

Kwaliteit van de arbeid en arbeidstransities

Josten, E. & Ester, P. (2005). *Quality of work life and work transition, the Netherlands in European perspective*. OSA publicatie A213.

Op de Lissabon top van 2000 zijn de lidstaten van de EU onder meer als doelstelling overeengekomen dat er meer en betere banen moeten worden gecreëerd. Het verbeteren van de kwaliteit van de arbeid is, zo wordt verondersteld, niet alleen goed voor werknemers, maar kan ook sociale uitsluiting en werkloosheid voorkomen, en de productiviteit verbeteren (European Commission, 2002; 2004; EU Employment Taskforce, 2003). Bovendien hebben werknemers met slechte arbeidsomstandigheden een grotere kans dat zij de arbeidsmarkt noodgedwongen moeten verlaten vanwege gezondheidsklachten (Van Deursen e.a., 2000). Maar wat voor ontsnapingsmogelijkheden zijn er voor werknemers die een baan hebben met een slechte kwaliteit van de arbeid? Wat kunnen zij doen om aan deze situatie te ontkomen?

Slechte kwaliteit van de arbeid en ontsnapingsmogelijkheden via transitie

Theoretisch gezien zijn er ten minste drie transitie die werknemers kunnen maken om aan een slechte kwaliteit van de arbeid te ontsnappen of om de blootstelling aan een slechte kwaliteit van de arbeid te verminderen. Ten eerste kunnen zij naar een andere werkgever omzien (transitie tussen organisaties of externe transitie). Ten tweede kunnen zij naar een andere functie bij dezelfde werkgever gaan (transitie binnen de organisatie of interne transitie). Deze transitie kunnen werknemers helpen te ontsnappen aan een slechte kwaliteit van de arbeid. Een derde (interne) strategie is om minder

uren te gaan werken in de huidige baan. Bij deze strategie ontsnappen werknemers niet aan de ongunstige situatie, maar wordt de mate van blootstelling aan de ongunstige situatie wel verminderd. Werknemers voor wie het moeilijk is om van baan of functie te veranderen, geven wellicht de voorkeur aan deze strategie.

Onderzoeksvragen

De centrale vraagstelling van ons onderzoek is welke elementen van een lage kwaliteit van de arbeid (bijvoorbeeld lichamelijk zwaar werk, hoge werkdruk) de kans vergroten of verminderen dat Nederlandse werknemers de volgende interne of externe transitie maken of willen maken:

- actief op zoek zijn naar een andere baan;
- feitelijk van baan veranderen: externe transitie;
- feitelijk van functie veranderen bij dezelfde werkgever: interne transitie;
- hun werkuren willen verminderen: interne transitie.

In het onderzoek is ook nagegaan of een baan- of functieverandering vervolgens de kwaliteit van de arbeid verbeterde, in andere woorden, of de transitie succesvol was. Verder is onderzocht of oudere werknemers, vrouwelijke werknemers en lager opgeleide werknemers anders reageren op een lage

kwaliteit van de arbeid dan jongere, mannelijke en hoger opgeleide werknemers. Ouderen en lager opgeleiden slagen er minder vaak in om te ontsnappen uit een baan met een slechte kwaliteit van de arbeid (European Commission, 2002). Hun reactie op een lage kwaliteit van de arbeid verdient daarom extra aandacht.

Op grond van theoretische overwegingen en de resultaten van eerder onderzoek zijn negen elementen van kwaliteit van de arbeid geselecteerd waarvan men mag veronderstellen dat ze invloed hebben op de mate waarin werknemers transities maken. Deze negen elementen zijn ingebed in vier dimensies. De vier dimensies en negen elementen zijn:

- arbeidsinhoud: werkdruk, autonomie in het werk, mogelijkheden voor ontwikkeling in het werk;
- arbeidsomstandigheden: lichamelijke zwaarte van het werk, ongezonde of gevaarlijke werkplek (bijvoorbeeld lawaai, werken onder gevaarlijke omstandigheden);
- arbeidsverhoudingen: ondersteuning en waardering door de leidinggevende, werksfeer;
- arbeidsvoorwaarden: carrièremogelijkheden binnen de organisatie, invloed op de eigen werktijden.

Determinanten van interne en externe transities

Om te toetsen wat voor effect kwaliteit van de arbeid heeft op de transities van werknemers zijn alle elementen van kwaliteit van de arbeid plus een aantal belangrijke achtergrondkenmerken zoals leeftijd en inkomen tegelijkertijd gerelateerd aan het wel of niet voorkomen van een transitie. Hierdoor kan de afzonderlijke invloed van ieder element worden bepaald, omdat er wordt gecorrigeerd voor de invloed van andere factoren. Tabel 1 geeft weer welke elementen van kwaliteit van de arbeid een significant effect hebben op het voorkomen van transities. Kort samengevat is leeftijd de belangrijkste achtergrondvariabele wat de transitie 'verandering van werkgever' betreft. Oudere werknemers veranderen veel minder vaak van baan dan jongere werknemers. Leeftijd heeft een sterker effect dan de elementen van kwaliteit van de arbeid. Een hogere leeftijd verkleint ook de kans dat werk-

nemers van functie veranderen bij dezelfde werkgever. Deze transitie wordt echter het sterkst beïnvloed door een van onze elementen van kwaliteit van de arbeid: werkdruk (zie tabel 1).

Werktijdwensen worden het sterkst beïnvloed door de achtergrondvariabele contractuele arbeidsduur. Deze variabele heeft een sterker effect dan de elementen van kwaliteit van de arbeid. Werknemers met een groot dienstverband willen vaker hun arbeidsomvang verminderen dan werknemers met een klein dienstverband. Werknemers met een klein dienstverband daarentegen willen vaker hun arbeidsomvang vermeerderen dan werknemers met een groot dienstverband. Dit is logisch, aangezien werknemers met een groot dienstverband meer ruimte hebben voor vermindering van hun arbeidsduur, terwijl werknemers met een klein dienstverband meer ruimte hebben voor uitbreiding van hun arbeidsduur.

Wat betreft de invloed van kwaliteit van de arbeid op transities was onze veronderstelling dat de kans groter is dat werknemers naar een andere werkgever (willen) gaan (externe transitie) als ze een gebrek hebben aan carrièremogelijkheden bij hun huidige werkgever en als ze onvoldoende ondersteuning krijgen van hun leidinggevende. Zoals tabel 1 laat zien, is dat inderdaad het geval. Een gebrek aan carrièremogelijkheden en onvoldoende ondersteuning door de leidinggevende zijn de twee elementen die de kans op vertrek naar een andere werkgever het meest vergroten. Een ongunstige score op deze elementen vergroot ook de kans dat werknemers minder uren willen gaan werken (interne transitie). Beide aspecten zijn dus belangrijke onderdelen van de kwaliteit van de arbeid van werknemers. Het geobserveerde effect op werktijdwensen betekent dat deze elementen de arbeidsparticipatie van werknemers kunnen bevorderen, want het hebben van goede carrièremogelijkheden en een goede leidinggevende vermindert de kans dat werknemers korter willen gaan werken. Wat de rol van de overheid hierbij zou moeten zijn, is niet vanzelfsprekend. Het verbeteren van de carrièremogelijkheden en de leidinggevende stijl is hoofdzakelijk een taak van individuele werkgevers (en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers). Zij dienen dus extra aandacht te besteden aan deze onderwerpen als de werksituatie in een bedrijf op dit terrein niet gunstig is. Het is echter

Tabel 1.

Overzicht van elementen met een significant effect op het voorkomen van transities van werknemers.

Elementen die de kans <i>vergroten</i> dat werknemers			
actief op zoek zijn naar een andere baan	van werkgever veranderen	van functie veranderen bij dezelfde werkgever	minder uren willen werken
1. <i>Weinig</i> carrièremogelijkheden binnen de organisatie	<i>Weinig</i> carrièremogelijkheden binnen de organisatie	<i>Hoge</i> werkdruk	<i>Hoge</i> werkdruk
2. <i>Weinig</i> ondersteuning door leidinggevende	(<i>Geen of lage</i> lichamelijke belasting)	<i>Veel</i> carrièremogelijkheden binnen de organisatie	<i>Weinig</i> carrièremogelijkheden binnen de organisatie
3. <i>Slechte</i> werksfeer		<i>Weinig</i> ondersteuning door leidinggevende	<i>Weinig</i> ondersteuning door leidinggevende
4. <i>Veel</i> invloed op werktijden		(<i>Geen of lage</i> lichamelijke belasting)	(<i>Hoge</i> lichamelijke belasting)
5. <i>Weinig</i> mogelijkheden voor ont-plooiing			(<i>Weinig</i> autonomie in het werk)

Noot: De elementen met het sterkste effect worden als eerste genoemd. Elementen met een vrijwel insignificant effect staan tussen haakjes.

Bron: OSA

belangrijk om een goed zicht te hebben op alle aspecten van de kwaliteit van de arbeid die de transities van werknemers beïnvloeden, ook als ze buiten de beïnvloedingssfeer van de overheid liggen.

De invloed van de andere elementen van de kwaliteit van de arbeid op de transities van werknemers is te zien in tabel 1. In het algemeen wordt het zoeken naar een andere baan voornamelijk door elementen uit de dimensies ‘arbeidsverhoudingen’ en ‘arbeidsvoorwaarden’ beïnvloed. Wat de werktijdwensen betreft, is het beeld gevarieerder; de kans dat werknemers meer uren willen werken wordt slechts door een paar elementen beïnvloed; de kans dat werknemers minder uren willen werken wordt door elementen uit alle vier de dimensies beïnvloed. Het element ‘ongezonde of gevaarlijke werkplek’ (bijvoorbeeld lawaai, werken onder gevaarlijke omstandigheden) heeft op geen enkele transitie een significant effect.

Het hebben van een hoge werkdruk is het element dat de meeste invloed heeft op de kans dat werknemers korter willen gaan werken. Het terugbrengen van de arbeidsduur kan de werkdruk verminderen mits de hoeveelheid werk ook wordt teruggebracht. Als de hoeveelheid werk niet wordt verminderd, zal de werkdruk niet dalen. Er is echter wel meer vrije tijd die onder meer benut kan worden voor rust en herstel.

Een hoge werkdruk heeft geen effect op de kans dat werknemers van baan willen veranderen. De elementen ‘lichamelijke zwaarte van het werk’ en ‘autonomie in het werk’ hebben hetzelfde effect: een ongunstige score op deze elementen vergroot ook de kans dat werknemers korter willen gaan werken, en heeft eveneens geen effect op de kans dat werknemers ander werk zoeken. Het effect op werktijdwensen suggereert dat werknemers een hoge werkdruk, lichamelijk zwaar werk en weinig autonomie in het werk wel degelijk vervelend vinden. Waarom vergroten deze elementen dan niet de kans dat zij ander werk zoeken?

Ten eerste kan het zo zijn dat een overgang naar een andere functie of werkgever de kwaliteit van de arbeid niet altijd verbetert. Uit ons onderzoek blijkt dat er bij de volgende elementen een verbetering optreedt na een overgang naar een andere

werkgever: de carrièremogelijkheden binnen de organisatie, de mate van ondersteuning door de leidinggevende en de autonomie in het werk. De carrièremogelijkheden nemen het meest toe. Ons onderzoek liet echter ook zien dat er geen verbetering optreedt in de werkdruk; integendeel, de werkdruk in een nieuwe baan of functie ligt gemiddeld genomen hoger dan de werkdruk in de oude baan of functie. Daarom geven werknemers wellicht eerder de voorkeur aan het verminderen van hun werkuren, als zij de werkdruk te hoog vinden, dan aan het veranderen van baan.

Een tweede reden voor het feit dat sommige elementen wel een invloed hebben op werktijdwensen van werknemers, maar niet op de kans dat zij een andere baan zoeken, is dat de kans op het vinden van een andere baan wel eens kleiner zou kunnen zijn als de huidige baan een slechtere kwaliteit van de arbeid heeft. Wat betreft lichamelijk zwaar werk is dat inderdaad het geval. Werknemers die lichamelijk zwaar werk doen, hebben een grotere kans dat de lichamelijke zwaarte van hun werk afneemt als zij van baan veranderen, dan wanneer zij in hun huidige baan blijven. De kans dat zij een andere baan vinden, is echter kleiner dan die van werknemers die geen lichamelijk zwaar werk doen. Waarschijnlijk zijn hun opleiding en vaardigheden minder in trek op de arbeidsmarkt en hebben zij daardoor een minder grote kans om ander werk te vinden. Omdat het voor werknemers met lichamelijk zwaar werk lastig is om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren door naar een andere baan te gaan, is het extra belangrijk dat er voldoende beleidsaandacht aan het arbeidsrisico lichamelijk zwaar werk wordt besteed.

Vrouwelijke werknemers en lager opgeleide werknemers

Ons onderzoek laat zien dat vrouwen en mannen niet verschillen in het voorkomen van baan- en functieveranderingen. Dit is in overeenstemming met de resultaten van Europees onderzoek (European Commission, 2002) waaruit bleek dat vrouwelijke werknemers net zo vaak uit een baan met een lage kwaliteit van de arbeid ontsnappen als mannelijke werknemers. Voor lager opgeleide werknemers is het beeld echter minder gunstig. Zij hebben een kleinere kans op een baan- of functie-

verandering dan hoger opgeleide werknemers en het hiervoor vermelde Europese onderzoek (European Commission, 2002) liet zien dat zij er minder vaak in slagen om uit een baan met een lage kwaliteit van de arbeid te ontsnappen dan hoger opgeleide werknemers. Waarschijnlijk zijn hun kennis en vaardigheden minder in trek op de arbeidsmarkt en mogelijk beschikken zij ook over meer bedrijfs-specifieke vaardigheden dan hoger opgeleide werknemers. Dit zal het voor hen lastiger maken om van werkgever te veranderen. Daarnaast lijken de werkoriëntaties van lager opgeleide en hoger opgeleide werknemers te verschillen. Voor lager opgeleide werknemers vergroot een gebrek aan loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever de kans niet dat ze van baan willen veranderen, terwijl dit bij hoger opgeleide werknemers wel de kans op het zoeken naar een andere baan vergroot. Een slechte sfeer op het werk heeft voor lageropgeleiden daarentegen een sterker effect op de kans dat zij van baan willen veranderen dan voor hogeropgeleiden. Dit wijst er op dat lager opgeleide werknemers meer belang hechten aan de vervulling van sociale behoeften in het werk en hoger opgeleide werknemers meer aan de vervulling van prestatiebehoeften. Mogelijk hebben lager opgeleide werknemers minder behoefte om iets te bereiken in hun werk, omdat zij inschatten dat dit door hun lagere opleiding toch niet haalbaar is of omdat zij die ambitie gewoonweg niet hebben. Het risico is echter dat zij hierdoor minder gericht zijn op het actief managen van hun loopbaan, en daardoor eerder in de problemen komen als zij hun huidige functie door een reorganisatie, ontslag of gezondheidsproblemen niet meer kunnen vervullen. Lager opgeleide werknemers zouden hun inzetbaarheid en daarmee hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren door opleidingen of cursussen te volgen die hun kennis en vaardigheden op peil houden en uitbreiden. Hun beperkte financiële middelen zullen het hen, in het algemeen, echter onmogelijk maken om veel geld te besteden aan opleidingen en cursussen. Het kan ook een grote stap voor hen zijn om weer een opleiding of cursus te volgen, als ze dit al jaren niet meer hebben gedaan. Vaak zullen zij, net als veel andere werknemers overigens, het belang van opleidingen en cursussen pas inzien op het moment dat zich een probleem voordoet. Hun werkgevers zullen vaak geen geld willen investeren in een opleiding die niet aansluit bij hun huidige functie. Daarom zijn er beleidsmaatregelen

nodig die het (financieel) aantrekkelijker maken voor (lager opgeleide) werknemers om cursussen of een opleiding te volgen die hun positie op de arbeidsmarkt verbetert.

Oudere werknemers

Dit onderzoek laat ook zien dat er extra aandacht nodig is voor de kwaliteit van de arbeid van oudere werknemers. Het is voor oudere werknemers moeilijker om van baan of functie te veranderen dan voor jongere werknemers. Daarom is het voor hen ook moeilijker om te evolueren naar arbeid van betere kwaliteit, als de huidige werksituatie slecht is. Een van de andere opties die zij hebben is de arbeidsmarkt helemaal verlaten via vervroegde exit-routes (bijvoorbeeld door de WAO in te gaan of vervroegd met pensioen te gaan). Momenteel is het echter lastiger geworden voor oudere werknemers om deze exit-routes nog langer te benutten. Oudere werknemers zouden er daardoor wellicht nog vaker voor opteren hun werkuren te verminderen, als hun kwaliteit van de arbeid slecht is. We veronderstelden daarom dat elementen die extra belastend zijn voor oudere werknemers sterker gerelateerd zullen zijn aan hun voorkeuren voor korter werken dan aan de voorkeuren van jongere werknemers. Een hoge lichamelijke belasting is zo'n element dat voor oudere werknemers bezwaarlijker is. Ons onderzoek toont dat een hoge lichamelijke belasting inderdaad de kans vergroot dat oudere werknemers minder uren willen werken, terwijl het geen effect heeft op de werktijdwensen van jongere werknemers. Verder vergroot een slechte werksfeer ook de kans dat oudere werknemers minder uren willen gaan werken, terwijl dit evenmin effect heeft op de werktijdwensen van jongere werknemers. Jongere werknemers veranderen sowieso veel vaker van baan dan oudere werknemers. Daarom hoeven zij minder snel binnen de huidige baan een oplossing te zoeken voor een slechte kwaliteit van de arbeid.

Vanwege de toenemende vergrijzing is het van belang dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers wordt vergroot. Het is daarom belangrijk een goed overzicht te hebben van de factoren die de werktijdwensen van oudere werknemers beïnvloeden. Om te stimuleren dat oudere werknemers langer doorwerken, zal het laatste deel van hun loop-

baan ook aantrekkelijk moeten zijn. Dit is echter niet iets vanzelfsprekends: het ouderenbeleid van de meeste werkgevers is nog steeds niet erg innovatief of stimulerend (Ester e.a., 2003). We zien daarom een belangrijke paradox op de huidige arbeidsmarkt. We claimen dat oudere werknemers langer moeten werken en er zijn al verschillende beleidsmaatregelen genomen die het hen moeilijker maken de arbeidsmarkt (te) vroegtijdig te verlaten, of het hen makkelijker maken hun loopbaan te verlengen.¹ Er is echter nog een gebrek aan beleidsmaatregelen die er voor zorgen dat de werkplekken van ouderen aantrekkelijker worden, zodat ze ook echt graag langer willen werken. Het vormgeven van een aantrekkelijke en uitdagende werksituatie voor oudere werknemers zou daarom een belangrijk onderdeel moeten zijn van beleid dat er op is gericht de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verlengen. Hoewel werkgevers en werknemers hier als eerste verantwoordelijk voor zijn, zou het verstandig zijn als de overheid er voor zorgt dat dit belangrijke onderwerp een hogere prioriteit krijgt op hun beleidsagenda.

Edith Josten

Peter Ester

OSA, Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

Noot

1. Om vervroegde uitstroom te bemoeilijken zijn er met name verschillende maatregelen genomen die vervroegde uitstroom financieel lastig maken (bijvoorbeeld beperking van de maximale duur van de WW-uitkering). Om verlenging van de loopbaan te vergemakkelijken zijn er onder meer maatregelen genomen die belemmeringen voor langer doorwerken wegnemen, die de beeldvorming over oudere werknemers positiever pogen te maken en die de werksituatie van ouderen minder belastend maken (cf. Kabinetsstandpunt stimuleren langer werken van ouderen, 2004).

Bibliografie

- Ester, P., Muffels, R. & Schippers, J. (2003). *De organisatie en de oudere werknemer*. Bussum: Coutinho.
- European Commission (2002). *Employment in Europe 2002. Recent trends and prospects*. Luxembourg: Of-

- Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2004). Trends. Thematic overview: quality in work: a priority for European employment policy? In: European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs. *European Employment Observatory. Review: Spring 2004*. pp 56-60. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU Employment Task Force (2003). *Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2004). *Adviesaanvraag SER Evaluatie Arboret 1998*. Den Haag: Ministerie van SZW.
- van Deursen, C.G.L., van Binnendijk, S. & van der Giezen, A.M. (2002). *Arbeidsrisico's en arbeidsongeschiktheid in de zorgsector*. Den Haag: Ministerie van SZW.