

Workers' perceptions of precarious employment.

A qualitative study of the psychosocial processes linking employment experiences to mental well-being

Kim Bosmans

Summary

This dissertation explores the psychosocial processes that link precarious employment to mental well-being from the perspective of employees. Precarious employment is conceptualised as a multidimensional concept constituted of seven dimensions: (1) employment instability, (2) low material rewards, (3) lack of social rights and protection, (4) de-standardised working time arrangements, (5) lack of training and employability, (6) lack of collective representation, and (7) imbalanced personal power relations. This dissertation is structured around the introduction of a new conceptual model, the Employment Strain/Activation (ESA) model, clarifying the psychosocial processes linking precarious employment to mental well-being. These processes can be negative by causing strain. However they can also be positive by activating/motivating workers.

In the empirical part of this dissertation, these psychosocial processes are studied in two employment arrangements in which precarious employment characteristics are very prevalent: temporary agency employment and the service voucher system (a subsidised system for domestic work in Belgium). To gain a deeper understanding of the psychosocial processes linking precarious employment to mental well-being, in-depth interviews with temporary agency workers from Belgium and Canada, and service voucher employees from Belgium were analysed.

In this dissertation, I provide a deeper understanding of three types of psychosocial processes linking precarious employment to mental well-being. First, there are the psychosocial experiences directly related to precarious employment. Some examples are feelings of unfairness because of a lack of rights and benefits, or feeling excluded because of discrimination or stigmatisation. However, some aspects of precarious employment such as 'employment instability' can also be perceived as challenges: some workers enjoy the variety of working at different worksites with different colleagues on a temporary basis. Furthermore, two indirect pathways between precarious employment and mental well-being are documented. The second pathway points towards psychosocial experiences as a consequence of work task-related characteristics evoked by precarious employment. An example concerns feelings of unfairness among temporary agency workers who are passed the most dangerous or unattractive tasks at work. Although, also positive experiences are possible: some temporary workers like to work at different places because it causes more task variety and stimulates the development of new skills. The third pathway concerns psychosocial experiences related to social and material living conditions, which are (partially) a consequence of precarious employment. An example includes feelings of powerlessness due to a

poor housing situation as a consequence of the inability to achieve better living conditions because of a low and instable income.

While studying these pathways, explicit attention is given to the role of coping resources and coping strategies. The role of four important coping resources is discussed: sense of control (or its opposite: powerlessness), support (or social isolation), trust (or mistrust) and equity (or inequity). First, coping resources can have an intermediary role. It is illustrated how experiences related to precarious employment can affect workers' coping resources, and how in turn, these coping resources (or a lack thereof) can affect mental well-being. Second, it is shown that coping resources also play a role in moderating the pathways between precarious employment and mental well-being. For example, they can serve as a buffer for the 'straining' effects of precarious employment. In addition, the role of coping strategies is highlighted. Coping strategies can be both adaptive, fostering more positive outcomes regarding mental well-being, and maladaptive, fostering adverse mental well-being. Workers tend to use adaptive and maladaptive coping strategies simultaneously, which has mixed implications on their mental well-being.

All in all, the Employment Strain/Activation model is revealed to be an interesting framework in clarifying and providing a deeper understanding of the psychosocial processes between precarious employment and mental well-being. Moreover, this study raises ideas for future research regarding the pathways that link precarious employment and health, and it is a source of inspiration for labour market policies.

Samenvatting

In dit doctoraat worden de psychosociale processen die precare arbeid in verband brengen met mentaal welbevinden onderzocht vanuit een werknemersperspectief. Precare arbeid wordt gedefinieerd als een multidimensionaal concept bestaande uit zeven dimensies: (1) instabiliteit van het werk, (2) een lage materiële verloning, (3) een gebrek aan sociale rechten en bescherming, (4) atypische werktijden, (5) een gebrek aan training en employability/inzetbaarheid, (6) een gebrek aan collectieve vertegenwoordiging, en (7) onevenwichtige persoonlijke machtsverhoudingen. Dit doctoraat is opgebouwd rond de introductie van een nieuw conceptueel model, het 'Employment Strain/Activation (ESA) model', dat de psychosociale processen die precare arbeid linken aan mentaal welbevinden uitklaart. Deze processen kunnen negatief zijn en spanning (strain) veroorzaken. Maar ze kunnen ook positief zijn en de werknemers activeren/motiveren (activation).

In het empirische gedeelte van dit doctoraat worden deze psychosociale processen bestudeerd voor twee tewerkstellingsvormen die op verschillende vlakken als precair kunnen worden beschouwd: uitzendarbeid en het dienstenchequesysteem (een gesubsidieerd systeem voor huishoudelijk werk in België). Om een beter inzicht te krijgen in de psychosociale processen die precare arbeid met mentaal welbevinden in verband brengen, werden er diepte-interviews met uitzendkrachten uit België en Canada, en dienstenchequewerknemers uit België geanalyseerd.

Dit doctoraat biedt inzicht in drie types van psychosociale processen die precare arbeid linken aan mentaal welbevinden. Ten eerste zijn er de psychosociale ervaringen direct gerelateerd aan precare arbeid. Enkele voorbeelden zijn zich oneerlijk behandeld voelen door een gebrek aan rechten en voordelen, of zich uitgesloten voelen door toedoen van discriminatie en stigmatisering. Maar sommige aspecten van precare arbeid zoals 'instabiliteit van het werk' kunnen ook gepercipieerd

worden als uitdagingen: sommige werknemers houden van de afwisseling die werken op verschillende plaatsen met verschillende collega's op tijdelijke basis biedt. Verder wordt er ingegaan op twee indirecte mechanismen tussen preciaire arbeid en mentaal welbevinden. Het tweede mechanisme verwijst naar de psychosociale ervaringen veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden en de arbeidsinhoud, die op hun beurt het gevolg zijn van preciaire arbeid. Een voorbeeld uit zich in tijdelijke werknemers die zich oneerlijk behandeld voelen omdat men steeds de oninteressante of gevaarlijke taken naar hen doorschuift. Maar ook positieve ervaringen zijn mogelijk: sommige tijdelijke werknemers houden ervan om regelmatig op verschillende plaatsen te werken omdat dit hen meer variatie biedt en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden bevordert. Het derde mechanisme betreft psychosociale ervaringen gerelateerd aan sociale en materiële levensomstandigheden, die (gedeeltelijk) veroorzaakt zijn door preciaire arbeid. Een voorbeeld manifesteert zich in preciaire werknemers die zich machteloos voelen omdat ze moeten leven in een huis van slechte kwaliteit aangezien ze zich niets beters kunnen veroorloven door hun laag en instabiel loon.

Bij het bestuderen van deze mechanismen werd er expliciet gekeken naar de rol van 'coping resources' (hulpbronnen) en 'coping strategies' (omgangsstrategieën). De rol van vier belangrijke coping resources werd uit te doeken gedaan: gevoel van controle (of het tegenovergestelde: machteloosheid), steun (of sociale isolatie), vertrouwen (of wantrouwen) en gelijkheid (of ongelijkheid). Ten eerste kunnen deze coping resources een intermediaire rol bekleden. Er werd geïllustreerd hoe ervaringen gerelateerd aan preciaire arbeid de coping resources van werknemers kunnen beïnvloeden, en hoe deze coping resources (of een gebrek eraan) op hun beurt een invloed kunnen uitoefenen op het mentaal welbevinden. Ten tweede werd er aangetoond dat coping resources ook een modererende rol spelen in de mechanismen die preciaire arbeid en mentaal welbevinden aan elkaar linken. Ze kunnen bijvoorbeeld een buffer vormen voor de stresserende/belastende effecten van preciaire arbeid. Ook de rol van coping strategies werd uitgeklaard. Coping strategies kunnen adaptief/effectief zijn en een positief mentaal welbevinden bevorderen. Ze kunnen ook een negatieve werking hebben en bijgevolg zorgen voor een slechter mentaal welbevinden. Werknemers kunnen deze twee soorten coping strategies tegelijk hanteren, wat zorgt voor gemengde implicaties voor hun mentaal welbevinden.

Samenvattend blijkt het Employment Strain/Activation model een interessant kader te bieden om de psychosociale processen tussen preciaire arbeid en mentaal welbevinden te verklaren en te begrijpen. Bovendien draagt dit doctoraat ideeën aan voor toekomstig onderzoek naar de mechanismen tussen preciaire arbeid en gezondheid, en kan het fungeren als inspiratiebron voor het arbeidsmarktbeleid.