

SVR - Rapport

2010 / 1

(Betaald) werk: belang en tevredenheid in een EU-perspectief

Myriam Vanweddingen

Studiedienst van de Vlaamse Regering

Vlaamse overheid



(Betaald) werk: belang en tevredenheid in een EU-perspectief

Myriam Vanweddingen



Samenstelling

Diensten voor het Algemeen
Regeringsbeleid
Studiedienst van de Vlaamse Regering

Myriam Vanweddigen

Leescomité

Luc Bral, Ann Carton, Josée Lemaître, Jan Pickery

Verantwoordelijke uitgever

Josée Lemaître
Administrateur-generaal
Boudewijnlaan 30 – bus 23
1000 Brussel

Lay-out cover

Diensten voor het Algemeen
Regeringsbeleid
Communicatie
Patricia Vandichel

Druk

Drukkerij Hendrix

Depotnummer

D/2010/3241/002

Bestellingen

<http://publicaties.vlaanderen.be>
telefonisch via het gratis nummer 1700
(elke werkdag van 9 tot 19 uur)

Inhoudstafel

1. Inleiding	1
2. Toelichting data en methode	2
2.1. Labour Force Survey	2
2.2. International Social Survey Programme.....	3
2.3. Gehanteerde methode	4
3. Verkenning arbeidsmarkten in de EU	5
3.1. Werkzaamheid.....	6
3.2. Werkloosheid	9
4. Algemene betekenis van werk	10
5. Belang werkaspecten: verwachtingen en beoordeling	15
5.1. Werkaspecten: welke zijn van belang?	16
5.2. Werkaspecten: welke zijn aanwezig in de huidige baan?	21
6. Tevredenheid met het werk	25
6.1. Algemene arbeidstevredenheid	27
6.2. (On)tevredenheid met werkaspecten	30
6.3. Welke werkaspecten dragen bij tot de globale arbeidstevredenheid?	37
7. Besluit	40
Bibliografie	44
Bijlagen	47

1. Inleiding

De huidige *internationale economische en monetaire crisis* stelt niet alleen wereldwijd de arbeidsmarkten maar ook de Vlaamse arbeidsmarkt, voor de belangrijkste uitdaging van de afgelopen decennia en zet het gevoerde werkgelegenheidsbeleid volop in de schijnwerpers. De manier waarop deze crisis in Vlaanderen een impact heeft op onder meer de evolutie van de arbeidsdeelname en de werkloosheid, wordt in belangrijke mate mee bepaald door het aanpassingsvermogen van de Vlaamse arbeidsmarkt en het gevoerde beleid. Daarnaast zal het beleid ook rekening moeten houden met een aantal *structurele ontwikkelingen* op vlak van onder meer demografie, arbeidsmarkt en Europese regelgeving. Zo gaat de vergrijzing van de beroepsbevolking onverminderd door, is de arbeidsdeelname structureel (te) laag in Vlaanderen, ... (Vlaamse overheid, 2009).

Niet alleen *meer*, maar ook *betere banen* loopt al een tijdje als een rode draad doorheen het Vlaamse en het Europese werkgelegenheidsbeleid. Men hoopt immers dat kwalitatief goede arbeidsplaatsen ertoe bijdragen dat niet alleen meer mensen aan de slag gaan, maar ook dat men langer aan het werk zal blijven. Daarom hebben de Vlaamse Regering en de sociale partners afgesproken dat er niet louter zal gestreefd worden naar een toename van de werkzaamheid, maar ook naar een verhoging van de kwaliteit van arbeid zodat werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk is. Deze doelstelling is opgenomen zowel in het Pact van Vilvoorde (2001) als in het Pact 2020 en is meteen ook een antwoord op de oproep van de Europese Commissie om tegen 2010 van Europa 'de meest concurrentiële en dynamische kenniseconomie van de wereld te maken die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang', in het kader van het Lissabon-hervormingsprogramma (Vlaamse overheid, 2007). Ook in de context van de totstandkoming van een vernieuwde Lissabonstrategie post-2010, streeft Vlaanderen op vlak van werkgelegenheid naar een Europese strategie die ertoe aanzet meer mensen aan de slag te krijgen, in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen (Muyters, 2009). Ook het Vlaamse regeerakkoord 2009-2014 onderlijnt, naast het feit dat de werkzaamheidsgraad naar omhoog moet, het belang van werkbaar werk met het oog op duurzame loopbanen en jobs (Vlaamse Regering, 2009). De beleidsnota Werk 2009-2014 geeft eveneens aan dat de verhoging van de werkzaamheid een cruciaal doel is en dat er aandacht vereist is voor werkbaar werk (Muyters, 2009).

Waar staat *Vlaanderen* in dit alles in een *Europees vergelijkend perspectief*? Waar doen we het beter en waar slechter? Is onze werkzaamheidsgraad hoger of lager dan in de buurlanden? Zijn onze oudere werknemers langer aan de slag (of net niet) dan de gemiddelde Europese vijftigplusser? Ligt onze vrouwelijke werkzaamheid hoger (of toch niet) dan in de Scandinavische landen?

Hoe kijkt de werkende bevolking zelf, hier in Vlaanderen en in tal van andere Europese landen, aan tegen (betaald) werk? Hoe belangrijk is arbeid voor hen? Wat is er van belang in een job en treft men deze aspecten ook aan in de huidige baan? Is men tevreden met het werk?

De Studiedienst van de Vlaamse Regering (SVR) tracht met voorliggende publicatie hierop een (voornamelijk) beschrijvend antwoord te bieden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van zowel de Eurostat Labour Force Survey (LFS) als van de vragenmodule 'Work Orientations' 2005 van het International Social Survey Programme (ISSP). Bij de voorstelling van de resultaten wordt niet alleen aandacht besteed aan een vergelijking met een selectie van landen en landengroepen uit de Europese Unie (EU), maar ook aan verschillen/gelijkenissen naargelang geslacht, leeftijd, opleiding, beroepsstatuut en werkregime.

In dit *rapport* wordt van start gegaan met een korte voorstelling van het gehanteerde onderzoeksmateriaal, namelijk de Labour Force Survey van Eurostat en de ISSP-vragenmodule 'Work Orientations' 2005.

Dan volgt een beknopte schets van een aantal arbeidsmarkten in de Europese Unie van vandaag.

Daarna worden de resultaten van diverse analyses op de ISSP-dataset gepresenteerd. Er wordt steeds begonnen met een algemene schets, nadien wordt er een aantal bivariate samenhangen beschreven die verder aangevuld worden met multivariate bevindingen. Eerst wordt er zo gekeken naar het belang dat er gehecht wordt aan werk. Vervolgens wordt er bij de werkenden gepolst over wat ze belangrijk vinden in werk en of ze deze aspecten ook

menen terug te vinden in hun belangrijkste job. Beide opvattingen worden ook naast elkaar gezet en de kloof tussen de twee kan enigszins gezien worden als een benadering van de (on)tevredenheid met deze werkaspecten. Dit komt tot slot samen met de algemene arbeidstevredenheid aan bod.

Om het geheel af te sluiten, worden de belangrijkste resultaten uit de verscheidene analyses nog eens kort op een rijtje bij elkaar gezet.

2. Toelichting data en methode

Alvorens beknopt kennis te maken met een aantal Europese arbeidsmarkten en verder in te gaan op de resultaten van de uitgevoerde analyses op de geïntegreerde ISSP-dataset 'Work Orientations' 2005, wordt er even stilgestaan bij het onderzoeksmateriaal en de gebruikte methoden en technieken.

In dit rapport wordt gebruik gemaakt van cijfergegevens uit twee internationale surveys, namelijk de LFS en de ISSP. Op basis van gegevens uit de Labour Force Survey kunnen indicatoren zoals de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad berekend worden. Daarnaast wordt er beroep gedaan op de geïntegreerde ISSP 'Work Orientations' 2005 dataset om de betekenis van werk, het belang van werkaspecten en de tevredenheid met het werk te achterhalen.

2.1. Labour Force Survey

De *Labour Force Survey* wordt door de statistische dienst van de Europese Gemeenschappen, Eurostat, in samenwerking met de nationale instituten voor de statistiek gecoördineerd en onder verantwoordelijkheid van deze laatste uitgevoerd. Zo wordt in België de *Enquête naar de Arbeidskrachten* (EAK) uitgevoerd door de FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI).

Het is in de eerste plaats de bedoeling om informatie bijeen te brengen die Europees vergelijkbaar is, onder meer op vlak van tewerkstelling- en werkloosheidscijfers volgens de definities van het Internationaal Arbeidsbureau (ILO). Daarnaast is het opzet ook om gegevens te verzamelen en te verspreiden die anders niet verkregen kunnen worden (mobiliteit van de werknemers, motivatie voor deeltijds werken, opleidingsniveau van de bevolking ...) (FOD Economie - ADSEI, 2009).

De LFS werd voor het eerst afgenomen in 1960 in de zes oprichtende EU-landen (België, West-Duitsland, Frankrijk, Italië, Luxemburg en Nederland). Het is pas vanaf 1983 dat er jaarlijks enquêtes georganiseerd worden, waarbij een gemeenschappelijke methodologische basis gehanteerd wordt om zo tot een betere vergelijkbaarheid tussen de EU-lidstaten te komen. In de loop van de jaren werd de vragenlijst meermaals gewijzigd. Sinds 2000 loopt de LFS in de huidige 27 EU-landen.

De LFS is een sociaal-economische enquête die bij de huishoudens wordt afgenomen met het oog op een indeling van de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) in drie groepen (werkenden, werklozen en niet-actieve personen), om zo over elk van deze categorieën een aantal gegevens te kunnen verstrekken. De steekproefomvang van de EU LFS komt op ongeveer 1,5 miljoen individuen per kwartaal. De informatie wordt verzameld via face-to-face interviews.

In België wordt deze Enquête naar de Arbeidskrachten georganiseerd door de FOD Economie - ADSEI. De steekproef bevat circa 15.000 huishoudens per kwartaal, waarvan er plusminus 12.000 effectief bevroegd worden. Dit levert informatie op over de arbeidsmarktsituatie van ongeveer 90.000 Belgische inwoners van 15 jaar en ouder. Sinds 1999 is de EAK een continue enquête met resultaten voor elk kwartaal en per jaar (gemiddelde). Deelname aan deze enquête is in België verplicht; wat niet het geval is in alle EU-landen.

Selecties van data uit de LFS/EAK worden via de website¹ tot op regionaal niveau beschikbaar gesteld samen met achtergrondinformatie. Uitgebreidere (atomaire) datasets dienen aangevraagd te worden. Zo wordt een aantal LFS/EAK cijfergegevens door het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) i.s.m. het Departement WSE ontsloten met het oog op monitoring van het arbeidsmarktgebeuren in een Europees vergelijkend perspectief. Van enkele van deze indicatoren, zoals de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad, zal in het huidige rapport gebruik gemaakt worden om een blik te werpen op de arbeidsmarkten in een aantal landen van de EU.

2.2. International Social Survey Programme

Het *International Social Survey Programme* is een gezamenlijk surveyprogramma met een jaarlijkse module over een onderwerp dat van belang is voor sociaalwetenschappelijk onderzoek. Het programma ging zo'n twintig jaar geleden van start en anno 2007 nemen 42 (landen)leden deel, waaronder Vlaanderen voor België (Scholz e.a., 2008).

In 1989 werd voor het eerst een module rond 'Work Orientations' afgenomen in een tiental landen. Hierin werd gepeild naar opvattingen van de bevolking over het uitoefenen van betaald werk. Dit thema werd opnieuw bevestigd in 1997 in vijftientig landen.

In 2005 werd voor een derde maal gepolst naar de houding tegenover werk. Dit gebeurde in ruim dertig landen en voor het eerst ook in Vlaanderen.

In totaal archiveerden 31 landen² de ISSP 'Work Orientations' 2005 module. Het ganse proces en de methodologie die in elk land werden gebruikt bij de afname van de 'Work Orientations' vragenlijst, worden in een ISSP Study Monitoring 2005 rapport (Scholz e.a., 2008) gedocumenteerd. De gebruikers van de ISSP-data bekomen zo relevante informatie die nuttig is bij verder onderzoek van de gegevens. Zo krijgt men onder meer een idee van de steekproef, de datagaring gaande van schriftelijke drop-off vragenlijsten tot face-to-face interviews, de periode waarin het veldwerk in de respectieve landen werd afgenomen (2005-2007), van het al dan niet gebruik van een weegcoëfficiënt,... De internationale vergelijkbaarheid komt wel wat in het gedrang gezien de verscheidenheid tussen de deelnemende landen op vlak van werkwijze en uitvoering van de enquête, maar dat neemt niet weg dat het materiaal mogelijkheden biedt om een aantal interessante onderzoeken te doen. Er wordt door GESIS, Leibniz Institute for the Social Sciences, een geïntegreerd databestand³ ter beschikking gesteld dat toelaat om internationaal te vergelijken.

In Vlaanderen werd de ISSP 'Work Orientations' 2005 module opgenomen in de survey 'Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen', kortweg de *SCV-survey*. Dit meetinstrument werd in opdracht van de Vlaamse Regering door de Studiedienst van de Vlaamse Regering ontwikkeld. Het ganse proces en methodologie van deze survey wordt uitvoerig gedocumenteerd (Carton e.a., 2006). Sinds 1996 wordt er jaarlijks bij een representatief staal van 1.500 Nederlandstaligen tussen 18 en 85 jaar, wonende in het Vlaamse Gewest of in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, via face-to-face interviews gepeild naar hun opvattingen, houdingen en verwachtingen. Vanaf 2002 (behalve in 2003) wordt aan het einde van deze interviews een schriftelijke ISSP-vragenlijst bij de respondenten van de SCV-survey achtergelaten. In 2005 heeft ongeveer 88% van de ondervraagden het ISSP-enquêteformulier ingevuld en teruggestuurd.

In 2006 werden eerste analyses op de Vlaamse ISSP 'Work Orientations' 2005 dataset uitgevoerd in het kader van een rapport over de Vlamingen en hun opvattingen over

¹ Materiaal uit de EAK is beschikbaar via de website van de FOD Economie - ADSEI (<http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzameling/enquetes/eak/index.jsp>) en via de Eurostat website (http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/introduction) kunnen LFS gegevens geraadpleegd worden.

² Het betreft: Australië, West-Duitsland, Oost-Duitsland, Groot-Brittannië, VSA, Hongarije, Ierland, Noorwegen, Zweden, Tsjechië, Slovenië, Bulgarije, Rusland, Nieuw Zeeland, Canada, Filippijnen, Israël, Japan, Spanje, Letland, Frankrijk, Cyprus, Portugal, Denemarken, Zwitserland, Vlaanderen, Finland, Mexico, Taiwan, Zuid-Afrika, Zuid-Korea, Dominicaanse Republiek.

³ Kan via de website (<http://zacam.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacam.gesis.org/obj/fStudy/ZA4350>) opgevraagd worden.

(betaalde) arbeid (Vanweddingen, 2006). Nu kan een aantal van deze resultaten in een ruimere internationale context geplaatst worden.

Aangezien de Europese Unie richtinggevend is voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, worden de analyses beperkt tot *landen uit de EU*. Op die manier komen er nog 15 Europese landen⁴ en Vlaanderen uit de internationaal vergelijkbare dataset in aanmerking voor verder onderzoek. Om de resultaten beknopt en overzichtelijk voor te stellen werd er op zoek gegaan naar een classificatie om de landen in te delen in groepen. Aangezien het niet evident is om de overblijvende landen volledig te vatten en eenduidig onder te brengen in bestaande typologieën als deze van bijvoorbeeld Esping-Andersen⁵, wordt er geopteerd voor een pragmatische en eenvoudige benadering waarbij de landen worden ingedeeld in min of meer vertrouwde geografische blokken. Zo wordt er gekomen tot vier landenclusters: Noord-Europa met Scandinavische landen, West-Europa, Zuid-Europa met mediterrane landen en Oost-Europa met Centraal- en Oost-Europese landen.

Tabel 1 Indeling landengroepen

(Landen)groep	Landen (regio)	N (totaal)	N (15-64 jaar, werkenden)
Vlaanderen	Vlaanderen	1.338	747
West-Europa	Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, Ierland	5.235	2.930
Noord-Europa	Denemarken, Finland, Zweden	4.314	2.789
Zuid-Europa	Cyprus, Portugal, Spanje	4.040	2.269
Oost-Europa	Bulgarije, Hongarije, Letland, Slovenië, Tsjechië	5.428	2.788

Bron: SVR-bewerking

Gezien het thema van deze publicatie, worden de analyses verder beperkt tot de *werkende* respondenten. Dit zijn de ondervraagden die een positief antwoord gaven op de vraag 'Heeft u momenteel betaald werk?' Omwille van de internationale vergelijkbaarheid wordt de leeftijd afgebakend op *15-64 jaar*. Het dient wel opgemerkt dat niet in alle landen, waaronder Vlaanderen, de 15-17-jarigen werden bevestigd.

Als kanttekening kan meegegeven worden dat de steekproefomvang op deze wijze kleiner wordt. Dit zou voor Vlaanderen kunnen meebrengen dat er minder significante verschillen opgemerkt worden.

Er wordt eveneens met *gewogen data* gewerkt om de representativiteit van de gerealiseerde steekproeven te verhogen en zo de kwaliteit van het onderzoeksmateriaal te verbeteren.

2.3. Gehanteerde methode

In eerste instantie werd gedacht aan multilevel analyses, maar daar werd van afgestapt gezien het te geringe aantal landen dat weerhouden werd.

Er werd voor de meeste vraagstellingen van start gegaan met bivariate analyses, die vervolgens multivariaat verder uitgediept werden.

De *bivariate* bevindingen geven een eerste beeld van de opvattingen die bij de Vlamingen en in een aantal EU-lidstaten heersen over betaalde arbeid. Er wordt niet alleen gekeken naar verschillen/gelijkenissen tussen Vlaanderen en verscheidene landen(groepen), maar ook naar variaties tussen diverse werkenden. Daartoe wordt een aantal achtergrondkenmerken opgenomen: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsstatuut en werkregime. Bij leeftijd worden er drie klassen onderscheiden: 15-24, 25-49 en 50-64. Ook bij opleidingsniveau worden er drie groepen gemaakt: laaggeschoold (geen/lager onderwijs en lager secundair onderwijs), middengeschoold (hoger secundair onderwijs) en hooggeschoold (niet-

⁴ Enkel Europese landen die tot de Europese Unie behoren. Oost- en West-Duitsland werden apart bevestigd, maar worden in de analyses samengenomen als één land.

⁵ Esping-Andersen hanteert een driedeling van de welvaartsstaten in conservatieve, liberale en sociaaldemocratische welvaartsstaten (Esping-Andersen, 1990). Diverse auteurs hebben deze classificatie verder uitgewerkt tot andere typologieën zoals bijvoorbeeld Ferrera die een vierde categorie mediterrane welvaartsstaten toevoegde (Ferrera, 1996).

universitair hoger onderwijs en universitair onderwijs). Het beroepsstatuut omvat twee categorieën (werknemer, zelfstandige) evenals het werkregime (voltijds werkende, deeltijds werkende).

Er worden *multivariate* analyses uitgevoerd om het beschrijvende karakter van de bivariate resultaten verder uit te spitten. Via lineaire en logistische regressies kunnen de netto-effecten van de achtergrondvariabelen berekend worden. Er wordt onderzocht of de verschillen inderdaad aan een bepaald achtergrondkenmerk kunnen toegeschreven worden. Daarnaast kan er worden achterhaald of de verschillen in Vlaanderen, naargelang bepaalde achtergrondkenmerken, ook terug te vinden zijn in de besproken EU-landengroepen (Pickery, 2006). Dit gebeurt eveneens aan de hand van een regressieanalyse. Hierover wordt wel wat minder uitgebreid gerapporteerd.

Waar mogelijk wordt kort gewezen op *bevindingen uit ander onderzoek*. Omdat deze studies dikwijls gebaseerd zijn op divers onderzoeksmateriaal en veelal andere concepten en operationalisering gebruiken, zijn de conclusies niet altijd geheel vergelijkbaar en soms zelfs tegenstrijdig. Toch kunnen ze mee helpen een licht werpen op de gevonden samenhangen en een aantal vaststellingen duiden.

3. Verkenning arbeidsmarkten in de EU

Europa inspireert het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Dit blijkt onder meer uit het feit dat de Lissabondoelstellingen⁶ in Vlaanderen werden overgenomen en nog steeds richtinggevend zijn voor het arbeidsmarktbeleid (Vlaamse overheid, 2009).

De overkoepelende doelstelling, zoals afgesproken op de Europese Top van Lissabon in 2000, is om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 70% te bereiken. In de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt ook veel belang gehecht aan het optrekken van de werkzaamheidsgraad van vrouwen en ouderen tot respectievelijk 60% en 50%. Een andere belangrijke Europese doelstelling is het wegwerken van de werkloosheid. Vooral het terugdringen van de jongerenwerkloosheid staat hoog op de agenda, naast de activering van langdurige werklozen.

Op 1 mei 2004 telde de Europese Unie 10 lidstaten meer⁷: van 15 leden (EU15) ging het naar 25 landen (EU25). Op 1 januari 2007 kwamen daar nog Bulgarije en Roemenië bij en zo komt de EU vandaag op een totaal van 27. Deze verruiming blijft uiteraard niet zonder gevolgen voor de prestaties van het uitgebreide Europa (EU27) in zijn geheel.

Aan de hand van enkele kernindicatoren kan in een oogopslag worden nagegaan in hoeverre de arbeidsmarkten in Vlaanderen en in een aantal landen uit de EU27 van elkaar verschillen of net niet. Hiervoor wordt er gebruik gemaakt van cijfermateriaal afkomstig uit de Eurostat Labour Force Survey, een Europees gecoördineerde bevraging bij alle lidstaten. Er wordt gewerkt met jaargemiddeldes voor de jaren 2005 (jaar van ISSP-bevraging) en 2008 (meest recente data beschikbaar). Bij de bespreking en voorstelling van de landenvergelijkingen wordt, naast Vlaanderen en het EU27-gemiddelde, enkel een selectie van lidstaten weergegeven die verder in de ISSP-analyses aan bod komen.

⁶ In voorliggend SVR-Rapport worden maar enkele van de Lissabondoelstellingen besproken die aansluiten bij het thema van de publicatie.

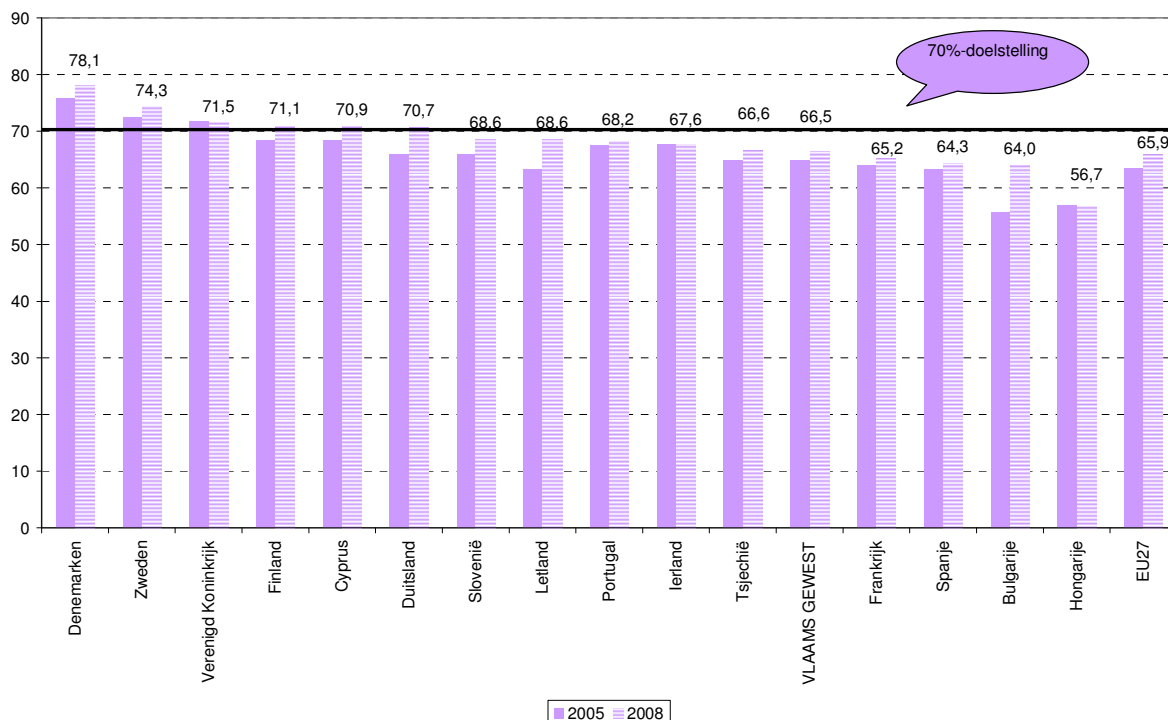
⁷ De 10 nieuwe lidstaten zijn: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië. De 15 oude leden van de EU zijn: België, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Ierland, Luxemburg, Nederland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

3.1. Werkzaamheid

Een belangrijke maat om zicht te krijgen op de werkenden, is de *werkzaamheidsgraad* die het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) weergeeft. Werkenden zijn volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (ILO) personen die in de referentieweek minstens één uur betaalde arbeid hebben verricht.

Anno 2008 ligt de Vlaamse *totale* werkzaamheidsgraad (66,5%), net zoals in 2005, iets boven het EU-gemiddelde (65,9%). Daarmee bevindt Vlaanderen zich diep in de middenmoot van het Europese peloton. Onderaan het klassement bengelen nieuwkomers Bulgarije en Hongarije. Aan de andere kant van het spectrum bevinden zich Scandinavische landen als Denemarken en Zweden. Deze lidstaten, samen met nog enkele andere, voldoen nu al aan de Europese doelstelling om 70 op 100 mensen van 15 tot 64 jaar tegen 2010 aan het werk te hebben.

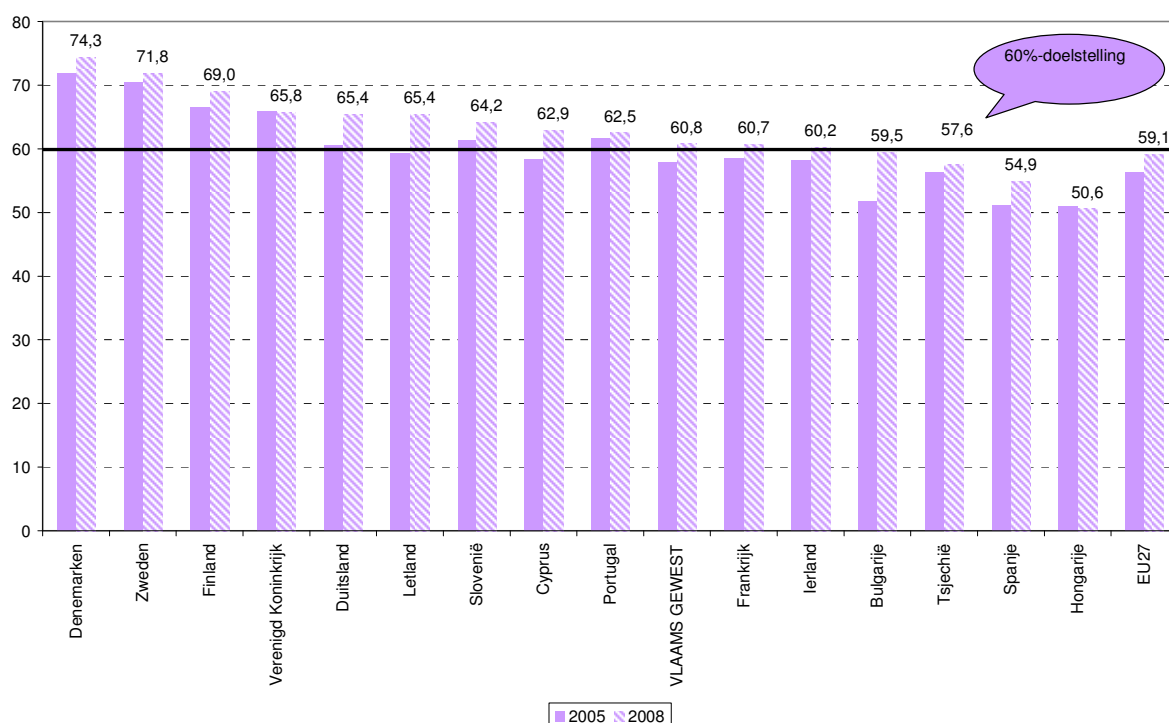
Figuur 1 Werkzaamheidsgraad totale bevolking (15-64 jaar), 2005 en 2008, in %



Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Een blik op de *vrouwelijke* werkzaamheidsgraden in de verschillende Europese lidstaten toont aan dat deze behoorlijk uiteen liggen. Vlaanderen situeert zich met 60,8% anno 2008 ergens in het midden. De toenemende arbeidsdeelname bij de vrouwen, die nauw samenhangt met de toenemende populariteit van deeltijdarbeid, zorgt ervoor dat de Europese doelstelling van 60% tegen 2010 nu al gehaald wordt in het Vlaamse Gewest. Een land als Spanje laat een relatief laag aandeel werkende vrouwen optekenen. De participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt is in dit Zuid-Europese land, waar het mannelijke kostwinnersmodel nog ingeburgerd lijkt, toch een stuk lager dan in andere EU-landen. Ook Hongarije laat een lage vrouwelijke arbeidsdeelname zien. Dit heeft dan weer meer te maken met het communistisch verleden van dit land waar het veel gebruikelijker was voor vrouwen om buitenhuis te werken. Het jobverlies als gevolg van het ineenstorten van het communisme heeft vrouwen veel harder getroffen dan mannen. Vrouwen werkten talrijk in de publieke sector en ook heel wat sociale voorzieningen vielen weg met het verdwijnen van het communisme. Daarnaast behoren Denemarken en Zweden ook hier tot de best presterende lidstaten. In de Scandinavische landen kan de hoge vrouwelijke werkzaamheidsgraad in verband gebracht worden met de uitgebreide (gesubsidieerde) niet-commerciële dienstensectoren waar heel wat vrouwen tewerkgesteld zijn (Van Gils, 2003).

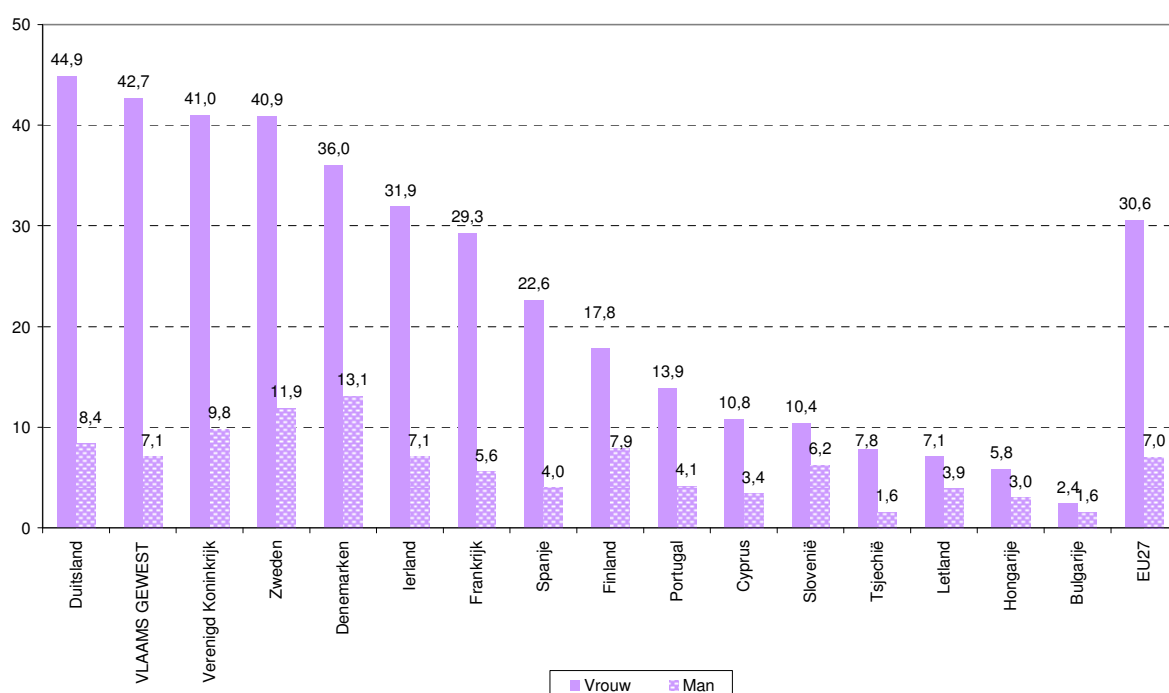
Figuur 2 Werkzaamheidsgraad vrouwen (15-64 jaar), 2005 en 2008, in %



Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Deeltijdarbeid blijkt een voornamelijk vrouwelijk fenomeen. Zowel in het Vlaamse Gewest als in alle andere besproken EU-lidstaten ligt het aandeel deeltijdwerkers hoger bij vrouwen dan bij mannen. In Vlaanderen en in een aantal West- en Noord-Europese landen is dat verschil uitgesproken groot. In het Vlaamse Gewest speelt deeltijdarbeid in op onder meer de behoefte van heel wat (veelal vrouwelijke) werknemers die werk en gezin wensen te combineren. Ook de overheid heeft deeltijdarbeid gestimuleerd evenals de tertiarisering die de vraag naar deeltijdse jobs aangemoedigd heeft (Herremans & Van Gils, 2004). Het aandeel werkenden met een deeltijds contract ligt in de nieuwe lidstaten opmerkelijk aan de lage kant. Het aandeel deeltijdarbeid ligt er structureel lager dan in de overige landen (Stevens & Van Gils, 2004).

Figuur 3 Aandeel deeltijdarbeid bij de werkenden in 2008, naar geslacht, in %



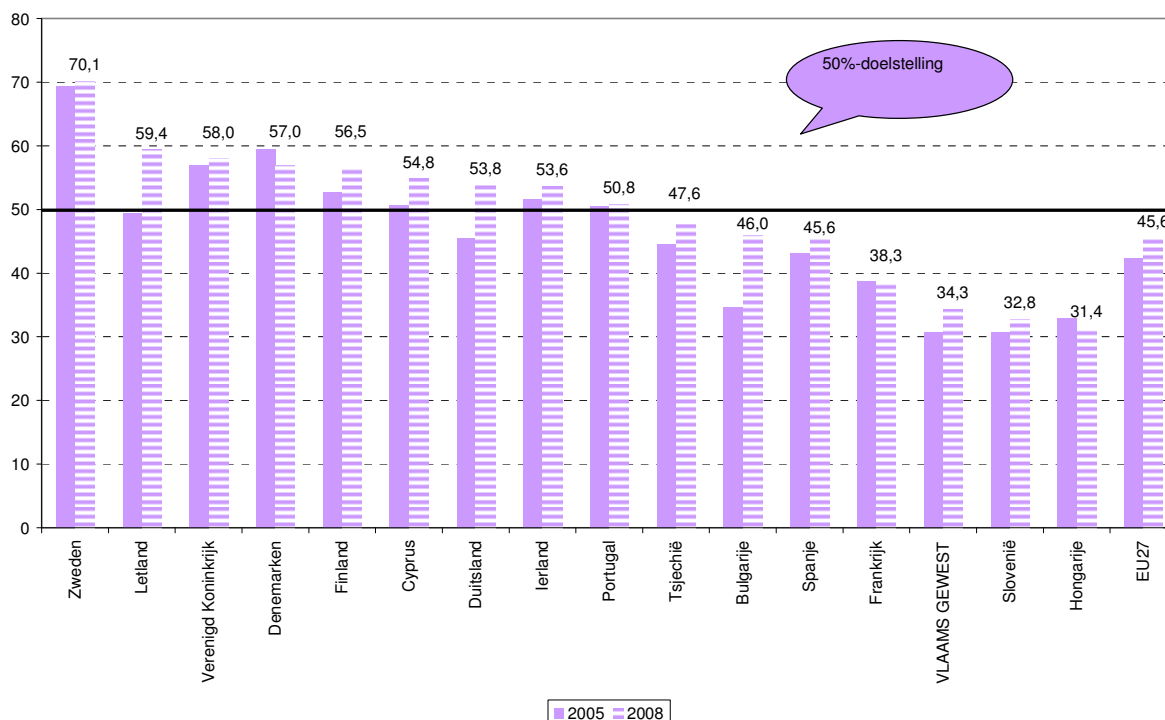
Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

De *werkzaamheidsgraad* van de Vlaamse jongeren (31,7% in 2008) ligt niet zo hoog in Europees vergelijkend perspectief (37,6% in 2008). Vlaanderen wordt in deze context gekenmerkt door een late intrede van jongeren op de arbeidsmarkt. Jonge Vlamingen studeren langer en daarenboven is het niet de gewoonte om gedurende heel het jaar studies te combineren met een (bij)job zoals bijvoorbeeld het geval is in enkele Scandinavische landen (Van Gils, 2003). Dit drukt de werkzaamheidsgraad bij de Vlaamse jongeren zonder dat dit echter als een negatief iets moet gezien worden.

Het aandeel werkenden bij de *25-49-jarigen* ligt in Vlaanderen (87,9% in 2008) vrij hoog. Daarmee worden in 2008 de scores van koplopers in deze leeftijdsgroep zoals Denemarken (88,4%) en Slovenië (88,6%) bijna geëvenaard. Het globale beeld van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt in feite nog steeds gekenmerkt door een 'samengedrukte loopbaan'. Dit uit zich door een late intrede in de arbeidsmarkt, gevolgd door een drukke periode en tenslotte een vervroegde uittrede uit het arbeidsproces.

Dat laatste wordt onmiddellijk duidelijk als de werkzaamheidsgraden van de *ouderen* onder de loep worden genomen. Vlaanderen scoort slecht in de Europese klas en dit zowel voor de vijftigplussers als voor de groep van de 55-64-jarigen die gebruikt wordt om de Europese doelstelling van 50% tegen 2010 op te volgen. In Vlaanderen zijn er anno 2008 nog 34,3% vijfenvijftigplussers aan het werk, in koploper Zweden is dat het dubbele. Twee patronen kunnen het lage aandeel Vlaamse werkenden onder de ouderen mee verklaren: de relatief late vrouwelijking van de Vlaamse beroepsbevolking en het vervroegd verlaten van het arbeidsproces. Zweden kent daarentegen maar weinig mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan. Daarnaast is er in Zweden een groot aantal arbeidsmarktprogramma's die specifiek gericht zijn op het op de arbeidsmarkt houden van oudere werkenden (Van Gils, 2003). De werkzaamheidsgraad van ouderen stijgt in het Vlaamse Gewest, wat niet van alle landen kan worden gezegd.

Figuur 4 Werkzaamheidsgraad ouderen (55-64 jaar), 2005 en 2008, in %



Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

3.2. Werkloosheid

De *werkloosheidsgraad*, die de mate toont waarin de actieve bevolking werkloos is, wordt volgens de ILO-definitie berekend om internationaal te kunnen vergelijken. De ILO-werklozen zijn de niet-werkenden die afgelopen vier weken actief naar werk gezocht hebben en onmiddellijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (= binnen de twee weken een nieuwe job kunnen beginnen), samen met de niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de drie maanden begint.

Op vlak van *totale* werkloosheidsgraad doet Vlaanderen het niet zo slecht in Europees verband. Anno 2008 zijn er per 100 personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt 4 zonder baan. Enkel Cyprus en Denemarken doen beter.

Tabel 2 Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) naar geslacht, 2005 en 2008, in %

	Totaal		Mannen		Vrouwen	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008
Vlaams Gewest	5,5	3,9	4,8	3,7	6,3	4,2
Bulgarije	10,2	5,7	10,4	5,6	9,9	5,8
Cyprus	5,4	3,8	4,5	3,3	6,6	4,3
Denemarken	4,9	3,4	4,5	3,1	5,3	3,7
Duitsland	11,2	7,5	11,6	7,5	10,8	7,6
Finland	8,5	6,4	8,3	6,2	8,7	6,7
Frankrijk	8,9	7,4	8,0	6,9	9,8	7,9
Hongarije	7,2	7,9	7,0	7,7	7,4	8,1
Ierland	4,4	6,1	4,7	7,2	4,0	4,6
Letland	9,0	7,7	9,2	8,3	8,8	7,2
Portugal	8,1	8,1	7,1	6,9	9,2	9,4
Slovenië	6,7	4,5	6,2	4,1	7,2	4,9
Spanje	9,2	11,4	7,1	10,1	12,2	13,1
Tsjechië	8,0	4,4	6,5	3,5	9,9	5,7
Verenigd Koninkrijk	4,8	5,8	5,2	6,3	4,3	5,2
Zweden	7,9	6,3	8,0	6,0	7,8	6,6
EU27	9,0	7,1	8,4	6,7	9,8	7,5

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Vlaamse *vrouwen* hebben in 2008 nog steeds een hogere werkloosheidsgraad dan *mannen*. Ook in een pak andere EU-lidstaten is dat het geval. Toch zijn er landen waar de vrouwelijke werkloosheidsgraad lager is dan de mannelijke: Ierland, Letland en het Verenigd Koninkrijk.

Niet alleen in Vlaanderen, maar ook in andere lidstaten, bereikt de werkloosheidsgraad het hoogste niveau bij *jongeren van 15 tot 24 jaar*. De Europese werkgelegenheidsstrategie hecht dan ook bijzonder veel belang aan de preventieve aanpak van de (jeugd)werkloosheid. Bij de Vlamingen in de *middelste leeftijdscategorie* en de *ouderen* ligt het aandeel werklozen in de beroepsbevolking een stuk lager.

Tabel 3 Werkloosheidsgraad (15-64 jaar) naar leeftijd, 2005 en 2008, in %

	15-24 jaar		25-49 jaar		50-64 jaar		55-64 jaar	
	2005	2008	2005	2008	2005	2008	2005	2008
Vlaams Gewest	14,2	10,5	4,6	3,2	4,3	3,6	3,8	3,6
Bulgarije	22,3	12,7	9,1	4,8	8,8	5,5	8,6	5,5
Cyprus	13,9	9,0	4,6	3,3	3,7	2,9	-	3,2
Denemarken	8,6	7,6	4,2	2,5	4,4	2,6	5,2	2,9
Duitsland	15,5	10,4	10,1	6,8	12,0	7,8	12,8	8,4
Finland	20,1	16,5	6,8	4,9	6,8	5,2	6,9	5,4
Frankrijk	20,2	18,1	8,1	6,5	5,9	5,0	5,2	4,6
Hongarije	19,4	19,9	6,7	7,3	4,6	5,8	3,9	5,0
Ierland	8,6	12,6	3,7	5,4	3,1	3,6	2,8	3,2
Letland	13,6	13,1	8,0	7,2	9,3	6,4	8,0	6,2
Portugal	16,1	16,4	7,4	7,4	6,2	6,6	6,2	6,6
Slovenië	15,9	10,4	5,8	3,8	-	-	-	-
Spanje	19,7	24,6	8,2	10,4	6,0	7,7	6,1	7,3
Tsjechië	19,2	9,9	7,0	4,0	6,4	3,9	5,2	3,9
Verenigd Koninkrijk	12,8	15,0	3,5	4,3	2,8	3,3	2,7	3,1
Zweden	22,8	20,2	6,7	4,5	4,3	3,6	4,5	3,8
EU27	18,6	15,5	8,1	6,2	6,7	5,2	6,4	5,1

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

4. Algemene betekenis van werk

Nu de arbeidsmarktcontext in grote lijnen geschetst is met behulp van statistieken op basis van de Labour Force Survey, kan er dieper ingegaan worden op wat de werkende bevolking zelf denkt over betaald werk. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de betekenis van arbeid voor de werkenden, maar ook naar hun beschouwingen over de werkaspecten en de arbeidstevredenheid zoals die blijken uit de ISSP-data.

Er zijn verscheidene opvattingen over de zin van werk en werken. Het belang dat er gehecht wordt aan (betaalde) arbeid kan verschillen van samenleving tot samenleving; maar ook tussen individuen kunnen de meningen hierover behoorlijk uiteenlopen.

Eén van de manieren om de arbeidsoriëntatie in beeld te brengen, is een traditionele en een moderne zienswijze te onderscheiden. Zo maakt het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in het Sociaal Cultureel Rapport 2000 een onderscheid tussen een traditionele en moderne arbeidsoriëntatie (SCP, 2000). Volgens de *traditionele arbeidsoriëntatie* is arbeid op zichzelf waardevol. Extreem gezien staat de waarde van arbeid tot op een zekere hoogte los van de materiële en immateriële beloning. Werken is goed volgens de traditionele visie, zelfs als werk niet of slecht betaald wordt, oninteressant is, in weinig comfortabele omstandigheden moet worden verricht en prestige ontbeert. De arbeid wordt beschouwd als een religieuze of existentiële plicht; zonder arbeid blijft het leven onvervuld. Tegenover het traditionele arbeidsethos zet het SCP de *moderne, enigszins calculerende arbeidsoriëntatie*. Arbeid wordt verricht om iets te verwerven. Als de noodzaak daartoe wegvalt of als het onvoldoende lukt de beloning te verkrijgen, verzwakt de zin tot arbeid.

De ISSP 'Work Orientations' 2005 module peilt naar de arbeidsoriëntatie van de bevolking door hen *twee verschillende uitspraken* voor te leggen. Elke vraagstelling kon beoordeeld worden aan de hand van een vijfpunten-schaal variërend van helemaal oneens tot helemaal eens.

Eerst werd gevraagd of een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen en niets meer dan dat. Volgens het SCP wijst een bevestigend antwoord op een calculerende opvatting over de arbeid.

Bij de tweede vraag werd geïnformeerd of de respondent graag een betaalde baan wil hebben, ook als hij het geld niet nodig heeft. In dat geval duidt een positieve reactie op een traditionele houding aldus het SCP.

Tabel 4 Arbeidsoriëntatie werkende bevolking (15-64 jaar), Europese vergelijking, in %

Landengroepen en landen	Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen en niets meer dan dat***				Ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs als ik het geld niet nodig had***			
	(Helemaal) eens ^o	Noch eens, noch oneens	(Helemaal) oneens ^{oo}	N	(Helemaal) eens ^o	Noch eens, noch oneens	(Helemaal) oneens ^{oo}	N
Vlaanderen	18,9	19,5	61,6	732	55,3	18,7	26,0	711
West-Europa	32,0	13,3	54,7	3.588	64,8	12,0	23,2	3.515
Duitsland	31,9	12,1	55,9	889	73,6	9,0	17,5	882
Frankrijk	31,6	19,2	49,1	904	56,1	15,0	28,9	862
Groot-Brittannië	32,9	15,8	51,3	493	55,8	20,8	23,4	491
Ierland	31,6	3,5	64,9	570	72,1	4,7	23,2	569
Noord-Europa	22,9	13,8	63,3	2.708	65,5	12,5	22,0	2.682
Denemarken	23,0	8,6	68,4	1.172	78,3	6,2	15,5	1.177
Finland	29,8	14,5	55,8	719	37,4	37,4	20,1	695
Zweden	16,6	20,7	62,7	817	71,0	15,2	13,8	810
Zuid-Europa	44,2	15,8	40,0	2.255	47,2	19,5	33,3	2.218
Cyprus	27,8	34,3	37,9	612	27,2	24,6	48,2	593
Portugal	44,2	8,5	47,2	1.092	58,9	14,9	26,3	1.084
Spanje	62,4	9,6	27,9	551	45,7	23,3	31,1	541
Oost-Europa	47,8	18,8	33,4	2.767	47,6	20,5	31,9	2.724
Bulgarije	66,8	17,4	15,8	546	32,5	20,9	46,6	536
Hongarije	40,3	17,9	41,7	496	59,1	18,3	22,4	492
Letland	38,6	17,5	43,9	604	52,5	17,8	29,7	589
Slovenië	38,8	21,9	39,4	498	47,6	20,4	31,9	489
Tsjechië	53,4	19,3	27,4	622	46,9	24,4	28,8	618
Totaal	35,2	15,7	49,1	11.317	56,7	16,1	27,2	11.139

^o (Helemaal) eens: omvat de categorieën eens en helemaal eens

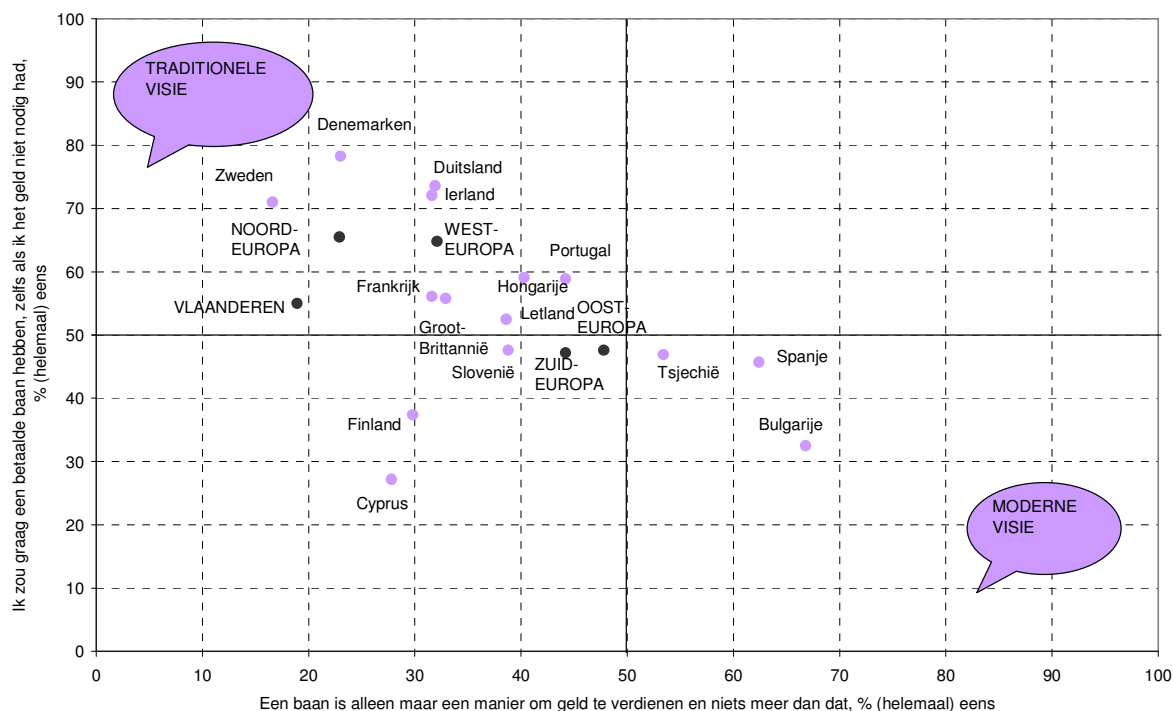
^{oo} (Helemaal) oneens: omvat de categorieën oneens en helemaal oneens

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landen en landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Uit de samenhang van de antwoorden op beide uitspraken werd er een poging ondernomen om enigszins een (ruw) beeld te schetsen of er al dan niet een overwegend moderne of traditionele visie op arbeid heerst. In onderstaande figuur werd voor alle landen en landengroepen op de ene as het aandeel positieve antwoorden op de stelling dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen, en op de andere as het percentage positieve antwoorden op de uitspraak dat men graag een betaalde baan zou hebben zelfs indien men het geld niet nodig heeft, tegenover elkaar afgezet.

Figuur 5 Arbeidsoriëntatie werkende bevolking (15-64 jaar), Europese vergelijking, in %



Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Een eerste indruk is dat een groot deel van de landen en landengroepen in het kwadrant ligt dat de overwegend traditionele visie vertegenwoordigt. Aan de andere kant van het spectrum zitten er een paar landen in het kwadrant dat de meer moderne kijk op arbeid belichaamt. Daar tussenin zit er nog een aantal landen waar de toewijzing aan een moderne of traditionele visie minder eenduidig is.

Bijna één op vijf werkende *Vlamingen* onderschrijft de stelling dat een job alleen maar een manier is om geld te verdienen. De Vlaming lijkt dus een weinig berekende houding ten opzichte van werk aan de dag te leggen en leunt eerder aan bij een traditioneel arbeidsethos. Ruim de helft van de Vlaamse werkenden geeft overigens te kennen dat ze aan de slag willen blijven ook als men het geld niet nodig heeft.

Met deze resultaten staan de Vlamingen dicht bij een aantal Scandinavische landen die ook een vrij traditioneel getint arbeidsethos laten optekenen. Buitenbeentje hier is Finland. De Zuid-Europese en Oost-Europese *landengroepen* vertonen een iets meer calculerende arbeidsoriëntatie, al dient opgemerkt dat ook daar binnen de landenclusters aanzienlijke verschillen merkbaar zijn. Inwoners uit Spanje en Bulgarije vinden naar verhouding vaker dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Een meerderheid van hen zou stoppen met werken als ze het niet voor het geld hoefden te doen.

Tussen Vlaanderen en de andere landen en landengroepen uit de EU is er verscheidenheid in hoe men aankijkt tegenover werk. In een volgende fase kan er ook nagegaan worden of er tussen de Europese werkenden significante verschillen zijn afhankelijk van een aantal *achtergrondkenmerken* zoals geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, beroepsstatuut en werkregime.

Tabel 5 Arbeidsoriëntatie werkende bevolking (15-64 jaar) naar achtergrondkenmerken, Europese vergelijking, % (helemaal) eens^o

Achtergrond- kenmerk	Een baan is alleen maar een manier om geld te verdienen en niets meer dan dat					Ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs als ik het geld niet nodig had				
	VL	W-E	N-E	Z-E	O-E	VL	W-E	N-E	Z-E	O-E
Geslacht										
man	23,9	36,9	27,0	46,2	53,9	47,8	60,6	62,1	44,6	44,6
vrouw	12,0	26,9	18,5	41,7	41,2	65,3	69,1	69,2	50,3	50,8
<i>significantie</i>	***	***	***	**	***	***	***	***	**	***
Leeftijdsklassen										
15-24	16,2	25,8	23,6	41,5	58,1	52,3	69,8	60,0	61,8	43,0
25-49	17,2	32,1	22,0	44,9	45,5	56,7	63,8	65,7	46,1	49,1
50-64	25,2	34,4	24,3	43,3	50,3	52,4	65,1	66,4	43,9	45,2
<i>significantie</i>	NS	*	NS	NS	***	NS	NS	NS	***	NS
Opleidingsniveau										
laaggeschoold	35,9	40,5	33,7	45,2	50,2	42,2	62,0	49,7	42,7	48,1
middengeschoold	18,9	30,6	25,2	40,3	49,4	49,1	65,6	72,2	61,7	45,9
hooggeschoold	7,4	20,1	15,1	40,3	38,1	70,3	68,4	70,8	64,7	49,7
<i>significantie</i>	***	***	***	NS	***	***	**	***	***	NS
Beroepsstatuut										
werknemer	19,4	32,2	22,9	46,6	48,5	54,0	63,9	64,7	47,7	47,5
zelfstandige	12,6	30,6	17,3	32,2	41,0	62,1	69,4	70,6	44,5	46,8
<i>significantie</i>	NS	NS	*	***	*	NS	*	*	NS	NS
Werkregime										
voltijds	19,4	33,4	22,2	44,0	47,9	54,5	63,5	65,1	46,6	47,8
deeltijds	17,2	26,3	22,0	46,5	45,7	57,6	68,4	67,9	53,0	46,0
<i>significantie</i>	NS	***	NS	NS	NS	NS	*	NS	NS	NS

^o (Helemaal) eens: omvat de categorieën eens en helemaal eens

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Afkorting: Vlaanderen (VL), West-Europa (W-E), Noord-Europa (N-E), Zuid-Europa (Z-E), Oost-Europa (O-E)

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

De Vlaamse werkende *vrouwen* beweren er een meer traditionele arbeidsoriëntatie op na te houden dan hun *mannelijke* tegenhangers. Het vastgestelde verschil komt zowel tot uiting in de afwijzing van de gedachte dat een job alleen maar dient om geld te verdienen als in de relatief hoge intentie om te gaan werken ook als men het financieel niet nodig heeft.

Ditzelfde onderscheid tussen de seksen komt in min of meerdere mate in de andere Europese landen(groepen) ook tot uiting. Op basis van onderzoeksliteratuur, waar meestal een iets sterkere gerichtheid op traditioneel arbeidsethos vastgesteld werd bij mannen, zou men eigenlijk het omgekeerde verwachten (De Witte, 2000).

De multivariate analyses tonen aan dat geslacht overal een duidelijk netto-effect heeft. Vrouwelijke werkenden kijken op een andere manier naar arbeid dan hun mannelijke tegenhangers. Zij blijken een meer traditionele of minder moderne zienswijze te hebben dan de mannelijke werkende bevolking. Het is wel zo dat het effect van geslacht in Vlaanderen en de verschillende landengroepen niet even groot is wat de stelling betreft dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Het geslachtseffect in Zuid-Europa hieromtrent blijkt beduidend groter te zijn dan in Vlaanderen. Het effect van geslacht op de stelling 'ik zou graag een betaalde baan hebben, zelfs heb ik het geld niet nodig' is in de verscheidene landengroepen wel van dezelfde grootte.

De *jongere* werkende Vlaming lijkt op het eerste gezicht een meer traditionele arbeidsoriëntatie te vertonen dan de *oudere* leeftijdsgroepen als het gaat om werk alleen te zien als een middel om geld te verkrijgen, maar de verschillen zijn niet significant. Bovendien is het opvallend dat de afwijkingen tussen de leeftijdscategorieën bijzonder gering zijn als het erop aankomt om blijven verder te werken ook als men het geld niet nodig heeft. Doorgaans blijkt uit onderzoek dat ouderen iets traditioneler ingesteld zijn; dus zou men kunnen veronderstellen dat ook hun kijk op arbeid iets traditioneler is (Vollebergh e.a., 1999). Een andere studie merkt op dat zowel jongeren als ouderen een meer traditioneel arbeidsethos onderschrijven (Vandoorne, 2003).

Ook in Noord-Europa schijnen de diverse leeftijdsklassen zich op vrijwel dezelfde manier tot arbeid te verhouden. In Zuid-Europa hanteren alle leeftijden dezelfde zienswijze op een baan als middel om geld te verdienen, maar zitten ze niet langer op dezelfde golflengte als het gaat over een job hebben als dat financieel niet nodig is. In Oost-Europa zijn alle generaties het erover eens dat ze graag een baan hebben ook als het niet nodig is. Jongeren en ouderen blijken daar dan wel weer een meer calculerende arbeidsoriëntatie te hebben dan de 25-49-jarigen.

De bivariate leeftijdsgebonden resultaten worden grotendeels multivariaat bevestigd. Alleen is het nu zo dat leeftijd voor de tweede stelling wel een effect blijkt te hebben in West- en Noord-Europa. Met het stijgen van de leeftijd willen meer Scandinaven graag een baan hebben ook al is het financieel niet nodig. De West-Europese jongeren willen dan weer significant minder uit werken gaan als ze het geld niet nodig hebben.

De leeftijdseffecten op de uitspraak dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen, blijken even groot te zijn in Vlaanderen en de verschillende landengroepen. Dit is echter niet het geval voor de tweede stelling waar het effect van leeftijd in de verschillende landenclusters wel blijkt te verschillen.

Naarmate het *opleidingsniveau* stijgt, zijn steeds minder werkende Vlamingen van mening dat werk alleen een middel is om geld te verdienen en beweren alsmaar meer Vlaamse werkenden geneigd te zijn om te blijven werken ook als ze het financieel niet nodig hebben. Laaggeschoolde Vlaamse werkenden schijnen een relatief meer calculerende opvatting over arbeid te huldigen. Dit zou mogelijk verklaard kunnen worden door de verschillen in het soort arbeid dat gedaan wordt door de onderscheiden opleidingsniveaus. Hogeropgeleiden verrichten doorgaans werk dat meer inhoudelijke voldoening geeft dan lageropgeleiden die vaak aangewezen zijn op een baan die minder animo opwekt of waar ze minder vat hebben op inhoud en organisatie (SCP, 2000). Er is ook onderzoek dat aantoonde dat lagergeschoolden eerder extrinsiek dan intrinsiek georiënteerd zijn en dat ze werk als een middel zien om een doel te bereiken dat buiten de arbeid ligt (De Witte, 2000). In de onderzoeksliteratuur is er ook materiaal te vinden dat net aangeeft dat lageropgeleiden een meer traditioneel arbeidsethos onderschrijven (De Witte, 2000). Zij zouden over het algemeen traditioneler ingesteld zijn, waardoor ze ook in sterkere mate instemmen met een traditionele visie op arbeid (De Witte, 1990).

Ook in West-Europa, in Noord-Europa en in Oost-Europa zijn de werkenden met een lage opleiding significant vaker van opvatting dat een baan alleen maar een manier is om geld te verdienen. Enkel in Zuid-Europa zitten alle scholingsniveaus daarover quasi op dezelfde lijn. Wel verschilt men daar van standpunt als het gaat over blijven werken als men het inkomen niet nodig heeft; dit in tegenstelling tot Oost-Europa.

Al de bivariaat gevonden samenhangen worden volledig multivariaat ondersteund. Door opname van interactie-effecten in het multivariate model blijkt het effect van opleiding op beide stellingen die de arbeidsoriëntatie belichamen, in de verschillende (landen)clusters wel niet even groot te zijn.

De Vlaamse *werknemers* en *zelfstandigen* verschillen weinig in arbeidsoriëntatie. Nochtans zou men op basis van de onderzoeksliteratuur denken dat zelfstandigen een traditionelere kijk op arbeid hebben. Ook in de rest van Europa zijn de verschillen naargelang beroepsstatuut vrij beperkt, behalve in Zuid-Europa waar de loontrekkenden opmerkelijk meer dan de zelfstandigen een baan alleen maar zien als een bron van inkomsten. De bivariaat gevonden verschillen in arbeidsoriëntatie naargelang beroepsstatuut handhaven zich volledig in een multivariate analyse.

Het *werkregime* maakt weinig uit. Alleen in de geanalyseerde West-Europese landencluster blijkt er een (bivariaat) significant verschil te zijn tussen voltijds en deeltijds werkenden. Deze laatste groep schijnt daar een meer traditionele arbeidsoriëntatie te huldigen. Dit

verschil verdwijnt volledig in een multivariaat model. Er valt niet langer een onderscheid te maken in arbeidsoriëntatie van de voltijds en deeltijds werkenden in West-Europa. Dit resultaat ligt in lijn met een eerder uitgevoerde studie waaruit blijkt dat er geen verschil in arbeidsethos is tussen voltijds werkenden en deeltijds werkenden.

5. Belang werkaspecten: verwachtingen en beoordeling

Wat is voor de werkenden van belang als het over arbeid gaat? Welke aspecten vinden zij belangrijk of net niet? Worden deze verwachte en gewenste aspecten ook in de huidige job aangetroffen? Is er een kloof tussen gewenste en gepercipieerde werkaspecten?

In de onderzoeksliteratuur is er heel wat materiaal terug te vinden over arbeidsaspecten. De verschillende werkaspecten kunnen op basis van intuïtieve of theoretische gronden in groepen ingedeeld worden. Traditioneel wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen extrinsieke en intrinsieke arbeidsmotivatie (De Witte, 2000; Super, 1957; Tarnai, 1995).

Extrinsieke factoren liggen buiten het werk zelf. Mensen waarderen hun baan bijvoorbeeld omwille van het inkomen, de werkzekerheid of de goede mogelijkheden om vooruit te komen.

Intrinsieke factoren hebben dan weer eerder te maken met de job zelf. Hier horen aspecten thuis als een interessante baan of een job waar men zelfstandig kan werken.

Er zijn ook auteurs (Rosenberg, 1957) die een derde set werkaspecten onderscheiden die onder de noemer van *sociale* factoren kan geplaatst worden. Aspecten zoals anderen helpen en een bijdrage leveren aan de maatschappij kunnen hieronder vallen.

In de literatuur lopen de meningen nogal uiteen voor wat de samenhang van werkaspecten met achtergrondvariabelen als geslacht, leeftijd,... betreft.

Analyses op basis van data uit de Europese Waardenstudie (Mok e.a., 1992; Zanders, 1994) tonen aan dat *mannen* intrinsieker georiënteerd zijn dan *vrouwen*. Het internationaal Meaning of Working onderzoek toont net het omgekeerde aan (Claes, 1995). De resultaten uit beide onderzoeken op vlak van sociale oriëntatie blijken wel overeen te komen: vrouwen beklemtonen sociale contacten op het werk sterker dan mannen. Uit onderzoek op de Belgische cijfers uit de Europese Waardenstudie blijkt dan weer dat er geen verschillen tussen de geslachten gevonden wordt op de globale schalen (De Witte, 2000). Wel doen er zich kleine afwijkingen voor bij de beoordeling van enkele afzonderlijke werkaspecten. Zo beklemtonen mannen enkele intrinsieke werkaspecten iets sterker dan vrouwen (bijvoorbeeld een interessante baan). Ook de kansen op promotie en een goed loon worden door mannen sterker benadrukt.

Ook op vlak van *leeftijd* laat de onderzoeksliteratuur geen eenduidige conclusies toe. Terwijl de ene studie aantoont dat de ouderen in iets sterkere mate intrinsiek georiënteerd zijn, blijkt uit andere onderzoeken dat jongeren juist intrinsieker gericht zijn en dat de ouderen zich extrinsieker opstellen (Mok e.a., 1992; Claes, 1995). Belgisch onderzoek toont dan weer aan dat er zich geen leeftijdsverschillen voordoen op de globale schalen (De Witte, 2000).

Uit datzelfde onderzoek blijkt tevens dat met het stijgen van het *opleidingsniveau* ook de gerichtheid op intrinsieke aspecten van het werk toeneemt en dat de gerichtheid op werkextrinsieke aspecten daalt. Tot slot toont deze studie ook aan dat de verwachtingen op het gebied van arbeid hoog liggen in *Vlaanderen*. Niet alleen ligt de extrinsieke werkgerichtheid er hoger dan in de andere regio's, ook de intrinsieke arbeidsoriëntatie wordt er sterk beklemtoond.

Op basis van materiaal uit de ISSP-module kan er niet alleen op verkenning gegaan worden naar arbeidsaspecten die men als belangrijk ervaart, maar kan er tevens gepolst worden of men die aspecten meent terug te vinden in de huidige werksituatie. Met enkele bevindingen uit de literatuur voor ogen, kan men zich daarbij enkele (onderzoeks)vragen stellen.

Hechten vrouwen daadwerkelijk meer belang aan extrinsieke werkaspecten? Doen ouderen dat ook? Vinden hooggeschoolden extrinsieke werkaspecten belangrijker dan laaggeschoolden of toch niet? Waarderen zelfstandigen extrinsieke werkaspecten hoger of doen de werknemers dat? Vinden deeltijds werkenden de extrinsieke werkaspecten belangrijker dan zij die voltijds werken?

5.1. Werkaspecten: welke zijn van belang?

In de ISSP-module 2005 werd gepolst *welke aspecten mensen persoonlijk van belang vinden in het werk*. Al de respondenten kregen een aantal aspecten voorgelegd met de vraag aan te geven hoe belangrijk deze items voor hun in een baan zijn. Elk werkaspect kon beoordeeld worden met een vijfpuntenschaal gaande van helemaal niet belangrijk tot zeer belangrijk.

Tabel 6 Aspecten die volgens werkenden belangrijk^o zijn in een baan, Europese vergelijking, in %

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen	96,6	79,2	78,5	94,9	81,2	69,5	61,9
West-Europa	95,0	81,8	77,4	96,9	78,0	71,8	72,3
Duitsland	98,0	84,0	73,2	96,1	91,6	74,3	72,5
Frankrijk	93,1	84,1	75,1	97,4	62,2	58,4	65,7
Groot-Brittannië	94,5	74,8	77,2	95,2	73,8	70,1	64,3
Ierland	93,4	81,1	87,7	98,4	85,3	90,7	89,6
Noord-Europa	86,9	71,2	43,2	96,5	86,8	67,3	58,1
Denemarken	79,7	61,0	41,0	97,2	92,5	72,1	63,7
Finland	93,2	81,1	42,2	95,4	79,4	62,7	52,2
Zweden	91,5	77,0	47,1	96,3	85,1	64,5	55,3
Zuid-Europa	97,3	94,6	82,7	91,0	82,6	85,6	84,7
Cyprus	95,1	92,2	54,9	78,7	70,8	72,9	70,9
Portugal	98,6	95,6	94,2	96,4	87,4	92,7	92,7
Spanje	97,0	95,3	90,3	93,7	86,0	85,5	84,2
Oost-Europa	96,2	93,7	70,9	89,2	74,8	74,3	75,9
Bulgarije	99,8	99,5	89,3	90,9	78,4	83,1	90,0
Hongarije	98,8	94,6	68,7	83,1	77,4	74,6	78,2
Letland	94,6	95,7	66,8	90,6	66,6	66,7	67,7
Slovenië	94,0	90,9	76,9	94,8	89,9	85,1	80,3
Tsjechië	94,2	88,2	55,6	86,8	65,3	65,2	66,0
Totaal							
%	93,9	84,5	68,7	93,6	80,5	73,9	71,5
N	11.444	11.441	11.360	11.439	11.408	11.384	11.374
significantie	***	***	***	***	***	***	***

^o Belangrijk: omvat hier de categorieën belangrijk en zeer belangrijk

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landen en landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijna 97% van de *Vlaamse werkende bevolking* vindt werkzekerheid belangrijk. Ook het hebben van een interessante baan scoort hoog met 95%. Een hoog inkomen en een baan waarin men zelfstandig kan werken, bekoort ongeveer vier op de vijf werkende Vlamingen. De hoge scores op zowel extrinsieke als intrinsieke jobaspecten geven alvast aan dat de Vlaming hooggespannen verwachtingen heeft ten aanzien van werk. Een job die nuttig is voor de samenleving spreekt maar zes op de tien aan en een baan waarin men anderen kan helpen, is belangrijk voor net geen zeven op tien. De Vlaamse werkende hecht kennelijk minder belang aan de sociale aspecten van een betrekking.

Een blik op de *Europese cijfers* toont aan dat de resultaten nogal uiteen lopen. Werkzekerheid scoort overal relatief hoog, maar in vergelijking met Oost- en Zuid-Europa wordt dit werkaspect minder gewaardeerd in de Noord-Europese landen. Zo blijkt bijvoorbeeld dat quasi gans de Bulgaarse werkende bevolking veel belang hecht aan werkzekerheid tegen vier op vijf bij de Denen.

Ook aspecten als een hoog inkomen en goede mogelijkheden om promotie te maken, scoren hoger in Zuid-Europese en Oost-Europese landen dan in Scandinavië.

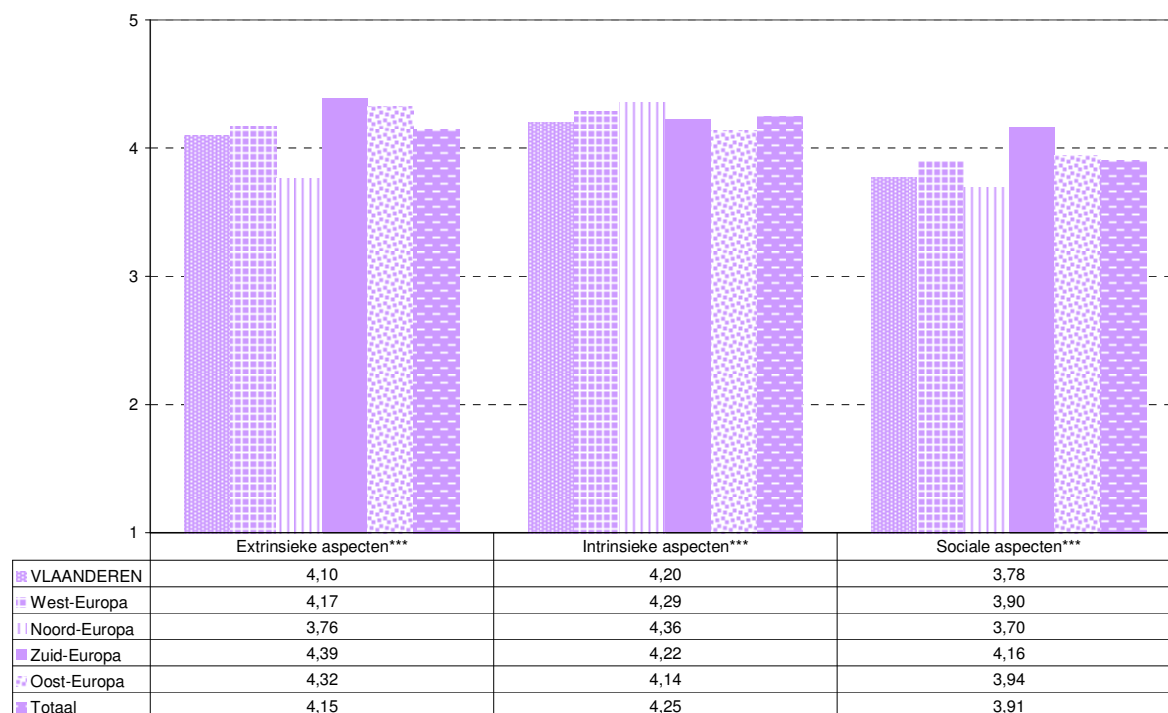
In Noord-Europa, net als in West-Europa, wordt dan weer meer belang gehecht aan een interessante baan. De Zuid-Europeanen vinden sociale aspecten in een job dan weer belangrijker dan de inwoners uit Noord-Europa.

Aan de hand van een *factoranalyse* (principale componentenanalyse, promaxrotatie) op de werkaspecten kan er worden nagegaan of er daadwerkelijk drie onderliggende dimensies (extrinsieke, intrinsieke en sociale) zijn waarvan sprake in bepaalde onderzoeken en waarmee betrouwbare schalen kunnen worden gemaakt. De verschillende werkaspecten kunnen zo een indicatie vormen voor de verschillende motivaties die de mensen hebben om te gaan werken.

De zeven voorgaande besproken werkaspecten kunnen inderdaad teruggebracht worden tot drie dimensies. De patroonmatrix toont aan dat karakteristieken als werkzekerheid, hoog inkomen en goede mogelijkheden om vooruit te komen hoog laden op een eerste factor. Deze dimensie wijst op een *extrinsieke motivatie*. Aspecten als een interessante baan en een baan waarin men zelfstandig kan werken, laden hoog op een tweede factor. Deze duidt op *intrinsieke motivatie*. Werkaspecten als een baan waarin men anderen kan helpen en een baan die nuttig is voor de samenleving laden hoog op een derde factor. Deze dimensie verwijst naar *sociale motivatie*.

Voor de verdere analyse van de aspecten die van belang worden geacht in een job wordt er gebruik gemaakt van de drie dimensies en wordt er gewerkt met *gemiddelde scores* die variëren tussen 1 (helemaal niet belangrijk) en 5 (helemaal belangrijk).

Figuur 6 Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, Europese vergelijking, gemiddelde scores[°]



[°] Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Een eerste vaststelling is dat de gemiddelde scores op de drie dimensies voor Vlaanderen en de onderscheiden landengroepen vrij hoog liggen en dat er ook hier significante verschillen naar boven komen. De extrinsieke en intrinsieke aspecten worden ook overal lichtjes meer gewaardeerd dan de sociale arbeidsaspecten.

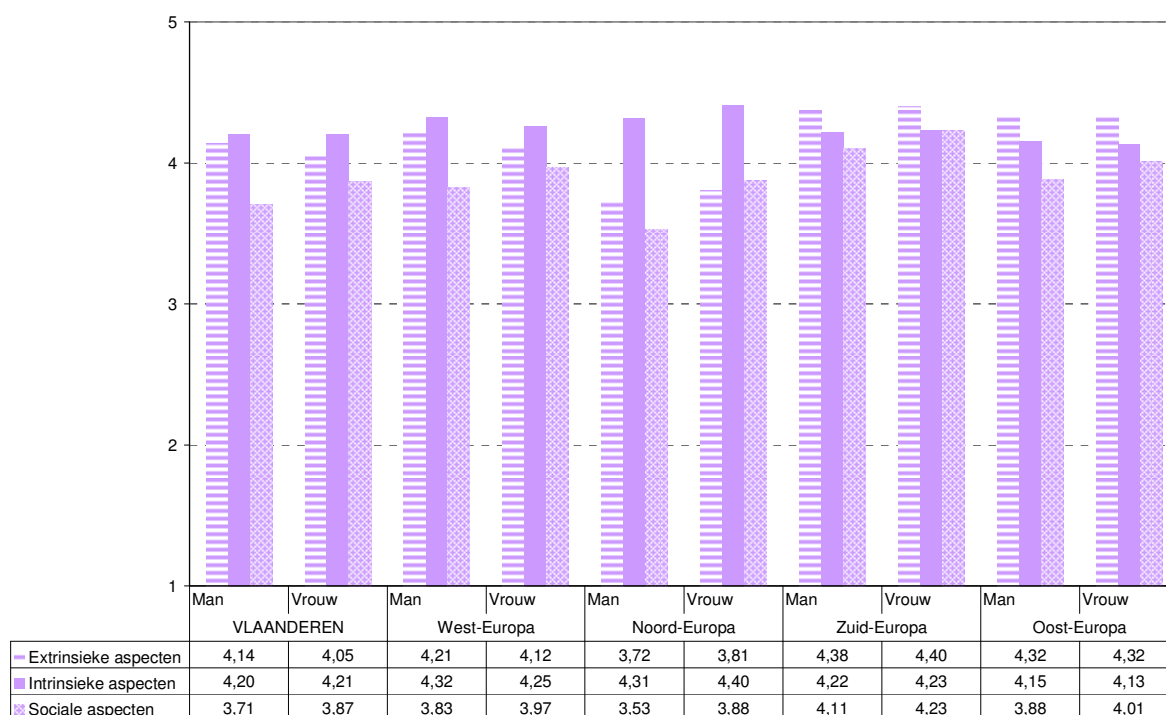
Zuid-Europeanen hechten het meeste belang aan de extrinsieke kant van een job; de Noord-Europeanen het minste. Vlaanderen neemt een middenpositie in.

Intrinsieke aspecten worden dan weer hoger gewaardeerd door de Noord-Europese werkende bevolking dan door de Oost-Europese werkenden. Vlamingen sluiten dicht bij deze laatste groep aan dan bij de Scandinaviërs.

In Zuid-Europese landen worden de sociale aspecten in een baan erg geapprecieerd. In de Noord-Europese landengroep, die op de voet gevolgd wordt door Vlaanderen, is dat minder het geval.

In een volgend stadium kan er *bivariaat* gekeken worden of er significante verschillen zijn tussen de werkende Europeanen al naargelang hun *achtergrondkenmerken*⁸. En die blijken er daadwerkelijk te zijn. Aan de hand van een *multivariate* analyse kan er vervolgens nagegaan worden in welke mate de gevonden (bivariate) samenhangen standhouden. Door middel van een lineaire regressie kunnen de netto-effecten van de achtergrondkenmerken berekend worden. Ook hier zal af en toe melding gemaakt worden of de vastgestelde verschillen naargelang de achtergrondkenmerken gelijk zijn in de verschillende landengroepen. Om dit te onderzoeken wordt eveneens een regressiemodel gebruikt. Door interactietermen mee op te nemen kan er achterhaald worden of het effect van geslacht, leeftijd, opleiding, beroepsstatuut en werkregime over de landenclusters hetzelfde is.

Figuur 7 Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar geslacht, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o



^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

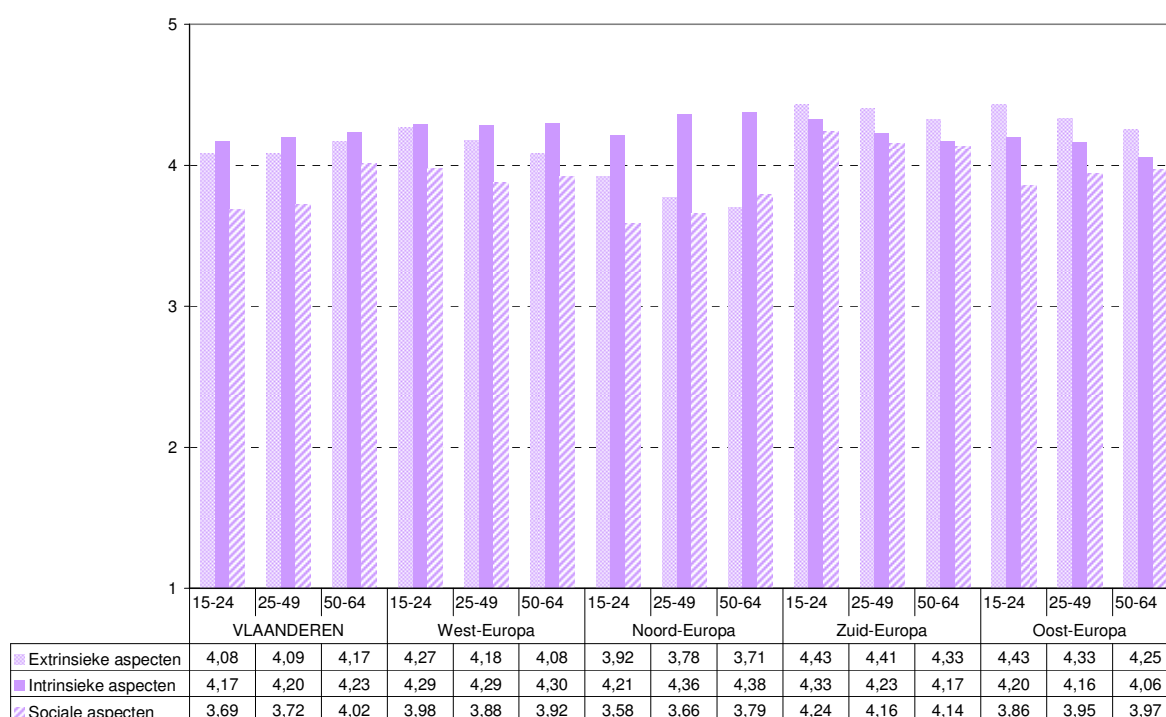
Vlaamse *mannen* geven, net zoals in West-Europa, hogere punten aan extrinsieke jobaspecten dan de *vrouwen*. In Zuid- en Oost-Europa speelt gender geen rol. In Noord-Europa zijn het dan weer de vrouwen die extrinsieke werkaspecten hoger waarderen dan mannen. Multivariaat blijven deze bevindingen standhouden, behalve voor Vlaanderen waar het geslachtsverschil wegvalt. Vlaamse vrouwen blijken dus een even extrinsieke arbeidsmotivatie aan te hangen als hun mannelijke collega's.

⁸ Zie bijlage 1 voor bivariate resultaten naar opleidingsniveau, beroepsstatuut en werkregime.

Op vlak van beoordeling van intrinsieke werkaspecten is er in Vlaanderen klaarblijkelijk haast geen onderscheid tussen de geslachten, net zoals in Oost- en Zuid-Europa. In Noord-Europa weten de vrouwen de intrinsieke kant van een job beter te smaken dan hun mannelijke tegenhangers en in West-Europa is dat net omgekeerd. Dit laatste wordt niet ondersteund in de multivariate analyses waaruit blijkt dat het effect van geslacht verdwijnt in West-Europa. Tevens komt ook naar voren dat de Oost-Europese mannen toch in sterkere mate dan de vrouwen het intrinsieke in een baan weten te appreciëren.

De Vlaamse vrouw waardeert de sociale aspecten van een job meer dan de mannen dat doen. Ze is daarmee niet de enige: al de vrouwen uit de besproken Europese landengroepen denken er zo over. Dit wordt zowel bivariaat als multivariaat aangetoond en spoort volledig met de conclusies uit ander onderzoek. Noord-Europese vrouwen blijken in vergelijking met hun mannelijke tegenhangers wel een stuk sociaal gemotiveerder te zijn dan de Vlaamse vrouwen ten opzichte van de mannen.

Figuur 8 Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar leeftijd, Europese vergelijking, gemiddelde scores[°]



[°] Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

De Vlaamse vijftigplussers schatten de extrinsieke werkaspecten hoger in dan de jongere werkenden, maar niet significant. Daarmee gaan ze in tegen de andere EU-landengroepen waar de jongere *leeftijdsgroep(en)* de extrinsieke zijde van het werk nadrukkelijk een hogere waarde geven. Deze bevindingen handhaven zich ook in een multivariaat model, behalve voor Zuid-Europa waar het leeftijdseffect verdwijnt. Tevens blijkt een ruime meerderheid van de interactie-effecten significant te zijn. Zowel de West- als de Noord- en Oost-Europese vijftigplussers blijken in vergelijking met de 15-24-jarigen (referentiecategorie) overwegend minder extrinsiek werkgemotiveerd te zijn en dit verschil is niet hetzelfde als dat voor de Vlaamse ouderen in vergelijking met de jongeren is.

Net als in de rest van West-Europa, zijn alle Vlaamse werkenden het vrijwel eensgezind wat de inschatting van intrinsieke karakteristieken van een baan betreft. Dat is niet het geval in de overige landengroepen in de EU. In Noord-Europa neemt de gerichtheid op intrinsieke werkaspecten toe met de leeftijd; in Zuid- en Oost-Europa is dit net het omgekeerde. Dit gevarieerde beeld wordt volledig multivariaat bevestigd.

De vijftigplusser in Vlaanderen hecht ogenschijnlijk meer belang aan sociale aspecten in het werk dan de jongere leeftijdsklassen. Ook in Noord- en Oost-Europa worden deze aspecten door de ouderen sterker benadrukt. Het omgekeerde doet zich voor in Zuid-Europa waar de waardering voor sociale aspecten daalt met de jaren. De leeftijdsgebonden effecten in Zuid- en Oost-Europa blijken multivariaat niet overeind te blijven. Het verschil tussen ouderen ten opzichte van jongeren op vlak van sociale jobgerichtheid blijkt in West-, Oost- en Noord-Europa relatief kleiner te zijn dan in Vlaanderen.

Ook naargelang *opleidingsniveau* vallen er significante verschillen tussen werkende Europeanen vast te stellen. Analoog met bevindingen uit eerder onderzoek vermindert de extrinsieke werkmotivatie in Vlaanderen met het toenemen van het studieniveau. Ook in West- en Noord-Europa is dat het geval. In Oost-Europa echter stijgt de extrinsieke werkmotivatie met het niveau van opleiding. Al deze resultaten worden multivariaat ondersteund. De interactie-effecten tonen ook aan dat in de verscheidene landengroepen de verschillen tussen middengeschoolden en laaggeschoolden en tussen hooggeschoolden en laaggeschoolden meestal groter zijn dan deze vastgesteld in Vlaanderen.

In Vlaanderen en het leeuwendeel van de landengroepen neemt de intrinsieke werkmotivatie toe met het genoten opleidingsniveau. Dit ligt in de lijn met uitkomsten van ander onderzoek. Ook multivariaat blijven de opleidingsgebonden verschillen behouden. Het is wel zo dat de midden- en hooggeschoolden in vergelijking met de laaggeschoolden (referentiecategorie) in Zuid- en Oost-Europa intrinsieker gemotiveerd zijn dan in Vlaanderen.

Het studieniveau zorgt tevens voor een andere inschatting van de sociale werkaspecten doorheen landengroepen in de EU. In Vlaanderen en West-Europa vallen er nagenoeg geen verschillen te noteren tussen de diverse scholingsniveaus op vlak van sociale arbeidsoriëntatie. In Noord- en Oost-Europa groeit de sociale werkmotivatie met het toenemen van het genoten opleidingsniveau van de werkenden. Deze bevindingen blijven ook in multivariate analyses overeind.

De Vlaamse *werknemer en zelfstandige* vertonen haast dezelfde extrinsieke jobmotivatie. In de andere landengroepen beklemtonen de werknemers de extrinsieke jobkwaliteiten meer dan de zelfstandigen.

Intrinsieke werkaspecten worden door Vlaamse zelfstandigen hoger gewaardeerd dan door de loontrekkenden. In de meeste andere landenclusters is dit in min of meerdere mate het geval, behalve in Noord- en Zuid-Europa waar de verschillen tussen beide beroepsstatuten quasi nihil is. In een multivariate analyse wordt dit verschil in Zuid-Europa toch wat uitgediept en blijken de zelfstandigen toch iets nadrukkelijker intrinsiek gericht te zijn. Voor het overige blijven de bivariate conclusies gelden.

De Vlaamse zelfstandigen en werknemers zitten op één lijn op vlak van de sociale kant van het werk, net zoals de rest van hun collega's in de meeste landengroepen. Alleen in Noord-Europa weten loontrekkenden de sociale zijde in een werksituatie meer te waarderen. Deze bevindingen blijken ook multivariaat te kloppen.

De *voltijds* werkenden in Vlaanderen geven aan de extrinsieke aspecten in een baan meer te waarderen dan de *deeltijds* actieven. Daarmee zitten ze op dezelfde golflengte als de rest van West-Europa. In de overige delen van de Europese Unie is er praktisch geen verscheidenheid naargelang werkregime. Op vlak van extrinsieke gerichtheid blijven de meeste bivariate vaststellingen multivariaat van kracht, behalve dat in Noord-Europa de voltijds werkenden wel extrinsiek gemotiveerder blijken te zijn dan deeltijds actieven.

Intrinsieke werkaspecten worden even hoog geschat door Vlamingen ongeacht hun werkregime en ook in Zuid-Europa is dit zo. In West- en Noord-Europa zijn de voltijds werkenden meer intrinsiek georiënteerd dan de deeltijders; in Oost-Europa is de situatie net andersom. Deze vaststellingen worden multivariaat ondersteund, behalve voor West-Europa waar er niet langer een significant verschil is in waardering voor de intrinsieke dimensie van een job tussen mensen die voltijds of deeltijds werken.

Doorgaans wordt aan sociale aspecten een hogere waarde toegekend door de deeltijds werkenden dan door de voltijdse werkbevolking, behalve in Zuid- en Oost-Europa waar beide nagenoeg eenzelfde oordeel vellen. Het effect van werkregime op de sociale gerichtheid valt in een multivariate analyse echter nergens meer te bespeuren. De (bivariaat) vastgestelde verschillen zijn te wijten aan andere achtergrondkenmerken. Deeltijds werkenden waarderen de sociale elementen in een job dus niet meer of minder dan hun voltijdse collega's.

5.2. Werkaspecten: welke zijn aanwezig in de huidige baan?

De ISSP-module 2005 peilde eveneens *of de aspecten die men van belang vindt in werk, ook meent te ervaren in de huidige job*. Daartoe werd een vraag aan de werkende respondenten gericht waarbij men, aan de hand van een vijfpuntenschaal, kon aangeven in welke mate men helemaal niet eens tot helemaal eens was met een aantal werkaspecten in de belangrijkste baan.

Tabel 7 Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, Europese vergelijking, % (helemaal) eens^o

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen	65,4	23,2	26,2	74,1	78,2	58,4	56,6
West-Europa	62,9	21,3	22,8	77,2	76,5	70,0	68,6
Duitsland	64,0	22,0	21,9	83,2	86,0	62,2	69,6
Frankrijk	50,8	13,1	11,9	71,9	65,7	66,0	65,6
Groot-Brittannië	68,3	20,7	27,7	70,8	79,4	77,4	62,0
Ierland	75,4	33,7	36,8	82,5	76,0	82,2	77,3
Noord-Europa	67,4	31,3	21,5	78,7	85,6	70,2	67,7
Denemarken	73,9	40,7	23,1	85,0	93,3	74,9	73,2
Finland	59,7	30,0	20,1	73,8	80,7	66,1	60,6
Zweden	64,7	19,3	20,5	74,2	79,0	67,2	65,9
Zuid-Europa	61,8	22,5	28,9	64,3	53,1	67,9	73,9
Cyprus	54,3	32,5	18,1	56,7	41,1	76,6	76,6
Portugal	62,1	15,1	36,8	73,0	60,7	70,9	77,4
Spanje	69,3	26,2	24,4	55,5	51,4	52,2	64,2
Oost-Europa	54,0	21,0	19,2	60,8	60,8	66,8	76,6
Bulgarije	43,2	18,0	23,7	57,3	50,4	64,9	80,5
Hongarije	55,2	14,7	15,1	58,4	68,3	70,9	74,4
Letland	50,0	14,2	16,0	56,5	43,1	68,8	77,9
Slovenië	72,8	44,5	28,8	74,7	76,1	75,6	74,1
Tsjechië	51,4	16,3	14,1	58,9	69,0	56,5	75,6
Totaal							
%	61,8	24,0	23,0	70,8	70,4	68,1	70,6
N	11.303	11.368	11.189	11.400	11.395	11.347	11.287
significantie	***	***	***	***	***	***	***

^o (Helemaal) eens: omvat hier de categorieën eens en helemaal eens

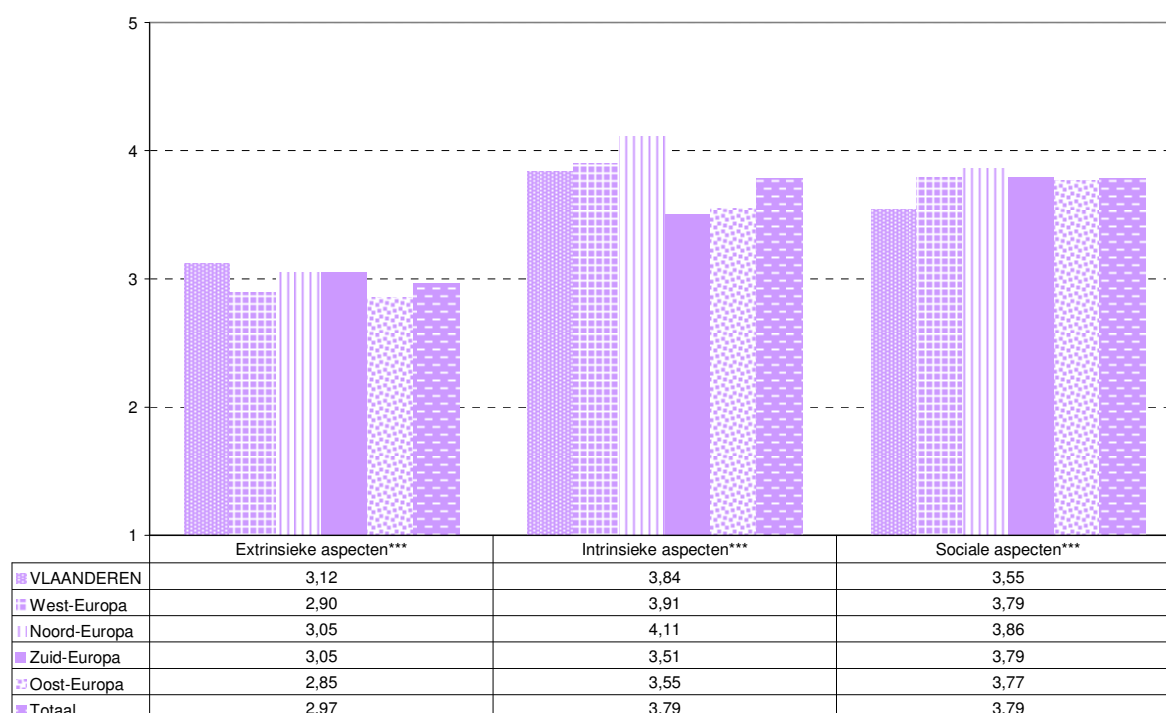
*** Significantie $p < 0,001$ tussen landen en landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Ongeveer drie vierde van de *Vlaamse werkende bevolking* vindt dat ze een interessante baan heeft en dat ze zelfstandig kan werken. Werkzekerheid is er volgens twee op de drie werkende Vlamingen. Bijna zes op de tien is het ermee eens dat ze een job hebben die nuttig is voor de samenleving en waarin ze anderen kunnen helpen. Een hoog inkomen en goede mogelijkheden om vooruit te geraken behoren tot de aspecten die maar voor een kwart van de werkenden voldaan zijn.

Ook in de *Europese landengroepen* worden deze laatste twee werkaspecten minder belangrijk ervaren dan de overige karakteristieken van een baan. In West- en Noord-Europa treft men de grootste groep werkenden aan die een interessante job menen te hebben en die zelfstandig kunnen werken. In Zuid- en Oost-Europa zijn ze meer van oordeel dat ze werk hebben dat nuttig is voor de samenleving.

Figuur 9 Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, Europese vergelijking, gemiddelde scores °



° Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Net zoals bij de aspecten die door de respondenten belangrijk geacht worden in een job, konden de zeven werkaspecten die ze ervaren in de belangrijkste baan die ze momenteel uitoefenen door middel van een *factoranalyse* (principale componentenanalyse, promaxrotatie) beperkt worden tot dezelfde drie dimensies (extrinsiek, intrinsiek, sociaal). Werkzekerheid, hoog inkomen en goede mogelijkheden om vooruit te geraken laden hoog op een eerste factor die verwijst naar de *extrinsieke motivatie*. Een interessante baan en een baan waarin men zelfstandig kan werken laden hoog op een tweede factor die de *intrinsieke dimensie* belichaamt. Een baan waarin men anderen kan helpen en een job die nuttig is voor de samenleving laden hoog op een laatste factor die de *sociale aspecten* samenbrengt.

In de verdere analyse wordt er eveneens met *gemiddelde scores* gewerkt die gaan van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens). De bespreking beperkt zich tot resultaten voor Vlaanderen en de vier landenclusters.

Het valt op dat de gemiddelde scores op extrinsieke aspecten overall het laagst zijn. Bovendien blijken er hier ook weinig verschillen tussen Vlaanderen en de verscheidende landengroepen te bestaan. Dit laatste is ook het geval bij de scores op de sociale aspecten,

die wel op een hoger niveau liggen. De meningen zijn al wat meer verdeeld tussen de landengroepen op vlak van beoordeling van de intrinsieke werkaspecten.

Vlaanderen sluit aan bij Noord- en Zuid-Europa waar de invulling van extrinsieke werkaspecten in de huidige baan gemiddeld het hoogst is. Ook voor de vervulling van intrinsieke en sociale dimensies van een job laat Noord-Europa gemiddeld genomen de beste score optekenen. De verwezenlijking van de sociale zijde in een betrekking blijkt het laagst in Vlaanderen.

Er zijn verschillen tussen de Europese werkenden naargelang verscheidene *achtergrondkenmerken*⁹.

De Vlaamse *mannen* zien meer extrinsieke werkaspecten in de huidige job gerealiseerd dan hun *vrouwelijke* collega's. Dat is ook het geval in de verschillende Europese landengroepen. Dit geslachtsgebonden effect blijft multivariaat overeind. Daarnaast is het effect van gender in alle landengroepen even groot.

Net zoals in Noord-Europa is er geen onderscheid tussen mannen en vrouwen in Vlaanderen qua aanwezigheid van intrinsieke aspecten. In de overige landenclusters zijn mannen, meer dan vrouwen, van oordeel dat voor hun belangrijke intrinsieke aspecten in het huidige werk worden waargemaakt. Al deze bevindingen worden multivariaat ondersteund. Bovendien blijkt het effect van geslacht op de inschatting van de intrinsieke werkaspecten in de belangrijkste baan ook hetzelfde te zijn voor Vlaanderen en de verschillende landenclusters.

In Vlaanderen, en ook in Noord- en Oost-Europa, vinden vrouwen significant meer sociale werkaspecten in hun baan terug dan mannen. In West- en Zuid-Europa blijken de geslachtsgebonden verschillen verwaarloosbaar. De bivariaat gevonden vaststellingen blijven multivariaat overeind. Tevens blijkt het gendereffect overal in de EU van dezelfde grootte te zijn.

In Vlaanderen en Noord-Europa zijn de verschillen naargelang *leeftijd* op vlak van verwezenlijking van extrinsieke aspecten eigenlijk vrij klein. In West- en Oost-Europa zijn er iets minder gerealiseerde extrinsieke elementen in de job met het toenemen van de leeftijd. Multivariaat blijft enkel het leeftijdseffect in Oost-Europa bestaan. De Oost-Europese oudere werkenden geven aan pertinent minder extrinsieke aspecten in hun job gerealiseerd te zien.

Er heerst minder eensgezindheid tussen de generaties over de verscheidene landenclusters bij het terugvinden van intrinsieke werkaspecten in de belangrijkste baan. In Vlaanderen treffen de 25-49-jarigen relatief meer intrinsieke aspecten aan in hun baan. In West-, Zuid- en Noord-Europa zijn dat dan weer de vijftigplussers. De leeftijdsgebonden verschillen blijken in een multivariaat model enkel in Zuid- en Noord-Europa nog te spelen. Verder blijken de West- en Noord-Europese vijftigplussers in vergelijking met de jonge generaties (referentiecategorie) nadrukkelijk meer intrinsieke aspecten in het werk te ontdekken dan dat het geval is bij de Vlaamse ouderen.

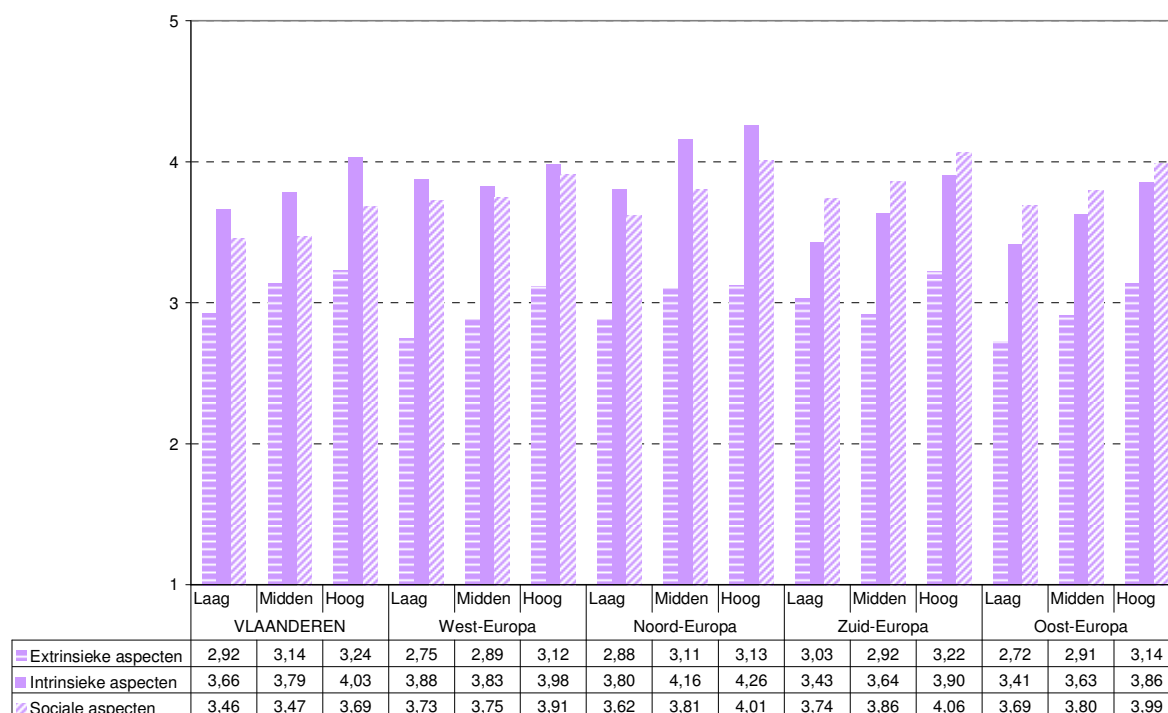
Bijna overal blijkt dat met het stijgen van de leeftijd ook de sociale aspecten in de huidige baan hoger gewaardeerd worden. In multivariate analyses sneuvelt dit leeftijdseffect in Vlaanderen en West-Europa; in de andere landengroepen blijven de bivariate resultaten wel gelden. Opvallend is dat in vergelijking met hun Vlaamse tegenhangers zowel de 25-49-jarigen als de vijftigplussers in West-, Zuid- en Oost-Europa vinden dat sociale werkaspecten aanwezig zijn in hun job.

Het genoten *opleidingsniveau* zorgt voor een verschillende inschatting van het al dan niet gerealiseerd zijn van bepaalde werkaspecten in de huidige betrekking.

Op de zeldzame uitzondering na, kan gesteld worden dat naargelang het studieniveau stijgt, het vinden van zowel extrinsieke, intrinsieke en sociale verwezenlijkte aspecten toeneemt over al de landengroepen heen. Ook multivariaat blijft dit opleidingseffect grotendeels behouden.

⁹ Zie bijlage 2 voor bivariate resultaten naar geslacht, leeftijd en werkregime.

Figuur 10 Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar opleidingsniveau, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o



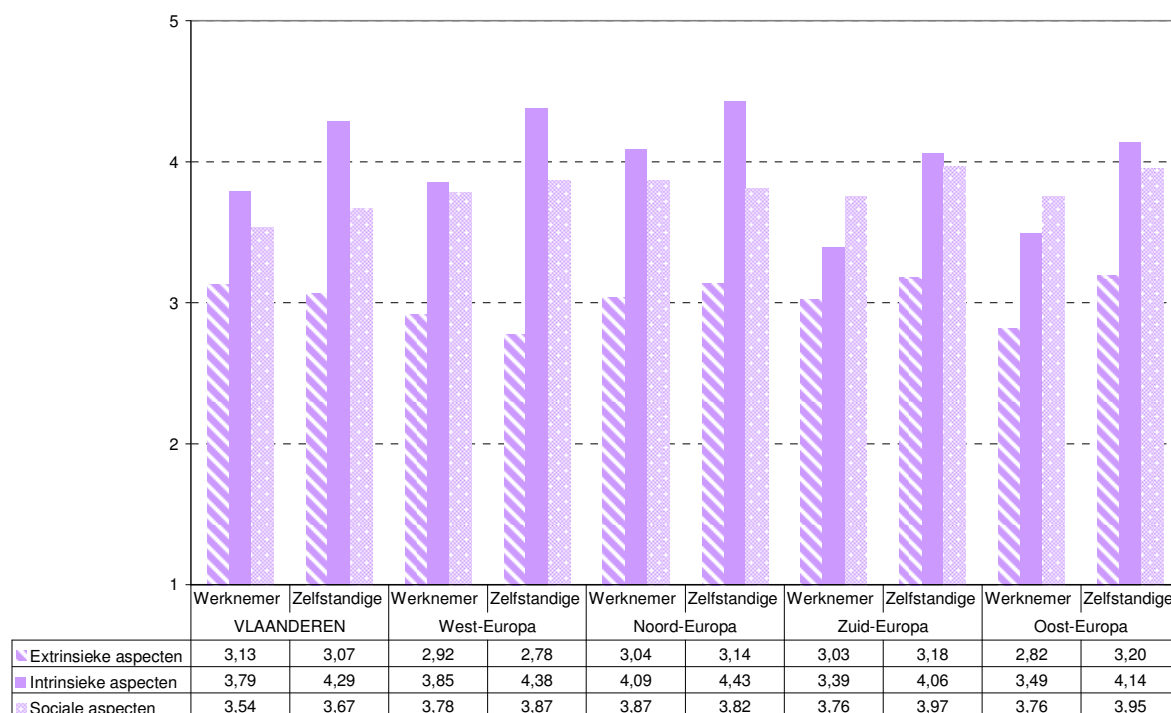
^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

De beoordeling van de gepercipieerde werkaspecten loopt tevens uiteen naargelang het *beroepsstatuut* van de werkenden. In Vlaanderen en Noord-Europa zit men zo goed als op één lijn, maar in West-Europa schatten de zelfstandigen de vervulling van extrinsieke aspecten wat lager in dan de werknemers. In de overige landengroepen is het net het omgekeerde. Multivariaat handhaven deze resultaten zich.

Zowel in Vlaanderen als in de rest van de Europese Unie worden de intrinsieke werkaspecten in de huidige werksituatie door de zelfstandigen in hogere mate teruggevonden dan door de loontrekkenden. Dit is zowel bivariaat als multivariaat zo. Het effect van het beroepsstatuut op de inschatting van sociale werkaspecten is overal in de Europese Unie gelijk.

In Zuid- en Oost-Europa menen de zelfstandigen, significant meer dan de werknemers, dat de sociale dimensie in hun werk waargemaakt is. In Vlaanderen en de rest van Europa blijkt beroepsstatuut minder doorslaggevend te zijn. Ook in multivariate analyses houden deze vaststellingen zich staande. Het effect van beroepsstatuut op de inschatting van de verwezenlijking van sociale werkaspecten is eender doorheen de EU.

Figuur 11 Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar beroepsstatuut, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o



^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

De Vlaamse *voltijds en deeltijds werkenden* zijn vrij eensgezind over de vervulde extrinsieke kenmerken in hun job. In de Europese landengroepen is dat niet het geval. Voltijds werkenden schatten de extrinsieke dimensie van hun werk uitgesproken hoger in dan de deeltijders. Deze uitkomsten worden ook multivariaat behouden.

Behalve in Vlaanderen en in Oost-Europa, denken de voltijds werkenden in de rest van Europa significant meer intrinsieke werkaspecten in hun job aan te treffen dan personen met een deeltijdse betrekking. Het merendeel van deze bivariate vaststellingen blijven multivariaat overeind, behalve dat het verschil in beoordeling door de West-Europese voltijds en deeltijds werkenden verdwijnt.

De inschatting van de sociale aspecten vertoont een gevarieerder beeld. Noord-Europese deeltijds werkenden vinden meer sociale kenmerken in hun arbeid; in Zuid- en Oost-Europa is het net de voltijds werkende bevolking die hiervan overtuigd is en in Vlaanderen en West-Europa laat men vrijwel een status quo optekenen. Deze resultaten worden eveneens multivariaat bevestigd.

6. Tevredenheid met het werk

Het concept arbeidstevredenheid of jobsatisfactie peilt naar de mate waarin men 'zich goed voelt in de job die men uitoefent' en kan zo beschouwd worden als een subjectieve indicatie van de kwaliteit van arbeid bij de werkende bevolking (De Witte, 2000; De Witte e.a., 2001). De arbeidstevredenheid van werkenden kan grosso modo op twee manieren bevraagd worden. Zo kan men aan de werkenden vragen naar een *globaal oordeel* over het werk in zijn geheel. Daarnaast kan er ook gepolst worden naar *afzonderlijke werkaspecten* zoals tevredenheid met het loon, met de collega's,...

Uit de onderzoeksliteratuur blijkt dat de arbeidstevredenheid zowel in nationale als internationale surveys op velerlei wijzen bevraagd en gemeten wordt, aan de hand van zeer gevarieerde vragen en in verschillende bewoordingen. Algemeen kan wel vastgesteld worden dat de globale arbeidstevredenheid in de meeste *landen* vrij hoog ligt (Sousa-Poza e.a., 2000). Daarnaast blijken de verschillen in niveau tussen de landen vrij klein te zijn (Bauer,

2004). Veelal worden de hoogste arbeidstevredenheidscores opgetekend in West- en Noord-Europa; de laagste scores meestal in Zuid- en Oost-Europese landen (Bauer, 2004; Medgyesi e.a., 2003). Tevredenheid met het werk blijkt over de *tijd* tamelijk stabiel te zijn (Elchardus e.a., 2007; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007).

Onderzoek toont eveneens aan dat de arbeidstevredenheid niet voor al de werkenden even hoog is. Toch blijkt er weinig eensgezindheid over welke groepen meer of minder tevreden zijn met hun werk in het algemeen. Ook wanneer de tevredenheid met afzonderlijke werkaspecten geanalyseerd wordt, komen er verschillen voor en zijn de resultaten niet altijd hetzelfde.

In de literatuur worden geen eenduidige *genderverschillen* gevonden. Data uit surveys in sommige landen tonen aan dat vrouwen meer tevreden zijn met hun job dan mannen. Dit is bijvoorbeeld het geval in Zweden en het Verenigd Koninkrijk. In andere landen, zoals onder meer Portugal en Denemarken, wordt dan weer het tegendeel opgemerkt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). In Vlaanderen wordt er geen verschil tussen mannen en vrouwen vastgesteld (De Witte, 2000; De Witte e.a., 2001).

Cijfermateriaal over arbeidstevredenheid naar *leeftijd* levert ook al een verdeeld beeld op (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). Sommige studies geven aan dat met het stijgen van de leeftijd de arbeidstevredenheid toeneemt. Ander onderzoek beweert net het tegenovergestelde. Er zijn ook gevallen gedocumenteerd waar er absoluut geen duidelijk verband was. In een studie voor Vlaanderen komen helemaal geen significante verschillen tussen de verscheidene leeftijdsklassen aan het licht (De Witte e.a., 2001). Uit een ander onderzoek blijkt dat er een kromlijngig verband is tussen leeftijd en arbeidstevredenheid: de jongste en oudste leeftijdsgroepen zijn meer tevreden met hun werk dan de middenleeftijdscategorie (De Witte, 2000).

De meeste studies lijken aan te geven dat met het stijgen van het *studieniveau* ook de tevredenheid met arbeid toeneemt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). Voor Vlaanderen werd in onderzoek echter geen significante samenhang gevonden met het opleidingsniveau (De Witte, 2000).

Er wordt frequent vastgesteld dat *zelfstandigen* hoger scoren op het gebied van arbeidstevredenheid. Beschikbare data voor Vlaanderen wijzen uit dat de Vlaamse zelfstandige iets meer tevreden is, maar niet significant (De Witte e.a., 2001).

Onderzoekers in het Verenigd Koninkrijk tonen aan dat *deeltijds en voltijds werkenden* even tevreden zijn met hun werk (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). De resultaten van een studie op Vlaamse data duiden in dezelfde richting en geven aan dat de arbeidstevredenheid van deeltijds werkenden iets lager ligt dan bij voltijds werkenden, maar dat dit verschil niet significant is (De Witte, 2000).

Op basis van het voorgaande kan men zich een aantal vragen stellen. Wijkt de (globale) arbeidstevredenheid van de werkenden in Vlaanderen (significant) af van de andere (landen)groepen? Is er meer of juist minder tevredenheid met welbepaalde deelaspecten van arbeid? Zijn er beduidende verschillen tussen werkenden naargelang bepaalde achtergrondkenmerken? Zijn er specifieke aspecten die de globale arbeidstevredenheid beïnvloeden?

6.1. Algemene arbeidstevredenheid

In de ISSP 2005 enquête werd er bij de werkende respondenten alleen naar de *globale arbeidstevredenheid* gepeild. Er werd gevraagd hoe tevreden men is in z'n (belangrijkste) baan. Via een zevenpuntenschaal konden de bevroegden aangeven in welke mate ze uitermate ontevreden (1) tot uitermate tevreden (7) zijn.

Tabel 8 Arbeidstevredenheid in de belangrijkste baan^{*}, naar antwoordcategorie[°], Europese vergelijking, in %**

Landengroepen en landen	Uitermate tot zeer ontevreden	Tamelijk ontevreden	Noch tevreden, noch ontevreden	Tamelijk tevreden	Uitermate tot zeer tevreden	N
Vlaanderen	6,8	6,8	7,9	43,7	34,9	737
West-Europa	3,1	5,5	9,9	39,5	42,0	2.873
Duitsland	1,2	3,6	8,6	38,1	48,4	892
Frankrijk	4,9	7,9	16,3	43,9	27,1	909
Groot-Brittannië	4,0	6,2	7,6	39,9	42,3	501
Ierland	2,5	3,9	3,7	34,3	55,7	571
Noord-Europa	1,7	4,9	9,7	36,7	47,0	2.756
Denemarken	1,3	4,3	9,7	29,3	55,4	1.193
Finland	2,1	5,0	6,3	43,7	42,9	725
Zweden	2,3	5,8	12,4	41,1	38,5	838
Zuid-Europa	1,8	3,4	14,5	32,4	47,9	2.261
Cyprus	2,3	3,7	9,4	19,3	65,2	615
Portugal	1,3	3,0	17,4	37,7	40,6	1.091
Spanje	2,1	3,8	14,4	36,6	43,1	555
Oost-Europa	2,5	5,5	17,0	45,2	29,7	2.775
Bulgarije	4,3	4,0	7,1	49,5	35,2	552
Hongarije	3,0	3,4	20,6	39,8	33,2	495
Letland	2,1	8,8	18,3	48,3	22,5	605
Slovenië	2,0	4,0	23,4	37,8	32,9	505
Tsjechië	1,2	6,5	16,7	48,9	26,7	616
Totaal	2,6	5,0	12,4	39,1	40,9	11.400

[°] De categorieën uitermate (on)tevreden en zeer (on)tevreden werden samengenomen in één categorie uitermate tot zeer (on)tevreden.

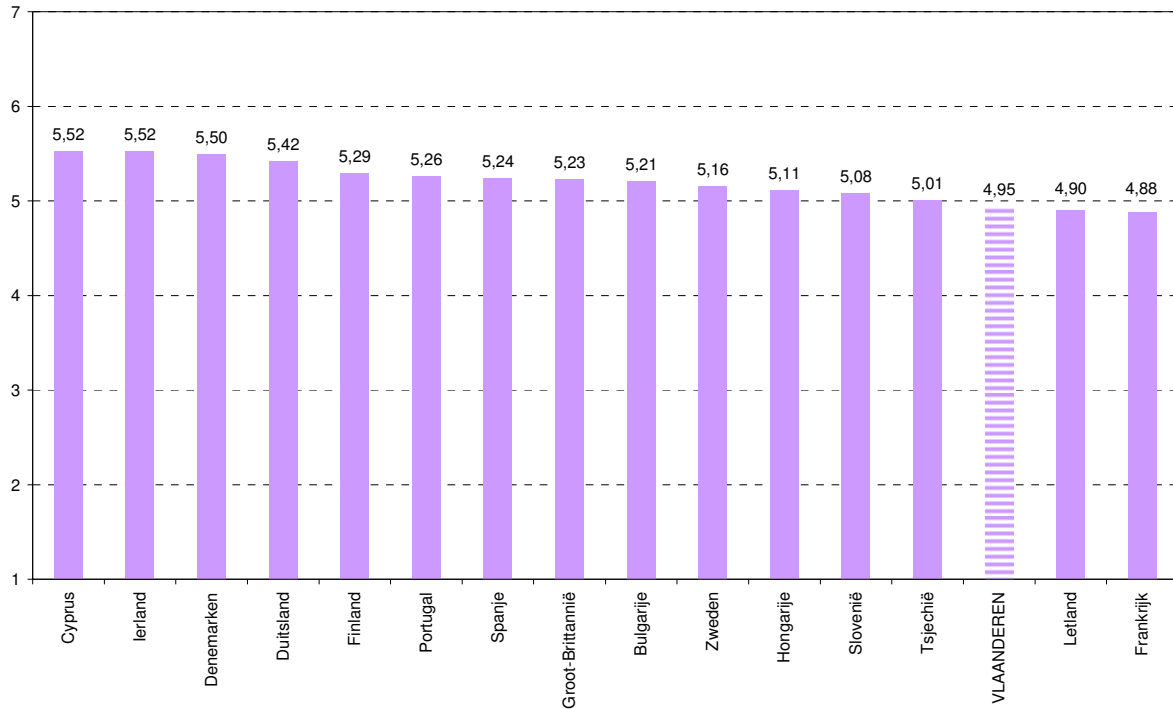
^{***} Significantie $p < 0,001$ tussen landen en landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Het gemiddelde niveau van tevredenheid met het werk is behoorlijk hoog en ligt tussen 4,9 en 5,5 op een schaal van 1 tot 7. Tot de top drie behoren Cyprus, Ierland en Denemarken (5,5). Hekkenluiters zijn Vlaanderen, Letland en Frankrijk (4,9).

Enkel een kleine fractie van de werkenden is uitermate tot zeer ontevreden. Het grootste aandeel (uitermate tot zeer) ontevredenen is terug te vinden in Frankrijk en Vlaanderen en het kleinste deel misnoegden in Tsjechië en Duitsland. Aan het andere eind van het spectrum zitten de uitermate tot zeer tevredenen. Het hoogste percentage tevreden werkmensen wordt aangetroffen in Cyprus en Ierland. Tsjechië en Frankrijk hebben de kleinste groep van deze uitermate arbeidstevredenen.

Figuur 12 Arbeidstevredenheid in de belangrijkste baan*, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o**



^o Gemiddelde scores variëren van 1 (uitermate ontevreden) tot 7 (uitermate tevreden)

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Welke *groepen van werkenden* in de verscheidene landenclusters en Vlaanderen scoren (significant) hoger of lager op vlak van arbeidstevredenheid?

In *Vlaanderen* worden er maar weinig significante verschillen tussen de werkenden waargenomen naargelang de verscheidene achtergrondkenmerken. Alleen naar leeftijd is er een beduidende afwijking tussen de 25-49-jarigen en de jongste leeftijdsklasse te zien, waarbij de jongeren minder tevreden met hun werk blijken te zijn. Dit is niet in overeenstemming met eerder Vlaams onderzoek waaruit blijkt dat net de middelste leeftijdscategorie minder tevreden is.

In de *andere landengroepen* spelen er wel meerdere achtergrondvariabelen een rol. Ter illustratie: in Zuid-Europa worden er bij vier op de vijf achtergrondkenmerken significante verschillen vastgesteld. Beroepsstatuut geeft overal, behalve in Vlaanderen, aanleiding tot verschillen in arbeidstevredenheid.

Tabel 9 Arbeidstevredenheid in de belangrijkste baan naar achtergrondkenmerken, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o

Achtergrondkenmerk	Vlaanderen	West-Europa	Noord-Europa	Zuid-Europa	Oost-Europa
Geslacht					
man	4,93	5,26	5,34	5,40	5,12
vrouw	4,96	5,22	5,34	5,23	4,99
<i>significantie</i>	NS	NS	NS	***	**
Leeftijdsklassen					
15-24	4,60	5,27	5,18	5,00	4,96
25-49	5,04	5,21	5,30	5,33	5,04
50-64	4,78	5,31	5,45	5,45	5,14
<i>significantie</i>	**	NS	***	***	NS
Opleidingsniveau					
laaggeschoold	4,91	5,24	5,20	5,34	4,91
middengeschoold	4,95	5,28	5,40	5,13	5,13
hooggeschoold	4,96	5,22	5,38	5,36	5,35
<i>significantie</i>	NS	NS	***	*	***
Beroepsstatuut					
werknemer	4,93	5,20	5,31	5,23	5,02
zelfstandige	5,07	5,51	5,66	5,81	5,46
<i>significantie</i>	NS	***	***	***	***
Werkregime					
voltijds	4,95	5,22	5,37	5,36	5,06
deeltijds	4,96	5,30	5,27	4,95	4,95
<i>significantie</i>	NS	NS	NS	***	NS

^o Gemiddelde scores variëren van 1 (uitermate ontevreden) tot 7 (uitermate tevreden)

* Significantie p < 0,05

** Significantie p < 0,01

*** Significantie p < 0,001

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

In Vlaanderen zijn *mannen* even tevreden over hun werk als *vrouwen*. Dit is ook het geval in West- en Noord-Europa. In Oost- en Zuid-Europa laten de mannen een significant hogere arbeidsvoldoening optekenen dan hun vrouwelijke collega's. Multivariaat blijven deze conclusies volledig overeind.

De Vlaamse *25-49-jarigen* zijn meer tevreden over hun arbeid dan de *jongere en oudere generaties*. In Noord- en Zuid-Europa daarentegen stijgt de jobsatisfactie met de jaren. Dit zou kunnen te wijten zijn aan het feit dat ouderen verder in hun loopbaan staan en daardoor betere jobs te pakken krijgen dan jongeren (Kalleberg e.a., 1983). In West- en Oost-Europa is er niet echt sprake van veel diversiteit tussen de leeftijdsgroepen. In een multivariate analyse handhaven deze vaststellingen zich, behalve voor Vlaanderen waar enkel de jongeren, in vergelijking met de middelste leeftijdsgroep, minder tevreden blijken te zijn met hun werk. Voor het overige blijken de interactie-effecten niet significant, wat erop wijst dat het effect van leeftijd constant is over de verscheidene landengroepen in vergelijking met Vlaanderen.

De verschillen in arbeidstevredenheid naar *opleidingsniveau* zijn niet echt beduidend in Vlaanderen, dat daarmee bij West-Europa aanleunt. In de andere delen van Europa beweren de hogeropgeleiden, in lijn met de verwachtingen op basis van onderzoeksliteratuur, wel meer tevreden te zijn over hun baan. Voor Zuid-Europa smelt dit verschil wel weg in een multivariaat model.

Bivariate en multivariate analyses tonen aan dat *zelfstandigen* overal een grotere tevredenheid uit hun werk putten dan de *loontrekkenden*, alleen in Vlaanderen is dit verschil niet significant. Daarmee sluit dit onderzoek volledig aan bij de bevindingen uit de literatuur.

Voltijds of deeltijds werk leidt niet tot een betekenisvol verschil in jobsatisfactie, behalve in Zuid-Europa waar de voltijdse arbeidskrachten meer tevreden zijn met hun arbeidsplaats dan diegenen die deeltijdarbeid verrichten. Deze vaststellingen kunnen zich grotendeels handhaven in een multivariaat model, behalve dat in West-Europa de arbeidstevredenheid van de deeltijds werkenden nu wel significant afwijkt van de voltijds werkenden. Personen met een voltijdse betrekking blijken er in globa minder tevreden te zijn dan deeltijds werkenden.

6.2. (On)tevredenheid met werkaspecten

In de ISSP 2005 bevraging werd *niet* gepeild naar de *tevredenheid met de afzonderlijke werkaspecten*. Om hierover toch enig idee te krijgen, kan er gekeken worden naar de kloof tussen de verwachte (zie 5.1.) en de aanwezige (zie 5.2.) werkaspecten.

Mensen hebben bepaalde verwachtingen ten aanzien van hun werk. Een baan moet bijvoorbeeld werkzekerheid bieden, een hoog inkomen leveren, interessant zijn,... Wat voor de ene persoon van belang is, is dat voor iemand anders misschien minder. Verwachtingen ten aanzien van het werk hebben mee een effect op de arbeidstevredenheid. Mensen zijn meer tevreden met hun job als deze aan hun wensen tegemoetkomt. Hoe beter de beoordeling van arbeidsaspecten, hoe hoger de arbeidstevredenheid. Nochtans wil dit niet noodzakelijk zeggen dat men ontevreden is met het werk als een job niet aan alle wensen voldoet. Tevredenheid met het werk hangt samen met het al dan niet bestaan van werkaspecten die belangrijk zijn voor iemand. Als het werk niet interessant is, maar men verwacht dat ook niet, dan kan men perfect tevreden zijn met zijn/haar job. Dit is wat de kloof tussen verwachte en gerealiseerde arbeidsaspecten aangeeft en dat is wat mee van belang is voor de arbeidstevredenheid (Medgyesi & Róbert, 2003).

Het verschil tussen werkaspecten die voor de respondent van belang zijn (zie 5.1.) en de werkaspecten die men meent te ervaren in de belangrijkste job die uitgeoefend wordt (zie 5.2.), kan aantonen op welke vlakken het werk van de respondent voldoet aan zijn/haar gestelde verwachtingen en wensen. Een negatieve *verschilscore* geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie en wijst op ontevredenheid. Een positieve verschilscore duidt op volledige realisatie (en zelfs meer) van de verwachting en kan gezien worden als een aanwijzing van tevredenheid.

De *werkende Vlaming* schijnt gemiddeld het meest ontevreden te zijn over de goede mogelijkheden om vooruit te geraken. De hoogte van het inkomen en de werkzekerheid vervulden de top 3. Ook in de verschillende *landengroepen* duikt dit lijstje op, maar daar voert een hoog inkomen het klassement aan en volgen de carrièremogelijkheden en de werkzekerheid op de tweede en derde plaats. Over de ordening van de andere werkaspecten bestaat wat minder eensgezindheid op Europees niveau.

De ontevredenheid m.b.t. de verschillende werkaspecten ligt niet overal even hoog. Zo schijnen de minst ontevreden werkenden in Noord-Europa aan de slag te zijn. Sommige van de gewenste karakteristieken van een job zijn er zelfs volledig gerealiseerd. Het gaat over sociale aspecten zoals het hebben van werk waarin men anderen kan helpen en een baan die nuttig is voor de samenleving.

Tabel 10 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen	-0,81	-1,05	-1,11	-0,55	-0,15	-0,29	-0,18
West-Europa	-0,97	-1,46	-1,39	-0,61	-0,14	-0,13	-0,09
Duitsland	-1,01	-1,40	-1,12	-0,36	-0,14	-0,32	-0,06
Frankrijk	-1,24	-1,83	-1,83	-0,85	-0,10	0,03	-0,00
Groot-Brittannië	-0,76	-1,29	-1,06	-0,68	0,01	0,10	-0,05
Ierland	-0,66	-1,14	-1,40	-0,58	-0,35	-0,26	-0,31
Noord-Europa	-0,51	-0,96	-0,65	-0,49	-0,00	0,07	0,26
Denemarken	-0,05	-0,55	-0,67	-0,31	0,13	0,17	0,30
Finland	-0,90	-1,19	-0,59	-0,60	-0,00	0,04	0,24
Zweden	-0,82	-1,35	-0,68	-0,65	-0,20	-0,05	0,21
Zuid-Europa	-0,99	-1,75	-1,34	-0,68	-0,76	-0,46	-0,28
Cyprus	-0,92	-1,32	-0,75	-0,46	-0,71	-0,03	-0,00
Portugal	-1,06	-1,94	-1,43	-0,60	-0,71	-0,49	-0,31
Spanje	-0,91	-1,84	-1,72	-1,06	-0,94	-0,85	-0,53
Oost-Europa	-1,16	-1,86	-1,38	-0,74	-0,42	-0,27	-0,06
Bulgarije	-1,58	-2,34	-1,81	-0,99	-0,90	-0,55	-0,38
Hongarije	-1,24	-2,00	-1,40	-0,62	-0,28	-0,18	-0,19
Letland	-1,26	-2,29	-1,43	-0,90	-0,68	-0,09	0,12
Slovenië	-0,54	-1,04	-1,11	-0,53	-0,27	-0,26	-0,08
Tsjechië	-1,13	-1,54	-1,13	-0,63	-0,00	-0,28	0,15
Totaal	-0,90	-1,47	-1,18	-0,62	-0,30	-0,19	-0,04
Significantie	***	***	***	***	***	***	***

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

*** Significantie $p < 0,001$ tussen landen en landengroepen

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

In een volgende stap wordt er zowel *bivariaat* als *multivariaat* gekeken of de discrepantie tussen belangrijkheid en aanwezigheid voor een bepaald werkaspect ook *varieert volgens achtergrondkenmerken*¹⁰. Ook hier wordt de afwijking tussen verwachting en realisatie m.b.t. een bepaald aspect benaderd door het verschil te nemen tussen de gemiddelde scores voor dit item. Hoe hoger het negatieve verschil, hoe meer ontevreden men met een bepaald aspect is. Omgekeerd, hoe hoger het positieve verschil, hoe meer tevreden men is.

¹⁰ Zie bijlage 3 voor significantie verschillscores (on)tevredenheid met werkaspecten (bivariaat en multivariaat) naar achtergrondkenmerken.

Tabel 11 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, naar geslacht, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
man	-0,83	-1,06	-1,04	-0,52	-0,18	-0,33	-0,23
vrouw	-0,79	-1,03	-1,20	-0,58	-0,11	-0,25	-0,11
<i>significantie</i>	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
West-Europa							
man	-1,00	-1,38	-1,37	-0,61	-0,10	-0,08	-0,06
vrouw	-0,93	-1,55	-1,41	-0,61	-0,19	-0,17	-0,12
<i>significantie</i>	NS	***	NS	NS	*	*	NS
Noord-Europa							
man	-0,38	-0,68	-0,54	-0,49	0,06	0,08	0,25
vrouw	-0,64	-1,25	-0,77	-0,49	-0,08	0,06	0,26
<i>significantie</i>	***	***	***	NS	***	NS	NS
Zuid-Europa							
man	-0,92	-1,66	-1,24	-0,59	-0,70	-0,39	-0,21
vrouw	-1,06	-1,86	-1,45	-0,79	-0,84	-0,54	-0,37
<i>significantie</i>	**	***	***	***	**	**	***
Oost-Europa							
man	-1,09	-1,71	-1,30	-0,70	-0,37	-0,24	-0,04
vrouw	-1,24	-2,02	-1,46	-0,79	-0,48	-0,30	-0,09
<i>significantie</i>	***	***	***	*	*	NS	NS

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Gender speelt in een aantal gevallen wel degelijk een rol bij de (on)tevredenheid over de werkaspecten.

Zo zijn de Europese vrouwen significant meer ontevreden over de hoogte van hun inkomen. Enkel in Vlaanderen is er geen beduidend verschil naar geslacht.

Ook over de werkzekerheid en de goede mogelijkheden om vooruit te komen zijn werkende vrouwen in Noord-, Zuid- en Oost-Europa beduidend meer ontevreden dan hun mannelijke collega's. In Vlaanderen en West-Europa blijken de verschillen tussen de geslachten minimaal te zijn; al dient opgemerkt dat uit een multivariate analyse blijkt dat de Vlaamse vrouwen significant meer ontevreden zijn over hun mogelijkheden om carrière te maken.

Over het nut van de baan voor de samenleving blijkt er al meer eensgezindheid te heersen tussen mannen en vrouwen, behalve in Zuid-Europa waar de vrouwen meer ontevreden zijn. Over dit werkaspect blijkt de ontevredenheid bij de meesten ook het laagst te liggen en heerst er zelfs tevredenheid in Noord-Europa waar zowel mannen als vrouwen hun verwachtingen ten aanzien van dit item overtroffen zien.

Tabel 12 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, naar leeftijd, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
15-24	-0,83	-1,07	-0,83	-0,59	-0,14	-0,34	-0,16
25-49	-0,82	-1,02	-1,07	-0,50	-0,12	-0,23	-0,13
50-64	-0,80	-1,14	-1,39	-0,69	-0,27	-0,50	-0,36
<i>significantie</i>	NS	NS	*	NS	NS	**	*
West-Europa							
15-24	-0,95	-1,60	-1,31	-0,73	-0,27	-0,18	-0,22
25-49	-1,01	-1,45	-1,37	-0,62	-0,14	-0,13	-0,09
50-64	-0,85	-1,45	-1,45	-0,54	-0,08	-0,08	-0,04
<i>significantie</i>	*	NS	NS	*	*	NS	NS
Noord-Europa							
15-24	-0,66	-1,11	-0,95	-0,99	0,03	-0,22	-0,01
25-49	-0,51	-0,97	-0,61	-0,51	0,00	0,09	0,29
50-64	-0,47	-0,92	-0,67	-0,36	-0,02	0,09	0,27
<i>significantie</i>	NS	NS	***	***	NS	***	***
Zuid-Europa							
15-24	-1,26	-1,79	-1,40	-0,99	-1,11	-0,79	-0,62
25-49	-0,99	-1,73	-1,31	-0,66	-0,77	-0,42	-0,26
50-64	-0,85	-1,80	-1,40	-0,60	-0,60	-0,44	-0,23
<i>significantie</i>	***	NS	NS	***	***	***	***
Oost-Europa							
15-24	-1,12	-1,91	-1,59	-0,92	-0,56	-0,42	-0,12
25-49	-1,15	-1,83	-1,36	-0,74	-0,45	-0,26	-0,07
50-64	-1,21	-1,93	-1,35	-0,68	-0,29	-0,24	-0,04
<i>significantie</i>	NS	NS	*	*	**	NS	NS

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Zowel in Vlaanderen, als in de rest van Europa, blijkt er bivariaat geen verschil tussen de *leeftijdsklassen* te zijn als het op (on)tevredenheid met de hoogte van het loonbriefje aankomt. Voor dit werkaspect worden ook doorgaans de hoogste ontevredenheidsscores genoteerd. De samenhangen worden multivariaat bevestigd, behalve voor West-Europa waar de jongeren toch minder gelukkig zijn met hun inkomen dan de oudere werkenden.

De leeftijd speelt daarentegen wel een rol bij bijvoorbeeld de (on)tevredenheid over het hebben van een interessante job, en dit overall in Europa met uitzondering van Vlaanderen en ook van West-Europa (multivariaat). Met het stijgen van de leeftijd, daalt de dissatisfactie over dit werkaspect.

Een baan waarin men anderen kan helpen en een job die nuttig is voor de samenleving zijn twee aspecten die weinig leeftijdsgebonden blijken te zijn. Multivariaat blijven er nog enkel significante verschillen tussen de generaties in Zuid-Europa over waar met het stijgen van de jaren de ontevredenheid daalt. Daarnaast handhaaft het leeftijdseffect zich multivariaat in

Noord-Europa voor het werkaspect dat verwijst naar een baan waarin men anderen kan helpen. De Scandinavische landengroep laat hier zelfs één van de weinige positieve verschijscores optekenen voor de werkenden ouder dan 25 jaar, die daarmee aangeven dat hun verwachtingen op dit vlak helemaal ingelost zijn.

Tabel 13 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, naar opleidingsniveau, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
laaggeschoold	-1,21	-1,36	-1,45	-0,63	-0,22	-0,44	-0,30
middengeschoold	-0,81	-1,10	-1,11	-0,62	-0,16	-0,35	-0,11
hooggeschoold	-0,55	-0,78	-0,89	-0,41	-0,10	-0,14	-0,16
<i>significantie</i>	***	***	***	***	NS	***	NS
West-Europa							
laaggeschoold	-1,17	-1,70	-1,47	-0,62	-0,15	-0,22	-0,09
middengeschoold	-0,95	-1,42	-1,49	-0,67	-0,18	-0,16	-0,23
hooggeschoold	-0,69	-1,15	-1,22	-0,58	-0,13	0,03	-0,03
<i>significantie</i>	***	***	***	NS	NS	***	**
Noord-Europa							
laaggeschoold	-0,89	-1,41	-0,67	-0,69	-0,10	-0,11	0,12
middengeschoold	-0,30	-0,76	-0,70	-0,46	0,06	0,04	0,26
hooggeschoold	-0,39	-0,80	-0,63	-0,40	0,03	0,18	0,34
<i>significantie</i>	***	***	NS	***	**	***	***
Zuid-Europa							
laaggeschoold	-0,98	-1,77	-1,30	-0,70	-0,80	-0,45	-0,28
middengeschoold	-1,24	-1,96	-1,54	-0,80	-0,67	-0,60	-0,54
hooggeschoold	-0,84	-1,51	-1,40	-0,49	-0,60	-0,39	-0,16
<i>significantie</i>	**	***	*	***	*	NS	***
Oost-Europa							
laaggeschoold	-1,17	-2,01	-1,36	-0,78	-0,39	-0,24	0,03
middengeschoold	-1,16	-1,77	-1,50	-0,74	-0,45	-0,32	-0,19
hooggeschoold	-1,14	-1,55	-1,18	-0,60	-0,48	-0,27	-0,11
<i>significantie</i>	NS	***	***	**	NS	NS	***

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Verschil in *opleidingsniveau* kan eveneens leiden tot een verschillende (on)tevredenheid met diverse werkaspecten.

Over de hoogte van het inkomen laten de laaggeschoolde werkenden in al de landenclusters en in Vlaanderen een hogere ontevredenheid optekenen dan hun midden- en hooggeschoolde collega's. De mogelijkheid om hoger op te geraken, leidt dan weer tot hogere ontevredenheidsscores bij de middengeschoolde werkende bevolking in de EU.

Alleen Vlaanderen vormt hierop een uitzondering. Deze resultaten handhaven zich multivariaat.

Over de andere werkaspecten heerst er wat minder eensgezindheid over de landengroepen heen. Bij wijze van illustratie kan de (on)tevredenheid met een interessante baan aangehaald worden. In Vlaanderen, Noord- en Oost-Europa zijn de laaggeschoolden hierover meer ontevreden. In West- en Zuid-Europa is het de middengeschoolde werkbevolking die met dit aspect minder vrede heeft. Deze conclusies blijven ook multivariaat overeind, uitgezonderd voor Vlaanderen waar voor dit laatste aspect het significant verschil tussen de werkenden naargelang genoten opleiding verdwijnt.

De Noord-Europese landengroep springt er hier ook weer uit met positieve verschillen op sociale aspecten zoals een baan waarin men anderen kan helpen en een betrekking die nuttig is voor de samenleving.

Tabel 14 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, naar beroepsstatuut, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
werknemer	-0,77	-1,02	-1,11	-0,58	-0,18	-0,29	-0,17
zelfstandige	-1,04	-1,18	-1,06	-0,20	0,08	-0,21	-0,12
<i>significantie</i>	*	NS	NS	***	*	NS	NS
West-Europa							
werknemer	-0,94	-1,47	-1,39	-0,64	-0,16	-0,12	-0,10
zelfstandige	-1,15	-1,36	-1,33	-0,37	0,11	-0,07	0,02
<i>significantie</i>	**	NS	NS	***	***	NS	NS
Noord-Europa							
werknemer	-0,53	-1,00	-0,69	-0,52	-0,03	0,06	0,26
zelfstandige	-0,21	-0,65	-0,32	-0,17	0,27	0,23	0,37
<i>significantie</i>	***	***	***	***	***	**	NS
Zuid-Europa							
werknemer	-1,00	-1,79	-1,35	-0,74	-0,91	-0,50	-0,32
zelfstandige	-0,89	-1,50	-1,26	-0,36	-0,06	-0,22	-0,11
<i>significantie</i>	NS	***	NS	***	***	***	***
Oost-Europa							
werknemer	-1,20	-1,91	-1,41	-0,77	-0,48	-0,29	-0,08
zelfstandige	-0,78	-1,32	-1,07	-0,47	0,08	-0,06	0,07
<i>significantie</i>	***	***	***	***	***	**	*

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Ook naar *beroepsstatuut* kan er een verscheidenheid in (on)tevredenheid met verschillende arbeidsaspecten vastgesteld worden. Frappant hierbij is dat werknemers, waar ook in de Europese Unie, over haast alle werkaspecten een hogere onvrede laten optekenen. Een andere opvallende vaststelling is dat het merendeel van de positieve verschillen in Noord-Europa opgetekend worden.

Het *werkregime* kan eveneens aanleiding geven tot verschillen in de (on)tevredenheid met bepaalde kenmerken in een baan. Een blik op de verschillen voor de diverse werkaspecten toont aan dat de Europees deeltijds werkenden doorgaans een hogere ontevredenheid rapporteren dan hun voltijdse collega's. De (weinig) positieve verschillen worden volledig bij de Noord-Europese landencluster aangetroffen.

Tabel 15 Kloof tussen aspecten die men belangrijk acht in een baan (verwacht) en aspecten die men aantreft in de belangrijkste baan (gerealiseerd) volgens werkenden, Europese vergelijking, naar werkregime, verschil^o tussen gemiddelde scores

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
voltijds	-0,85	-1,04	-1,06	-0,51	-0,16	-0,28	-0,18
deeltijds	-0,61	-1,02	-1,21	-0,58	-0,09	-0,32	-0,13
<i>significantie</i>	*	NS	NS	NS	NS	NS	NS
West-Europa							
voltijds	-0,99	-1,43	-1,36	-0,59	-0,15	-0,11	-0,07
deeltijds	-0,83	-1,59	-1,49	-0,66	-0,09	-0,12	-0,14
<i>significantie</i>	**	**	*	NS	NS	NS	NS
Noord-Europa							
voltijds	-0,47	-0,88	-0,61	-0,45	0,01	0,08	0,27
deeltijds	-0,73	-1,42	-0,78	-0,60	-0,07	0,05	0,33
<i>significantie</i>	***	***	*	**	NS	NS	NS
Zuid-Europa							
voltijds	-0,95	-1,72	-1,31	-0,65	-0,76	-0,43	-0,27
deeltijds	-1,41	-2,13	-1,66	-1,03	-0,85	-0,82	-0,50
<i>significantie</i>	***	***	***	***	NS	***	**
Oost-Europa							
voltijds	-1,14	-1,85	-1,36	-0,72	-0,42	-0,25	-0,05
deeltijds	-1,39	-2,13	-1,66	-1,07	-0,51	-0,55	-0,19
<i>significantie</i>	**	**	**	***	NS	***	NS

^o Verschil gemiddelde scores varieert van -4 tot +4. Een negatieve waarde geeft aan dat de verwachting hoger ligt dan de realisatie.

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

6.3. Welke werkaspecten dragen bij tot de globale arbeidstevredenheid?

De Vlaamse werkenden zijn het meest ontevreden over deelaspecten van het werk zoals loon, werkzekerheid en de mogelijkheden om vooruit te geraken. Andere werkaspecten, bijvoorbeeld het hebben van een baan die nuttig is voor de samenleving, kunnen al op wat minder onvrede rekenen. Men kan zich hierbij afvragen of de (on)tevredenheid met deze (en andere) *werkaspecten van belang* zijn voor het bepalen van de *algemene arbeidstevredenheid*. Met andere woorden: welke aspecten van het werk dragen het meeste bij tot de globale arbeidstevredenheid?

Onderzoek heeft aangetoond dat er tal van factoren zijn die de algemene arbeidstevredenheid kunnen beïnvloeden. In wat volgt wordt er alleen nagegaan wat de mogelijke invloed is van de (on)tevredenheid met de zeven eerder besproken werkaspecten op de globale arbeidstevredenheid. Er worden dus geen andere elementen in de analyse betrokken die eventueel ook invloed kunnen hebben zoals onder meer tevredenheid met collega's, tevredenheid met de directe chef, tevredenheid met de vakantieregeling, tevredenheid met de werkuren, ...

Aan de hand van lineaire regressies werd er voor Vlaanderen en voor de landengroepen onderzocht welke (on)tevredenheid met de werkaspecten (zie 6.2.) het meeste bijdraagt tot de globale jobsatisfactie (zie 6.1.). De algemene arbeidstevredenheid fungeerde als afhankelijke variabele terwijl de (on)tevredenheid met de zeven werkaspecten als onafhankelijke variabelen werden ingevoerd.

Tabel 16 Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Werkzekerheid	-0,037	0,351	0,049	0,006	0,058	0,002	0,127	0,000	0,097	0,000
Hoog inkomen	0,059	0,172	0,160	0,000	0,110	0,000	0,141	0,000	0,096	0,000
Goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,047	0,276	0,110	0,000	0,057	0,004	0,063	0,009	0,023	0,287
Interessante baan	0,231	0,000	0,374	0,000	0,377	0,000	0,226	0,000	0,254	0,000
Baan waarin men zelfstandig kan werken	0,029	0,470	0,084	0,000	0,061	0,002	0,036	0,116	-0,009	0,633
Baan waarin men anderen kan helpen	0,044	0,337	-0,058	0,004	0,006	0,755	0,038	0,148	0,055	0,012
Baan die nuttig is voor de samenleving	0,092	0,032	0,018	0,371	0,007	0,736	-0,044	0,085	-0,026	0,213
R ²	0,124		0,289		0,253		0,181		0,134	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

In *Vlaanderen* wordt de algemene arbeidstevredenheid maar door twee werkaspecten beïnvloed. Vooral een interessante baan hebben is van groot van belang. Werkenden die hun job niet boeiend vinden, zijn in mindere mate tevreden over hun gehele werk. Dit is een vaststelling die trouwens voor de gehele Europese Unie opgaat en die bij alle werkenden sterk speelt. Een hogere tevredenheid met een baan die nuttig is voor de samenleving draagt voor de Vlaamse werkende eveneens bij tot de globale arbeidstevredenheid. Beide resultaten zijn wel opvallend in het licht van voorgaande analyses (6.2.) waaruit blijkt dat de werkende Vlamingen het meest ontevreden waren met de mogelijkheden om vooruit te komen, een hoog inkomen en de werkzekerheid. Deze werkaspecten blijken echter niet bij te dragen tot de algemene arbeidstevredenheid van de Vlaamse respondenten. Dit is bijvoorbeeld wel het geval bij de *West-, Noord- en Zuid-Europese* werkenden waar nog andere werkaspecten een

bijdrage leveren aan de globale arbeidssatisfactie. Ook in *Oost-Europa* heeft de onvrede met werkzekerheid en de hoogte van het inkomen, naast andere werkaspecten, een effect op de algemene arbeidstevredenheid.

Ook hier kan de vraag gesteld worden welke werkaspecten al of niet doorwegen in de algemene arbeidstevredenheid bij de *diverse groepen van werkenden* in Vlaanderen en de onderscheiden landengroepen¹¹. Daarbij worden de traditionele *achtergrondvariabelen* gehanteerd.

Er zijn verschillen tussen *mannen en vrouwen* en dit overal in de Europese Unie. De algemene arbeidstevredenheid bij de Vlaamse werkende vrouw wordt door de (on)tevredenheid met één enkel werkaspect beïnvloed en dat is het hebben van een interessante baan. Datzelfde werkaspect komt ook terug bij de Vlaamse man, maar speelt bij hem minder sterk dan bij haar. Bij de Vlaamse man is er een bijkomend werkaspect dat bijdraagt tot zijn globale arbeidstevredenheid en dat is een hoog inkomen. Ook dit is een werkaspect dat overal in Europa, ongeacht man of vrouw, een bijdrage levert tot de algemene jobtevredenheid van de werkende.

In de Europese landenclusters zijn er niet alleen genderverschillen, maar zijn er eveneens meerdere werkaspecten die daar bijdragen tot de tevredenheid met het werk in zijn geheel. Zo wordt de globale jobsatisfactie bij de vrouwelijke West-Europese werkenden bepaald door de (on)tevredenheid met vijf werkaspecten.

Ook de rol die een bepaald werkaspect speelt in de totale arbeidstevredenheid kan verschillen zowel naar geslacht als naar landengroep. Zo draagt een baan waarin men zelfstandig kan werken noch voor de Vlaamse man noch voor de Vlaamse vrouw bij tot de algemene tevredenheid van het werk. In Noord-Europa daarentegen gaat een stijgende onvrede met dit aspect zowel bij man als vrouw leiden tot een daling van de globale jobsatisfactie. In West-Europa is dit aspect dan weer enkel bij de vrouwelijke bevolking van belang.

Er laat zich eveneens een heel gevarieerd beeld naar *leeftijdsgroepen* en landenclusters optekenen. De tevredenheid met een interessante baan speelt zowat in elke leeftijdsklasse en in elke landengroep een sterke rol in de algemene jobsatisfactie, behalve bij de Vlaamse 15-24-jarigen.

Ook de (on)tevredenheid met een hoog inkomen beroert de algemene werksatisfactie van de 15-24-jarige en 25-49-jarige werkenden doorheen de Europese Unie, met uitzondering van Vlaanderen. Bij de vijftigplussers zijn het nog enkel de West- en Noord-Europeanen die hun onvrede met de hoogte van het loon laten meespelen bij de algemene arbeidstevredenheid.

De onvrede over mogelijkheden om vooruit te geraken, gaat de algemene arbeidstevredenheid verlagen bij de 25-49-jarigen en de vijftigplussers in drie van de vier landenclusters. Alleen in Oost-Europa laten de jongeren hun algemene tevredenheid met het werk door dit werkaspect mee beïnvloeden.

Werkzekerheid is een aspect dat met het stijgen van de leeftijd ook steeds vaker opduikt in de verschillende landengroepen als factor die effect heeft op de globale arbeidstevredenheid.

De (on)tevredenheid met een interessante baan draagt voor iedereen, ongeacht *studieniveau*, bij tot de algemene arbeidssatisfactie.

Ook een hoog inkomen speelt in drie op de vier groepen van landen een rol en komt bij alle scholingsniveaus aan bod.

Een baan waarin men zelfstandig kan werken is een aspect dat meermaals in de verschillende landenclusters aangehaald wordt als factor die bijdraagt tot de algemene arbeidstevredenheid van laaggeschoolde werkenden.

Werkzekerheid is een aspect dat zo goed als alleen bij de laaggeschoolde werkenden doorweegt op de globale arbeidstevredenheid.

Goede promotiemogelijkheden daarentegen schijnen enkel de hooggeschoolden in West-, Noord- en Oost-Europa te beroeren.

¹¹ Zie bijlage 4 voor de resultaten naar verschillende achtergrondkenmerken.

In Vlaanderen blijkt bij de *werknemer* enkel de (on)tevredenheid met een interessante baan bij te dragen tot de globale arbeidstevredenheid. Bij de Vlaamse *zelfstandigen* is er zelfs geen enkel werkaspect dat effect heeft. Het feit dat de zelfstandigen hier een relatief kleine subgroep uitmaken, verklaart wellicht de afwezigheid van significante effecten.

(Dis)satisfactie met werkzekerheid draagt bij al de loontrekkenden in de diverse landengroepen bij tot de globale arbeidstevredenheid. Bij de zelfstandigen is dat alleen het geval in Zuid-Europa.

De onvrede met de hoogte van het inkomen weegt eveneens door op de algemene tevredenheid met het werk doorheen gans de EU. Ook bij de zelfstandige ondernemers is dat zo, met uitzondering van de Oost-Europeanen.

Een baan waarin men zelfstandig kan werken draagt alleen maar voor de Zuid-Europese zelfstandigen bij tot de algemene arbeidstevredenheid. In West- en Noord-Europa zijn het de werknemers die dat aspect mee laten doorwegen in hun algemene tevredenheid met de job.

Bij de Vlaamse *voltijds werkenden* wordt de algemene arbeidstevredenheid beïnvloed door twee aspecten: ten eerste een interessante baan en vervolgens het loon. Hiermee staan ze niet alleen in Europa waar dat bij de voltijdse werkkrachten eveneens het geval is. Ook andere werkaspecten wegen daar door in de globale arbeidstevredenheid, maar niet overall gaat het over dezelfde items of gebeurt dat in gelijke mate.

Bij de Vlaamse *deeltijds* actieven is er maar één enkel werkaspect dat invloed schijnt te hebben op de globale jobsatisfactie en dat is een interessante baan. In de rest van de Europese Unie, met uitzondering van Oost-Europa, weegt dit aspect eveneens door op de algemene arbeidstevredenheid bij de deeltijds werkende bevolking. In West- en Noord-Europa zijn er nog andere werkaspecten die een rol spelen.

7. Besluit

'Meer en *betere* banen' is een doelstelling die al een tijdje hoog genoteerd staat op de Europese en Vlaamse beleidsagenda's. De bedoeling is om meer mensen aan het werk te krijgen en langer te houden. Daartoe zou een kwaliteitsvolle arbeidsituatie kunnen bijdragen.

In 2000 beslisten de Europese regeringsleiders in Lissabon dat de Europese Unie de meest dynamische kenniseconomie ter wereld moet worden. Om dit te bereiken werden er verscheidene *doelstellingen* vooropgesteld, waaronder een aantal voor de arbeidsmarkt. De meest bekende is wellicht de 70%-doelstelling die aangeeft dat tegen 2010 zeven op de tien Europeanen op beroepsactieve leeftijd betaald werk hebben. Het stellen van deze scherpe doelstelling, en ook de afgeleide streefnormen voor vrouwen en ouderen, onderlijnt het belang van werk in de huidige samenleving.

Om deze kwantitatieve doelstellingen te bereiken is het ook van belang om oog te hebben voor de *kwaliteit* van het werk. Wil men niet alleen de instroom bevorderen, maar ook de uitstroom uit de arbeidsmarkt beperken en werkenden langer aan de slag houden, is er aandacht vereist voor werkbaar werk. Een goed werkklimaat kan ertoe aanzetten om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Maar hoe kijken de mensen, en in het bijzonder de werkenden, in Vlaanderen en tal van andere Europese landen(groepen) nu zelf aan tegen werk? Welk belang wordt er gehecht aan werk? Welke werkaspecten acht men belangrijk en meent men terug te vinden in het eigen werk? Hoe tevreden is men met het werk?

De Vlaamse *globale werkzaamheidsgraad* ligt in een internationaal vergelijkend perspectief (diep) in de middenmoot van het Europese klassement. De recentste cijfers (66,5% in 2008) geven aan dat we nog een eindje verwijderd zijn van de 70%-doelstelling tegen 2010 zoals overeengekomen in Lissabon. Om deze norm te behalen, die nu al gerealiseerd is in een aantal EU-landen zoals Denemarken en Zweden, zal Vlaanderen een tandje moeten bijsteken.

De Vlaamse werkende bevolking zelf geeft aan een relatief *traditionele kijk op arbeid* te hebben. Haast één op vijf Vlaamse werkenden ziet een job alleen maar als een manier om geld te verdienen en niet meer dan dat. Bovendien wil ruimschoots de helft van de Vlamingen aan de slag blijven, ook al is dat financieel niet nodig.

Ook in West- en Noord-Europa neigt men naar een traditionele houding ten opzichte van werk. Werken is goed volgens de traditionele visie, zelfs als werk niet of slecht betaald wordt, oninteressant is, in weinig comfortabele omstandigheden moet worden verricht en prestige ontbeert. In Oost- en Zuid-Europa blijkt men er een meer calculerende visie over arbeid op na te houden. Met werk moet men iets verdienen.

Bij het polsen naar het *belang van werkaspecten* werd zowel gevraagd naar de waarde die er toegekend wordt aan bepaalde aspecten in het werk als naar de opinie of deze kenmerken ook in de belangrijkste baan gerealiseerd zijn.

Werkzekerheid en een interessante job zijn (zeer) belangrijk voor meer dan 95% van de werkende Vlamingen. Ook in West- en Noord-Europa kennen deze twee werkaspecten de meeste bijval. In Zuid- en Oost-Europa is dat naast werkzekerheid, een hoog inkomen.

Maar tussen de twee en de drie werkende respondenten op de tien is het er (helemaal) mee eens dat ze in hun huidige betrekking een hoog inkomen hebben en dat ze over goede mogelijkheden beschikken om vooruit te komen. Dit blijkt in Vlaanderen en al de besproken Europese landen(groepen) het geval te zijn. De kloof tussen de verwachte en de aanwezige werkaspecten, die als een benadering voor de (on)tevredenheid met deze items kan gezien worden, blijkt voor deze karakteristieken ook overal het grootst te zijn.

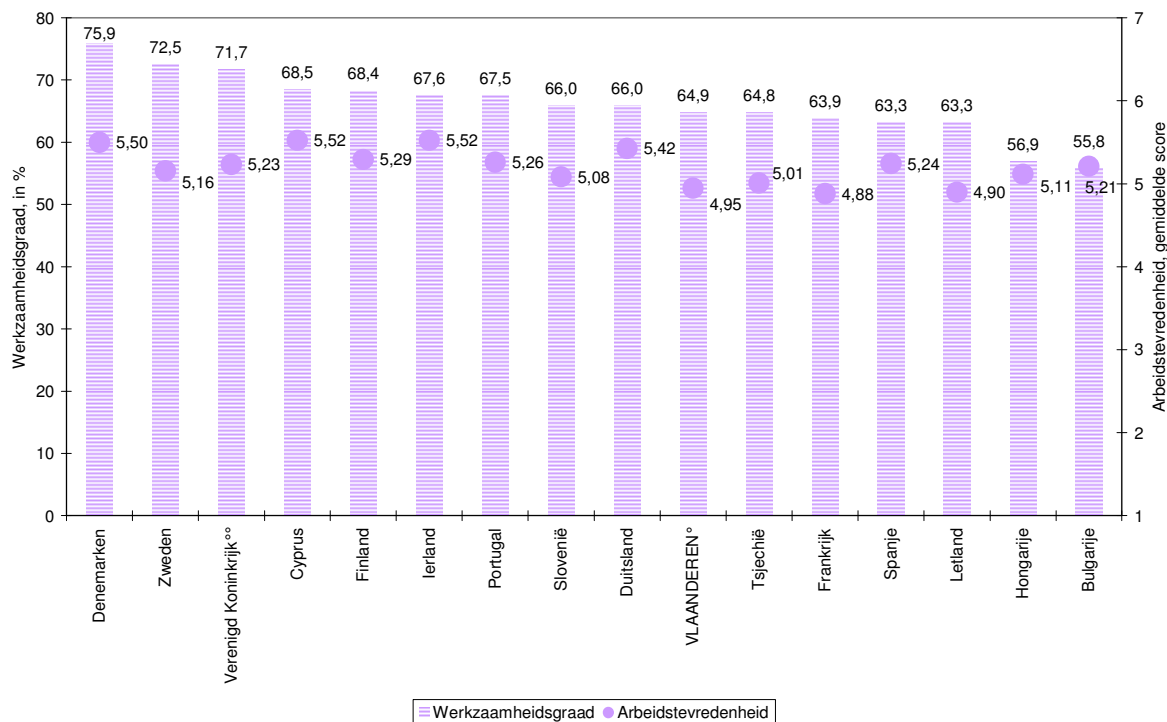
Het gemiddelde niveau van *tevredenheid met het werk* is vrij hoog en ligt voor de Europese landen tussen 4,9 en 5,5 op een schaal van 1 tot 7. In de top drie zitten Cyprus, Ierland en Denemarken. Zuid- en Noord-Europa vertonen de hoogste gemiddelde arbeidstevredenheid. Vlaanderen behoort samen met Letland en Frankrijk tot de hekkensluiters.

In Vlaanderen zijn er maar twee uit een beperkte set van werkaspecten die een invloed op de algemene tevredenheid met het werk blijken uit te oefenen: een interessante baan en een job die nuttig is voor de samenleving. Dit is wel opvallend gezien dat de Vlaamse werkenden een hogere ontevredenheid vertoonden met karakteristieken als onder meer goede mogelijkheden om vooruit te komen, een hoog inkomen en werkzekerheid. Deze aspecten

blijken echter niet bij te dragen tot de algemene arbeidstevredenheid van de werkende Vlaming. Dit is wel het geval bij de West-, Noord- en Zuid-Europese werkende bevolking waar ook nog andere werkaspecten effect hebben op de algemene arbeidstevredenheid.

Uit voorgaande blijkt dat Vlaanderen in een *internationale rangschikking* niet op dezelfde plaats staat als het gaat over werkzaamheidsgraad dan wel over arbeidstevredenheid. Waar Vlaanderen zich op vlak van algemene werkzaamheid positioneert in de buik van het Europese klassement, bevindt het zich in de achterhoede als het gaat over globale arbeidstevredenheid. Dit onderstreept het belang voor het beleid dat aandacht geeft aan werkzaamheid en werkbaarheid.

Figuur 13 Globale werkzaamheidsgraad en arbeidstevredenheid in 2005, Europese vergelijking, 15-64 jaar



* Gegevens werkzaamheidsgraad = Vlaams Gewest en gegevens arbeidstevredenheid = Vlaamse Gemeenschap

** Gegevens werkzaamheidsgraad = Verenigd Koninkrijk en gegevens arbeidstevredenheid = Groot-Brittannië

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE), ISSP 2005 (bewerking SVR)

Een overzicht van de *vrouwelijke werkzaamheidsgraden* in de verschillende Europese lidstaten toont aan dat deze een eindje uit elkaar liggen. Vlaanderen situeert zich ergens in het midden en behaalt daarmee al in 2008 de Europese doelstelling van 60% tegen 2010. Koplopers in de vrouwelijke tewerkstelling zijn wederom Zweden en Denemarken.

De Vlaamse vrouwelijke werkenden blijken een *meer traditionele arbeidsoriëntatie* te huldigen dan hun mannelijke tegenhangers. Dit onderscheid komt zowel tot uiting in de afwijzing van de gedachte dat een baan alleen maar dient om geld te verdienen als in het relatief hoge voornemen om te gaan werken ook als men het inkomen niet nodig heeft. Op basis van eerdere onderzoeksresultaten zou men verwachten dat net mannen een meer traditionele kijk op arbeid zouden hebben.

Ook in de verschillende EU-landengroepen blijken vrouwen een meer traditionele of minder moderne zienswijze te hebben dan de mannelijke werkende bevolking.

Vlaamse vrouwen *hechten* hetzelfde *belang* als mannen aan *intrinsieke en extrinsieke werkaspecten*. De *sociale* aspecten in een job kunnen bij haar wel op een significant hogere waardering rekenen dan bij hem. Daarmee zit zij volledig op één lijn met haar Europese collega's en worden de conclusies uit andere internationale onderzoeken bijgetreden. Op vlak van waardering van de intrinsieke en extrinsieke dimensies van het werk vallen er wel

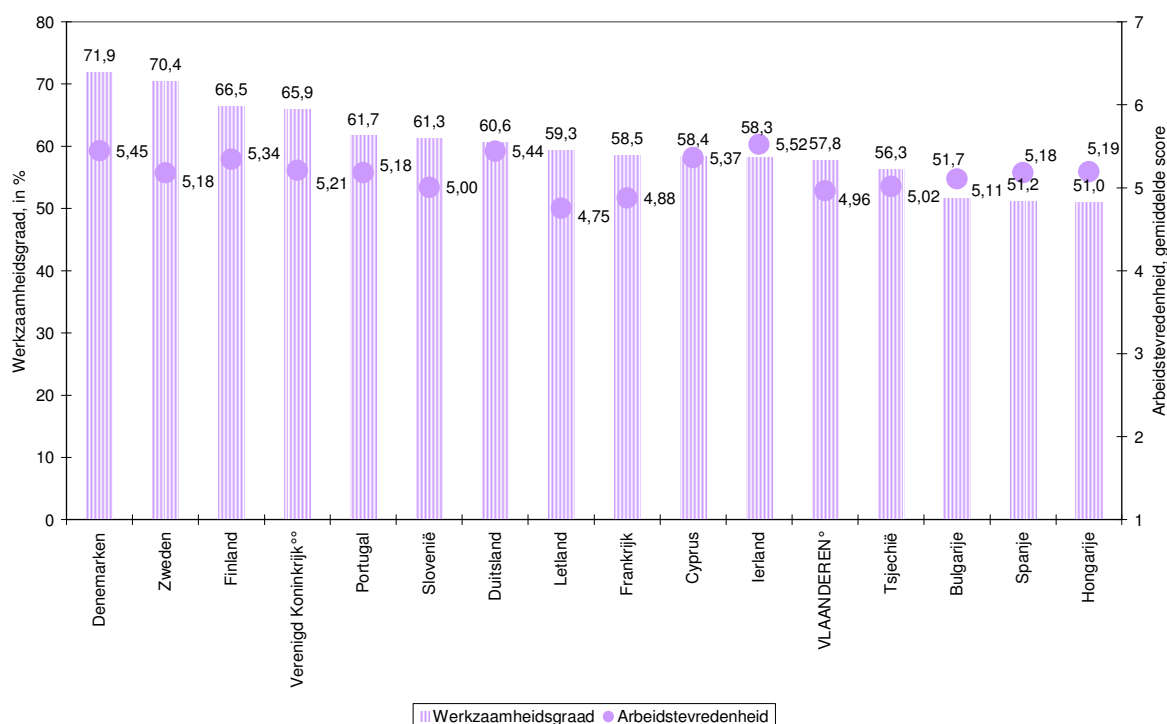
wat verschillen te noteren tussen de verscheidene landengroepen waar de vrouwelijke werkende bevolking, in vergelijking met de mannelijke, het ene aspect al wat meer of minder weet te appreciëren.

In Vlaanderen zijn vrouwen even *tevreden over hun werk* als mannen, net zoals dat het geval is in West- en Noord-Europa. Voor Vlaanderen spoort dit met bevindingen uit ander onderzoek. De vrouwelijke werkenden in Zuid- en Oost-Europa zijn beduidend minder tevreden met de arbeid dan hun mannelijke collega's.

Van al de besproken werkaspecten, is er voor de Vlaamse werkende vrouw maar eentje dat een bijdrage levert aan haar globale arbeidstevredenheid en dat is het hebben van een interessante baan. De algemene arbeidstevredenheid van de vrouwelijke werkenden in de Europese landenblokken wordt doorgaans door de (on)tevredenheid met meerdere werkaspecten beïnvloed.

Ook hier kan men opmerken dat Vlaanderen in een *Europees vergelijkende context* van positie wisselt al naargelang het gaat over vrouwelijke werkzaamheid of globale arbeidstevredenheid van vrouwen. Waar Vlaanderen op gebied van vrouwelijke werkzaamheidsgraad tot de middenklasse behoort, maakt het deel uit van de hekkensluiters als het over globale tevredenheid met het werk handelt. Ook dit is een beleidsrelevant aandachtspunt.

Figuur 14 Werkzaamheidsgraad en arbeidstevredenheid vrouwen in 2005, Europese vergelijking, 15-64 jaar



* Gegevens werkzaamheidsgraad = Vlaams Gewest en gegevens arbeidstevredenheid = Vlaamse Gemeenschap

** Gegevens werkzaamheidsgraad = Verenigd Koninkrijk en gegevens arbeidstevredenheid = Groot-Brittannië

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE), ISSP 2005 (bewerking SVR)

In het Vlaamse Gewest is de *werkzaamheidsgraad bij de vijfenvijftigplussers* in 2008 blijven hangen bij 34,3%; een prestatie die ver verwijderd is van de Europese 50%-doelstelling tegen 2010. In een internationale rangorde doet Vlaanderen het voor deze bevolkingsgroep dan ook bijzonder slecht en bengelt onderaan.

Net zoals de Noord-Europese vijftigplussers hebben de Vlaamse ouderen niet echt een meer *traditionele opvatting over arbeid* dan jongeren. In sommige EU-landengroepen is dat wel het geval. Dit laatste zou men eigenlijk verwachten aangezien verscheidene studies aantonen dat ouderen over het algemeen iets traditioneler ingesteld zijn.

Ook op gebied van waardering van *intrinsieke en extrinsieke werkaspecten* blijken de Vlaamse vijftigplussers geen afwijkende visie ten aanzien van de jongere werkenden te vertonen. Dit komt overeen met gegevens uit de Vlaamse onderzoeksliteratuur. Alleen weten de oudere Vlamingen wel de *sociale* kant van een job hoger in te schatten, net zoals hun Scandinavische leeftijdsgenoten. De werkenden in de andere Europese landen hebben een verschillende houding tegenover de intrinsieke en extrinsieke dimensie van een baan. Behalve in Zuid-Europa, geven de vijftigplussers in vergelijking met de jongere generaties een significant lagere waardering aan de extrinsieke zijde van het werk. Over de intrinsieke karakteristieken heerst er helemaal geen Europese eensgezindheid.

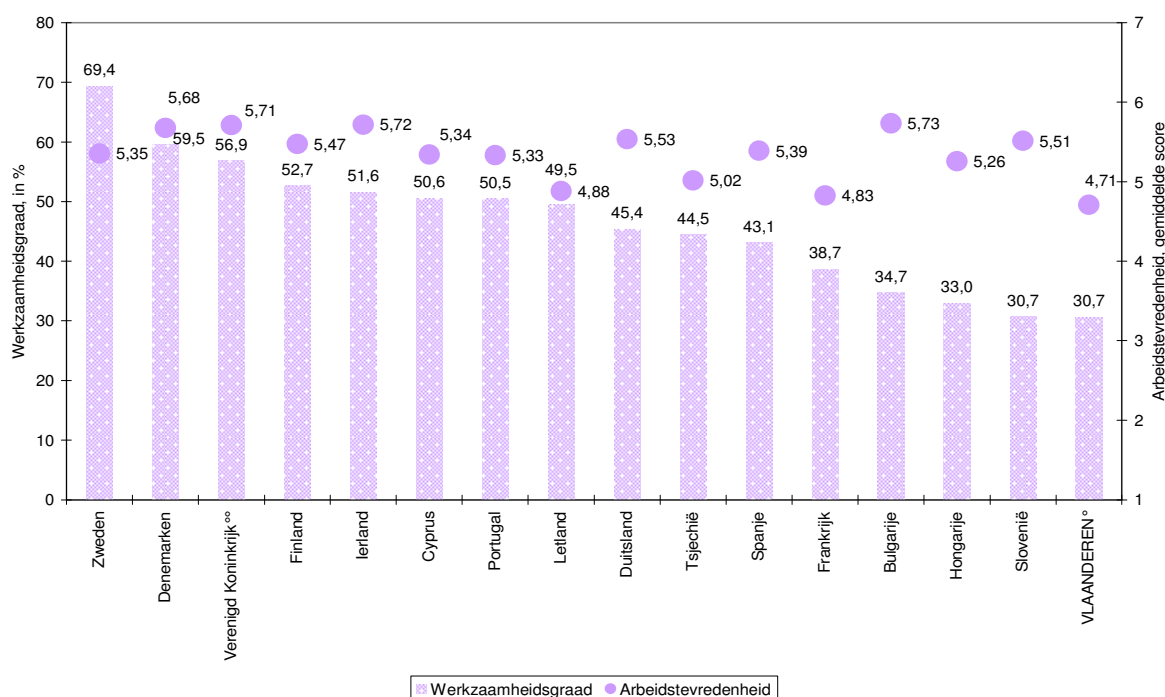
Net zoals in Oost- en West-Europa wijkt de *arbeidstevredenheid* bij de werkende vijftigplussers in Vlaanderen niet significant af van die bij de collega's die aan het begin van hun loopbaan staan. In Noord- en Zuid-Europa daarentegen heerst er een beduidend hogere arbeidstevredenheid bij de oudere werkbevolking. Ook in de (internationale) literatuur komt men niet tot een eenduidig beeld.

Voor de Vlaamse werkende oudere draagt enkel een interessante job bij tot de globale arbeidstevredenheid, in de meeste landengroepen spelen meerdere aspecten een rol. Werkzekerheid, een hoog inkomen en een baan waarin men zelfstandig kan werken, werden meermaals vernoemd bij de Noord- en West-Europese vijftigplussers.

In een *Europees kader* komt de lage arbeidsdeelname van de ouderen volop in het vizier. Niet alleen draagt Vlaanderen de rode lantaarn op het vlak van werkzaamheidsgraad bij de 55-64-jarigen, de Vlaamse werkende ouderen blijken ook de laagste score voor globale arbeidstevredenheid te hebben. Dit is zeker een speciaal aandachtspunt in het licht van de huidige situatie waar het net de bedoeling is om (oudere) mensen over de streep te trekken om langer aan het werk te blijven.

Om de arbeidstevredenheid, en laten we hopen de werkzaamheidsgraad hoger te krijgen, zal door het beleid en de sociale partners vooral moeten ingespeeld worden op de werkaspecten die de werknemers zelf belangrijk vinden. De hamvraag is dan ook: "Welke maatregelen en omstandigheden kunnen een job interessant maken en houden voor de werkende Vlamingen? Wat geeft de Vlaamse werkenden het gevoel dat zijn/haar job belangrijk is voor de samenleving?"

Figuur 15 Werkzaamheidsgraad en arbeidstevredenheid ouderen in 2005, Europese vergelijking, 55-64 jaar



* Gegevens werkzaamheidsgraad = Vlaams Gewest en gegevens arbeidstevredenheid = Vlaamse Gemeenschap

** Gegevens werkzaamheidsgraad = Verenigd Koninkrijk en gegevens arbeidstevredenheid = Groot-Brittannië

Bron: Eurostat LFS, FOD Economie - ADSEI EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE), ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bibliografie

Bauer, T. K. (2004). *High performance workplace practices and job satisfaction: evidence from Europe, Discussion paper no. 1265*. Institute for the Study of Labour (IZA).

Carton, A., Vander Molen, T., Pickery, J. & Van Geel, H. (2006). *Basisdocumentatie: Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen 2005, SVR-Technisch rapport 2006/1*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.

De Witte, H. (1990). *Conformisme, radicalisme en machteloosheid. Een onderzoek naar de sociaal-culturele en sociaal-economische opvattingen van arbeiders in Vlaanderen*. Leuven: HIVA - KU Leuven.

De Witte, H. (2000). 'Houdingen tegenover arbeid in België op de drempel van de eenentwintigste eeuw'. In: Dobbelaere, K., Elchardus, M., e.a. (eds.), *Verloren Zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Brussel/Tielt: Koning Boudewijnstichting/Lannoo, p. 77-115.

De Witte, H., Hooghe, J., Vandoorne, J. & Glorieux, I. (2001). 'Prettig werken in een gezonde samenleving'. In: *Vlaanderen gepeild!*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, p. 73-98.

Elchardus, M. & Smits, W. (2007). Meer tijd, meer geld, meer promotiekansen op het werk,.... In: *Vlaanderen gepeild!*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering, p. 78-113.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.

Ferrera, M. (1996). The Southern Model of Welfare in Europe. In: *Journal of European Social Policy*, vol. 6, nr. 1, p. 17-37.

FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, <http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzameling/enquetes/eak/index.jsp>, geraadpleegd op 12 oktober 2009.

Herremans, W. & Van Gils, S. (2004). Tien jaar in een oogopslag - de Vlaamse arbeidsmarkt in Europa. In: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek editie 2004*. Leuven: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Hooghe, J. & De Witte, H. (1998). *Herverdelen is een kunst. Houdingen van werknemers ten aanzien van diverse vormen van arbeidsherverdeling*. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Kalleberg, A. & Loscocco, K. (1983). Aging, Values and Rewards: explaining age differences in job satisfaction. In: *American Sociological Review*, 48: 78-90.

Medgyesi, M. & Róbert, P. (2003). Satisfaction with work in a European perspective: center and periphery, "old" and "new" market economies compared. In: *Review of Sociology*, vol. 9 (2003) 1, p. 43-68.

Mok, A. & Van Goethem, W. (1992). Werken in de prestatie maatschappij. In: Kerkhofs, J., Dobbelaere, K. e.a. (eds.), *De versnelde ommekeer. De waarden van Vlamingen, Walen en Brusselaars in de jaren negentig*. Tielt: Lannoo, p. 69-91.

Muyters, P. (2009). *Beleidsnota Werk 2009-2014*. Brussel: Vlaamse overheid.

Pickery, J. (2006). *Een statistische analyse van toenemende of dalende ongelijkheid in participatie. Van kruistabellen naar oddsratio's en van oddsratio's naar een logistische*

- regressie (en terug), *SVR-Technisch Rapport 2006/3*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Pickery, J. (2008). *De interpretatie van interactie-effecten in regressiemodellen*, *SVR-Technisch Rapport 2008/1*. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Rosenberg, M. J. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, IL: Free Press.
- Scholz, E., Harkness, J. & Faass, T. (2008). ISSP Study Monitoring 2005. Report to the ISSP General Assembly on monitoring work undertaken for the ISSP by GESIS-ZUMA, Germany. In: *GESIS-Methodenberichte*, nr. 4/2008.
- Stevens, E. & Van Gils, S. (2004). *Via Warschau naar Lissabon. Een verkenning van de arbeidsmarkt(en) in de nieuwe lidstaten van de Europese Unie*, *WAV-Rapport september 2004*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2000). *Sociaal Cultureel Rapport 2000*. Den Haag: SCP.
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. In: *Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538.
- Tarnai, C., Grimm, H. & Watermann, R. (1995). 'Work Values in European Comparison: School Education and Work Orientation in Nine Countries'. In: *Journal für Internationale Bildungsforschung*, vol. 1, nr. 2, p. 139-163.
- Vandenbroucke, F. (2004). *Beleidsnota Werk 2004-2009*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2003). Arbeidsethos in Vlaanderen. Een exploratie van de morele inbedding van arbeid op basis van het APS-survey van 1998. In: *Tijdschrift voor Sociologie 2003*, volume 24, nr. 1, 37-63.
- Van Gils, S. (2003). Lissabon-Vlaanderen: 70-63,5. In: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek editie 2003*. Leuven: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Vanweddigen, M. (2006). *Vlamingen en hun opvattingen over (betaalde) arbeid*, *Stativaria 38*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Vlaamse overheid (2007). *Lissabonstrategie: Vlaams hervormingsprogramma 2005-2008, voortgangsrapportering september 2007*, brochure gebaseerd op de mededeling van de Vlaamse Regering van 21.09.2007 (VR 2007/21.09/MED.08). Brussel: Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid.
- Vlaamse overheid (2009). Beleidsdomeinspecifieke bijdrage deel 3.9 beleidsdomein Werk en Sociale Economie. In: *Bijdrage Vlaamse administratie aan het regeerprogramma van de aantredende Vlaamse Regering*. Brussel: Departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid.
- Vlaamse Regering (2009). *Vlaanderen 2009-2014. Een daadkrachtig Vlaanderen in beslissende tijden. Voor een vernieuwende, duurzame en warme samenleving*. Brussel: Vlaamse Regering.
- Vecernik, J. (2003). *Work and job values in CEE and EU countries*. Sociological Paper 03:3, Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic, Prague.
- Vecernik, J. (2006). Work values and job attitudes in the Czech Republic between 1997 and 2005. In: *Czech Sociological Review*, vol 42, no.6, 1219-1240.

Vollebergh, W., Ledema, J. & Meeuws, W. (1997). Conservatisme in Nederland 1970-1992. Het belang van leeftijds-, cohort- en leeftijdsverschillen. In: *Sociologische Gids*, 44 (2), 100-121.

Work Orientation drafting Group ISSP (2003). The 2005 ISSP Work Orientation module. Report for preliminary discussion at the ISSP meeting 26-30 april 2003. Obernai-France.

Zanders, H. (1994). 'Changing Work Values'. In: Ester, P., Halman, L. e.a. (eds), *The Individualizing Society. Value change in Europe and North America*. Tilburg: Tilburg University Press, p. 129-153.

Bijlagen

- Bijlage 1 Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar enkele achtergrondkenmerken, Europese vergelijking, gemiddelde scores
- Bijlage 2 Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar enkele achtergrondkenmerken, Europese vergelijking, gemiddelde scores
- Bijlage 3 Significantie verschilscores (on)tevredenheid met werkaspecten bivariaat en multivariaat, Europese vergelijking, naar achtergrondkenmerken
- Bijlage 4 Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeids-
tevredenheid, Europese vergelijking, naar achtergrondkenmerken

Bijlage 1

Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar opleidingsniveau, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
laag	4,24	4,13	3,82
midden	4,14	4,17	3,70
hoog	3,97	4,28	3,83
West-Europa			
laag	4,19	4,27	3,88
midden	4,18	4,26	3,94
hoog	4,13	4,33	3,92
Noord-Europa			
laag	3,86	4,19	3,61
midden	3,70	4,36	3,68
hoog	3,74	4,45	3,75
Zuid-Europa			
laag	4,37	4,17	4,11
midden	4,50	4,37	4,43
hoog	4,47	4,44	4,34
Oost-Europa			
laag	4,24	4,01	3,80
midden	4,40	4,22	4,06
hoog	4,42	4,40	4,18

^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar beroepsstatuut, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
werknemer	4,09	4,18	3,76
zelfstandige	4,14	4,35	3,83
West-Europa			
werknemer	4,18	4,26	3,90
zelfstandige	4,05	4,51	3,88
Noord-Europa			
werknemer	3,78	4,36	3,72
zelfstandige	3,55	4,36	3,50
Zuid-Europa			
werknemer	4,40	4,21	4,17
zelfstandige	4,34	4,27	4,13
Oost-Europa			
werknemer	4,33	4,12	3,95
zelfstandige	4,25	4,34	3,96

^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

**Aspecten die volgens werkenden belangrijk zijn in een baan, naar werkregime,
Europese vergelijking, gemiddelde scores^o**

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
voltijds	4,13	4,20	3,74
deeltijds	4,01	4,19	3,88
West-Europa			
voltijds	4,21	4,31	3,89
deeltijds	4,06	4,23	3,97
Noord-Europa			
voltijds	3,76	4,38	3,67
deeltijds	3,72	4,26	3,84
Zuid-Europa			
voltijds	4,39	4,22	4,16
deeltijds	4,40	4,24	4,18
Oost-Europa			
voltijds	4,32	4,13	3,94
deeltijds	4,36	4,28	4,00

^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijlage 2

Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar geslacht, Europese vergelijking, gemiddelde scores °

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
man	3,17	3,84	3,43
vrouw	3,06	3,85	3,69
West-Europa			
man	2,95	3,97	3,77
vrouw	2,34	3,85	3,82
Noord-Europa			
man	3,20	4,11	3,69
vrouw	2,90	4,12	4,03
Zuid-Europa			
man	3,31	3,57	3,81
vrouw	2,95	3,42	3,78
Oost-Europa			
man	2,96	3,61	3,74
vrouw	2,74	3,49	3,81

° Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar leeftijd, Europese vergelijking, gemiddelde scores °

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
15-24	3,19	3,80	3,42
25-49	3,13	3,89	3,55
50-64	3,07	3,72	3,59
West-Europa			
15-24	3,00	3,79	3,76
25-49	2,90	3,90	3,77
50-64	2,84	3,98	3,87
Noord-Europa			
15-24	2,99	3,74	3,46
25-49	3,08	4,11	3,84
50-64	3,02	4,19	3,98
Zuid-Europa			
15-24	2,95	3,27	3,54
25-49	3,08	3,05	3,82
50-64	3,00	3,57	3,81
Oost-Europa			
15-24	2,89	3,46	3,59
25-49	2,89	3,56	3,78
50-64	2,75	3,57	3,83

° Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Aspecten die volgens werkenden aanwezig zijn in de belangrijkste baan, naar werkregime, Europese vergelijking, gemiddelde scores^o

Landengroepen	Extrinsieke aspecten	Intrinsieke aspecten	Sociale aspecten
Vlaanderen			
voltijds	3,15	3,86	3,52
deeltijds	3,05	3,85	3,67
West-Europa			
voltijds	3,13	3,93	3,80
deeltijds	2,94	3,85	3,83
Noord-Europa			
voltijds	3,11	4,16	3,84
deeltijds	2,74	3,94	4,04
Zuid-Europa			
voltijds	3,08	3,52	3,81
deeltijds	2,66	3,30	3,54
Oost-Europa			
voltijds	2,87	3,56	3,79
deeltijds	2,63	3,47	3,61

^o Gemiddelde scores variëren van 1 (helemaal niet eens) tot 5 (helemaal eens)
Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijlage 3

Significantie vershilscores (on)tevredenheid met werkaspecten bivariaat en multivariaat, Europese vergelijking, naar achtergrondkenmerken^{ooo}

Landengroepen en landen	Werkzekerheid	Hoog inkomen	Goede mogelijkheden om vooruit te komen	Interessante baan	Baan waarin men zelfstandig kan werken	Baan waarin men anderen kan helpen	Baan die nuttig is voor de samenleving
Vlaanderen							
geslacht	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
leeftijdsklassen	NS	NS	*	NS	NS	**	*
opleidingsniveau	***	***	***	***	NS	***	NS
beroepsstatuut	*	NS	NS	***	*	NS	NS
werkregime	*	NS	NS	NS	NS	NS	NS
West-Europa							
geslacht	NS	***	NS	NS	*	*	NS
leeftijdsklassen	*	NS	NS	*	*	NS	NS
opleidingsniveau	***	***	***	NS	NS	***	**
beroepsstatuut	**	NS	NS	***	***	NS	NS
werkregime	**	**	*	NS	NS	NS	NS
Noord-Europa							
geslacht	***	***	***	NS	***	NS	NS
leeftijdsklassen	NS	NS	***	***	NS	***	***
opleidingsniveau	***	***	NS	***	**	***	***
beroepsstatuut	***	***	***	***	***	**	NS
werkregime	***	***	*	**	NS	NS	NS
Zuid-Europa							
geslacht	**	***	***	***	**	**	***
leeftijdsklassen	***	NS	NS	***	***	***	***
opleidingsniveau	**	***	*	***	*	NS	***
beroepsstatuut	NS	***	NS	***	***	***	***
werkregime	***	***	***	***	NS	***	**
Oost-Europa							
geslacht	***	***	***	*	*	NS	NS
leeftijdsklassen	NS	NS	*	*	**	NS	NS
opleidingsniveau	NS	***	***	**	NS	NS	***
beroepsstatuut	***	***	***	***	***	**	*
werkregime	**	**	**	***	NS	***	NS

^o Bivariate conclusies multivariaat bevestigd

^{oo} Bivariate conclusies maar voor één van de (sub)categorieën multivariaat bevestigd

^{ooo} Referentiecategorie: geslacht (man), leeftijd (15-24), opleiding (laaggeschoold), beroepsstatuut (werknemer), werkregime (voltijds)

* Significantie $p < 0,05$

** Significantie $p < 0,01$

*** Significantie $p < 0,001$

NS: niet significant

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijlage 4

Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, naar geslacht, Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Man										
werkzekerheid	-0,043	0,411	0,039	0,111	0,079	0,003	0,139	0,000	0,127	0,000
hoog inkomen	0,132	0,020	0,206	0,000	0,131	0,000	0,149	0,000	0,108	0,001
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,043	0,457	0,076	0,004	0,051	0,057	0,081	0,017	-0,012	0,690
interessante baan	0,188	0,001	0,431	0,000	0,380	0,000	0,173	0,000	0,232	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,070	0,188	0,046	0,066	0,067	0,011	0,038	0,235	-0,013	0,638
baan waarin men anderen kan helpen	0,031	0,599	-0,080	0,003	0,000	0,992	0,040	0,261	0,004	0,889
baan die nuttig is voor de samenleving	0,126	0,023	0,002	0,947	0,024	0,375	-0,075	0,028	-0,015	0,609
R ²	0,145		0,321		0,285		0,161		0,115	
Vrouw										
werkzekerheid	-0,038	0,549	0,054	0,038	0,036	0,188	0,110	0,001	0,073	0,012
hoog inkomen	-0,034	0,619	0,119	0,000	0,094	0,001	0,129	0,000	0,075	0,019
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,043	0,522	0,143	0,000	0,073	0,014	0,049	0,155	0,058	0,069
interessante baan	0,303	0,000	0,318	0,000	0,362	0,000	0,278	0,000	0,276	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	-0,012	0,853	0,118	0,000	0,063	0,028	0,035	0,304	-0,010	0,723
baan waarin men anderen kan helpen	0,045	0,534	-0,036	0,230	0,010	0,752	0,038	0,332	0,106	0,001
baan die nuttig is voor de samenleving	0,055	0,423	0,033	0,266	-0,014	0,644	-0,013	0,740	-0,038	0,217
R ²	0,118		0,270		0,225		0,204		0,158	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, naar leeftijd, Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
15-24										
werkzekerheid	-0,270	0,055	0,149	0,002	0,074	0,301	0,151	0,022	-0,061	0,408
hoog inkomen	0,234	0,083	0,189	0,001	0,271	0,000	0,188	0,008	0,153	0,062
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,118	0,498	0,050	0,374	0,085	0,261	-0,126	0,138	0,164	0,040
interessante baan	-0,026	0,895	0,417	0,000	0,259	0,001	0,416	0,000	0,228	0,005
baan waarin men zelfstandig kan werken	-0,089	0,527	0,018	0,730	0,097	0,177	0,071	0,360	-0,136	0,048
baan waarin men anderen kan helpen	0,242	0,169	-0,001	0,992	0,090	0,262	0,051	0,562	0,079	0,345
baan die nuttig is voor de samenleving	0,227	0,102	0,085	0,150	-0,013	0,859	-0,142	0,082	-0,033	0,681
R ²	0,267		0,366		0,336		0,282		0,162	
25-49										
werkzekerheid	0,010	0,831	0,005	0,814	0,044	0,069	0,113	0,000	0,079	0,002
hoog inkomen	0,045	0,378	0,173	0,000	0,095	0,000	0,164	0,000	0,095	0,001
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,065	0,206	0,150	0,000	0,070	0,006	0,115	0,000	0,060	0,028
interessante baan	0,196	0,000	0,376	0,000	0,420	0,000	0,185	0,000	0,240	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,065	0,177	0,076	0,001	0,045	0,069	0,018	0,513	-0,007	0,761
baan waarin men anderen kan helpen	0,027	0,606	-0,025	0,299	0,001	0,968	0,045	0,146	0,077	0,004
baan die nuttig is voor de samenleving	0,065	0,201	0,009	0,700	0,001	0,974	-0,028	0,350	-0,030	0,248
R ²	0,107		0,315		0,278		0,193		0,140	
50-64										
werkzekerheid	-0,023	0,813	0,101	0,009	0,082	0,018	0,097	0,053	0,196	0,000
hoog inkomen	-0,044	0,700	0,150	0,000	0,093	0,015	0,097	0,094	0,075	0,105
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,084	0,437	0,026	0,538	0,037	0,295	-0,019	0,727	-0,094	0,028
interessante baan	0,363	0,001	0,325	0,000	0,306	0,000	0,255	0,000	0,286	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,019	0,838	0,130	0,001	0,073	0,039	0,037	0,498	0,014	0,723
baan waarin men anderen kan helpen	0,008	0,942	-0,160	0,000	0,009	0,813	0,023	0,710	-0,009	0,837
baan die nuttig is voor de samenleving	0,077	0,465	0,004	0,932	0,024	0,492	-0,049	0,404	-0,022	0,587
R ²	0,118		0,219		0,196		0,118		0,147	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, naar opleiding, Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Laaggeschoold										
werkzekerheid	0,055	0,492	0,063	0,016	0,077	0,043	0,111	0,000	0,147	0,000
hoog inkomen	-0,004	0,968	0,185	0,000	0,128	0,001	0,156	0,000	0,069	0,024
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,159	0,081	0,041	0,153	0,023	0,597	0,051	0,067	0,003	0,910
interessante baan	0,200	0,029	0,396	0,000	0,340	0,000	0,217	0,000	0,264	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,168	0,040	0,098	0,000	0,100	0,011	0,037	0,158	-0,002	0,943
baan waarin men anderen kan helpen	0,144	0,115	-0,049	0,092	-0,004	0,928	0,057	0,054	0,114	0,000
baan die nuttig is voor de samenleving	-0,035	0,682	-0,022	0,435	0,008	0,844	-0,094	0,001	-0,025	0,380
R²	0,214		0,285		0,245		0,167		0,161	
Middengeschoold										
werkzekerheid	-0,042	0,511	0,062	0,125	0,066	0,106	0,299	0,000	0,024	0,520
hoog inkomen	0,014	0,845	0,212	0,000	0,175	0,000	0,058	0,419	0,122	0,005
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,039	0,592	0,077	0,089	-0,006	0,882	0,106	0,171	0,013	0,763
interessante baan	0,251	0,001	0,469	0,000	0,392	0,000	0,233	0,002	0,236	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,071	0,320	0,055	0,165	0,067	0,105	-0,014	0,860	-0,084	0,025
baan waarin men anderen kan helpen	0,003	0,967	-0,128	0,002	-0,026	0,560	-0,012	0,905	0,013	0,760
baan die nuttig is voor de samenleving	0,132	0,068	0,086	0,049	0,028	0,508	0,225	0,027	0,052	0,188
R²	0,146		0,440		0,279		0,387		0,103	
Hooggeschoold										
werkzekerheid	-0,127	0,051	0,027	0,365	0,043	0,108	0,084	0,151	0,081	0,106
hoog inkomen	0,161	0,016	0,112	0,001	0,085	0,003	0,145	0,033	-0,013	0,825
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,026	0,695	0,225	0,000	0,090	0,001	0,051	0,428	0,173	0,003
interessante baan	0,240	0,000	0,291	0,000	0,393	0,000	0,299	0,000	0,237	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	-0,124	0,055	0,084	0,006	0,036	0,186	0,051	0,403	0,156	0,002
baan waarin men anderen kan helpen	0,016	0,824	0,008	0,812	0,028	0,321	-0,086	0,206	-0,042	0,431
baan die nuttig is voor de samenleving	0,129	0,064	0,019	0,598	-0,002	0,942	0,081	0,211	-0,096	0,061
R²	0,121		0,271		0,249		0,209		0,171	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, naar beroepsstatuut, Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Werknemer										
werkzekerheid	-0,059	0,158	0,043	0,026	0,053	0,008	0,130	0,000	0,097	0,000
hoog inkomen	0,051	0,266	0,164	0,000	0,094	0,000	0,143	0,000	0,090	0,000
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,058	0,206	0,108	0,000	0,072	0,001	0,066	0,011	0,013	0,561
interessante baan	0,257	0,000	0,371	0,000	0,387	0,000	0,230	0,000	0,272	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,035	0,415	0,086	0,000	0,057	0,005	0,026	0,312	-0,003	0,875
baan waarin men anderen kan helpen	0,068	0,158	-0,064	0,003	-0,002	0,929	0,035	0,219	0,064	0,006
baan die nuttig is voor de samenleving	0,076	0,094	0,020	0,340	0,014	0,495	-0,042	0,122	-0,033	0,146
R ²	0,149		0,286		0,256		0,181		0,142	
Zelfstandige										
werkzekerheid	0,105	0,430	0,098	0,100	0,106	0,141	0,181	0,001	0,072	0,342
hoog inkomen	0,087	0,536	0,141	0,030	0,234	0,001	0,187	0,005	0,097	0,232
goede mogelijkheden om vooruit te komen	-0,063	0,674	0,113	0,084	-0,055	0,423	0,072	0,264	0,044	0,553
interessante baan	0,075	0,554	0,379	0,000	0,235	0,002	0,149	0,015	0,121	0,099
baan waarin men zelfstandig kan werken	-0,064	0,597	0,050	0,384	-0,029	0,679	-0,216	0,000	-0,125	0,072
baan waarin men anderen kan helpen	-0,043	0,747	0,035	0,603	0,147	0,053	0,089	0,197	-0,057	0,444
baan die nuttig is voor de samenleving	0,186	0,175	0,012	0,855	-0,073	0,319	-0,057	0,407	0,042	0,562
R ²	0,065		0,280		0,208		0,175		0,068	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

**Bijdrage van (on)tevredenheid met werkaspect(en) tot algemene arbeidstevredenheid, naar
werkregime Europese vergelijking, beta-coëfficiënten en significantie**

Werkaspect	Vlaanderen		West-Europa		Noord-Europa		Zuid-Europa		Oost-Europa	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
Voltijds										
werkzekerheid	-0,038	0,387	0,039	0,060	0,039	0,059	0,130	0,000	0,092	0,000
hoog inkomen	0,118	0,014	0,182	0,000	0,143	0,000	0,138	0,000	0,103	0,000
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,023	0,646	0,128	0,000	0,055	0,010	0,082	0,001	0,019	0,397
interessante baan	0,230	0,000	0,369	0,000	0,381	0,000	0,218	0,000	0,269	0,000
baan waarin men zelfstandig kan werken	0,047	0,303	0,058	0,005	0,045	0,033	0,030	0,212	-0,017	0,401
baan waarin men anderen kan helpen	0,083	0,095	-0,063	0,005	0,045	0,044	0,036	0,186	0,052	0,022
baan die nuttig is voor de samenleving	0,091	0,051	0,017	0,446	0,011	0,599	-0,042	0,108	-0,036	0,105
R ²	0,163		0,291		0,272		0,182		0,138	
Deeltijds										
werkzekerheid	-0,003	0,977	0,105	0,010	0,108	0,048	0,055	0,509	0,091	0,376
hoog inkomen	-0,131	0,202	0,120	0,006	-0,069	0,217	0,126	0,160	0,200	0,076
goede mogelijkheden om vooruit te komen	0,095	0,341	0,057	0,214	0,016	0,791	-0,115	0,187	0,050	0,643
interessante baan	0,244	0,027	0,340	0,000	0,438	0,000	0,275	0,005	0,093	0,330
baan waarin men zelfstandig kan werken	-0,050	0,595	0,209	0,000	0,091	0,115	0,142	0,141	0,094	0,252
baan waarin men anderen kan helpen	-0,104	0,382	-0,029	0,539	-0,183	0,003	0,011	0,911	0,004	0,966
baan die nuttig is voor de samenleving	0,081	0,451	0,031	0,517	0,058	0,339	-0,078	0,390	0,039	0,669
R ²	0,064		0,318		0,245		0,148		0,157	

Bron: ISSP 2005 (bewerking SVR)

Reeds verschenen SVR-Rapporten

- 2009/6 De start van de gezinsvorming bij de Turkse en Marokkaanse tweede generatie in het Vlaamse Gewest
Een analyse op basis van Rijksregistergegevens
Martine Corijn & Edith Lodewijckx
- 2009/5 De Vlaamse Rand: socio-economisch profiel en een blik op het Vlaamse karakter
Daniël Derudder
- 2009/4 Echtscheiding en leefvorm na echtscheiding in het Vlaamse Gewest: verschillen naar herkomst
Een analyse op basis van Rijksregistergegevens voor volwassenen en kinderen
Martine Corijn & Edith Lodewijckx
- 2009/3 De nieuwe 'bevolkingsvooruitzichten 2007-2060'
Een vergelijking met vorige prognoses
Edwin Pelfrene
- 2009/2 Beleving van geluidshinder in Vlaanderen
Veerle Beyst & Guy Pauwels
- 2009/1 Gezondheid en gezondheidsgedrag in het Vlaamse Gewest: verschillen naargelang het huishoudtype
Martine Corijn
- 2008/6 Leren een leven lang in Vlaanderen?
Myriam Vanweddungen
- 2008/5 Kinderwens in Vlaanderen
Een sociaaldemografische profielschets
Christine Van Peer
- 2008/4 Good governance, corporate governance, government governance: what's in a name?
Een theoretische situaring van Beter Bestuurlijk Beleid
Dries Verlet
- 2008/3 Veranderende leefvormen in het Vlaamse Gewest, 1990-2007
Een analyses van gegevens uit het Rijksregister
Edith Lodewijckx
- 2008/2 Migratiebewegingen in het Vlaamse Gewest in de periode 1997-2006
Paul Willems
- 2008/1 Structuur van de Vlaamse uitvoer en kortetermijnprognose
Dirk Festraets & Thierry Vergeynst
- 2007/5 Wie participeert niet? Ongelijke deelname aan het maatschappelijke leven in verschillende domeinen
Guy Pauwels & Jan Pickery
- 2007/4 Het gewicht van de pensioenen
Feiten en percepties
Lieve Vanderleyden
- 2007/3 Digitale kloof in Vlaanderen
Marie-Anne Moreas

- 2007/2 Ouderen van vreemde herkomst in het Vlaamse Gewest
Origine, sociaaldemografische kenmerken en samenstelling van hun huishouden
Edith Lodewijckx
- 2007/1 Sociaaleconomisch profiel van de Vlaamse Rand en een blik op het Vlaamse
karakter
Gunter Desmet & Josée Lemaître
- 2006/1 Buitenlandse bedrijven in Vlaanderen - Een profielschets
Myriam Vanweddingen



Studiedienst van de Vlaamse Regering
Boudewijnlaan 30 - bus 23
1000 BRUSSEL
<http://www.vlaanderen.be/svr>

