

# Tijdelijke arbeidrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?

Forrier, A., Sels, L., De Witte, H., Vander Steene, T. & Van Hootegeem, G. (2001), *Tijdelijke arbeidrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?* TEW en HIVA.

---

*De 'vertijdelijking van de loonarbeid' is een niet te miskennen evolutie (Steunpunt WAV, 1999). In Vlaanderen neemt het aandeel tijdelijke werknemers sinds de tweede helft van de jaren '90 onafgebroken toe. Er wordt dan ook steeds vaker beweerd dat levenslange werkzekerheid bij dezelfde werkgever op de helling komt te staan door deze 'vertijdelijking van de loonarbeid' (de Grip et al., 1999; Gasperz & Ott, 1996). Toch is deze evolutie volgens velen geen reden tot wanhoop. Nu een levenslang dienstverband bij één werkgever steeds minder wordt gegarandeerd, moet werkzekerheid op een andere manier worden gevonden. 'Life-time employability' wordt in dat opzicht als alternatief voor het aloude 'life-time employment' naar voor geschoven (Gasperz & Ott, 1996).*

*Employability verwijst naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt. Het is het vermogen om werk te behouden en te verkrijgen bij de huidige werkgever of een andere (Delsen, 1998). Van individuele werknemers wordt verwacht dat ze zelf verantwoordelijkheid opnemen voor hun eigen professionele vorming en loopbaanplanning. Dit impliceert wel dat werkgevers hun werknemers ook de mogelijkheden bieden om die verantwoordelijkheid voor hun eigen loopbaan op te nemen. Van werkgevers wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze investeren in scholing en meer variatie en aangepaste functies aanbieden. Aan de hand van data van het VIONA-onderzoek 'De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid', gaan we na in hoeverre employability als een alternatief voor werkzekerheid bij één werkgever kan worden beschouwd.*

## Gaan tijdelijke arbeid en employability hand in hand?

---

Op het eerste gezicht passen de vertijdelijking van de arbeidsrelatie en 'life-time employability' mooi in één en hetzelfde plaatje. Vertijdelijking is immers minder dramatisch als daar een hogere employability tegenover staat. Critici plaatsen echter enkele belangrijke kanttekeningen bij dit perfecte plaatje. Zo beweert Delsen (1998) zelfs dat externe numerieke flexibiliteit en 'life-time employability' haaks staan op elkaar. *Employability-bevordering gaat gepaard met hoge kosten aan opleiding*. Deze investering kan echter maar worden terugverdiend als werknemers voldoende lang in het bedrijf blijven werken. Opleiding die de employability van werknemers verhoogt, versterkt bovendien de positie van de werknemers op de externe arbeidsmarkt. De kans neemt dan ook toe dat de werknemer de onderneming verlaat nog voor de 'human capital'-investeringen zijn terug verdiend. Bedrijven kunnen dit probleem oplossen door werknemers op allerlei manieren aan het bedrijf te binden (Gasperz & Ott, 1996). Dit gaat echter ten koste van de externe flexibiliteit. Bij toenemende externe numerieke flexibiliteit bestaat dan weer het gevaar voor onderinvestering in scholing. Toename van externe numerieke flexibiliteit zou de employability dus eerder verlagen dan verhogen (Delsen, 1998).

Ook werknemers kunnen worden geconfronteerd met dilemma's inzake employability-bevordering. Het werken aan de eigen employability vraagt een lange termijn perspectief op de loopbaan. De inzet om op korte termijn resultaten te halen binnen de huidige job kan echter ten koste gaan van deze langere termijn doelstellingen. Onderzoek in de V.S. toont aan dat werknemers met *kortlopende contracten* meer gericht zijn op *inkomensmaximalisatie* op korte termijn dan op scholing voor nog onbekende toekomstige functies (De Vries, 1995; Delsen, 1998).

Al deze argumenten wekken het vermoeden dat tijdelijke arbeidsrelaties employability-bevordering eerder ontmoedigen dan stimuleren. Dit onderzoek gaat na of werknemers die minder werkzekerheid genieten, minder inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit zou wijzen op een cumulatie van risico's. We formuleren een antwoord op volgende onderzoeksvragen:

1. Krijgen tijdelijke werknemers en vaste werkne-

mers evenveel kansen van hun werkgevers om hun employability te bevorderen?

2. Zijn er verschillen in de mate waarin tijdelijke en vaste werknemers verantwoordelijkheid opnemen voor hun loopbaan en hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt?

## Methodologie

---

We onderzochten de employability van tijdelijke en vaste werknemers op basis van surveyresultaten. Een *schriftelijke vragenlijst* werd verstuurd naar drie groepen werknemers (post-enquête): werknemers met een contract van onbepaalde duur, werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten. Voor elk van deze groepen werd een *streekproef* getrokken die gestratificeerd was naar leeftijd en geslacht van de populatie. In totaal stuurden 227 uitzendkrachten hun vragenlijst ingevuld terug (respons 22,7%). Bij de werknemers in tijdelijk dienstverband (contract van bepaalde duur) waren het er 294 (respons 29,4%). De totale groep tijdelijke werknemers bestaat uit 521 respondenten. Verder hebben we data van 179 vaste werknemers of werknemers met een contract van onbepaalde duur (respons 17,6%).

## Employability. Een puzzel met veel stukjes

---

Het betreft een eenmalige survey wat de validiteit van metingen rond employability beperkt. De kansen om in de toekomst geschikt werk te vinden en te behouden zijn moeilijk te meten aan de hand van een eenmalige survey. We onderzochten employability niet aan de hand van één variabele en ook niet aan de hand van een samenstelling van variabelen. Het begrip employability fungeert louter als verzamelnaam van verschillende facetten die mee de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt beïnvloeden. We benaderen employability enerzijds als een *werknemerskarakteristiek*. We onderzochten de persoonsgebonden factoren die de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie beïnvloeden. Daarnaast bestudeerden we ook de *kansen die de werkgever biedt* om de inzetbaarheid te benutten en te verruimen.

## Persoonsgebonden factoren

We bestudeerden de persoonsgebonden aspecten die zowel het vermogen als de bereidheid van werknemers bepalen om hun actuele en toekomstige inzetbaarheid te benutten én te vergroten. Hiervoor haalden we onze inspiratie bij de Grip e.a. (1998, 1999). Zij identificeren *mobiliteit, opleiding en brede inzetbaarheid* als drie factoren die bepalen in welke mate werknemers hun inzetbaarheid benutten én verbreden. Ze onderscheiden in het totaal zes employability-indicatoren. Drie daarvan hebben betrekking op de bereidheid van werknemers en drie op hun vermogen.

*Mobiliteitsbereidheid en -vermogen* worden gedefinieerd als respectievelijk de bereidheid en het vermogen van werknemers om van functie of van fysieke werklocatie te veranderen. Het gaat hier zowel om interne als externe mobiliteit. Het wisselen van functie of fysieke werklocatie biedt mogelijkheden om kennis en ervaringen uit te bouwen en te actualiseren. Zo kan ervaringsconcentratie worden vermeden. Dit verstevigt de positie op de arbeidsmarkt. De uitwijkmogelijkheden op de arbeidsmarkt krimpen naarmate de ervaring specifieker wordt.

*Opleidingsbereidheid en -vermogen* betekenen respectievelijk de bereidheid en het vermogen van werknemers om tijd en energie te steken in opleiding en ontwikkeling ter bevordering van eigen inzetbaarheid. Wie kwalificatieveroudering tegen gaat en zijn kwalificaties op peil houdt of verruimt, verbetert zijn positie op de arbeidsmarkt. Opleidbaarheid is dan ook een basisvoorwaarde voor een duurzame en permanente inzetbaarheid.

Onder *de bereidheid en het vermogen tot (brede) inzetbaarheid* worden respectievelijk de wil en het vermogen van werknemers verstaan om indien nodig werkzaamheden of taken te verrichten in verschillende functies. Deze indicatoren leunen dicht aan bij de mobiliteitsindicatoren. Het gaat hier echter niet over het veranderen van functie maar over het verruimen van het takenpakket binnen de huidige functie. Wie regelmatig werkzaamheden verricht die tot een andere functie behoren, bouwt een bredere ervaring op en verbetert zo zijn inzetbaarheid op de interne en vaak ook op de externe arbeidsmarkt.

## Het beleid van de werkgever

We onderzochten eveneens of werkgevers evenveel mogelijkheden aan tijdelijke werknemers als aan vaste werknemers bieden om hun employability te bevorderen. We bestudeerden de scholingsinspanningen van bedrijven en de functiekenmerken van tijdelijke en vaste jobs. Door voldoende variatie en aangepaste functies aan te bieden, kunnen werkgevers de employability van hun werknemers helpen bevorderen. Verder kunnen werkgevers via opleiding hun werknemers de kans bieden hun employability te vergroten.

## Resultaten

---

We vatten de voornaamste bevindingen samen.

### Krijgen tijdelijke en vaste werknemers evenveel kansen van hun werkgever om hun employability te bevorderen?

De resultaten geven aan dat *opleiding van vaste werknemers vaker wordt gefinancierd* door de werkgever dan de opleiding van tijdelijke werknemers (tabel 1). Slechts één derde van de tijdelijke werknemers die het afgelopen jaar opleiding hebben gevolgd, kreeg die opleiding (deels) betaald door de huidige werkgever, ten opzichte van drie-vierde van de vaste werknemers.

Opleiding die gefinancierd wordt door de werkgever, heeft in hoofdzaak tot *doel het functioneren in de huidige functie te verbeteren*. Dit geldt zowel voor tijdelijke als voor vaste werknemers. Het opleidingsbeleid van bedrijven draagt dan ook weinig bij tot het 'levenslang leren'. Uit voorgaand onderzoek (Sels e.a., 2000) kwam naar voor dat een bedrijfsopleiding vooral fungeert als een 'smeerolie' die de wrijvingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt of tussen interne en externe arbeidsmarkt moet bestrijden. Bedrijfsopleidingsbeleid wordt soms wat te voortvarend als instrument van 'levenslang leren' voorgesteld.

We krijgen een gunstiger beeld wanneer we het *takenpakket* van tijdelijke en vaste werknemers vergelijken. In de Beleidsnota van Minister Landuyt staat dat bedrijven ook voldoende verantwoordelijkheid moeten opnemen wanneer het gaat over

het *opbouwen van leermogelijkheden in de job*. Het recht op levenslang leren is breder dan enkel de deelname aan vorming. “Werknemers die jarenlang met eenzelfde jobinhoud geconfronteerd worden, zonder betrokkenheid bij de planning van hun werk, zonder dat ze zelfstandig beslissingen kunnen nemen zullen snel hun troeven kwijt spelen en een minder grote inzetbaarheid vertonen”, zo luidt het in de nota. De resultaten tonen aan dat tijdelijke werknemers niet noodzakelijk over een smallere jobinhoud beschikken dan vaste werknemers. De vaak gehoorde stelling dat tijdelijke werknemers een beperktere variatie aan taken krijgen dan vaste werknemers wordt niet bevestigd door de resultaten.

### Zijn er verschillen in de mate waarin tijdelijke en vaste werknemers verantwoordelijkheid opnemen voor hun loopbaan en hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt?

Tijdelijke werknemers nemen in grote mate verantwoordelijkheid op voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Een opvallende vaststelling is dat een *groter aandeel van de tijdelijke werknemers zelf investeert in opleiding* (tabel 1). Het gaat daar-

bij vaak om opleidingen die de positie op de arbeidsmarkt moeten verstevigen of die kansen moeten bieden om hogerop te geraken. Wanneer vaste werknemers zelf investeren in opleiding, is dat minder vaak rechtstreeks met het oog op betere loopbaanmogelijkheden. Dit toont aan dat tijdelijke werknemers wel degelijk inspanningen leveren om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten.

Daartegenover staat dat de zogenaamd *hoge mobiliteitsbereidheid* van tijdelijke werknemers vooral wordt ingegeven door een *zoektocht naar meer werkzekerheid*. Tijdelijke werknemers zijn mobiel omdat ze weinig keuze hebben, niet omdat ze hun loopbaan in eigen handen willen nemen. De zoektocht naar meer werkzekerheid bij één werkgever blijft nog steeds een prioriteit van tijdelijke werknemers. Het klassieke loopbaanmodel waarin men bij dezelfde werkgever carrière kan maken en werkzekerheid geniet, heeft nog niet afgedaan. Wie tijdelijk werkt, doet dat vooral bij gebrek aan beter en niet vanuit een nieuwe visie op de loopbaan. Alle inspanningen die tijdelijke werknemers leveren om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren, gebeuren voornamelijk vanuit het verlangen naar meer werkzekerheid.

**Tabel 1.**  
Financiering van opleiding.

	Vast werk (n=177)	Tijdelijk werk (n=517)
Heeft het afgelopen jaar opleiding gevolgd die relevant was voor de loopbaan (zowel op het werk als daarbuiten)	43,5%	33,8%
Hoeveel procent van deze opleiding werd gefinancierd door de werknemer zelf?		
Niets	56,5%	42,1%
Minder dan 25%	14,5%	6,3%
Tussen 25 en 75%	1,4%	3,8%
Meer dan 75%	27,5%	47,8%
Hoeveel procent van deze opleiding werd gefinancierd door de huidige werkgever?		
Niets	26,0%	66,9%
Minder dan 25%	5,6%	3,4%
Tussen 25 en 75%	9,9%	4,7%
Meer dan 75%	57,7%	25,0%

## Besluit

---

We kunnen besluiten dat *wie meer nood heeft aan een goede inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt, minder kansen krijgt van zijn/haar werkgever om die te ontplooiën*. In het 'nieuwe' psychologisch contract zijn de verhoudingen uit balans geraakt (Thunnissen & de Lange, 2000). Alhoewel tijdelijke werknemers de verantwoordelijkheid voor hun eigen vorming en loopbaan in belangrijke mate opnemen, kunnen we niet besluiten dat tijdelijke arbeidsrelaties en employability harmonieus hand in hand gaan. Wel integendeel. Wie minder werkzekerheid geniet, wordt in zekere zin gediscrimineerd als het op employability-bevordering aankomt. 'Life time employability' kan niet als ideale vervanging van 'life time employment' naar voor worden geschoven. 'Life time employment' blijkt voor velen nog steeds het ideale loopbaanmodel. En misschien nog meer voor diegenen voor wie het een verre droom blijft.

Anneleen Forrier

Luc Sels

Departement Toegepaste en Economische Wetenschappen

Geert Van Hootegem

Afdeling Arbeids- en organisatiesociologie

Hans De Witte

Departement Psychologie

K.U. Leuven

## Referenties

- de Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J. (1998). *Employability in bedrijf: naar een Employability Index voor Bedrijfssectoren*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- de Grip, A., van Loo, J., & Sanders, J. (1999). Employability in bedrijf. Naar een employabilityindex voor bedrijfssectoren. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 15(4), 293-312.
- Delsen, L. (1998). Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig? *Tijdschrift Voor HRM*, 2.
- de Vries, G.J.M. (1995). Ontwikkelingen in de inkomensverdeling in relatie tot de arbeidsmarkt. A. Knoester & F. Rutten (Red.), *In: inkomensverdeling en economische activiteit*. Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde, 59-82.
- Gazpersz, J., & Ott, M. (1996). *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Sels, L., Bollens, J. & Buyens, D. (2000). *Twintig lessen over het bedrijfsopleidingsbeleid in Vlaanderen*. Leuven: HIVA/CTEO.
- Thunnissen, M. A. G., & de Lange, W. A. M. (2000). Visies op employability. *Tijdschrift Voor HRM*, 1, 57-66.