

Werkbaar werk. De vergeten rol van tewerkstellingskwaliteit

Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.

Dat de arbeidskwaliteit steeds meer aandacht krijgt van onderzoekers en beleidsmakers lijkt geen twijfel. Het begrip duikt op in talrijke (inter)nationale studies en het streven naar 'meer en betere jobs' is een speerpunt van de EU-2020 werkgelegenheidsstrategie. Dat het begrip aan belang wint, heeft veel te maken met het groeiend bewustzijn dat voor een hogere arbeidsmarktparticipatie en langere arbeidsmarktcarrières niet enkel meer jobs, maar vooral ook meer kwaliteitsvolle jobs nodig zijn. Ook de Belgische Commissie Pensioenhervorming beschouwt het verhogen van de werkbaarheid daarom als een centrale randvoorwaarde voor mensen om langer aan het werk te kunnen blijven (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040; 2014).

van arbeid heel wat veranderingen door, als gevolg van een toegenomen nadruk op competitiviteit en flexibiliteit in het arbeidsmarktbeleid van westerse, geïndustrialiseerde landen (Mückenberger, 1989). Er rijzen bijgevolg vragen over de kwaliteit van de hedendaagse tewerkstelling en de gevolgen voor werknemers (Benach et al., 2014). Deze problematiek werd tot hiertoe evenwel weinig onderzocht. Het doel van deze studie is dan ook om een licht te werpen op de relatie tussen hedendaagse tewerkstellingssituaties

enerzijds en het werkgerelateerd welzijn van werknemers anderzijds.

Theoretische achtergrond

Tewerkstelling in Europa: wat is er veranderd?

Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelde zich in Europa en de Verenigde Staten een standaard tewerkstellingsmodel gekenmerkt door de combinatie van voltijdse, stabiele tewerkstelling met collectieve vertegenwoordiging en sociale bescherming van werknemers (Mückenberger, 1989). Vanaf eind jaren 70 werden deze economieën echter

Het wetenschappelijk onderzoek over arbeidskwaliteit onderkent doorgaans twee componenten van kwaliteit (Holman & McClelland, 2011). De *intrinsieke kwaliteit van de arbeidstaak* omvat zowel de arbeidsinhoud als de arbeidsomstandigheden, beiden wezenlijk aan de uit te voeren taken verbonden. Arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen vormen de tweede component van arbeidskwaliteit. We noemen deze component verderop de *tewerkstellingskwaliteit*. Deze heeft als het ware betrekking op de omkadering van de intrinsieke arbeidstaak en omvat onder andere het contracttype, de werktijden, de opleidingskansen, de mogelijkheid tot inspraak, enzovoort (Vets, De Witte, & Notelaers, 2009). Recent maakte deze omkadering

geconfronteerd met verschillende structurele veranderingen, waaronder een economische recessie, technologische innovaties en demografische veranderingen (Scott-Marshall, 2007). Deze gewijzigde situatie had vergaande gevolgen voor de organisatie van arbeid, aangezien het standaard tewerkstellingsmodel te rigide bleek om snelle aanpassingen aan de veranderende omstandigheden toe te laten (Benach et al., 2014). Om hun competitiviteit te verhogen, werd door de meeste Europese landen – zij het in ongelijke mate – gekozen voor flexibilisering, deregulering en het afbouwen van de (institutionele) arbeidsbescherming voor werknemers (Bosch, 2004). Dit proces heeft ervoor gezorgd dat individuele werknemers nu meer dan in de periode na de Tweede Wereldoorlog zelf de risico's dragen verbonden aan de grilligheid van de (arbeids)markt (Frade & Darmon, 2005; Scott-Marshall, 2010). Een toenemend aandeel van de hedendaagse arbeid wordt gekenmerkt door een gebrek aan werkzekerheid of door de afwezigheid van andere waardevolle kenmerken zoals een voldoende hoog loon, voor de werknemer wenselijke werktijden, opleidingsmogelijkheden, enzovoort (Scott-Marshall, 2010).

Tewerkstellingskwaliteit en de gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers?

Bij het bestuderen van de welzijnsgevolgen van tewerkstellingskwaliteit is het dan ook van belang om de verschillende jobkenmerken die het voorwerp zijn van deregulering en flexibilisering tegelijk in rekening te brengen. Dit is vernieuwend, daar de aandacht in het wetenschappelijk onderzoek tot op heden vooral naar de gevolgen van werkonzekerheid ging. Hoewel ook andere componenten van tewerkstellingskwaliteit (onder andere lange werkuren, onregelmatige werkschema's en lage verloning) in verband werden gebracht met de gezondheid en het welzijn van werknemers (Van Aerden, Moors, Levecque, & Vanroelen, 2015), bestaan er tot nog toe slechts weinig 'geïntegreerde benaderingen' van de problematiek. Nochtans kan beargumenteerd worden dat het juist de combinatie van jobkenmerken is die de tewerkstellingskwaliteit van een baan bepaalt. In overeenstemming hiermee hanteren we een concept van tewerkstellingskwaliteit dat zeven facetten van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen omvat: (1) stabiliteit; (2)

loon en andere voordelen; (3) rechten en sociale bescherming; (4) werktijdregeling; (5) carrièremogelijkheden; (6) collectieve vertegenwoordiging; en (7) interpersoonlijke machtsrelaties (Van Aerden, Moors, Levecque, & Vanroelen, 2014). Het grote voordeel van deze benadering is dus de nadruk op configuraties van tewerkstellingskenmerken zoals ze in de praktijk vaak samen voorkomen in concrete arbeidssituaties.

Meer specifiek wordt een typologie van tewerkstellingssituaties in verband gebracht met het werkgerelateerd welzijn van werknemers. Dit is een erg relevante variabele, temeer omwille van de gevolgen voor de motivatie en het arbeidsmarktgedrag van werknemers (Hellman, 1997). In dit artikel komen drie indicatoren van werkgerelateerd welzijn aan bod: jobontevredenheid, de perceptie van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's, en de zelf-gepercipieerde onmogelijkheid om de huidige job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar. In eerste instantie brengen we elk van de indicatoren apart in verband met de typologie van tewerkstellingskwaliteit, waarna we ze combineren tot een latent concept om ook het algemeen werkgerelateerd welzijn in verband te kunnen brengen met de typologie.

Methodologie

Voor de analyses in dit artikel wordt gebruik gemaakt van de vierde golf van de 'European Working Conditions Survey', uitgevoerd in 2005 (Parent-Thirion, Fernandez, Hurley, & Vermeylen, 2007). Ongeveer 30 000 werkenden uit 31 landen (EU-27, Kroatië, Noorwegen, Turkije en Zwitserland) namen deel aan de bevraging. We weerhielden enkel werknemers uit de EU-27 met een arbeidscontract, met uitzondering van beroepsmilitairen (N = 19 213).

Typologie van tewerkstellingskwaliteit

Tewerkstellingskwaliteit wordt in dit artikel gemeten aan de hand van een typologie die werknemers onderbrengt in een beperkt aantal categorieën, op basis van de kenmerken van hun job op het vlak van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. De zeven facetten van tewerkstellingskwaliteit werden daartoe

vertaald in elf concrete indicatoren: (1) type arbeidscontract (stabiliteit); 2a) inkomenshoogte en (2b) extralegale voordelen (loon en andere voordelen); (3) niet-gecompenseerde uitzonderlijke werktijden (rechten en sociale bescherming); (4a) lange uren, (4b) onvoorspelbaarheid van het werkschema en (4c) onvrijwillig deeltijds werk (werktijdregeling); (5) opleidingsmogelijkheden (carrièremogelijkheden); (6a) informatie over gezondheid en veiligheid op het werk en (6b) regelprocedure voor werktijden (collectieve vertegenwoordiging); (7) betrokkenheid van werknemers (interpersoonlijke machtsrelaties).

Een latente klassenanalyse werd uitgevoerd op deze elf indicatoren door middel van de Latent Gold 4.5™ software. Na uitgebreide analyse van verschillende modellen werd een typologie met vijf categorieën geselecteerd als meest stabiele en betekenisvolle oplossing om jobtypes te creëren op basis van de geselecteerde kenmerken. Het eerste jobtype noemen we *standaardjobs*, aangezien ze beschikken over goede arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Hooggeschoolden, bedienden en werknemers uit de publieke sector zijn oververtegenwoordigd in dit jobtype. De *instrumentele jobs* vormen het tweede jobtype en kunnen getypeerd worden als stabiele jobs met voldoende verloning en goede werktijden, maar met een gebrek aan extralegale voordelen, opleiding en goede arbeidsverhoudingen. Dit type van jobs komt vaak voor in de industriële sector en bij geschoolde arbeiders. *Onhoudbare preciaire jobs* worden gekenmerkt door slechte arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen in het algemeen, en in het bijzonder door de hoge kans op een laag inkomen en onvrijwillig deeltijds werk. Dergelijke jobs zorgen voor een financieel onhoudbare situatie in huishoudens zonder andere inkomensbronnen. Vrouwen en laaggeschoolde bedienden zijn hierin oververtegenwoordigd. Het vierde jobtype wordt benoemd als *precaire intensieve jobs* omwille van de combinatie van algemeen slechte arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen met een bijzonder hoge kans op onvoorspelbare werkschema's, lange werkuren en niet-gecompenseerde uitzonderlijke werktijden. We vinden dit jobtype meer dan gemiddeld terug bij jongeren, arbeiders, laaggeschoolden en in de landbouwsector. *Portfolio jobs*, ten slotte, worden gekenmerkt door algemeen goede arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen, met uitzondering van de hoge kans op lange uren en niet-gecompenseerde uitzonderlijke werktijden.

Hooggeschoolden en bedienden zijn hierin oververtegenwoordigd (Van Aerden et al., 2014).

Werkgerelateerd welzijn

De drie indicatoren voor werkgerelateerd welzijn (jobtevredenheid, perceptie van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's, en zelf-gepercipieerde mogelijkheid om de job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar) worden in dit artikel geoperationaliseerd als dichotome variabelen. Ze worden niet enkel beschouwd als op zichzelf staande concepten, maar worden eveneens geacht een achterliggende meer algemene situatie van werkgerelateerd welzijn te representeren. Opnieuw werd latente klassenanalyse toegepast om vorm te geven aan de combinatie van de drie hoger vermelde indicatoren in een dichotoom (goed versus slecht) latent concept voor werkgerelateerd welzijn.

De relatie tussen tewerkstellingskwaliteit en werkgerelateerd welzijn

De relatie tussen de typologie van tewerkstellingskwaliteit en de vier indicatoren voor het werkgerelateerd welzijn werd bestudeerd aan de hand van binaire logistische regressieanalyses. Hierbij werd elk van de vijf jobtypes ingevoerd in de analyses als de kans voor werknemers om tot dat specifieke jobtype te behoren. We kunnen ons bijvoorbeeld een individu X voorstellen met respectievelijk 30%, 35%, 10%, 25% en 0% kans om tot de verschillende jobtypes (standaardjobs, instrumentele jobs, onhoudbare preciaire jobs, preciaire intensieve jobs en portfoliojobs) te behoren. Het grote voordeel van deze benadering is dat meetfouten worden uitgesloten door er rekening mee te houden dat respondenten niet exclusief tot één categorie van de typologie behoren, maar zich in een reële arbeidsituatie bevinden die in mindere of meerdere mate gelijkenissen vertoont met de verschillende ideaaltypische jobcategorieën (Moors, 2003).

De resultaten van de binaire logistische regressieanalyses, aan de hand van 'odds ratio's', zijn terug te vinden in tabel 1 (voor de drie indicatoren apart) en tabel 2 (voor de latente variabele). Voor elk van de aparte indicatoren worden drie modellen gepresenteerd: een eerste model bevat controles voor

geslacht, leeftijd en het land waarin de respondent woont. Dit model wordt vervolgens in twee stappen uitgebreid met controles voor de intrinsieke baankwaliteit (jobcontrole, tijdsdruk, ergonomische blootstelling en omgevingsblootstelling) en de twee overige indicatoren voor werkgerelateerd welzijn. Voor het algemeen werkgerelateerd welzijn worden uiteraard enkel de twee eerste modellen gepresenteerd.

Resultaten

De resultaten in tabellen 1 en 2 tonen de relatie van de typologie voor tewerkstellingskwaliteit met respectievelijk de drie aparte indicatoren en de latente indicator voor werkgerelateerd welzijn. De odds ratio's stellen de verandering in de afhankelijke variabele voor als gevolg van een (hypothetische) situatie waarbij de arbeidssituatie van een respondent

Tabel 1.

Relaties tussen de typologie voor tewerkstellingskwaliteit en jobontevredenheid, de perceptie van werk-gerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's en de zelf-gepercipieerde onmogelijkheid om de job vol te houden tot de leeftijd van 60 jaar: odds ratio's^a en betrouwbaarheidsintervallen^b (Gewogen N = 16 280)

Jobontevredenheid						
	Standaard jobs	Instrumentele jobs	Onhoudbare precaire jobs	Precaire intensieve jobs	Portfolio jobs	Nagelkerke R ²
Model 1 ^c	Ref.	1,51*** (1,27-1,78)	2,27*** (1,91-2,69)	4,18*** (3,50-5,00)	0,90 n.s. (0,70-1,16)	0,096
Model 2 ^d	Ref.	0,93 n.s. (0,78-1,12)	1,65*** (1,37-2,00)	2,19*** (1,80-2,66)	0,90 n.s. (0,69-1,18)	0,219
Model 3 ^e	Ref.	1,21 n.s. (1,00-1,47)	2,06*** (1,69-2,51)	2,20*** (1,79-2,69)	0,86 n.s. (0,65-1,13)	0,315

Perceptie van werk-gerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's						
	Standaard jobs	Instrumentele jobs	Onhoudbare precaire jobs	Precaire intensieve jobs	Portfolio jobs	Nagelkerke R ²
Model 1 ^c	Ref.	0,78*** (0,68-0,90)	0,79** (0,68-0,92)	2,35*** (2,01-2,75)	0,85 n.s. (0,71-1,03)	0,105
Model 2 ^d	Ref.	0,45*** (0,38-0,52)	0,54*** (0,45-0,64)	1,14 n.s. (0,96-1,37)	0,95 n.s. (0,77-1,16)	0,297
Model 3 ^e	Ref.	0,44*** (0,37-0,52)	0,47*** (0,39-0,56)	0,94 n.s. (0,79-1,14)	0,92 n.s. (0,75-1,14)	0,353

Zelf-gepercipieerde onmogelijkheid om de job vol te houden tot de leeftijd van 60 jaar						
	Standaard jobs	Instrumentele jobs	Onhoudbare precaire jobs	Precaire intensieve jobs	Portfolio jobs	Nagelkerke R ²
Model 1 ^c	Ref.	1,29*** (1,13-1,46)	1,41*** (1,24-1,61)	2,62*** (2,25-3,05)	1,31** (1,10-1,56)	0,117
Model 2 ^d	Ref.	0,84* (0,74-0,97)	0,99 n.s. (0,86-1,14)	1,37*** (1,16-1,61)	1,43*** (1,19-1,72)	0,217
Model 3 ^e	Ref.	0,91 n.s. (0,79-1,05)	0,98 n.s. (0,85-1,14)	1,19* (1,01-1,41)	1,48*** (1,23-1,79)	0,270

^a n.s. p > 0.05, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

^b Waarden zijn statistisch significant wanneer het bijhorende betrouwbaarheidsinterval de waarde 1 niet omvat

^c Model 1: gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en land

^d Model 2: bijkomend gecontroleerd voor jobcontrole, tijdsdruk, omgevingsblootstellingen en ergonomische blootstellingen

^e Model 3: bijkomend gecontroleerd voor de twee overige uitkomst-indicatoren

voor 100% gelijk op die van een bepaald alternatief jobtype, in vergelijking met een arbeidssituatie die volledig overeenkomt met de referentiegroep van de standaardjobs.

Jobontevredenheid

In model 1 verschillen drie jobtypes significant van de standaardjobs op het vlak van jobontevredenheid. Het preciaire intensieve jobtype is het sterkst geassocieerd met jobontevredenheid, gevolgd door respectievelijk de onhoudbare preciaire jobs en de instrumentele jobs. Na opeenvolgende controles voor intrinsieke jobkwaliteit (model 2) en de twee overige afhankelijke variabelen (model 3) blijft het verschil met de categorie van de standaardjobs significant voor beide preciaire jobtypes. Hoewel de afname in de odds ratio's voor deze jobtypes tussen model 1 en model 2 wijst op een belangrijke invloed van intrinsieke jobkwaliteit, kan de hogere jobontevredenheid geassocieerd met deze jobtypes niet volledig worden verklaard door de aanwezigheid van een ongunstige arbeidsinhoud of slechte arbeidsomstandigheden. Voor het instrumentele jobtype lijkt dit wel het geval te zijn.

Perceptie van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's

Wat de perceptie van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's betreft, tonen de resultaten van model 1 aan dat drie categorieën van de typologie significant van de standaardjobs verschillen. Zowel in de instrumentele als de onhoudbare preciaire jobs komen – in vergelijking met het standaard jobtype – werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's minder vaak voor. In jobs die grote gelijkenissen vertonen met het preciaire intensieve jobtype worden dan weer vaker dergelijke risico's gerapporteerd. De resultaten van het tweede en derde model geven wel aan dat dit verhoogde risico voor de preciaire intensieve jobs in grote mate kan worden verklaard door de intrinsieke jobkwaliteit die vaak met dit jobtype gepaard gaat. Het verschil op het vlak van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's tussen de instrumentele en onhoudbare preciaire jobs enerzijds en de standaardjobs anderzijds is groter na controle voor de intrinsieke jobkwaliteit dan ervoor.

Mogelijkheid om de job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar

De resultaten van het eerste model tonen dat werknemers met een job gelijkend op het standaard jobtype het minst geneigd zijn om aan te geven dat ze hun job niet vol kunnen houden tot de leeftijd van zestig jaar. Preciaire intensieve jobs geven het vaakst aanleiding tot een dergelijke inschatting, gevolgd door respectievelijk de onhoudbare preciaire, de portfolio en de instrumentele jobs. Na de controle voor intrinsieke jobkwaliteit is het verschil tussen de standaardjobs en de onhoudbare preciaire jobs niet meer significant. Deze controle verlaagt bovendien de odds voor het instrumentele jobtype in die mate dat werknemers met een job gelijkend op deze categorie, in model 2 significant minder vaak dan werknemers met een standaard job aangeven dat ze het onmogelijk achten hun job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar. In model 3 zijn er nog twee jobtypes die significant van het standaard jobtype verschillen: de portfolio jobs en de preciaire intensieve jobs.

Slecht algemeen werkgerelateerd welzijn

De relatie tussen de typologie voor tewerkstellingskwaliteit en de latente indicator voor slecht algemeen werkgerelateerd welzijn wordt gerapporteerd in tabel 2. In het eerste model is er in elk jobtype een grotere frequentie van problemen inzake werkgerelateerd welzijn dan in het standaard jobtype. Het verschil met de standaardjobs is het grootst voor het preciaire intensieve jobtype. In model 2 is het verschil tussen het onhoudbare preciaire jobtype en de standaardjobs niet langer significant. Ook voor jobs gelijkend op het instrumentele of portfolio jobtype maakt de controle voor intrinsieke jobkwaliteit een verschil. Voor dit laatste jobtype wordt het verschil met het standaard jobtype namelijk groter tussen model 1 en model 2, wat wijst op een beschermende rol van de (relatief gunstige) arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden in dit type. Voor het instrumentele jobtype draait het verband met werkgerelateerd welzijn om na de controle voor de intrinsieke jobkenmerken. Dit jobtype is in model 2 minder vaak dan de categorie van standaardjobs geassocieerd met een ongunstige situatie inzake werkgerelateerd welzijn.

Tabel 2.

Relatie tussen de typologie voor tewerkstellingskwaliteit en de latente indicator voor slecht werk-gerelateerd welzijn: odds ratio's^a en betrouwbaarheidsintervallen^b (Gewogen N = 18 870)

Slecht werk-gerelateerd welzijn		
	Model 1 ^c	Model 2 ^d
Typologie		
Standaard jobs	Ref.	Ref.
Instrumentele jobs	1,35*** (1,23-1,48)	0,85* (0,75-0,97)
Onhoudbare preciaire jobs	1,54*** (1,40-1,69)	1,09 n.s. (0,96-1,24)
Preciaire intensieve jobs	3,19*** (2,85-3,57)	1,89*** (1,64-2,17)
Portfolio jobs	1,15* (1,02-1,29)	1,44*** (1,25-1,66)
Geslacht		
Vrouw	Ref.	Ref.
Man	1,14*** (1,11-1,17)	0,99 n.s. (0,96-1,02)
Leeftijd	***	***
≤ 24 jaar	1,06 (1,00-1,13)	0,96 (0,89-1,04)
25-39 jaar	1,16 (1,11-1,21)	1,16 (1,10-1,22)
40-54 jaar	1,09 (1,05-1,13)	1,10 (1,04-1,16)
≥ 55 jaar	0,75 (0,70-0,80)	0,81 (0,74-0,88)
Intrinsieke jobkwaliteit		
Jobcontrole		0,92*** (0,91-0,93)
Tijdsdruk		1,13*** (1,11-1,14)
Omgevingsblootstellingen		1,74*** (1,64-1,84)
Ergonomische blootstellingen		1,26*** (1,22-1,30)

^a n.s. p > 0,05, *p < 0,05, **p < 0,01, ***p < 0,001

^b Waarden zijn statistisch significant wanneer het bijhorende betrouwbaarheidsinterval de waarde 1 niet omvat

^c Model 1: gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en land

^d Model 2: bijkomend gecontroleerd voor jobcontrole, tijdsdruk, omgevingsblootstellingen en ergonomische blootstellingen

Discussie

In dit artikel werden data van de 'European Working Conditions Survey' uit 2005 gebruikt om de relatie tussen de kwaliteit van hedendaagse tewerkstellingssituaties en het werkgerelateerd welzijn van werknemers te onderzoeken. Door middel van een latente klassenanalyse werd een typologie van jobs gecreëerd op basis van elf indicatoren voor tewerkstellingskwaliteit. Deze typologie werd vervolgens gerelateerd aan drie indicatoren voor werkgerelateerd welzijn: jobontevredenheid, de perceptie van werkgerelateerde gezondheids- en veiligheidsrisico's, en de zelf-gepercipieerde onmogelijkheid om de job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar. Hierbij werd aandacht besteed aan de relatie van de jobtypes met de aparte indicatoren voor werkgerelateerd welzijn, maar ook aan hun relatie met een latente indicator voor algemeen werkgerelateerd welzijn.

Over het algemeen tonen de resultaten het belang aan van de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen voor het werkgerelateerd welzijn. Jobontevredenheid blijkt vooral aanwezig bij werknemers met een job die sterke gelijkenissen vertoont met het preciaire intensieve of het onhoudbare preciaire jobtype. De kans dat werknemers het onmogelijk achten om hun job vol te houden tot de leeftijd van zestig jaar wordt dan weer groter naarmate hun job sterker lijkt op het portfolio jobtype of het preciaire intensieve jobtype. Deze twee jobtypes blijken ook de meeste risico's in te houden om geconfronteerd te worden met een slecht werkgerelateerd welzijn in het algemeen.

Uit de analyses bleek verder dat een minder gunstige tewerkstellingskwaliteit en slechte intrinsieke jobkwaliteit vaak samengaan, waardoor ze elkaars effect op het onwelzijn versterken. Een beschermende rol van de intrinsieke jobkwaliteit, waarbij nadelige tewerkstellingskenmerken worden gecompenseerd door een boeiende arbeidsinhoud of gunstige arbeidsomstandigheden, lijkt eerder zeldzaam te zijn. De resultaten suggereren wel dat dit mechanisme aan het werk is bij het portfolio jobtype wanneer het gaat over hun inschatting om de huidige job te kunnen volhouden tot de leeftijd van zestig jaar en hun werkgerelateerd welzijn in het algemeen. De negatieve welzijnsgevolgen geassocieerd met dit jobtype

komen namelijk sterker uit de verf wanneer de invloed van intrinsieke jobkwaliteit wordt geneutraliseerd.

Het valt niet te ontkennen dat arbeid in Europa er nu anders uitziet dan enkele decennia geleden. Flexibilisering en de-standaardisering deden hun intrede en veranderden het pakket aan arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen in veel jobs (Rubery, Earnshaw, Marchington, Lee Cooke, & Vincent, 2002). De welzijnsgevolgen van deze evolutie zijn tot op heden niet volledig duidelijk, maar de resultaten van deze en andere recente studies (Benach et al., 2014; Scott-Marshall & Tompa, 2011) rechtvaardigen wel bezorgdheid over de gevolgen van vergaande flexibilisering en de-standaardisering van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen voor de gezondheid en het welzijn van werknemers. Nochtans zijn gezonde werknemers en voldoende lange arbeidsmarktcarrières net zozeer een noodzakelijke voorwaarde voor economisch succes als een nastrevenswaardig doel vanuit menselijk oogpunt.

Tot op heden lijken de Europese arbeidsmarkten echter niet in staat om de economische voordelen van flexibilisering te verzoenen met deze van bescherming voor werknemers. Momenteel betalen bepaalde groepen werknemers dan ook een prijs voor een arbeidsmarktbeleid dat te eenzijdig gefocust is op flexibiliteit en competitiviteit (Clarke, Lewchuk, deWolff, & King, 2007). Om de uittrede van werknemers omwille van gezondheidsredenen te vermijden, zouden de Europese landen er goed aan doen om naast intrinsieke jobkwaliteit ook aandacht te besteden aan de kwaliteit van jobs op het vlak van stabiliteit, financiële houdbaarheid, werktijden, opleidingsmogelijkheden en inspraak (Benach et al., 2014). Het invoeren van strengere minimale normen voor arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen op Europees niveau is dan ook noodzakelijk vanuit het oogpunt van de werkbaarheid en de gezondheid en het welzijn van werknemers.

Deze analyse impliceert geen nostalgische terugkeer naar het standaardmodel van tewerkstelling van het midden van de twintigste eeuw. Zelfs in de hoogdagen van het Fordistisch compromis waren dergelijke standaardjobs immers niet overal op dezelfde manier en zeker niet voor iedereen

toegankelijk (Bosch, 2004). Bovendien geldt de dag van vandaag een heel andere macro-economische context dan deze waarin het standaardmodel van tewerkstelling ontstond. De toenmalige visie op arbeid is met andere woorden niet langer compatibel met de huidige situatie (Kalleberg, 2011). Het standaardmodel van tewerkstelling wordt in de context van dit artikel dan ook vooral gebruikt als referentiepunt dat toelaat om hedendaagse vormen van tewerkstelling op systematische wijze te beschrijven. Dit artikel is dan ook geen pleidooi om het model van standaardtewerkstelling terug in te voeren, maar om te proberen enkele waardevolle kenmerken ervan te integreren in het huidige arbeidsmarktbeleid.

Hoe de situatie met betrekking tot tewerkstelling de komende jaren zal evolueren in Europa, valt af te wachten. De aanhoudende economische crisissfeer en de daarop gestoelde arbeidsmarkthervormingen in verschillende Europese landen geven echter reden tot bezorgdheid in dit opzicht. Arbeidsmarkthervormingen gaan al te dikwijls in de richting van meer deregulering en flexibilisering. Het welzijn van werknemers komt zo mogelijk nog meer onder druk te staan (Stuart, Grugulis, Tomlinson, Forde, & MacKenzie, 2013). Onderzoek naar de gevolgen van hedendaagse vormen van tewerkstelling voor het welzijn van werknemers is dan ook erg belangrijk. We zijn ervan overtuigd dat deze studie hiertoe een zinvolle bijdrage biedt door de tewerkstellingskwaliteit te benaderen als een configuratie van jobkenmerken en niet als een set van geïsoleerde risico's. Zo kunnen verschillende jobtypes van elkaar worden onderscheiden en valt hun verschillende relatie met het welzijn van werknemers duidelijk op (Holman, 2013).

*Karen Van Aerden
Christophe Vanroelen
Vrije Universiteit Brussel*

*Guy Moors
Tilburg University*

*Katia Levecque
Universiteit Gent*

Bibliografie

- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 1-25.
- Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 617-636.
- Clarke, M., Lewchuk, W., deWolff, A., & King, A. (2007). 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 311-326.
- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. (2014). *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract. Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels*. Brussel.
- Frade, C., & Darmon, I. (2005). New modes of business organization and precarious employment: Towards the recommodification of labour? *Journal of European Social Policy*, 15(2), 107-121.
- Hellman, C.M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 677-689.
- Holman, D. (2013). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4), 475-502.
- Holman, D., & McClelland, C. (2011). *Walqing working paper 2011.3. Job quality in growing and declining economic sectors of the EU*. Manchester: Manchester BusinessSchool, University of Manchester.
- Kalleberg, A.L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Moors, G. (2003). Estimating the reciprocal effect of gender role attitudes and family formation: A log-linear path model with latent variables. *European Journal of Population -Revue Europeenne de Demographie*, 19, 199-221.
- Mückenberger, U. (1989). Non-standard forms of employment in the Federal Republic of Germany: The role and effectiveness of the state. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. Geneva: ILO.
- Parent-Thirion, A., Fernandez, M.E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey*. Dublin: Eurofound.
- Rubery, J., Earnshaw, J., Marchington, M., Lee Cooke, F., & Vincent, S. (2002). Changing organizational forms and the employment relationship. *Journal of Management Studies*, 39(5), 645-672.
- Scott-Marshall, H. (2010). The social patterning of work-related insecurity and its health consequences. *Social Indicators Research*, 96(2), 313-337.
- Scott-Marshall, H., & Tompa, E. (2011). The health consequences of precarious employment experiences. *Work - A Journal of Prevention Assessment and Rehabilitation*, 38(4), 369-382.
- Stuart, M., Grugulis, I., Tomlinson, J., Forde, C., & MacKenzie, R. (2013). Reflections on work and employment into the 21st century: Between equal rights, force decides. *Work, Employment and Society*, 27(3), 379-395.
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2014). Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach. *Social Indicators Research*, 116(3), 771-791.
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 66-76.
- Vets, C., De Witte, H., & Notelaers, G. (2009). *Werkkenmerken en het welzijn van Belgische werknemers gedurende het laatste decennium*. Brussel: FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.