

De perceptie van werknemers over preciaire arbeid. Een kwalitatief onderzoek naar de psychosociale processen die preciaire arbeid linken aan mentaal welzijn

Kim Bosmans*¹

Inleiding

In dit proefschrift worden de psychosociale processen die preciaire arbeid linken aan mentaal welzijn vanuit een werknemersperspectief onderzocht. ‘Preactie arbeid’ wordt gedefinieerd als een multidimensionaal concept bestaande uit zeven dimensies betreffende de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen: (1) instabiliteit van het werk, (2) een lage materiële verloning, (3) een gebrek aan sociale rechten en bescherming, (4) atypische werktijden, (5) een gebrek aan training en employability/inzetbaarheid, (6) een gebrek aan collectieve vertegenwoordiging, en (7) onevenwichtige persoonlijke machtsverhoudingen. Deze dimensies worden in dit doctoraat gedefinieerd als potentiële bronnen van stress.

De conclusies van het onderzoek laten zich samenvatten door de introductie van een nieuw conceptueel model, het *Employment Strain/Activation* (ESA)-model, dat de psychosociale processen die preciaire arbeid linken aan mentaal welzijn uitklaart. Deze processen kunnen negatief zijn en spanning (*strain*) veroorzaken. Ze kunnen echter ook positief zijn en werknemers activeren/motiveren (*activation*).

Methoden

Het ESA-model diende als interpretatiekader voor een empirisch onderzoek waarin deze psychosociale processen werden bestudeerd voor twee tewerkstellingsvormen die op verschillende vlakken als preciair worden beschouwd: uitzendarbeid en het dienstenchequesysteem (een gesubsidieerd systeem voor huishoudelijk werk in België). Om een beter zicht te krijgen op de psychosociale processen die preciaire arbeid met mentaal welzijn in verband brengen, werden er 96 diepte-interviews met uitzendkrachten uit België en Canada, en dienstenchequewerknemers uit België geanalyseerd.

* Kim.Bosmans@vub.ac.be

1 Onderzoeksgroep Interface Demography, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel

Psychosociale processen

Drie psychosociale processen linken preciaire arbeid aan het mentaal welzijn (zie figuur 1). Ten eerste lokken kenmerken van preciaire arbeid psychosociale ervaringen uit. Enkele voorbeelden zijn: zich oneerlijk behandeld voelen door een gebrek aan rechten en voordelen, of zich gefrustreerd en ‘gebruikt’ voelen door het tijdelijke karakter van uitzendjobs. Een uitzendkracht getuigde dat ze zich vaak een ‘wegwerpproduct’ voelde, aangezien ze na het beëindigen van uitzendjobs vaak zonder appreciatie en dankbaarheid weggestuurd werd. Dit deed haar twijfelen aan haar eigenwaarde. Vele uitzendkrachten vertelden ook dat ze zich uitgesloten voelden door toedoen van discriminatie en stigmatisering op het werk:

“Als er een personeelsfeest is bijvoorbeeld, of ze gaan eens bowlen met eten bij of ‘t één of ‘t ander... niet voor de interimers he. Ze delen een blad uit zogezegd voor u in te schrijven, en ge krijgt gij gewoon geen blad he. Ge wordt uitgesloten eh. Alé, zo voel ik dat toch aan ze.”

Echter, sommige aspecten van preciaire arbeid zoals ‘instabiliteit van het werk’ kunnen ook gepercipieerd worden als uitdagingen. Sommige werknemers houden van de afwisseling die werken op verschillende plaatsen met verschillende collega’s op tijdelijke basis biedt. Bovendien motiveert het sommige uitzendkrachten en geeft het hun de kans nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Dit komt tot uiting in het volgende citaat van een man die zijn vaste job opgegeven heeft om als uitzendkracht te kunnen werken bij verschillende bedrijven:

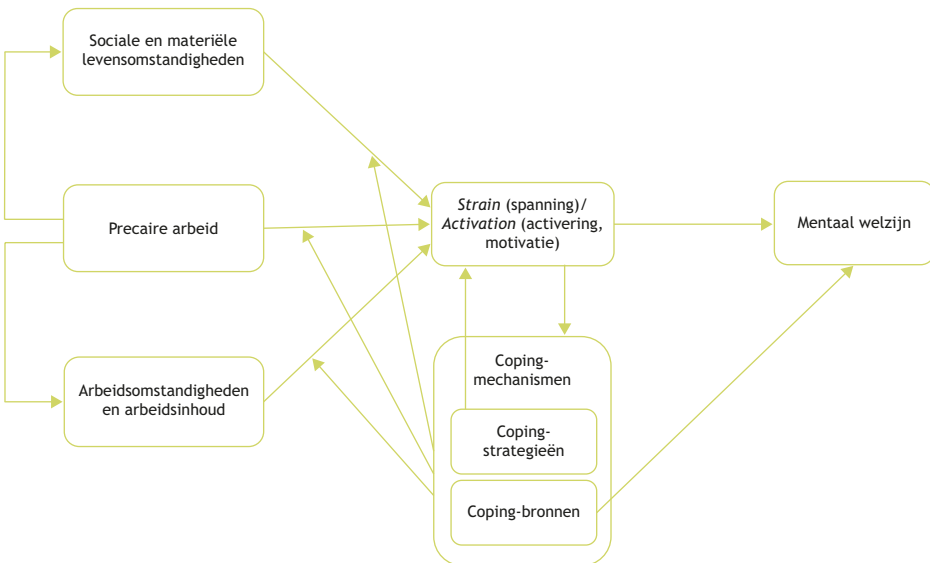
“Want mijn job, daar zat ik ook vast in eigenlijk. Dat was nog een oud boekhoudprogramma, en alleen die job kende ik. [...] Tegenover nu bij bedrijf X heb ik interessante mensen ontmoet, interessante werkwijzen... Door verschillende jobs te doen, weet ik hoe het zowat werkt in verschillende bedrijven.”

De twee andere mechanismen die preciaire arbeid linken aan mentaal welzijn zijn van een meer ‘indirecte aard’. Het tweede mechanisme verwijst naar de psychosociale ervaringen veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden (gevaarlijk werk, vuil werk, werktempo enz.) en de arbeidsinhoud (autonomie, variatie in het werk enz.) die niet zelden samenhangen met preciaire arbeid. Dit mechanisme wordt geïllustreerd door tijdelijke werknemers die zich oneerlijk behandeld voelen omdat men steeds de oninteressante of gevaarlijke taken naar hen doorschuift. Het is de minder machtige positie van deze uitzendkrachten tegenover vaste werknemers die ervoor zorgt dat deze uitzendkrachten op het werk systematisch de saaie of minst interessante taken toegewezen krijgen. Hierdoor voelen zij zich onrechtvaardig behandeld. Als een uitzendkracht ‘moeilijk doet’, kan het bedrijf beslissen dat hij niet meer moet terugkomen. Bovendien hebben vaste werknemers vaak een sleutelrol in het bepalen of uitzendkrachten al dan niet kunnen blijven, wat hun een zekere mate van macht geeft over de uitzendkrachten. Een ander voorbeeld is een dienstenchequewerknemer

die klaagt dat ze niet respectvol behandeld wordt, waardoor haar werk ook letterlijker ‘vuiler’ wordt dan het zou moeten zijn. Er rust een zeker stigma op het werk dat poetsvrouwen verrichten en sommige klanten accentueren het stigma door erg vuile of onterende taken op te dragen aan hun poetsvrouw. Zo getuigde een poetsvrouw dat ze opgedroogd braaksel moest opkuisen van een klant. Een andere poetsvrouw vertelde dat ze een vuile toiletpot met een schuurspons moest schoonmaken. Vele poetsvrouwen durven zulke taken niet weigeren door hun instabiele of minder machtige positie ten opzichte van de klant. Soms hangen kenmerken van ‘precaire arbeid’ echter ook samen met goede arbeidsomstandigheden of een interessante arbeidsinhoud, met positieve gevolgen voor het mentaal welzijn:

“Als ik mijn job goed doe, dan weet het uitzendkantoor dat ze op me kunnen rekenen en me kunnen uitzuren voor andere opdrachten bij andere werkgevers. Ze weten dat ik over expertise beschik, en ze kunnen me dan ook tewerkstellen bij meer prestigieuze klanten.”

De uitzendkracht in dit citaat heeft het gevoel veel controle te hebben over haar carrière, aangezien ze over waardevolle expertise beschikt. Uitzendarbeid stelt haar dan ook in staat om interessanter werk te krijgen bij interessantere werkgevers, wat haar motiveert.



Figuur 1. *Employment Strain/Activation-model.*

Ten derde heeft precare arbeid ook een invloed op de sociale en materiële levensomstandigheden van werknemers. Nefaste sociale en materiële levensomstandigheden lokken op hun beurt negatieve psychosociale ervaringen uit. De instabiele financiële

situatie waarin sommige uitzendkrachten zich bevinden, heeft bijvoorbeeld gevolgen voor hun sociaal leven:

“Weekend weg, neen... eens ietske gaan drinken met vriendinnen... Veel dingen moeten afzeggen. Ons sociaal leven lijdt daaronder. Gewoon om het feit, jah, de mensen willen u der wel bij, maar gij gaat niet tegen de mensen zeggen ‘ja maar van de maand gaat het niet ze’. Dus wat zegt ge? ‘Ik kan ni, ik heb al een andere afspraak’. Dus leugens om bestwil he... Maar zo isoleert ge u, ge wordt eenzaam, en daar worde dan ook nog eens ziek van.”

Een ander probleem is dat sommige uitzendkrachten door hun onstabiele financiële situatie geen lening krijgen bij de bank, waardoor ze zich geen huis kunnen veroorloven. Hierdoor voelen ze zich machteloos en gefrustreerd. Ze krijgen de kans niet om hun toekomst te plannen en hebben het gevoel hun leven niet op de rails te krijgen.

Coping

Bij het bestuderen van de bovengenoemde mechanismen zijn ‘*coping*-bronnen’ en ‘*coping*-strategieën’ van belang. *Coping*-bronnen zijn persoonlijke karakteristieken (bv. een gevoel van controle in het leven) of sociale aspecten (bv. sociale steun van vrienden) waarop mensen kunnen terugvallen om met bronnen van stress om te gaan. Ten eerste bekleden deze *coping*-bronnen (of een gebrek eraan) een intermediaire rol. Ervaringen gerelateerd aan precare arbeid beïnvloeden de *coping*-bronnen van werknemers, en deze *coping*-bronnen (of een gebrek eraan) oefenen op hun beurt een invloed uit op het mentale welzijn. In het volgende citaat wordt geïllustreerd hoe het tijdelijke karakter van uitzendarbeid een gebrek aan de *coping*-bron ‘controle’ (een gevoel van machteloos te staan in het leven) bewerkstelligt en werknemers frustreert:

“Ge zijt dan zo’n beetje speelbal van de situatie, en ge hebt daar geen invloed op. Ik bedoel van - ja zoals ik zei ‘ge moet dat [uitzendarbeid] doen, om te overleven - bij wijze van spreken’, en terwijl ge komt dan soms in ne context waar ge u best oké voelt, en dat ziet zitten om zo verder te doen, en zo uw persoonlijke mogelijkheden verder uit te bouwen, maar [lacht cynisch] op den duur weet ge het gewoon niet meer. Ge wordt gewoon makkelijk aan de kant geschoven, terwijl dat iets zou kunnen zijn dat een opstap zou kunnen betekenen, maar ja...”

Ten tweede werd er aangetoond dat *coping*-bronnen (of een gebrek eraan) ook een modererende rol spelen in de mechanismen die precare arbeid en mentaal welzijn aan elkaar linken. Zo vormt sociale steun bijvoorbeeld vaak een buffer voor de belastende effecten van precare arbeid op mentaal welzijn.

Ook de rol van *coping*-strategieën werd uitgeklaard. *Coping*-strategieën zijn manieren die helpen om te gaan met bronnen van stress. Deze bevorderen een goed mentaal

welzijn. Een voorbeeld is een dienstenchequewerkneemster die zichzelf vergelijkt met mensen in een ‘slechtere’ positie om zichzelf beter te voelen:

“Hier in België wordt het meer geapprecieerd dat je werkt in plaats van te leven van een werkloosheidsuitkering of van een leefloon uitgekeerd door het OCMW. Dus hier kies ik ervoor om te werken in de kuissector in plaats van niets te doen.”

Coping-strategieën kunnen echter ook een negatieve werking hebben en bijgevolg zorgen voor een slechter mentaal welzijn. Een voorbeeld is de *inverse coping*-strategie van deze in het vorige citaat: dienstenchequewerknemers vergeleken zich soms met mensen die het beter hebben, of ze vergeleken hun job met een andere ‘betere’ job die ze in het verleden bekleed hadden. Bovendien fungeren sommige *coping*-strategieën zelf als bronnen van stress. Zo beschouwen vele uitzendkrachten het constant zoeken naar werk door een instabiele arbeidsmarktpositie als heel stresserend.

Conclusie

Het *Employment Strain/Activation*-model biedt een interessant kader om de psychosociale processen tussen preciaire arbeid en mentaal welzijn te verklaren en te begrijpen. De resultaten van dit doctoraat bieden inzicht in de complexe interactieve relaties tussen verschillende dimensies van preciaire arbeid en de verschillende mechanismen in relatie tot het mentaal welzijn.

Daarnaast fungeren de conclusies van dit onderzoek als inspiratiebron voor het arbeidsmarktbeleid. Uitzendarbeid moet bijvoorbeeld niet enkel goed gereguleerd worden. Ook controle en sanctionering van werkgevers die zich niet houden aan de regels is nodig. Dit zal ervoor zorgen dat uitzendkrachten zich bijvoorbeeld minder gefrustreerd of onrechtvaardig behandeld voelen. Tot slot wijzen de resultaten van dit doctoraat erop dat beleidsmakers meer rekening moeten houden met de gevolgen van arbeidsmarktflexibiliteit voor het mentaal welzijn van werknemers. Dit is cruciaal om het werk ook ‘werkbaar’ te houden voor werknemers.

Verder lezen

Doctoraat te raadplegen in de bibliotheek van de Vrije Universiteit Brussel:

Bosmans, K. (2016). *Workers' perceptions of precarious employment. A qualitative study of the psychosocial processes linking employment experiences to mental well-being*. Doctoraatsthesis. Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociologie. Brussel.

Publicaties uit/gerelateerd aan dit doctoraat:

Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N. & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work. A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 53(2), 249-64.

- Bosmans, K., De Cuyper, N., Hardonk, S. & Vanroelen, C. (2015). Temporary agency workers as outsiders: An application of the established-outsider theory on the social relations between temporary agency and permanent workers. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 6, <http://dx.doi.org/10.3402/vgi.v6.27848>.
- Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F. & Vanroelen, C. (2016). Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54-67.
- Bosmans, K., De Cuyper, N., Vanroelen, C. & De Witte, H. (2015). Is uitzendarbeid een valkuil of een toegangspoort? In J. Denys (Ed.), *Uitzendwerk 360° Handboek* (pp.109-18). Leuven: Randstad & LannooCampus.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., Louckx, F. & Vanroelen, C. (2016). *Expert views on the manifestations of precarious employment in Flanders*. Interface Demography Working Paper no. 2016-3. Vrije Universiteit Brussel, Vakgroep Sociologie. Brussel.