur 3 toont dat in de meeste landen het gevoel van jobonzekerheid toegenomen is. In 2010 is het in België na Griekenland het grootst. Hierna volgen Duitsland, Frankrijk, Nederland, Zweden, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk, die zeer dicht bij elkaar liggen. In Denemarken is de subjectieve jobonzekerheid het laagste, ondanks de relatief beperkte ontslagbescherming in dat land. Het Deense flexicurity-systeem maakt schijnbaar dat werknemers de zekerheid ervaren van een actief arbeidsmarktbeleid en een sterk sociaal vangnet.

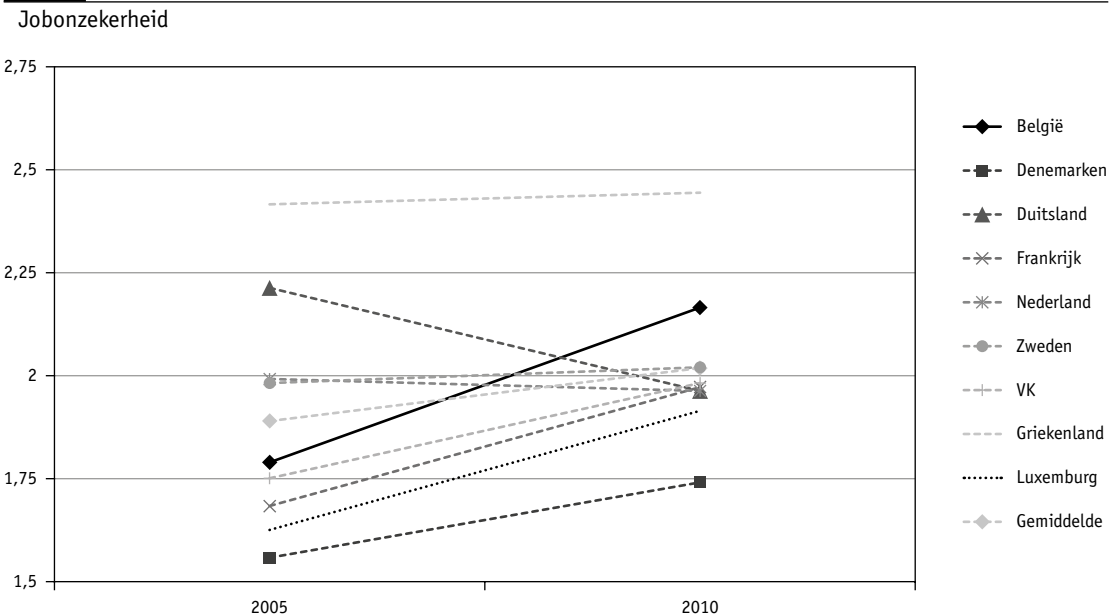
Deze gegevens tonen aan dat terwijl België vanuit institutioneel oogpunt relatief stabiel is, de 'beleving' van werk toch sterk aan het verschuiven is. De werkdruk is in België relatief minder groot dan in andere landen, maar toch is hier een stijgende trend waar te nemen. Wat betreft het gevoel van jobonzekerheid daarentegen kent België een eerder drastische positie in vergelijkend perspectief. In 2010 was er enkel in Griekenland een scherper gevoel van jobonzekerheid.

Figuur 2.



Bron: European Working Conditions survey, eigen bewerking

Figuur 3.



Bron: European Working Conditions Survey, eigen bewerking

De rol van de arbeidsorganisatie

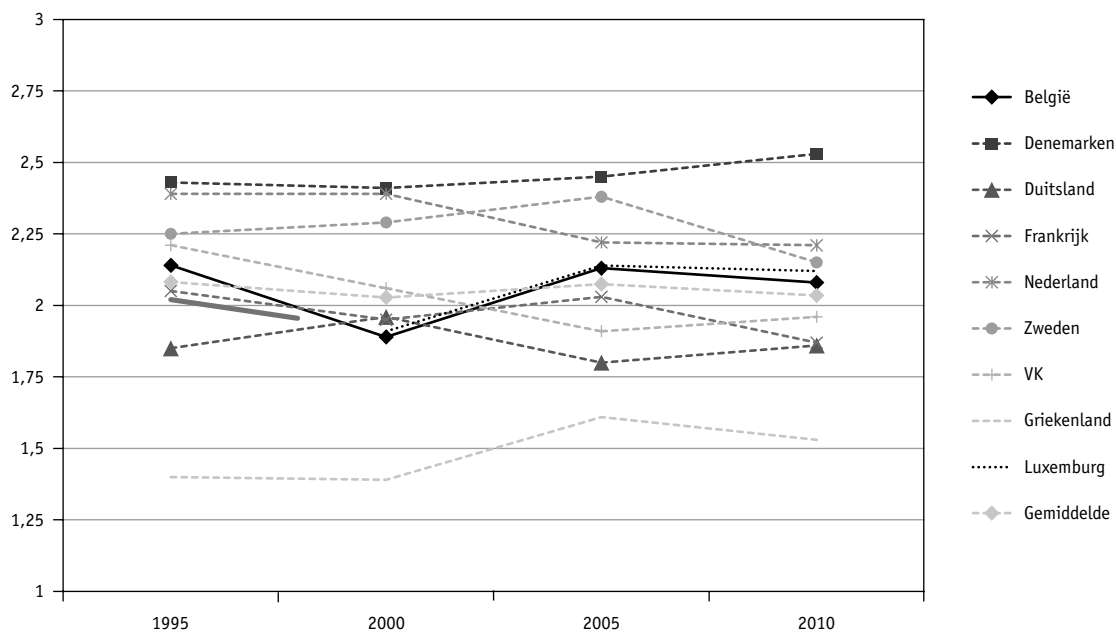
Mogelijk zijn deze verschillen tussen landen in de beleving van werk het gevolg van nationale verschillen in de soort arbeidsorganisaties waarin mensen werken. Voorgaande studies hebben immers aangetoond dat het type arbeidsorganisatie in grote mate verschilt van het ene land tot het andere. We spitsen ons hier wat arbeidsorganisatie betreft toe op het aspect 'jobautonomie'. Jobautonomie wordt immers beschouwd als een belangrijke indicator van de kwaliteit van de arbeid en van de 'werkbaarheid' van werk. Uit decennia van uitgebreid wetenschappelijk onderzoek blijkt immers dat een combinatie van hoge belasting met beperkte armslag of autonomie in het werk tot stresserende jobs leidt (bijvoorbeeld De Jonge et al., 2000; Karasek, 1979). Eerder toonden Fröhlich en Pekruhl (1996) dat de mate waarin mensen autonomie genieten op hun werk hoog is in de Scandinavische landen. De

hypothese hierbij is dat sterke vakbonden ijveren voor een meer participatieve bedrijfsvoering en dus positieve invloed hebben op jobautonomie. Hierdoor zouden we kunnen verwachten dat in landen als België, waar vakbonden sterk institutioneel zijn ingebed en een effectieve representatie hebben op de werkvloer, de jobautonomie hoger zal zijn. In dit onderzoek begrijpen we jobautonomie als de mate waarin werknemers keuzemogelijkheden hebben met betrekking tot (1) de volgorde van de taken, (2) de werkmethodes, (3) het werkritme.

Figuur 4 laat zien hoe België zich verhoudt tot andere Europese landen op vlak van autonomie in het werk. De jobautonomie van België bevindt zich op een gemiddeld niveau en kent een stabiel verloop doorheen de tijd. Jobautonomie is, zoals verwacht, hoog in Denemarken, Zweden en Nederland. België bevindt zich, samen met het Verenigd Koninkrijk, Luxemburg, Duitsland en Frankrijk in de buurt van het gemiddelde.

Figuur 4.

Jobautonomie



Bron: European Working Conditions Survey, eigen bewerking

De meest opvallende vaststelling uit figuur 4 is dat ondanks de groeiende aandacht in de literatuur en

het beleid voor de kwaliteit van de arbeid, er zeer weinig evolutie is op dit vlak. Schijnbaar hebben

weinig landen de hefbomen gevonden, of gezocht, om op dit vlak stappen vooruit te zetten

Is het nodig om arbeidsorganisaties te veranderen?

Is al die beleidsaandacht voor werkbaarheid en kwaliteit van de arbeid wel terecht? Om dit verder na te gaan, kijken we welke invloed verschillende groepen van variabelen hebben op de werkbaarheid van

jobs. Werkbaarheid heeft een sterk actueel belang gegeven de demografische impact op de arbeidsmarkt, waardoor het cruciaal wordt om mensen langer op de arbeidsmarkt te houden. Een subjectieve indicator van werkbaarheid is de mate waarin mensen verwachten op latere leeftijd hun huidige job te blijven uitoefenen (“denkt u dat u dezelfde job zou kunnen uitvoeren die u nu doet wanneer u 60 jaar bent?”). We voerden een logistische regressie uit met deze maat van subjectieve werkbaarheid als de te verklaren variabele² (zie tabel 1).

Tabel 1.
Logistische regressie op de werkbaarheid

Variabele	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	-4,2792	***
CONTROLEVARIABLEN		
Leeftijd	0,0448	***
Geslacht (0 = vrouw, 1 = man)	0,1145	**
Isco1: wetgevers, hogere ambtenaren en managers	0,1807	
Isco2: professionals	0,4614	***
Isco3: technici en vakspecialisten	0,3186	***
Isco4: bedienden	0,6029	***
Isco5: dienstverlenend personeel, winkelbedienden, verkopers en marktkramers	-0,0679	
Isco6: landbouwers en vissers	-0,7082	**
Isco7: ambachtelijke en verwante beroepen	-0,3586	***
Isco9: elementaire beroepen	-0,4451	***
Nace1: landbouw, jagen, bosbouw en visserij	0,3297	
Nace3: diensten (geen publieke administratie	-0,0018	
Nace4: publieke administratie, defensie	-0,0385	
Nace5: andere diensten	-0,1205	*
INSTITUTIONELE VARIABLEN		
Loontevredenheid	0,0885	***
SUBJECTIEVE INDIVIDUELE VARIABLEN		
Werkdruk	-0,0731	***
Work-life balance	0,1905	***
Jobonzekerheid	0,0007	
Jobtevredenheid	0,6381	***
ARBEIDSORGANISATIE		
Jobautonomie	0,0570	**
Autonomie mbt de werktijd	0,0945	***
Teamwork	-0,0266	
Gezondheidsproblemen	-0,1776	***
Taakcomplexiteit	0,0798	***

***significant op $\alpha = 0,0001$; **significant op $\alpha = 0,01$; *significant op $\alpha = 0,05$

Bron: European Working Conditions Survey, eigen bewerking

Deze analyse geeft aan dat naast enkele persoonlijke kenmerken (zie controlevariabelen) de subjectieve beleving van het werk van significante invloed is. Een goede work-life balance blijkt voor veel werknemers een voorwaarde om op oudere leeftijd in dezelfde job aan de slag te blijven. Interessante loonvoorwaarden werken evenzeer motiverend. Het gevoel sterke werkdruk te ondergaan is daarentegen sterk demotiverend. Een hoge werkdruk gaat lastig samen met het vooruitzicht nog te moeten werken op oudere leeftijd. Verder tonen de analyses een onafhankelijk effect van de arbeidsinhoud. Daardoor leeft bij professionals, technische experts en managers een grotere bereidheid langere loopbanen te presteren dan bij productiearbeiders en machine operatoren. Bedienden zijn globaal ook vaker bereid op latere leeftijd nog te werken dan arbeiders.

Teamwerk blijkt niet significant van aard te zijn omdat het effect van deze variabele weggefilterd wordt door de variabelen jobautonomie en taakcomplexiteit. Wanneer deze twee variabelen uit de regressie worden gehaald, heeft teamwerk een positieve invloed op de bereidheid op latere leeftijd te werken. Taakcomplexiteit, jobautonomie en autonomie met betrekking tot de werktijd hebben een positieve invloed op de wil om actief te blijven op oudere leeftijd. Onafhankelijk van beroepsgroep, geslacht, gezondheid of arbeidsvoorwaarden, is er nog steeds een effect van de wijze waarop werk georganiseerd wordt op de bereidheid om voorbij 60 jaar nog aan de slag te blijven. Bijvoorbeeld: ook al hebben we het over een werknemer die een operator is in die industrie, die een slecht werk-privé balans heeft, die veel werkdruk ondervindt en die niet tevreden is over de verloning, dan nog zien we dat jobautonomie en een uitdagend takenpakket maakt dat de bereidheid om na de leeftijd 60 jaar te werken relatief groter is.

Discussie

In België is er in vergelijking met andere Europese landen geen sprake van een sterke dualisering van de arbeidsmarkt. Contracten van onbepaalde duur zijn nog steeds de norm en het aandeel uitzendkrachten is relatief beperkt. Ook de loontevredenheid onder Belgische werknemers ligt relatief hoog. In de subjectieve werkbeleving daarentegen

neemt de druk op de Belgische werknemer toe. Het gevoel van jobonzekerheid onder Belgische werknemers is verscherpt en zit in internationaal perspectief op een relatief hoog niveau. Ook het gevoel van werkdruk, hoewel nog steeds beperkt in vergelijking met andere landen, neemt toe. Op vlak van de arbeidsorganisatie zien we weinig evolutie over de jaren heen, ondanks de groeiende aandacht voor kwaliteit van de arbeid in het beleid en in het publieke debat. Deze vaststelling is belangwekkend omdat de analyses aangeven dat er wel degelijk een belangrijke invloed is van de arbeidsorganisatie op de werkbaarheid van jobs en op de duurzaamheid van loopbanen. Toch is er weinig of geen evolutie doorheen de tijd in de manier waarop Belgische bedrijven hun arbeidsorganisaties inrichten. Deze vaststelling wordt ook bevestigd in de manier waarop in Belgische ondernemingen teamwerk wordt geïmplementeerd. Hoewel in 2010 62% van de Belgische werknemers aangeven in een team te werken, zegt slechts de helft van deze mensen dat zij effectief autonomie kunnen uitoefenen in hun werkzaamheid. Deze observatie bevestigt de traagheid waarmee daadwerkelijke structurele veranderingen in de interne werking van ondernemingen zich doorzetten.

Wat betreft de verschillen tussen landen kunnen we stellen dat de veranderingen die zich doorzetten in sociale overlegmodellen, met name de toenemende decentralisering, zich verder vertalen in een 'divergentie' van de arbeidsvoorwaarden. Variabelen zoals de syndicalisatiegraad, de reikwijdte van de collectieve onderhandelingen, het belangrijkste niveau van de collectieve onderhandelingen, bepalen de voorwaarden, omstandigheden en impact van de werksituaties van mensen.

Alles bij elkaar genomen leiden deze vaststellingen tot een paradox. Enerzijds zien we dat het institutionele systeem een belangrijke verklaringsfactor is voor de werksituatie waarin mensen zich bevinden. Anderzijds is het zo dat, ondanks het feit dat op alle beleidsniveaus veel aandacht gaat naar het verduurzamen van loopbanen, er weinig schot in de zaak komt. We zien weinig evolutie in de hefbomen die moeten leiden naar betere kwaliteit van de arbeid of een verhoogde werkbaarheid van jobs. De kwaliteit van de arbeid zou als thema prominenter op de agenda van het sociaal overleg een plaats moet krijgen. Vanuit hun eigen opdracht en bekommernissen kunnen vakbonden bedrijven helpen

evolueren naar gezondere werkplaatsen, waarin langer werken haalbaar wordt gemaakt. De nood daaraan wordt onderstreept door de vaststelling dat de institutionele stabiliteit in België niet kan verhinderen dat de wijze waarop Belgische werknemers hun werksituatie beleven gaandeweg meer tekenen van spanning en onzekerheid vertoont. Het beter aangrijpen van bestaande krachtige overlegmodellen in ons land om effectieve verbeteringen in de kwaliteit van de arbeid te realiseren, zou in deze optiek erg nuttig zijn.

Valeria Pulignano
Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO) – KU
Leuven

Seth Maenen
Flanders Synergy

Nadja Doerflinger
Sanne van Daele
Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO) – KU
Leuven

Bibliografie

de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.

- Eichhorst, W., & Marx, P. (2011). Reforming German Labour Market Institutions: A Dual Path to Flexibility. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73-87.
- Fröhlich, D., & Pekruhl, U. (1996). *Direct participation and organisational change. Fashionable but misunderstood? An analysis of recent research in Europe, Japan and the USA*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Gallie, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Palier, B., & Thelen, K. (2010). Institutionalizing dualism: Complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society*, 38(1), 119-148.
- Pulignano, V. (2012). Recente ontwikkelingen in de Belgische sociale dialoog: beschouwingen vanuit Europees perspectief. *Nieuw Arbeidsblad*, 1(1), 108-129.

Noten

1. Voor deze variabele is gebruik gemaakt van de gegevens van Eurostat. Ook het EWCS had deze vraag in zijn vragenlijst opgenomen, maar de categorie 'uitzendkracht' had in de meeste landen slechts een zeer klein aantal respondenten. Hierdoor is ervoor geopteerd te kiezen voor de Eurostat-gegevens.
2. Voor deze regressie is gebruik gemaakt van data uit EWCS 2005 en EWCS 2010. Andere waves zijn hier niet gebruikt omdat sommige variabelen niet bestaan in deze jaren.