

University of Groningen

Tijdelijke banen en welzijn

van der Meer, Peter; Wielers, Rudi

Published in:
Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

DOI:
[10.5553/TvA/016922162014030002005](https://doi.org/10.5553/TvA/016922162014030002005)

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2014

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):
van der Meer, P., & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2), 141-157. <https://doi.org/10.5553/TvA/016922162014030002005>

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

ARTIKELEN

Tijdelijke banen en welzijn

Peter van der Meer & Rudi Wielers*

Overheidsbeleid in Europese landen is gericht op het creëren van een flexibele arbeidsmarkt om werkloosheid tegen te gaan. Zowel werkloosheid als tijdelijk werk hebben negatieve effecten op het welzijn. Onze onderzoeksvraag is hoe de omvang van het negatieve welzijnseffect van tijdelijk werk zich verhoudt tot dat van werkloosheid. We vergelijken de omvang van het welzijnsverlies in tijdelijk werk met dat van werkloosheid en onderzoeken de determinanten van het welzijnsverschil met vaste banen. We vinden een duidelijk negatief effect van tijdelijke banen op welzijn, maar dit effect is in vergelijking met het zes maal grotere effect van werkloosheid klein. Het negatieve effect van tijdelijke banen wordt veroorzaakt door zowel baanonzekerheid als door de kwaliteit van de arbeidsinhoud. We concluderen dat de negatieve effecten van tijdelijk werk op welzijn aanmerkelijk kleiner zijn dan die van werkloosheid, maar dat baanonzekerheid niettemin tot aanmerkelijke welzijnsverliezen leidt.

Twee kwaden

De afgelopen jaren is in Nederland het aandeel werknemers met een tijdelijk contract snel gestegen, van 14,4% in 2002 naar 20,6% in 2013 (Eurostat, 2014). De groei van het aandeel werknemers met tijdelijke contracten is de uitkomst van een proces van flexibilisering van de arbeidsmarkt. De overheid benadrukt het belang van een flexibele arbeidsmarkt. De redenering hierachter is dat flexibilisering leidt tot meer werkgelegenheid, omdat werkgevers sneller nieuw personeel zullen aannemen als ze niet meteen ook de verplichtingen met betrekking tot een vast arbeidscontract van de werknemer hebben. De flexibele arbeidsmarkt is bij uitstek het middel om werkloosheid te bestrijden (Cörvers et al., 2011).

De kwestie waarop we ons in dit artikel richten, is hoe het welzijn van tijdelijke werknemers zich verhoudt tot dat van werklozen. Werkloosheid is een groot kwaad, dat zich uit in een aanzienlijk verlies van welzijn van werklozen. De literatuur geeft echter ook aanwijzingen dat tijdelijk werk een sterk negatief effect heeft op het welzijn (bijv. Atkinson, 1984; Sennett, 1998; Beck, 2000; Kalleberg et al., 2000; Standing, 2011; Virtanen et al., 2005). Tijdelijke banen, dat wil zeggen banen zonder vast contract, worden wel omschreven als ‘wegwerpbanen’, vanwege de baanonzekerheid, de lage kwaliteit van de arbeid en het gebrek aan toekomstperspectief. Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat de kans op werkloosheid uit een tijdelijke baan aanzienlijk groter is dan uit een vaste baan, en dat

* Peter van der Meer is verbonden aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen. Rudi Wielers is verbonden aan de Vakgroep Sociologie/ICS van de Rijksuniversiteit Groningen.

de daaropvolgende werkloosheidsduur door een tijdelijke baan niet wordt gereduceerd (Dekker & Mooi-Reci, 2011). Tijdelijke banen bieden weinig perspectief, ook al omdat werkgevers niet of nauwelijks investeren in tijdelijke medewerkers (Fouarge et al., 2011). De Beer et al. (2011) concluderen dat de balans voor tijdelijk werk in vergelijking met werkloosheid 'licht positief' is: flexibel werk is een middel om te ontsnappen aan een uitkering, maar doorstroming naar een vaste positie vindt vaak niet plaats (p. 71). Dit zijn aanwijzingen dat flexibilisering van de arbeidsmarkt ertoe leidt dat het ene kwaad met het andere kwaad wordt bestreden. We willen in dit artikel uitzoeken hoe de negatieve welzijnseffecten van werkloosheid en tijdelijk werk zich tot elkaar verhouden. Onze centrale onderzoeksvraag luidt: *Hoe verhoudt zich het welzijn van mensen met tijdelijk werk tot dat van werklozen?*

We beantwoorden deze onderzoeksvraag in twee stappen. In de eerste plaats zijn we geïnteresseerd in het verschil in welzijn tussen mensen met tijdelijk werk en werklozen. In de literatuur bestaat geen helder beeld van het welzijn van mensen met tijdelijk werk. We zullen daarom onderzoeken hoe groot het effect is van tijdelijk werk op het welzijn in vergelijking met mensen met een vaste aanstelling en werklozen. We berekenen de welzijnsverschillen op basis van een groot internationaal databestand, waardoor we in staat zijn een goede schatting van het welzijnsniveau van mensen met tijdelijk werk in vergelijking tot mensen met vast werk en werklozen te geven. Op basis van de uitkomsten weten we hoe groot het kwaad van tijdelijk werk is in vergelijking tot dat van werkloosheid.

In de tweede plaats onderzoeken we wat de determinanten van het lagere welzijn in tijdelijke banen zijn. Ook hierover bestaat in de literatuur geen helder beeld. Het lagere welzijnsniveau van mensen met tijdelijke banen wordt vooral toegeschreven aan baanonzekerheid, maar het is de vraag of dit terecht is. Enerzijds hebben tijdelijke banen naast baanonzekerheid vaak ook andere kenmerken die een slechte kwaliteit van de arbeid indiceren, en om die reden het welzijnsniveau verlagen (bijv. Kalleberg et al., 2000). Anderzijds is er literatuur die suggereert dat de variatie groot is, en dat voor specifieke categorieën werknemers tijdelijk werk een positief effect op het welzijn heeft (Marler et al., 2002; Silla et al., 2005).

We starten ons onderzoek met een beschrijving van de stand van de literatuur met betrekking tot het welzijn van werklozen en mensen met tijdelijke arbeidsrelaties. We geven weer wat in de literatuur bekend is over de verschillen tussen de verschillende arbeidspositie en over de determinanten van de verschillen. Vervolgens ontwikkelen we twee onderzoeksmodellen. In het eerste model onderzoeken we het effect van tijdelijke banen in vergelijking met dat van werkloosheid. In het tweede model onderzoeken we het effect van tijdelijke banen op welzijn. We schatten de modellen voor een groot aantal landen op basis van de ESS 2010.

Arbeidsmarktpositie en welzijn

In sociaalwetenschappelijk onderzoek is consensus ontstaan dat welzijn gemeten kan worden aan de hand van vragen naar geluk of levenssatisfactie (Diener et al.,

1999; Frey & Stutzer, 2002). In die welzijnsstudies is uitgebreid onderzoek gedaan naar welzijnseffecten van werklozen. In deze paragraaf schetsen we de stand van kennis met betrekking tot het welzijn van werklozen en tijdelijke werknemers.

Werkloosheid

Onderzoek laat een laag niveau van welzijn van werklozen zien (Clark & Oswald, 1994). Op vragen naar geluk en levenssatisfactie, gebaseerd op een elfpuntschaal, scoren werklozen gewoonlijk twee punten lager dan werkenden. Dat is een groot verschil. De omvang van het effect van werkloosheid op welzijn is bijna net zo groot als dat van verweduwing, en groter dan dat van echtscheiding.

De onderzoeksliteratuur geeft slechts weinig inzicht in de oorzaak van het geluks- of welzijnsverlies als gevolg van werkloosheid. Een belangrijke achtergrond is dat niet-werkenden, zoals gepensioneerden en huisvrouwen, door de bank genomen hetzelfde niveau of zelfs een hoger niveau van welzijn bereiken dan werkenden. Dit impliceert dat ook zonder betaald werk een hoog niveau van welzijn is te bereiken (Wielers et al., 2012). Het grote welzijnsverlies wordt ook niet verklaard door het lage inkomen van werklozen (bijv. Winkelmann & Winkelmann, 1998; Ervasti & Venetoklis, 2010). Het effect van inkomen op welzijn is laag, zowel voor werklozen als voor werkenden.

Verklaringen voor het welzijnsverlies als gevolg van werkloosheid berusten veelal op andere verliezen. Zo gaat de relatieve inkomenspositie van werklozen achteruit, verliezen ze sociale contacten, en gaat hun eigenwaarde achteruit (Elshout et al., 2013; Sennett, 2003; Van der Meer, 2014). Ook hangt het verlies af van het arbeidsethos van de werkloze (bijv. Van Echtelt, 2010; Stutzer & Lalive, 2004). De verklaringen voor het lage welzijn van werklozen bieden nauwelijks aanknopingspunten voor de verklaring van het welzijnsverlies in tijdelijke banen.

Tijdelijk werk

In de literatuur bestaat geen helder beeld van de omvang van het welzijnsverlies in tijdelijke banen in vergelijking met vaste banen. De literatuur suggereert een groot effect, omdat het effect van baanonzekerheid kan oplopen tot dat van werkloosheid (Sverke et al., 2002; Cheng & Chan, 2008). Daarnaast suggereert de literatuur een grote variatie in effecten, van sterk negatief voor alle werknemers tot positief voor althans sommige categorieën werknemers. De variatie is te herleiden tot drie verschillende perspectieven op de samenhang tussen tijdelijke banen en welzijn, die zich de afgelopen als afzonderlijke onderzoekstradities hebben ontwikkeld. We benoemen die perspectieven als: (1) baanonzekerheid; (2) 'slechte banen'; en (3) het flexibele loopbaanmodel.

Baanonzekerheid

Voorals psychologen richten zich op gevolgen van baanonzekerheid voor het welzijn. Tijdelijke banen kenmerken zich bij uitstek door baanonzekerheid, maar dit betekent niet dat er een sterke samenhang is tussen tijdelijk werk en welzijn. De

Witte en Näswall (2003) laten zien dat het negatieve effect van baanonzekerheid op welzijn groter is onder werknemers met een vaste aanstelling dan onder tijdelijke werknemers. Klandermans et al. (2010) laten zien dat oudere werknemers in vaste banen veel harder worden getroffen door baanonzekerheid dan jongere werknemers in tijdelijke banen. In deze onderzoeken ontbreekt een verband tussen objectieve en subjectieve maten voor baanonzekerheid.

De verklaring voor het ontbreken van het verband wordt gezocht in de mate waarin werknemers in de huidige positie wat te verliezen hebben, en in de mate waarin ze vooruitzichten op een nieuwe baan hebben. Werknemers in vaste aanstellingen verliezen met ontslag veel meer dan werknemers die weten dat hun baan tijdelijk is. De kans de baan te verliezen vanuit een vaste positie is objectief gezien klein, maar de omvang van het verlies is relatief groot (Klandermans et al., 2010).

Daarnaast blijkt de mate waarin werknemers inschatten snel een nieuwe baan te kunnen vinden van invloed op het welzijn. In dat verband wordt een onderscheid gemaakt tussen baanzekerheid en werkzekerheid (*employability*), waarbij werkzekerheid staat voor de kans snel een vergelijkbare baan te vinden. Naarmate werknemers minder problemen verwachten bij het vinden van een nieuwe baan, is het negatieve effect van baanonzekerheid op het welzijn kleiner (Knabe & Rätzknabel, 2011; Green, 2011; Otto et al., 2010; Silla et al., 2009). Volgens Green is werkzekerheid zelfs een afzonderlijke determinant van welzijn, maar Silla et al. vinden een dergelijk effect niet. Hun conclusie is dat een hoge mate van werkzekerheid werkt als een buffer tegen baanonzekerheid, maar zelf niet bijdraagt aan welzijn.

Slechte banen

In de sociologische literatuur zijn tijdelijke banen prominent aanwezig in de literatuur over 'slechte banen'. Deze literatuur is de afgelopen jaren, vooral in de VS, maar ook in Europa sterk gegroeid (Kalleberg et al., 2000; Standing, 2011). De benaming 'slechte banen' (*bad jobs*) verwijst naar het negatieve effect van de baan op het welzijn en gezondheid. In slechte banen cumuleren kenmerken die een welzijns- en gezondheidverlagend effect hebben. Het gaat dan om kenmerken van de arbeidsinhoud zoals weinig autonomie, hoge werkdruk, weinig taakvariatie, en hoge psychische en fysieke belasting, en om arbeidsvoorwaarden als een lage beloning, onregelmatige werktijden, weinig sociale steun op de werkplek en het ontbreken van ontwikkelings- en promotiemogelijkheden. Deze kenmerken kunnen worden onderverdeeld in spanningen (*strains*), kenmerken die de werknemer belasten, en verrijkingen (*enrichments*), kenmerken die het werk en het leven van de werknemer meer waardevol maken. Slechte banen kenmerken zich door veel spanningen en weinig verrijkingen. De suggestie in deze literatuur is dat de negatieve effecten van de kenmerken van slechte banen bij elkaar optellen, en elkaar mogelijk zelfs versterken, waardoor werknemers in slechte banen een groot welzijns- en gezondheidsrisico lopen.

In deze literatuur is tijdelijkheid een kenmerk bij uitstek van een slechte baan. Tijdelijke werknemers nemen in de arbeidsorganisatie perifere posities in, en hebben vanwege die perifere positie weinig autonomie, weinig taakvariatie, hoge

werkdruk, een laag loon, grote baanonzekerheid en nauwelijks promotiemogelijkheden. Met andere woorden: de kans is groot dat een tijdelijke baan een slechte baan is.

Flexibel loopbaanmodel

Een heel ander perspectief op tijdelijke banen biedt de literatuur over het 'flexibele loopbaanmodel'. Deze literatuur suggereert een positief effect van tijdelijk werk op welzijn voor specifieke groepen werknemers. Volgens deze literatuur maken tijdelijke banen een 'flexibel loopbaanmodel' mogelijk, dat voor een groeiend aantal werknemers aantrekkelijker is dan het traditionele 'lineaire loopbaanmodel'. In het lineaire loopbaanmodel ontwikkelt de loopbaan zich binnen één organisatie. Werknemers verbinden zich aan en ontplooiën zich binnen die organisatie. In het flexibele loopbaanmodel zijn mensen niet langer gebonden aan één specifieke arbeidsorganisatie, maar hebben ze de mogelijkheid zich te ontwikkelen in verschillende organisaties. Dit heeft als voordeel dat de leer- en de ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers veel groter worden. Doordat grenzen tussen organisaties permeabel worden, wisselen werknemers vaker van werkgever, waardoor ze *boundaryless careers* kunnen ontwikkelen. Voor werknemers verruimt dit de ervaringshorizon en de ontplooiingsmogelijkheden (Arthur & Rousseau, 1995). Een ander voordeel is dat werknemers hierdoor betere mogelijkheden hebben zelf richting te geven aan hun loopbaan. In plaats van een door de organisatie uitgestippeld traject zijn ze nu meer in staat hun persoonlijke waarden en overtuigingen na te streven (Hall & Chandler, 2005). De flexibele arbeidsmarkt biedt mensen veel meer dan de interne arbeidsmarkt de mogelijkheid de eigen roeping te volgen.

Voortbouwend op deze literatuur onderscheiden Marler et al. (2002) in hun empirisch onderzoek twee typen van tijdelijke werknemers: de 'grenzeloze' en de 'traditionele' tijdelijke werknemers. In een cluster-analyse blijken de twee typen van elkaar te verschillen, doordat 'grenzeloze' werknemers niet alleen een grotere voorkeur hebben voor tijdelijk werk, maar ook een hoger niveau van vaardigheden en ervaring. Voortbouwend op deze onderzoeksresultaten in de VS, is de afgelopen jaren ook in Europa onderzoek verricht naar de arbeidsmotieven van tijdelijke werknemers. Dit onderzoek laat zien dat in Europese landen ongeveer een derde van de werknemers vrijwillig in een tijdelijke baan werkt (Silla et al., 2005; Muffels, 2013).

De literatuur over flexibele loopbanen suggereert dat specifieke categorieën werknemers door tijdelijk werk een hoger niveau van welzijn bereiken. Die categorieën zouden met name bestaan uit hoger opgeleiden en jongeren. Voor hoger opgeleide tijdelijke werknemers is een hoger niveau van welzijn te verwachten, omdat hun ontplooiingsmogelijkheden hierdoor toenemen (Marler et al., 2002), en hun baanonzekerheid relatief klein is. Voor jongeren zou ook een dergelijk effect te verwachten zijn, vooral ook omdat waardenveranderingen bij jongeren beginnen. Elchardus en Smits (2007) rapporteren voor jongeren een dergelijk, zij het tijdelijk effect.

Methode

Data en respondenten

Om de effecten te schatten gebruiken we gegevens afkomstig uit de vijfde ronde van *The European Social Survey* (ESS round 5, 2010). Deze vragenlijst is afgenomen in 27 Europese landen en omvat in elk land een representatieve steekproef van de bevolking, zodat de totale steekproef representatief is voor elk van de landen. ESS 2010 bevat een speciale module over werk, familie en welzijn, en verschaft dus specifieke informatie over arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, en baanen werkzekerheid. Tevens bevat deze dataset gegevens over het welzijn van zowel werkenden en werklozen. De data zijn vrij toegankelijk via de website van *Norwegian Social Science Data Services* (www.europeansocialsurvey.org).

We richten ons in het navolgende op de respondenten die hebben aangegeven te werken of werkloos te zijn (F17d¹). De werkenden onderscheiden we verder in werknemers met een vaste contract versus werknemers met een tijdelijk of geen contract (F23). We beperken ons tot respondenten die minimaal 20 jaar oud zijn, maar niet ouder dan 60 jaar (F3) om de vergelijkbaarheid tussen landen te vergroten. De groep arbeidsparticipanten omvat, na verwijdering van ontbrekende waarnemingen, 21.289 personen. Het aantal werknemers na verwijdering van ontbrekende waarnemingen bedraagt 16.398.

Operationalisering

Welzijn. Het welzijn van de respondenten meten we met behulp van de vraag 'Alles bij elkaar genomen, hoe gelukkig zou u zeggen dat u bent?' (C1). De antwoorden zijn gegeven op een elfpuntschaal, van nul tot tien. Eerder onderzoek heeft laten zien dat antwoorden op deze vraag en soortgelijke vragen valide metingen opleveren van het subjectieve welzijn van personen (Kahneman & Krueger, 2006).

Controlevariabelen. We nemen een aantal controlevariabelen op waarvan in eerder onderzoek (vgl. Van der Meer & Wielers, 2013) is aangetoond dat deze variabelen het welzijn van werkenden beïnvloeden. Dat zijn: leeftijd en leeftijd kwadraat (F3), geslacht (F2), het hebben van een partner (F5), de aanwezigheid van thuiswonende kinderen (F12), subjectieve gezondheid (C15), subjectief beeld van huidig inkomen (F42) en opleidingsniveau (F15). We controleren voor het gewerkte aantal uren door de volgende categorieën op te nemen: kleine deeltijdbanen (minder dan 13 uur per week), grote deeltijdbanen (13 of meer uur, maar minder dan 33 uur per week) en voltijdbanen (33 en meer uren per week). De indeling is gemaakt op basis van de werkelijk gemaakte uren (F30).

Onzekerheid. Onzekerheid meten we met behulp van vier variabelen. Als eerste een antwoord op de stelling 'Mijn baan is zeker' (G32), een vierpuntschaal. Als tweede een antwoord op de vraag 'Heeft u minder zekerheid gehad in uw baan, in de voorbije drie jaren?' (G61), met als antwoordmogelijkheden ja of nee. Omdat deze vraag niet aan werklozen is gesteld, hebben we voor werklozen deze vraag met ja beantwoord als ze in de afgelopen drie jaar werkloos geworden zijn. Deze twee vragen meten de baanzekerheid. Werkzekerheid meten we met de vraag hoe gemakkelijk het is elders een vergelijkbare of betere baan te vinden (G40). Dit is

een elfpuntschaal. Ten slotte meten we hoe belangrijk het aspect baan zekerheid bij het kiezen van een baan is (G66), een vijfpuntschaal.

Baankenmerken. In de modellen voor de werknemers hebben we nog een aantal baankenmerken opgenomen. Deze zijn: leermogelijkheden, ontwikkeling, autonomie, werkdruk, onregelmatige werktijden en bedrijfsomvang. Leermogelijkheden is een schaal op basis van de vragen naar variatie in het werk (G26) en de noodzaak nieuwe dingen te leren (G27). De schaal loopt van één tot vier en heeft een betrouwbaarheid van ,74. Ontwikkeling (G36, mijn carrièremogelijkheden zijn goed) is gemeten met een vijfpuntschaal. Autonomie is een schaal op basis van drie vragen; invloed op het dagelijks werk (F27), invloed op organisatiebeleid (F28) en invloed op het werktempo (F28a). De schaal loopt van nul tot tien en heeft een betrouwbaarheid van ,86. Werkdruk (G35, ik lijk nooit voldoende tijd te hebben om alles af te krijgen) is gemeten met een vijfpuntschaal. Onregelmatige arbeidstijden is een schaal op basis van vragen naar werk in de avond- of nachtelijke uren (G15), in het weekeinde (G16) of overwerk (G17). De schaal loopt van één tot zeven en heeft een betrouwbaarheid van ,68. Bedrijfsomvang (F24) heeft vijf categorieën, waarbij de afstand tussen de categorieën steeds groter wordt. De eerste categorie betreft bedrijven met minder dan 10 werknemers; de tweede met tussen de 10 en 25 werknemers, de derde met tussen de 25 en 100 werknemers, de vierde met tussen de 100 en 500 werknemers en de vijfde met 500 of meer werknemers.

Tabel 1 geeft een overzicht van de variabelen met hun gemiddelden en standaarddeviaties voor de gehele onderzoekspopulatie en voor alleen de werkenden.

Modellen en analysestrategie

Omdat we werken met een internationaal databestand, gebruiken we multiniveau-modellen om de effecten te schatten. Door multiniveau-modellen te gebruiken corrigeren we voor landenspecifieke effecten. Omdat we ons in dit artikel niet richten op verschillen tussen landen, analyseren we de variantie op het landenniveau niet.

We schatten twee series van modellen. In de eerste serie schatten we modellen voor werkenden en werklozen, in de tweede serie alleen voor de werkenden. De modellen in de eerste serie geven antwoord op de vraag hoe groot het verschil in welzijn van werklozen en tijdelijke werknemers met vaste werknemers is. De modellen in de tweede serie geven antwoord op de vraag van welke kenmerken het verschil in welzijn tussen vaste en tijdelijke werknemers afhangt.

Welzijnsverlies

De resultaten voor de eerste serie modellen, waarin we tijdelijke werknemers met vaste werknemers en werklozen vergelijken, staan vermeld in tabel 2. Model 1 geeft de (bruto-)effecten voor werknemers met een tijdelijke positie en werklozen, model 2 geeft de effecten na toevoeging van de controlevariabelen, en

Tabel 1 *Gemiddelden en standaarddeviaties van de variabelen*

	Allen		Werknemers	
	Gem	SD	Gem	SD
Welzijn	7,07	1,99	7,29	1,84
Vast contract	0,70	0,46	0,83	0,38
Tijdelijk contract	0,15	0,35	0,17	0,38
Werkloos	0,16	0,36		
Man	0,49	0,50	0,49	0,50
Vrouw	0,51	0,50	0,51	0,50
Leeftijd	4,08	1,09	4,10	1,06
Subjectieve gezondheid	3,97	0,80	4,01	0,78
Subjectief inkomen	2,84	0,92	3,01	0,84
Kinderen thuis	0,51	0,50	0,53	0,50
Onderwijsniveau	4,31	1,74	4,46	1,72
Partner	0,64	0,48	0,67	0,47
Kleine deeltijdbaan	0,18	0,38	0,02	0,15
Grote deeltijdbaan	0,11	0,31	0,13	0,34
Voltijdbaan	0,72	0,45	0,84	0,36
Baanzekerheid belangrijk	4,41	0,74	4,41	0,72
Onzekerheid toegenomen	0,33	0,47	0,29	0,45
Baanzekerheid			2,76	1,04
Werkzekerheid			4,56	2,79
Leermogelijkheden			2,83	0,87
Ontwikkeling			3,13	1,10
Autonomie			5,15	2,82
Werkdruk			2,95	1,13
Onregelmatige werktijden			2,64	1,35
Bedrijfsomvang 0-10			0,23	0,42
10-24			0,20	0,40
25-99			0,27	0,44
100-499			0,18	0,38
500 en meer			0,13	0,34
Percentage vaste contracten	6,98	1,31	6,27	1,26
Werkloosheidspercentage	1,56	0,85	1,26	0,68
N	21.289		16.398	

Bron: ESS 2010, eigen berekening

model 3 de effecten na toevoeging van variabelen voor het gewicht en de waarde die aan tijdelijk werk worden toegekend.

Tabel 2 Resultaten van multiniveau-modellen van welzijn van werkenden en werklozen (ongest. coëff.)

	M1	M2	M3
Vast contract	Referentiecategorie		
Tijdelijk contract	-0,15*	-0,08*	-0,05
	(0,04)	(0,04)	(0,04)
Werkloos	-0,94*	-0,36*	-0,34*
	(0,04)	(0,09)	(0,09)
Leeftijd		-0,80*	-0,78*
		(0,09)	(0,09)
Leeftijd kwadraat		0,08*	0,08*
		(0,01)	(0,01)
Man	Referentiecategorie		
Vrouw		0,14*	0,13*
		(0,02)	(0,02)
Partner		0,63*	0,63*
		(0,03)	(0,03)
Kinderen thuis		0,12*	0,12*
		(0,03)	(0,03)
Onderwijsniveau		0,04*	0,04*
		(0,01)	(0,01)
Kleine deeltijdbaant		0,01	0,03
		(0,09)	(0,09)
Grote deeltijdbaant		0,12*	0,12*
		(0,04)	(0,04)
Voltijdbaant	Referentiecategorie		
Subjectieve gezondheid		0,55*	0,54*
		(0,02)	(0,02)
Subjectief inkomen		0,46*	0,46*
		(0,02)	(0,02)
Baanzekerheid belangrijk			0,12*
			(0,02)
Onzekerheid toegenomen			-0,16*
			(0,03)
Constante	7,28*	4,73*	4,28*
	(0,13)	(0,21)	(0,23)
Chi2	663,78	4103,23	4190,233
Df_m	2	12	14
N	21.289	21.289	21.289
Intercept variance	0,66*	0,43*	0,43*

Tabel 2 (Vervolg)

	M1	M2	M3
	(0,09)	(0,06)	(0,06)
Residual variance	1,83*	1,69*	1,69*
	(0,01)	(0,01)	(0,01)

Bron: ESS 2010, eigen berekening

Model 1 laat een significant negatief resultaat zien voor werknemers in een tijdelijke baan. Dit effect is aanmerkelijk zwakker dan dat van werklozen. Een tijdelijke werknemer heeft 0,15 punt minder welzijn dan een vaste werknemer, wat overeenkomt met 2% (0,15 / 7,28). Een werkloze heeft 13% (0,94 / 7,28) minder welzijn.

Toevoeging van de controlevariabelen in model 2 laat zien dat vrouwen een hoger niveau van welzijn hebben dan mannen, en jongeren een hoger niveau dan middelbaren en ouderen. Partner en kinderen hebben een positief effect op het welzijn, evenals een hoog opleidingsniveau. Een kleine deeltijdbaan heeft geen effect op het welzijn, een grote deeltijdbaan heeft een positief effect. Er zijn sterke effecten van subjectieve gezondheid en subjectief inkomen. Deze effecten komen ongeveer overeen met wat is vastgesteld op basis van de tweede ronde van de *European Social Survey* (Van der Meer & Wielers, 2013). In dit model zijn de effecten voor tijdelijk werk en werkloosheid aanmerkelijk kleiner dan in model 1, maar ze blijven significant. Het effect voor tijdelijk werk wordt met bijna de helft gereduceerd, en dat voor werklozen met meer dan de helft. Dit betekent dat een substantieel deel van de effecten van de verschillende arbeidsposities, maar niet de gehele effecten, is toe te schrijven aan verschillen in persoonskenmerken, omvang van de baan en subjectief inkomen en gezondheid.

Om na te gaan of, zoals het model van de flexibele loopbaan suggereert, jongere of beter opgeleide mensen beter uit de voeten kunnen in tijdelijke banen, hebben we model 2 aangevuld met interactie-effecten van tijdelijk werk met respectievelijk leeftijd en opleidingsniveau. Een hoger welzijn van jongeren en hoger opgeleiden zou tot uitdrukking komen in significant positieve interactie-effecten. De modellen (niet gerapporteerd in de tabel) laten geen significante effecten zien: $\chi^2(7) 6,58, p = ,47$ voor het interactie-effect met leeftijd, en $t = ,89, p = ,37$ voor dat met opleidingsniveau. Dit betekent dat de effecten van tijdelijk werk onafhankelijk zijn van leeftijd en opleidingsniveau. Ook het effect van het belang van baanzekerheid verschilt niet tussen mensen met een vaste baan, een tijdelijke baan en de werklozen ($\chi^2(2) 5,52, p = ,058$). Deze resultaten ondersteunen de suggestie van het flexibele loopbaanmodel niet.

Model 3 laat zien dat het resterende negatieve effect voor tijdelijk werk vooral samenhangt met opvattingen over baanzekerheid. Mensen die baanzekerheid belangrijk vinden, hebben een hoger niveau van welzijn, en mensen van wie de baanonzekerheid de afgelopen jaren is toegenomen, een lager niveau van welzijn. Dit betekent dat mensen in tijdelijke banen zich vaker zorgen maken over baanonzekerheid, en dit gaat ten koste van hun welzijn.

We trekken uit deze analyses drie conclusies. De eerste is dat het effect van tijdelijk werk op welzijn relatief klein is in vergelijking met dat van werkloosheid. Het effect van werkloosheid is zes maal sterker dan dat van een tijdelijke baan. De tweede conclusie is dat het negatieve effect van tijdelijk werk samenhangt met persoonskenmerken en met de waardering en inschatting van de ontwikkeling van baanonzekerheid. Beide nemen elk ongeveer de helft van het effect weg en gezamenlijk volledig. De laatste conclusie is dat er geen aanwijzingen zijn dat jongeren en hoger opgeleiden door een meer flexibel loopbaanmodel in tijdelijke banen een hoger niveau van welzijn bereiken.

Determinanten van welzijnsverlies

In tabel 3 presenteren we de resultaten van de tweede serie modellen, op basis waarvan we inzicht willen verkrijgen in de determinanten van welzijnsverschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers. De modellen 1 en 2 zijn vergelijkbaar met de eerste twee modellen in tabel 2, met als verschil dat de werklozen nu uit de onderzoekspopulatie zijn verwijderd. In model 3 voegen we variabelen voor baanonzekerheid toe, in model 4 variabelen voor de kwaliteit van het werk, en in model 5 deze beide groepen variabelen gezamenlijk.

De modellen 1 en 2 laten effecten van tijdelijk werk zien die overeenkomen met die in de modellen 1 van tabel 2. Het bruto-effect in welzijn tussen tijdelijke en vaste werknemers wordt weer voor ongeveer de helft verklaard uit demografische kenmerken, omvang van de baan, subjectieve gezondheid en subjectief inkomen. In model 3 worden de variabelen voor baan- en werkzekerheid toegevoegd. Baanzekerheid heeft een sterk positief effect op welzijn. Werknemers die baanzekerheid belangrijk vinden, hebben een hoger niveau van welzijn. Wanneer de baanzekerheid is afgenomen, is het welzijn lager. Werkzekerheid is gerelateerd aan een hoger welzijn. Het positieve effect van werkzekerheid is echter klein in vergelijking met het sterk negatieve effect van baanonzekerheid. Het marginale effect van baanzekerheid² (0,03) is drie keer zo sterk als dat van werkzekerheid (0,01). Dit valt ten dele ook af te leiden uit de omvang van de effecten van baan- en werkzekerheid. Door toevoeging van de variabelen voor baan- en werkzekerheid is het negatieve effect van tijdelijk werk kleiner geworden en niet meer significant.

In model 4 hebben we de variabelen voor baanonzekerheid verwijderd, en baankenmerken toegevoegd. Toevoeging van deze variabelen laat zien dat verrijkingen als leermogelijkheden, ontwikkelingsmogelijkheden en autonomie een positief effect hebben op het welzijn, en spanningen, zoals werkdruk en onregelmatige werktijden, een negatief effect. Tezamen hebben deze variabelen een drukkend effect op het effect van tijdelijk werk. Dit betekent dat tijdelijke banen relatief weinig verrijkingen hebben en relatief veel spanningen. Na toevoeging van de baankenmerken is het effect van tijdelijk werk niet langer significant.

De modellen 3 en 4 laten zien dat de variabelen voor baanonzekerheid en voor baankenmerken afzonderlijk het overgebleven effect van tijdelijk werk op welzijn

Tabel 3 Resultaten multiniveau-modellen van het welzijn van werkenden (ongest. coëff.)

	M1	M2	M3	M4	M5
Vast contract	Referentiecategorie				
Tijdelijk contract	-0,13*	-0,07*	0,01	-0,03	0,02
	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,036)
Baanzekerheid			0,13*		0,086*
			(0,01)		(0,014)
Onzekerheid toegenomen			-0,09*		-0,069*
			(0,03)		(0,03)
Werkzekerheid			0,02*		0,017*
			(0,01)		(0,005)
Baanzekerheid belangrijk			0,12*		0,113*
			(0,02)		(0,018)
Leermogelijkheden				0,17*	0,15*
				(0,02)	(0,016)
Ontwikkeling				0,06*	0,046*
				(0,01)	(0,013)
Autonomie				0,04*	0,036*
				(0,01)	(0,005)
Werkdruk				-0,09*	-0,077*
				(0,01)	(0,012)
Onregelmatige werktijden				-0,03*	-0,029*
				(0,01)	(0,01)
Constante	7,27*	4,77*	3,94*	4,40*	3,70*
	(0,13)	(0,23)	(0,25)	(0,24)	(0,26)
Persoonskenmerken, omvang baan	nee	ja	ja	Ja	Ja
Bedrijfsomvang	nee	nee	nee	Ja	Ja
Chi2	11,98	2568,97	2751,80	2875,93	2986,02
Df_m	1	11	15	20	24
N	16389	16389	16389	16389	16389
Intercept variantie	0,65*	0,42*	0,39*	0,38*	0,37*
	(0,09)	(0,06)	(0,06)	(0,05)	(0,05)
Residuele variantie	1,72*	1,59*	1,58*	1,58*	1,57*
	(0,01)	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,009)

Bron: ESS 2010, eigen berekening

verklaren. In model 5 zijn zowel de effecten van de variabelen voor arbeidsinhoud als die voor baanonzekerheid opgenomen. De omvang van de effecten van de afzonderlijke variabelen van onzekerheid en baankenmerken verandert maar wei-

nig. Het blijkt dat arbeidsinhoud en tijdelijk werk afzonderlijk het residuele effect van tijdelijk werk op welzijn kunnen verklaren, en dat de effecten van de variabelen gezamenlijk niet optellen.

Om te onderzoeken of de effecten van tijdelijk werk voor verschillende categorieën werknemers verschillen, hebben we aan model 5 interactie-effecten toegevoegd. Het gaat om interactie-effecten van tijdelijk werk met respectievelijk leeftijd, opleiding en baan- en werkzekerheid. Als er een categorie werknemers is voor wie tijdelijk werk het welzijn verhoogt, dan zouden dit de mensen zijn die weinig hechten aan baanzekerheid en een grote mate van werkzekerheid hebben. In de analyses (niet gerapporteerd in de tabel) is geen van deze interactie-effecten significant. Mensen die weinig hechten aan baanzekerheid of een grote mate van werkzekerheid hebben, ervaren niet significant meer welzijn in tijdelijke banen. We vinden geen aanwijzingen voor het idee van een 'flexibele' loopbaan.

We trekken uit deze analyses twee conclusies. De eerste is dat het verschil in welzijn tussen vaste en tijdelijke werknemers zowel verklaard kan worden uit onzekerheid als uit de slechte kwaliteit van het werk. De achtergrond hiervan is dat de kwalitatief slechtere banen ook de meest onzekere banen zijn. De tweede conclusie is dat we ook in deze analyses geen positieve welzijnseffecten van tijdelijk werk voor specifieke categorieën werknemers hebben gevonden.

Conclusie

De onderzoeksvraag van waaruit we ons onderzoek startten, luidde: *Hoe verhoudt zich het welzijn van mensen met tijdelijk werk tot dat van werklozen?* Om die vraag te beantwoorden hebben we de omvang van het effect van tijdelijk werk vergeleken met dat van werkloosheid, en hebben we de determinanten van het negatieve effect van tijdelijk werk op het welzijn onderzocht.

Op basis van deze analyses concluderen we dat het welzijn van mensen met een tijdelijke baan lager is dan dat van mensen met een vaste baan. Deze resultaten zijn consistent, we vinden geen uitzonderingen voor specifieke groepen. Aanvullende analyses geven geen aanwijzingen dat voor jongeren en hoger opgeleiden, noch voor werknemers die weinig hechten aan baanzekerheid of voor werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie het effect van een tijdelijke baan op het welzijn positief is. In vergelijking met het verschil tussen een vaste baan en werkloosheid is dat tussen een tijdelijke en een vaste baan echter klein. Het negatieve effect van werkloosheid op welzijn is ongeveer zes keer zo sterk als dat van tijdelijk werk.

In de tweede plaats concluderen we dat het negatieve welzijns effect van tijdelijke banen zowel herleid kan worden tot het tijdelijke karakter van de banen als tot de lagere kwaliteit van de banen. Doordat de kwaliteit van tijdelijke banen lager is dan die van vaste banen, kan het negatieve effect van tijdelijk werk op welzijn zowel worden verklaard door baanonzekerheid als door de kwaliteit van de arbeidsinhoud.

Discussie

Deze resultaten vullen sommige bestaande inzichten aan, en stellen andere ter discussie. Een belangrijk inzicht uit het onderzoek naar baanonzekerheid is dat werknemers in tijdelijke banen vaak minder lijden onder de baanonzekerheid dan werknemers in vaste banen, die meer te verliezen hebben. Onze resultaten steunen dat inzicht. We stelden vast dat het lagere welzijn van tijdelijke werknemers zowel verklaard kan worden uit hun grotere baanonzekerheid als uit de slechtere kwaliteit van het werk. De effecten van baanonzekerheid en slechte kwaliteit blijken elkaar te reduceren, en dat is op te vatten als steun voor de verklaring dat tijdelijke werknemers minder lijden onder baanonzekerheid omdat ze minder te verliezen hebben.

Een tweede inzicht uit het onderzoek naar baanonzekerheid is dat werkzekerheid goed kan compenseren voor baanonzekerheid. Onze analyses laten inderdaad het resultaat zien dat werkzekerheid, dus de inschatting dat het relatief gemakkelijk is elders een vergelijkbare baan te vinden, een positief effect heeft op het welzijn. We tekenen hierbij echter aan dat het positieve effect van werkzekerheid (*employability*) relatief klein is in vergelijking met het negatieve effect van baanonzekerheid. In onze analyses compenseert werkzekerheid hooguit een derde van het negatieve effect van baanonzekerheid, en is daarmee slechts een gedeeltelijke compensatie. Bij Green (2011) is dat ongeveer de helft.

In tegenstelling tot wat de literatuur over 'slechte banen' suggereert, vinden we geen aanwijzingen dat de negatieve effecten van baanonzekerheid en andere kenmerken van 'perifere' banen elkaar versterken. Onze onderzoeksresultaten suggereren dat de negatieve effecten van baanonzekerheid en slechte kwaliteit van de baan elkaar niet versterken, maar reduceren. Een interpretatie die past bij onze onderzoeksresultaten, is dat tijdelijke banen vaak fungeren als 'overbruggingsbanen'. De situatie van tijdelijk werk in een overigens weinig aantrekkelijke baan wordt geprefereerd boven de situatie van werkloosheid, maar de ambitie is een betere baan, zowel wat betreft toekomstperspectief als wat betreft de arbeidsinhoud. Als er uitzicht op doorstroming bestaat, is de combinatie van een tijdelijke baan met andere negatieve kenmerken geen probleem. Pas als doorstroming naar een goede vaste baan een irreëel perspectief wordt, zullen de negatieve effecten elkaar gaan versterken.

Tot slot vinden we geen aanwijzingen dat, zoals de theorie van het flexibele loopbaanmodel suggereert, er grote verschillen in welzijn zijn tussen specifieke categorieën werknemers in tijdelijke banen. We vonden geen afwijkende effecten voor jongeren, hoger opgeleiden, werknemers die hechten aan baanonzekerheid, en werknemers met een grote mate van werkzekerheid. Deze conclusie sluit aan bij ander door het flexibele loopbaanmodel geïnspireerd onderzoek, waarin de onderzoekers uiteindelijk grote moeite hadden de categorie vrijwillig in tijdelijke banen werkende werknemers te identificeren (De Jong et al., 2009).

Beleid

Op basis van deze resultaten concluderen we dat de negatieve welzijnseffecten van tijdelijk werk kleiner zijn dan de negatieve effecten van werkloosheid. Tijdelijke banen als middel tot bestrijding van de werkloosheid gaat met welzijnsverlies gepaard, maar dit welzijnsverlies is klein in vergelijking met het welzijnsverlies als gevolg van werkloosheid. Om die reden is het niet buiten proportie om tijdelijke banen te doen toenemen om werkloosheid of de kans daarop te reduceren.

Maar daarmee is tijdelijk werk niet een *first best* oplossing. Per saldo is het effect van tijdelijk werk op welzijn negatief. Er zijn geen positieve effecten van tijdelijk werk op welzijn, ook niet voor specifieke groepen zoals jongeren of hoger opgeleiden, en zelfs niet voor werknemers die weinig hechten aan baan zekerheid of een hoge mate van werkzekerheid hebben.

Dit probleem wordt wel verminderd, maar niet volledig opgelost door het vergroten van werkzekerheid (*employability*). We vinden een positief effect van werkzekerheid op welzijn, maar dit effect is klein in vergelijking met het negatieve effect van baanonzekerheid. Het negatieve effect van baanonzekerheid op welzijn is driemaal sterker dan het positieve effect van arbeidsmarktkansen. Werknemers voelen zich uiteindelijk toch een stuk beter in een zekere baan dan in een onzekere baan, ook al kunnen ze elders snel weer aan de slag.

Uiteindelijk geldt dat uitbreiding van tijdelijke contracten ten koste van vaste contracten tot een aanzienlijk welzijnsverlies leidt. Volgens schattingen van Goudswaard et al. (2014) zal het aandeel flexibele banen in Nederland oplopen van 20% in 2007 tot 30% in 2020. Voor zover deze uitbreiding ten koste gaat van vaste contracten, heeft dit al geleid tot een behoorlijk welzijnsverlies, en dat zal de komende jaren nog verder toenemen. Hier komt bij dat groei van het aantal tijdelijke banen ten koste van het aantal vaste contracten de doorstromingsmogelijkheden van tijdelijk naar vast werk beperkt. Met de toename van het aantal tijdelijke banen neemt het perspectief op een vast contract af, met alle negatieve consequenties van dien. Bij verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt het grote kwaad van de werkloosheid bestreden met het kleinere kwaad van een tijdelijke baan. Omdat dit ten koste gaat van vaste banen, kan het middel uiteindelijk erger zijn dan de kwaal.

Noten

- 1 De codes tussen haakjes verwijzen naar het nummer van de vraag in de vragenlijst, zie www.europeansocialsurvey.org.
- 2 We vermelden hier marginale effecten omdat deze direct vergelijkbaar zijn. Er wordt gecorrigeerd voor het verschil in coderingen. Stata biedt een mogelijkheid deze te berekenen.

Literatuur

- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (red.) (1995). *The boundaryless career as a new employment principle*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Brighton: Institute of Manpower Studies. Report No. 89.
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Beer, P. de (red.), Dekker, R. & Olsthoorn, M. (2011). *Flexibilisering. De balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht.
- Cheng, G. & Chan, D. (2008). Who suffers from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57, 272-303.
- Clark, A.E. & Oswald, A.J. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, 104, 648-659.
- Cörvers, F., Euwals, R. & Grip, A. de (2011). *Labour market flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dekker, R. & Mooi-Reci, I. (2011). Tijdelijk werk: zegen of vloek? In R. van Gaalen, J. Sanders, W. Smits & J.F. Ybema (red.), *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt* (pp. 98-114). Den Haag: CBS/TNO.
- Jong, J. de, Cuyper, N. De, De Witte, H., Silla, I. & Bernhard-Oettel, C. (2009). Motives for accepting temporary employment: a typology. *International Journal of Manpower*, 30, 237-252.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125, 276-302.
- Echtelt, P. van (2010). *Een baanloos bestaan. De betekenis van werk voor werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Elchardus, M. & Smits, W. (2007). Dimmende flexibiliteit. Loopbaanperspectieven van Belgische jongvolwassenen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 147-161.
- Elshout, J., Kampen, T. & Tonkens, E. (2013). De kwetsbaarheid van zelfrespect. Hoe geleide vrijwilligers worstelen met emoties. In T. Kampen, I. Verhoeven & L. Verplanke (red.), *De affectieve burger* (pp. 219-232). Amsterdam: Van Gennep.
- Ervasti, H. & Venetoklis, T. (2010). Unemployment and subjective well-being. An empirical test of deprivation theory, incentive paradigm and financial strain approach. *Acta Sociologica*, 53, 119-138.
- Eurostat (2014). *Labour force surveys*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables.
- Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W. & Vries, R. de (2011). Flexible contracts and human capital. In F. Cörvers, R. Euwals & A. de Grip (eds.), *Labour market flexibility in the Netherlands. The role of contracts and self-employment* (pp. 66-81). The Hague: CPB.
- Frey, B.S. & Stutzer, A. (2002). What Can Economists Learn from Happiness Research? *Journal of Economic Literature*, 40, 402-435.
- Goudswaard, A., Wijk, E. van & Verbiest, S. (2014). *De toekomst van flex: een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*. Hoofddorp: TNO/ABU.
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.
- Hall, D.M. & Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organisational Behavior*, 26, 155-176.
- Kahneman, D. & Krueger, A.B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *Journal of Economic Perspectives*, 20, 3-24.

- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256-278.
- Klandermands, B., Klein Hesseling, J. & Vuuren, T. van (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 557-577.
- Knabe, A. & Rätzl, S. (2011). Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. *Economica*, 78, 283-293.
- Marler, J.H., Barringer, M.W. & Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organisational Behavior*, 23, 425-453.
- Meer, P.H. van der (2014). Gender, unemployment and well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research*, 115, 23-44.
- Meer, P.H. van der & Wielers, R. (2013). What makes workers happy. *Applied Economics*, 45, 357-368.
- Muffels, R. (2013). Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt. *TPEdigitaal*, 7, 79-98.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A. & Mohr, G. (2010). Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate? *Economic and Industrial Democracy*, 32, 609-630.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character. The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.
- Sennett, R. (2003). *Respect in a world of inequality*. New York: Norton.
- Silla, I., Cuyper, N. De, Gracia, F.J., Peiró, J.M. & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Silla, I., Gracia, F.J. & Peiró, J.M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89-117.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Stutzer, A. & Lalive, R. (2004). The role of social work norms in job search and subjective well-being. *Journal of the European Economic Association*, 2, 696-719.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34, 610-622.
- Wielers, R., Meer, P.H. van der & Vos, H. de (2012). Verhoogt werk ons welzijn? Een bespreking van onderzoeksresultaten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27, 467-486.
- Winkelmann, L. & Winkelmann, R. (1998). Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data. *Economica*, 65, 1-15.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs. 'subjective' job insecurity. Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.