

Tijdelijke arbeid, employability en training

Forrier, A. (2003), *Temporary employment, employability and training*, Doctoraal proefschrift, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen – Leuven, 262 p.

Tijdelijke arbeid heeft een structurele plaats verworven op onze arbeidsmarkt. Eigen aan tijdelijke arbeidsrelaties is, vrij vanzelfsprekend, de geringere graad van werkzekerheid. Sommigen zien echter geen reden tot ongerustheid en argumenteren dat tijdelijke werknemers hun werkzekerheid kunnen waarborgen door te investeren in 'employability'. Employability staat voor het vermogen van mensen om voortdurend inzetbaar te blijven op de interne én de externe arbeidsmarkt. Op het eerste gezicht passen tijdelijke arbeid en employability mooi in hetzelfde plaatje. Tijdelijke arbeid is immers minder dramatisch als daar een hogere employability tegenover staat. Critici beweren echter dat de tijdelijkheid van de arbeidsrelatie het bevorderen van employability eerder afremt dan stimuleert.

sen, 1998; Heery & Salmon, 2000; OECD, 1997). Niet enkel de werkgevers, ook de tijdelijke werknemers zelf zouden weinig geneigd zijn om hun employability te verruimen. Het werken aan de eigen employability vraagt immers een langetermijnperspectief op de loopbaan. Werknemers met kortlopende contracten zouden vaak meer gericht zijn op inkomensmaximalisatie op korte termijn dan op investeringen in de toekomstige loopbaanuitbouw (Bailey et al., 1993). Dit proefschrift gaat dieper in op deze problematiek. De studie formuleert een antwoord op de vraag of employability voor tijdelijke werknemers een alternatief vormt voor werkzekerheid bij eenzelfde werkgever.

Tijdelijke arbeid en employability

Critici plaatsen enkele kanttekeningen bij de idee dat employability voor tijdelijke werknemers een alternatief vormt voor werkzekerheid bij eenzelfde werkgever. Peck & Theodore (2000) wijzen erop dat investeringen in employability vooral gebeuren volgens de wensen van werkgevers. Daardoor zouden ook tijdelijke werknemers minder kansen krijgen om hun employability te verruimen. Door de tijdelijkheid van de arbeidsrelatie zouden werkgevers immers minder geneigd zijn om te investeren in de employability van tijdelijke werknemers (Del-

Het concept employability

Het empirische onderzoek naar de employability van tijdelijke werknemers is zeer gefragmenteerd. Dit kan deels worden verklaard door een gebrek aan een eenduidige definitie en een duidelijk conceptueel model van het begrip employability. Een belangrijk deel van het proefschrift wordt dan ook gewijd aan de ontwikkeling van een conceptueel model van employability, het Employability Proces Model.

We definiëren employability als *de kans om een baan te verkrijgen of te behouden*. Het Employability Proces Model brengt het proces in kaart waarbinnen de kansen op een baan tot stand komen en worden gerealiseerd (Forrier & Sels, 2003). Het omvat verschillende factoren die iemands kans om een baan te verkrijgen of te behouden beïnvloeden, zoals onder andere individuele kenmerken ('bewegingskapitaal'), contextfactoren en activiteiten ter behoud of verruiming van de employability. Dit conceptueel model werd gebruikt als kader voor de studie van de employability van tijdelijke werknemers.

Onderzoeksvragen

Het onderzoek formuleert een antwoord op vier onderzoeksvragen.

Om de employability van tijdelijke werknemers te evalueren, is het allereerst noodzakelijk een inzicht te krijgen in hun arbeidsmarktkansen gedurende een bepaalde periode. De eerste onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt:

1. Wat zijn de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers?

We beschouwen de groep van tijdelijke werknemers echter niet als homogeen. Tijdelijke contracten kunnen tal van vormen aannemen en tijdelijke werknemers kunnen sterk verschillen in vaardigheden en motivatie. We veronderstellen dan ook dat verschillende scenario's mogelijk zijn voor verschillende tijdelijke werknemers. Dit leidt tot de tweede onderzoeksvraag:

2. Welke factoren beïnvloeden de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers?

In het debat over de employability van tijdelijke werknemers wordt veel aandacht besteed aan opleiding. Het gebrek aan opleidingskansen wordt als de belangrijkste reden aangehaald waarom employability geen passend antwoord vormt op het gebrek aan werkzekerheid van tijdelijke werknemers. In dit proefschrift wordt onderzocht in welke mate dit argument opgaat. Omdat het wel/niet investeren in opleiding een dilemma kan vormen voor zowel de werkgever als voor de tijdelijke werknemer (Delsen, 1998), onderzoeken we de

opleidingskansen en -inspanningen van tijdelijke werknemers. De derde onderzoeksvraag luidt:

3. Wat zijn de opleidingskansen en -inspanningen van tijdelijke werknemers?

De vraag blijft echter in welke mate opleiding daadwerkelijk de kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Hoewel opleiding vaak als één van de belangrijkste employability-bevorderende instrumenten wordt beschouwd, werd de invloed van bijkomende opleiding op toekomstige arbeidsmarktkansen slechts zelden onderzocht. De vierde onderzoeksvraag behandelt dit aspect en luidt:

4. Wat is de invloed van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers?

In de volgende paragrafen bespreken we de antwoorden op de vier onderzoeksvragen afzonderlijk.

De arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers

Om de eerste onderzoeksvraag te beantwoorden, voerden we duuranalyses uit aan de hand van de data van de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH). We analyseerden de data van de jaren 1994 tot en met 1998. We definieerden tijdelijke werknemers als diegenen die voor minstens 15 uur per week tewerkgesteld waren met een tijdelijk contract.¹ We onderzochten twee arbeidsmarkttransities.

1. *De transitie van tijdelijk werk naar werkloosheid*. Om na te gaan in welke mate tijdelijke werknemers in staat zijn om een baan te behouden, onderzochten we de transitie van tijdelijk werk naar werkloosheid. De resultaten tonen aan dat tijdelijke werknemers een hoger risico lopen op werkloosheid dan werknemers met een contract van onbepaalde duur. Bovendien wordt dat risico op werkloosheid niet beïnvloed door de duurtijd in tijdelijk werk (dit in tegenstelling tot wat we merken bij de vaste werknemers). De werkervaring die tijdelijke werknemers opdoen, beschermt hen dus niet afdoende tegen toekomstige werkloosheid.

2. *De transitie van tijdelijk werk naar vast werk*. Daarnaast onderzochten we de kansen die tijdelij-

ke werknemers hebben om een vaste baan te verkrijgen. De resultaten geven aan dat de kans op een vast contract het hoogst is in het eerste jaar dat iemand tijdelijk werkt. Dit wijst echter niet ontegensprekelijk op een tijdelijke arbeidsval. Hoewel de kansen op een vast contract verkleinen na het eerste jaar, hebben werknemers die langdurig met een tijdelijk contract werken nog steeds kansen om een vast contract te bemachtigen.

De factoren die de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers beïnvloeden

De factoren die de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers beïnvloeden, werden ook onderzocht aan de hand van de PSBH-data. We vonden dezelfde risicogroepen onder tijdelijke als onder vaste werknemers, namelijk arbeiders, vrouwen, laaggeschoolden, de lagere functiegroepen, diegenen die vóór hun huidige job werkloos waren geweest en werknemers in de privé-sector. Hoewel de groep van tijdelijke werknemers meer personen telt die behoren tot een van bovenstaande risicogroepen, kan het hogere risico op werkloosheid niet enkel daaraan worden toegeschreven. Wanneer we controleren voor deze individuele verschillen, lopen tijdelijke werknemers nog steeds een *hoger risico op werkloosheid* dan werknemers met een contract van onbepaalde duur of vastheid van betrekking.

Een andere belangrijke vaststelling is dat *zowel factoren van de vraag- als de aanbodzijde* de transitiekansen van tijdelijke werknemers beïnvloeden. Zo hebben bepaalde organisatiekenmerken, zoals de bedrijfsgrootte of de sector waarin iemand werkt, een invloed op toekomstige transitiekansen. Het arbeidsmarkttraject van tijdelijke werknemers in de publieke sector verschilt bijvoorbeeld in grote mate van dat in de privé sector. Dit is een waarschuwing tegen een te eenzijdige benadering van het begrip employability, waarin enkel individuele kenmerken (aanbodfactoren) als determinanten van employability worden beschouwd. In deze visie wordt het individu al te gauw als enige verantwoordelijke voor zijn of haar arbeidsmarktmogelijkheden naar voor geschoven.

De opleidingskansen en -inspanningen van tijdelijke werknemers

We onderzochten de derde onderzoeksvraag zowel op werkgevers- als op werknemersniveau. Voor de analyses op werknemersniveau maakten we gebruik van de cross-sectionele data van het VIONA onderzoek "De impact van de institutionele context op de flexibilitateitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid". We analyseerden data van 227 uitzendkrachten, 294 werknemers met een contract van bepaalde duur en 179 'vaste' werknemers. Om het opleidingsbeleid van bedrijven te bestuderen, maakten we gebruik van de bedrijfsdata van het VIONA onderzoek "Het opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten". Dit bestand bevat gegevens van 223 bedrijven uit vier sectoren (de voedingssector, de distributiesector, de softwaresector en de grafische industrie).

Uit de resultaten komt naar voor dat tijdelijke werknemers minder kansen krijgen van hun werkgever om deel te nemen aan opleiding dan vaste werknemers. Een tweede vaststelling is dat bedrijven veelal opleiding verschaffen om het functioneren in de huidige functie te bevorderen en minder met het oog op toekomstige functies of arbeidsmarktmogelijkheden. Dit geldt zowel voor vaste als voor tijdelijke werknemers. Deze vaststelling nuanceert de idee dat bedrijfsopleiding per definitie employability-verhogend werkt.

De resultaten geven verder aan dat tijdelijke werknemers zelf wel een grote verantwoordelijkheid nemen voor hun employability. Ze zijn vaker geneigd om zelf te investeren in opleiding dan vaste werknemers. Deze investering gaat vooral naar opleiding die hun kansen op de arbeidsmarkt moet verstevigen. Verder blijkt dat werkzekerheid bij één werkgever nog steeds een streefdoel is voor de meeste tijdelijke werknemers. De meesten hebben zich de 'employability idee' niet eigen gemaakt. Ze zweren bij het traditionele loopbaanmodel waarbij een loopbaan bij één werkgever wordt opgebouwd. Opleiding wordt beschouwd als een middel om dat doel te bereiken.

De invloed van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers

Aan de hand van duuranalyses op de PSBH data, onderzochten we of deelname aan aanvullende opleiding toekomstige kansen op de arbeidsmarkt beïnvloedt. De resultaten geven aan dat opleiding een middel is om de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers te *verstevigen*. Ten eerste verkleint opleiding het risico op werkloosheid. Bovendien verhoogt het de kans op de transitie naar een vast contract. Anderzijds tonen de resultaten ook aan dat tijdelijke werknemers die hebben deelgenomen aan opleiding nog steeds een hoger risico lopen op werkloosheid dan vaste werknemers die niet hebben deelgenomen aan opleiding. In tegenstelling tot wat de protagonisten in het employability-debat vaak beweren, bieden investeringen in de eigen employability door middel van opleiding dus niet dezelfde bescherming als een contract van onbepaalde duur.

Besluit en aanbevelingen

De resultaten van de studie geven aan dat employability en tijdelijk werk niet mooi in hetzelfde plaatje passen. *Tijdelijke werknemers zijn een risicogroep* op de arbeidsmarkt. Deelname aan opleiding is een manier om het risico op werkloosheid te verkleinen maar biedt niet dezelfde bescherming als een vast contract. De vraag rijst dan ook hoe beleidsmaatregelen ervoor kunnen zorgen dat de positie van tijdelijke werknemers op de arbeidsmarkt wordt verstevigd. We stellen twee pistes voor. Ten eerste kunnen overheidsmaatregelen de verruiming van de employability van tijdelijke werknemers stimuleren. Zo kunnen maatregelen bijvoorbeeld tot doel hebben om de opleidingskansen van tijdelijke werknemers te vergroten. Een tweede pis-

te kan erop gericht zijn om de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers te vergroten. Deze piste mikt eerder op het verminderen van de onzekerheid van tijdelijk werk dan op het stimuleren van employability-verhogende activiteiten. Dit kan bijvoorbeeld door te streven naar 'flexicurity' maatregelen die op maat van België gesneden zijn of door bedrijven te stimuleren om op zoek te gaan naar alternatieven voor tijdelijk werk. Beide pistes kunnen natuurlijk complementair zijn en elkaar zelfs versterken. Ze moeten er vooral voor zorgen dat tijdelijke werknemers hun arbeidsmarktkansen kunnen veilig stellen.

Anneleen Forrier
HIVA

Noot

1. De PSBH-data maken geen onderscheid tussen types tijdelijke contracten (vb. contracten bepaalde duur, uitzendcontracten, stagecontracten etc.).

Bibliografie

- Bailey M., Burtless, G. & Litan, R. (1993), *Growth, equity, economic policymaking for the next century*, The Brookings Institution – Washington D.C.
- Delsen, L. (1998), Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig?, in: *Tijdschrift voor HRM*, 2, pp. 27-46.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003), The concept employability. A complex mosaic, in: *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 2, pp. 102-124.
- Heery, E. & Salmon, J. (2000), The insecurity thesis, in: Heery, E. & Salmon, J. (eds), in: *The insecure workforce*, Routledge – London, pp. 1-24.
- Peck, J. & Theodore, N. (2000), Beyond employability, in: *Cambridge Journal of Economics*, 24, 6, pp. 729-749.