



KWALITEIT VAN WERK - INVLOED OP VERVROEGDE UITSTROOM

Swenneke van den Heuvel, Liza van Dam, Karen Oude Hengel

De laatste jaren lijkt er een neergaande trend te zijn in de kwaliteit van werk. In dit hoofdstuk gaan we in op wat deze kwaliteit inhoudt en wat de invloed is van de kwaliteit van werk op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder). Met behulp van onderzoek met de longitudinale data van de Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) hebben we gekeken naar de invloed van de kwaliteit van werk op de uitstroom uit werk tussen 2010 en 2016 van personen die in 2010 werkzaam waren. Uit de resultaten blijkt dat de kwaliteitsindicatoren goede fysieke werkomgeving, goede sociale werkomgeving en voldoende regelmogelijkheden beschermend lijken te werken tegen vervroegde uitstroom. Verder zien we dat laag opgeleiden een mindere kwaliteit van werk hebben dan midden en hoog opgeleiden en dat er grote verschillen per sector zijn. De invloed van de verschillende kwaliteitsindicatoren op uitstroom lijkt niet of nauwelijks per opleidingsniveau te verschillen.

8.1 INLEIDING

In diverse hoofdstukken in deze bundel komt de invloed van werkfactoren op de inzetbaarheid van werknemers aan bod. Zo zijn fysieke en psychosociale werkbelasting en regelmogelijkheden op het werk opgenomen in de profielen duurzame inzetbaarheid (zie hoofdstuk 2). In andere hoofdstukken gaan we in op de invloed van contractvorm (hoofdstuk 3 en hoofdstuk 6), afwijkende werktijden (hoofdstuk 3 en hoofdstuk 7) en technologische ontwikkelingen in het werk (hoofdstuk 10) op verschillende indicatoren van duurzame inzetbaarheid. In dit hoofdstuk kijken we ook naar werkfactoren en richten we ons op de kwaliteit van werk.

Wanneer men in de wetenschap kijkt naar de kwaliteit van werk, wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen 'good jobs' en 'bad jobs'. Bij 'good jobs' gaat het in het algemeen over banen met een goede beloning, werkzekerheid en kwaliteit van de werkomgeving (Henseke, 2018; OECD, 2014; Smulders & Van den Bossche, 2017). Onderzoek toont aan dat de kwaliteit van werk en de arbeidsvoorwaarden achteruit gaat en dat meer werknemers terecht zijn gekomen in banen met een weinig uitdagend karakter en weinig autonomie, in deeltijdbanen, met flexibele contracten en met meer baanonzekerheid (Smulders & Van den Bossche, 2017).

In dit hoofdstuk proberen we te onderzoeken hoe kwaliteit van werk samenhangt met duurzame inzetbaarheid. Dat doen we door na te gaan wat de invloed is van diverse kwaliteitsindicatoren op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder). Daarbij willen we aansluiten bij internationaal onderzoek met betrekking tot de kwaliteit van werk.

De kwaliteitsindicatoren die we voor dit onderzoek gebruiken zijn ontwikkeld door de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Ze zijn bedoeld als objectieve maat voor de kwaliteit van werk. 'Objectief' wil hier zeggen dat ze gebaseerd zijn op baankenmerken. Deze baankenmerken zijn weliswaar subjectief gemeten door zelfrapportage, maar ze hebben geen betrekking op persoonlijke voorkeuren, omstandigheden of kwaliteiten, noch op de fit tussen baan en persoon (Eurofound, 2012).

De volgende kwaliteitsindicatoren zijn het resultaat:

- fysieke werkomgeving (fysieke belasting, lawaai/temperatuur, biologisch/chemisch);
- intensiteit van het werk (tempo, werkdruk, emotionele belasting);
- kwaliteit van werktijden (werkduur, weekend-, avond- en nachtwerk);
- sociale werkomgeving (sfeer, steun van leidinggevende/collega's, pesten/geweld);
- vaardigheden/regelmogelijkheden (trainingsmogelijkheden, autonomie, medezeggenschap);
- vooruitzichten (contractvorm, baanzekerheid, carrièremogelijkheden);
- inkomen (salaris).

Uit onderzoek van Eurofound blijkt dat er een relatie is tussen de kwaliteitsindicatoren en welzijn en gezondheid. Ook vermoeden zij een verband met duurzame inzetbaarheid, vooral

met langer doorwerken. Allereerst omdat gezondheid één van de belangrijkste voorwaarden voor arbeidsparticipatie is en kwalitatief goed werk daar een positieve invloed op heeft. Ook is het aantrekkelijker voor werknemers om door te werken in kwalitatief goede banen (Eurofound, 2012).

Het onderzoek van Eurofound is gebaseerd op de European Working Conditions Survey (EWCS) die vijfjaarlijks in vrijwel alle Europese landen wordt uitgevoerd (zie appendix). De resultaten geven een goed beeld van de landverschillen in de kwaliteitsindicatoren en van de ontwikkeling in de tijd. Omdat longitudinale data ontbreken, is het bestand echter minder geschikt om aan de hand van de kwaliteitsindicatoren de arbeidsparticipatie te voorspellen. Vanwege de metingen over verschillende jaren is het STREAM-bestand (zie appendix) hiervoor wel geschikt. De populatie van STREAM bestaat uit personen vanaf 45 jaar. Deze leeftijdsgroep van oudere werknemers is voor het verband tussen kwaliteit van werk en arbeidsparticipatie bijzonder interessant, omdat er van hen verwacht wordt dat zij langer blijven doorwerken.

Met behulp van de kwaliteitsindicatoren en het STREAM databestand kunnen we de volgende onderzoeksvraag beantwoorden:

- In hoeverre heeft de kwaliteit van werk invloed op het langer doorwerken van oudere werknemers (45 jaar en ouder)?

Daarbij beschouwen we 'langer doorwerken', of anders gezegd 'arbeidsparticipatie', als een uitkomstmaat van duurzame inzetbaarheid. Kwaliteit van werk zien we niet als 1 dimensie. De verschillende kwaliteitsindicatoren zien we als bouwstenen voor de kwaliteit van werk en we zullen ze in de analyses apart benaderen.

In dit hoofdstuk zullen we ook de verschillen in kwaliteit van werk beschrijven tussen mannen en vrouwen, verschillende opleidingsniveaus, leeftijdsklassen en sectoren. Vervolgens beschrijven we de invloed die de kwaliteit van werk heeft op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en welke kwaliteitsindicatoren daarbij het meest belangrijk zijn. Daarnaast beschrijven we of de invloed van diezelfde kwaliteitsindicatoren op de arbeidsparticipatie verschilt tussen opleidingsniveaus. We sluiten af met een discussie van de resultaten en de conclusies.

8.2 METHODE

8.2.1 Onderzoekspopulatie

Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van het longitudinale onderzoek STREAM: 'Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation' (zie appendix). STREAM heeft jaarlijkse metingen die plaatsvonden van 2010 tot en met 2016, met uitzondering van 2014. Alleen personen met één of meer betaalde banen tijdens de eerste meting (in 2010) zijn meegenomen in deze analyse, wanneer zij daarnaast niet ook een baan als zelfstandige hadden, met vroegpensioen waren of een uitkering kregen. Vervolgens zijn alleen de

personen geselecteerd die aan minstens één follow-up meting hebben deelgenomen. Als laatste is er gekeken naar het verzuim en is er besloten om de individuen die meer dan 100 dagen hebben verzuimd in het jaar voor de eerste meting niet mee te nemen. In totaal voldeden 9.772 werknemers aan deze criteria.

8.2.2 Hoe meten we kwaliteit van werk?

Met behulp van de STREAM-vragenlijst hebben we zes kwaliteitsindicatoren geconstrueerd, waarbij we zoveel mogelijk de definities en berekeningen van Eurofound hebben gevolgd. Hieronder beschrijven we kort welke items de schaal bevat en wanneer dit afwijkt van de definitie van Eurofound. Voor de analyses zijn alle kwaliteitsindicatoren omgezet naar een schaal van 0 tot 10, waarbij een hogere waarde wijst op een hogere kwaliteit van werk.

Fysieke werkomgeving

De kwaliteitsindicator 'goede fysieke werkomgeving' is samengesteld uit vijf items over fysieke belasting (onder andere over kracht moeten zetten en ongemakkelijke werkhoudingen), één over geluid en één over gevaarlijke stoffen. Een hoge waarde op de samengestelde maat van deze variabelen betekent een geringe blootstelling aan dergelijke factoren.

Intensiteit van het werk

Deze kwaliteitsindicator bestaat uit vier items over taakeisen (bijvoorbeeld hard en snel moeten werken), drie items over mentale belasting (bijvoorbeeld intensief werk), en drie items over emotionele belasting. Een hoge waarde op de schaal van intensiteit staat voor een lage mentale en emotionele belasting en lage taakeisen.

Kwaliteit van werktijden

Kwaliteit van werktijden is samengesteld uit twee items, één over het aantal uren dat men per week werkt (meer of minder dan 50), en één over 's avonds of 's nachts werken. Deze items zijn omgezet naar een schaal waarbij een lage waarde staat voor meer dan 50 uur werk en/of regelmatig 's avonds of 's nachts werken. Een hoge waarde staat voor minder dan 50 uur werk en/of nooit 's avonds of 's nachts werken.

Sociale werkomgeving

De sociale werkomgeving is gemeten met vier items over steun van leidinggevenden en collega's en één item over pesten, intimidatie, lichamelijk geweld of ongewenste seksuele aandacht. Een hoge waarde op deze schaal staat voor meer sociale steun en geen van de genoemde ongewenste gedragsvormen.

Vaardigheden/regelmogelijkheden

Deze indicator is samengesteld uit één item over trainingsactiviteiten die vanuit de werkgever zijn betaald en vijf items over autonomie (bijvoorbeeld zelf het werktempo kunnen regelen). Zowel meer autonomie als de mogelijkheid van scholing hangen samen met een hogere waarde op deze schaal.

Voortuizichten

Behalve contractvorm zijn er weinig tot geen geschikte items in STREAM om deze indicator van kwaliteit van werk te meten. Omdat contractvorm al automatisch in verband staat met arbeidsparticipatie, zonder dat dit iets zegt over kwaliteit van werk hebben we besloten deze kwaliteitsindicator niet mee te nemen.

Inkomen

Voor de kwaliteitsindicator inkomen moeten we afwijken van de definitie van Eurofound, aangezien we in STREAM niet naar het daadwerkelijke salaris vragen. Om deze reden gebruiken we drie items die vragen naar de waardering van het salaris. Overigens is Eurofound van mening dat deze kwaliteitsindicator eigenlijk de rechtvaardigheid ('fairness') van het salaris zou moeten meten (Eurofound, 2012). In die zin is de STREAM-indicator dus wel geschikt. Een hogere waardering komt overeen met een hogere waarde op de schaal.

8.2.3 Samenhang verschillende indicatoren van kwaliteit

Voordat we de invloed van kwaliteit van werk op arbeidsparticipatie onderzoeken, kijken we naar de onderlinge samenhang van de verschillende indicatoren van kwaliteit van werk met behulp van correlaties (tabel 8.1). Hoewel de meeste indicatoren significant samenhangen, is de correlatiecoëfficiënt nooit hoger dan .22. Dat betekent dat we ze als verschillende concepten kunnen behandelen in de analyse.

TABEL 8.1

Samenhang tussen de kwaliteitsindicatoren uitgedrukt in correlaties

	FYSIEKE WERK-OMGEVING	INTENSITEIT	WERK-TIJDEN	SOCIALE OMGEVING	REGEL-MOGELIJKHEDEN	INKOMEN
fysieke werkomgeving						
intensiteit	.098**					
werktijden	.188**	.222**				
sociale omgeving	.060**	.027**	-.010			
regelmogelijkheden	.188**	-.025*	.045**	.172**		
inkomen	.023*	-.029**	-.005	.012	.025*	

* Statistisch significant ($p < 0,05$).

** Statistisch significant ($p < 0,01$).

8.2.4 Arbeidsparticipatie en uitval uit werk

Arbeidsparticipatie is in dit hoofdstuk gedefinieerd als het hebben van betaald werk tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, zonder vroegtijdige uitstroom over de periode 2010-2016. We kijken alleen naar vervroegde uitstroom, dus stoppen met werken vóór de pensioengerechtigde leeftijd. In ons onderzoek maken we onderscheid in betaald werk versus

vervroegde uitstroom in het algemeen maar daarnaast ook in verschillende typen vroegtijdige uitstroom uit werk, namelijk arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen. Daarbij gaan we uit van de eerste overgang van werkend naar niet-werkend.

8.2.5 Analyses

Met behulp van beschrijvende analyses laten we eerst zien waar en bij wie werk van lage kwaliteit voorkomt. We kijken in deze analyse naar verschillende leeftijdsgroepen en naar verschillen tussen mannen en vrouwen, tussen laag en hoog opgeleiden, en tussen sectoren.

Vervolgens analyseren we in hoeverre de kwaliteit van werk de uitstroom uit werk voorspelt in de jaren die volgen. Dit doen we op twee manieren met twee verschillende analyses. Eerst kijken we naar de effecten van de verschillende indicatoren van de kwaliteit van werk op vervroegde uitstroom in het algemeen. In de tweede analyse maken we vervolgens onderscheid in verschillende vormen van vervroegde uitstroom, namelijk via arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en vroegpensioen. Voor beide analyses geldt dat we alleen kijken naar vervroegde uitstroom, dus het stoppen met werken vóór de pensioengerechtigde leeftijd.

Voor de eerste analyse met uitkomst vervroegde uitstroom algemeen gebruiken we logistische regressieanalyse. De uitkomstmaat is:

- › werkend gedurende de gehele follow-up (2011 t/m 2016) of tot de pensioengerechtigde leeftijd versus:
- › transitie naar niet werken tijdens follow-up.

Voor de tweede analyse gebruiken we multinomiale logistische regressieanalyse met de uitkomstmaat:

- › werkend gedurende de gehele follow-up (2011 t/m 2016) of tot de pensioengerechtigde leeftijd versus:
- › transitie naar niet werken tijdens follow-up, waarbij we onderscheid maken in:
 - uitstroom naar arbeidsongeschiktheid;
 - uitstroom naar werkloosheid; òf
 - uitstroom naar vroegpensioen.

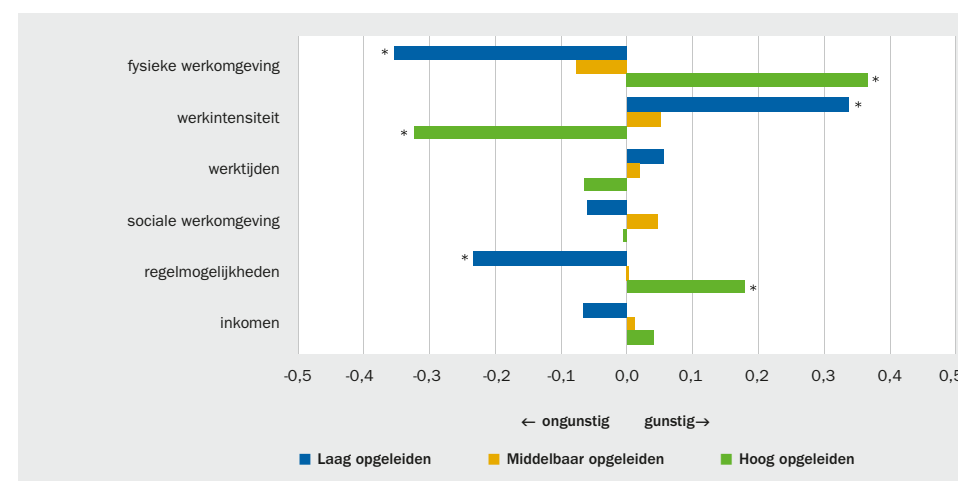
Alle analyses voeren we eerst univariaat uit, daarna met correctie voor de invloed van leeftijd en geslacht en tenslotte voeren we multivariate analyses uit, waarbij we ook de afzonderlijke kwaliteitsindicatoren voor elkaar corrigeren. In de resultaten worden alleen de uitkomsten van de multivariate analyses beschreven. De reden hiervoor is dat er geen duidelijke verschillen blijken te zijn tussen de resultaten van de univariate en multivariate analyses en de multivariate analyses het meest complete beeld geven van de daadwerkelijke invloed van de factoren, omdat gecontroleerd wordt voor het effect van alle andere factoren. Omdat we verwachten dat werk van lage kwaliteit vooral onder laag opgeleiden zal voorkomen, analyseren we vervolgens de verschillende opleidingsniveaus als aparte groepen.

8.3 RESULTATEN

8.3.1 Kwaliteit van werk voor verschillende groepen

Hieronder laten we figuren en tabellen zien voor opleiding, leeftijdsklassen, geslacht en sector. De kwaliteitsindicatoren zijn voor de weergave in de figuren omgezet in gestandaardiseerde scores waarbij de middenlijn het gemiddelde weergeeft, en de score de afwijking van het midden is, uitgedrukt in standaarddeviaties. Bij het interpreteren van de resultaten wordt er, naast statistische significantie, ook gekeken naar de grootte van het verschil. Bij een grote steekproef (zoals STREAM) zijn verschillen namelijk al snel statistisch significant. Om iets te kunnen zeggen over het onderscheid tussen groepen maken we gebruik van Cohen's *d*. Wanneer Cohen's *d* kleiner is dan 0,20 spreken we van een niet relevant verschil, terwijl we een Cohen's *d* groter dan 0,20 als betekenisvol beschouwen (Cohen, 1988).

Figuur 8.1 laat zien dat hoog opgeleiden een significant betere kwaliteit van de fysieke werkomgeving hebben en significant meer regelmogelijkheden dan de laag en midden opgeleiden. Daarentegen hebben hoog opgeleiden een lagere kwaliteit van werk wat betreft intensiteit van het werk, waar laag opgeleiden juist hoog op scoren. Dat wil zeggen dat hoog opgeleiden vaker te maken hebben met hoge taakeisen en emotionele belasting. De verschillen op inkomen lijken niet bijzonder groot. Daarbij moeten we wel opmerken dat het hier de waardering van het inkomen betreft en niet het feitelijke inkomen.

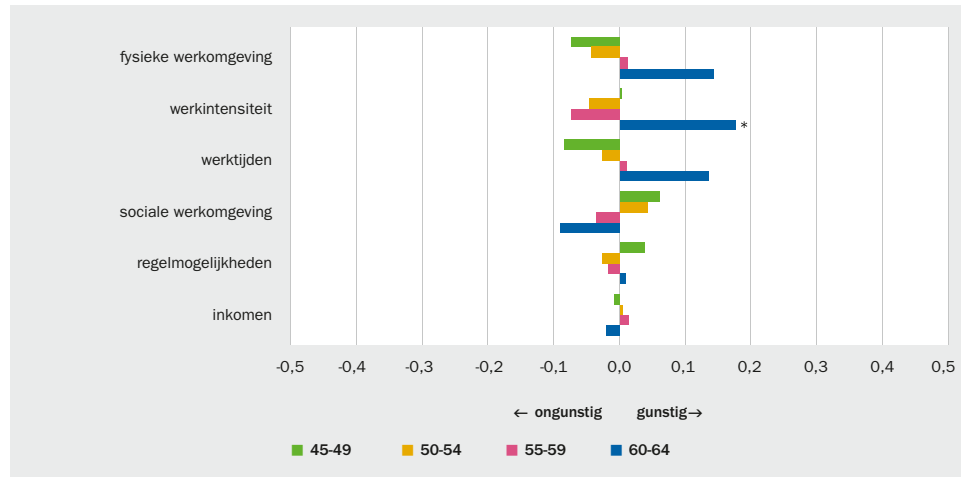


FIGUUR 8.1

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar opleiding.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's *d* groter is dan 0,20.

Bij de leeftijdsgroepen zien we minder grote verschillen (zie figuur 8.2). De oudste leeftijdsgroep (60-64 jaar) wijkt wel iets af van de anderen: zij hebben een kwalitatief betere fysieke werkomgeving, minder intensief werk, gunstigere werktijden, maar een kwalitatief mindere sociale omgeving. Deze verschillen zijn wel statistisch significant maar niet erg groot (de Cohen's d is in de meeste gevallen kleiner dan 0,20, met uitzondering van werkintensiteit).

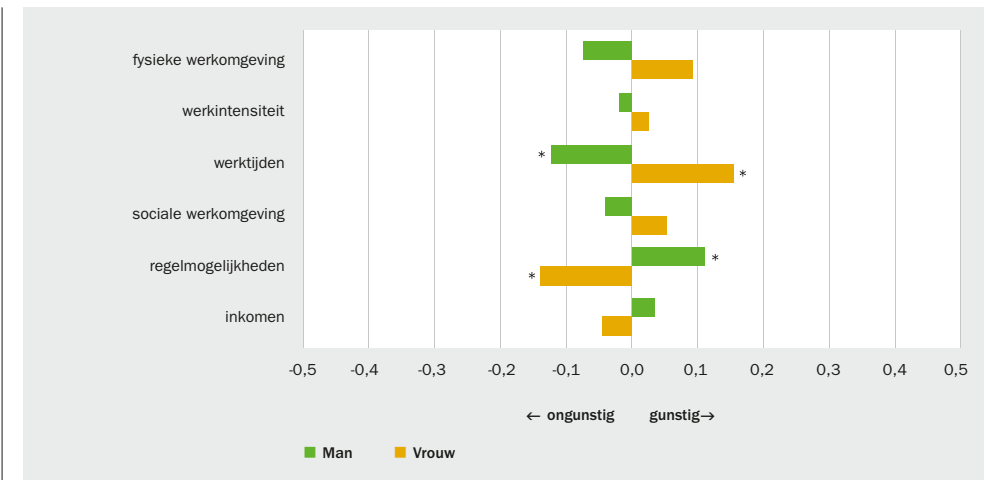


FIGUUR 8.2

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar leeftijdsgroep.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's d groter is dan 0,20.

Wanneer we naar verschillen tussen mannen en vrouwen kijken (zie figuur 8.3) zien we dat mannen ongunstiger scoren op werktijden en gunstiger op regelmogelijkheden. Verder zien we dat mannen een ongunstigere score hebben op fysieke werkomgeving, intensiteit, werktijden en sociale omgeving en een gunstigere score op inkomen. Deze verschillen zijn, hoewel significant, echter niet bijzonder groot (Cohen's d is kleiner dan 0,20).

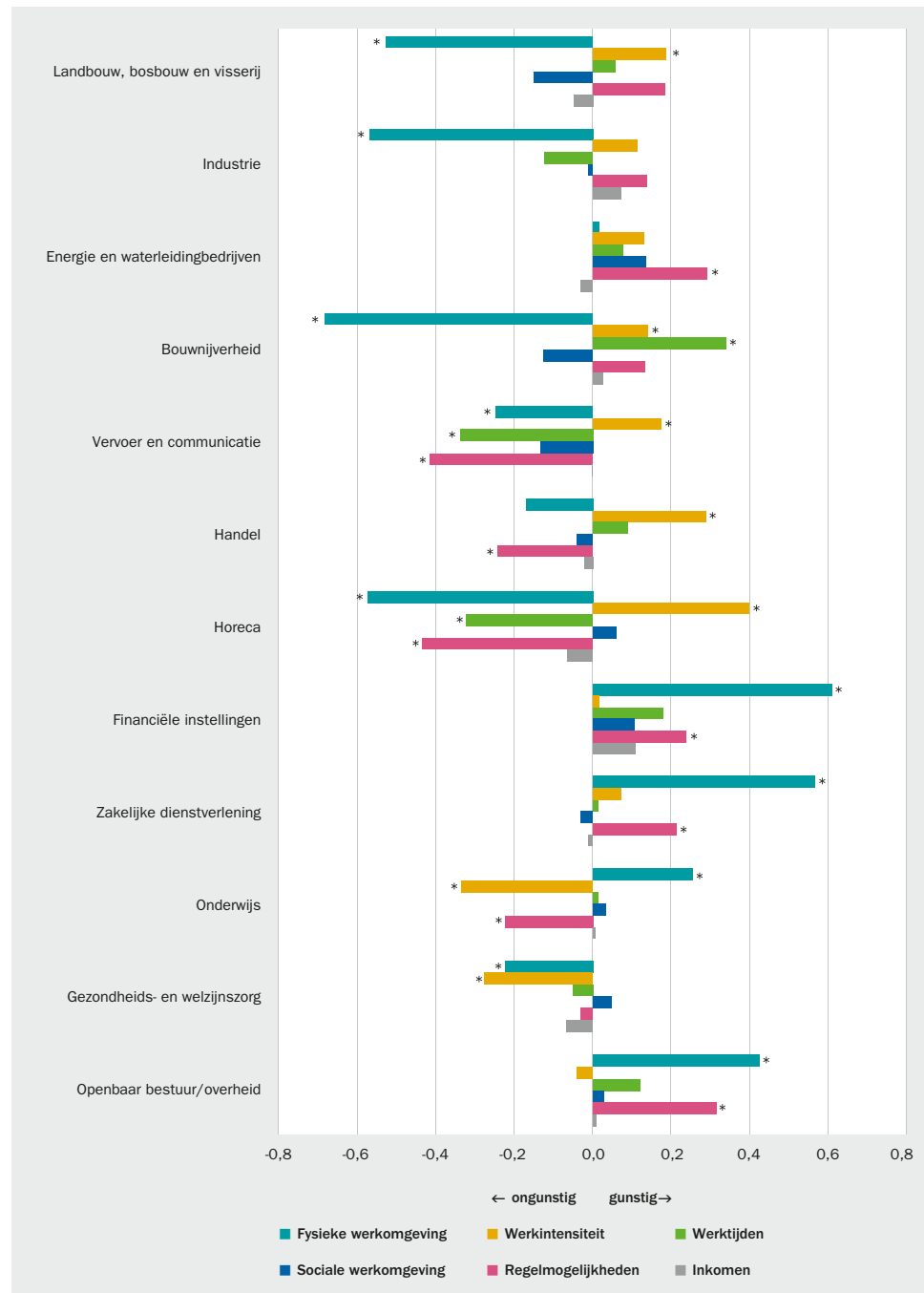


FIGUUR 8.3

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar geslacht.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's d groter is dan 0,20.

Op sectorniveau zijn de contrasten het grootst (zie figuur 8.4). De grootste verschillen zijn er voor de kwaliteitsindicator fysieke werkomgeving. Financiële instellingen scoren op alle indicatoren van kwaliteit van werk significant gunstiger. Dat geldt ook voor bijna alle kwaliteitsindicatoren in de sectoren Zakelijke dienstverlening en Openbaar bestuur. In de sector Gezondheids- en welzijnszorg zijn de fysieke werkomgeving en de werkintensiteit boven gemiddeld ongunstig, een combinatie die we in geen van de andere sectoren terug zien. Ook in de Horeca en in de sector Vervoer en communicatie is de kwaliteit ongunstig. In die sectoren is wel een lage werkintensiteit (dus minder hoge taakeisen en emotionele belasting). Op sociale omgeving en op de waardering van het inkomen zien we geen grote verschillen tussen de sectoren.



FIGUUR 8.4

Kwaliteitsindicatoren voor werkenden naar sector.

Een * duidt op een statistisch significant verschil, waarbij de Cohen's *d* groter is dan 0,20.

8.3.2 Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom

De eerste kolom van tabel 8.2 laat de relatie zien tussen de verschillende kwaliteitsindicatoren en de vervroegde uitstroom uit werk (zie kolom "uitstroom algemeen"). De resultaten zijn gepresenteerd als *odds ratio's* (OR's). Deze zijn op te vatten als de kans op uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans. Als voorbeeld kijken we naar de invloed van de fysieke werkomgeving op de algemene uitstroom. Wanneer men een hoge score heeft op fysieke werkomgeving (dus betere kwaliteit), heeft men een iets lagere kans op algemene uitstroom (OR = 0,97) vergeleken met mensen met een lage score op fysieke werkomgeving. De resultaten zijn gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en alle overige kwaliteitsindicatoren.

Uit tabel 8.2 blijkt dat behalve een goede fysieke werkomgeving ook regelmogelijkheden en een goede sociale werkomgeving de kans op uitstroom uit het werk verkleinen. Een opvallend resultaat is dat gunstige werktijden (dat wil zeggen niet 's avonds of 's nachts werken en geen werkweken van meer dan 50 uur) de kans op uitstroom lijken te vergroten. Vermoedelijk hebben we hier te maken met een selectie-effect, waarbij werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces reeds hebben verlaten.

Verder laat tabel 8.2 zien hoe de kwaliteitsindicatoren samenhangen met de specifieke uitstroomroutes: werkloosheid, vroegpensioen en arbeidsongeschiktheid. Een kwalitatief gunstige fysieke werkomgeving verkleint de kans op arbeidsongeschiktheid, maar lijkt niet van invloed op de andere uitstroomroutes. Een relatief lage werkintensiteit verkleint de kans op vroegpensioen, en een kwalitatief goede sociale werkomgeving verkleint de kans op werkloosheid. Betere regelmogelijkheden verkleinen zowel de kans op werkloosheid als op arbeidsongeschiktheid. Over het eerder geconstateerde verband tussen gunstige werktijden en uitstroom zien we dat deze vooral de kans op werkloosheid en vroegpensioen verhogen.

TABEL 8.2

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren

	UITSTROOM ALGEMEEN	WERKLOOS	VROEG-PENSIOEN	ARBEIDS-ONGESCHIKT
	OR*	OR	OR	OR
Fysieke werkomgeving	0,97▼	1,01	0,98	0,85▼
Werkintensiteit	1,01	1,05	0,89▼	0,92
Werktijden	1,08▲	1,12▲	1,07▲	1,04
Sociale werkomgeving	0,94▼	0,89▼	1,01	0,97
Regelmogelijkheden	0,92▼	0,87▼	0,99	0,88▼
Inkomen	0,99	0,98	1,00	1,00

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

8.3.3 Kwaliteit van werk in relatie tot uitstroom voor verschillende opleidingsniveaus

Vervolgens is voor alle 6 kwaliteitsindicatoren nagegaan of de invloed van de verschillende kwaliteitsindicatoren op uitstroom verschilt per opleidingsniveau. Tabel 8.3 laat de samenhang zien tussen de kwaliteitsindicatoren van werk en uitstroom uit werk voor de verschillende opleidingsniveaus. We zien weinig verschillen tussen de opleidingsniveaus in de invloed van kwaliteitsindicatoren op uitstroom in het algemeen. Zowel de grootte als de richting van de samenhang is vrijwel identiek. Bij uitstroom naar werkloosheid en vroegpensioen zien we evenmin veel verschillen. Op de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid is er wel een verschil in het effect van intensiteit van het werk. Bij hoger opgeleiden is het remmende effect van een lage werkintensiteit (onder andere minder hoge taakeisen en emotionele belasting) veel groter. Eerder zagen we in figuur 8.1 dat hoger opgeleiden juist een relatief hoge werkintensiteit hebben.

TABEL 8.3

Effect van kwaliteitsindicatoren op uitstroom uit werk, uitgedrukt in odds ratio's, gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht en de overige kwaliteitsindicatoren, per opleidingsniveau

	UITSTROOM ALGEMEEN	WERKLOOS	VROEG-PENSIOEN	ARBEIDS-ONGESCHIKT
	OR*	OR	OR	OR
Laag opgeleid				
Fysieke werkomgeving	0,97	1,01	0,95	0,97
Werkintensiteit	0,97	0,98	0,88▼	0,89
Werktijden	1,13▲	1,19▲	1,07▲	1,11
Sociale werkomgeving	0,93▼	0,93▼	0,94	0,96
Regelmogelijkheden	0,90▼	0,87▼	1,00	0,83▼
Inkomen	0,98	0,97	1,01	0,96
Midden opgeleid				
Fysieke werkomgeving	0,99	1,05	0,99	0,82▼
Werkintensiteit	1,02	1,07	0,87▼	1,09
Werktijden	1,07▲	1,12▲	1,03	1,04
Sociale werkomgeving	0,95▼	0,89▼	1,06	0,97
Regelmogelijkheden	0,94▼	0,88▼	1,02	0,97
Inkomen	0,98	0,99	0,96	1,06
Hoog opgeleid				
Fysieke werkomgeving	0,97	1,05	0,97	0,80▼
Werkintensiteit	1,03	1,06	0,98	0,65▼
Werktijden	1,06▲	1,06▲	1,08▲	1,02
Sociale werkomgeving	0,94	0,86▼	1,03	1,00
Regelmogelijkheden	0,91▼	0,87▼	0,95	0,84
Inkomen	1,01	0,98	1,04	0,97

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,05$).

* OR=odds ratio; geeft de kans weer op de uitstroom uit werk. Een waarde van 1 betekent dat de kans gelijk blijft, een hogere waarde dan 1 betekent een verhoogde kans en een waarde lager dan 1 betekent een verlaagde kans.

8.4 CONCLUSIE

Uit eerder onderzoek is al gebleken dat de kwaliteit van werk invloed heeft op de fysieke en mentale gezondheid en op het welzijn van werkenden (Eurofound, 2012; Henseke, 2018; Smulders & Van den Bossche, 2017). Uit de huidige studie blijkt dat kwaliteit van werk ook invloed heeft op de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Vooral goede regelmogelijkheden en een gunstige sociale en fysieke werkomgeving doen ertoe. Er zijn grote verschillen in de kwaliteit van werk tussen sectoren en het werk van laag opgeleiden is van mindere kwaliteit dan dat van hoger opgeleiden. Hieronder bespreken we de resultaten.

8.4.1 Het meten van kwaliteit van werk

In dit hoofdstuk zijn we uitgegaan van de kwaliteitsindicatoren, zoals door Eurofound geconstrueerd. Eurofound wilde objectieve baankenmerken vaststellen, wat wil zeggen dat ze geen betrekking hebben op persoonlijke voorkeuren, omstandigheden of kwaliteiten, noch op de fit tussen baan en persoon. Met STREAM-data kunnen we de constructie van Eurofound grotendeels benaderen, met uitzondering van twee kwaliteitsindicatoren. Zoals eerder in het hoofdstuk werd benoemd is er een zevende indicator van kwaliteit van werk, namelijk carrièreperspectief (Eurofound, 2012). In STREAM meten we alleen een subjectief carrièreperspectief. Dat is echter afhankelijk van de persoonlijke kennis en vaardigheden en van de aansluiting daarvan op de arbeidsmarkt. Een objectief carrièreperspectief heeft betrekking op de huidige baan en in hoeverre het waarschijnlijk is dat deze baan in de komende jaren blijft bestaan. STREAM bevat echter geen items die dit concept goed meten, waardoor deze indicator niet meegenomen kon worden in de analyses. Bij vervolgonderzoek is het belangrijk om deze indicator alsnog mee te nemen, aangezien de mogelijkheden tot groei in het werk een belangrijke rol lijken te spelen in de inzetbaarheid van werknemers (Van der Klink et al., 2016).

Voor een andere indicator, namelijk inkomen, hebben we wel een subjectieve maat gebruikt (de waardering van het salaris) in plaats van een objectieve maat (salaris per maand). Ook hier is in STREAM geen objectieve maat aanwezig. De rationale om hier wel de subjectieve maat te gebruiken is dat Eurofound zelf aangeeft dat het hier eigenlijk om de rechtvaardigheid van het salaris gaat. Hoewel rechtvaardigheid ('fairness') subjectief lijkt, is het volgens Eurofound toch relevant voor de objectieve kwaliteit van werk, omdat de behoefte om rechtvaardig behandeld te worden een universele behoefte is (Eurofound, 2012).

8.4.2 Effecten van kwaliteitsindicatoren

De effecten van de verschillende kwaliteitsindicatoren zijn over het algemeen in lijn met de verwachtingen. Een hogere score op de indicatoren betekent een hogere kwaliteit van werk en verkleint bij de meeste indicatoren het risico op vervroegde uitstroom.

Inkomen

De indicator 'inkomen' heeft geen significant effect op de vervroegde uitstroom. Voor deze indicator hebben we een subjectieve maat gebruikt in plaats van een objectieve maat. Aangezien het inkomen verschilt per sector, leeftijdsgroep, geslacht en opleidingsniveau verwachten we grotere verschillen bij het gebruik van een objectieve maat. Of het effect van inkomen op arbeidsparticipatie anders zou liggen weten we niet. Wel weten we uit eerder onderzoek dat financiële factoren van invloed kunnen zijn. Zo heeft een slechte financiële situatie van het huishouden een negatieve invloed op uitkomsten van duurzame inzetbaarheid, zoals werkvermogen, productiviteit, verzuim en ervaren arbeidsmarktpositie. Daarentegen heeft het een remmende werking op de uitstroom uit werk, vooral op vroegpensioen (Van den Heuvel et al., 2016). Dit zou er op kunnen duiden dat financiële problemen de inzetbaarheid van werknemers in brede zin verminderen, maar dat ze er ook voor zorgen dat werknemers noodgedwongen langer door moeten werken.

Werktijden

Er is één kwaliteitsindicator die een significant negatief effect bleek te hebben op de arbeidsparticipatie: werktijden. Kwalitatief gunstige werktijden (niet meer dan 50 uur werken en geen avond- of nachtwerk) blijken gerelateerd te zijn aan vervroegde uitstroom. Dit is een opvallend resultaat, omdat uit diverse studies blijkt dat bijzondere werktijden een negatief effect hebben op de gezondheid van werknemers (Eurofound, 2017; zie ook hoofdstuk 7 van deze bundel). Gezien de relatie tussen gezondheid en arbeidsparticipatie ligt een omgekeerde relatie dan meer voor de hand. Op basis van eigen onderzoek van Eurofound met behulp van de European Working Conditions Survey (EWCS, zie appendix) komen zij ook tot deze atypische bevinding. De verklaring die zij geven in dit rapport is dat degenen die veel uren maken en/of bijzondere werktijden hebben wel in goede gezondheid moeten zijn, omdat personen met een slechtere gezondheid dit type werk niet lang kunnen volhouden. Het omgekeerde effect zou dus te wijten kunnen zijn aan het cross-sectionele design, waarin oorzaak en gevolg niet te onderscheiden zijn (Eurofound, 2017).

In de huidige studie hanteren we geen cross-sectioneel design en onderzoeken we niet de relatie met gezondheid maar met arbeidsparticipatie. Toch speelt hier een vergelijkbaar mechanisme dat verband houdt met de gezondheid van de werkenden. Deze zal namelijk zowel van invloed zijn op de werktijden die iemand heeft op het gemeten tijdstip als op de arbeidsparticipatie en de daaraan gerelateerde uitstroom in de periode daarna. Een kortere werkweek of het gebruik maken van ontsiemaatregelen waardoor geen nacht- of avonddiensten gewerkt hoeven worden, kunnen misschien wel gunstig zijn, maar het kan ook wijzen op gezondheidsproblemen die in een later stadium tot uitstroom zullen leiden. Ook spreken we wel van een 'healthy worker effect': werknemers die op hogere leeftijd (nog) werk uitvoeren met ongunstige werktijden zouden meer belastbaar en mogelijk gezonder kunnen zijn. Werknemers voor wie dergelijke arbeidsomstandigheden te zwaar zijn, zijn mogelijk ander werk gaan doen of hebben het arbeidsproces reeds verlaten. Het effect bleek ook al in eerder onderzoek met de STREAM-data, waar geconstateerd is dat werknemers die avond- en/of nachtwerk uitvoeren vaak gunstige scores op indicatoren van duurzame inzetbaarheid (Van den Heuvel et al., 2016).

Werkintensiteit

Een lage werkintensiteit (geen hoge taakeisen, geen hoge emotionele en mentale belasting) blijkt positief samen te hangen met arbeidsparticipatie, omdat het een remmende werking heeft op uitstroom naar vroegpensioen. Bij hoger opgeleiden is een lage werkintensiteit niet gerelateerd aan vroegpensioen maar wel gerelateerd aan minder uitstroom naar arbeidsongeschiktheid.

Er wordt wel gesuggereerd dat een lage waarde op werkintensiteit ook een risicofactor zou kunnen zijn, omdat het wel eens zou kunnen staan voor saai, niet uitdagend werk (Eurofound, 2012). Dit valt niet uit de gebruikte data af te leiden, maar is een mogelijke verklaring voor het ontbreken van een relatie bij laag en midden opgeleiden. Bij deze groep is de werkintensiteit namelijk veel lager, waardoor het eerder een risicofactor zou kunnen zijn. Het goed om hier rekening mee te houden en hele lage waarden van werkintensiteit, zoals

bijvoorbeeld in de horeca en de handel, niet direct als gunstig te betitelen. Daarnaast hoeft een relatief lage werkintensiteit binnen een sector niet altijd te betekenen dat er geen problemen zijn op de onderdelen waar de schaal uit bestaat. Zo is er binnen de horeca wel sprake van hoge taakeisen, maar is de emotionele en mentale belasting relatief laag.

Fysieke werkomgeving

Een gunstige fysieke werkomgeving beschermt tegen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid. Een dergelijke werkomgeving komt veel vaker voor bij hoger opgeleiden, en je ziet ook dat uitstroom naar arbeidsongeschiktheid in deze groep minder vaak voorkomt. Wanneer we apart naar de verschillende opleidingsniveaus kijken, zien we dat een gunstige fysieke werkomgeving geen beschermende werking heeft bij de lager opgeleiden terwijl je dit op basis van de literatuur wel zou verwachten (Burdorf et al., 2016; Robroek et al., 2015). Een mogelijke verklaring kan ook hier liggen in het 'healthy worker effect'. In dit geval zou dat betekenen dat werknemers voor wie een ongunstige fysieke werkomgeving te zwaar is, mogelijk ander werk zijn gaan doen of het arbeidsproces al hebben verlaten. De overgebleven werknemers zijn meer belastbaar en mogelijk gezonder waardoor de kans op uitstroom kleiner is.

8.4.3 *Kwaliteit van werk en opleidingsniveau*

Uit de resultaten in dit hoofdstuk blijkt dat het werk van lager opgeleiden van een slechtere kwaliteit is; ze hebben een minder gunstige fysieke werkomgeving en minder regelmogelijkheden in het werk. De slechtere kwaliteit van werk blijkt ook uit cijfers afkomstig uit de NEA (zie appendix), zoals die zijn gepresenteerd in de profielen van hoofdstuk 2: laag opgeleiden hebben een hogere zware fysieke belasting en ervaren minder regelmogelijkheden en sociale steun. De waardering van het inkomen is bij laag opgeleiden ook minder gunstig, maar het verschil met hoog opgeleiden is niet heel groot. We weten echter dat de feitelijke inkomensongelijkheid in Nederland wel groot is (Salverda, 2014). De bevinding dat lager opgeleiden lager scoren op verschillende indicatoren van kwaliteit van werk en inkomen, past in het beeld dat de ongelijkheid in inkomen en arbeidsmogelijkheden de afgelopen jaren tussen de verschillende opleidingsgroepen is toegenomen (Salverda, 2014; Smulders & Van den Bossche, 2017; zie ook hoofdstuk 4 van deze bundel).

Naast dat laagopgeleiden in het algemeen lager scoren op de verschillende kwaliteitsindicatoren, zien we ook dat werknemers uit de lagere opleidingsgroep vaker vroegtijdig uitstromen dan werknemers uit de overige groepen (Robroek et al., 2015). Mogelijk is de lagere kwaliteit van werk bij laag opgeleiden van invloed op de verhoogde uitstroom.

8.4.4 *Aanbevelingen voor verder onderzoek*

In dit hoofdstuk hebben we gezien dat verschillende aspecten van kwaliteit van werk invloed hebben op duurzame inzetbaarheid, met name op de vervroegde uitstroom van werknemers: werknemers met kwalitatief hoogwaardige banen ('good jobs') nemen langer aan het arbeidsproces deel dan werknemers die banen hebben van mindere kwaliteit ('bad jobs'). We vermoeden dat gezondheid en motivatie van werknemers hier een rol in spelen. Andere onderzoeken hebben uitgewezen dat een lage kwaliteit van werk een negatief effect heeft op

de gezondheid van werknemers (Welsh et al., 2016). De relatie tussen gezondheid en vervroegde uitstroom is ook al in eerder onderzoek aangetoond, zoals onder meer uit hoofdstukken 3 en 5 van deze bundel blijkt. Het is dus goed mogelijk dat de relatie tussen kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom tot stand komt via gezondheid.

Een ander aspect is de motivatie van werknemers. We kunnen ons voorstellen dat werknemers met een kwalitatief goede baan meer gemotiveerd zijn om aan het werk te blijven dan werknemers met een baan van mindere kwaliteit. Ook Eurofound concludeert dat dit een reden is om de kwaliteit van werk te bewaken: *"jobs will have to be of good quality if more workers are to be attracted to stay longer in the workforce"* (Eurofound, 2012). Motivatie is echter een lastiger begrip om in kaart te brengen. We weten wel dat kwaliteit van werk een positieve invloed heeft op het ervaren welzijn van werknemers (Eurofound, 2012). Ook weten we dat bevoegdheid een belangrijke factor is in de arbeidsparticipatie van werknemers (Van den Heuvel et al., 2016). Het is goed mogelijk dat deze begrippen verband houden met motivatie en dat de relatie tussen kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom deels tot stand komt via de motivatie.

In het huidige hoofdstuk hebben we ons beperkt tot de relatie kwaliteit van werk en vervroegde uitstroom. Het zou interessant zijn om te onderzoeken hoe deze relatie tot stand komt. Daarvoor is het nodig om te onderzoeken welke rol gezondheid en motivatie spelen in deze relatie.

LITERATUUR

Burdorf, A., Robroek, S. J. W., & Brouwer, S. (2016). *Kennissynthese werk(en) is gezond*. Den Haag: ZonMw.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017). *Working time patterns for sustainable work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Henseke, G. (2018). Good jobs, good pay, better health? The effects of job quality on health among older European workers. *Eur J Health Econ*, 19(1):59-73.

OECD. (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. In *OECD employment outlook 2014* (pp. 79-139). Paris: OECD Publishing.

Robroek, S. J. W., Rongen, A., Arts, C. H., Otten, F. W. H., Burdorf, A., & Schuring, M. (2015). Educational inequalities in exit from paid employment among dutch workers: The influence of health, lifestyle and work. *PLOS ONE* 10(8): e0134867. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0134867>.

Salverda, W. (2014). De tektoniek van de inkomensgelijkheid in nederland. In M. Kremer, M. Bovens, E. Schrijvers & R. Went (Eds.), *Hoe ongelijk is nederland - een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid* (pp. 39-58). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Smulders, P. G. W., & Van den Bossche, S. N. J. (2017). 'Good & bad jobs' in Nederland. In K. Chkalova, J. Genabeek, J. M. A. F. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de nederlandse arbeidsmarkt - de focus op ongelijkheid* (pp. 198-215). Den Haag: CBS.

Van den Heuvel, S. G., Leijten, F. R. M., de Vroome, E. M. M., & Geuskens, G. A. (2016). *Het relatieve belang van determinanten van duurzame inzetbaarheid bij oudere werknemers: Integrale analyses STREAM 2010-2013*. Leiden: TNO.

Van der Klink, J. J. L., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I., . . . Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J Work Environ Health*, 42(1), 71-79.

Welsh, J., Strazdins, L., Charlesworth, S., Kulik, C. T., & Butterworth, P. (2016). Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. *BMC Public Health*, 16. doi:10.1186/s12889-016-3478-y [doi].