

Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers.

CAHIER 7

Tom Vander Steene

Hans De Witte

Anneleen Forrier

Luc Sels

Geert Van Hootegem

Voorwoord

In het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering, kortweg VIONA, werd een onderzoeksproject opgestart met betrekking tot flexibilisering van de arbeid. Het project kreeg de volgende titel toegedicht: De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid. Dit cahier is een gedeeltelijke rapportering van dit onderzoeksproject.

Hoofddoel van het onderzoek is inzicht te verwerven over de impact van de institutionele context op arbeidsflexibiliteit, over de wijze waarop ondernemingen flexibiliteit hanteren in de organisatie en over de effecten die arbeidsflexibiliteit heeft op de kwaliteit van de arbeid. De vraagstelling is vrij breed en daarom is geopteerd voor een tweeledig onderzoek nadat een conceptuele uitklaring van arbeidsflexibiliteit opgesteld was.

Het eerste onderzoeksluik behandelt enerzijds de impact van de institutionele context en anderzijds de organisationele implementatie en mix van flexibiliteit. Methodologisch is dit vertaald in een macro-economische en een micro-economische analyse. Op basis van macro-economische data wordt de evolutie van diverse flexibiliteitsinstrumenten geschetst in het licht van de evolutie op het institutionele

vlak. Hierbij worden België en Nederland tegenover elkaar geplaatst. Op basis van Belgische en Nederlandse casestudies analyseren we op micro-niveau in drie sectoren de flexibiliteitspolitiek van ondernemingen. Dit methodologisch kader laat toe om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer?

Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit?

Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?

Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken?

Op welke wijze beïnvloedt de keuze voor bepaalde flexibiliteitsinstrumenten de personeelsbezetting in bedrijven?

Het tweede onderzoeksluik behandelt de impact van de contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid. Methodologisch is dit vertaald in een representatieve bevraging van drie groepen werknemers: tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers. Centrale vraag is of vaste werknemers anders scoren dan tijdelijke werknemers op arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen. Verder gaan we na of slechtere scores op de kwaliteit van de arbeid zich vertalen naar welzijn en in individuele en collectieve stresshantering. Dit onderzoeksluik levert een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

Zijn vormen van contractuele en temporele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of verschillende groepen werknemers?

Welk is de (aard van de) band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?

Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot contractuele flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?

Welk zijn de consequenties van de band tussen flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer?

De rapportering is opgedeeld in thematische cahiers.

Het cahier *'Feiten en cijfers van flexibiliteit'* verdiept zich in de conceptuele discussie rond flexibiliteit en geeft een 'flexibele' stand van zaken in België. Tot slot worden de onderzoeksvragen waarop dit project antwoorden formuleert, aangehaald.

Het cahier *'Methodologie'* is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de cases en de survey uit de doeken wordt gedaan. Dit cahier ontsluit ook de vragenlijsten.

In het cahier *'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland'* gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik.

Het cahier *'Gelijk loon voor gelijk werk?: Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers'* wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld (tweede onderzoeksluik).

Het cahier *'Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?'* behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity (tweede onderzoeksluik).

Het cahier *'Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?'* behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven

voor tijdelijk werk (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*' gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid*' ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

Inhoud

ALGEMENE ACHTERGROND EN SURVEY KENMERKEN 1

- 1. Inleiding en vraagstelling 1**
- 2. Over surveys en respondenten 2**
 - 2.1 Survey werknemers in tijdelijk dienstverband 2
 - 2.2 Survey uitzendkrachten 3
 - 2.3 Survey vasten 4
 - 2.4 Survey algemeen 6

ZIJN TIJDELIJKEN ANDERS DAN VASTEN? 7

- 1. Algemene achtergrondkenmerken 7**
- 2. Flexibele kenmerken 12**
 - 2.1 Temporeel flexibele arbeidsinzet 12
 - 2.2 Functioneel flexibele arbeidsinzet 16
 - 2.3. Niet alleen maar contractueel flexibel, ... 18

CONTRACTUELE FLEXIBILITEIT EN KWALITEIT VAN DE ARBEID 19

- 1. Beoordeling van job- en bedrijfskenmerken 19**
 - 1.1 Jobonzekerheid: van tijdelijk naar vast. 19
 - 1.2. Van vast naar tijdelijk ? 23
 - 1.3. Economische positie van het bedrijf 23
 - 1.4. Opleidingsmogelijkheden 26
 - 1.5. Achterstelling van tijdelijken 29
- 2. Kwaliteit van de arbeid 31**
 - 2.1. Autonomie 31
 - 2.2. Verantwoordelijkheid 32

- 2.3. Benutten van de vaardigheden 33
- 2.4. Tijdsdruk 34
- 2.5. Fysieke belasting 34
- 2.6. Variatie in het werk 35
- 2.7. Arbeidsverhoudingen: waardering en kritiek 36
 - 2.7.1. Waardering van de chef 36
 - 2.7.2. Waardering van de collega's 38
 - 2.7.3. Kritiek krijgen 40

3. Contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid 41

GEVOLGEN BIJ TIJDELIJKE ARBEID: STRESSREACTIE EN - HANTERING 43

1. Stressreacties 43

- 1.1. Arbeidstevredenheid 44
- 1.2. Psychisch welzijn 48
- 1.3. Psychologisch contract 50
- 1.4. Bedrijfsbinding 51
- 1.5. Andere stressreacties ? 53

2. Individuele stresshantering 54

- 2.1. Ziekteverzuim 54
- 2.2. Verloopintentie en zoektocht naar ander werk 55
 - 2.2.1. Verloopintentie 55
 - 2.2.2. Motieven voor de verloopintentie 58
 - 2.2.3. Sollicitatiegedrag 60
- 2.3. Werkzekerheid verhogen door werkinzet 61
- 2.4. Stresshantering op individueel niveau 63

3. Collectieve stresshantering 64

- 3.1. Vakbonds bewustzijn 64
- 3.2. Vakbondslidmaatschap 66
- 3.3. Vakbondsintreders en - uittreders 67
- 3.4. Vakbondsactie 68
- 3.5. Stresshantering op collectief niveau 69

WELKE ZIJN DE GEVOLGEN VOOR EN DE REACTIES VAN TIJDELIJK TEWERKGESTELDE WERKNEMERS ? 71

BIJLAGE: BEOORDELINGS- EN PERCEPTIESCHALEN 79

BIBLIOGRAFIE 85

Algemene achtergrond en survey kenmerken

1. Inleiding en vraagstelling

In dit cahier focussen we op de gevolgen van contractuele flexibiliteit bij de werknemers. Hierbij hebben we aandacht voor de attitudes van werknemers betreffende hun job- en bedrijfskenmerken maar zoomen we ook in op hun arbeidstevredenheid, hun gezondheid, hun bedrijfsbinding en hun individuele en collectieve stresshantering. Steevast gaan we na of werknemers in tijdelijk dienstverband, uitzendkrachten en vasten anders scoren. Hierbij staan de volgende onderzoeksvragen in de kijker.

1. *Zijn vormen van numerieke en van functionele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of op verschillende groepen werknemers?*

Mocht blijken dat bepaalde vormen van flexibele arbeid risico's inhouden voor de kwaliteit van de arbeid, is het belangrijk om weten of deze risico's zich al dan niet concentreren bij bepaalde groepen werknemers. Hierbij hebben we enerzijds oog voor het profiel van de tijdelijken versus de vasten. Het profiel van de werknemers door hun achtergrondkenmerken, zoals leeftijd, geslacht, beroep, etc. Anderzijds willen we nagaan of tijdelijke werknemers onderling en met de vasten verschillen op het vlak van temporeel en functioneel flexibele arbeidsinzet.

2. *Welke is de (aard van de) band tussen contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?*

In meer theoretische beschouwingen over het verschil tussen flexibele en niet-flexibele werknemers worden diverse minpunten aan de kwaliteit van de arbeid van flexibele werknemers toegewezen (Berkhoff & Schabracq, 1992). Onderzoeksmateriaal op dit domein is echter schaars en meestal fragmentarisch van aard (De Jonge & Geurts, 1997). Veel uitspraken over de relatie tussen flexibiliteit en de kwaliteit van de arbeid zijn speculatief en matig onderbouwd. Gezien de diversiteit van flexibiliteitsvormen (numeriek versus functioneel en temporeel versus contractueel) mag men vermoeden dat de effecten niet eenzijdig negatief of positief zullen zijn.

3. *Welke zijn de consequenties van de band tussen contractueel flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer (en indirect voor het bedrijf waarin hij/zij tewerkgesteld is)?*

De consequenties van de band tussen contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid, kunnen opgedeeld worden in stressreacties en stresshantering. De stresshantering speelt zich bovendien af op twee niveaus met name het individuele en het collectieve niveau.

Indien flexibele arbeid - hypothetisch gesproken - minder gunstig scoort inzake kwaliteit van de arbeid, dan kan flexibel werk wellicht als potentieel stresserende arbeidsomstandigheid beschouwd worden. Mogelijks spelen een aantal factoren zoals motivatie, jobonzekerheid, psychologisch contract, etc. een intermediaire rol. Stressoren hebben negatieve gevolgen voor de werknemer. Gezien die op hun beurt de performantie van het bedrijf kunnen aantasten, is het belangrijk een antwoord te formuleren op de

vraag welke vormen van flexibele arbeid als stressoren omschreven kunnen worden. Om klare taal te scheppen in wat volgt, gebruiken we systematisch de volgende termen om de verschillende groepen werknemers te onderscheiden:

'Werknemers in tijdelijk dienstverband' zijn alle werknemers met een contract van bepaalde duur (of gelijkaardig zoals vervangingscontracten of contracten voor een bepaald werk).

'Uitzendkrachten' zijn alle werknemers met een uitzendcontract en dus tewerkgesteld zijn via een uitzendbureau.

'Tijdelijken' is de verzamelterm voor zowel de werknemers in tijdelijk dienstverband als de uitzendkrachten. Deze term duidt dus op de totale groep tijdelijke werknemers.

'Vasten' zijn alle werknemers met een contract van onbepaalde duur die dus een vaste tewerkstelling genieten.

2. Over surveys en respondenten

De optie om contractuele flexibiliteit te ontleden, vertaalt zich methodologisch in drie surveys. Voor drie afzonderlijke groepen werd een survey georganiseerd met name voor vasten, werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. De keuze om werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten afzonderlijk te bevragen, hoeft niet te verwonderen. De condities en voorwaarden tussen beide groepen verschillen zodanig dat ze een opsplitsing rechtvaardigen. Tijdelijke arbeid is te divers geworden om deze groep nog als homogeen te benaderen. Enkel en alleen al de wettelijke verschillen rechtvaardigen een dergelijke opdeling.

2.1 Survey werknemers in tijdelijk dienstverband

De survey van tijdelijke arbeidskrachten werd uitgezet op basis van een steekproef getrokken door de VDAB die in haar bestanden gegevens centraliseert over werknemers, die via de VDAB een tijdelijke betrekking hebben aanvaard. Bovendien zijn de VDAB data vrij recent, zodat uitval door afloop van het tijdelijk contract beperkt kon worden. In totaal werden 1000 enquêtes verzonden op basis van een steekproef die gestratificeerd was naar leeftijd en geslacht van de populatie (zoals gegeven in de Steekproefenquête naar de Beroepsbevolking). De basisrespons bedroeg 380 respondenten of 38% van de steekproef. Na het opkuisen van de dataset bleven er 294 respondenten over die voldeden aan de voorwaarde van een tijdelijk contract en die bovendien een goede vragenlijst hadden ingevuld. De uiteindelijke respons bedraagt dus 29,4% van de respondenten uit de steekproef en 77,37% van de basisrespons. De respons is representatief voor de populatie op de verdeling naar de variabelen leeftijd en geslacht, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 1. Representativiteit naar leeftijd en geslacht van de respons van werknemers in tijdelijk dienstverband

Geslacht	Leeftijd	Sample freq	Pop freq	Pop prop	Expected	Chi-square	Weight
Man	15-24	38	49	0.168385	49.1684	2.53685	1.2939
Man	25-29	30	32	0.109966	32.11	0.138647	1.07033
Man	30-34	17	12	0.0412371	12.0412	2.04209	0.708308
Man	35-39	4	9	0.0309278	9.03093	2.80262	2.25773
Man	40-44	11	7	0.024055	7.02405	2.25057	0.63855
Man	+45	13	10	0.0343643	10.0344	0.876488	0.771874
Vrouw	15-24	57	57	0.195876	57.1959	0.00067080	1.00344
Vrouw	25-29	37	42	0.14433	42.1443	0.62794	1.13904
Vrouw	30-34	29	23	0.0790378	23.079	1.51903	0.795829

Vrouw	35-39	23	22	0.0756014	22.0756	0.0387085	0.959809
Vrouw	40-44	16	15	0.0515464	15.0515	0.0597656	0.940722
Vrouw	+45	17	13	0.0446735	13.0447	1.19931	0.767334
Degrees of freedom		11					
Pearson's Chi Square		14.0927					
Probability		0.227907					

Bron: Eigen enquête en Labour Force Survey

Op een alfa-niveau van 0,05 hebben we een probabilliteit van 0,22. Met andere woorden, we kunnen de nulhypothese die stelt dat de verdelingen in steekproef en populatie gelijk zijn, niet verwerpen.

2.2 Survey uitzendkrachten

De survey van uitzendkrachten werd uitgezet op basis van een steekproef getrokken door een van de grootste uitzendbureaus van België. Op deze wijze was het mogelijk de steekproef te trekken uit een groot deel van de uitzendpopulatie en beschikten we bovendien over recente gegevens, wat cruciaal is bij de bevraging van uitzendkrachten. In totaal werden 1000 enquêtes uitgezet op basis van een steekproef die gestratificeerd was naar leeftijd en geslacht van de populatie uitzendkrachten. De basisrespons bedroeg 271 respondenten of 27,1% van de steekproef. Na het opkuisen van de dataset bleven er 227 respondenten over die voldeden aan de voorwaarde van een uitzendcontract en die bovendien een goede vragenlijst hadden ingevuld. De uiteindelijke respons bedraagt dus 22,7% van de respondenten uit de steekproef en 83,76% van de basisrespons. De respons is representatief voor de populatie op de afzonderlijke verdeling naar de variabelen leeftijd en geslacht, zoals blijkt uit onderstaande tabellen.

Tabel 2. Representativiteit naar leeftijd van de respons van uitzendkrachten

Leeftijd	Sample freq.	Pop.freq.	Pop.prop.	Expected	Chi-square	Weight
21-	16	27	0.119469	26.8805	4.40415	1.68003
21-25	79	76	0.336283	75.6637	0.147109	0.957769
26-30	49	48	0.212389	47.7876	0.0307588	0.975257
31-45	70	61	0.269912	60.7301	1.41497	0.867573
46+	11	14	0.0619469	13.9381	0.619323	1.2671
Degrees of freedom		4				
Pearson's Chi Square		6.61631				
Probability		0.157608				

Bron: Eigen enquête en Jaarrapport Upedi

Op een alfaniveau van 0,05 hebben we een probabilliteit van 0,16. Met andere woorden, we kunnen de nulhypothese die stelt dat de verdelingen in steekproef en populatie wat betreft leeftijd gelijk zijn, niet verwerpen.

Tabel 3. Representativiteit naar geslacht van de respons van uitzendkrachten

Geslacht	Sample freq.	Pop.freq.	Pop.prop.	Expected	Chi-square	Weight
Man	120	131	0.582222	131	0.923664	1.09167
Vrouw	105	94	0.417778	94	1.28723	0.895238
Degrees of freedom		1				
Pearson's Chi Square		2.2109				
Probability		0.137039				

Bron: Eigen enquête en Jaarrapport Upedi

Op een alfaniveau van 0,05 hebben we een probabilliteit van 0,14. Met andere woorden, we kunnen de nulhypothese die stelt dat de verdelingen in steekproef en populatie wat betreft geslacht gelijk zijn, niet verwerpen.

2.3 Survey vasten

De survey van vasten werd uitgezet op basis van een steekproef getrokken door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, die gegevens centraliseert van alle instellingen van de Sociale Zekerheid in België. Op deze wijze was het mogelijk de steekproef te trekken uit de nagenoeg totale populatie van loontrekkenden. In totaal werden 800 enquêtes uitgezet op basis van een steekproef die gestratificeerd was naar leeftijd en geslacht van de populatie uitzendkrachten. De basisrespons bedroeg 193 respondenten of 24,12% van de steekproef. Na het opkuisen van de dataset bleven er 141 respondenten over die voldeden aan de voorwaarde van een vast contract en die bovendien een goede vragenlijst hadden ingevuld. De uiteindelijke respons bedraagt dus 17,62% van de respondenten uit de steekproef en 73,06% van de basisrespons. Deze eerder lage respons konden we counteren door de dataset van vasten aan te vullen met respondenten afkomstig uit de basisrespons van de enquête bij werknemers in tijdelijk dienstverband, die dezelfde vragenlijst onder de neus geschoven kregen. In deze basisrespons van de enquête bij werknemers in tijdelijk dienstverband troffen we 38 respondenten met een contract van onbepaalde duur waarmee de dataset van vasten aangedikt werd. Het totaal aantal vaste werknemers komt aldus op 179. De respons is niet representatief voor de populatie op de gezamenlijke verdeling naar de variabelen leeftijd en geslacht, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 4. Representativiteit naar leeftijd en geslacht van de respons van vaste werknemers

Geslacht	Leeftijd	Sample freq	Pop freq	Pop prop	Expected	Chi-square	Weight
Man	15-24	5	9	0.0508475	9.05085	1.81302	1.81017
Man	25-29	19	14	0.079096	14.0791	1.71995	0.741005
Man	30-34	11	17	0.0960452	17.096	2.17371	1.55419
Man	35-39	10	17	0.0960452	17.096	2.94535	1.7096
Man	40-44	34	16	0.0903955	16.0904	19.9345	0.473247
Man	+45	29	32	0.180791	32.1808	0.314393	1.10968
Vrouw	15-24	6	6	0.0338983	6.0339	0.00019044	1.00565
Vrouw	25-29	13	12	0.0677966	12.0678	0.0720101	0.928292
Vrouw	30-34	9	14	0.079096	14.0791	1.83231	1.56434
Vrouw	35-39	11	13	0.0734463	13.0734	0.328848	1.1885
Vrouw	40-44	10	11	0.0621469	11.0621	0.101983	1.10621
Vrouw	+45	21	16	0.0903955	16.0904	1.49805	0.766209
Degrees of freedom		11					
Pearson's Chi Square		32.7343					
Probability		0.000580922					

Bron: Eigen enquête en Labour Force Survey

Op een alfaniveau van 0,05 hebben we een probabilliteit die lager is dan 0.05. Met andere woorden, we moeten de nulhypothese die stelt dat de verdelingen in steekproef en populatie wat betreft leeftijd en geslacht gelijk zijn, verwerpen. Wanneer we de afzonderlijke verdelingen controleren, bemerken we dat de verdelingen naar geslacht in de populatie en de respons niet significant (p-waarde = 0.76) verschillen. Wel stellen we een significant verschil vast voor wat betreft de verdeling naar leeftijd (p-waarde = 0.003). Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de aandikking van de respons met respondenten uit de

enquête bij werknemers in tijdelijk dienstverband die op een andere - lees jongere - wijze gestratificeerd was.

Tabel 5. Representativiteit naar geslacht van de respons van vasten

Geslacht	Sample freq.	Pop.freq.	Pop.prop.	Expected	Chi-square	Weight
Man	108	106	0.595506	106	0.0377358	0.981481
Vrouw	70	72	0.404494	72	0.0555556	1.02857
Degrees of freedom		1				
Pearson's Chi Square		0.0932914				
Probability		0.760034				

Bron: Eigen enquête en Labour Force Survey

Tabel 6. Representativiteit naar leeftijd van de respons van vasten

Leeftijd	Sample freq.	Pop.freq.	Pop.prop.	Expected	Chi-square	Weight
15-24	11	15	0.0837989	14.9162	1.02819	1.35602
25-29	32	27	0.150838	26.8492	0.988155	0.839036
30-34	20	31	0.173184	30.8268	3.80253	1.54134
35-39	21	30	0.167598	29.8324	2.61499	1.42059
40-44	44	28	0.156425	27.8436	9.37488	0.632809
+45	50	48	0.268156	47.7318	0.10778	0.954637
Degrees of freedom		5				
Pearson's Chi Square		17.9165				
Probability		0.00305305				

Bron: Eigen enquête en Labour Force Survey

2.4 Survey algemeen

De totale respons bedraagt aldus 700 respondenten. Een kwart hiervan is tewerkgesteld met een contract van onbepaalde duur, een derde is tewerkgesteld met een uitzendcontract en 42% heeft een tijdelijk contract. Binnen de tijdelijke contracten onderscheiden we nog contracten van bepaalde duur (67,35%), vervangingscontracten (21,77%), contracten voor een bepaald (welomschreven) werk (3,06%) en overige tijdelijke contracten zoals proefcontracten, stagecontracten, etc (7,82%). In de volgende paragrafen gaan we in op de kenmerken van de respondenten, zowel persoonlijke als werkgerelateerde eigenschappen.

Zijn tijdelijken anders dan vasten?

1. Algemene achtergrondkenmerken

Uit de stratificatie bleek reeds dat tijdelijken en vasten niet gelijk verdeeld zijn voor wat betreft leeftijd en geslacht. In onderstaande tabellen worden een aantal persoonskenmerken vergeleken tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband.

Tabel 7. Verdeling naar leeftijd bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Leeftijd	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Jonger dan 25 jaar	6.15	35.56	32.42
Tussen 25 en 29 jaar	18.44	24.89	23.21
Tussen 30 en 34 jaar	11.17	13.78	15.70
Tussen 35 en 39 jaar	11.73	11.56	9.22
Tussen 40 en 44 jaar	24.58	8.00	9.22
45 jaar en ouder	27.93	6.22	10.24
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 108,34$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Naar leeftijdsopbouw zien we een duidelijk jongere populatie bij de tijdelijken in vergelijking tot de vaste populatie. Ongeveer een derde van de tijdelijken is jonger dan 25 jaar en ongeveer een kwart is tussen 25 en 29 jaar oud. Onder de werknemers in tijdelijk dienstverband treffen we iets meer werknemers die ouder zijn dan 40 jaar (19,5%), in vergelijking tot de uitzendkrachten (14%), doch dit verschil is niet significant. Tussen de uitzendkrachten en de werknemers met een contract van bepaalde duur komt geen significant verschil in leeftijd voor. De leeftijd vormt dus geen onderscheidend criterium. Het verschil tussen tijdelijken en vasten is wel zeer significant ($p < .0001$).

Tabel 8. Verdeling naar geslacht bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Geslacht	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Man	60.67	53.33	38.70
Vrouw	39.33	46.67	61.30
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 23,80$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Naar geslachtsverdeling is er een significant verschil tussen de drie groepen. Drie vijfde van de vasten zijn mannelijk, bij de uitzendkrachten is nog 53% mannelijk en bij de werknemers in tijdelijk dienstverband is slechts 39% mannelijk. De geslachtsverhouding is volledig omgekeerd wanneer men vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband vergelijkt. De uitzendkrachten hangen hier tussenin wat betreft de geslachtsverdeling. Vrouwen komen dus vaker terecht in jobs met geringere jobzekerheid. Hier stellen we duidelijk vast dat uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband verschillen.

Een ander facet in het discours van tijdelijke tewerkstelling is de levenscyclus waarin men zich bevindt. Tijdelijke arbeid is vooral een zaak van jongeren die zich in een bepaalde levensfase bevinden. Men zou

kunnen veronderstellen dat tijdelijke arbeid minder problematisch is zolang men bij de ouders woont of nog geen gezin heeft. Een indicatie hiervan treft men bij het al dan niet hebben van een samenwonende partner.

Tabel 9. Partner waarmee men samenwoont bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Samenwonende partner	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Ja	73.86	53.57	50.34
Neen	26.14	46.43	49.66
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 26,79; p < .0001$

Bron: Eigen enquête

We stellen vast dat driekwart van de vasten een partner heeft waarmee men samenwoont tegenover ongeveer de helft van de tijdelijken. Wanneer we leeftijd hierin betrekken als indicatie voor de levensfase, verdwijnen de verschillen in de jongere leeftijdsklassen. Jonge vasten hebben niet beduidend meer een samenwonende partner. Leeftijd fungeert als intermediaire variabele. Maar bij de respondenten van 40 jaar en ouder neutraliseert leeftijd niet meer het verschil tussen de drie groepen. Vasten hebben dan significant (voor leeftijd van 40-44) meer een samenwonende partner dan tijdelijken. Voor de leeftijd van 45 en ouder is nog steeds een verschil doch niet meer significant hoewel dit te wijten kan zijn aan de lage frequenties bij de tijdelijken in deze leeftijdsgroep. Oudere alleenstaanden vertoeven vaker in tijdelijke tewerkstelling.

In onderstaande tabel wordt het scholingsniveau vergeleken tussen de drie groepen werknemers. Een eerste opvallende vaststelling is dat de drie groepen werknemers een ander patroon hebben. De vasten hebben een grotere aandeel laaggeschoolden (29%) dan de tijdelijken (21%) die geen verschil optekenen inzake laaggeschoolden. Hier speelt wellicht het leeftijdseffect mee: de vasten zijn ouder en vooral bij ouderen stellen we meer laaggeschoolden vast. Op het niveau van hoger secundair onderwijs treffen we bij de vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband een klein derde van de respondenten maar meer dan de helft van de uitzendkrachten heeft een diploma hoger secundair onderwijs. De uitzendsector rekruteert sterk op deze groep, vaak jonge afgestudeerden, met als argument dat men vaak eerst nog kan experimenteren voor men vast werk aanneemt of vooraleer men verder studeert. Ook studenten die via een uitzendbureau extra middelen vergaren voor de studies, zullen dit percentage aandikken.

Tabel 10. Verdeling naar scholingsniveau bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Scholingsniveau	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Geen diploma of lager onderwijs	8.38	6.67	8.19
Lager secundair	20.67	13.78	12.97
Hoger secundair	31.84	54.67	32.08
Hoger onderwijs korte type	12.85	12.89	25.60
Hoger onderwijs lange type	20.67	8.00	18.43
Ander opleidingen (zoals volwassenenonderwijs)	5.59	4.00	2.73
LO & LSO	29,05	20,45	21,16

HSO	31,84	54,67	32,08
HO	33,52	20,89	44,03

* $X^2 = 55,42; p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Op het niveau van het hoger onderwijs tekenen zich de sterkste verschillen af tussen de groepen werknemers. Een vijfde van de uitzendkrachten heeft een diploma hoger onderwijs, een derde van de vasten en maar liefst 44% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Dit hoge percentage bij de werknemers in tijdelijk dienstverband is wellicht vooral te wijten aan enerzijds de jonge professionals die door de ondernemingen eerst willen getest worden vooraleer ze vast in dienst te nemen en anderzijds de vele onderwijzers in tijdelijk statuut. De oorzaak van het lage aandeel hoger opgeleiden bij de uitzendkrachten is wellicht te wijten aan het feit dat de beschikbare kansen op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden, de hoger geschoolden niet aanzet een beroep te doen op intermediaire organisaties (zoals uitzendkantoren en VDAB). De vasten vertonen een gelijkmatigere verdeling over de verschillende scholingsniveaus. Uitzendkrachten hebben vooral een hoger secundair diploma op zak terwijl werknemers in tijdelijk dienstverband heel vaak hogergeschoold zijn. Wanneer we de relatie contracttype - diplomaniveau bekijken binnen leeftijdsklassen, stellen we geen significant verschil meer vast voor de leeftijdsgroepen ouder dan 30 jaar. Voor de jongere leeftijdsklassen blijft een significant verschil bestaan naar contracttype, waarbij de uitzendkrachten meer middengeschoold zijn (hoger secundair) en de werknemers in tijdelijk dienstverband meer hooggeschoold zijn in vergelijking tot de vasten. Deze bevinding ondersteunt de geuite vermoedens over de oorzaken van de verschillen in diplomaniveau.

In België is het onderscheid arbeider-bediende zeer relevant in de discussie betreffende werkzekerheid. De verschillen in ontslagrecht zijn pervers en daarom is het relevant te analyseren of tijdelijken een ander patroon vertonen dan vasten. In de vragenlijst is de bevraging van statuut verfijnd tot vier categorieën.

Tabel 11. Verdeling naar werknemersstatuut bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Statuut	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienst verband
Ongeschoolde arbeid(st)er	16.67	16.52	13.82
Geschoolde arbeid(st)er	23.56	40.18	20.36
Arbeid(st)er	40,23	56,7	34,18
(Gewone) bediende	34.48	39.29	52.36
Hogere bediende of professional	25.29	4.02	13.45
Bediende	59,77	43,31	65,81

* $X^2 = 90,34; p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Een opvallende vaststelling is dat slechts een derde van de werknemers in tijdelijk dienstverband een arbeidersstatuut heeft. Twee derde van de werknemers in tijdelijk dienstverband heeft dus een bediendenstatuut en meer dan de helft werkt als gewone bediende. De verhouding arbeider-bediende bij de vasten is 40-60. De uitzendkrachten tellen als enige groep meer arbeiders dan bedienden, maar liefst 40% is tewerkgesteld als geschoolde arbeider. In het licht van de ontslagbescherming, zien we dat werknemers in tijdelijk dienstverband vaker een bediendenstatuut krijgen dat beter beschermd is tegen ontslag. De strikte regulering voor het bediendenstatuut maakt dat tijdelijke contracten wellicht meer gebruikt worden om de ontslagbescherming te omzeilen. Indicaties hiervoor troffen we bij een analyse van de uitstroom van werknemers naar reden van vertrek in het cahier 'De impact van het institutionele

kader op de politiek van flexibiliteit' (Vander Steene et al., 2001). Bij uitzendkrachten is het arbeidersstatuut in de meerderheid. Industriële sectoren zijn de voornaamste afnemers van uitzendarbeid en dit verklaart enigszins het hoge aandeel arbeiders. Verder zijn uitzendcontracten significant van kortere duur (zie onderstaande tabel) en mogelijk van te korte duur om het ontslagrecht efficiënt te omzeilen voor wat betreft het bediendestatuut. Naast geslacht en leeftijd, vertonen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband ook een andere verdeling naar statuut. De tijdelijken vormen dus geen homogene groep.

Ook als men de duur van het arbeidscontract vergelijkt tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband, stelt men een significant verschil ($X^2 = 46,22$; $p < .0001$) vast. Een kwart van de uitzendkrachten heeft een arbeidscontract van minder dan een maand tegenover slechts 4% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Maar liefst 84% van de werknemers in tijdelijk dienstverband is tewerkgesteld met een contract tussen een maand en minder dan 1 jaar tegenover slechts 62,5% van de uitzendkrachten. Een mogelijke verklaring zou het hoge aandeel jobstudenten (die maximaal een maand mogen werken) in de uitzendsector kunnen zijn. Maar gezien de steekproef getrokken werd uit een bestand van actieve uitzendkrachten gedurende de maand mei en de respondenten actief tewerkgesteld waren in de maand juni (examenperiode voor studenten) lijkt bovenstaande verklaring eerder van ondergeschikt belang. Deze vaststelling is relevant in het kader van de analyses van bedrijfsbinding en van aspecten van de kwaliteit van de arbeid. Tijdelijke contracten met een duur langer dan 1 jaar komen minder frequent voor en in deze categorieën verschillen de tijdelijken nauwelijks.

Tabel 12. Duur van het arbeidscontract bij uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Contractduur	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Minder dan een maand	24,07	3,96
Tussen 1 maand en minder dan 6 maanden	41,67	56,47
Tussen 6 maanden en minder dan 1 jaar	20,83	27,34
Tussen 1 jaar en 3 jaar	12,50	11,15
Meer dan 3 jaar	0,93	1,08
Totaal	100	100

* $X^2 = 46,22$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Een belangrijke arbeidsvoorwaarde is het loon. Vasten zijn significant grotere verdiemers, zelfs als gecontroleerd wordt voor deeltijdse arbeid. Meer gedetailleerde informatie over arbeidsvoorwaarden en loon treft u in het cahier 'Gelijk loon voor gelijk werk?' (Sels et al, 2001).

Tabel 13. Loon bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Nettoloon	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Minder dan 29.999 fr	9.60	10.22	21.65
Van 30.000 tot 39.999 fr	26.55	31.11	25.77
Van 40.000 tot 49.999 fr	31.07	42.22	38.83
Van 50.000 tot 59.999 fr	11.30	10.22	11.68
Meer dan 60.000 fr	21.47	6.22	2.06
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 71,95$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

De onderzoeksvraag 'Zijn vormen van contractuele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of op verschillende groepen werknemers' kunnen we hiermee beantwoorden. Vasten en tijdelijken verschillen naar hun achtergrondkenmerken en we kunnen ook stellen dat beide soorten contractuele flexibiliteit betrekking blijken te hebben op een deels verschillend segment van de werknemerspopulatie. Ietwat schematiserend kunnen we besluiten dat uitzendarbeid in sterkere mate geconcentreerd is in mannelijke arbeidersberoepen met een 'gemiddeld' opleidingsniveau. Contracten van bepaalde duur komen in sterkere mate voor bij wat hoger geschoolde vrouwen met een bediendenstatuut. Tegenover de tijdelijken, staan oudere vasten, geconcentreerd in mannelijke bediendenberoepen met een lager opleidingsniveau in de jongere leeftijdsklassen.

2. Flexibele kenmerken

De tijdelijken zijn contractueel flexibel, maar zijn zij ook temporeel en functioneel flexibeler? In de vragenlijst zijn een aantal variabelen opgenomen die peilen naar de arbeidsinzet van de respondenten. Achtereenvolgens gaan we de temporele en functionele arbeidsinzet van de tijdelijken onderling en met de vasten vergelijken.

2.1 Temporeel flexibele arbeidsinzet

De meest voor de hand liggend temporele arbeidsinzet betreft deeltijdse arbeid. Uit onderstaande tabel blijkt dat bijna 4 op 10 werknemers in tijdelijk dienstverband deeltijds werkt, dat is bijna dubbel zoveel als de vasten (21%). Uitzendkrachten daarentegen werken het minst (14%) in deeltijds dienstverband. Uitzendkrachten worden voornamelijk ingezet gedurende korte periodes bij een tijdelijke vermeerdering van werk of vervanging. Gezien het motief voor hun tewerkstelling is het niet meteen logisch om uitzendkrachten deeltijds in te schakelen tenzij bij vervanging van een deeltijdse werknemer. Wanneer we het geslacht in rekening brengen, wordt bij de mannen de kloof tussen vasten (14%) en uitzendkrachten (12%) enerzijds en werknemers in tijdelijk dienstverband (25%) anderzijds kleiner maar het verschil blijft niettegenstaande significant. Globaal werken mannen, ongeacht het contracttype, ook beduidend minder op deeltijdse basis dan vrouwen. Voor de vrouwelijke tewerkstelling bemerken we dat tussen elk contracttype een significant verschil heerst. Maar liefst 48% van de vrouwelijke werknemers in tijdelijk dienstverband werkt deeltijds. De vrouwelijke vasten hebben een deeltijdse arbeidsgraad van 32% en van de vrouwelijke uitzendkrachten tenslotte werkt maar 18% op deeltijdse basis. Geslacht of beter kenmerken die met geslacht samenhangen, zijn een belangrijk onderscheidend criterium inzake deeltijdse arbeidsgraad.

Tabel 14. Voltijdse en deeltijdse tewerkstelling bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

		Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Totaal	$X^2 = 26,79; p < .0001$			
Voltijds		78,65	85,71	61,32
Deeltijds		21,35	14,29	38,68
Mannen	$X^2 = 7,81; p = .0201$			
Voltijds		86,11	88,24	75,23
Deeltijds		13,89	11,76	24,77
Vrouwen	$X^2 = 26,45; p < .0001$			
Voltijds		68,12	82,52	52,27

Deeltijds	31,88	17,48	47,73
-----------	-------	-------	-------

Bron: Eigen enquête

Het presteren van systematische overuren is een gegeven waarover weinig gegevens beschikbaar zijn. In onze vragenlijst is een vraag opgenomen die peilt naar het presteren van systematische overuren. Meer dan de helft van de tijdelijken presteren doorgaans geen overuren tegenover slechts 40% van de vasten. Vasten zijn dus vaker overuren aan het presteren. Indien overuren gepresteerd worden, zijn de vasten bovendien ook koning in het presteren van veel overuren per week. In het geval van deeltijdse tewerkstelling is het verschil tussen het al dan niet presteren van overuren niet meer significant over de verschillende contracttypes. Deeltijdsen presteren ook - logischerwijs - minder (officiële of betaalde) overuren. Bij voltijdsen wordt het verschil tussen vasten en tijdelijken scherper. Deze vaststelling hoeft niet te verbazen gezien tijdelijken vaak ingehuurd worden omwille van vermeerdering van werk of vervanging. In eerste instantie echter gaan bedrijven vaak overuren hanteren om het personeelstekort tijdelijk op te vangen vooraleer over te gaan tot nieuwe aanwervingen, hetzij op tijdelijke, hetzij op vaste basis.

Tabel 15. Presteren van overuren bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Hoeveel overuren doet u doorgaans per week?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Geen	40.91	52.47	53.00
Minder dan drie	23.86	26.46	20.49
Drie à vijf	15.34	10.76	14.84
Zes à tien	8.52	7.62	3.89
Meer dan tien	11.36	2.69	7.77
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 23,16$; $p = .0032$

Bron: Eigen enquête

Een derde van de vasten presteert wekelijks meer dan vijf overuren, tegenover een kwart van de werknemers in tijdelijk dienstverband en een vijfde van de uitzendkrachten. Niet alleen worden door vasten dus vaker overuren gepresteerd maar bovendien werken ze ook nog eens meer overuren dan de tijdelijken, zoals duidelijk blijkt uit onderstaande tabel.

Tabel 16. Presteren van het aantal overuren bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Hoeveel overuren doet u doorgaans per week?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Minder dan drie	40.38	55.66	43.61
Drie à vijf	25.96	22.64	31.58
Zes à tien	14.42	16.04	8.27
Meer dan tien	19.23	5.66	16.54
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 15,98$; $p = .0138$

Bron: Eigen enquête

Indien de respondenten doorgaans geen overuren presteerden, werd gepeild naar hun bereidheid tot het

presteren van overuren. Opvallend is dat vier vijfde van de tijdelijken die geen overuren kloppen, bereid zijn tot het presteren van overuren tegenover iets minder dan twee derde van de vasten die geen overuren doen. Opvallend is dat de verschillen in bereidheid tussen de groepen verdwijnen bij deeltijdse tewerkstelling en scherper worden bij voltijdse tewerkstelling. Met andere woorden: de voltijdse tijdelijken die geen overuren presteren, zijn significant meer bereid dan de voltijdse vasten tot het kloppen van overuren.

Tabel 17. Bereidheid tot het presteren van overuren bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Bent u bereid overuren te presteren ?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Ja	63.77	79.13	81.12
Nee	36.23	20.87	18.88
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 8,41$; $p = .0149$

Bron: Eigen enquête

Inzake het tijdssysteem waarin men werkt, maakt men doorgaans het onderscheid tussen dagdienst en ploegenarbeid. Een opvallende vaststelling is dat vooral uitzendkrachten in andere dan gewone dagdienst werken (28%) en in het bijzonder in ploegenarbeid (25%). Vasten werken het meest in gewone dagdienst (84%), gevolgd door de werknemers in tijdelijk dienstverband (82%). Wanneer men het werknemersstatuut in de analyse betreft, stellen we vast dat bij de ongeschoolde arbeiders slechts 55% van de uitzendkrachten in gewone dagdienst werkt, tegenover driekwart van de vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband (significante verschillen tussen de contracttypes). Bij de geschoolde arbeiders werkt nog steeds maar 62% van de uitzendkrachten in gewone dagdienst en 65% van de werknemers in tijdelijk dienstverband tegenover 83% van de vasten, met andere woorden er is een significant verschil tussen de tijdelijken en de vasten. Als arbeider met een uitzendcontract of contract van bepaalde duur maakt men dus veel kans om in een ploegenstelsel ingeschakeld te worden. Bij bedienden stellen we geen significante verschillen vast. In het bediendenstatuut werkt 83% van de vasten in dagdienst, 87% van de werknemers in tijdelijk dienstverband en 90% van de uitzendkrachten.

Tabel 18. Tijdssysteem bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

In welk tijdssysteem werkt u?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Gewone dagdienst	84.27	72.12	81.79
Tweeploegenstelsel	1.69	17.26	8.59
Drieploegenstelsel	2.25	2.21	2.06
Vierploegenstelsel	0.56	1.33	1.72
Vijfploegenstelsel	1.69	0.88	0.69
Vaste nachtploeg	1.12	2.65	0.00
Vaste weekendploeg	0.56	0.88	0.00
Ander systeem	7.87	2.65	5.15
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 45,75$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

Tot slot beschouwen we nog tijdelijke werkloosheid als belangrijk 'industriële' flexibiliteitsinstrument. Bij

de uitzendkrachten werd deze variabele niet bevraagd omdat uitzendarbeid wettelijk verboden is in het geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en wegens slecht weer. In onderstaande tabel geven de resultaten voor de arbeiders uit de enquêtes van vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband. Er is geen significant verschil tussen vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband. Toch valt op dat 20% van de vasten versus 31% van de werknemers in tijdelijk dienstverband tijdelijk werkloos is geweest gedurende het afgelopen jaar, met andere woorden werknemers in tijdelijk dienstverband maken meer kans op tijdelijke werkloosheid dan vasten.

Tabel 19. Tijdelijke werkloosheid bij vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband (enkel respondenten met een arbeidersstatuut) (percentages)

Bent u het afgelopen jaar tijdelijk werkloos geweest?	Vasten	Tijdelijk dienstverband
Neen	79.71	68.89
Minder dan vijf werkdagen	8.70	6.67
Tussen vijf en 14 werkdagen	4.35	5.56
Tussen 15 en 29 werkdagen	1.45	7.78
30 werkdagen of meer	5.80	11.11
Totaal	100(n=69)	100(n=90)

* $X^2 = 5,31$; $p = .2570$

Bron: Eigen enquête

2.2 Functioneel flexibele arbeidsinzet

In de vragenlijst werd verder gepeild naar de incidentele inzetbaarheid van de respondenten. Deze incidentele inzetbaarheid werd niet bevraagd bij uitzendkrachten gezien de korte duur van de arbeidsrelatie. Uit onderstaande tabel blijkt dat de helft van de werknemers in tijdelijk dienstverband nooit op een andere functie wordt ingezet terwijl slechts 39% van de vasten nooit een andere functie of opdracht vervult. De opleidingsinvesteringen zullen hier niet vreemd aan zijn. Het rendeert beter te investeren in de opleiding van vasten dan van werknemers in tijdelijk dienstverband (tenzij men natuurlijk een vaste tewerkstelling beoogt van de werknemers in tijdelijk dienstverband zoals bij stagecontracten). Wanneer we het werknemersstatuut in rekening brengen, blijkt dat de vaststelling alleen nog opgaat voor de arbeiders. Bij de bedienden stellen we wel nog vast dat de vasten meer dan de werknemers in tijdelijk dienstverband incidenteel ingezet worden maar het verband is niet meer significant.

Tabel 20. Incidentele inzetbaarheid bij vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Hoe vaak gebeurt het dat u op andere opdrachten of functies wordt ingezet?	Vasten	Tijdelijk dienstverband
Nooit	38.86	51.09
Eerder uitzonderlijk	34.86	23.36
Regelmatig	22.29	17.88
Erg vaak	4.00	7.66
Totaal	100	100

* $X^2 = 11,88$; $p = .0078$

Bron: Eigen enquête

Indien men nooit op andere opdrachten of functies werd ingezet, peilde men naar de bereidheid om af en toe andere functies uit te voeren. Hier onderscheiden we evenwel geen verschil tussen vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband.

Tabel 21. Bereidheid om andere opdrachten uit te voeren bij vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Bent u bereid af en toe andere opdrachten of functies uit te voeren, als dat uw bedrijf beter zou uitkomen?	Vasten	Tijdelijk dienstverband
Ja	83.58	82.48
Neen	16.42	17.52
Totaal	100	100

* $X^2 = 0,0383$; $p = .8448$

Bron: Eigen enquête

Een meer structurele vorm van functionele flexibiliteit is taak- of functieroulatie, waarbij men om de zoveel tijd een andere functie opneemt terwijl anderen dan weer de andere functie opnemen. Een belangrijke methodologische opmerking bij deze tabel is dat vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband enkel deze vraag kregen indien ze op andere functies of opdrachten ingezet werden. Alle uitzendkrachten hebben daarentegen deze vraag beantwoord. In het licht van de vaststellingen inzake incidentele inzetbaarheid zou men de verwachting kunnen koesteren dat ook hier vasten meer zullen rouleren dan werknemers in tijdelijk dienstverband, doch dit strookt niet met de resultaten. Tussen de contracttypes bemerken we wel een duidelijke verschil inzake het werken in een roulatiesysteem maar de werknemers in tijdelijk dienstverband in plaats van de vasten spannen de kroon. Bijna 28% van de werknemers in tijdelijk dienstverband werkt in een systeem van roulatie tegenover slechts 19% van de vasten en maar 13% van de uitzendkrachten. Het lage aandeel uitzendkrachten is misschien te wijten aan het feit dat men voor taak- of functieroulatie over de juiste capaciteiten en training moet beschikken om de diverse taken te kunnen uitoefenen. Training voor uitzendkrachten wordt vaak beperkt en de populatie van jonge uitzendkrachten heeft wellicht nog niet zijn capaciteiten door ervaring kunnen uitbouwen. Een mogelijke gedeeltelijke verklaring voor het hoge aandeel werknemers in tijdelijk dienstverband dat in een systeem van roulatie werkt, is opleiding. Indien men werknemers in tijdelijk dienstverband aanwerft met de bedoeling deze vast in dienst te nemen, kan deze roulatie kaderen binnen een opleidingsprogramma en kan men de werknemers in tijdelijk dienstverband op verschillende werkposten uittesten. Deze laatste redenering kan ook voor de uitzendkrachten een verklaring bieden voor het vastgestelde aandeel dat in roulatie werkt. Doch de kortere contractduur van de uitzendkrachten beperkt wellicht de mogelijkheden om - efficiënt en renderend - meerdere posities of functies te vervullen. Meerdere inwerk- en inleerperiodes beperken immers de productiviteit en het rendement van de werknemers. Uit het cahier 'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit' (Vander Steene et al., 2001) bleek dat de Belgische organisaties de functionele flexibiliteit voor het personeel beperken tot een kleine groep zeer flexibelen (vlindermannen). Dit biedt een mogelijke verklaring voor de vastgestelde middenpositie van vasten inzake taak- en functieroulatie.

Tabel 22. Systeem van roulatie bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Werkt u in een systeem van roulatie?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Ja	18.63	12.95	27.97
Neen	81.37	87.05	72.03
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 11,70$; $p = .0029$

Bron: Eigen enquête

Een laatste vraag betreffende de functionele flexibiliteit is de vraag naar teamarbeid waarbij er sprake is

van teamarbeid als een groep mensen gezamenlijk verantwoordelijk is voor een groot geheel aan opdrachten, maar dat de onderlinge verdeling van die opdrachten kan verschillen. Ongeveer driekwart van de tijdelijken werkt in teams en dit is beduidend meer dan werknemers met een contract van onbepaalde duur (62%). Wanneer we opnieuw het statuut in rekening brengen, stellen we vast dat bij de arbeiders het verschil scherper wordt en dat bij de bedienden geen significant verschil meer kan vastgesteld worden. Voor de arbeiders geldt dat slechts 51% van de vasten in team werkt tegenover 72% van de uitzendkrachten en maar liefst 84% van de werknemers in tijdelijk dienstverband.

Tabel 23. Teamarbeid bij vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Werkt u met andere collega's samen in team verband?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienst verband
Ja	61.80	74.11	76.57
Neen	38.20	25.89	23.43
Totaal	100	100	100

* $X^2 = 12,64$; $p = .0018$

Bron: Eigen enquête

2.3. Niet alleen maar contractueel flexibel, ...

Samenvattend bemerken we dat afhankelijk van het temporeel flexibele instrument, andere contracttypes de scepter zwaaien. Werknemers in tijdelijk dienstverband en in het bijzonder de vrouwelijke werknemers in tijdelijk dienstverband, werken vaker deeltijds. Hoewel het niet significant is maar toch interessant als tendens, wordt een groter aandeel werknemers in tijdelijk dienstverband (in vergelijking tot de vasten) geconfronteerd met tijdelijke werkloosheid. Minder (voltijdse) werknemers in tijdelijk dienstverband presteren overuren dan (voltijdse) vasten, doch zij die geen overuren presteren vertonen een grotere bereidheid dan de vasten. Minder werknemers in tijdelijk dienstverband (met een arbeidersstatuut) werken in een ploegenstelsel dan uitzendkrachten.

Uitzendkrachten werken het minst van de contracttypes in deeltijdse tewerkstelling, ongeacht het geslacht. Inzake overuren moeten de (voltijdse) uitzendkrachten, net als de werknemers in tijdelijk dienstverband, onder doen voor de vasten. Doch de uitzendkrachten die geen overuren presteren, vertonen een grotere bereidheid tot het presteren van overuren in vergelijking tot de vasten (die geen overuren presteren). Uitzendkrachten en in het bijzonder (ongeschoolde) arbeiders werken wel zeer frequent in ploegenarbeid in vergelijking tot de andere contracttypes.

De vasten zweven tussen de werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten voor wat betreft de deeltijdse arbeidsgraad. Op het vlak van overuren spannen de (voltijdse) vasten evenwel de kroon zowel naar aandeel als aantal overuren. De (voltijdse) vasten die geen overuren kloppen, vertonen evenwel een geringere bereidheid om overuren te presteren. De arbeiders met een contract van onbepaalde duur werken minder in ploegenarbeid dan hun uitzendcollega's.

Uitgezonderd overuren, prijkt steevast een van de contractueel flexibele groepen bovenaan voor wat betreft de inschakeling in temporeel flexibele maatregelen. Hoewel het beeld niet eenduidig is, kunnen we stellen dat de flexibiliteit van werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten niet stopt bij hun contractvorm.

Samenvattend voor de functionele arbeidsinzet, mogen we stellen dat zowel vasten als tijdelijken tekenen van multi-inzetbaarheid vertonen. Een groter aandeel van de vaste arbeiders (in vergelijking tot de werknemers in tijdelijk dienstverband) wordt incidenteel op andere taken of functies ingeschakeld. De werknemers in tijdelijk dienstverband werken dan weer vaker in een systeem van roulatie (structurele inzetbaarheid) en van teamarbeid. De uitzendkrachten worden het minst incidenteel of structureel op andere taken of functies ingezet maar werken wel vaak in teamarbeid. Opnieuw geldt de opmerking dat

de flexibiliteit van werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten niet stopt bij hun contractvorm.

Contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid

In de vragenlijst wordt gepeild naar diverse aspecten van de kwaliteit van de arbeid bij de werknemers. Voor het meten van deze diverse elementen werden aan de respondenten beoordelingsvragen voorgelegd en in enkele gevallen betrof het vragen over feiten. We analyseerden de scores op de beoordelingsvragen en we stelden, waar mogelijk, schalen op gebaseerd op een factoranalyse (zie bijlage). De schalen variëren tussen 0 en 10 met 5 als neutraal middelpunt. Deze schalen dienen als basis voor een variantie-analyse waarbij de drie groepen (vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband) vergeleken worden onder controle van geslacht, leeftijd en beroep. In wat volgt, gaan we de vasten, werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten vergelijken op thematische basis. Achtereenvolgens behandelen we volgende thema's:

- Beoordeling van job- en bedrijfskenmerken
- Jobonzekerheid
- Economische positie van het bedrijf
- Opleidingsmogelijkheden
- Achterstelling van tijdelijken
- Kwaliteit van de arbeid
- Autonomie
- Verantwoordelijk (en complex) werk
- Benutten van de vaardigheden
- Tijdsdruk
- Fysieke belasting
- Variatie in het werk
- Arbeidsverhoudingen: Waardering en kritiek
 - Waardering door de chef
 - Waardering door de collega's
 - Kritiek door chef en collega's

1. Beoordeling van job- en bedrijfskenmerken

1.1 Jobonzekerheid: van tijdelijk naar vast.

In onderstaande tabel worden de scores op de beoordelingsvragen inzake jobonzekerheid aangegeven. Op een aantal stellingen beoordeelden de respondenten hun eigen positie. In de lijn van de verwachtingen bemerken we dat vasten zich duidelijk jobzekerder voelen dan de tijdelijken. 72% van de vasten denkt dat ze in hun bedrijf zullen kunnen blijven werken, tegenover 44% van de uitzendkrachten en slecht een kwart van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Dit item peilt naar het vermoeden van de

respondenten. Bij de vraag of ze er zeker van zijn dat ze hun werk zullen kunnen behouden, gaat 60,5% van de vasten akkoord, 38% van de uitzendkrachten en slechts 16% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. In tweede lijn stellen we vast dat de werknemers in tijdelijk dienstverband meer met gevoelens van jobonzekerheid kampen dan de uitzendkrachten. Enkel voor het laatste item ('ik ben bang dat ik ontslagen zal worden') gaat deze laatste relatie niet op. Deze gevoelens van jobonzekerheid worden niet gegeneerd door de duur van het contract want uitzendkrachten hebben gemiddeld gezien korter durende contracten. De ondersteuning en begeleiding van het uitzendkantoor zou wel een verklaring kunnen bieden. Uitzendkrachten zijn tewerkgesteld bij een uitzendbureau en vermoeden mogelijks dat het uitzendkantoor hun na hun tewerkstelling zal voorzien van een nieuwe job - zodat de gevoelens van jobonzekerheid gemilderd worden door gevoelens van werkzekerheid. Duidelijk is in alle geval dat werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten een andere beleving hebben van hun jobonzekerheid.

Tabel 24. Beoordeling van jobonzekerheid: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoo
Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken.	72,00	10,29	43,95	18,39	25,45
Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.	18,08	59,32	23,21	47,32	39,93
Er bestaat een kans dat ik mijn werk binnenkort zal verliezen.	8,14	76,74	22,17	50,23	38,52
Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	60,57	12,57	38,39	25,45	16,00
Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.	10,23	71,59	20,63	53,81	19,32

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een factoranalyse (zie bijlage) is een schaal 'jobonzekerheid' met bovenstaande items opgesteld. De resultaten van de variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep zijn weergegeven in onderstaande tabel. We stellen een significante invloed vast van contracttype op de mate van jobonzekerheid ($F = 69,96$; $p < .0001$). Met een gemiddelde score van 5,75 zijn de werknemers in tijdelijk dienstverband het meest jobonzeker, gevolgd door de uitzendkrachten (4,21) en de vasten (2,59). Dat vasten meer jobzekerheid hebben dan de tijdelijken hoeft niet te verwonderen. Dat werknemers in tijdelijk dienstverband daarentegen significant meer jobonzeker zijn dan uitzendkrachten, blijft een opvallende vaststelling. Op een schaal van 0 (zeker) tot 10 (onzeker) blijven de uitzendkrachten, net als de vasten, onder het neutrale middelpunt, enkel de werknemers in tijdelijk dienstverband halen een score hoger dan het middelpunt. Geen enkele van de controlevariabelen (geslacht, leeftijd of beroep) toont een significant verband met de schaal 'jobonzekerheid'.

Tabel 25. Schaal 'jobonzekerheid': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	2,59	- 1,62 ($p < 0.05$)	- 3,17 ($p < 0.05$)
Uitzendkrachten	4,21		- 1,54 ($p < 0.05$)
Tijdelijk dienstverband	5,75		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wanneer we polsen naar de geschatte kans op een vast contract bij tijdelijken, stellen we vast dat bijna een derde van de uitzendkrachten zich een grote kans toedicht op een vast contract in het huidige bedrijf en bijna de helft (49%) dicht zich een grote tot zeer grote kans toe. Slechts 1 op 10 werknemers in tijdelijk dienstverband daarentegen verwacht stellig dat ze een vast contract zullen aangeboden krijgen en 25% stelt dat ze een grote tot zeer grote kans maken. De werknemers in tijdelijk dienstverband achten hun kansen dus veel kleiner op een vast contract bij de huidige werkgever dan de uitzendkrachten. Dit duidt opnieuw op een andere beleving van de jobonzekerheid bij de twee groepen werknemers.

Tabel 26. Verwachte kans op vast contract: uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (%)

Hoe groot is volgens u de kans dat u een vast contract zult aangeboden krijgen in het bedrijf waar u nu werkt ? Is die kans ...	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Erg groot	31,84	9,86
Eerder groot	17,04	15,49
Niet groot, maar ook niet klein	21,97	31,34
Eerder klein	16,14	19,01
Erg klein of onbestaande	13,00	24,30

* $X^2 = 43,93$; $p < .0001$

Bron: Eigen enquête

1.2. Van vast naar tijdelijk ?

Men kan zich de vraag stellen onder welke voorwaarde(n) vaste werknemers bereid zijn hun vaste contract in te ruilen voor een tijdelijk contract. Om dit na te gaan, hebben we de respondenten met een vast contract een aantal voorwaarden voorgelegd waaraan voldaan moet zijn, willen ze tijdelijk werken. In onderstaande tabel treft u de conditionele bereidheid tot het aanvaarden van tijdelijk werk bij de vasten. Ongeveer 38,5% van de vasten antwoordt op geen enkele voorwaarde positief en is dus onder geen enkele beding bereid tijdelijk te werken. De overige 61,5% van de respondenten geeft gemiddeld 4,4 voorwaarden op die moeten vervuld zijn vooraleer ze bereid zijn tijdelijk te werken. Wellicht zal dus één voorwaarde niet volstaan om vaste werknemers te overtuigen hun vast contract in te ruilen voor een tijdelijk contract. Wanneer we de motieven zelf bekijken, zien we dat twee motieven afgetekend bovenaan prijken, met name combinatie arbeid-gezin en carrièrestap. Onderaan bengelen veiligere en gezondere arbeidsomstandigheden, doch dit is een vertekend beeld gezien vooral arbeiders te lijden hebben onder ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden. Wanneer we controleren voor statuut, bemerken we dat de relatie tussen deze voorwaarde en het statuut significant is. Ongeveer 36% van de arbeiders geeft te kennen dat veiligere en gezondere arbeidsomstandigheden een van de voorwaarden is waarvoor ze bereid zijn tijdelijk werk te aanvaarden, tegenover slechts 5% van de bedienden. Opvallend is ook dat de intrinsieke arbeidskenmerken niet hoog staan in de rangschikking van voorwaarden tenzij dan eventueel de carrièrestap. Opvallend is verder de hoge plaats van het mobiliteitsprobleem. Werknemers zouden graag hun woon-werkverkeer beperken en 32% van de vasten is bereid tijdelijk te werken als dit een aanzienlijke vermindering van het woon-werk verkeer impliceert.

Tabel 27 Conditionele bereidheid tot het aanvaarden van tijdelijk werk: vasten (percentage akkoord en niet-akkoord)

Ik ben bereid tijdelijk te gaan werken als ...	Ja	Neen
Dit mij beter toelaat om gezin en arbeid te combineren.	39,56	60,42
Het tijdelijk werk een goede carrièrestap is voor mij.	39,42	60,56

Dit een aanzienlijke vermindering van het woon-werkverkeer impliceert.	32,39	67,61
Op voorwaarde dat mijn nettomaandloon met een bepaald percentage stijgt.	31,10	68,90
Dit leidt tot beduidend minder stress.	29,50	70,50
De job beter aansluit bij mijn opleiding en mijn capaciteiten.	29,20	70,80
Dit een ruimere en bredere functie-inhoud betekent.	27,21	72,79
Ik meer inspraak krijg over mijn werk en in het bedrijf.	26,26	73,72
Ik meer autonomie krijg over de eigen werkzaamheden.	25,74	74,26
Ik soepelere en betere arbeidstijden krijg.	25,00	75,00
Ik meer verantwoordelijkheden krijg.	21,74	78,26
<u>De arbeidsomstandigheden veiliger en gezonder zijn.</u>	<u>17,91</u>	<u>82,09</u>

Bron: Eigen enquête

1.3. Economische positie van het bedrijf

Een gerelateerd thema is de economische situatie waarin de onderneming van tewerkstelling zich situeert. Gevoelens van jobonzekerheid kunnen beïnvloed worden door de economische positie van het bedrijf. Het lijkt dan ook niet uitgesloten dat de tijdelijken de sterkte van de onderneming anders zullen beoordelen dan de vasten. De resultaten zijn evenwel niet eenduidig. Met betrekking tot de eerste stelling die het bedrijf afschildert als gezond, hebben uitzendkrachten significant meer vertrouwen in de economische situatie van de onderneming dan de vasten en de werknemers in tijdelijk dienstverband, die beide nagenoeg hetzelfde patroon hebben.

Met de negatieve verwoording (derde item: 'het bedrijf waarin ik werk, krijgt het steeds moeilijker om zich te handhaven op de markt') gaat bijna een kwart van de vasten akkoord, tegenover slechts 10% van de uitzendkrachten en 11,8% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Anders bekeken gaat 58% van de vasten niet akkoord met de stelling, tegenover 64% van de werknemers in tijdelijk dienstverband en 72% van de uitzendkrachten. Bij dit item is er een significant verschil tussen tijdelijken en vasten die meer akkoord gaan met het feit dat hun onderneming economisch ziek is. Onlogisch hoeven deze laatste resultaten echter niet te zijn. Ondernemingen waar het minder goed gaat, zullen wellicht minder of geen tijdelijken in dienst hebben, tenzij voor andere redenen dan de opvang van meerwerk. Met andere woorden, in de economisch slechtere ondernemingen zullen de tijdelijken als eerste afgevloeid zijn. Met betrekking tot de tweede stelling is er geen significant verschil tussen de groepen werknemers. De uitzendkrachten lijken aldus het meest optimistisch in hun beoordeling van de economische positie van hun onderneming.

Waarom uitzendkrachten hun onderneming als economisch gezonder beschouwen, kan vele oorzaken hebben. Mogelijks beschouwen uitzendkrachten zichzelf als een indicatie dat het goed gaat met de onderneming waarin ze terecht komen. Men kan redeneren dat slecht draaiende ondernemingen geen beroep zullen doen op uitzendarbeid omdat ze geen extra - en soms als duur beschouwde - arbeid nodig hebben. Of wellicht speelt het uitzendkantoor hier een rol door aan de uitzendkrachten het bedrijf als bloeiend voor te stellen.

Tabel 28. Beoordeling van positie van bedrijf: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijdelijk dienstverband
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord
Economisch gezien gaat het goed met het bedrijf waarin ik werk	60,13	13,92	78,08	9,59	59,27
Ik vrees dat er in de nabije toekomst ontslagen zullen vallen in mijn bedrijf.	22,56	62,20	18,43	58,99	18,99

Het bedrijf waarin ik werk, krijgt het steeds moeilijker om zich te handhaven op de markt.	23,42	58,23	10,60	71,89	11,70
--	-------	-------	-------	-------	-------

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05 > p > .01; ** = .01 > p > .001; *** = p < .001)

Bron: Eigen enquête Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect van contracttype vast op de beoordeling van de economische positie van het bedrijf van tewerkstelling ($F = 2,41$; $p = 0,09$). Hoe hoger de score, hoe positiever de beoordeling van de economische positie. De gemiddelde scores van de drie groepen werknemers liggen dicht bij elkaar. Gemiddeld geven de respondenten hun onderneming 7 op 10 voor wat betreft hun economische positie. De uitzendkrachten hebben gemiddeld gezien een iets positievere beoordeling, doch het verschil is niet significant.

Tabel 29. Schaal 'goede economische positie van het bedrijf': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,63	- 0,61 (n.s.)	- 0,1546 (n.s.)
Uitzendkrachten	7,24		0,4545 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	6,79		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wel stellen we een significant effect vast van geslacht ($F = 14,24$; $p = 0,0002$) en van leeftijd ($F = 4,16$; $p = 0,0419$) op de beoordeling van de economische positie van het bedrijf. Mannen (gemiddelde score = 6,6) beoordelen de economische positie van het bedrijf significant slechter dan de vrouwen (gemiddelde score = 7,3). De jongeren (jonger dan 30 jaar) zien de economische positie van hun bedrijf optimistischer in dan de oudere werknemers (40 jaar en ouder): de gemiddelde scores zijn respectievelijk 7,2 en 6,4 (op 10).

1.4. Opleidingsmogelijkheden

Wanneer we de beoordeling van de opleidingsmogelijkheden over de drie groepen overschouwen in onderstaande tabel, bemerken we dat 2 van de 6 items significant zijn. Bovendien zijn de resultaten van deze significante items verrassend, omdat de vasten niet hoger scoren dan de tijdelijken. Wat betreft het eerste item bemerken we dat meer tijdelijken (87% van de uitzendkrachten en 77% van de werknemers in tijdelijk dienstverband) dan vasten (66%) akkoord gaan met de stelling dat ze op elk ogenblik de nodige uitleg kunnen vragen. Bovendien is er een hoger aandeel vasten dat niet akkoord gaat met de stelling in vergelijking tot de tijdelijken. Tevens stellen we vast dat een hoger aandeel uitzendkrachten (87%) de stelling beaamt dan werknemers in tijdelijk dienstverband (77%). Men kan zich de vraag stellen in hoeverre tijdelijken en in het bijzonder uitzendkrachten, meer behoefte hebben aan uitleg op het werk dan vasten. Mogelijkerwijs verkeren tijdelijken vaker in een inleerperiode (gezien de kortere duur van het contract en de opeenvolging van contracten) en zijn ze nog niet volledig ingewerkt, waardoor de behoefte aan meer uitleg bij de uitoefening van het werk ontstaat.

Het tweede item is ook significant en opnieuw brengen de vasten het er slechter van af dan de tijdelijken, in het bijzonder de uitzendkrachten. Maar liefst een derde van de vasten (tegenover 27% van de werknemers in tijdelijk dienstverband en 18% van de uitzendkrachten) stelt dat ze niet akkoord gaan met de stelling dat ze voldoende opleiding krijgen om de huidige functie naar behoren uit te oefenen. Ongeveer 54% van de uitzendkrachten (tegenover 43% van de vasten en werknemers in tijdelijk dienstverband) stellen dat ze van het bedrijf voldoende opleiding krijgen. Het feit dat uitzendkrachten op

dit item beter scoren, kan te wijten zijn aan een ander perspectief terzake. Uitzendkrachten hebben kortlopende contracten en dus is het inzetten van uitzendkrachten op functies met lange inwerk- en inleerperiodes niet opportuun voor organisaties. De uitzendkrachten met een kortlopend contract zullen wellicht gealloceerd worden op relatief eenvoudige functies met een korte inwerkperiode - om zo optimaal de uitzendkracht te benutten. Deze korte inwerkperiodes zijn dan voldoende opleiding om de functie naar behoren uit te oefenen en binnen de verwachtingen van de werknemers. Bij langere tewerkstelling rendeert een intensiever opleiding meer voor de uitoefening van complexere taken. Vooral vasten (en ook werknemers in tijdelijk dienstverband) zullen dan al gauw hogere verwachtingen stellen aan de opleiding die vereist is voor de uitoefening van de functie.

Met betrekking tot de opleidingsinvesteringen van ondernemingen voor vasten versus tijdelijken, is er geen significant verschil in beoordeling. Vasten gaan zowel iets meer akkoord als niet akkoord in vergelijking tot de tijdelijken. Globaal gezien is ongeveer 44% van de respondenten overtuigd van gelijkwaardige opleidingsinvesteringen ongeacht het contract.

De beoordeling van de stelling 'Als ik behoefte heb aan opleiding, dan krijg ik die ook', vertoont geen beduidende verschillen tussen de drie groepen. De wensen van vasten betreffende opleiding worden niet vaker ingewilligd dan die van tijdelijken.

De laatste twee items hebben betrekking op opleidingen in relatie tot promotie of tot andere functies. Hier is een licht patroon zichtbaar waarbij de vasten meer akkoord gaan met de stelling dat ze voldoende opleidingskansen krijgen voor promotie, in vergelijking tot de tijdelijken, doch dit is niet significant.

Tabel 30. Beoordeling van opleidingsmogelijkheden: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akko
Tijdens de uitoefening van mijn werk kan ik op ieder ogenblik de nodige uitleg vragen aan een collega of aan mijn chef.	65,50	16,96	86,82	5,45	76,90
Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen.	43,03	33,33	53,88	18,26	43,98
Mijn bedrijf investeert evenveel in de opleiding van tijdelijke als in die van vaste werknemers.	46,58	37,27	43,78	32,26	43,94
Als ik behoefte heb aan opleiding, dan krijg ik die ook.	39,05	36,69	39,91	30,28	34,98
Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hoger op te geraken.	21,60	48,15	17,13	48,61	18,92
Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie.	23,64	50,30	18,69	58,88	17,37

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect van contracttype vast op de opleidingskansen ($F = 1,01$; $p = 0,37$). Hoe hoger de score, hoe hoger de geboden opleidingskansen. De gemiddelde scores liggen zeer dicht bij elkaar en bevinden zich rond het neutrale middelpunt.

Tabel 31. Schaal 'bedrijf biedt opleidingsmogelijkheden*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	4,75	-0,06 (n.s.)	0,15 (n.s.)
Uitzendkrachten	4,82		0,22 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	4,60		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

We stellen wel een significant effect vast van beroep ($F = 4,38$; $p = 0.0046$) op de opleidingskansen. Niet verwonderlijk hebben de hogere bedienden/professionals/ kaderleden (5,6) meer opleidingskansen dan de niet-geschoolde arbeiders (4,4), de geschoolde arbeiders (4,6) en ook de gewone bedienden (4,7).

1.5. Achterstelling van tijdelijken

Het eerste item peilt naar het feit of tijdelijken in het bedrijf sneller ontslagen worden in vergelijking tot de vaste collega's. Bijna 7 op 10 uitzendkrachten menen dat tijdelijke werknemers sneller ontslagen worden dan vasten, 6 op 10 werknemers in tijdelijk dienstverband is overtuigd van deze stelling en 55% van de vasten staat achter deze stelling. De tijdelijken en in het bijzonder de uitzendkrachten, zijn er significant meer van overtuigd dat zij vlugger buitengewerkt worden dan de vasten en aldus een hogere jobonzekerheid hebben. Deze resultaten liggen in lijn met de beoordeling van de jobonzekerheid.

Met betrekking tot de promotiekansen van tijdelijken ten opzichte van de vaste collega's, zijn de vaste collega's significant meer overtuigd van de mindere promotiekansen van hun tijdelijke collega's dan de tijdelijken zelf.

Tabel 32. Beoordeling van achterstelling van tijdelijken: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoc
Tijdelijke werknemers worden sneller ontslagen dan vaste werknemers in mijn bedrijf.	55,36	28,57	69,41	12,33	60,07
Tijdelijke werknemers krijgen in mijn bedrijf minder promotiekansen dan vaste werknemers.	56,41	28,21	52,07	23,50	45,00

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = $.05 > p > .01$; ** = $.01 > p > .001$; *** = $p < .001$)

Bron: Eigen enquête Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect van contracttype vast op de beoordeling van de achterstelling van tijdelijken ($F = 0,83$; $p = 0.44$) hoewel de schaal gebaseerd is op de items uit bovenstaande tabel. Hoe hoger de score, hoe meer men overtuigd is dat tijdelijken worden achtergesteld in de onderneming. De gemiddelde score op de schaal is ongeveer 6,5 en impliceert dat de werknemers in zekere mate overtuigd zijn van de achterstelling van tijdelijken.

Tabel 33. Schaal 'achterstelling van tijdelijken': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,32	-0,48 (n.s.)	-0,09 (n.s.)
Uitzendkrachten	6,80		0,39 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	6,41		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

We stellen wel een significant effect vast van geslacht ($F = 9,06$; $p = 0.0027$) en beroep ($F = 4,29$; $p =$

0.0052) op de beoordeling van de achterstelling van tijdelijken. Mannelijke werknemers (gemiddelde schaalscore = 6,9) zijn meer overtuigd van de achterstelling van tijdelijken dan vrouwelijke werknemers (6,2). Naar beroepsstatuut krijgen we de volgende schaalscores: ongeschoolde arbeider 7,2, geschoolde arbeider 6,7; (gewone) bediende 6,5; hogere bediende 5,6. We bemerken dat hoe 'hogere' het statuut, hoe minder de overtuiging heerst dat tijdelijken worden achtergesteld. Het verschil is significant tussen arbeiders (zowel geschoold als ongeschoold) en hogere bedienden. Indien we enkel rekening houden met het onderscheid arbeider versus bediende, stellen we ook een significant verschil vast in beoordeling. De bedienden (6,2) zijn minder overtuigd van de achterstelling dan de arbeiders (6,9). Dit verschil in beoordeling zou een indicatie of gevolg kunnen zijn van een ander gebruik van tijdelijke arbeid indien het arbeiders, dan wel bedienden betreft. In het cahier 'De impact van de institutionele context op de politiek van flexibiliteit' (Vander Steene et al., 2001) rijst op basis van ontslagbescherming en dergelijke, het vermoeden dat tijdelijke arbeid bij bedienden vaker fungeert als extralegale verlenging van de proefperiode waarbij de bedienden aldus uitzicht hebben op vast werk. Dit uitzicht zou ten dele het verschil in beoordeling van achterstelling kunnen verklaren.

2. Kwaliteit van de arbeid

2.1. Autonomie

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de autonomie in het werk ($F = 21,29$; $p < .0001$). Hoe hoger de schaalscore, hoe groter de autonomie in het werk. We stellen een significant verschil vast tussen vasten en tijdelijken. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten is geen significant verschil in autonomie. De vasten halen een gemiddelde score van 5,3 tegenover 4,2 bij de werknemers in tijdelijk dienstverband en 3,8 bij de uitzendkrachten.

Tabel 34. Schaal 'autonomie': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,28	1,08 ($p < 0.05$)	1,47 ($p < 0.05$)
Uitzendkrachten	4,20		0,39 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	3,82		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Verder stellen we vast dat de controlevariabelen allen een significant effect hebben op de autonomie in het werk: geslacht ($F = 5,62$; $p = .0181$), beroep ($F = 19,66$; $p < .0001$) en leeftijd ($F = 4,37$; $p = .0370$). Wat betreft geslacht, hebben mannen (gemiddelde schaalscore = 4,55) significant meer autonomie in hun werk dan vrouwen (4,12). Naar statuut getuigen de bedienden (gemiddelde schaalscore = 4,75) van een grotere autonomie in hun werk dan de arbeiders (3,77). Wanneer we rekening houden met de fijnere opdeling naar statuut, bemerken we dat er alleen tussen de ongeschoolde en geschoolde arbeiders (respectievelijke schaalscores 3,5 en 3,9) geen significant verschil is. Tussen de arbeiders - ongeacht geschoold of niet - enerzijds en de gewone bedienden (4,5) en hogere bedienden (5,7) stellen we wel een significant verschil in autonomie vast. Ook tussen de gewone bedienden en de hogere bedienden is er een significant verschil. Wanneer leeftijd opgedeeld is in klassen, verdwijnt het significante effect van leeftijd op autonomie. Toch merken we een tendens op die doet vermoeden dat de autonomie op het werk toeneemt met leeftijd.

2.2. Verantwoordelijkheid

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de verantwoordelijkheid die men draagt op het werk ($F = 15,69$; $p < .0001$). Hoe hoger de schaalscore, hoe groter de verantwoordelijkheid. Er is geen significant verschil tussen de vasten (gemiddelde schaalscore = 5,57) en werknemers in tijdelijk dienstverband (5,68) voor wat betreft de verantwoordelijkheden op het werk. Beide contracttypes dragen echter wel significant meer verantwoordelijkheid dan de uitzendkrachten (4,13). Dat uitzendkrachten minder verantwoordelijkheid krijgen, is niet verwonderlijk gezien ze vaak slechts voor zeer korte periodes tewerkgesteld worden in een onderneming. Verrassend is wel dat werknemers in tijdelijk dienstverband evenveel verantwoordelijkheid krijgen in hun werk in vergelijking tot de vasten.

Tabel 35. Schaal 'verantwoordelijk (en complex) werk': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,57	1,44 ($p < 0.05$)	- 0,11 (n.s.)
Uitzendkrachten	4,13		- 1,55 ($p < 0.05$)
Tijdelijk dienstverband	5,68		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Verder stellen we vast dat ook geslacht ($F = 5,35$; $p = .0211$) en beroep ($F = 52,43$; $p < .0001$) een significant effect hebben op de verantwoordelijkheid die men krijgt op het werk. Mannen dragen meer verantwoordelijkheid op het werk dan vrouwen. Naar beroepsstatuut krijgen we een gradueel opgaand niveau van verantwoordelijkheid, waarbij elk beroepsstatuut significant verschilt van het volgende statuut. Ongeschoolde arbeiders (gemiddelde schaalscore = 3,4) krijgen het minste verantwoordelijkheid, de geschoolde arbeiders (4,2) krijgen er iets meer, de gewone bedienden halen een gemiddelde score van 5,6 en de hogere bedienden tenslotte halen de hoogste gemiddelde score van maar liefst 7,5 op 10.

2.3. Benutten van de vaardigheden

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de benutting van de vaardigheden die men heeft ($F = 4,83$; $p = .0083$). Hoe hoger de schaalscore, hoe meer de vaardigheden (kunnen) benut worden. Enkel tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten stellen we een significant verschil vast waarbij de werknemers in tijdelijk dienstverband (gemiddelde schaalscore = 6,13) duidelijk meer hun vaardigheden kunnen benutten dan de uitzendkrachten (5,14). De vasten (5,58) bengelen tussen de werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten in, doch de verschillen zijn niet significant. Hier bemerken we dus een duidelijk verschil tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten, maar opmerkelijker is de indicatie dat werknemers in tijdelijk dienstverband - hoewel niet significant - hun vaardigheden meer kunnen benutten dan de vasten.

Tabel 36. Schaal 'vaardigheidsbenutting': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,58	0,44 (n.s.)	- 0,55 (n.s.)
Uitzendkrachten	5,14		- 0,98 ($p < 0.05$)

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Verder stellen we vast dat ook beroep ($F = 18,42$; $p < .0001$) een significant effect heeft op het benutten van de vaardigheden. Bedienden (gemiddelde schaalscore = 6,14) kunnen hun vaardigheden significant meer gebruiken dan arbeiders (4,98). Verder stellen we een significant verschil vast tussen ongeschoolde arbeiders (4,65) en gewone bedienden (5,77), tussen ongeschoolde arbeiders (4,66) en hogere bedienden (7,35), tussen geschoolde arbeiders (5,16) en hogere bedienden (7,35) en tussen gewone bedienden (5,77) en hogere bedienden (7,35) waarbij de eerste groep steeds zijn vaardigheden minder kan benutten in vergelijking tot de tweede groep. Deze vaststellingen zijn uiteraard niet echt verassend.

2.4. Tijdsdruk

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de tijdsdruk die men ervaart ($F = 3,18$; $p = .0421$). Hoe hoger de schaalscore, hoe hoger de tijdsdruk die men ervaart. De vasten (gemiddelde schaalscore = 5,48) ervaren een significant grotere tijdsdruk dan zowel werknemers in tijdelijk dienstverband (4,73) als uitzendkrachten (4,77). Hier komen de tijdelijken tot uiting als een homogene groep. Tijdelijken worden vaak ingehuurd om een onderbezetting of vermeerdering van werk op te vangen. De bijkomende tijdelijke aanwervingen zullen dan ook de tijdsdruk verlichten. Geen enkele van de controlevariabelen heeft een significant effect op de tijdsdruk.

Tabel 37. Schaal 'tijdsdruk': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,48	0,71 ($p < 0.05$)	0,75 ($p < 0.05$)
Uitzendkrachten	4,77		0,04 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	4,73		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

2.5. Fysieke belasting

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op de fysieke belasting ($F = 2,21$; $p = .1102$). Hoe hoger de schaalscore, hoe hoger de fysieke belasting. Uitzendkrachten of werknemers in tijdelijk dienstverband worden dus niet op fysiek meer belastende functies ingezet.

Tabel 38. Schaal 'belastende arbeidsomstandigheden (fysiek belastend werk)': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	2,47	-0,14 (n.s.)	0,17 (n.s.)
Uitzendkrachten	2,61		0,31 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	2,30		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wel stellen we vast dat geslacht ($F = 23,98$; $p < .0001$) en beroep ($F = 86,89$; $p < .0001$) een significant effect hebben op de mate van fysieke belasting. Wat geslacht betreft, hebben mannen (gemiddelde schaalscore = 3,08), zoals verwacht, significant meer af te rekenen met fysieke belasting dan vrouwen (1,82). Zoals men ook vermoedt, hebben arbeiders (gemiddelde schaalscore = 4,05) significant meer fysieke belasting in de uitoefening van hun werk dan bedienden (1,27).

2.6. Variatie in het werk

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we net geen significant effect vast van contracttype op de variatie in het werk ($F = 2,86$; $p = .0578$). Hoe hoger de schaalscore, hoe hoger de variatie in het werk.

Tabel 39. Schaal 'variatie*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,07	0,12 (n.s.)	- 0,63 (n.s.)
Uitzendkrachten	4,95		-0,75 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	5,70		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wel stellen we vast dat beroep ($F = 23,53$; $p < .0001$) en leeftijd ($F = 4,62$; $p = .0320$) een significant effect hebben op de mate van variatie in het werk. Wat beroepsstatuut betreft, hebben de bedienden (gemiddelde schaalscore = 5,86) significant meer variatie in het werk dan de arbeiders (4,49). Enkel tussen ongeschoolde en geschoolde arbeiders is er geen significant verschil. Alle andere combinaties vertonen een significant verschil in de mate van variatie waarbij het 'hogere' beroepsstatuut kan genieten van meer variatie in het werk. De gemiddelde schaalscores zijn: ongeschoolde arbeiders 4,04, geschoolde arbeiders 4,74, gewone bedienden 5,55 en hogere bedienden 6,91. Wanneer leeftijd opgedeeld wordt in klassen, verdwijnt het significante effect op variatie maar toch ontwaren we een tendens waarbij de oudere werknemers (40 jaar en ouder) minder variatie hebben in het werk dan de jongere werknemers.

2.7. Arbeidsverhoudingen: waardering en kritiek

In deze paragraaf gaan we na op basis van een aantal schalen of er een verschil is in de waardering die tijdelijken versus vasten krijgen. Met andere woorden: worden de tijdelijken anders bejegend? Hierbij hebben we oog voor de waardering van de chef en van de collega's en voor de kritiek van chef en collega's.

2.7.1. Waardering van de chef

Op twee van de vijf items stellen we significante verschillen vast in de waardering van de chef. Meer uitzendkrachten (69%) vinden dat ze voldoende waardering krijgen in vergelijking tot de vasten (66%) en de werknemers in tijdelijk dienstverband (66%). Bovendien vinden minder uitzendkrachten (9%) en werknemers in tijdelijk dienstverband (10%) dat ze onvoldoende waardering krijgen in vergelijking tot de vasten (17%). Uiteraard hebben we hiermee geen gegevens over mogelijke oorzaken. Het kan zijn dat

de vasten meer nood hebben aan waardering of het kan zijn dat tijdelijken minder waardering verwachten, etc. Significant meer vasten (46%) worden door de directe chef naar hun mening gevraagd over het werk, in vergelijking tot de werknemers in tijdelijk dienstverband (35%) en uitzendkrachten (40%). Vasten zullen over het algemeen ook meer ervaring en kennis hebben van het werk dat ze uitvoeren. Nochtans vindt 16,5% van de vasten dat de directe chef geen rekening met hun houdt, tegenover 9% van de uitzendkrachten en 10% van de werknemers in tijdelijk dienstverband - doch dit verschil is niet significant. Er zit dus niet meteen een eenduidig patroon in naar contracttype

Tabel .40 Waardering door directe chef: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

Mijn directe chef ...	Vasten		Uitzendkrachten		Tijdelijk dienstverband
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord
Toont voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	65,73	16,85	69,03	8,85	66,20
Maakt voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	49,43	26,70	49,55	20,09	54,42
Vraagt regelmatig mijn mening over het werk.	45,76	28,25	39,91	30,49	35,11
Laat alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	36,78	43,10	33,33	42,67	34,00
Houdt geen rekening met mij.	16,57	64,57	8,85	72,12	9,86

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op de waardering die werknemers krijgen van hun chef ($F = 0,73$; $p = 0,48$). Tijdelijken ervaren dus niet minder waardering door de directe chef in vergelijking tot de vaste werknemers. Ook geen enkele van de controlevariabelen heeft een significant effect op de waardering van de chef.

Tabel .41 Schaal 'waardering door directe chef*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,06	-0,19 (n.s.)	-0,11 (n.s.)
Uitzendkrachten	6,25		0,8 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	6,17		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

2.7.2. Waardering van de collega's

Geen enkel van de items die peilt naar de waardering van de collega's, is significant wanneer we de vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband vergelijken. Toch lijken dezelfde tendensen naar boven te komen zoals bij de waardering door de chef. Meer vasten (60%) worden naar hun mening over het werk gevraagd dan uitzendkrachten (49%) en werknemers in tijdelijk dienstverband (53%). Maar opnieuw vinden meer vasten (16%) dat er geen rekening met hun wordt gehouden, in vergelijking tot de uitzendkrachten (8%) en werknemers in tijdelijk dienstverband (9,5%). Ook hier kunnen we niet spreken van een eenduidig patroon op basis van contracttype.

Tabel .42 Waardering door collega's: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband

dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

Mijn collega's ...	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoo
Tonen voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	76,30	8,09	74,77	3,15	74,38
Maken voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	56,14	17,54	58,37	14,48	60,99
Vragen regelmatig mijn mening over het werk.	59,65	15,79	48,64	15,45	53,00
Laten alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	17,65	60,00	17,57	59,01	21,43
Houden geen rekening met mij.	15,79	73,10	8,14	82,35	9,61

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05 > p > .01; ** = .01 > p > .001; *** = p < .001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op de waardering die werknemers krijgen van hun collega's ($F = 0,02$; $p = 0,9768$). Tijdelijken ervaren dus niet minder waardering door hun collega's in vergelijking tot de vaste werknemers.

Tabel .43 Schaal 'waardering door collega's*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,80	0,12 (n.s.)	0,06 (n.s.)
Uitzendkrachten	6,68		-0,06 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	6,74		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wel stellen we een significant effect vast van beroepsstatuut op de mate van waardering die de werknemers ontvangen van hun collega's ($F = 2,78$; $p = 0,0403$). Hoe hoger de score, des te hoger de (perceptie van) waardering die men krijgt. De bedienden (gemiddelde schaal score = 6,90) ervaren significant meer waardering door hun collega's dan de arbeiders (6,51).

2.7.3. Kritiek krijgen

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op de mate van kritiek die werknemers krijgen van hun chef en collega's ($F = 1,02$; $p = 0,3594$). Tijdelijken percipiëren dus niet meer bekritiseerd te worden door hun chef en collega's in vergelijking tot de vaste werknemers.

Tabel .44 Schaal 'kritiek geven*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	4,29	0,13 (n.s.)	-0,02 (n.s.)
Uitzendkrachten	4,16		-0,15 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	4,31		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Wel stellen we een significant effect vast van het beroepsstatuut op de mate van kritiek die de werknemers krijgen van hun chef en collega's ($F = 4,86$; $p = .0024$). Hoe hoger de score, hoe meer kritiek men krijgt. De bedienden (gemiddelde schaalscore = 3,98) ervaren significant minder kritiek dan de arbeiders (4,62). Een meer genuanceerd beeld krijgen we als we rekening houden met de fijnere opdeling naar beroepsstatuut. Daaruit blijkt dat enkel de ongeschoolde arbeiders (4,98) significant meer kritiek ervaren dan de gewone bedienden (4,10) en de hogere bedienden (3,60). De geschoolde arbeiders (4,42) vertonen geen significant verschil met de bedienden.

3. Contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid

Tijdelijken hebben duidelijk af te rekenen met gevoelens van jobonzekerheid en dit hoeft ook niet te verbazen. Opvallend is wel dat werknemers in tijdelijk dienstverband een grotere jobonzekerheid te kennen geven dan uitzendkrachten. Waarom de uitzendkrachten minder blijf geven van jobonzekerheid, is moeilijk te duiden. Misschien speelt de ondersteunende rol van het uitzendkantoor een rol. In elk geval dichten de uitzendkrachten zichzelf een grotere kans op een vast contract toe in vergelijking tot de werknemers in tijdelijke dienstverband. Een andere opvallende vaststelling is dat jobonzekerheid niet beïnvloed wordt door geslacht, leeftijd of beroepsstatuut. Men zou nochtans kunnen vermoeden dat met ouder worden de jobonzekerheid toeneemt, zeker bij tijdelijken.

De uitzendkrachten zijn er meer dan de anderen van overtuigd dat het goed gaat met de onderneming waarbinnen ze werken. Daartegenover staat dat meer vasten dan tijdelijken menen dat hun onderneming het moeilijk heeft op de markt. Doch de schaal is niet significant en dus kunnen we geen rechtvaardige conclusie trekken, toch lijkt een tendens aanwezig te zijn dat de vasten hun eigen onderneming een minder rooskleurige toekomst toedichten en dat de uitzendkrachten hun onderneming een mooie toekomst zien tegemoet gaan. Een mogelijke verklaring wordt geboden door de reden voor tijdelijke arbeid. Uitzendkrachten worden vaak ingeschakeld bij vermeerdering van werk en dit is op zich een indicatie van een economisch gezondere onderneming die zichzelf de duurder uitzendarbeid kan veroorloven. Op de schaal 'economische positie' getuigen de jongeren en de vrouwen van een significant positiever beeld.

Meer uitzendkrachten dan werknemers in tijdelijk dienstverband en meer werknemers in tijdelijk dienstverband dan vasten kunnen ten allen tijde uitleg vragen. Bovendien vinden meer uitzendkrachten dan werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten dat ze voldoende opleiding krijgen om hun functie naar behoren uit te oefenen. Op itemniveau vertonen uitzendkrachten aldus een grotere tevredenheid met de 'opleidingsmogelijkheden' die hen geboden worden maar dit wordt niet vertaald in significante verschillen op de schaal opleidingskansen en we kunnen dus opnieuw enkel stellen dat tijdelijken en vasten niet verschillen.

Wat betreft de achterstelling van tijdelijken (schaalniveau), zijn de drie contracttypes het eens: de tijdelijken worden achtergesteld. Op itemniveau zijn meer uitzendkrachten dan werknemers in tijdelijk dienstverband en meer werknemers in tijdelijk dienstverband dan vasten overtuigd dat tijdelijken sneller ontslagen worden. Meer vasten daarentegen vinden dat de tijdelijken minder promotiekansen krijgen.

De uitzendkrachten lijken enigszins positief te zijn over de situatie van hun onderneming en hun opleidingskansen, toch lijken ze duidelijk te vrezen voor hun job en menen ze dat zij steeds de eerste slachtoffers zijn bij ontslag. Doch dit alles kan niet op schaalniveau bevestigd worden en het blijft dan ook eerder indicatief.

De vasten genieten van meer autonomie in hun werk in vergelijking tot de tijdelijken. De vasten en ook de werknemers in tijdelijk dienstverband dragen meer verantwoordelijkheden op hun werk in vergelijking tot de uitzendkrachten. Daartegenover staat wel dat ze met een grotere tijdsdruk worden geconfronteerd in hun werk. De werknemers in tijdelijk dienstverband kunnen hun vaardigheden meer benutten in hun

werk in vergelijking tot de vasten en zeker in vergelijking tot de uitzendkrachten. Met betrekking tot de fysieke arbeidsomstandigheden en de variatie in het werk zijn geen verschillen te noteren tussen de contracttypes. Hieruit kunnen we niet eenduidig besluiten dat vasten een betere kwaliteit van de arbeid hebben dan de tijdelijken. De kwaliteit van de arbeid van de vasten blijkt toch iets beter dan deze van de werknemers in tijdelijk dienstverband, zeker als men de jobzekerheid meetelt. De kwaliteit van de arbeid van de werknemers in tijdelijk dienstverband is op haar beurt schijnbaar iets beter dan deze van de uitzendkrachten. De stressreacties zullen hierop een nieuw licht werpen.

De mannen hebben meer autonomie in hun werk en dragen meer verantwoordelijkheid maar hebben wel vaker slechtere fysieke arbeidsomstandigheden. De bedienden hebben meer autonomie, dragen meer verantwoordelijkheden, kunnen hun vaardigheden beter benutten, hebben betere fysieke arbeidsomstandigheden en genieten daarenboven van meer variatie in het werk.

Met betrekking tot de arbeidsverhoudingen bleken de schalen over de waardering van chef en van collega's niet significant naar contracttype. Toch stelden we significante verschillen vast op itemniveau. Minder vasten dan werknemers in tijdelijk dienstverband en minder werknemers in tijdelijk dienstverband dan uitzendkrachten vinden dat ze voldoende waardering krijgen van hun chef. Meer vasten dan tijdelijken zijn van mening dat er geen rekening met hun gehouden wordt. Daartegenover staat dat de vasten meer naar hun mening gevraagd wordt, gevolgd door de uitzendkrachten en de werknemers in tijdelijk dienstverband. Bij de items over de waardering van de collega's komen dezelfde tendensen aan de oppervlakte, doch deze zijn niet significant. Onze eindconclusie bij de arbeidsverhoudingen luidt: tijdelijken worden niet anders bejegend door hun directe chef en collega's.

Gevolgen bij tijdelijke arbeid: stressreactie en -hantering

1. Stressreacties

In de vragenlijst wordt gepeild naar diverse aspecten van stressreacties en -hantering (zowel individueel als collectief) bij de werknemers. Voor het meten van deze diverse elementen werden aan de respondenten beoordelingsvragen voorgelegd en in enkele gevallen betrof het vragen over feiten. We analyseerden de scores op de beoordelingsvragen en stelden we, waar mogelijk, schalen op gebaseerd op een factoranalyse (zie bijlage). De schalen variëren tussen 0 en 10 met 5 als neutraal middelpunt. Deze schalen dienen als basis voor een variantie-analyse waarbij de drie groepen (vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband) vergeleken worden onder controle van geslacht, leeftijd en beroep. In wat volgt, gaan we de vasten, werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten vergelijken op thematische basis. Achtereenvolgens behandelen we volgende thema's:

- Stressreacties
- Arbeidstevredenheid
- Psychisch welzijn
- Psychologisch contract
- Bedrijfsbinding
- Individuele stresshantering

Ziekteverzuim
Verloopintentie
Sollicitatiegedrag
Werkinzet
Collectieve stresshantering
Vakbonds bewustzijn
Vakbondslidmaatschap
In- en uittreeders van de vakbond
Deelname aan vakbondsacties

1.1. Arbeidstevredenheid

Hoe tevreden zijn de vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband met diverse aspecten van hun job? De arbeidskenmerken zijn opgedeeld naar extrinsieke en intrinsieke aspecten. De *intrinsieke* aspecten hebben betrekking op het werk zelf: mogelijkheden tot ontplooiing, inhoud van het werk, etc. De *extrinsieke* aspecten hebben betrekking op de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden zoals loon, werkzekerheid, aangename werkomgeving, etc.

Wanneer we de extrinsieke aspecten beschouwen, bemerken we dat meestal een lager aandeel van de vasten tevreden is met de diverse aspecten ten opzichte van de tijdelijken en in het bijzonder de werknemers in tijdelijk dienstverband. Deze verschillen zijn evenwel niet steeds significant. We bespreken hier de significante verschillen en wijzen op de interessante, doch niet significante verschillen. Het item '*het aantal uren dat u werkt*' telt niet alleen een lager aandeel tevreden vasten in vergelijking tot de andere groepen, maar vooral ook een groter aandeel ontevreden vasten (13,5% versus 6,5% van de uitzendkrachten en 9,5% van de werknemers in tijdelijk dienstverband). Het feit dat de vasten vaker en meer overuren presteren, zou een gedeeltelijke verklaring kunnen zijn voor hun ontevredenheid. Ook de hogere deeltijdse arbeidsgraad zou een verklaring kunnen bieden voor de grotere tevredenheid bij werknemers in tijdelijk dienstverband maar dit kan niet gezegd worden voor de uitzendkrachten die minder deeltijds werken dan de vasten. Uitzendkrachten zijn bovendien significant meer tevreden of minder ontevreden over hun arbeidsduur dan de werknemers in tijdelijk dienstverband. De gebrekkige tevredenheid van vasten ten opzichte van hun *directe chef* in contrast tot de tijdelijken (62% bij vasten versus 77% bij tijdelijken), is een opvallende vaststelling. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten is er geen significant verschil. Wat betreft de *fysieke werkomstandigheden* heeft men een lagere tevredenheid bij vasten en uitzendkrachten ten opzichte van de werknemers in tijdelijk dienstverband. De verklaring hiervoor ligt in het statuut. Wanneer we controleren voor statuut, zijn er geen significante verschillen meer tussen de contracttypes. Werknemers in tijdelijk dienstverband werken vaker als bediende terwijl vasten en uitzendkrachten frequenter tewerkgesteld zijn met een arbeidersstatuut. De verschillen zijn dus een gevolg van het statuut waarover de contracttypes verschillend verdeeld zijn. Opvallend bij de extrinsieke aspecten is de lagere tevredenheid bij vasten met betrekking tot het *loon*. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten stellen we geen significant verschil vast. Slechts 40% van de vasten is tevreden met het loon en 26% ontevreden. Deze percentages bij de werknemers in tijdelijk dienstverband zijn respectievelijk 57% en 17% en bij de uitzendkrachten respectievelijk 51% en 20%. Wanneer we controleren voor het statuut, blijft er enkel een significant verschil bij de arbeiders. Van de vaste arbeiders is slechts een kwart tevreden over het loon versus 48% van de interim-arbeiders en 60% van de tijdelijke arbeiders ($X^2 = 38,03$; $p < 0001$). Wat de *werkdruk* betreft, is een lager percentage van de vasten (52,5%) tevreden in vergelijking tot de tijdelijken (uitzendkrachten 63,5% en werknemers in tijdelijk dienstverband 60%). Tijdelijken worden vaak ingehuurd om de werkdruk te verlichten en het is dus niet onlogisch dat zij minder problemen hebben met de werkdruk gezien hun komst de werkdruk zou moeten verlagen. Bovendien kan men in drukke periodes voor bepaalde taken en functies geen tijdelijken inhuren wegens de nood aan bedrijfsspecifieke kennis waardoor de vasten alleen moeten instaan voor de opvang van de drukkere periodes. Wat betreft de *vereiste flexibiliteit*, vertonen de vasten (63% tevreden) en werknemers in

tijdelijk dienstverband (65% tevreden) een patroon dat meer tevredenheid aanduidt ten opzichte van de uitzendkrachten (55,5% tevreden). Op twee andere aspecten vertonen de vasten zich meer tevreden dan de tijdelijken. De *werkzekerheid* is een logische vaststelling in het licht van hoger vermelde beoordelingen van de werkzekerheid. Een niet-significant verschil maar doch niet minder interessant is de grotere tevredenheid bij de vasten (58%) met de *inspraak over de werktijden* dan de uitzendkrachten (52%) en de werknemers in tijdelijk dienstverband (50,5%).

De tevredenheid met de intrinsieke aspecten, lijkt om te slaan in het voordeel van de vasten. Significant meer vasten (71%) en werknemers in tijdelijk dienstverband (73,5%) zijn tevreden met de *inhoud van de job* dan uitzendkrachten (63%). Verder stellen we een significant verband vast tussen het contracttype en de *mate waarin men initiatief kan nemen*. Meer vasten (62,5%) zijn tevreden over hun initiatiefmogelijkheden dan werknemers in tijdelijk dienstverband (57,5%) waarbij de werknemers in tijdelijk dienstverband op hun beurt meer tevreden zijn dan de uitzendkrachten (44%). Met betrekking tot de *mogelijkheden om bij te leren*, lijken uitzendkrachten en vasten even (on)tevreden, doch zij zijn iets minder tevreden (doch niet significant) dan hun tijdelijke collega's. Met betrekking tot de *kansen op promotie* zijn er geen significante verschillen maar de tevredenheid is opnieuw het hoogst bij de vasten (24%), gevolgd door de uitzendkrachten (16,5%) en tenslotte de laagste tevredenheid bij de werknemers in tijdelijk dienstverband (12%).

Wanneer we de globale tevredenheid beschouwen, concluderen we dat significant meer werknemers in tijdelijk dienstverband (79%) tevreden zijn dan vasten (74%) en dat meer vasten tevreden zijn dan uitzendkrachten (72%).

Tabel 45. Extrinsieke en intrinsieke arbeidstevredenheid: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage tevreden en niet-tevreden).

Hoe tevreden bent u met ...	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Tevreden	Niet tevreden	Tevreden	Niet tevreden	Tevreden
Tevredenheid met extrinsieke aspecten					
Uw collega's	78,16	4,02	84,30	1,79	80,14
De tijdstippen waarop u werkt	78,21	8,94	79,20	8,85	83,62
Het aantal uren dat u werkt	75,98	13,41	78,76	6,64	77,97
Uw directe chef	62,15	18,08	76,44	4,89	77,03
De fysieke werkomstandigheden	66,67	7,34	67,12	8,56	74,20
De werkdruk	52,54	17,51	63,51	9,01	59,93
De vereiste flexibiliteit	63,07	12,50	55,45	6,36	65,11
Uw loon	39,11	26,26	51,33	20,35	57,19
De inspraak over uw werktijden	57,80	12,72	52,21	16,37	50,55
Uw werkzekerheid	64,80	10,06	40,27	26,11	19,37
Tevredenheid met intrinsieke aspecten					
De inhoud van uw job	71,19	7,91	63,35	12,22	73,59
De mate waarin u initiatief kunt nemen	62,50	16,48	43,89	18,10	57,55
De mogelijkheden om bij te leren	47,73	26,14	47,75	26,58	53,02
Uw kansen op promotie	23,95	34,73	16,59	36,77	12,17
Globale tevredenheid					
Uw werk in zijn geheel	74,01	3,39	71,75	6,73	78,95

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

stellen we geen significant effect vast van contracttype op de schaal van extrinsieke arbeidstevredenheid ($F = 1,72$; $p = 0.18$). Ook geen enkele van de controlevariabelen heeft een significant effect op de schaal 'extrinsieke arbeidsontevredenheid'. Hoe hoger de schaal, hoe hoger de extrinsieke arbeidstevredenheid. We bemerken dat werknemers eerder tevreden zijn over hun extrinsieke arbeidskenmerken.

Tabel 46. Schaal 'tevredenheid met extrinsieke aspecten'*: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,93	-0,31 (n.s.)	-0,24 (n.s.)
Uitzendkrachten	7,24		0,07 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	7,17		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op de schaal van de intrinsieke arbeidstevredenheid ($F = 0,88$; $p = 0.42$). Wel stellen we een significant effect vast van beroep ($F = 9,37$; $p < 0.0001$) op de schaal. De ongeschoolde arbeiders (gemiddelde schaalscore 5,8), de geschoolde arbeiders (6,0) en de gewone bedienden (6,5) zijn significant minder tevreden met hun intrinsieke arbeidskenmerken dan de hogere bedienden (7,5). Het ligt in de lijn van de verwachtingen dat intrinsieke arbeidskenmerken beter zullen zijn in de hogere functies. Wanneer we enkel rekening houden met het onderscheid arbeider-bediende, stellen we een significant ($F = 12,76$; $p = .0004$) grotere tevredenheid vast bij de bedienden (6,7) ten opzichte van de arbeiders (5,9).

Tabel 47. Schaal 'tevredenheid met intrinsieke aspecten'*: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	6,42	0,34 (n.s.)	-0,13 (n.s.)
Uitzendkrachten	6,08		-0,47 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	6,55		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

De tevredenheid over de contracttypes heen is groter voor wat betreft de extrinsieke arbeidskenmerken (gemiddelde schaalscore = 7,2) dan voor wat betreft de intrinsieke arbeidskenmerken (6,4).

1.2. Psychisch welzijn

De vraag kan gesteld worden of het contracttype een effect heeft op de gezondheid van de betrokken werknemers. In onderstaande tabellen worden enerzijds een schaal van positieve gezondheidsitems (General health questionnaire 1) en anderzijds een schaal van negatieve gezondheidsitems (General health questionnaire 2) gepresenteerd. De percentages zijn zo gepresenteerd dat hogere percentages impliceren dat de betrokken groep negatiever scoort met betrekking tot de gezondheidsitems. De bevraging heeft betrekking op de beoordeling van de werknemers van hun beleving van de afgelopen weken.

In general health questionnaire 1 met positieve verwoordingen vinden we drie significante verschillen tussen de vasten en de tijdelijken. Bij vergelijking van uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk

dienstverband werden echter geen significante verschillen vastgesteld. De vasten scoren over de zes items steeds beter (uitgezonderd eenmaal ten opzichte van uitzendkrachten) dan de tijdelijken. De vasten lijken zich aldus beter in hun vel te voelen dan de tijdelijken.

In general health questionnaire 2 vinden we geen enkel significant verschil over de contracttypes. Bij negatieve verwoordingen van de algemene gezondheidstoestand lijken de contracttypes even fit te zijn. Toch kunnen we bij de eerste twee items redelijk grote verschillen opmerken waarbij de uitzendkrachten het minst last hadden van druk en slapeloosheid, de vasten hadden er iets meer last van en tenslotte hadden de werknemers in tijdelijk dienstverband de meeste klachten. Bijna een derde van de werknemers in tijdelijk dienstverband had de afgelopen weken meer dan gewoonlijk last gehad van slapeloosheid en druk.

Tabel 48. General health questionnaire 1 : vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage minder dan gewoonlijk).

General health questionnaire	Vasten	Uitzendkrachten	Tijde
	Minder dan gewoonlijk	Minder dan gewoonlijk	Mind
Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	17,42	25,01	
Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	14,52	16,96	
Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waar u mee bezig was?	12,84	16,97	
Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	14,20	12,16	
Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	7,91	15,24	
Kon u uw problemen onder ogen zien?	9,60	8,93	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Tabel 49. General health questionnaire 2 : vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage meer dan gewoonlijk).

General health questionnaire	Vasten	Uitzendkrachten	Tijde
	Meer dan gewoonlijk	Meer dan gewoonlijk	Mee
Had u het gevoel voortdurend onder druk te staan?	27,43	23,08	
Lag u vaak wakker omdat u zich zorgen maakte?	22,60	21,62	
Voelde u zich ongelukkig en depressief?	17,72	15,83	
Had u het gevoel dat u uw problemen niet aankon?	18,18	15,00	
Had u het gevoel dat u uw zelfvertrouwen verloren had?	14,94	13,57	
Beschouwde u zich als een waardeloos iemand?	10,29	10,81	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we geen significant effect vast van contracttype op het psychisch welzijn ($F = 0,72$; $p = 0,49$). Toch vinden we een indicatie dat de vasten een iets slechter psychisch welzijn hebben in contrast tot de tijdelijken. Ook geen enkele van de controlevariabelen heeft een significant effect op de welzijnsschaal. Hoe hoger de schaal, hoe hoger het welzijn van de respondenten.

Tabel 50. Schaal 'psychisch welzijn': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
--	------------	-------------------	---------------------------

Vasten	11,31	0,85 (n.s.)	0,76 (n.s.)
Uitzendkrachten	10,46		-0,09 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	10,55		

* Schaal van 0 tot 36

Bron: Eigen enquête

1.3. Psychologisch contract

Indien tijdelijke arbeid als stressor kan beschouwd worden, kan men vermoeden dat het psychologisch contract geschonden zal zijn bij de tijdelijken. Niettegenstaande de gelimiteerde operationalisatie van het psychologisch contract, krijgen we verrassende resultaten. Voor meer dan de helft van de vasten (55%) lost de huidige job de verwachtingen precies in. Dit geldt slechts voor 46% van de uitzendkrachten en 48% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Maar voor maar liefst 41,5% van de uitzendkrachten is de huidige job beter dan verwacht, dit geldt voor 35% van de werknemers in tijdelijk dienstverband en voor slechts een kwart van de vasten. Hebben de vasten een juist verwachtingspatroon of hebben de tijdelijken een lager verwachtingsniveau ten opzichte van de job die ze aanvatten? In elk geval lijkt bij de uitzendkrachten het psychologisch contract meer dan overtroffen te zijn, in iets mindere mate geldt dit voor de werknemers in tijdelijk dienstverband. Bij de vasten lijkt het psychologisch contract eerder gewoon vervuld te zijn. De bewering als zou het psychologisch contract geschonden worden door de tijdelijke aard van het contract, gaat dus niet op.

Tabel 51. Psychologisch contract: vasten, werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten (percentages)

Beantwoordt uw huidige job aan de verwachtingen die u zich stelde toen u begon te werken? Is uw huidige job ?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband
Beter dan verwacht	25,29	41,55	35,21
Precies zoals verwacht	54,60	46,12	48,24
Slechter dan verwacht	20,11	12,33	16,55

* $X^2 = 12,64$; $p = .0132$

Bron: Eigen enquête

1.4. Bedrijfsbinding

Logischerwijs kan men stellen dat contractueel flexibele werknemers minder bedrijfsbinding zullen vertonen ten vergelijking tot hun vaste collega's. In onderstaande tabel blijkt inderdaad dat de bedrijfsbinding significant verschilt tussen vasten en tijdelijke arbeidskrachten. In een vergelijking tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband stellen we evenwel ook significante verschillen vast. Er is dus een gradatie aan te brengen in de bedrijfsbinding. Vasten voelen zich duidelijk het meest verbonden met hun onderneming ongeacht of het nu een emotionele band betreft of een internalisering van de bedrijfsproblemen. Uitzendkrachten voelen zich het minst verbonden met de organisatie waarin ze tewerkgesteld zijn. Tussen de vasten en de uitzendkrachten in, positioneren zich de werknemers in tijdelijk dienstverband hoewel zij op het eerste item getuigen van een grotere band met hun organisatie.

De lagere bedrijfsbinding van uitzendkrachten hoeft niet geheel verwonderlijk te zijn in het licht van de korte contractduur. Bovendien merken we dat 79% van de uitzendkrachten voordien minstens één tijdelijk contract vervuld heeft bij een andere werkgever, 65% minstens twee tijdelijke contracten en 48% minstens drie andere tijdelijke contracten bij een of meerdere andere werkgevers. Dit indiceert dat uitzendkrachten meer kans hebben om binnen een bepaalde tijdsspanne in meerdere ondernemingen aan de slag te zijn waardoor de condities voor een goede bedrijfsbinding minder gunstig zijn. Uitzendkrachten

beoordelen hun huidige job ook als zeer jobonzeker zodat het weinig zin heeft zich emotioneel te binden met de organisatie. Voor werknemers in tijdelijk dienstverband speelt de bedrijfsbinding al meer, wellicht omdat de contracten vaak van langere duur zijn en omdat men betere perspectieven heeft op vaste tewerkstelling.

Tabel 52. Beoordeling van bedrijfsbinding: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoo
Mijn bedrijf betekent veel voor mij.	52,57	12,57	45,54	19,20	56,73
Ik voel me sterk verbonden met mijn bedrijf.	46,02	22,16	26,46	32,29	37,90
Ik voel een emotionele band met mijn bedrijf.	42,94	29,38	23,08	37,10	35,14
Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn bedrijf ook mijn problemen zijn.	31,82	40,34	17,94	51,57	27,74

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we evenwel geen significant effect vast van contracttype op de bedrijfsbinding ($F = 2,60$; $p = 0.075$). Wel stellen we een significant effect vast van beroep ($F = 4,61$; $p = 0.0034$) op de bedrijfsbinding van de werknemers. De ongeschoolde arbeiders (gemiddelde schaalscore 5,0), de geschoolde arbeiders (4,8) en de gewone bedienden (5,1) vertonen, niet geheel verassend, significant minder binding met het bedrijf dan de hogere bedienden (6,3). Het onderscheid arbeider-bediende brengt geen significante verschillen aan het licht.

Tabel 53. Schaal 'bedrijfsbinding': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	5,59	0,90 (n.s.)	0,30 (n.s.)
Uitzendkrachten	4,69		-0,60 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	5,29		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

1.5. Andere stressreacties ?

Het is opvallend dat vasten over een aantal extrinsieke arbeidskenmerken significant minder tevreden zijn dan hun contractueel flexibele collega's. Het betreft met name het aantal uren dat men werkt, de directe chef, het loon en de fysieke arbeidsomstandigheden. Dit laatste extrinsiek arbeidskenmerk verdwijnt echter onder controle van het beroepsstatuut waarop de diverse groepen anders verdeeld zijn. Op de schaal met betrekking tot extrinsieke arbeidstevredenheid stellen we geen significant effect vast van het contracttype. Dit is ten dele te wijten aan het feit dat de vasten dan weer wel significant tevredener zijn over hun werkzekerheid en de vereiste flexibiliteit (enkel in contrast met de uitzendkrachten). In elk geval zijn de tijdelijken en de vasten niet significant verschillend in hun globale tevredenheid over extrinsieke arbeidsaspecten.

Met betrekking tot de intrinsieke arbeidskenmerken, stellen we vast dat de vasten tevredener zijn over het initiatief die ze kunnen nemen, over de inhoud van hun job (enkel in contrast met de uitzendkrachten). De werknemers in tijdelijk dienstverband op hun beurt zijn tevredener dan de uitzendkrachten over de

inhoud van hun job, het initiatief die ze kunnen nemen. Met bepaalde intrinsieke arbeidskenmerken zijn vasten aldus tevredener dan de werknemers in tijdelijk dienstverband die op hun beurt tevredener zijn dan de uitzendkrachten. Doch de schaal 'intrinsieke arbeidstevredenheid' vertoont geen significante verschillen tussen de contracttypes en dus zijn de tijdelijken en de vasten niet significant verschillend in hun globale tevredenheid over intrinsieke arbeidsaspecten.

Bij de globale beoordeling van het werk in zijn geheel, stellen we wel een significant verschil vast. Opvallend genoeg zijn het de werknemers in tijdelijk dienstverband die het meest tevreden zijn over hun werk, daarna komen de vasten en tot slot de uitzendkrachten.

Wat betreft het psychisch welzijn, vertoont de schaal geen significante verschillen tussen de contracttypes. Bij de eerste general health questionnaire scoren de vasten toch enigszins beter dan de werknemers in tijdelijk dienstverband en de uitzendkrachten. De uitzendkrachten, gevolgd door de werknemers in tijdelijk dienstverband waren minder in staat te genieten van hun dagdagelijkse bezigheden en voelden zich minder in staat beslissingen te nemen (doch niet significant). De werknemers in tijdelijk dienstverband hadden minder het gevoel dat hun bezigheden nuttig en zinvol waren in vergelijking tot de uitzendkrachten en vasten. Met betrekking tot general health questionnaire 2 waren geen significante verschillen hoewel werknemers in tijdelijk dienstverband meer onder druk lijken te staan en meer wakker lagen omwille van zorgen. Vasten en tijdelijken hebben een even goed of slecht psychisch welzijn. Ook op deze globale stressreactie vinden we geen significant onderscheid naar contracttypes.

Zoals men zou verwachten, getuigen de vasten op de items van een grotere bedrijfsbinding dan de werknemers in tijdelijk dienstverband en de werknemers in tijdelijk dienstverband van een grotere bedrijfsbinding dan de uitzendkrachten. Maar de schaal is weerom niet significant en dus is ook deze laatste stressreactie niet verschillend over de verschillende contracttypes. Kenmerken die met het contracttype samenhangen, verzorgen de verklaringsgronden.

De stressreacties naar contracttype verschillen op itemniveau maar er is geen eenduidig patroon van vasten versus tijdelijken. We kunnen enkel een paar tendensen aangeven maar globaal verschillen de vasten en tijdelijken niet in hun stressreacties. De vasten lijken hun werkzekerheid en betere intrinsieke arbeidskenmerken af te ruilen tegen slechtere extrinsieke arbeidskenmerken. De vasten blijken ook iets beter te scoren op welzijn en getuigen van een grotere bedrijfsbinding. Tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband doen zich ook verschillen voor, maar deze zijn niet eenduidig in een richting te interpreteren.

2. Individuele stresshantering

Men kan op diverse wijzen omgaan met de geringe werkzekerheid in de tewerkstelling. Achtereenvolgens testen we of de tijdelijken op een aantal stresshantering verschillen ten opzichte van werknemers met een contract van onbepaalde duur.

2.1. Ziekteverzuim

Een eerste manier van stresshantering is ziekteverzuim. Men blijft met andere woorden weg van het werk omwille van gegronde of ongegronde ziektebeelden. Op basis van onderstaande tabel kunnen we niet eenduidig concluderen dat het uitvoeren van tijdelijke arbeid leidt tot meer ziekteverzuim of afwezigheid wegens ziekte. Een groter aandeel van de uitzendkrachten is afwezig geweest wegens ziekte in vergelijking tot de werknemers in tijdelijk dienstverband en de vasten. De werknemers in tijdelijk dienstverband zijn significant minder afwezig geweest wegens ziekte in vergelijking tot zowel uitzendkrachten als vasten. We kunnen niet eenduidig stellen dat tijdelijkheid leidt tot meer ziekteverzuim. Wanneer we het onderscheid arbeider-bediende in de analyse betrekken, zien we dat bij arbeiders het significant verband tussen ziekteverzuim en contracttype verdwijnt. Tijdelijk of niet, arbeiders verzuimen even veel of weinig (ongeveer de helft van de arbeiders heeft nooit een dag gemist wegens ziekte). Bij de

bedienden daarentegen is de vastgestelde variatie scherper en signifikanter ($X^2 = 24,92$; $p < .0001$). Twee derde (68%) van de tijdelijke bedienden is geen enkele dag afwezig geweest wegens ziekte, 54% van de vaste bedienden miste geen dag wegens ziekte en slechts 37% van de interim bedienden heeft geen enkele dag gemist wegens ziekte.

Tabel 54. Aantal dagen afwezigheid op werk wegens ziekte: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

Aantal dagen afwezigheid	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Geen	49,72	44,39	61,13	.12 *
Minder dan 5 werkdagen	30,73	35,87	24,03	
Meer dan 5 werkdagen	19,55	19,74	14,84	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = $.05 > p > .01$; ** = $.01 > p > .001$; *** = $p < .001$)

Bron: Eigen enquête

2.2. Verlooptententie en zoektocht naar ander werk

Een andere middel voor stresshantering (als oplossing voor een slechte arbeidssituatie) is het zoeken naar ander werk uiteraard een zeer voor de hand liggende oplossing. We moeten hier evenwel een belangrijk onderscheid maken tussen de wens of intentie en de feitelijke actie die men onderneemt.

2.2.1. Verlooptententie

Vanuit een slechte arbeidssituatie kan de wens naar ander werk ontstaan. In welke mate men ander werk wenst afhankelijk van de tijdelijkheid van het contract, wordt gepresenteerd in onderstaande tabel. Er is geen significant verband tussen het contracttype en de wens naar ander werk.

Tabel 55. Wens naar ander werk: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages ja en neen).

Wenst u op dit moment ander werk?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Ja	24,00	28,25	30,53	.06 n.s.
Neen	76,00	71,75	69,47	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = $.05 > p > .01$; ** = $.01 > p > .001$; *** = $p < .001$)

Bron: Eigen enquête

Wanneer we de respondenten een aantal stellingen lieten beoordelen, kwam wel een significant verschillende verlooptententie tot uiting. In vergelijking tot de uitzendkrachten (61%), zouden significant meer vasten (73%) en werknemers in tijdelijk dienstverband (71%) het prima vinden hun verdere loopbaan bij dezelfde werkgever te blijven. Anderzijds zouden significant meer werknemers in tijdelijk dienstverband (15%) en uitzendkrachten (18%) liever niet hun verdere loopbaan bij deze werkgever te blijven, in vergelijking tot de vasten (7%). Werknemers in tijdelijk dienstverband (35%) en uitzendkrachten (34%) denken er meer aan ander werk te zoeken dan vasten (23%), doch dit verschil is niet significant. De tijdelijken (uitzendkrachten 27% en werknemers in tijdelijk dienstverband 38%) zijn meer van plan werk bij een andere werkgever te zoeken dan de vasten (11%). De vasten zijn ook

significant minder van plan om van job te veranderen of om het elders te proberen in vergelijking tot de twee andere groepen. De vasten zijn niet van plan hun huidige werkgever in de steek te laten in vergelijking tot de tijdelijken, die er minder probleem van maken ander werk bij een deze of een andere werkgever te zoeken.

Tabel 56. Verloopintentie: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoo
Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	73,03	7,30	60,71	17,86	70,92
Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	22,60	54,24	33,78	43,56	34,69
Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	10,73	75,71	27,35	49,78	38,24
Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	12,99	74,01	27,68	48,21	28,20
Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	27,53	53,37	26,13	53,15	26,47

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de verloopintentie ($F = 5,78$; $p = 0.0033$). Hoe hoger de score op de schaal, hoe hoger intentie tot verloop is. De vasten zijn significant minder geneigd te verlopen dan de tijdelijken. Tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband is geen significant verschil.

Tabel 57. Schaal 'verloopintentie*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	2,79	-1,18 ($p < 0.05$)	-1,34 ($p < 0.05$)
Uitzendkrachten	3,97		-0,16 (n.s.)
Tijdelijk dienstverband	4,13		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Bovendien stellen we ook een significant effect vast van leeftijd ($F = 14,33$; $p = 0.0002$) op de verloopintentie. Zoals men zou verwachten vertonen de jongere werknemers (jonger dan 35 jaar) een significant grotere verloopintentie dan de oudere werknemers (45 jaar en ouder). Anders uitgedrukt vertonen de twintigers (gemiddelde schaalscore = 4,1) en dertigers (3,9) een grotere verloopintentie dan de werknemers van 40 jaar en ouder (2,9). Hoe ouder men wordt, hoe minder men geneigd is tot verloop.

Tabel 58. Schaal verloopintentie* naar leeftijd onder controle van geslacht, contracttype en beroep (gemiddelde schaalscores).

Leeftijd	Gemiddelde verloopintentie
Jonger dan 25 jaar	4,15

Van 25 tot en met 29 jaar	4,03
Van 30 tot en met 34 jaar	3,94
Van 35 tot en met 39 jaar	3,82
Van 40 tot en met 44 jaar	3,09
45 jaar en ouder	2,63

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

2.2.2. Motieven voor de verloopintentie

De oorzaken voor de wens naar ander werk kunnen zeer divers zijn. Daarom hebben we aan de respondenten die ander werk wensen, een reeks van motieven voorgelegd waarbij ze telkens konden aangeven of het voor hen al dan niet een reden tot vertrek is. Bemerkt dat deze resultaten dus enkel betrekking hebben op de respondenten die ander werk wensen. Op twee motieven stellen we significante verschillen vast naar contracttype, met name werkzekerheid en een beter loon. Het voornaamste verloopmotief voor werknemers in tijdelijk dienstverband is duidelijk de werkzekerheid of het gebrek er aan. Bij uitzendkrachten lijken drie motieven heel sterk te spelen met name beter loon, jobinhoud en ook werkzekerheid. De vasten leggen voornamelijk de klemtoon op beter loon. We bemerken dus dat het tijdelijk statuut wel degelijk een significante reden tot vertrek is, namelijk voor 31% (?) van de vasten is dit een reden tot vertrek, voor 62% van de uitzendkrachten en voor 71% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Wanneer we loon in het vizier nemen, bemerken we dat uitzendkrachten (70%) dit motief het meest aanhalen, gevolgd door vasten (57%) en tenslotte de werknemers in tijdelijk dienstverband (46%).

Met betrekking tot de arbeidsinhoud stellen we een significant verschil, maar dan enkel tussen de vasten en de uitzendkrachten die wensen te vertrekken. Voor vasten (43%) speelt dit motief significant (Cramers' $V = .20$; $p = .0372$) minder als reden voor vertrek in vergelijking tot de uitzendkrachten (63,5%) voor wie dit een belangrijke reden tot vertrek is. De werknemers in tijdelijk dienstverband bezetten een gemiddelde positie (48%) wat betreft dit motief en noch met de vasten, noch met de uitzendkrachten is het verschil significant. Het significante verschil tussen uitzendkrachten en vasten komt ten dele tot uiting in andere resultaten. Een lager aandeel uitzendkrachten in vergelijking tot vasten was tevreden met twee aspecten van de arbeidsinhoud met name 'de inhoud van de job' en 'de mate waarin men initiatief kan nemen'. Bovendien scoorden de uitzendkrachten ook significant lager dan de vasten op de schalen 'autonomie' en 'verantwoordelijk (en complex) werk' die twee aspecten van de arbeidsinhoud meten.

Het contracttype speelt een belangrijke rol in de reden tot vertrek. Voor werknemers in tijdelijk dienstverband staat werkzekerheid boven alles. Voor uitzendkrachten spelen meerdere redenen een belangrijke rol. Deze redenen wijzen met name op slechtere arbeidsvoorwaarden - motieven van werkzekerheid en loon - en op een lagere jobinhoud bij de uitzendkrachten die wensen te vertrekken. Deze laatste reden echter enkel in vergelijking tot de vasten.

Tabel 59. Redenen tot vertrek: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages bevestigend) ¹.

Reden tot vertrek ...	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V^2
Ik wil meer werkzekerheid.	30.95	61.90	71.26	.32 ***
Ik wil werk dat beter betaalt.	57.14	69.84	45.98	.21 *
De inhoud van mijn huidige job is niet interessant.	42.86	63.49	48.28	.16 n.s.
Ik wil meer leer- en opleidingsmogelijkheden krijgen	42.86	46.03	44.83	.02 n.s.

Ik wil werken in betere fysieke werkomstandigheden.	21.43	38.10	24.14	.16 n.s.
Ik wil werk dat minder druk met zich meebrengt.	38.10	25.40	29.89	.10 n.s.
Ik wil een andere uurregeling	16.67	25.40	22.99	.08 n.s.
Ik schiet niet goed op met mijn directe chef en/of collega's.	23.81	20.63	24.14	.04 n.s.
Er wordt teveel flexibiliteit van mij vereist.	30.95	19.05	17.24	.13 n.s.
Andere reden.	16.67	6.35	10.34	.12 n.s.
Ik wil meer promotiekansen	0.00	6.35	2.30	.14 n.s.
Ik wil minder woon-werk verkeer	4.76	0.00	2.30	.12 n.s.

- 1 Enkel indien de respondenten hun wens uitdrukten naar ander werk (v53), werd deze vraag gesteld.
- 2 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

2.2.3. Sollicitatiegedrag

De wens tot ander werk en de mogelijke motieven die men aanhaalt voor vertrek, geven nog geen indicatie over het feitelijk gedrag. Het gedrag kan nagegaan worden door te informeren of men de laatste tijd ergens gesolliciteerd heeft en men dus werkelijk stappen heeft ondernomen op zoek naar ander werk. Enkel respondenten die ander werk wensen, mochten deze vraag beantwoorden. In onderstaande tabel merkt men een sterk significant verband tussen het contracttype en het sollicitatiegedrag. Tijdelijken zoeken veel actiever naar ander werk dan de vasten die ander werk wensen. Vasten wensen misschien wel ander werk, maar veel stappen hiertoe worden niet ondernomen in vergelijking tot hun tijdelijke collega's. Ongeveer 36% van de vasten die op zoek zijn naar ander werk, hebben daadwerkelijk het afgelopen half jaar ergens gesolliciteerd, twee derde (66,6%) van de uitzendkrachten die ander werk wensen, heeft gesolliciteerd en maar liefst 77,6% van de werknemers in tijdelijk dienstverband heeft zijn wens proberen te vervullen. Werkzekerheid lijkt aldus een rem te zijn op de mobiliteit van werknemers, zelfs als men ander werk wenst.

Tabel 60. Afgelopen zes maanden gesolliciteerd: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages ja en neen) ¹.

Heeft u de afgelopen zes maanden ergens gesolliciteerd?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ²
Ja	35.90	66.67	77.65	.33 ***
Neen	64.10	33.33	22.35	

- 1 Enkel indien de respondenten hun wens uitdrukten naar ander werk, werd deze vraag gesteld.
- 2 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

2.3. Werkzekerheid verhogen door werkinzet

Een laatste individuele stressreactie bestaat erin dat men zijn werkzekerheid probeert te verhogen door hard en goed te werken. Op de drie items stellen we significante verschillen vast tussen de contracttypes. Wanneer we de scores op eerste twee beoordelingsitems bekijken voor de drie contracttypes, zien we dat uitzendkrachten (74% en 27%) er duidelijk meer van overtuigd zijn dat door hard en goed te

werken, men meer kans maakt te kunnen blijven werken, in vergelijking tot de vasten (61% en 15%) en de werknemers in tijdelijk dienstverband (62,5% en 16%). Bij de vraag of men ook effectief harder werkt dan de meeste andere werknemers, blijken vaste werknemers (37%) deze stelling significant meer te beamen, gevolgd door uitzendkrachten (24%) en tot slot vinden werknemers in tijdelijk dienstverband (15%) van zichzelf significant het minst dat ze harder werken dan de rest.

Tabel 61. Werkzekerheid verhogen door werkinzet: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord
Door mijn werk goed te doen vergroot ik mijn kans om hier te blijven werken.	61,40	22,22	74,32	11,71	62,55
Als ik hard werk, dan zal ik niet ontslagen worden.	14,88	61,31	26,70	46,61	15,99
Ik werk harder dan de meeste andere werknemers.	37,13	26,95	24,09	33,18	14,98

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op de schaal 'werkzekerheid verhogen door werkinzet' ($F = 9,11$; $p = 0.0001$). Hoe hoger de score, hoe groter het geloof in het tewerkstellingseffect van een verhoogde werkinzet. Er is een significant verschil tussen uitzendkrachten (gemiddelde schaalscore = 5,83) enerzijds en werknemers in tijdelijk dienstverband (4,83) en vasten (4,72) anderzijds waarbij de uitzendkrachten meer overtuigd zijn dat werkinzet de kansen op blijvende tewerkstelling vergroot.

Tabel 62. Schaal 'werkzekerheid verhogen door werkinzet': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	4,72	-1,11 ($p < 0.05$)	-0,10 (n.s.)
Uitzendkrachten	5,83		1,00 ($p < 0.05$)
Tijdelijk dienstverband	4,83		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

Verder stellen we vast dat van de controlevariabelen leeftijd ook een significant effect heeft ($F = 11,06$; $p = 0.0009$) op de werkinzet. De jongeren geloven meer dan de ouderen dat de mate van werkinzet een effect heeft op de kansen van blijvende tewerkstelling. De twintigers (gemiddelde schaalscore = 5,5) en dertigers (5,3) hechten hier significant meer geloof aan dan de werknemers van 40 jaar en ouder (4,4).

2.4. Stresshantering op individueel niveau

De werknemers in tijdelijk dienstverband zijn het minst afwezig wegens ziekte, daarna volgen de vasten en tot slot de uitzendkrachten. Het lijkt er dus op dat niet de tijdelijke aard van het contract het ziekteverzuim beïnvloedt, maar wel jobkenmerken die gepaard gaan met het contracttype. De tijdelijken vertonen meer verloopintentie dan hun vaste collega's. De tijdelijken willen het meer dan de vasten elders proberen bij een andere werkgever. Toch zijn evenveel werknemers in tijdelijk dienstverband als vasten

bereid hun verdere loopbaan bij hun huidige werkgever te blijven. Naar de motieven voor verloop prijkt werkzekerheid bovenaan bij de werknemers in tijdelijk dienstverband. De uitzendkrachten leggen de klemtoon voornamelijk op drie motieven, met name werkzekerheid, een beter loon en een betere arbeidsinhoud. Deze motieven duiden dus niet alleen op een vlucht uit de jobonzekerheid, maar ook op een gebrek aan een goed loon en aan intrinsieke arbeidskenmerken. De vasten vermelden hoofdzakelijk het loon als reden voor vertrek. Het sollicitatiegedrag van zij die ander werk wensen, verschilt danig naar contracttype. De overgrote meerderheid van de tijdelijken heeft gesolliciteerd naar ander werk. De vasten die ander werk wensen, solliciteren beduidend minder. De werkzekerheid fungeert als een rem op de mobiliteit.

De uitzendkrachten geloven significant meer dat ze hun werkzekerheid kunnen realiseren door goed en hard te werken. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten bemerkt men geen verschil. Daartegenover vinden meer vasten dan uitzendkrachten en meer uitzendkrachten dan werknemers in tijdelijk dienstverband dat ze harder werken dan de andere werknemers.

3. Collectieve stresshantering

Collectieve stresshantering manifesteert zich door vakbondslidmaatschap. Vakbonden vertegenwoordigen op collectief vlak de werknemers en proberen op deze wijze hun situatie te verbeteren. Jobonzekerheid kan zich zodoende manifesteren in een sterker vakbondsbewustzijn en -lidmaatschap.

3.1. Vakbondsbewustzijn

Voor het meten van het vakbondsbewustzijn werden een aantal items ter beoordeling voorgelegd. De items hebben betrekking op de doelen en het nut van de vakbonden. Een opvallende vaststelling is dat tijdelijken vakbondsbewuster zijn dan de vaste werknemers. Op vier van de vijf items stellen we een significant verband vast tussen contracttype en vakbondsbewustzijn. Werknemers in tijdelijk dienstverband zijn bovendien meer dan uitzendkrachten overtuigd van de doelen en de belangenverdediging van de vakbonden. Bijna de helft van de vasten meent dat ze de vakbonden niet nodig hebben om hun belangen te verdedigen tegenover 30% van de uitzendkrachten en 22% van de werknemers in tijdelijk dienstverband. Het vakbondsbewustzijn is dus groter bij de werknemers met een grotere jobonzekerheid. Nu moet men zich afvragen of dit hoger vakbondsbewustzijn zich ook in de praktijk vertaalt.

Tabel 63. Vakbondsbewustzijn: totale groep en vergelijking tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage akkoord en niet-akkoord).

	Vasten		Uitzendkrachten		Tijde
	Akkoord	Niet akkoord	Akkoord	Niet akkoord	Akkoo
De vakbonden zijn nodig als tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding.	38,55	21,69	42,13	18,52	45,38
De vakbonden verdedigen nog steeds de belangen van de meerderheid van de werknemers	30,06	34,97	33,17	23,08	46,69
Dankzij de vakbonden kunnen heel wat beslissingen in het voordeel van de werknemers omgebogen worden.	17,47	38,55	30,23	25,58	29,34
Ik geloof in de doelen van de vakbond.	23,64	36,36	22,69	29,17	30,30
Ik heb de vakbond niet nodig om mijn belangen te verdedigen.	48,52	26,63	29,28	30,63	21,80

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk

dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Op basis van een variantie-analyse onder controle van geslacht, leeftijd en beroep stellen we een significant effect vast van contracttype op het vakbonds bewustzijn ($F = 5,92$; $p = 0.0028$). Hoe hoger de score, hoe hoger het vakbonds bewustzijn is. Tussen vasten en uitzendkrachten is geen significant verband vast te stellen. Werknemers in tijdelijk dienstverband daarentegen vertonen wel een significant groter vakbonds bewustzijn dan de twee overige groepen. Van de controlevariabelen heeft geen enkele een significant effect op het vakbonds bewustzijn.

Tabel 64. Schaal 'vakbonds bewustzijn*': vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband onder controle van geslacht, leeftijd en beroep (variantie-analyse).

	Gemiddelde	? Uitzendkrachten	? Tijdelijk dienstverband
Vasten	4,83	-0,26 (n.s.)	-0,80 (p<0.05)
Uitzendkrachten	5,09		-0,54 (p<0.05)
Tijdelijk dienstverband	5,63		

* Schaal van 0 tot 10

Bron: Eigen enquête

3.2. Vakbondslidmaatschap

Het groter vakbonds bewustzijn kan zich onder meer vertalen in vakbondslidmaatschap, (beperkt) mobiliteit in lidmaatschap en deelname aan vakbondsacties. Hoewel het verschil tussen tijdelijken en vasten niet significant is, bemerken we dat ten opzichte van de vasten ongeveer 10% meer tijdelijken lid is van een vakbond. De syndicalisatiegraad bij vasten ligt op 60% terwijl deze bij uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband respectievelijk 68% en 70% is.

Tabel 65. Vakbondslidmaatschap: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage ja).

Bent u lid van een vakbond?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Ja	59.78	68.44	70.31	.09 n.s.

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

Indien men lid is van een vakbond, bemerken we in onderstaande tabel dat gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband afwijken, doch niet significant, van gangbare verdeling over de drie representatieve vakbonden. Werknemers in tijdelijk dienstverband zijn meer gesyndiceerd bij het ACV en dit ten koste van het ABVV. Vakbondskeuze lijkt aldus niet geheel onafhankelijk van het contracttype.

Tabel 66. Vakbondslidmaatschap¹: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage ja).

Van welke vakbond bent u lid?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
ACV	52.83	52.60	63.73	.08 n.s.

ABVV	39.62	38.96	29.41
ACLVB	7.55	8.44	6.86

- 1 Enkel de respondenten die lid waren van een vakbond, hebben deze vraag beantwoord.
- 2 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

3.3. Vakbondsintreders en - uitreders

Zoals gezegd stelt 50% van de vasten dat ze de vakbond niet nodig hebben om hun belangen te verdedigen. Bovendien zijn ze iets minder lid van de vakbond dan tijdelijken. Indien we peilden bij gesyndiceerden of ze overwogen hebben hun lidmaatschap op te zeggen, kregen we onderstaande resultaten. Hoewel opnieuw niet significant, zit er een duidelijke tendens waarbij vasten meer overwogen hun lidmaatschap stop te zetten. Vasten zijn niet alleen minder vakbondsbeust dan tijdelijken, maar ze overwegen ook meer uit de vakbond te stappen. Ongeveer 29% van de vasten overwoog het laatste jaar zijn/haar vakbondslidmaatschap op te zeggen tegenover 21% van de uitzendkrachten en 18,5% van de werknemers in tijdelijk dienstverband.

Tabel 67. Overwegen van opzegging vakbondslidmaatschap ¹: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentage ja).

Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om het lidmaatschap van uw vakbond op te zeggen?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Ja	29.25	21.43	18.54	.10 n.s.

- 1 Enkel de respondenten die lid waren van een vakbond, hebben deze vraag beantwoord.
- 2 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

In de omgekeerde richting stellen we vast dat tijdelijken meer overtuigd waren van de doelen van de vakbond dan de vasten. Bij niet-gesyndiceerden vroegen we of ze overwogen lid te worden van de vakbond, in de veronderstelling dat vakbondsbeustere tijdelijken dit meer zullen overwegen. De veronderstelling wordt door de data beaamd. Een sterk significant verband bestaat tussen contracttype en het overwegen van het vakbondslidmaatschap. Iets minder dan een vijfde van de niet-gesyndiceerde vasten heeft overwogen lid te worden het afgelopen jaar. Bij de uitzendkrachten lag dit percentage op 27% en bij de werknemers in tijdelijk dienstverband op maar liefst 40%.

Tabel 68. Overweging vakbondslidmaatschap ¹: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages ja en neen).

Hebt u de laatste 12 maanden wel eens overwogen om lid te worden van een vakbond ?	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Ja	18.31	27.14	40.00	.20 *

- 1 Enkel de respondenten die geen lid waren van een vakbond, hebben deze vraag beantwoord.
- 2 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05>p>.01; ** = .01>p>.001; *** = p<.001)

Bron: Eigen enquête

3.4. Vakbondsactie

Indien vakbondsactie of -activiteiten plaatsvonden, blijken de vasten en de werknemers in tijdelijk dienstverband hier even frequent aan deel te nemen, ongeacht of men gesyndiceerd is of niet. De uitzendkrachten namen nagenoeg niet deel aan vakbondsacties, zelfs als deze er waren. Deze vaststelling is niet verrassend gezien CAO nr 58 (7 juli 1994) in artikel 8 stipuleert dat een uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker mag tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out. Dat uitzendkrachten dus niet deelnemen aan vakbondsacties, is te wijten aan de arbeidsjuridische regeling terzake en elke vergelijking met werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten is aldus zinloos. De vasten zijn blijkbaar niet minder militant dan de werknemers in tijdelijk dienstverband die toch een groter vakbondsbesef hebben ten toon spreiden en bovendien meer lid zijn. Indien we de analyse beperken tot de vakbondsleden, blijven de werknemers in tijdelijk dienstverband even veel deelnemen maar de gesyndiceerde vasten nemen nu duidelijk veel vaker deel aan vakbondsacties ten opzichte van de gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband. In omgekeerde richting impliceert dit evenwel dat niet-gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband vaker meedoen aan acties dan niet-gesyndiceerde vasten. Voor werknemers in tijdelijk dienstverband speelt het minder mee of men al dan niet gesyndiceerd is, om deel te nemen aan vakbondsacties. De vasten participeren meer aan acties als ze gesyndiceerd zijn.

Tabel 69. Deelgenomen aan vakbondsacties of -activiteiten: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Ja	12.36	1.36	10.80	.15 ***
Nee	67.42	65.45	70.03	
Er waren geen vakbondsacties	20.22	33.18	19.16	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05 > p > .01; ** = .01 > p > .001; *** = p < .001)

Bron: Eigen enquête

In de bereidheid tot deelname aan vakbondsacties zien we dat werknemers in tijdelijk dienstverband de grootste bereidheid aan de dag leggen, gevolgd door de vasten en tot slot de uitzendkrachten. De lage bereidheid bij uitzendkrachten kan wellicht ten dele verklaard worden door de kennis dat ze niet kunnen deelnemen aan vakbondsacties. De bereidheid tot deelname is duidelijk groter dan de feitelijke participatie. Bij niet-gesyndiceerden daalt de bereidheid tot deelname aan acties sterk behalve bij de werknemers in tijdelijk dienstverband waarvan we ook al vaststelden dat syndicalisatie weinig invloed heeft op de feitelijke deelname aan acties.

Tabel 70. Bereidheid tot deelname aan vakbondsacties of -activiteiten: vergelijking tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (percentages).

	Vasten	Uitzendkrachten	Tijdelijk dienstverband	Cramers' V ¹
Niet	63,06	67,11	52,80	.10 *
Wel	36,94	32,89	47,20	

1 Cramers' V heeft betrekking op het verschil tussen vasten, uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. (n.s. = niet significant; * = .05 > p > .01; ** = .01 > p > .001; *** = p < .001)

3.5. Stresshantering op collectief niveau

Op basis van een aantal beoordelingsvragen blijkt dat de tijdelijken (significant) vakbondsbewuster zijn dan de vasten. De werknemers in tijdelijk dienstverband vertonen bovendien een groter vakbonds bewustzijn dan de uitzendkrachten. Het vakbonds bewustzijn is aldus groter bij werknemers met een grotere jobonzekerheid. Op schaalniveau zien we dat de werknemers in tijdelijk dienstverband significant meer geloven in de doelen en belangenverdediging van de vakbonden in vergelijking tot de uitzendkrachten en de vasten, waartussen geen significant verschil meer vastgesteld wordt. Dit grotere vakbonds bewustzijn vertaalt zich ook in de praktijk. Hoewel niet significant bemerken we dat de syndicalisatiegraad van de tijdelijken 10% hoger ligt dan deze van de vasten. Bovendien stellen we een niet-significante tendens vast dat de gesyndiceerde vasten meer overwegen hun lidmaatschap op te zeggen. Bij de niet-gesyndiceerden blijken de werknemers in tijdelijk dienstverband significant meer dan de uitzendkrachten en de uitzendkrachten significant meer dan de vasten het lidmaatschap van een vakbond te overwegen. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten stellen we geen verschil vast inzake deelname aan vakbondsacties, tenzij we rekening houden met het vakbondslidmaatschap. Gesyndiceerde vasten nemen meer deel aan vakbondsacties dan gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband. Omgekeerd nemen meer niet-gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband deel aan vakbondsacties dan niet-gesyndiceerde vasten. Voor werknemers in tijdelijk dienstverband speelt de syndicalisatie weinig rol bij de deelname aan vakbondsacties. Vooral de werknemers in tijdelijk dienstverband lijken aldus gewonnen voor een collectieve stresshantering. In mindere mate opteren ook de uitzendkrachten voor deze vorm van stresshantering in vergelijking tot de vasten.

Welke zijn de gevolgen voor en de reacties van tijdelijk tewerkgestelde werknemers ?

In wat volgt, formuleren we antwoorden op de onderzoeksvragen die aan de basis liggen van dit cahier.

1. *Zijn vormen van numerieke en van functionele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of op verschillende groepen werknemers?*

Vasten en tijdelijken verschillen naar hun achtergrondkenmerken en we kunnen ook stellen dat beide soorten contractuele flexibiliteit betrekking blijken te hebben op een deels verschillend segment van de werknemerspopulatie. Tijdelijken en vasten verschillen significant naar leeftijdsverdeling. Een derde van de tijdelijken is jonger dan 25 jaar tegenover 6% van de vaste werknemers. Tussen uitzendkrachten en tijdelijken is in leeftijdsopbouw nauwelijks verschil. Opvallend zijn de significante verschillen tussen de drie groepen wat betreft de geslachtsverdeling. Bij de vasten is de meerderheid mannelijk (61%). De meerderheid van de tijdelijken daarentegen is vrouwelijk (61%). De geslachtsverdeling bij de uitzendkrachten is net in het voordeel van de mannen (53%). Verder stellen we vast dat driekwart van de vasten een samenwonende partner heeft tegenover ongeveer de helft van de tijdelijken. Controleren we evenwel voor leeftijd, dan blijkt dat enkel de oudere tijdelijken (40 jaar en ouder) significant minder een samenwonende partner hebben. Ook met betrekking tot de scholingsgraad verschillend de groepen significant. Onder controle van leeftijd komen we tot de verrassende vaststelling dat enkel voor werknemers die jonger zijn dan 30 jaar, significante verschillen blijven bestaan. De jonge uitzendkrachten zijn significant meer middengeschoold en de jonge werknemers in tijdelijk dienstverband significant meer hooggeschoold in vergelijking tot de vasten die meer laaggeschoolden tellen. De vasten tellen beduidend meer laaggeschoolden dan de tijdelijken. De werknemers in tijdelijk dienstverband tellen significant meer hooggeschoolden in hun rangen en bij de uitzendkrachten is een diploma 'hoger secundair' significant meer vermeld. Ook met betrekking tot het onderscheid arbeider-bediende, zijn er significante verschillen naar contracttype. De verhouding arbeider-bediende bij de vasten is 40/60, bij de uitzendkrachten 57/43 en bij de tijdelijken 34/66. Tijdelijke arbeid manifesteert zich dus bij de arbeiders vaker in de vorm van uitzendarbeid en bij de bedienden vaker in de vorm van een contract van bepaalde duur. Een ander significant onderscheidend criterium tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten is de duur van het contract. Uitzendkrachten krijgen vaker contracten van een kortere duur: een kwart van hen heeft een contract van minder dan een maand, tegenover slechts 4% van de tijdelijken.

Ietwat schematiserend kunnen we besluiten dat uitzendarbeid in sterkere mate geconcentreerd is bij jonge, mannelijke arbeiders met een 'gemiddeld' opleidingsniveau en een kleine contractduur. Contracten van bepaalde duur komen in sterkere mate voor bij jonge, hoger geschoolde vrouwen met een bediendenstatuut en een langer lopend contract. Tegenover de tijdelijken, staan oudere vasten, geconcentreerd in mannelijke bediendenberoepen met een lager opleidingsniveau tin de jongere leeftijdsklassen.

Tijdelijken worden niet 'gespaard' van andere flexibiliteitsvormen. Werknemers in tijdelijk dienstverband

bijvoorbeeld en in het bijzonder de vrouwelijke werknemers in tijdelijk dienstverband, werken vaker deeltijds en hoewel niet significant, wordt een groter aandeel werknemers in tijdelijk dienstverband (in vergelijking tot de vasten) geconfronteerd met tijdelijke werkloosheid. Het lijkt er op alsof bepaalde flexibiliteitsvormen voorbehouden zijn voor werknemers met een bepaald contracttype of omgekeerd dat werknemers met een bepaald contracttype terechtkomen in jobs met bepaalde flexibele kenmerken. Deeltijdse arbeid is voor de werknemers in tijdelijk dienstverband. Overuren gelden voornamelijk voor de vasten. Uitzendkrachten, in het bijzonder ongeschoolde arbeiders, maken een zeer grote kans op ploegenarbeid. Uitzonderd overuren, prijkt steevast een van de contractueel flexibele groepen bovenaan voor wat betreft de inschakeling in temporeel flexibele maatregelen. Hoewel het beeld niet eenduidig is, kunnen we stellen dat de flexibiliteit van tijdelijken zeker niet stopt bij hun contractvorm. Dit kan het best geïllustreerd worden door de positie van de vasten te beschrijven. De vasten zweven tussen de werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten voor wat betreft de deeltijdse arbeidsgraad. Op het vlak van overuren spannen de (voltijdse) vasten evenwel de kroon, zowel naar aandeel als aantal overuren. De (voltijdse) vasten die geen overuren kloppen, vertonen evenwel een geringere bereidheid om overuren te presteren. De arbeiders met een contract van onbepaalde duur werken minder in ploegenarbeid dan hun uitzendcollega's, maar meer dan hun tijdelijke collega's. Tenslotte komen relatief minder vasten dan werknemers in tijdelijk dienstverband in aanraking met tijdelijke werkloosheid, doch dit verschil is niet significant.

Naar functionele arbeidsinzet, mogen we stellen dat zowel vasten als tijdelijken tekenen van multi-inzetbaarheid vertonen. Een groter aandeel van de vaste arbeiders (in vergelijking tot de werknemers in tijdelijk dienstverband) wordt incidenteel op andere taken of functies ingeschakeld. De werknemers in tijdelijk dienstverband werken vaker in een systeem van roulatie (structurele inzetbaarheid) en van teamarbeid. De uitzendkrachten worden het minst incidenteel of structureel op andere taken of functies ingezet, maar werken wel vaak in teamarbeid. Opnieuw geldt de opmerking dat de flexibiliteit van tijdelijken niet stopt bij hun contractvorm. Maar ditmaal heeft het een positievere noot. Functioneel flexibele arbeidsinzet wordt beschouwd als een positievere flexibiliteitsvorm voor de werknemers. Bovendien betekent de deelname in roulatie en teams dat de contractueel flexibele werknemers opgevangen worden binnen het bedrijf en mogelijkerwijs hun capaciteiten en vaardigheden kunnen benutten en zelfs uitbreiden, wat natuurlijk hun employability ten goede zal komen.

1. Welke is de (aard van de) band tussen contractuele flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?

Het mag duidelijk wezen dat contractueel flexibele werknemers af te rekenen hebben met gevoelens van jobonzekerheid en dit hoeft ook niet te verbazen. Opvallend is wel dat werknemers in tijdelijk dienstverband grotere jobonzekerheid te kennen geven dan uitzendkrachten. Waarom de uitzendkrachten minder blijik geven van jobonzekerheid, is moeilijk te duiden. Misschien speelt de ondersteunende rol van het uitzendkantoor een rol. Uitzendkrachten dichten zich grotere kansen toe dan de werknemers in tijdelijk dienstverband om een vast contract aangeboden te krijgen. Een andere opvallende vaststelling is dat jobonzekerheid niet beïnvloed wordt door geslacht, leeftijd of beroepsstatuut. Men zou nochtans kunnen vermoeden dat met ouder worden de jobonzekerheid toeneemt. Toch lijken de werknemers, ongeacht het contracttype overtuigd van de achterstelling van tijdelijken: de tijdelijken worden daadwerkelijk achtergesteld. Men meent dat de tijdelijken sneller ontslagen worden en dat ze minder kans maken op promotie.

De uitzendkrachten zijn er meer dan de anderen van overtuigd dat het goed gaat met de onderneming waarbinnen ze werken. Daartegenover staat dat meer vasten dan tijdelijken menen dat hun onderneming het moeilijk heeft op de markt. Doch de schaal is niet significant. Er lijkt toch een tendens te zijn dat de vasten hun eigen onderneming een minder rooskleurige toekomst toedichten en dat de uitzendkrachten hun onderneming een mooie toekomst zien tegemoet gaan maar hier spelen de controlevariabelen een intermediairende rol. Een mogelijke verklaring wordt geboden door de reden voor tijdelijke arbeid. Uitzendkrachten worden vaak ingeschakeld bij vermeerdering van werk en dit is op zich een indicatie van

een economisch gezondere onderneming die zichzelf de duurdere uitzendarbeid kan veroorloven. Of misschien getuigt dit van een meer optimistische houding van de uitzendkrachten.

Op het vlak van de arbeidsinhoud, geniet de vasten meer autonomie in hun werk in vergelijking tot de tijdelijken. Ook bekleden de vasten en de werknemers in tijdelijk dienstverband meer verantwoordelijk en complex werk in vergelijking tot de uitzendkrachten. Daartegenover staat wel dat de vasten met een grotere tijdsdruk worden geconfronteerd tijdens de uitoefening van hun werk. De werknemers in tijdelijk dienstverband kunnen hun vaardigheden meer benutten in hun werk in vergelijking tot de vasten en zeker in vergelijking tot de uitzendkrachten. Met betrekking tot de fysieke arbeidsomstandigheden en de variatie in het werk zijn geen verschillen te noteren tussen de contracttypes op basis van de schalen. De werknemers met een contract van onbepaalde duur beschikken over een iets betere kwaliteit van de arbeid ten opzichte van de werknemers in tijdelijk dienstverband en zeker ten opzichte van de uitzendkrachten, want tijdelijken hebben ook nog af te rekenen met hun gebrek aan jobzekerheid en met lagere lonen.

Met betrekking tot de arbeidsverhoudingen bleken de schalen over de waardering door de chef en collega's niet significant naar contracttype. Toch stelden we significante verschillen vast op itemniveau. Dit impliceert dat bepaalde kenmerken, eigen aan de drie groepen, de oorzaak zijn van de vastgestelde verschillen op itemniveau. Minder vasten dan werknemers in tijdelijk dienstverband en minder werknemers in tijdelijk dienstverband dan uitzendkrachten vinden dat ze voldoende waardering krijgen van hun chef. Meer vasten dan tijdelijken zijn van mening dat er geen rekening met hun gehouden wordt. Daartegenover staat dat de vasten meer naar hun mening gevraagd wordt, gevolgd door de uitzendkrachten en de werknemers in tijdelijk dienstverband. Bij de items over de waardering van de collega's komen dezelfde tendensen aan de oppervlakte, doch hier zijn zelfs de items niet significant. In elk geval kunnen we hieruit besluiten dat de tijdelijken niet anders bejegend worden door hun directe chef en collega's dan de vasten en zijn hun arbeidsverhoudingen niet slechter dan deze van hun vaste collega's.

1. *Welke zijn de consequenties van de band tussen contractueel flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer (en indirect voor het bedrijf waarin hij/zij tewerkgesteld is)?*

Het is opvallend dat vasten over een aantal extrinsieke arbeidskenmerken significant minder tevreden zijn dan hun contractueel flexibele collega's. Het betreft met name het aantal uren dat men werkt, de directe chef, het loon en de fysieke arbeidsomstandigheden. Dit laatste extrinsiek arbeidskenmerk verdwijnt onder controle van het beroepsstatuut waarop de drie contracttypes anders verdeeld zijn. Op de schaal met betrekking tot extrinsieke arbeidstevredenheid stellen we echter geen significant effect vast van het contracttype. Bepaalde extrinsieke arbeidsaspecten lijken dus eerder voor de vasten een stressor te zijn dan voor de tijdelijken. Hoewel de vasten beter verdienen, zijn het wellicht de overuren, de tijdsdruk en de fysieke werkomstandigheden die het stressor effect generen.

Met betrekking tot de intrinsieke arbeidskenmerken, stellen we vast dat de vasten tevredener zijn over het initiatief dat ze kunnen nemen, over de inhoud van hun job (enkel in contrast met de uitzendkrachten). De werknemers in tijdelijk dienstverband op hun beurt zijn tevredener dan de uitzendkrachten over de inhoud van hun job, het initiatief die ze kunnen nemen. Met de intrinsieke arbeidskenmerken zijn vasten globaal gezien tevredener dan de werknemers in tijdelijk dienstverband, die op hun beurt tevredener zijn dan de uitzendkrachten. De specifieke intrinsieke arbeidskenmerken waarop de tijdelijken reeds lager scoorden (zie hoger), lijken dus wel degelijk een stressor te zijn, in het bijzonder voor de uitzendkrachten. Maar op schaalniveau vinden geen significante verschillen tussen de groepen. Het beroepsstatuut waarbinnen de groepen anders verdeeld zijn, heeft wel verklarende kracht. Niet verwonderlijk zijn de bedienden tevredener dan de arbeiders over de intrinsieke aspecten van hun werk.

Bij de globale beoordeling van het werk in zijn geheel, zijn het, opvallend genoeg, de werknemers in tijdelijk dienstverband die het meest tevreden zijn over hun werk, daarna komen de vasten en tot slot de

uitzendkrachten. De stressor bij de vasten, met name de extrinsieke arbeidsaspecten, lijkt de stressor van de werknemers in tijdelijk dienstverband, met name de intrinsieke arbeidsaspecten, te overtreffen. De uitzendkrachten hebben blijkbaar het meest te lijden onder stressors maar vreemd genoeg wordt hun psychologisch contract hierdoor niet geschonden. Hun job is in bijna de helft van de gevallen zelfs beter dan verwacht. Ook het psychologisch contract van de werknemers in tijdelijk dienstverband is niet aan diggelen geslagen door hun gebrek aan jobzekerheid of intrinsieke arbeidsaspecten. De meerderheid van de vasten vindt hun job net zoals verwacht.

Wat betreft het psychisch welzijn, vertoont de schaal geen significante verschillen tussen de contracttypes. Toch stelden we enkele verschillen vast op itemniveau, die blijk geven van een mogelijk tendens waarbij de vasten een toch enigszins beter psychisch welzijn hebben dan de tijdelijken. Ter illustratie: de uitzendkrachten, gevolgd door de werknemers in tijdelijk dienstverband waren minder in staat te genieten van hun dagdagelijkse bezigheden en voelden zich minder in staat beslissingen te nemen (doch niet significant). De werknemers in tijdelijk dienstverband hadden minder het gevoel dat hun bezigheden nuttig en zinvol waren in vergelijking tot de vasten en de uitzendkrachten. De werknemers in tijdelijk dienstverband bleken ook meer onder druk te staan en meer wakker te liggen omwille van zorgen. Dit duidt erop dat tijdelijke arbeid of jobkenmerken die gepaard gaan met tijdelijke arbeid, een mogelijke stressor zijn. Zoals men zou verwachten, getuigen de vasten van een grotere bedrijfsbinding dan de werknemers in tijdelijk dienstverband en de werknemers in tijdelijk dienstverband van een grotere bedrijfsbinding dan de uitzendkrachten. Doch op schaalniveau onder controle van geslacht, leeftijd en beroep, kunnen we dit niet meer concluderen. Andere factoren, gekoppeld aan het contracttype, zijn dus verantwoordelijk voor het verschil aan bedrijfsbinding.

De stressreacties naar contracttype verschillen, maar het patroon is niet volledig rechtlijnig. Op schaalniveau kunnen we zelfs geen enkel significant verschil vaststellen en kunnen dus niet concluderen dat tijdelijken meer stressreacties zouden hebben dan vasten. Toch kunnen we een paar tendensen ontwaren die wellicht voornamelijk door kenmerken die samenhangen met het contracttype maar niet het contracttype zelf, kunnen verklaard worden. De vasten lijken hun werkzekerheid en betere intrinsieke arbeidskenmerken af te ruilen tegen slechtere extrinsieke arbeidskenmerken. De vasten blijken ook iets beter te scoren op welzijn en getuigen van een grotere bedrijfsbinding. Tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband doen zich ook verschillen voor waarbij de werknemers in tijdelijk dienstverband het er beter van afbrengen dan de uitzendkrachten. We kunnen stellen dat tijdelijke arbeid of op zijn minst jobkenmerken die hiermee gepaard gaan, een stressor zijn voor de werknemers en dat de stressor verschilt voor werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten naar aard en graad.

Een belangrijke manier van stresshantering is het ziekteverzuim. Hier blijkt vreemd genoeg dat de werknemers in tijdelijk dienstverband het minst afwezig zijn wegens ziekte, gevolgd door de vasten en tot slot de uitzendkrachten. Het lijkt er dus op dat niet de tijdelijke aard van het contract het ziekteverzuim beïnvloedt, maar wel de jobkenmerken/stressoren die gepaard gaan met het contracttype. De tijdelijken vertonen meer verloopintentie dan hun vaste collega's. De tijdelijken willen het meer dan de vasten elders proberen bij een andere werkgever. Naar de motieven voor verloop prijkt werkzekerheid bovenaan bij de werknemers in tijdelijk dienstverband en dit blijkt tot nu toe hun voornaamste stressor te zijn, samen met de intrinsieke arbeidsaspecten. De uitzendkrachten leggen de klemtoon voornamelijk op drie motieven met name werkzekerheid, een beter loon en een betere arbeidsinhoud. Deze motieven duiden dus niet alleen op het vluchten uit de jobonzekerheid, maar ook op een gebrek aan een goed loon en aan intrinsieke arbeidskenmerken. De stressoren van de uitzendkrachten liggen op drie niveaus, met name hun werkzekerheid, hun intrinsieke arbeidsaspecten en hun loon (dat deel uitmaakt van de extrinsieke arbeidsaspecten). De vasten vermelden hoofdzakelijk het loon als reden voor vertrek en de extrinsieke arbeidsaspecten bleken voor hen eerder al een stressor te zijn.

Het sollicitatiegedrag van zij die ander werk wensen, geeft een indicatie of de stressor voldoende sterk is om daadwerkelijk ander werk te zoeken, in plaats van dit enkel 'te willen'. We hebben vastgesteld dat het sollicitatiegedrag danig verschilt, afhankelijk van het contracttype. De overgrote meerderheid van de tijdelijken, in het bijzonder de werknemers in tijdelijk dienstverband, heeft gesolliciteerd naar ander werk.

De stressoren die gepaard gaan met de tijdelijke jobs, zijn aldus voldoende sterk om de huidige arbeidssituatie op te geven. De vasten die ander werk wensen, solliciteren beduiden minder. De werkzekerheid fungeert als een rem op de mobiliteit en weegt op tegen de stressor 'bepaalde extrinsieke arbeidsaspecten'. Eens de kosten en baten analyse gemaakt, lijken de vasten tevreden met wat ze hebben.

De uitzendkrachten geloven significant meer dat ze hun werkzekerheid kunnen realiseren door goed en hard te werken. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten bemerkt men geen verschil. Daartegenover vinden meer vasten dan uitzendkrachten en meer uitzendkrachten dan werknemers in tijdelijk dienstverband dat ze harder werken dan de andere werknemers. De uitzendkrachten zijn dus meer van oordeel dan de anderen dat goed en hard werken hun stressor 'jobonzekerheid' zal wegnemen.

Voor wat betreft de collectieve stresshantering, bleek op basis van een aantal beoordelingsvragen dat de tijdelijken (significant) vakbondsbewuster zijn dan de vasten en dat de werknemers in tijdelijk dienstverband bovendien meer vakbondsbewustzijn zijn dan de uitzendkrachten. Het vakbondsbewustzijn is aldus groter bij werknemers met een grotere jobonzekerheid. Op schaalniveau zagen we dat de werknemers in tijdelijk dienstverband significant meer geloven in de doelen en belangenverdediging van de vakbonden in vergelijking tot de uitzendkrachten en de vasten, waartussen geen significant verschil meer vastgesteld wordt. Dit grotere vakbondsbewustzijn vertaalt zich ook in de praktijk. Hoewel niet significant, merken we dat de syndicalisatiegraad van de tijdelijken 10% hoger ligt dan deze van de vasten. Bij de niet-gesyndiceerden blijken de werknemers in tijdelijk dienstverband significant meer dan de uitzendkrachten en de uitzendkrachten significant meer dan de vasten het lidmaatschap van een vakbond te overwegen.. Tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en vasten stellen we geen verschil vast inzake deelname aan vakbondsacties, tenzij we rekening houden met het vakbondslidmaatschap. Gesyndiceerde vasten nemen meer deel aan vakbondsacties dan gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband, omgekeerd nemen meer niet-gesyndiceerde werknemers in tijdelijk dienstverband deel aan vakbondsacties dan niet-gesyndiceerde vasten. Voor werknemers in tijdelijk dienstverband speelt de syndicalisatie geen rol bij de deelname aan vakbondsacties. Vooral de werknemers in tijdelijk dienstverband lijken aldus gewonnen voor een collectieve stresshantering. In mindere mate opteren ook de uitzendkrachten voor deze vorm van stresshantering in vergelijking tot de vasten. De tijdelijken hanteren de modus van vakbonden om hun stressor te bestrijden. De werknemers in tijdelijk dienstverband zijn hier fanatieker in dan de uitzendkrachten. De gesyndiceerde vasten hanteren ook de vakbond als middel ter bestrijding van hun stressor, zoals blijkt uit hun deelname aan acties.

Een opvallende vaststelling bij deze onderzoeksresultaten is het verschil met de resultaten van andere onderzoeken (Hooge & De Witte, 1998; De Witte et al, 2001) die met dezelfde vragen dezelfde concepten meten. De werknemers in dit project scoren lager dan wat zou mogen verwacht worden uit eerdere resultaten. Deze vaststelling roept enkele vragen op waarop we binnen dit project geen antwoord kunnen formuleren.

Globaal gezien is jobonzekerheid de grootste stressor voor zowel de werknemers in tijdelijk dienstverband als de uitzendkrachten. Deze stressor gaat gepaard met andere stressoren, eigen aan het contracttype. De werknemers in tijdelijk dienstverband behoeven meer ontplooiingsmogelijkheden en een betere arbeidsinhoud. De uitzendkrachten hebben nog meer te lijden onder stressors, gezien niet alleen intrinsieke arbeidsaspecten maar ook extrinsieke arbeidsaspecten, in combinatie met jobonzekerheid, door hen tot stressor uitgeroepen zijn. De uitzendkrachten en vooral de werknemers in tijdelijk dienstverband hanteren het drastische middel van verloop om zich te ontdoen van de stressor. De werknemers in tijdelijk dienstverband nemen ook de vakbond ter harte als stresshantering, maar laten het ziekteverzuim links liggen. De uitzendkrachten lijken alle middelen te hanteren, met name het reeds vermelde verloop, het ziekteverzuim, de werkinzet en de vakbond. De vasten lijken bepaalde elementen van hun extrinsieke arbeidsaspecten als stressor te ervaren, maar deze wegen niet op tegen hun werkzekerheid die hen weerhoudt de arbeidsmarkt te betreden. De vasten grijpen dan ook meer naar het middel van ziekteverzuim en vakbondsactie (indien gesyndiceerd) in vergelijking tot de werknemers in tijdelijk dienstverband, omdat dit hun werkzekerheid niet aantast.

Bijlage: Beoordelings- en perceptieschalen

Tabel 71. Jobonzekerheid (Cronbach's alpha = .80)

Variabele	Items	Factorlading
V47_16	Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	-.84
V47_19	Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	.77
V47_5	Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken.	-.71

Bron: Eigen enquête

Tabel 72. Slechte economische positie van het bedrijf (Cronbach's alpha = .64)

Variabele	Items	Factorlading
V56_4	Het bedrijf waarin ik werk, krijgt het steeds moeilijker om zich te handhaven op de markt.	.76
V56_5	Economisch gezien gaat het goed met het bedrijf waarin ik werk.	-.72
V56_6	Ik vrees dat er in de nabije toekomst ontslagen zullen vallen in mijn bedrijf.	.71

Bron: Eigen enquête

Tabel 73. Bedrijf biedt opleidingsmogelijkheden (Cronbach's alpha = .84)

Variabele	Items	Factorlading
V56_9	Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen.	.81
V56_8	Als ik behoefte heb aan opleiding, dan krijg ik die ook.	.80
V56_10	Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hogerop te geraken.	.79
V56_11	Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie (bv. Training in leiding geven, communicatie, ...).	.73
V56_2	Mijn bedrijf investeert evenveel in de opleiding van tijdelijke als in die van vaste werknemers.	.59

Bron: Eigen enquête

Tabel 74. Achterstelling van tijdelijken (Cronbach's alpha = .61)

Variabele	Items	Factorlading
V56_1	Tijdelijke werknemers worden sneller ontslagen dan vaste werknemers in mijn bedrijf.	.80
V56_3	Tijdelijke werknemers krijgen in mijn bedrijf minder promotiekansen dan vaste werknemers.	.77

Bron: Eigen enquête

Tabel 75. Autonomie (Cronbach's alpha = .88)

Variabele	Items	Factorlading
	In hoeverre biedt uw werk de mogelijkheid ...	
V29_1	zelf een manier van werken te kiezen?	.50
V29_2	uw werkplaats te verlaten?	.70
V29_3	zelf uw werkdoelen te bepalen?	.53
V29_4	zelf de volgorde van de werkzaamheden te bepalen?	.63
V29_5	het werk te onderbreken wanneer u dat wil?	.80
V29_6	zelf te bepalen hoeveel werk u gedurende een bepaalde periode verricht?	.79
V29_7	zelf het werktempo te verhogen of te verlagen?	.70
V29_8	zelf de werktijden te bepalen?	.66
V29_9	zelf te bepalen welke werkzaamheden u verricht?	.67

Bron: Eigen enquête

Tabel 76. Verantwoordelijk (en complex) werk (Cronbach's alpha = .77)

Variabele	Items	Factorlading
V23_2	Vraagt uw werk veel geestelijke inspanning ?	.46
V23_3	Vraagt uw werk nieuwe ideeën van u ?	.74
V23_10	Is het werk met veel verantwoordelijkheden ?	.44
V23_14	Is het werk waarbij u leiding moet geven aan anderen ?	.76

Bron: Eigen enquête

Tabel 77. Vaardigheidsbenutting (Cronbach's alpha = .79)

Variabele	Items	Factorlading
V23_11	Is het werk waarvan u de resultaten ziet ?	.75
V23_12	Is het werk waarbij u kan tonen wat u kan ?	.82
V23_15	Is het werk waarbij u zich kunt uitleven ?	.52
V23_16	Is het werk waarbij u nieuwe dingen kunt leren ?	.48

Bron: Eigen enquête

Tabel 78. Tijdsdruk (Cronbach's alpha = .84)

Variabele	Items	Factorlading
V23_5	Moet u werken aan een hoog tempo ?	.84
V23_6	Moet u werken onder tijdsdruk ?	.85
V23_17	Is het werk waarbij u zich moet haasten ?	.84

Bron: Eigen enquête

Tabel 79. Belastende arbeidsomstandigheden (fysiek belastend werk) (Cronbach's alpha = .76)

Variabele	Items	Factorlading
V23_1	Vraagt uw werk veel lichamelijke inspanning ?	.74
V23_4	Moet u werken in gevaarlijke of onveilige omstandigheden ?	.65

V23_7	Is het werk waarbij u zich vuil moet maken ?	.83
V23_8	Is het werk in een lawaaierige of stinkende omgeving ?	.75

Bron: Eigen enquête

Tabel 80. Variatie (afwisseling) (Cronbach's alpha = .70)

Variabele	Items	Factorlading
V23_9	Is het werk dat afwisselend is ?	.53
V23_13	Is het werk waarbij u steeds dezelfde dingen moet doen ?	-.72
V23_16	Is het werk waarbij u nieuwe dingen kunt leren ?	.58

Bron: Eigen enquête

Tabel 81. Tevredenheid met extrinsieke aspecten (Cronbach's alpha = .79)

Variabele	Items	Factorlading
	Hoe tevreden bent u met ...	
V48_4	De tijdstippen waarop u werkt (uw uurregeling) ?	.80
V48_3	Het aantal uren dat u werkt ?	.78
V48_7	De inspraak over uw werktijden ?	.54
V48_5	Uw directe chef ?	.53
V48_6	Uw collega's ?	.47
V48_10	De werkdruk ?	.44
V48_9	De fysieke werkomstandigheden ?	.40

Bron: Eigen enquête

Tabel 82. Tevredenheid met intrinsieke aspecten (Cronbach's alpha = .82)

Variabele	Items	Factorlading
	Hoe tevreden bent u met ...	
V48_11	De inhoud van uw job ?	.83
V48_12	De mogelijkheden om bij te leren ?	.81
V48_14	De mate waarin u initiatief kunt nemen ?	.76

Bron: Eigen enquête

Tabel 83. Waardering door directe chef (Cronbach's alpha = .77)

Variabele	Items	Factorlading
V44_1	Mijn directe chef toont voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	.83
V44_5	Mijn directe chef maakt voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	.79
V44_4	Mijn directe chef vraagt regelmatig mijn mening over het werk.	.66

Bron: Eigen enquête

Tabel 84. Waardering door collega's (Cronbach's alpha = .77)

Variabele	Items	Factorlading
V45_5	Mijn directe chef maakt voldoende tijd vrij om te luisteren naar de problemen van anderen.	.84
V45_4	Mijn directe chef vraagt regelmatig mijn mening over het werk.	.80

V45_1	Mijn directe chef toont voldoende waardering voor het werk dat ik doe.	.75
-------	--	-----

Bron: Eigen enquête

Tabel 85. Kritiek geven (Cronbach's alpha = .70)

Variabele	Items	Factorlading
V45_2	De collega's laten alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	.85
V44_2	De directe chef laat alleen iets merken wanneer ik een fout maak.	.85

Bron: Eigen enquête

Tabel 86. Psychisch welzijn (general health questionnaire) (Cronbach's alpha = .87)

Variabele	Items	Factorlading
V50_1	Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waar u mee bezig was?	.67
V50_2	Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	.52
V50_3	Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	.41
V50_4	Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	.61
V50_5	Kon u uw problemen onder ogen zien?	.46
V50_6	Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	.69
V51_1	Lag u vaak wakker omdat u zich zorgen maakte?	.63
V51_2	Had u het gevoel voortdurend onder druk te staan?	.62
V51_3	Had u het gevoel dat u uw problemen niet aankon?	.76
V51_4	Voelde u zich ongelukkig en depressief?	.81
V51_5	Had u het gevoel dat u uw zelfvertrouwen verloren had?	.82
V51_6	Beschouwde u zich als een waardeloos iemand?	.73

Bron: Eigen enquête

Tabel 87. Bedrijfsbinding (Cronbach's alpha = .87)

Variabele	Items	Factorlading
V47_15	Ik voel me sterk verbonden met mijn bedrijf.	.84
V47_11	Ik voel een emotionele band met mijn bedrijf.	.84
V47_13	Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn bedrijf ook mijn problemen zijn.	.81
V47_10	Mijn bedrijf betekent veel voor mij.	.70

Bron: Eigen enquête

Tabel 88. Verloopintentie (Cronbach's alpha = .90)

Variabele	Items	Factorlading
V47_20	Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	.83
V47_17	Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	.80
V47_9	Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	.79
V47_4	Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	.74
V47_1	Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	-.74

Bron: Eigen enquête

Tabel 89. Werkzekerheid verhogen door werkinzet (Cronbach's alpha = .59)

Variabele	Items	Factorlading
V56_13	Als ik hard werk, dan zal ik niet ontslagen worden.	.84
V56_14	Door mijn werk goed te doen, vergroot ik mijn kans om hier te blijven werken.	.60

Bron: Eigen enquête

Tabel 90. Vakbonds bewustzijn (Cronbach's alpha = .83)

Variabele	Items	Factorlading
V47_12	Dankzij de vakbonden kunnen heel wat beslissingen in het voordeel van de werknemers omgebogen worden.	.87
V47_8	Ik geloof in de doelen van de vakbond.	.84
V47_3	De vakbonden verdedigen nog steeds de belangen van de meerderheid van de werknemers.	.75
V47_14	De vakbonden zijn nodig als tegengewicht voor de macht van de bedrijfsleiding.	.73

Bron: Eigen enquête

Bibliografie

- De Witte H., J. Hooge, J. Vandoorne & I. Glorieux (2001), 'Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen.' in Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, *Vlaanderen gepeild. De Vlaamse Overheid en burgeronderzoek 2001*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel.
- Hooge J. & H. De Witte (1998), *Herverdelen is een kunst: houdingen van werknemers ten aanzien van diverse vormen van arbeidsherverdeling*, Hoger Instituut voor de Arbeid (KUL), Leuven.
- Sels L., H. De Witte, A. Forrier, T. Vander Steene & G. Van Hootegem (2001), *Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers*, Hoger Instituut voor de Arbeid (KUL), Leuven.
- Vander Steene T., G. Van Hootegem, L. Sels, L. Wouters, A. Forrier & H. De Witte, *De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland.*, Hoger Instituut voor de Arbeid (KUL), Leuven.