

Thesis

“Nog lang en gelukkig werken”

Onderzoek naar de invloed van het flexicurity-beleid op het welzijn van werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract in Europa

Student:	Bram van der Duijs
Studentnummer:	584171
Begeleider:	Prof. dr. F. Koster
Tweede lezer:	Dr. S. Braster
Inleverdatum:	17-6-2022
Aantal woorden:	9.305

Samenvatting

Globalisering, technologisering en een verminderde vakbondsmacht zorgen er voor dat de Europese arbeidsmarkt aan sterke veranderingen onderhevig is. Bedrijven zetten steeds vaker flexibele arbeidscontracten in, om effectief met alle veranderingen mee te kunnen bewegen. Ondanks de voordelen voor bedrijven, lijdt het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract hier doorgaans wel onder, waardoor de welzijnskloof tussen vaste en tijdelijke arbeidscontracten verder uit elkaar wordt getrokken. Op basis van de job-stress-theory en deprivatie-theorie stelde hypothese 1: *Het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract is lager dan dat van werknemers met een vast arbeidscontract.* Als onderdeel van de Europe 2020 Strategy belooft de Europese Commissie met het flexicurity-beleid meer arbeidsmarktflexibiliteit toe te kunnen passen, zonder dat dit ten koste hoeft te gaan van het werknemerswelzijn. Hierbij zouden de negatieve effecten van baanonzekerheid, afkomstig uit verdere flexibilisering, gecompenseerd worden door meer werk- en inkomenszekerheid te bieden. Volgens de Europese Commissie zou dit voornamelijk ten goede komen aan het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, omdat zij doorgaans al hogere niveaus van baanonzekerheid ervaren. Op basis van de waarderingstheorie en de zelfdeterminatietheorie stelde hypothese 2: *De negatieve relatie tussen tijdelijk arbeidscontract en welzijn wordt minder sterk naarmate het gehanteerde flexicurity-beleid toeneemt.* Het doel van deze studie is een Europees landen-vergelijkend onderzoek, dat inzichtelijk maakt of het flexicurity-beleid daadwerkelijk positief van invloed is op het psychologische welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract. In totaal hebben 24.707 respondenten uit 25 Europese landen deelgenomen aan de huidige studie. De resultaten lieten hierbij zien dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract een lager psychologisch welzijn hebben dan werknemers met een vast arbeidscontract. Daarnaast bleek de mate waarin een land het flexicurity-beleid hanteert geen effect te hebben op het welzijnsverschil tussen werknemers met een vast en een tijdelijk arbeidscontract.

Zoekwoorden:

Arbeidscontract, Flexicurity-beleid, Job-stress-theory, Waarderingstheorie, Welzijn.

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Theoretisch kader	6
2.1. Welzijn	6
2.2 Type arbeidscontract	6
2.3 Type arbeidscontract in verband met welzijn.....	6
2.4 Flexicurity-beleid	8
2.5 Flexicurity-beleid in verband met welzijn.....	8
2.6 Conceptueel model.....	9
3. Methodologie.....	10
3.1 Dataverzameling.....	10
3.2 Operationalisering	10
3.2.1 Welzijn	10
3.2.2 Type arbeidscontract	11
3.2.3 Flexicurity-beleid	11
3.2.4 Controlevariabelen	11
4. Resultaten	12
4.1 Beschrijvende statistiek	12
4.2 Data-analyse	16
4.3 Inferentiële statistiek	16
5. Conclusie & Discussie.....	19
5.1 Conclusie.....	19
5.2 Discussie.....	19
5.3 Beperkingen van de huidige studie.....	21
5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	22
Literatuurlijst	24
Bijlage	31
Bijlage I - Operationaliseringsoverzicht.....	31
Bijlage II - Scores Flexicurity-beleid Europa.....	34
Bijlage III - Stroomdiagram	60
Bijlage IV – Univariabele regressieanalyses invloed type arbeidscontract op welzijn	61
Bijlage V - Ethiek en Privacy	63

1. Inleiding

Arbeid in de Europese Unie is de laatste decennia aan sterke veranderingen onderhevig. Zowel de komst van nieuwe technologieën als economische en politieke vernieuwingen hebben meer baanonzekerheid gebracht (Benach et al., 2014). Als gevolg van intensivering van technologische innovaties en verdere globalisering, dat extra druk legt op bedrijven om kosten en processen te optimaliseren, zetten bedrijven tegenwoordig vaker tijdelijke arbeidscontracten in, om snel en effectief op marktveranderingen te kunnen anticiperen (Kalleberg, 2011; Ahearn, 2012; Balland & Boschma, 2021). Daarbij zorgt de neoliberale markteconomie op politiek vlak tevens voor een vermindering van vakbondsmacht, waardoor hedendaags stabiliteit en voorspelbaarheid van banen worden vervuld voor flexibelere arbeidscontracten gepaard met meer baanonzekerheid (Heany et al., 1994). Ook het banentekort in het Europa van eind jaren 90 leidde tot veranderingen binnen de arbeidsmarkt. Door een offensief beleid gericht op economische groei stuurde de Europese Unie (EU) aan op werkgelegenheidsgroei middels decentralisatie van arbeidsverhoudingen en flexibilisering van arbeidscontracten (Delsen, 1997). De daaruit voortkomende tijdelijke, flexibele arbeidscontracten kenmerken zich door een vooraf bepaalde contracttijd. Hierin zijn de vereiste vaardigheden veelal laag, waardoor voornamelijk jonge, minder hoogopgeleide personen in deze arbeidscontracten terug te vinden zijn (Comi & Grasseni, 2011).

Het feit dat werknemers met flexibele arbeidscontracten werken voor bepaalde duur en mede hierdoor met veel onzekerheid te maken krijgen, kan gevolgen hebben voor het welzijn van deze werknemers (Jahn, 2015). Afgezet tegen werknemers met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, is zichtbaar dat werknemers met een arbeidscontract voor bepaalde tijd doorgaans minder betaald krijgen (Jimeno & Toharia, 1993; Mertens et al., 2007), vaker onder slechtere arbeidsomstandigheden werken (Gash, 2008), minder doorgroei mogelijkheden hebben (Houseman, 2001; McGovern et al., 2004) en minder trainingen aangeboden krijgen (Scherer, 2009). Voornamelijk het in mindere mate investeren vanuit de werkgever in werknemers komt veelvuldig voor (Cörvers et al., 2011). Hierbij zouden zowel werknemers met een tijdelijk arbeidscontract als de bedrijven waarvoor zij werkzaam zijn, minder goed in staat zijn met nieuwe kennis en technologie mee te innoveren (WRR, 2013). Zulke tekortkomingen zouden sneller tot stress leiden bij werknemers (Gash et al., 2007).

Ook baanonzekerheid komt onder werknemers met een tijdelijk arbeidscontract in hogere mate voor (Booth et al., 2002; Brehmer & Seifert, 2008; Giesecke, 2009; Kalleberg, 2011; Van der Meer & Wielers, 2014). Baanonzekerheid verwijst naar het risico dat een werknemer loopt om zijn of haar baan te verliezen onder de huidige werkgever (Zekic, 2016). Door baanonzekerheid is ook de kans op werkloosheid groter. Juist dit is belangrijk te benoemen aangezien werkloosheid geassocieerd wordt met een extreme mate van psychologische belasting (Pearlin, 1989; Whelan, 1992). Werklozen verliezen sneller sociaal contact, regelmaat en sociale status, die belangrijk zijn voor het welzijn (Jahoda, 1982; Warr, 1987). Hierbij is het zelfs zo dat de negatieve effecten van baanonzekerheid op welzijn bijna net zo sterk zijn als het effect van werkloosheid zelf (Burchell, 1999; Bohle et al., 2001). Deze dubbele onzekerheid kan sneller tot stress en angst leiden en zo de werk- en levenstevredenheid evenals het welzijn van werknemers verminderen (Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; De Cuyper et al., 2008; Van der Meer & Wielers, 2014; Shoss, 2017; Voßemer et al., 2018). Baanonzekerheid kan daarmee als een van de grootste werkstressoren gezien worden en draagt sterk bij aan een verlaagd werknemerswelzijn (Leka & Jain, 2010; Society for human resource management, 2015). Als theoretische verklaring voor het negatieve effect van een tijdelijk arbeidscontract op het welzijn, wordt doorgaans een beroep gedaan op de *job-stress-theory* (Sverke et al., 2000) en de *deprivatie-theorie* (Jahoda, 1982).

Onder meer om te compenseren voor baanonzekerheid en de negatieve gevolgen daarvan voor werknemers in een tijdelijk arbeidscontract, is binnen de EU in 2007 de ‘flexicurity-strategie’

geïmplementeerd (European Commission, z.d.-b). Flexicurity wordt gedefinieerd als een beleidsstrategie die tracht op doelbewuste wijze de flexibiliteit van arbeidsmarkten, werkgelegenheidsstructuren en arbeidsrelaties aan de ene kant te vergroten en tegelijkertijd de sociale, inkomens- en werkzekerheid te verbeteren voor de kwetsbaardere groepen binnen en buiten de arbeidsmarkt (Bovenberg & Wilthagen, 2009). Door het ontslagrecht voor werkgevers te versoepelen, in combinatie met een proactief banenbeleid, beoogt de EU een wisselwerking te creëren tussen flexibiliteit en zekerheid. Indien werkgevers personeel makkelijker kunnen ontslaan in tijden van noodzaak, zullen zij in tijden van voorspoed mogelijk sneller personeel aannemen (Lachmeijer, 2013). Met dit beleid streeft men in de EU naar het creëren van meer en betere banen, hetgeen tot een werkzekerheidspercentage van minimaal 75% voor de gehele Europese werkzame bevolking moet leiden (European Commission, z.d.-a; European Commission, z.d.-b).

Flexicurity heeft onder andere tot doel werkzekerheid middels institutionele maatregelen te verhogen (Bovenberg & Wilthagen, 2009). Het verschil tussen werkzekerheid en baanzekerheid ligt in het gegeven dat het niet gaat over de zekerheid die men heeft in het behouden van de huidige baan onder dezelfde werkgever, maar om de zekerheid dat een persoon na verlies van de huidige baan snel en gemakkelijk weer aan een nieuwe baan kan komen (Zekic, 2016). Daarbij blijkt dat naarmate werknemers minder problemen verwachten bij het vinden van een nieuwe baan, de negatieve psychologische impact van baanonzekerheid op welzijn ook kleiner is (Silla et al., 2009; Otto et al., 2010; Knabe & Rätzl, 2011). Zo kunnen werk- en inkomenszekerheid als beschermende factoren fungeren tegen de negatieve invloed van baanonzekerheid op welzijn. Doordat verwacht kan worden dat met name de groepen werkenden die een lagere mate van werkzekerheid ervaren, zoals werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, gebaat zullen zijn bij flexicurity, rijst de vraag of het invoeren van een flexicurity-beleid de welzijnskloof tussen vaste en tijdelijke werknemers zal verkleinen. Tot op heden is empirisch bewijs, dat Europese overheden grotere arbeidsmarktflexibiliteit na kunnen streven zonder dit ten koste te laten gaan van het welzijn van werknemers, echter nog relatief beperkt (Afzal et al., 2013). In dit onderzoek wordt dit uitgewerkt aan de hand van de *appraisal-theory* (Lazarus & Folkman, 1984) en de *zelfdeterminatietheorie* (Ryan & Deci, 2001). Dit luidt tot de onderzoeksvraag: *In welke mate beïnvloedt het flexicurity-beleid de relatie tussen type arbeidscontract en het welzijn van werknemers?*

Het huidige onderzoek is maatschappelijk relevant, doordat welzijn een belangrijke bepaler is voor de productiviteit van werknemers en er steeds meer flexibele arbeidscontracten worden toegekend (Kalleberg, 2011; Evers et al., 2014; Miller, 2016). Hierbij streeft de European Employment Strategy (EES) naar meer en betere banen waaruit verdere productiviteit moet voortvloeien (European Commission, z.d.-a; European Commission, z.d.-b). Onderzoeksuitkomsten kunnen hierbij mogelijk bijdragen aan verdere beleidsvorming op Europees niveau evenals binnen de afzonderlijke lidstaten die het flexicurity-beleid voeren en hierbij het welzijn (dat positief correleert met productiviteit) willen optimaliseren (Isham et al., 2019). De wetenschappelijke relevantie van het huidige onderzoek is dat ondanks dat er geen tekort is aan theoretische onderbouwing voor de positieve invloed van het flexicurity-beleid op het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (Burroni & Keune, 2011), ervaringen van de uitwerking van het flexicurity-beleid in de praktijk nog relatief beperkt zijn (Afzal et al., 2013). Voornamelijk landen-vergelijkend onderzoek op Europees niveau loopt hier op achter (Gash, 2008; Chung & Mau, 2014; Elke, 2015).

2. Theoretisch kader

2.1. Welzijn

Hoewel het welzijn van werknemers veelvuldig is onderzocht, blijft een algemene definitie nog relatief beperkt (Diener et al., 1999; Dodge et al., 2012; Zheng et al., 2015). Veelal wordt de term welzijn beschreven als de staat waarin iemand comfortabel, gezond en gelukkig is (Orsila et al., 2011). De huidige studie omschrijft welzijn als de staat waarin een individu bewust is van zijn of haar eigen capaciteiten, met de normale stressfactoren van het leven om kan gaan, productief kan werken en in staat is een bijdrage te leveren aan de gemeenschap (Ratna, 2016). Een persoon met een hoog welzijn kenmerkt zich doorgaans door blijdschap, actief en doelbewust te kunnen werken en is tevreden met zijn of haar werk evenals het leven (Jain et al., 2009; Voukelatou et al., 2020). Negatieve elementen van welzijn worden veelal gedefinieerd in termen van spanningen. Een spanning wordt gezien als een psychologisch, fysiek of gedragsmatig antwoord op stressfactoren (Le Fevre et al., 2003). De meest voorkomende zijn werk- of levensontevredenheid, angst, depressie, mentale afwezigheid en het leveren van slechte prestaties (Cooper et al., 2001).

Binnen de welzijnstheorieën wordt onderscheid gemaakt tussen objectief en subjectief welzijn. Objectief welzijn verwijst naar dimensies als gezondheid, baankansen, sociaaleconomische ontwikkeling, de omgeving, veiligheid, politiek en in welke mate deze behoeften worden bevredigd (Voukelatou et al., 2020). Het subjectieve welzijn verwijst naar de zelfevaluatie door een persoon van zijn of haar leven en de mate waarin deze persoon de algehele kwaliteit van het leven beoordeelt. Om deze reden kan de subjectieve welzijnservaring afwijken van wat objectieve welzijnsindicatoren aanduiden. In 2013 werd daarom het belang erkend om het subjectieve welzijn van personen te benadrukken in onderzoek naar welzijn (OECD, 2013). Vanuit deze beredenering focust de huidige studie zich expliciet op het subjectieve welzijn van werknemers.

2.2 Type arbeidscontract

Er zijn verschillende soorten arbeidscontracten die elk in een bepaalde mate effect kunnen hebben op het welzijn van werknemers (Benavides et al., 2000; Johansson Sevä et al., 2015). Zo ervaren doorgaans werknemers met een vast arbeidscontract, een hogere mate van welzijn dan werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (Jahoda, 1982; Sverke et al., 2000). Maar, niet alle tijdelijke arbeidscontracten zijn hetzelfde. Een veelgebruikte indeling van tijdelijke contracten is: 1) tijdelijke arbeidscontracten met uitzicht op een vast arbeidscontract, 2) tijdelijke arbeidscontracten voor minder dan één jaar, en 3) tijdelijke arbeidscontracten voor langer dan één jaar (Artazcoz, 2005; CBS, 2016; Verbiest & Koopmans, 2018). Uitzendkrachten en oproepkrachten worden volgens Europese richtlijnen niet tot tijdelijke arbeidscontracten gerekend (CBS, 2022). Echter, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en met personeel (zmp'ers) wel, doordat zij een geringere werk- en inkomenszekerheid hebben ten opzichte van werknemers in vaste dienst (CBS, 2021). Echter zzp'ers en zmp'ers ervaren doorgaans wel een hogere mate van welzijn dan werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (Benavides et al., 2000; Johansson Sevä et al., 2015). Om deze redenen focust de huidige studie zich expliciet op de vergelijking van werknemers met een vast en tijdelijk arbeidscontract en worden zelfstandigen buiten beschouwing gelaten.

2.3 Type arbeidscontract in verband met welzijn

De negatieve effecten van tijdelijke arbeidscontracten op het welzijn van werknemers, kunnen verklaard worden middels de *job-stress-theory* (JST) (Sverke et al., 2000). Deze theorie stelt dat tijdelijke arbeidscontracten baankarakteristieken bezitten die sneller tot stress kunnen leiden ten opzichte van vaste arbeidscontracten. De JST onderkent hierbij de volgende vier typen

baankarakteristieken: 1) baanwerkzaamheden, 2) werkcondities, 3) arbeidsvoorwaarden en 4) sociale relaties op werk (Le Blanc, 2008).

Met betrekking tot *baanwerkzaamheden* ervaren werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract vaker rolonduidelijkheden, doordat zij veelal sneller van baan verwisselen. Hierdoor duurt het voor deze groep werknemers doorgaans langer om de benodigde kennis en verantwoordelijkheden te beheersen (Sverke et al., 2000). Daarnaast ervaart deze groep werknemers veelal minder autonomie op werk evenals dat er minder ontwikkelingsmogelijkheden voor hen aanwezig zijn (Letourneux, 1998). Samen worden deze ervaringen als klassieke stressfactoren gezien waarbij werktevredenheid en mogelijk ook het welzijn van werknemers kan verminderen (Warr, 1987; Karasek & Theorell, 1990; Benach et al., 2000).

Gezien vanuit de *werkcondities* zijn het voornamelijk werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract die te maken hebben met slechtere arbeidsomstandigheden. Dit verklaart waarom het hebben van een tijdelijk arbeidscontract een negatief effect op het welzijn kan hebben (Letourneux, 1998). Zwaar en vermoeiend werk, waarin de werkzaamheden veelal kort en repetitief van aard zijn, komt veelvuldig voor. Tevens blijkt dat de informatievoorziening met betrekking tot werkveiligheid onder tijdelijke werknemers beperkt is (Aronsson, 1999). Dit in tegenstelling tot wat de werknemer juist zou mogen verwachten bij zwaar en meer belastende arbeid.

Indien de *arbeidsvoorwaarden* tussen vaste en tijdelijke arbeidscontracten worden vergeleken, wordt zichtbaar dat werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract doorgaans minder verdienen, meer baanonzekerheid ervaren en ook trainingsmogelijkheden vanuit secundaire arbeidsvoorwaarden komen minder vaak voor (Amuedo-Dorantes, 2000; Sels et al., 2002). Dit zijn kenmerken die de medewerker het gevoel geven van achtergesteld zijn en daardoor nadelig kunnen uitvallen voor het welzijn van werknemers (Aronsson, 1999; De Witte & Näswall, 2003).

Met betrekking tot het hebben van *sociale relaties op werk* met de leidinggevenden en collega's, geven werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, in vergelijking met werknemers met een vast arbeidscontract, aan dat het voor hen veelal lastiger is om een gelijke hoeveelheid informatievoorziening te krijgen, kritiek te kunnen leveren en hierbij hun standpunten te kunnen laten horen. Hierdoor zou deze groep doorgaans minder betrokkenheid bij het besluitvormingsproces van de onderneming ervaren (Van Breukelen & Allegro, 2000). Dit terwijl deze sociale verbondenheid belangrijk blijkt te zijn, aangezien verbondenheid juist het welzijn van werknemers kan versterken (Sverke et al., 2000).

Een tweede verklaring voor het negatieve effect van tijdelijke arbeidscontracten op welzijn, kan gegeven worden vanuit de *deprivatie-theorie* (Jahoda, 1982). Bij een modern flexibel bedrijf wordt hier onderscheid gemaakt tussen een stabiele groep van werknemers die veelal vast in dienst zijn en die de kern van het bedrijf vormen, en een buitengroep van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (Atkinson & Meager, 1986). Een overeenkomstige tweedeling is ook te herkennen in de segmentatie-theorie, waarbij de arbeidsmarkt wordt opgedeeld in een primaire- en een secundaire groep (Steijn, 1999). In dit model beslaat de primaire groep veelal de kernfuncties met hogere lonen en goede arbeidscondities, en een secundaire groep van werknemers met kenmerken als lagere lonen en mindere arbeidscondities en -voorwaarden (Atkinson & Meager, 1986). Zowel de deprivatie-theorie als de segmentatie-theorie gaan uit van de observatie dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract niet gezien worden als onderdeel van de kerngroep van het bedrijf. Deze situatie kan mogelijk tot sociale uitsluiting leiden, dat vervolgens ten koste kan gaan van het welzijn (Reilly, 1998; Sverke et al., 2000). Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract kunnen zich volgens dit idee op de werkvloer sociaal achtergesteld voelen ten opzichte van werknemers met een vast arbeidscontract (Beard & Edwards, 1995). Hieruit kunnen gevoelens van verlies en oneerlijke behandeling ontstaan, van waaruit zich een lagere mate van werktevredenheid en dientengevolge ook een verminderd welzijn ontwikkelt

(Beard & Edwards, 1995). Op basis van de JST en deprivatie-theorie stelt hypothese 1: *Het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract is lager dan dat van werknemers met een vast arbeidscontract.*

2.4 Flexicurity-beleid

Flexicurity is een beleidsvorm gericht op het verhogen van flexibelere contractvoorwaarden in combinatie met zekerheid op werk en inkomen (Bovenberg & Wilthagen, 2009). Flexibilisering biedt werkgevers de mogelijkheid gemakkelijker personeel aan te nemen en te ontslaan (Bovenberg & Wilthagen, 2009). Zekerheid verwijst enerzijds naar werkzekerheid en anderzijds naar inkomens- en sociale zekerheid. Werkzekerheid, ofwel ‘employment security’, wordt gedefinieerd als de zekerheid die een persoon heeft werkzaam te blijven in de toekomst, maar niet noodzakelijkerwijs bij dezelfde werkgever (Wilthagen et al., 2003). Met inkomens- en sociale zekerheid wordt verwezen naar de zekerheid die een individu heeft op het hebben van inkomen, zelfs als deze persoon tijdelijk werkloos raakt, via sociale zekerheidssystemen (European Commission, z.d.-a).

Binnen het flexicurity-beleid maakt de EU onderscheid tussen de volgende beleidsmaatregelen waarmee het streeft naar verhoging van uiteindelijke werkzekerheid voor de werkzame beroepsbevolking: 1) flexibele maar betrouwbare contractuele overeenkomsten voor werknemers middels versoepeling van arbeidsbeschermingswetgeving (Employment Protection Legislation - EPL), 2) actieve arbeidsmarktbeleidsvormen (ALMP), 3) uitgebreide leven-lang-leren strategieën (LLL) en 4) moderne sociale zekerheidssystemen (Muffels, 2013; Bekker & Mailand, 2018; European Commission, z.d.-a). Onder de versoepeling van EPL wordt het flexibeler maken van de wetgeving omtrent verbeteren van baan zekerheidsvoorzieningen en –regelingen voor werknemers verstaan (Blanchard & Landier, 2002). ALMP verwijst naar overheidsprogramma’s gericht op het vinden van werk voor werklozen. Met LLL wil de overheid werknemers de mogelijkheid bieden in elke fase van het leven een opleiding te volgen middels subsidies (European Commission, 2021). Moderne sociale zekerheidssystemen dienen verder zorg te dragen om werklozen uitzicht te bieden op herintrede van de arbeidsmarkt.

2.5 Flexicurity-beleid in verband met welzijn

Met het flexicurity-beleid benadrukt de Europese Commissie (EC) een flexibeler arbeidsklimaat te kunnen creëren, zonder dat dit ten koste hoeft te gaan van het welzijn door baan zekerheid te verruilen voor werk- en inkomenszekerheid. Vanuit theoretisch oogpunt, kan een verklaring hiervoor gegeven worden via de *appraisal-theory* (Lazarus & Folkman, 1984). De appraisal-theory, verder aangeduid als ‘waarderingstheorie’, maakt voor baanonzekerheid van een werknemer onderscheid tussen een negatieve en positieve kant. Hierin zijn het de karakteristieken van de situatie en de persoonlijke middelen van een individu die gezamenlijk resulteren in primaire en secundaire waarderungen van een situatie. Binnen de primaire waardering wordt door de werknemer bepaald of een situatie als een bedreiging (negatief) of als een kans (positief) gezien wordt. Deze eerste evaluatie vormt een belangrijk mechanisme die situaties (stressoren) koppelen aan spanningen (Webster et al., 2011). Bekeken vanuit een bedreiging, focust het individu zich op de negatieve aspecten van de situatie (stressor), zoals het kunnen ontstaan van schade of verlies. Werknemers die kijken vanuit kansen, concentreren zich op de positieve aspecten zoals voordelen of groei. Secundaire waarderungen gaan daarnaast in op de individuele evaluatie waarin de persoonlijke vaardigheden afgezet worden tegen de betreffende situatie. Hierin bepaalt de beschikbaarheid van middelen die een werknemer bezit om de situatie te kunnen beheersen, de mate waarin hij of zij doorgaans stress ervaart (Weiss et al., 1999; Barsky et al., 2011; Vander Elst et al., 2014).

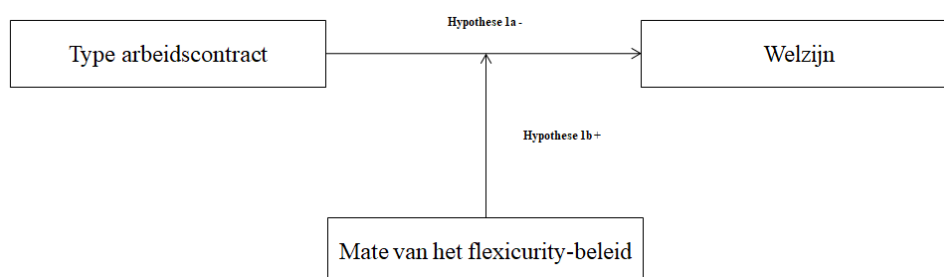
Baanonzekerheid kan door een individu verschillend ervaren worden. Zoals de waarderingstheorie voorschrijft, hangt de mate van stress af van de middelen die werknemers bezitten

om met de betreffende situatie om te kunnen gaan. De komst van het flexicurity-beleid zou ervoor kunnen zorgen dat werknemers toegang krijgen tot belangrijke hulpbronnen. Zonder het flexicurity-beleid, waren werknemers met een tijdelijk arbeidscontract voornamelijk afhankelijk van hun eigen kunnen en middelen, wilde men baanonzekerheid beheersen. Door de korte contractuele duur en de beperkte beschikbaarheid van banen, ervoeren voornamelijk de tijdelijke werknemers veel stress en daardoor een verlaagd welzijn (Berglund et al., 2010). Deze stress door baanonzekerheid kon daardoor mogelijk bijdragen aan het verschil in welzijn ten opzichte van werknemers in vaste dienst. Ondanks dat baanonzekerheid is gebleven en dit door de beleidsdoelen van de EC eigenlijk alleen maar verder wordt gestimuleerd, zouden zowel verlaging van arbeidsbeschermingswetgeving voortkomend uit de flexibilisering als de werk- en inkomenszekerheidssystemen via het flexicurity-beleid deze groep werknemers de nodige middelen kunnen en moeten bieden om de waargenomen bedreiging van de baan te doen laten verminderen (Silla et al., 2009; Otto et al., 2010; Burroni & Keune, 2011; Knabe & Rätzl, 2011). Verlaging van arbeidsbeschermingswetgeving zou hier niet per se baanonzekerheid tegengaan, maar wel de kans kunnen vergroten dat werknemers sneller aan een nieuwe baan komen, hetgeen in lijn is met de werkzekerheidsdoelen van het flexicurity-beleid. Hierdoor zou ook de negatieve psychologische impact van baanonzekerheid op welzijn kleiner moeten worden (Silla et al., 2009; Otto et al., 2010; Knabe & Rätzl, 2011; Lachmeijer, 2013). Inkomenszekerheid dient hierbij te fungeren als sociaal vangnet, waarin het individuen ten tijde van werkloosheid, alsnog de zekerheid geeft op het hebben van inkomen. Door deze drie gezamenlijke beleidspunten zou theoretisch gezien stress kunnen dalen en het welzijn van werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract toenemen.

Daarbij biedt de *zelfdeterminatietheorie* (ZDT) van Ryan en Deci (2001) extra ondersteuning voor deze veronderstellingen. Werkzekerheid, wat de basis vormt van het flexicurity-beleid, zorgt voor een toename in zelfsturing of zelfbeschikking dat een individu heeft over zijn of haar carrière (Marler et al., 2002; Fugate et al., 2004). Hiermee wordt bedoeld op het idee dat iemand door werkzekerheid sneller kan wisselen van baan en hierbij een ruimer aanbod aan nieuwe opties heeft. Dit sluit aan op eerder onderzoek waarin werd gesteld dat zelfregulatie geassocieerd wordt met een verhoging van autonomie hetgeen het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract kan verbeteren (Ryan & Deci, 2001; Voukelatou et al., 2020). Op basis van de waarderingstheorie en de ZDT stelt hypothese 2: *De negatieve relatie tussen tijdelijk arbeidscontract en welzijn wordt minder sterk naarmate het gehanteerde flexicurity-beleid toeneemt.*

2.6 Conceptueel model

In dit onderzoek is geanalyseerd in welke mate er een verband is tussen ‘Type arbeidscontract’ (X) en ‘Welzijn’ (Y) van werknemers in Europa. Daaropvolgend is een modererende variabele ‘Mate van het flexicurity-beleid’ (Z) toegevoegd. Het conceptueel model staat samengevat in Figuur 1.



Figuur 1. Conceptueel model

3. Methodologie

3.1 Dataverzameling

Dit onderzoek maakt gebruik van secundaire data afkomstig van *European Working Conditions Survey 2015* (EWCS), de Eurostat database en de database van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD). De dataset van de EWCS focust zich op de werkomstandigheden van werknemers in Europa waaronder arbeidscontracttypes en het welzijn en is gebaseerd op individueel niveau (Eurofound, z.d.). Eurostat en de OECD focussen zich op sociaaleconomisch beleid, gemeten op nationaal niveau. De huidige studie heeft gebruik gemaakt van data afkomstig uit 2015. Dit betekent dat inwoners uit Engeland, dat per 1 februari 2020 uit de EU gestapt is, nog geïnccludeerd zijn in het onderzoek en de totale onderzoekspopulatie 35 EU-lidstaten betrof. In totaal hebben 43.850 personen uit 35 verschillende landen deelgenomen aan het huidige onderzoek. Van deze deelnemers hadden er 31.555 (72.0%) een tijdelijk of vast arbeidscontract waardoor ze voldeden aan het inclusiecriteria van dit onderzoek. Een ander inclusiecriteria was dat op nationaal niveau informatie beschikbaar was over het flexicurity-beleid. Deze informatie was missend voor tien landen, waardoor het aantal deelnemers dat kon worden geïnccludeerd in de analyses afnam, evenals als gevolg van enkele missende waarden in variabelen op individueel niveau. Hierdoor werden in het huidige onderzoek 24.707, 56.3% van het initiële aantal respondenten, afkomstig uit 25 landen, meegenomen. Voor verdere toelichting wordt verwezen naar het stroomdiagram Bijlage III.

3.2 Operationalisering

3.2.1 Welzijn

Het welzijn van werknemers is in het survey-onderzoek van de EWCS gemeten met *The World Health Organisation—Five Well-Being Index* (WHO-5) (Gevaert et al., 2018; Heyes & Tomlinson, 2020). Deze welzijnsschaal is intern consistent met een alfa van 0.882 (Gevaert et al., 2018). De WHO-5 bestaat uit vijf stellingen: 'Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming' (1), 'Ik voelde me rustig en ontspannen' (2), 'Ik voelde me actief en doelbewust' (3), 'Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd' (4) en 'Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren' (5). Op basis van een zes-punt Likertschaal waren de antwoordopties: 1) 'Altijd', 2) 'Meestal', 3) 'Meer dan de helft van de tijd', 4) 'Minder dan de helft van de tijd', 5) 'Soms', en 6) 'Nooit'. De antwoorden op deze items zijn gehercodeerd, zodat een hogere score een grotere mate van welzijn impliceerde en vervolgens is een gemiddelde welzijnsscore berekend. Om zoveel mogelijk respondenten te includeren, is ervoor gekozen alle respondenten die minimaal drie van de vijf welzijnsvragen ingevuld hebben te selecteren. Voor de respondenten die één of twee vragen niet ingevuld hebben, is middels imputatie een gemiddelde score toegekend. Na uitvoering van de exploratieve factoranalyse op basis van het Kaiser criterium (eigenvalue > 1) werd duidelijk dat alle vijf items van de welzijnsschaal op één dimensie laden met een verklaarde variantie van 67.5%. In Tabel 1 zijn de factorladingen voor elk item weergegeven waarin opvalt dat de laagste factorlading $\lambda = 0.682$ is. De interne consistentie in de huidige studie bedroeg $\alpha = .877$.

Tabel 1. *Exploratieve factoranalyse*

Items	1
Welzijn	
Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming	0.802
Ik voelde me rustig en ontspannen	0.786
Ik voelde me actief en doelbewust	0.824
Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd	0.755
Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren	0.682

Noot. $N = 24.707$

3.2.2 Type arbeidscontract

Met betrekking tot het bepalen van het type arbeidscontract is eveneens gebruik gemaakt van de survey van de EWCS 2015. Hiertoe is de vraag; *‘Welk type arbeidsovereenkomst heeft u voor uw belangrijkste baan?’* gebruikt. Deze vraag had de response opties ‘contract voor onbepaalde duur’ (1), ‘contract voor bepaalde duur’ (2), ‘contract via uitzendbureau’ (3), ‘stage of traineeship’ (4) en ‘geen contract’ (5). Alleen respondenten met de antwoordcategorieën (1) en (2) zijn in dit onderzoek geïnccludeerd. Werknemers met contract voor bepaalde duur kregen in de variabele ‘type arbeidscontract’ de waarde 0 en respondenten met een contract voor onbepaalde tijd kregen de waarde 1 toegekend.

3.2.3 Flexicurity-beleid

Het huidige onderzoek heeft het flexicurity-beleid gemeten volgens de richtlijnen die zijn afgegeven door de EES (European Commission, z.d.-a). Doordat deze studie landen-vergelijkend is, is de mate van het gehanteerde flexicurity-beleid op nationaal niveau gemeten. Hierin onderkent de EES een scheiding tussen flexibiliteit en zekerheid. Met betrekking tot flexibiliteit focuste huidig onderzoek zich op 1) de striktheid van EPL, 2) het aandeel flex- en parttime werkers in een land en 3) het gemiddelde dienstverband bij dezelfde werkgever. Verder werd er onderscheid gemaakt tussen werkzekerheid en inkomenszekerheid. Werkzekerheid betreft 1) het percentage volwassen die participeren in educatie en trainingsprogramma’s, 2) de uitgaven aan actieve arbeidsmarktbeleidsvormen als een percentage van het bruto binnenlands product (ALMP), 3) het landelijk scholingsniveau van de beroepsbevolking als weerspiegeling van de investeringen door bedrijven in vaardigheidsontwikkelingsprogramma’s (zoals investeringen in leven lang leren programma’s, LLL), 4) langdurige werkloosheid en 5) het percentage voortijdige schoolverlaters. Inkomenszekerheid keek naar 1) de vervangingspercentages van de uitkeringen voor werklozen (UIB), 2) de uitgaven aan passieve arbeidsmarktbeleidsvormen als een percentage van het bruto binnenlands product (PLMP) en 3) het aantal mensen in armoede voor en na sociale overdrachten (Muffels, 2013). Op basis van bovenstaande sub-indicatoren is voor de dimensies flexibiliteit, werkzekerheid en inkomenszekerheid gezamenlijk een ratiovariabele gevormd. Deze variabele geeft op basis van een 0-100 score aan in welke mate het beleid voor deze dimensie uitgedragen wordt. Voor de berekeningswijze wordt verwezen naar Bijlage II.

3.2.4 Controlevariabelen

Als controlevariabelen op individu niveau zijn geslacht, leeftijd, arbeidssector en opleidingsniveau meegenomen evenals de nationale controlevariabelen bruto binnenlands product (bbp) en vergrijzing. De reden dat zowel geslacht als leeftijd mee zijn genomen in het onderzoek heeft te maken met de invloed die deze variabelen hebben op het welzijn van werknemers volgens eerder onderzoek (Wielers et al., 2012). Voor de variabele ‘geslacht’ betrof de vraagstelling: *‘Geslacht van de respondent’*.

Antwoordopties waren: ‘man’ (0) en ‘vrouw’ (1). Voor de variabele leeftijd betref de vraagstelling: ‘*Hoe oud bent u?*’. Antwoordopties waren opengesteld naar invullen van de betreffende leeftijd.

Ten derde is gecontroleerd op het ‘type arbeidssector’ waarin de respondent werkzaam is. Reden hiertoe is dat het aantal werknemers met een tijdelijk arbeidscontract sterk kan verschillen per sector (Gash, 2008; Comi & Grasseni, 2011). Voornamelijk in sectoren die veel fabriekswerk omvatten, zijn veel werknemers met een tijdelijk arbeidscontract te vinden. Deze personen werken vaker onder slechtere arbeidsomstandigheden, wat een negatief effect op het welzijn heeft (Gash, 2008). Voor de variabele ‘arbeidssector’ betref de vraagstelling: ‘*Werkt u in...?*’. Antwoordopties waren: ‘de private sector’ (1), ‘de publieke sector’ (2), ‘een semioverheidsinstelling’ (3), ‘de non-profit sector of een NGO’ (4) en ‘anders, verduidelijking a.u.b.’ (5). De referentiegroep in deze studie betref: ‘de private sector’.

Ten vierde is gecontroleerd op ‘het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat de respondent met succes volbracht heeft’. Reden hiertoe is dat werknemers onder een tijdelijk arbeidscontract doorgaans beschikken over een lager opleidingsniveau (Comi & Grasseni, 2011). Ook blijkt de mate van opleidingsniveau een positieve impact te hebben op het welzijn van werknemers (Hayward et al., 2007). Voor de variabele ‘opleidingsniveau’ betref de vraagstelling: ‘*Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht?*’. Antwoordopties waren: ‘vroegschoolse educatie’ (1), ‘lagere school’ (2), ‘laag secundair onderwijs’ (3), ‘hoger secundair onderwijs’ (4), ‘postsecundair niet-tertiair onderwijs’ (5), ‘tertiair onderwijs met korte cyclus’ (6), ‘bachelor of gelijkwaardig’ (7), ‘master of gelijkwaardig’ (8), ‘doctoraat of gelijkwaardig’ (9).

Ten vijfde is gecontroleerd voor de nationale controlevariabele ‘bbp’. Deze indicator is berekend als de ratio van het bbp tot de gemiddelde populatie in een land binnen een specifiek jaar. In het geval van de huidige studie is het jaartal 2015 aangehouden. Reden voor toevoeging van het bbp komt voort uit de positieve relatie met subjectief welzijn (Myers & Diener, 1995). Als laatste is ook op nationaal niveau gecontroleerd voor de variabele ‘vergrijzing’. De reden hiertoe is tweeledig. Naast dat de vergrijzing in Europa verder toeneemt en men daarbij langer blijft werken (Eurostat, 2020), is in veel onderzoeken zichtbaar dat er een negatieve impact van vergrijzing op welzijn bestaat. Hierin is gebleken dat voornamelijk de jongere personen een hogere mate van welzijn hebben (Blanchflower, 2020).

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende statistiek

In Tabel 2 zijn de gemiddelde waarden voor de continue kernvariabelen per land weergegeven. Voor de afhankelijke variabele ‘welzijn’ is de gemiddelde waarde over alle 25 onderzochte Europese landen 4.46. Spanje laat het hoogste gemiddelde welzijn zien ($M = 4.73$) en Engeland het laagste ($M = 4.18$). Met betrekking tot het gehanteerde flexicurity-beleid scoren de 25 Europese landen gemiddeld 42.14. Denemarken scoort het hoogste op het uitvoeren van het flexicurity-beleid ($M = 48.81$) en Griekenland het laagst ($M = 35.41$). In Tabel 3 is de beschrijvende statistiek (in percentages) van de gecategoriseerde variabelen weergegeven. Met betrekking tot de onafhankelijke variabele ‘tijdelijk arbeidscontract’ is zichtbaar dat Spanje het hoogste percentage werknemers met een tijdelijk arbeidscontract bezit (28.3%). Het Verenigd Koninkrijk kende in de studie het laagste percentage tijdelijke arbeidscontracten (4.8%). In Tabel 4 zijn de respondentkarakteristieken per type arbeidscontract weergegeven. Onder de groep respondenten met een vast arbeidscontract was 46.9% mannelijk en 53.1% vrouwelijk, terwijl onder de groep mensen met een tijdelijk arbeidscontract 45.4% mannelijk en 54.6% vrouwelijk was. Dit verschil tussen de twee groepen was echter niet significant, $\chi^2(1) = 2.71$, $p = .100$. Wel bleken de werknemers met een tijdelijk arbeidscontract significant jonger

te zijn ($M = 37.97$, $SD = 12.92$) dan de werknemers met een vast arbeidscontract ($M = 43.93$, $SD = 11.27$; $t(3977) = 27.78$, $p < .001$) en hadden ze gemiddeld ook een significant lagere opleiding genoten ($M = 4.78$, $SD = 1.74$ versus $M = 5.04$, $SD = 1.70$; $t(24705) = 7.87$, $p < .001$).

Tabel 2. Gemiddelde waarden per land voor de continue variabelen

Land	Welzijn	Flexicurity-beleid	Leeftijd	Opleidingsniveau	BBP	Vergrijzing
	Gem.	Gem.	Gem.	Gem.	Gem.	Gem.
Oostenrijk	4.61	45.24	41.15	4.79	36140	18.50
België	4.46	43.17	42.32	5.00	34360	18.10
Tsjechië	4.62	39.32	43.19	4.58	16290	17.80
Denemarken	4.55	48.81	44.83	5.62	45630	18.60
Estland	4.44	39.33	44.88	5.13	13230	18.80
Finland	4.53	46.67	45.26	5.58	34460	19.90
Frankrijk	4.21	43.37	43.01	5.22	31540	18.40
Duitsland	4.52	42.34	44.66	4.47	34130	21.00
Griekenland	4.45	35.41	40.78	5.23	16900	20.90
Hongarije	4.38	38.69	43.94	4.84	11220	17.90
Ierland	4.58	45.63	42.55	5.65	49620	12.90
Italië	4.22	39.08	45.26	4.34	25860	21.70
Letland	4.31	39.48	44.21	5.50	10750	19.40
Litouwen	4.44	38.26	44.16	5.37	11620	18.70
Luxemburg	4.29	43.54	41.68	4.93	82820	14.20
Nederland	4.63	47.14	43.72	5.29	39170	17.80
Polen	4.33	40.57	41.10	5.09	10890	15.40
Portugal	4.55	35.95	44.09	4.13	16620	20.30
Slovakije	4.21	38.63	43.63	4.82	14300	14.00
Slovenië	4.41	42.64	43.03	5.03	17990	17.90
Spanje	4.73	38.92	41.75	4.74	23080	18.50
Zweden	4.36	45.35	44.79	5.32	42580	19.60
Engeland	4.18	43.41	42.78	5.05	31780	17.70
Noorwegen	4.57	43.24	42.19	5.59	67960	16.10
Zwitserland	4.62	48.28	41.82	4.76	60220	17.80
Totaal	4.46	42.14	43.16	5.01	31141	18.18

Noot. Totaal aantal respondenten $N = 24.707$

Tabel 3. *Percentuele frequentietabel gecategoriseerde variabelen*

Land	Geslacht	Tijdelijk arbeidscontract	Private sector	Publieke sector	Semioverheidsinstelling	NP/NGO	Sector Anders
	% Man	% Tijdelijk	% Privaat	% Publiek	% Semioverheidsinstelling	% NP/NGO	% Anders
Oostenrijk	43.5%	6.0%	69.7%	21.4%	5.6%	2.6%	0.6%
België	47.8%	8.8%	61.2%	30.0%	5.2%	1.9%	1.6%
Tsjechië	45.7%	19.2%	71.6%	23.8%	2.9%	0.8%	0.9%
Denemarken	49.9%	9.7%	52.8%	40.9%	5.0%	0.8%	0.5%
Estland	38.6%	9.9%	60.3%	31.7%	6.1%	1.3%	0.6%
Finland	44.6%	11.0%	56.2%	39.6%	3.0%	1.1%	0.1%
Frankrijk	46.4%	13.3%	65.2%	29.3%	2.6%	2.3%	0.5%
Duitsland	50.0%	10.2%	75.3%	12.6%	8.1%	3.3%	0.8%
Griekenland	56.8%	12.8%	78.0%	19.4%	1.5%	0.0%	1.1%
Hongarije	45.2%	11.0%	59.7%	32.4%	4.7%	1.8%	1.4%
Ierland	46.3%	9.8%	58.1%	36.7%	3.5%	1.2%	0.5%
Italië	49.5%	15.5%	67.3%	28.7%	2.9%	0.5%	0.6%
Letland	39.8%	11.8%	59.9%	36.3%	2.5%	0.4%	0.9%
Litouwen	39.0%	5.0%	65.5%	32.2%	1.7%	0.4%	0.2%
Luxemburg	49.8%	6.6%	57.3%	34.5%	6.0%	1.3%	0.8%
Nederland	48.3%	19.2%	53.5%	21.4%	17.2%	4.0%	3.8%
Polen	43.5%	27.7%	71.6%	25.1%	1.5%	0.4%	1.4%
Portugal	41.9%	15.0%	70.3%	25.8%	3.0%	0.8%	0.0%
Slowakije	40.8%	13.5%	62.1%	30.4%	5.4%	0.9%	1.2%
Slovenië	45.8%	13.6%	57.4%	38.9%	2.5%	0.4%	0.9%
Spanje	49.4%	28.4%	75.2%	21.8%	2.5%	0.2%	0.2%
Zweden	48.6%	11.1%	55.5%	41.4%	1.8%	0.5%	0.8%
Engeland	50.8%	4.8%	61.0%	33.2%	2.0%	3.5%	0.3%

	% Man	% Tijdelijk	% Privaat	% Publiek	% Semioverheidsinstelling	% NP/NGO	% Anders
Noorwegen	44.3%	9.3%	53.7%	41.6%	3.8%	0.3%	0.6%
Zwitserland	51.7%	4.9%	73.2%	20.9%	4.0%	1.6%	0.4%
Totaal	46.7%	13.0%	64.3%	29.3%	4.2%	1.4%	0.8%

Noot. Totaal aantal respondenten $N = 24.707$

Tabel 4. *Gemiddeldes tabel covariaten op individueel niveau*

Kenmerk	Totaal		Vast arbeidscontract		Tijdelijk arbeidscontract		$\chi^2 (1)$	p
	N	%	N	%	N	%		
Geslacht								
Man	11542	46.7	10084	46.9	1458	45.4	2.71	.100
Vrouw	13165	53.3	11409	53.1	1756	54.6		
	M	SD	M	SD	M	SD	t	p
Leeftijd	43.16	11.67	43.93	11.27	37.97	12.92	24.78	< .001
Opleiding	5.01	1.71	5.04	1.70	4.78	1.74	7.87	< .001

Noot. Totaal aantal respondenten $N = 24.707$

4.2 Data-analyse

De verkregen datasets zijn geëxporteerd naar het programma *IBM, Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versie 28*. De interne consistentie van de welzijnsschaal werd berekend aan de hand van Cronbach's alfa. Om inzicht te verkrijgen in de verbanden, heeft huidige studie gebruik gemaakt van een moderatie model, welke is getoetst aan de hand van een Multi-level analyse (Bickel, 2007). Doordat de huidige studie zowel op individueel als op nationaal niveau data analyseert, is er sprake van geneste data. Om deze reden is het niet mogelijk normale regressieanalyses toe te passen. In deze analyse fungeerde het type arbeidscontract (0=tijdelijk, 1=vast) als onafhankelijke variabele, welzijn als afhankelijke variabele en de mate van het gehanteerde flexicurity-beleid als moderator. Om multicollineariteit te voorkomen zijn gemiddeldes van de onafhankelijke variabelen leeftijd, opleidingsniveau, bbp en vergrijzing gecentreerd. Daarnaast is een missing analyse uitgevoerd om uitsluitend respondenten mee te nemen, die op elke onderzochte variabele antwoord gegeven hebben. Tijdens toetsing zijn alle controlevariabelen tegelijk meegenomen in het onderzoek. Als grenswaarde voor significantie is $p < .05$ aangehouden.

4.3 Inferentiële statistiek

Tabel 5 presenteert de resultaten van de Multi-level analyse. Het intercept in het nulmodel ($b = 4.45, p < .01$) geeft aan dat men gemiddeld een welzijnsscore heeft van 4.45. De ICC = 0.02, wat aangeeft dat 2% van de variantie van welzijn wordt verklaard door verschillen tussen landen en 98% wordt verklaard door verschillen tussen individuen. In Model 1 zijn de covariaten en het hebben van een vast of tijdelijk arbeidscontract opgenomen en in het model geplaatst. De 'model fit indices' laten zien dat dit model significant verbeterd is ten opzichte van het nulmodel, $\chi^2(10) = 135.46, p < .05$. Het hebben van een tijdelijk arbeidscontract heeft een significant negatief effect op het welzijn van werknemers ($b = -0.05, p < .05$). In Model 2 is de score van het flexicurity-beleid toegevoegd aan het vorige model, maar dit heeft niet geleid tot een significante verbetering van het model, $\chi^2(1) = 0.53, p > .05$. Het gehanteerde flexicurity-beleid is dan ook geen significante voorspeller ($b = 0.01, p = .474$). Tenslotte is in Model 3 de interactieterm tussen type arbeidscontract en het gehanteerde flexicurity-beleid toegevoegd. Ook dit model was niet significant verbeterd ten opzichte van Model 2, $\chi^2(1) = 0.01, p > .05$ en er is dan ook geen significant interactie-effect gevonden ($b = 0.00, p = .935$).

Met betrekking tot de covariaten bleken geslacht (man: $b = 0.13, p < .01$), leeftijd ($b = -0.002, p < .01$), werken in de publieke sector ($b = -0.04, p < .05$) en in een semioverheidsinstelling ($b = -0.09, p < .01$) en opleidingsniveau ($b = 0.01, p < .01$) significant. Mannen hebben een significant hogere mate van welzijn dan vrouwen ($b = 0.13, p < .01$) en voor leeftijd wordt naarmate men ouder wordt, een lagere mate van welzijn gerapporteerd ($b = -0.002, p < .01$). Zowel de arbeidssector NP/NGO en sector Anders blijken in deze studie geen significante invloed te leveren. Ditzelfde geldt voor de controlevariabelen op nationaal niveau, bbp en vergrijzing, die tevens geen significant verband met welzijn lieten zien. Op basis van de conditional Nakagawa's pseudo R-square (Nakagawa & Schielzeth, 2012; Love, 2020), kan geconcludeerd worden dat het Multi-level model met alle fixed-effecten en een random intercept, 2.8% van de variantie van welzijn verklaard.

Op basis van de bovenstaande resultaten kan hypothese 1: '*Het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract is lager dan dat van werknemers met een vast arbeidscontract*' worden aangenomen. Daar tegenover wordt hypothese 2: '*De negatieve relatie tussen tijdelijk arbeidscontract en welzijn wordt minder sterk naarmate het gehanteerde flexicurity-beleid toeneemt*' afgewezen.

Tabel 5. *Multi-level analyse*

Multi-level analyse								
Variabelen	Model 0		Model 1		Model 2		Model 3	
	<i>Fixed effects</i>							
	b	(s.e.)	b	(s.e.)	b	(s.e.)	b	(s.e.)
Intercept ^a	4.45**	0.03	4.58**	0.10	4.59**	0.10	4.58**	0.10
Tijdelijk arbeidscontract			-0.05*	0.02	-0.05*	0.02	-0.05*	0.02
Flexicurity					0.01	0.01	0.01	0.01
Tijdelijk contract * Flexicurity							0.00	0.01
<i>Individueel niveau</i>								
Geslacht ^b			0.13**	0.01	0.13**	0.01	0.13**	0.01
Leeftijd			-0.002**	0.00	-0.002**	0.00	-0.002**	0.00
Publieke sector			-0.04*	0.02	-0.04*	0.02	-0.04*	0.02
Semioverheidsinstelling			-0.09**	0.03	-0.09**	0.03	-0.09**	0.03
NP/NGO			0.01	0.05	0.01	0.05	0.01	0.05
Sector Anders			-0.10	0.07	-0.10	0.07	-0.10	0.07
Opleidingsniveau			0.01*	0.00	0.01*	0.00	0.01*	0.00
<i>Nationaal niveau</i>								
BBP ^c			0.02	0.02	0.01	0.02	0.01	0.02
Vergrijzing			0.01	0.01	0.01	0.02	0.01	0.02

	Model 0	Model 1	Model 2	Model 3
		<i>Random effects</i>		
		Scaled identity		
Level 1	0.95	0.94	0.94	0.94
Level 2 - intercept	0.02	0.02	0.02	0.02
		<i>Goodness of fit</i>		
-2LL	68902.41	68766.95	68766.42	68766.42
AIC	68908.41	68792.95	68794.42	68796.42
$\Delta\chi^2$		135.46*	0.53	0.01
Δdf		10	1	1

Noten. ^a: Het gemiddelde welzijn over de totale sample, ^b: Referentiegroep = man, ^c: Met betrekking tot leesbaarheid is BBP gedeeld door 10.000.
 * $p < .05$. ** $p < .01$. Totaal aantal respondenten $N = 24.707$

Hoewel het negatieve effect van een tijdelijk arbeidscontract op welzijn conform de verwachting was, is het effect minder sterk dan voorzien ($b = -0.05$, $p < .05$). Om te bepalen of verschillende landen mogelijk tegengestelde effecten laten zien, waardoor het overall effect beperkt is, zijn univariabele regressieanalyses uitgevoerd per land, met arbeidscontract als onafhankelijke variabele en welzijn als afhankelijke variabele. In Bijlage IV zijn de regressiecoëfficiënten voor arbeidscontract weergegeven. Hier valt het op dat van de 25 landen er bij 22 landen geen significant verband gevonden is tussen type arbeidscontract en de mate van welzijn van werknemers. In drie landen, Hongarije, Polen en Slowakije, is een significant positief verband gevonden, wat betekent dat in deze drie landen, medewerkers met een tijdelijk arbeidscontract een lager welzijn ervaren dan mensen met een vast arbeidscontract. Indien naar de drie landen wordt gekeken die een positief verband tonen, valt op dat Hongarije en Slowakije een hogere mate van flexicurity-beleid hanteren dan het gemiddelde. Echter Polen past het flexicurity-beleid juist in mindere mate toe. Deze constatering kan dan ook de verwachting dat het flexicurity-beleid bij kan dragen aan het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract niet bevestigen.

5. Conclusie & Discussie

5.1 Conclusie

Huidige onderzoeksresultaten leiden tot de conclusie dat werknemers in Europa met een tijdelijk arbeidscontract in het algemeen een verminderde mate van welzijn rapporteren ten opzichte van werknemers met een vast arbeidscontract. Deze constatering weerlegt de uitspraak dat Europese overheden grotere arbeidsmarktflexibiliteit na kunnen streven, zonder dat dit ten koste gaat van het welzijn van werknemers. Maar het verschil in gemiddeld welzijn tussen werkenden met een tijdelijk en werkenden met een vast arbeidscontract is met een effect van 0.05 op een schaal van 1 tot 5 relatief klein en bovendien is dit verschil alleen gevonden bij slechts drie van de 25 landen. De mate waarin een land een flexicurity-beleid hanteert blijkt daarnaast niet geassocieerd met de mate van welzijn van werknemers, noch een bijdrage te leveren aan het verschil in welzijn tussen werkenden met een vast en werkenden met een tijdelijk arbeidscontract. Dit in tegenstelling tot onderzoeken die hiervoor tot andere conclusies kwamen (Silla et al., 2009; Otto et al., 2010; Burrioni & Keune, 2011; Knabe & Rätzl, 2011). Op basis van de onderzoeksvraag van deze studie, kan daarom worden geconcludeerd dat de mate van het gehanteerde flexicurity-beleid geen effect lijkt te hebben op de relatie tussen het type arbeidscontract en het welzijn van werknemers in Europa. De resultaten van het onderzoek suggereren eveneens dat flexibiliseren van de arbeidsmarkt wél een negatief effect, zij het zeer beperkt, op het welzijn van werknemers heeft. Dit negatieve effect lijkt niet opgevangen te kunnen worden door het invoeren van meer werk- en inkomenszekerheid middels het hanteren van een flexicurity-beleid.

5.2 Discussie

Vanuit de eerder beschreven literatuur, werd verwacht dat het hebben van een tijdelijk arbeidscontract ten opzichte van een vast arbeidscontract, een negatieve invloed zou hebben op het welzijn van werknemers (Jahoda, 1982; Sverke et al., 2000; Svetek, 2020). Dit werd met name geweten aan minder goede baancharacteristieken evenals een versterkt gevoel van sociale uitsluiting van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract ten opzichte van werknemers met een vast arbeidscontract (Jahoda, 1982; Sverke et al., 2000). Ook zou de mate van baanonzekerheid sterker zijn onder deze groep werknemers dan bij vaste arbeidscontracten en hiermee bijdragen aan het welzijnsverschil tussen beide groepen (Svetek, 2020). Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, zouden bepaalde beheersingsmethodes missen, waaronder een goede contractpositie, waardoor de

negatieve effecten van baanonzekerheid minder goed tegengegaan konden worden (Lazarus & Folkman, 1984; Berglund et al., 2020).

Huidige onderzoeksresultaten bevestigen de bevindingen van voorgaand onderzoek, maar wijzen erop dat het verschil tussen beide vormen van arbeidscontracten, als het gaat om de ervaren mate van welzijn, niet groot is. Een eerste reden voor de minimale verschillen kan mogelijkwijs verklaard worden door middel van de 'equalizing differences theory' (Smith, 1776; Rosen, 1986). Deze theorie stelt dat werknemers doorgaans financieel gecompenseerd worden indien zij banen aannemen die ongewenste baankarakteristieken bevatten, zoals een tijdelijk arbeidscontract met een bepaalde mate van objectieve baanonzekerheid. Indien men zou controleren voor baanonzekerheid, kan worden verwacht dat de welzijnsverschillen tussen vaste en tijdelijke arbeidscontracten zullen verminderen (Jahn, 2015; Carleton & Kelly, 2019). Baanonzekerheid blijkt namelijk een krachtige werkstressor te zijn, dat een grotere negatieve impact kan hebben op het welzijn van werkenden dan alleen het type arbeidscontract (Virtanen et al., 2011; Sora et al., 2019). Het lijkt er dan ook op dat met name het aspect baanonzekerheid een prominente rol speelt in de ervaren mate van welzijn door werkenden (Leka & Jain, 2010).

Baanonzekerheid blijkt uit meerdere lagen te bestaan, waardoor de mate van baanonzekerheid niet volledig toegeschreven kan worden aan het type arbeidscontract van werkenden. De eerste laag waarin onderscheid gemaakt wordt, betreffen objectieve en subjectieve baanonzekerheid (Sverke et al., 2002; De Witte, 2005). Objectieve baanonzekerheid verwijst naar het daadwerkelijke risico dat een werknemer loopt om zijn of haar baan te verliezen en wordt veelal gemeten aan de hand van de contractuele overeenkomst. Voornamelijk werknemers met een tijdelijk arbeidscontract ervaren hierdoor meer objectieve baanonzekerheid dan werknemers met een vast arbeidscontract (Berglund et al., 2010). Subjectieve baanonzekerheid verwijst daarentegen naar de eigen percepties van een werknemer en dit hoeft niet direct contract-gebonden te zijn. Binnen deze eerste laag, levert de subjectieve zijde een direct effect op het welzijnsniveau van werknemers (Origo & Pagani, 2009; Svetek, 2020). Ook al kan een werknemer met een tijdelijk arbeidscontract meer objectieve baanonzekerheid ervaren (Jahoda, 1982; Sverke et al., 2000), de mate van subjectieve baanonzekerheid blijkt eveneens een krachtige welzijnsstressor die niet contract-gebonden is, waardoor werknemers met een vast arbeidscontract, net als werkenden met een tijdelijk arbeidscontract, negatieve effecten op het welzijn kunnen ervaren.

De tweede laag van baanonzekerheid, benadrukt de tweedeling van cognitieve en affectieve baanonzekerheid (Klandermans et al., 2010). Het cognitieve aspect verwijst naar de individuele beoordeling van een werkende op de kans om zijn of haar baan te verliezen. Ondanks dat deze inschatting op basis van persoonlijke beoordeling tot stand komt, wordt een positieve correlatie gevonden tussen deze individuele beoordeling en het daadwerkelijk verliezen van de baan (Klandermans et al., 2010). Het affectieve aspect verwijst naar de emotionele reactie op de mogelijkheid van het kunnen verliezen van de baan. Hierin betreft het affectieve aspect niet alleen een emotionele reactie op het cognitieve aspect, de persoonlijke inschatting van de kans een baan te verliezen, maar heeft ook de mate waarin een persoon het gevoel heeft de mogelijke gevolgen van baanverlies te kunnen beheersen een sterke invloed (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Factoren op individueel niveau die subjectieve baanonzekerheid in grote mate kunnen beïnvloeden zijn leeftijd, gender en educatie (De Witte, 2005; Erlinghagen, 2007). Zo ervaren doorgaans oudere personen meer stress op baanonzekerheid, doordat mensen naarmate ze ouder worden mogelijkwijs minder interessant worden voor de arbeidsmarkt. Vrouwen rapporteren meer stress door de nog steeds bestaande genderrolverschillen en ook laagopgeleiden ervaren meer stress, doordat de keuze van banen voor hen gelimiteerd is tot aan het opleidingsniveau dat zij genoten hebben. Een opvallende bevinding van de huidige studie, is dat vrouwen in huidig onderzoek juist een hogere mate van welzijn

rapporteerden. Wel werd, conform de verwachtingen, gevonden dat, naarmate men ouder is een lagere mate van welzijn wordt gerapporteerd en dat mensen met een hogere opleiding meer welzijn rapporteren. Dit zou kunnen betekenen, dat, ondanks dat er verschillen bestaan in het type arbeidscontract, beide typen werknemers over ongeveer even sterke beheersingsfactoren op affectieve baanonzekerheid beschikken. Hetgeen mogelijk als extra verklaring kan dienen voor de beperkte verschillen in het hoofdverband tussen type arbeidscontract en mate van welzijn.

Met betrekking tot de invloed van het flexicurity-beleid werd verwacht dat een hogere mate van het gehanteerde flexicurity-beleid een positieve invloed zou hebben op het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract (Lazarus & Folkman, 1984). Ondanks dat het flexicurity-beleid baanonzekerheid niet direct tegen zou gaan, zou de toename van werk- en inkomenszekerheid tot een verlaging van de negatieve effecten van baanonzekerheid op het welzijn moeten leiden (Silla et al., 2009; Otto et al., 2010; Burroni & Keune, 2011; Knabe & Rätzel, 2011). In de huidige studie bleek het gehanteerde flexicurity-beleid echter geen verband te vertonen met het welzijn van werknemers, maar ook niet de verschillen tussen mensen met een vast en met een tijdelijk arbeidscontract als het gaat om de ervaren mate van welzijn te veranderen. Een dergelijke uitkomst als deze sluit aan op de 'equity-theory' (Adams 1963). Met deze theorie wordt gesteld dat, ondanks dat werk- en inkomenszekerheid de stress voortkomend uit subjectieve baanonzekerheid kan verlichten, deze beleidsmiddelen niet in staat zijn om de negatieve effecten, voortkomend uit een ieders houding ten aanzien van baanonzekerheid gebaseerd op het eigen contract, weg te nemen (Adams, 1963; Svetek, 2020). Reden hiervoor is dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract een zekere mate van ongelijkheid ervaren ten aanzien van werknemers met een vast arbeidscontract. Juist deze waargenomen ongelijkheid staat volgens de equity-theory los van werk- en inkomenszekerheid en hangt uitsluitend af van de ratio werkinspanning en de uitkomsten (voordelen) voor deze werknemers. Hierin zijn het de werknemers met een tijdelijk arbeidscontract die zich bewust zijn van het feit dat zij niet alle voordelen genieten die gerelateerd zijn aan baanonzekerheid, zoals dit bij werknemers met een vast arbeidscontract het geval is, waardoor de kans op baanontevredenheid en daardoor ook een verlaging van het welzijn vaker toeneemt (Adams, 1963; Svetek, 2020). Vanuit het bovenstaande wordt op basis van de resultaten van huidige studie gesteld, dat ondanks dat de waarderingstheorie aangeeft dat het flexicurity-beleid als middel gebruikt kan worden om de negatieve psychologische effecten van baanonzekerheid op welzijn te minimaliseren, de gevoelsmatige ongelijkheid die een tijdelijk arbeidscontract met zich mee kan brengen volgens de equity-theory een dusdanig sterk effect kan hebben dat deze beleidsmiddelen hun kracht kunnen verliezen.

Dat het flexicurity-beleid geen directe invloed blijkt te hebben op de (in dit onderzoek zeer beperkt gevonden) welzijnskloof tussen werknemers met een tijdelijk en vast arbeidscontract, neemt niet weg dat het invoeren van een flexicurity-beleid geen andere doeleinden kan dienen. Zo streeft de EES met het flexicurity-beleid ook naar een verhoogde arbeidsmarktproductiviteit en meer gelijkheid van arbeidsmarktparticipatie op basis van geslacht (European Commission, 2007), waarvan eerdere studies hebben gevonden dat deze een positieve relatie met het flexicurity-beleid te hebben (Lewis & Plomien, 2009; Laporsek & Dolenc, 2011).

5.3 Beperkingen van de huidige studie

Een eerste beperking die tijdens de studie is waargenomen betreft de schikking in de initiële groep respondenten na filtering op de aanwezigheid van informatie over het flexicurity-beleid in een land. Om uitspraken over de invloed van het flexicurity-beleid te kunnen doen, kon de huidige studie alleen respondenten meenemen waarvan een flexicurity-score voor het betreffende land beschikbaar was. Van de 35 landen vielen er hierdoor tien af, waardoor ook de initiële groep respondenten 20% lager uitviel dan dat eigenlijk werd verwacht. Aangezien de huidige studie landen-vergelijkend is, kan op

basis van deze eerste beperking niet in volledigheid uitspraken gedaan worden over alle 35 Europese landen.

Een tweede beperking binnen de huidige studie betreft het niet meenemen van een weging als correctie voor verschillen in de mate van respons tussen de verschillende landen. Hierdoor zijn de resultaten sterker beïnvloed door landen met een grote respons (meer respondenten) dan door landen met een kleinere respons/minder respondenten. Hierdoor kan het zijn dat de getrokken conclusies mogelijk niet representatief zijn voor alle werkenden met een tijdelijk of vast arbeidscontract in Europa. Ook bleek na selectie van de werkenden met een tijdelijk of vast arbeidscontract dat het aandeel van de respondenten dat geïncludeerd kon worden ten opzichte van alle respondenten in een land, sterk per land kon verschillen. Zo bleek in bijvoorbeeld Cyprus iets meer dan de helft van de respondenten een tijdelijk of vast arbeidscontract te hebben, terwijl dit in Luxemburg bijna iedereen was. Mogelijk zijn verschillen tussen landen in de (interpretatie van de) vormen van arbeidscontracten hier debet aan.

Een derde beperking van de huidige studie betreft het gebruik van cijfers afkomstig uit het jaar 2015. Vanwege de niet beschikbare 2021-data op moment van dit onderzoek, is de huidige studie genooddaakt geweest, uit te wijken naar de meest recente dataset voorafgaand aan de 2021-data. Mogelijke verdere uitbreiding van het beleid binnen de onderzochte landen tussen 2015 en het heden, en de invloed die dit zou kunnen hebben op het welzijn van werknemers, heeft de huidige studie hierdoor niet inzichtelijk kunnen maken.

De vierde beperking binnen de huidige studie betreft de gelimiteerde aansluiting van de theorie op hetgeen daadwerkelijk getoetst is. Waar de waarderingstheorie zich voornamelijk focust op hoe werk- en inkomenszekerheid via het flexicurity-beleid de negatieve effecten van subjectieve baanonzekerheid kunnen verminderen, was de huidige studie gericht op het effect van het flexicurity-beleid op het ervaren welzijn van werkenden. Zoals in bovenstaande uitgelegd, lopen baanonzekerheid en type arbeidscontract niet per definitie met elkaar op. Dit neemt echter niet weg, dat zowel de waarderingstheorie als de equalizing differences theory aangeven, dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract doorgaans minder middelen ter beschikking hebben om met baanonzekerheid om te gaan en affectieve baanonzekerheid hierdoor sneller zou kunnen triggeren (Smith, 1776; Lazarus & Folkman, 1984; Rosen, 1986). Het invoeren van een flexicurity-beleid zou volgens genoemde theorieën de nodige middelen kunnen bieden om de negatieve effecten van affectieve baanonzekerheid te verminderen, maar omdat affectieve baanonzekerheid niet is bepaald kunnen hierover in dit onderzoek geen conclusies getrokken worden.

5.4 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Reden voor vervolgonderzoek heeft allereerst te maken met het feit dat de huidige onderzoeksresultaten afkomstig zijn uit het jaar 2015. Mogelijkerwijs brengt het gebruik van recentere data, nieuwe inzichten met zich mee. Een reden hiertoe is dat in 2015 de flexicurity-beleidscores in de Europese landen nog niet boven de helft van de maximale score uitkwamen (100). Mogelijk kan dit toegeschreven worden aan het feit dat deze landen in 2015 nog minder prioriteit gaven aan flexicurity dan tegenwoordig. Een aansluitende reden voor vervolgonderzoek ligt in de toevoeging van de flexicurity-beleidsplannen aan de Europe 2020 Strategy (European Commission, z.d.-b). Hierin zijn de componenten van het flexicurity-beleid als belangrijke onderdelen van de Europese strategie opgenomen. Gebruik van 2021-data kan mogelijkerwijs eerste inzichten geven in wat de Europese landen na invoering van deze strategie met het flexicurity-beleid hebben bereikt. Zo kan mogelijkerwijs ook inzichtelijk worden of een verdere invoering van het flexicurity-beleid alsnog een effect heeft op het welzijn van werknemers, ongeacht het type arbeidscontract dat werknemers hebben. Met betrekking tot de andere flexicurity-beleidsdoelen; arbeidsmarktproductiviteit en

arbeidsmarktparticipatie, wordt tevens aanbevolen om in een onderzoek met 2021-data het door de inwoners van Europese landen ervaren effect van het flexicurity-beleid op deze concepten te bepalen.

Op basis van beperkte generaliseerbaarheid als gevolg van het feit dat in 2015 geen flexicurity-informatie bekend was voor tien van de 35 landen, zou in vervolgonderzoek ook de flexicurity-score voor de overige tien Europese landen berekend kunnen worden, zodat deze meegenomen kunnen worden in het Europese onderzoek. Daarnaast wordt het van belang geacht om de door de EWCS berekende weging per land op de data toe te passen, zodat elk land op de juiste manier gerepresenteerd wordt.

Een laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek betreft het loslaten van het type arbeidscontract als de onafhankelijke variabele en deze te vervangen voor subjectieve baanonzekerheid met daarin een specifieke focus op het affectieve aspect. Reden hiertoe is dat het gebruik van subjectieve baanonzekerheid beter aansluit op de wijze waarop de waarderingstheorie dit voorgeschreven heeft. Daarnaast kunnen uitkomsten alsnog de nodige inzichten bieden of het voeren van flexicurity-beleid een positieve invloed heeft op het welzijn van werknemers, los van het type arbeidscontract dat men heeft. Indien dit het geval is, kan men mogelijk tot de conclusie komen dat het voeren van het flexicurity-beleid niet per se een directe oplossing is voor het welzijn van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, maar juist voor werknemers die de negatieve effecten van subjectieve baanonzekerheid sterker ervaren. Hiermee verkleint de EC de welzijnskloof tussen vaste en tijdelijke arbeidscontracten niet direct, maar creëert het mogelijk wel meer en betere banen, hetgeen op voorhand het doel was van invoering van het flexicurity-beleid Europa-breed (European Commission, z.d.-a; European Commission, z.d.-b).

Literatuurlijst

- Adams, J.S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5), 422–463.
- Ahearn, R. J. (2012). *Globalization, worker insecurity, and policy approaches* (Nr.RL34091). Congressional Research Service. <https://sgp.fas.org/crs/misc/RL34091.pdf>
- Afzal, Z., Muntaner, C., Chung, H., Mahmood, Q., Ng, E., & Schrecker, T. (2013). Complementarities or contradictions? Scoping the health dimensions of flexicurity labor market policies. *International Journal of Health Services*, 43(3), 473–482.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 309–325.
- Aronsson, G. (1999). Contingent workers and health and safety, *Work, Employment and Society*, 13, 439–59.
- Artazcoz, L. (2005). Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(9), 761–767.
- Atkinson, J., & Meager, N. (1986). New forms of work organisation. Brighton: *Institute of Manpower Studies*.
- Balland, P. A., & Boschma, R. (2021). Mapping the potentials of regions in Europe to contribute to new knowledge production in Industry 4.0 technologies. *Regional Studies*, 55(10–11), 1652–1666.
- Barsky, A., Kaplan, S. A., & Beal, D. J. (2011). Just feelings? The role of affect in the formation of organizational fairness judgments. *Journal of Management*, 37, 248–279.
- Beard, K., & Edwards, J. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*. New York: John Wiley, (2), 109–126.
- Bekker, S., & Mailand, M. (2018). The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the great recession? *Social Policy & Administration*, 53(1), 142–155.
- Benach, J., Gimeno, D., & Benavides, F.G. (2002). Types of employment and health in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Office for Official Publications in the European Community*. Luxembourg.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Van roelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253.
- Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey of working conditions. *Journal Epidemiology Community Health*, 54, 494–501.
- Berglund, T., Aho, S., & Furåker, B. (2010). Labour market mobility in Nordic welfare states. *Nordic Council of Ministers: TemaNord 2010*: 515.
- Bickel, R. (2007). *Multilevel Analysis for Applied Research*. Guilford Publications.
- Blanchard, O., & Landier, A. (2002). The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, 112, 214–244.
- Blanchflower, D. G. (2020). Is happiness U-shaped everywhere? Age and subjective well-being in 132 Countries. *SSRN Electronic Journal*.
- Bohle, P., Quinlan, M., & Mayhew, C. (2001). The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 32–60.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213.

- Bovenberg, A. L., & Wilthagen, A. C. J. M. (2009). On the road to flexicurity: Dutch proposals for a pathway towards better transition security and higher labour market mobility. *European Journal of Social Security*, 10(4), 325–347.
- Brehmer, W., & Seifert, H. (2008). Sind atypische beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische analyse sozialer risiken. *Journal for Labour Market Research*, 41(4), 501–531.
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037.
- Burchell, B. J. (1999). The unequal distribution of job insecurity, 1966–86. *International Review of Applied Economics*, 13(3), 437–58.
- Burroni, L., & Keune, M. (2011). Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, 17(1), 75–91.
- Carleton, C., & Kelly, M. (2019). Alternative work arrangements and job satisfaction. *Atlantic Economic Journal* 47(3), 293–309.
- CBS. (2016, 24 februari). *Flexibel dienstverband*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 13 februari 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2011/49/werklozen-vinden-vaker-flexibele-dan-vaste-baan/flexibel-dienstverband>
- CBS. (2021, 1 november). *Wat zijn flexwerkers?* Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 5 februari 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/wat-zijn-flexwerkers->
- CBS. (2022, 31 januari). *Flexwerk in Nederland en de EU*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 7 februari 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/flexwerk-in-nederland-en-de-eu>
- Centeno, M., & Novo, L. A. (2012). Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. *Labor Economics*, 19, 320–328.
- Chung, H., & Mau, S. (2014). Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy*, 24, 303–318.
- Comi, S., & Grasseni, M. (2011). Are temporary workers discriminated against? Evidence from Europe. *The Manchester School*, 80(1), 28–50.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O'Driscoll, M.P. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, *Research and Application*, Sage, Newbury Park, CA.
- Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (2011). Labour market flexibility in the Netherlands, Den Haag: CPB
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51.
- Delsen, L. (1997). Flexibilisering van de arbeid in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*.
- 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(2), 149–188.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology* 31(4), 1–6.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J., & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222–235.
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, 51(1).

- Elke, J. (2015). Don't worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers. *Australian Journal of Labour Economics*, 18(2), 147–168.
- Erlinghagen, M. (2007). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197.
- Eurofound. (z.d.). *Sixth European Working Conditions Survey: 2015*. Geraadpleegd op 15 februari 2022, van <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- European Commission. (z.d.-a). *European employment strategy*. Employment, social affairs & Inclusion. Geraadpleegd op 8 februari 2022, van <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>
- European Commission. (z.d.-b). *Flexicurity - Employment, social affairs & inclusion* – European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion - Flexicurity. Geraadpleegd op 5 februari 2022, van <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>
- European Commission. (2007, juli). *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. European Communities. https://wp.kennisbanksocialeinnovatie.nl/wp-content/uploads/2020/08/towards_common_principles_of_flexicurity_2007.pdf
- European Commission. (2021, 6 december). *Lifelong learning strategy*. Eurydice – European Commission. Geraadpleegd op 27 februari 2022, van https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-53_nl#:~:text=Leven%20Lang%20Leren%20wil%20mensen,van%202007%20tot%20eind%202013.
- Eurostat. (2020). *Archive: Bevolkingsstructuur en vergrijzing van de bevolking – Statistics Explained*. Ec.Europa.Eu. Geraadpleegd op 6 april 2022, van https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Bevolkingsstructuur_en_vergrijzing_van_de_bevolking&olidid=510210#:~:text=Highlights&text=In%202019%20was%20meer%20dan,bevolking%2065%20jaar%20of%20ouder.&text=Het%20aandeel%2080%20Dplussers%20in,%25%20tot%2014%20C6%20%25.
- Evers, K. E., Castle, P. H., Prochaska, J. O., & Prochaska, J. M. (2014). Examining relationships between multiple health risk behaviors, well-being, and productivity. *Psychological Reports*, 114(3), 843–853.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Blake, E. A. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? To what extent do temporary workers make more transitions to unemployment than to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651–668.
- Gash, V., Mertens, A., & Gordo, L. R. (2007). Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain. *European Societies*, 9(3), 429–458.
- Gevaert, J., Moortel, D. D., Wilkens, M., & Vanroelen, C. (2018). What's up with the self-employed? A cross-national perspective on the self-employed's work-related mental well-being. *SSM - Population Health*, 4(6), 317–326.
- Giesecke, J. (2009). Socio-economic risks of atypical employment relationships: Evidence from the German labour market. *European Sociological Review*, 25(6), 629–646.
- 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(2), 265–276.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Towards conceptual clarity. *Academy of Management Review* (9), 438–448.
- Hayward, K., Pannozzo, L., & Colman, R. (2007). Developing indicators for the educated populace domain of the Canadian index of wellbeing. *Atkinson Charitable Foundation*.
- Heany, C.A., Israel B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health, *Journal of Social Science and Medicine* 38(10), 1431-7.
- Heyes, J., & Tomlinson, M. (2020). Underemployment and well-being in Europe. *Human Relations*, 74(8), 1240-1266.
- Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labour Relations Review*, 55(1), 149-70.
- Isham, A., Mair, S., & Jackson, T. (2019). *Wellbeing and productivity: A review of the literature*. Report for the Economic and Social Research Council.
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press. *Advances in Applied Sociology* 3(2).
- Jahn, E. (2015). Don't worry, be flexible? Job satisfaction among flexible workers. *Australian Journal of Labour Economics*, 18(2), 147–190.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256–273.
- Jimeno, J. F., & Toharia, L. (1993). The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain. *Investigaciones Economicas*, 17(3), 475–94.
- Johansson Sevä, I., Vinberg, S., Nordenmark, M., & Strandh, M. (2015). Subjective well-being among the self-employed in Europe: Macroeconomy, gender and immigrant status. *Small Business Economics*, 46(2), 239–253.
- Kalleberg, A. L. (2011). Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s. New York: Russell Sage Foundation.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31(4), 557–577.
- Klein Hesselink, D. J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 273–293.
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2011). Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. *Economica*, 78(310), 283–293.
- Lachmeijer, R. (2013, 18 februari). *Flexicurity: flexibiliteit & zekerheid - VPRO Tegenlicht*. VPRO. Geraadpleegd op 5 februari 2022, van <https://www.vpro.nl/programmas/tegenlicht/lees/bijlagen/2012-2013/werken-lang-gelukkig/flexicurity.html>
- Laporsek, S., & Dolenc, P. (2011). The analysis of flexicurity in the EU members states. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 32, 125–145.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and, Coping*. New York NY: Springer.
- Le Blanc, P., De jonge, J., & Schaufeli, W. B. (2008). Job stress and occupational health. In N. Chmiel (Ed.). *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective*. London: Blackwell (2nd ed). 119–148.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: *World Health Organization*.
- Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G.S. (2003), Eustress, distress, and interpretation in occupational stress, *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726–44.

- Letourneux, V. (1998). Precarious employment and working conditions in Europe. Dublin: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Lewis, J., & Plomien, A. (2009). Flexicurity as a policy strategy: The implications for gender equality. *Economy and Society*, 38(3), 433-459.
- Love, K. (2020). *R-Squared for Mixed Effects Models*. The Analysis Factor. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://www.theanalysisfactor.com/r-squared-for-mixed-effects-models/>
- Marler, J. H., Barringer, M. W., & Milkovich, G. T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 425-453.
- McGovern, P., Smeaton, D., & Hill, S. (2004). Bad jobs in Britain: Non-standard employment and job quality. *Work and Occupations*, 31(2), 225-49.
- Mertens, A., Gash, V., & McGinnity, F. (2007). The cost of flexibility at the margin. Comparing the wage penalty for fixed-term contracts in Germany and Spain using quantile regression. *Labour*, 21(4-5), 637-666.
- Miller, J. (2016). The well-being and productivity link: A significant opportunity for research-into practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(3), 289-311.
- Muffels, R. (2013). Governance of sustainable security: The impact of institutions and values on labour market transitions using ESS and SILC data? *SSRN Electronic Journal*.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy. *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nakagawa, S., & Schielzeth, H. (2012). A general and simple method for obtaining R2 from generalized linear mixed-effects models. *Methods in Ecology and Evolution*, 4(2), 133-142.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M. L., & Nygard, C. H. (2011). A new approach to measuring work related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341-359.
- OECD. (2013, maart). *OECD guidelines on measuring subjective well-being*. Geraadpleegd op 30 mei 2022, van <https://www.oecd.org/wise/oecd-guidelines-on-measuring-subjective-well-being-9789264191655-en.html>
- Origo, F. & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics* 16(5), 547-555.
- 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(4), 609-630.
- Pearlin, L. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 30(3), 24-156.
- Ratna, R. (2016). The impact of information technology on job related factors like health and safety, job satisfaction, performance, productivity and work life balance. *Journal of Business & Financial Affairs*, 5(1).
- Reilly, P. (1998). Introduction: Flexibility for the individual, organization and society, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 7(1), 1-6.
- Rosen, S. (1986). Chapter 12 the theory of equalizing differences. *Handbook of Labor Economics*, 641-692.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Sels, L., Forrier, A., De Witte, H., Van der Steene, T., & Van Hootegeem, G. (2002). Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 18(1), 196-209.

- Scherer, S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research*, 93(3), 527–547.
- Shoss, M. K. (2017). Job Insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiró, J.M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(1), 739–751.
- Smith, A. (1776). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Whitestone.
- Society for Human Resource Management. (2015). *Employee job satisfaction and engagement: Optimizing organizational culture for success*. Alexandria, VA: SHRM.
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2019). Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self-and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy* 40(2), 193–214.
- Van Breukelen, W., & Allegro, J. (2000). Effecten van een nieuwe vorm van flexibilisering van de arbeid. Een onderzoek in de logistieke sector. *Gedrag en Organisatie* 13(1), 107–24.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671–693.
- Van der Meer, P., & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2), 141–157.
- Verbiest, S., & Koopmans, L. (2018). De vier stappen naar gebalanceerde arbeidsflexibiliteit: Adviezen aan de HR-praktijk. *Tijdschrift voor HRM*, 21(3), 18–37.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: A longitudinal study of the health effects. *Occupational and Environmental Medicine* 68(8), 570–574.
- Voßemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., & Strandh, M. (2018). The effects of unemployment and insecure jobs on well-being and health: The moderating role of labour market policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229–1257.
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci, S., Sharma, R., Tesconi, M., & Pappalardo, L. (2020). Measuring objective and subjective well-being: Dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, 11(4), 279–309.
- Steijn, A.J. (1999). De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt? *Sociale Wetenschappen*, 42(2), 90–105.
- Sverke, M., Gallagher, D.G., & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements job stress, well being, and work attitudes among employees with different employment contracts. *Health Effects of the New Labour Market*. New York: Kluwer Academic/Plenum Press.
- 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(3), 242–264.
- Svetek, M. (2020). The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X2097547.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M., & Semeijn, J. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4).
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental Health*, Oxford: Oxford University Press.
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: the role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior*. (79), 505–516.
- Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 786–794.

- Whelan, C. T. (1992). The role of income, life-style deprivation and financial strain in mediating the impact of unemployment on psychological distress: Evidence from the Republic of Ireland. *Journal of Occupational Psychology* 65(1), 331–344.
- Wielers, R., Meer, P.H., & Vos, H. (2012). Verhoogt werk ons welzijn? Een bespreking van onderzoeksresultaten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1), 467–486.
- Wilthagen, T., Tros, F., & Van Lieshout, H. (2003). Towards flexicurity? Balancing flexibility and security in EU member states. *SSRN Electronic Journal*.
- WRR. (2013). *Naar een lerende economie* (Nr. 90). Amsterdam University Press.
<https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2013/11/04/naar-een-lerende-economie>
- Zekic, N. (2016). Job security or employment security: What's in a name? *European Labour Law Journal*, 7(4), 548–575.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.

Bijlage

Bijlage I - Operationaliseringsoverzicht

Concept	Dimensie	Sub-indicatoren	Vragen
Welzijn			<p>Q87: Wilt u voor ieder van de volgende vijf uitspraken aangeven welk antwoord het best weergeeft in hoeverre u zich zo heeft gevoeld tijdens de afgelopen twee weken.</p> <p>A) Ik voelde me vrolijk en in een opperbeste stemming B) Ik voelde me rustig en ontspannen C) Ik voelde me actief en doelbewust D) Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd E) Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren</p> <p>Antwoordopties: <i>Altijd (1), Meestal (2), Meer dan de helft van de tijd (3), Minder dan de helft van de tijd (4), Soms (5) en Nooit (6).</i></p>
Type arbeidscontract			<p>Q7: Bent u werkzaam als werknemer of als zelfstandige?</p> <p>Antwoordopties: <i>Werknemer (1), Zelfstandige (2)</i></p> <p>Q11: Welk type arbeidsovereenkomst heeft u voor uw belangrijkste betaalde baan?</p> <p>Antwoordopties: <i>Contract voor onbepaalde duur (1), Contract voor bepaalde duur (2), Een tijdelijk contract via een uitzend-/detacheerbureau (3), Een leercontract of andere opleidingsvorm (4) en Geen contract (5).</i></p>

Flexicurity-beleid	Flexibiliteit	Striktheid van EPL	Strictness of EPL: temporary employment (OECD)
			Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)
		Het aandeel flex- en parttime werkers in een land	Temporary employment rate (OECD)
			Part-time workers employment rate (OECD)
	Het gemiddelde dienstverband bij dezelfde werkgever	Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	
	Werkzekerheid	Percentage volwassen die participeren in educatie en trainingsprogramma's	Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)
		De uitgaven aan actieve arbeidsmarktbeleidsvormen als percentage van het BBP	Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)
		Het landelijk scholingsniveau van de beroepsbevolking als weerspiegeling van de investeringen door bedrijven in vaardigheidsontwikkelingsprogramma's	Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)
		Langdurige werkloosheid (>1 of 3 jaar)	Long term unemployment rate by sex (Eurostat)
		Het percentage voortijdige schoolverlaters	Early leavers from education and training by sex (Eurostat)
	Inkomenszekerheid	De vervangingspercentages van de uitkeringen voor werklozen (UIB)	Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)
		De uitgaven aan passieve arbeidsmarktbeleidsvormen als percentage van het BBP	Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)
		Het aantal mensen in armoede voor en na sociale overdrachten	At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)

Controlevariabelen	Geslacht	Q2a: Geslacht van de respondent Antwoordopties: <i>Man (1), Vrouw (2)</i>
	Leeftijd	Q2b: Hoe oud bent u? Antwoordopties: <i>opengesteld naar betreffende leeftijd</i>
	Arbeidssector	Q14: Werkt u in...? Antwoordopties: <i>'de private sector' (1), 'de publieke sector' (2), 'een semioverheidsinstelling' (3), 'de non-profit sector of een NGO (4)' en 'anders, verduidelijking a.u.b.' (5)</i>
	Opleidingsniveau	ISCED - Q106: Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht? <i>Antwoordopties: 'Early childhood education' (1), 'Primary education' (2), 'Lower secondary education' (3), 'Upper secondary education' (4), 'Post-secondary non-tertiary education' (5), 'Short-cycle tertiary education' (6), 'Bachelor or equivalent' (7), 'Master or equivalent' (8), 'Doctorate or equivalent' (9).</i>
	Bruto Binnenlands Product (bbp)	Database: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table
	Vergrijzing	Database: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00028/default/table?lang=en

Bijlage II - Scores Flexicurity-beleid Europa

Onderstaand is de lijst van alle 35 onderzochte Europese landen weergegeven:

1.	Oostenrijk	19.	Malta
2.	België	20.	Nederland
3.	Bulgarije	21.	Polen
4.	Kroatië	22.	Portugal
5.	Cyprus	23.	Roemenië
6.	Tsjechië	24.	Slowakije
7.	Denemarken	25.	Slovenië
8.	Estland	26.	Spanje
9.	Finland	27.	Zweden
10.	Frankrijk	28.	Verenigd Koninkrijk
11.	Duitsland	29.	Montenegro
12.	Griekenland	30.	Noord-Macedonië
13.	Hongarije	31.	Servië
14.	Ierland	32.	Turkije
15.	Italië	33.	Noorwegen
16.	Letland	34.	Zwitserland
17.	Litouwen	35.	Albanië
18.	Luxemburg		

Aanvullende opmerkingen:

- Vanwege missende data zijn de volgende landen niet meegenomen in de data-analyse: Bulgarije, Kroatië, Cyprus, Malta, Roemenië, Montenegro, Noord-Macedonië, Servië, Turkije en Albanië.
- Voor Griekenland mist de data betreffende '*Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP*'. Hiervoor is het gemiddelde genomen van alle andere landen.
- Voor Italië is data betreffende '*Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance*' tot 2019 niet beschikbaar. Om deze reden is het gemiddelde genomen van alle andere landen.
- Voor Griekenland mist de data betreffende '*Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP*'. Hiervoor is het gemiddelde genomen van alle andere landen.
- Vanwege grotendeels missende data voor de vraag '*Long term unemployment rate by sex*' is besloten deze in de data-analyse niet mee te nemen.
- Vanwege de verschillende hoeveelheden tijdelijke en vaste werknemers per land, is een nieuwe wegingsmethode gebruikt voor de twee berekeningen van '*Strictness of EPL*'. Hierbij hebben de genormaliseerde scores een eigen wegingslading gekregen naar het percentage dat zij vertegenwoordigen binnen de totale groep werkenden in het betreffende land. Ter verduidelijking volgt een voorbeeld van het uitgewerkte principe voor België: De '*temporary employment rate*' betreft 9%. Het percentage permanente werkenden betreft dus 91% (100%-9%). In dit geval krijgt '*Strictness of EPL: temporary employment*' een lading 0.09 (op de schaal van 0-100) en '*Strictness of EPL: individual and collective dismissals*' een lading 0.91 (op de schaal van 0-100). Na normalisering van de eindscores wordt '*Strictness of EPL: temporary employment*' $\frac{((6-2.06)*100)}{6} * 0.09 = 5.91$ en wordt '*Strictness of EPL: individual and collective dismissals*' $\frac{((6-2.07)*100)}{6} * 0.91 = 59.61$

Oostenrijk

Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.31	$((6-1.31)*100)/6 = 7.11$	Flexibiliteit = 34.68	Flexicurity-beleid = 45.24
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.29	$((6-2.29)*100)/6 = 56.20$		
Temporary employment rate (OECD)	9.1%	9.1		
Part-time workers employment rate (OECD)	20.6%	20.6		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.6 jaar	$((49-9.6)*100)/49 = 80.41$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	14.4%	14.4	Werkzekerheid = 48.38	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.74%	$(0.74/12.4)*100 = 6.00$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	80.4%	80.4		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	7.3%	$100%-7.3% = 92.7$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	60%	60	Inkomenszekerheid = 52.67	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.47%	$(1.47/12.4)*100 = 11.90$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	13.9%	$100%-13.9% = 86.1$		

België				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	2.06	$((6-2.06)*100)/6 = 5.91$	Flexibiliteit = 35.25	Flexicurity-beleid = 43.17
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.07	$((6-2.07)*100)/6 = 59.61$		
Temporary employment rate (OECD)	9%	9		
Part-time workers employment rate (OECD)	19.3%	24		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	10.9 jaar	$((49-10.9)*100)/49 = 77.75$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	6.9%	6.9	Werkzekerheid = 43.19	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.71%	$(0.71/15.2)*100 = 4.67$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	71.3%	71.3		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	10.1%	$100\% - 10.1\% = 89.9$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	57%	57	Inkomenszekerheid = 51.07	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.69%	$(1.69/15.2)*100 = 11.12$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	14.9%	$100\% - 14.9\% = 85.1$		

Tsjechië				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.44	$((6-1.44)*100)/6 = 7.98$	Flexibiliteit = 28.75	Flexicurity-beleid = 39.32
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	3.26	$((6-3.26)*100)/6 = 40.87$		
Temporary employment rate (OECD)	10.5%	10.5		
Part-time workers employment rate (OECD)	4.4%	4.4		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.8 jaar	$((49-9.8)*100)/49 = 80$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	8.5%	8.5	Werkzekerheid = 48.51	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.42%	$(0.42/10.2)*100 = 4.12$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	87.6%	87.6		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	6.2%	$100\% - 6.2\% = 93.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	30%	30	Inkomenszekerheid = 40.69	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.18%	$(0.18/10.2)*100 = 1.76$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	9.7%	$100\% - 9.7\% = 90.3$		

Denemarken				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.63	$((6-1.63)*100)/6 = 6.26$	Flexibiliteit = 37.79	Flexicurity-beleid = 48.81
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.53	$((6-1.53)*100)/6 = 68.09$		
Temporary employment rate (OECD)	8.6%	8.6		
Part-time workers employment rate (OECD)	20.7%	20.7		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	7.2 jaar	$((49-7.2)*100)/49 = 85.31$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	31.5%	31.5	Werkzekerheid = 51.69	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	2.04%	$(2.04/18.)*100 = 11.27$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	72.1%	72.1		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	8.1%	$100\%-8.1\% = 91.9$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	76%	76	Inkomenszekerheid = 56.94	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.27%	$(1.27/18.1)*100 = 7.02$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	12.2%	$100\%-12.2\% = 87.8$		

Estland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	3.00	$((6-3.00)*100)/6 = 1.7$	Flexibiliteit = 33.03	Flexicurity-beleid = 39.33
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.81	$((6-1.81)*100)/6 = 67.46$		
Temporary employment rate (OECD)	3.4%	3.4		
Part-time workers employment rate (OECD)	8.1%	8.1		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	7.6 jaar	$((49-7.6)*100)/49 = 84.49$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	12.4%	12.4	Werkzekerheid = 46.23	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.21%	$(0.21/10.5)*100 = 2$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	82.7%	82.7		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	12.2%	$100\% - 12.2\% = 87.8$	Inkomenszekerheid = 38.8	
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	34%	34		
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.42%	$(0.42/10.5)*100 = 4$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	21.6%	$100\% - 21.6\% = 78.4$		

Finland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.56	$\frac{((6-1.56)*100)}{6} * 0.154 = 11.40$	Flexibiliteit = 34.98	Flexicurity-beleid = 46.67
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.08	$\frac{((6-2.08)*100)}{6} * 0.846 = 55.27$		
Temporary employment rate (OECD)	15.4%	15.4		
Part-time workers employment rate (OECD)	12.2%	12.2		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.5 jaar	$\frac{((49-9.5)*100)}{49} = 80.61$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	25.4%	25.4	Werkzekerheid = 50.81	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.99%	$(0.99/15.9)*100 = 6.23$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	80.8%	80.8		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	9.2%	$100\% - 9.2\% = 90.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	63%	63	Inkomenszekerheid = 54.23	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.92%	$(1.92/15.9)*100 = 12.08$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	12.4%	$100\% - 12.4\% = 87.6$		

Frankrijk				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	3.13	$\frac{((6-3.13)*100)}{6} * 0.167 = 7.99$	Flexibiliteit = 32.92	Flexicurity-beleid = 43.37
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.50	$\frac{((6-2.50)*100)}{6} * 0.833 = 48.59$		
Temporary employment rate (OECD)	16.7%	16.7		
Part-time workers employment rate (OECD)	14.4%	14.4		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	11.3 jaar	$\frac{((49-11.3)*100)}{49} = 76.94$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	18.6%	18.6	Werkzekerheid = 47.37	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.93%	$(0.93/15.6)*100 = 5.96$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	74.1%	74.1		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	9.2%	$100\% - 9.2\% = 90.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	50%	50	Inkomenszekerheid = 49.83	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	2.04%	$(2.04/15.6)*100 = 13.08$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	13.6%	$100\% - 13.6\% = 86.4$		

Duitsland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.13	$\frac{((6-1.13)*100)}{6} * 0.131 = 10.63$	Flexibiliteit = 34.81	Flexicurity-beleid = 42.34
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.60	$\frac{((6-2.60)*100)}{6} * 0.869 = 49.25$		
Temporary employment rate (OECD)	13.1%	13.1		
Part-time workers employment rate (OECD)	22.7%	22.7		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	10.6 jaar	$\frac{((49-10.6)*100)}{49} = 78.38$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	8.1%	8.1	Werkzekerheid = 45.81	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.64%	$(0.64/12.7)*100 = 5.04$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	80.2%	80.2		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	10.1%	$100\% - 10.1\% = 89.9$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	49%	49	Inkomenszekerheid = 46.41	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.88%	$(0.88/12.7)*100 = 6.93$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	16.7%	$100\% - 16.7\% = 83.3$		

Griekenland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	2.25	$((6-2.25)*100)/6 = 7.5$	Flexibiliteit = 32.87	Flexicurity-beleid = 35.41
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.45	$((6-2.45)*100)/6 = 52.07$		
Temporary employment rate (OECD)	12%	12		
Part-time workers employment rate (OECD)	13.4%	13.4		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	10.1 jaar	$((49-10.1)*100)/49 = 79.39$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	3.3%	3.3	Werkzekerheid = 42.73	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.63%	$(0.63/9)*100 = 7$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	68.5%	68.5		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	7.9%	$100\% - 7.9\% = 92.1$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	8%	8	Inkomenszekerheid = 30.64	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.48%	$(0.48/9)*100 = 5.33$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	21.4%	$100\% - 21.4\% = 78.6$		

Hongarije				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.25	$\frac{((6-1.25)*100)}{6} * 0.114 = 9.03$	Flexibiliteit = 34.50	Flexicurity-beleid = 38.69
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.59	$\frac{((6-1.59)*100)}{6} * 0.886 = 65.12$		
Temporary employment rate (OECD)	11.4%	11.4		
Part-time workers employment rate (OECD)	4.1%	4.1		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	8.4 jaar	$\frac{((49-8.4)*100)}{49} = 82.86$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	7.1%	7.1	Werkzekerheid = 45.69	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.87%	$(0.87/9.5)*100 = 9.16$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	78.1%	78.1		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	11.6%	$100\% - 11.6\% = 88.4$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	20%	20	Inkomenszekerheid = 35.88	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.24%	$(0.24/9.5)*100 = 2.53$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	14.9%	$100\% - 14.9\% = 85.1$		

Ierland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	0.63	$((6-0.63)*100)/6 = 7.79$	Flexibiliteit = 38.69	Flexicurity-beleid = 45.63
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.23	$((6-1.23)*100)/6 = 72.58$		
Temporary employment rate (OECD)	8.7%	8.7		
Part-time workers employment rate (OECD)	24.3%	24.3		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.1 jaar	$((49-9.1)*100)/49 = 81.43$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	6.5%	6.5	Werkzekerheid = 45.74	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.56%	$(0.56/8.3)*100 = 6.75$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	76.5%	76.5		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	6.8%	$100-6.8\% = 93.2$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	59%	59	Inkomenszekerheid = 52.46	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.21%	$(1.21/8.3)*100 = 14.58$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	16.2%	$100-16.2\% = 83.8$		

Italië				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.63	$((6-1.63)*100)/6 = 10.20$	Flexibiliteit = 32.64	Flexicurity-beleid = 39.08
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.93	$((6-2.93)*100)/6 = 44.01$		
Temporary employment rate (OECD)	14%	14		
Part-time workers employment rate (OECD)	19.9%	19.9		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	12.2 jaar	$((49-12.2)*100)/49 = 75.10$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	7.3%	7.3	Werkzekerheid = 38.78	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.49%	$(0.49/11.1)*100 = 4.41$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	58.1%	58.1		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	14.7%	$100\% - 14.7\% = 85.3$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	45.8%	45.8	Inkomenszekerheid = 45.81	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.28	$(1.28/11.1)*100 = 11.53$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	19.9%	$100\% - 19.9\% = 80.1$		

Letland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	0.88	$((6-0.88)*100)/6 = 3.16$	Flexibiliteit = 28.87	Flexicurity-beleid = 39.48
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	3.02	$((6-3.02)*100)/6 = 47.83$		
Temporary employment rate (OECD)	3.7%	3.7		
Part-time workers employment rate (OECD)	5.8%	5.8		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	7.9 jaar	$((49-7.9)*100)/49 = 83.88$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	5.7%	5.7	Werkzekerheid = 45.46	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.14%	$(0.14/8.5)*100 = 1.65$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	84.4%	84.4		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	9.9%	$100\% - 9.9\% = 90.1$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	50%	50	Inkomenszekerheid = 44.11	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.41%	$(0.41/8.5)*100 = 4.82$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	22.5%	$100\% - 22.5\% = 77.5$		

Litouwen				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	2.50	$((6-2.50)*100)/6 = 1.17$	Flexibiliteit = 30.29	Flexicurity-beleid = 38.26
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.63	$((6-2.63)*100)/6 = 55.05$		
Temporary employment rate (OECD)	2%	2		
Part-time workers employment rate (OECD)	6.9%	6.9		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	6.7 jaar	$((49-6.7)*100)/49 = 86.33$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	5.8%	5.8	Werkzekerheid = 47.42	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.31%	$(0.31/9.8)*100 = 3.16$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	86.2%	86.2		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	5.5%	$100\% - 5.5\% = 94.5$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	31%	31	Inkomenszekerheid = 37.08	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.22%	$(0.22/9.8)*100 = 2.24$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	22.2%	$100\% - 22\% = 78$		

Luxemburg				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	3.75	$((6-3.75)*100)/6 = 3.75$	Flexibiliteit = 33.41	Flexicurity-beleid = 43.54
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.14	$((6-2.14)*100)/6 = 57.90$		
Temporary employment rate (OECD)	10%	10		
Part-time workers employment rate (OECD)	14.4%	14.4		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.3 jaar	$((49-9.3)*100)/49 = 81.02$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	18%	18	Werkzekerheid = 46.3	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.66%	$(0.66/9.7)*100 = 6.80$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	69.7%	69.7		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	9.3%	$100\% - 9.3\% = 90.7$	Inkomenszekerheid = 50.90	
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	61%	61		
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.68%	$(0.68/9.7)*100 = 7.01$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	15.3%	$100\% - 15.3\% = 84.7$		

Nederland				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	0.94	$((6-0.94)*100)/6 = 17.03$	Flexibiliteit = 38.73	Flexicurity-beleid = 47.14
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	3.24	$((6-3.24)*100)/6 = 36.71$		
Temporary employment rate (OECD)	20.2%	20.2		
Part-time workers employment rate (OECD)	39.7%	39.7		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.8 jaar	$((49-9.8)*100)/49 = 80$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	18.9%	18.9	Werkzekerheid = 46.70	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.76%	$(0.76/16.9)*100 = 4.50$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	71.6%	71.6		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	8.2%	$100\% - 8.2\% = 91.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	69%	69	Inkomenszekerheid = 56.00	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.79%	$(1.79/16.9)*100 = 10.59$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	11.6%	$100\% - 11.6\% = 88.4$		

Polen				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.63	$((6-1.63)*100)/6 = 20.39$	Flexibiliteit = 35.75	Flexicurity-beleid = 40.57
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.33	$((6-2.33)*100)/6 = 44.04$		
Temporary employment rate (OECD)	28%	28		
Part-time workers employment rate (OECD)	5.7%	5.7		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.5 jaar	$((49-9.5)*100)/49 = 80.61$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	3.5%	3.5	Werkzekerheid = 46.91	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.46%	$(0.46/9.9)*100 = 4.65$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	84.8%	84.8		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	5.3%	$100\% - 5.3\% = 94.7$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	32%	32	Inkomenszekerheid = 39.04	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.27%	$(0.27/9.9)*100 = 2.73$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	17.6%	$100\% - 17.6\% = 82.4$		

Portugal				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.81	$((6-1.81)*100)/6 = 15.36$	Flexibiliteit = 31.74	Flexicurity-beleid = 35.95
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	3.14	$((6-3.14)*100)/6 = 37.18$		
Temporary employment rate (OECD)	22%	22		
Part-time workers employment rate (OECD)	7%	7		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	11.2 jaar	$((49-11.2)*100)/49 = 77.14$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	9.7%	9.7	Werkzekerheid = 36.85	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.55%	$(0.55/9.5)*100 = 5.79$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	45.6%	45.6		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	13.7%	$100\% - 13.7\% = 86.3$	Inkomenszekerheid = 39.27	
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	23%	23		
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.36%	$(1.36/9.5)*100 = 14.32$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	19.5%	$100\% - 19.5\% = 80.5$		

Slowakije

Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.75	$\frac{((6-1.75)*100)}{6} * 0.106 = 7.51$	Flexibiliteit = 31.47	Flexicurity-beleid = 38.63
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.51	$\frac{((6-2.51)*100)}{6} * 0.894 = 52.00$		
Temporary employment rate (OECD)	10.6%	10.6		
Part-time workers employment rate (OECD)	6.2%	6.2		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	9.3 jaar	$\frac{((49-9.3)*100)}{49} = 81.02$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	3.1%	3.1	Werkzekerheid = 45.94	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.19%	$(0.19/8.8)*100 = 2.16$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	85.4%	85.4		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	6.9%	$100\% - 6.9\% = 93.1$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	24%	24	Inkomenszekerheid = 38.48	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.33%	$(0.33/8.8)*100 = 3.75$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	12.3%	$100\% - 12.3\% = 87.7$		

Slovenië				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.50	$((6-1.50)*100)/6 = 13.43$	Flexibiliteit = 33.90	Flexicurity-beleid = 42.64
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.08	$((6-2.08)*100)/6 = 53.64$		
Temporary employment rate (OECD)	17.9%	17.9		
Part-time workers employment rate (OECD)	7.2%	7.2		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	11.1 jaar	$((49-11.1)*100)/49 = 77.35$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	11.9%	11.9	Werkzekerheid = 47.91	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.24%	$(0.24/11.2)*100 = 2.14$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	82.6%	82.6		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	5.0%	$100\% - 5\% = 95$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	48%	48	Inkomenszekerheid = 46.11	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.52%	$(0.52/11.2)*100 = 4.64$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	14.3%	$100\% - 14.3\% = 85.7$		

Spanje				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	2.47	$((6-2.47)*100)/6 = 14.77$	Flexibiliteit = 36.92	Flexicurity-beleid = 38.92
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.96	$((6-1.96)*100)/6 = 50.43$		
Temporary employment rate (OECD)	25.1%	25.1		
Part-time workers employment rate (OECD)	15.3%	15.3		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	10.3 jaar	$((49-10.3)*100)/49 = 78.98$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	9.9%	9.9	Werkzekerheid = 37.93	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.59%	$(0.59/11.1)*100 = 5.32$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	56.5%	56.5		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	20.0%	$100\% - 20\% = 80$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	30%	30	Inkomenszekerheid = 41.91	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.98%	$(1.98/11.1)*100 = 17.84$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	22.1%	$100\% - 22.1\% = 77.9$		

Zweden				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	0.81	$((6-0.81)*100)/6 = 14.88$	Flexibiliteit = 35.30	Flexicurity-beleid = 45.35
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.45	$((6-2.45)*100)/6 = 48.99$		
Temporary employment rate (OECD)	17.2%	17.2		
Part-time workers employment rate (OECD)	13.4%	13.4		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	8.8 jaar	$((49-8.8)*100/49 = 82.04$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	29.4%	29.4	Werkzekerheid = 51.89	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	1.25%	$(1.25/18.5)*100 = 6.76$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	78.4%	78.4		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	7.0%	$100\% - 7\% = 93$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	60%	60	Inkomenszekerheid = 48.87	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.54%	$(0.54/18.5)*100 = 2.92$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	16.3%	$100\% - 16.3\% = 83.7$		

Verenigd Koninkrijk				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	0.38	$((6-0.38)*100)/6 = 5.81$	Flexibiliteit = 38.34	Flexicurity-beleid = 43.41
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.35	$((6-1.35)*100)/6 = 72.70$		
Temporary employment rate (OECD)	6.2%	6.2		
Part-time workers employment rate (OECD)	23.1%	23.1		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	7.9 jaar	$((49-7.9)*100)/49 = 83.88$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	15.7%	15.7	Werkzekerheid = 46.59	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.22%	$(0.22/12.5)*100 = 1.76$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	79.7%	79.7		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	10.8%	$100\% - 10.8\% = 89.2$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	53%	53	Inkomenszekerheid = 46.29	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.31%	$(0.31/12.5)*100 = 2.48$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	16.6%	$100\% - 16.6\% = 83.4$		

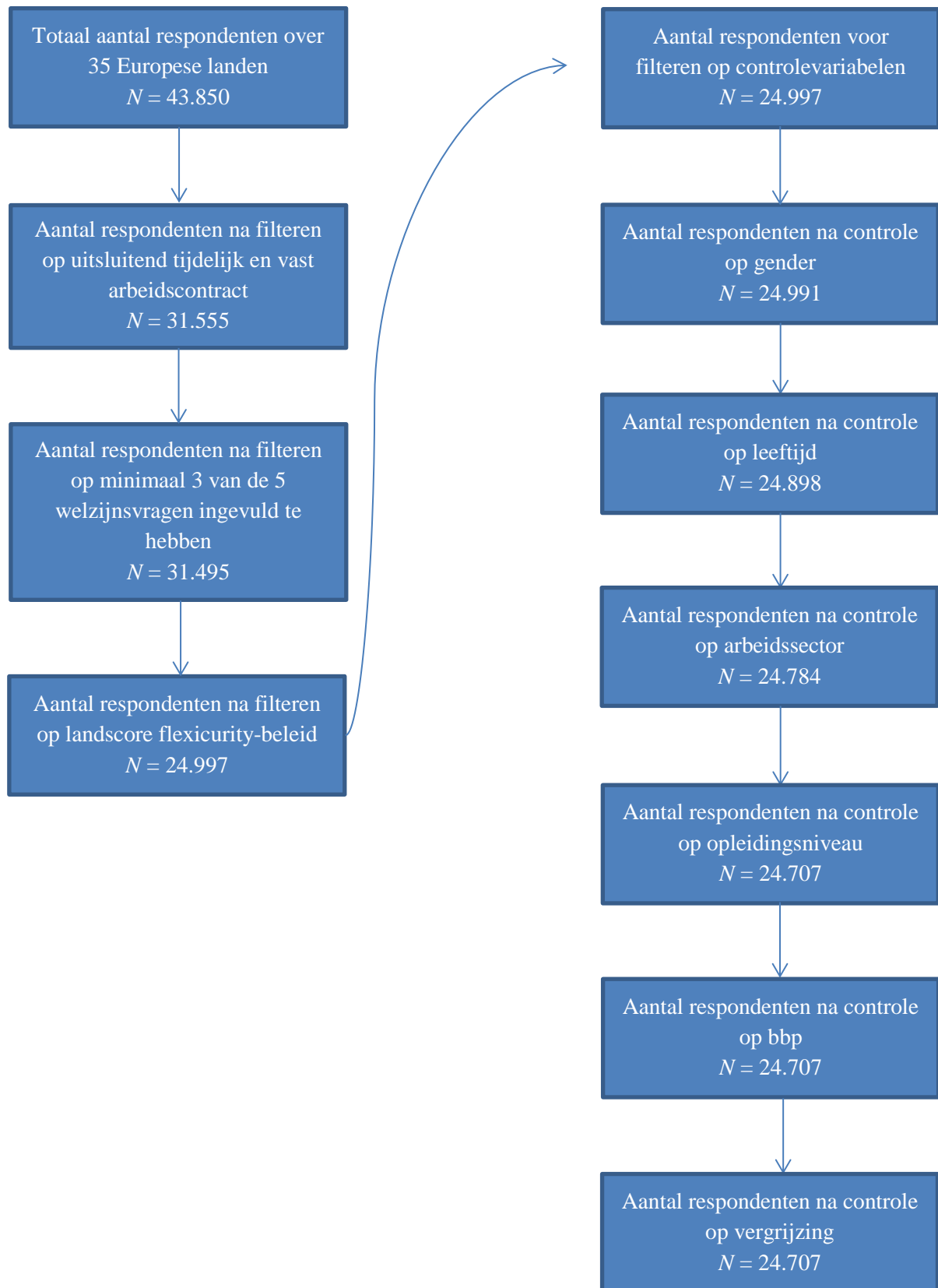
Noorwegen				
Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	3	$((6-3)*100)/6 = 50$ $50*0.081 = 4.05$	Flexibiliteit = 34.16	Flexicurity-beleid = 43.24
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	2.33	$((6-2.33)*100)/6 = 61.17$ $61.17*0.919 = 56.22$		
Temporary employment rate (OECD)	8.1%	8.1		
Part-time workers employment rate (OECD)	20%	20		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	8.6 jaar	$((49-8.6)*100)/49 = 82.45$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	20.1%	20.1	Werkzekerheid = 47.23	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.52%	$(0.52/15.7)*100 = 3.31$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	75.7%	75.7		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	10.2%	$100\% - 10.2\% = 89.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	54%	54	Inkomenszekerheid = 48.34	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.46%	$(0.46/15.7)*100 = 2.93$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	11.9%	$100\% - 11.9\% = 88.1$		

Zwitserland

Vragen	Scores	Genormaliseerd	Dimensie score	Concept score
Strictness of EPL: temporary employment (OECD)	1.25	$((6-1.25)*100)/6 = 10.77$	Flexibiliteit = 39.95	Flexicurity-beleid = 48.28
Strictness of EPL: individual and collective dismissals (OECD)	1.43	$((6-1.43)*100)/6 = 65.81$		
Temporary employment rate (OECD)	13.6%	13.6		
Part-time workers employment rate (OECD)	25.5%	25.5		
Employment by job tenure intervals: average tenure (OECD)	7.8 jaar	$((49-7.8)*100)/49 = 84.08$		
Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (Eurostat)	30.8%	30.8	Werkzekerheid = 54.04	
Public expenditure (ALMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.58%	$(0.58/6.4)*100 = 9.06$		
Population by educational attainment level, sex and age (Eurostat)	81.5%	81.5		
Long term unemployment rate by sex (Eurostat)				
Early leavers from education and training by sex (Eurostat)	5.2%	$100\% - 5.2\% = 94.8$		
Average replacement rate over 5 years including housing benefits and social assistance (OECD)	58%	58	Inkomenszekerheid = 50.85	
Public expenditure (PLMP) as a percentage of GDP (OECD)	0.65%	$(0.65/6.4)*100 = 10.16$		
At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (Eurostat)	15.6%	$100\% - 15.6\% = 84.4$		

Bijlage III - Stroomdiagram

Onderstaand is het stroomdiagram weergegeven welke inzicht geeft in het aantal respondenten dat geëxcludeerd is uit de huidige studie vanwege missende data betreffende de onderzochte variabelen.



Bijlage IV – Univariabele regressieanalyses invloed type arbeidscontract op welzijn

Land	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	95% Confidence Interval for b	
			b	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
Oostenrijk	1	(Constant) ^a	4.660	.141		33.090	<.001	4.383	4.936
		Type_Arbeidscontract ^b	-.054	.145	-.013	-.369	.712	-.339	.231
België	1	(Constant)	4.414	.079		56.113	.000	4.259	4.568
		Type_Arbeidscontract	.046	.082	.012	.555	.579	-.116	.207
Tsjechië	1	(Constant)	4.516	.066		68.489	.000	4.387	4.646
		Type_Arbeidscontract	.130	.073	.063	1.773	.077	-.014	.274
Denemarken	1	(Constant)	4.442	.091		48.937	< .001	4.264	4.621
		Type_Arbeidscontract	.123	.096	.044	1.289	.198	-.064	.311
Estland	1	(Constant)	4.412	.096		45.875	< .001	4.223	4.601
		Type_Arbeidscontract	.032	.101	.011	.320	.749	-.166	.231
Finland	1	(Constant)	4.566	.088		52.172	< .001	4.394	4.738
		Type_Arbeidscontract	-.039	.093	-.015	-.422	.673	-.221	.143
Frankrijk	1	(Constant)	4.343	.083		52.255	.000	4.180	4.506
		Type_Arbeidscontract	-.158	.089	-.049	-1.770	.077	-.333	.017
Duitsland	1	(Constant)	4.424	.066		67.084	.000	4.295	4.553
		Type_Arbeidscontract	.103	.070	.036	1.476	.140	-.034	.239
Griekenland	1	(Constant)	4.400	.111		39.705	< .001	4.182	4.618
		Type_Arbeidscontract	.054	.119	.021	.453	.650	-.179	.287
Hongarije	1	(Constant)	4.088	.099		41.116	< .001	3.893	4.284
		Type_Arbeidscontract	.322**	.105	.109	3.056	.002	.115	.529
Ierland	1	(Constant)	4.478	.119		37.772	< .001	4.245	4.711
		Type_Arbeidscontract	.109	.125	.034	.875	.382	-.136	.354
Italië	1	(Constant)	4.284	.084		51.254	< .001	4.120	4.448
		Type_Arbeidscontract	-.081	.091	-.031	-.890	.374	-.259	.098
Letland	1	(Constant)	4.218	.107		39.238	< .001	4.007	4.429
		Type_Arbeidscontract	.104	.114	.033	.911	.362	-.120	.329

Land	Model		b	Std.Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Litouwen	1	(Constant)	4.444	.150		29.603	< .001	4.149	4.739
		Type_Arbeidscontract	-.004	.154	-.001	-.026	.979	-.306	.298
Luxemburg	1	(Constant)	4.367	.149		29.317	< .001	4.075	4.659
		Type_Arbeidscontract	-.079	.154	-.018	-.511	.609	-.381	.224
Nederland	1	(Constant)	4.608	.080		57.318	<.001	4.450	4.766
		Type_Arbeidscontract	.028	.089	.011	.312	.755	-.148	.203
Polen	1	(Constant)	4.171	.065		63.703	.000	4.043	4.300
		Type_Arbeidscontract	.219*	.077	.101	2.845	.005	.068	.370
Portugal	1	(Constant)	4.499	.096		46.938	<.001	4.311	4.687
		Type_Arbeidscontract	.058	.104	.023	.557	.577	-.146	.262
Slowakije	1	(Constant)	4.013	.099		40.367	< .001	3.817	4.208
		Type_Arbeidscontract	.234*	.107	.077	2.188	.029	.024	.444
Slovenië	1	(Constant)	4.355	.080		54.381	.000	4.198	4.512
		Type_Arbeidscontract	.067	.086	.022	.778	.437	-.102	.236
Spanje	1	(Constant)	4.775	.038		125.169	.000	4.700	4.849
		Type_Arbeidscontract	-.066	.045	-.029	-1.461	.144	-.154	.023
Zweden	1	(Constant)	4.182	.099		42.100	< .001	3.987	4.377
		Type_Arbeidscontract	.204	.105	.065	1.941	.053	-.002	.411
Engeland	1	(Constant)	4.257	.146		29.224	< .001	3.971	4.542
		Type_Arbeidscontract	-.082	.149	-.016	-.550	.582	-.375	.211
Noorwegen	1	(Constant)	4.467	.093		47.898	< .001	4.284	4.650
		Type_Arbeidscontract	.114	.098	.040	1.167	.243	-.078	.306
Zwitserland	1	(Constant)	4.705	.149		31.556	< .001	4.412	4.998
		Type_Arbeidscontract	-.088	.153	-.020	-.576	.565	-.388	.212

Noten. ^a: Constant = Welzijn, ^b: Referentiegroep = Tijdelijk arbeidscontract. * $p < .05$. ** $p < .01$. Totaal aantal respondenten $N = 24.707$

Bijlage V - Ethiek en Privacy

CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH



INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: "Nog lang en gelukkig werken"

Name, email of student: Bram van der Duijs, 584171bd@eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: 01-02-2022, 20 weken

Is the research study conducted within DPAS **YES**

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. **YES**

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research?

NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act (WMO) must first be submitted to an accredited medical research ethics committee or the Central Committee on Research Involving Human Subjects (CCMO).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. **NO**

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). **YES**

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

Niet van toepassing.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

Huidig onderzoek zal gebruik maken van de European Working Conditions Survey (EWCS, 2015) van Eurofound en data afkomstig uit Eurostat en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD).

What is the (anticipated) size of your sample?

Binnen de EWCS zal de samplegrootte 31.555 respondenten uit 35 Europese lidstaten zijn. Data vanuit Eurostat en de OECD hebben echter betrekking op 25 Europese lidstaten.

What is the size of the population from which you will sample?

De grootte van de populatie betreft de 25 Europese lidstaten. In totaal hebben er 24.707 respondenten deelgenomen aan de huidige studie.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Data zal opgeslagen worden op zowel de laptop van de onderzoeker zelf, als op een externe USB-stick voor back ups.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Binnen huidig onderzoek is de onderzoeker zelf verantwoordelijk voor het dagelijkse management, de opslag en back ups van de onderzoekdata.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Binnen huidig onderzoek zal meermalen per dag een back up gemaakt worden, waarna elk einde van de dag een nieuwe versie naar de externe USB-stick gaat.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Data afkomstig uit zowel de EWCS 2015 als Eurostat en de OECD zijn volledig geanonimiseerd door deze partijen.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Bram van der Duijs

Name (EUR) supervisor: Ferry Koster

Date: 14-06-2022

Date: 20/03/2022

