

De loopbaan starten in een tijdelijke job: een vliegende of een valse start?

Van Buggenhout E. (2005). *Tijdelijke contracten in Vlaanderen* [Licentiaatsthesis]. Gent: UGent.

Vanaf de jaren '70 werden verschillende landen geconfronteerd met een hoge werkloosheid. Bovendien leidde de strenge bescherming van permanente werknemers tot hoge ontslagkosten waardoor bedrijven moeilijk konden inspelen op conjuncturele schommelingen. Dit zorgde in de jaren '80 voor een golf van flexibilisering binnen de arbeidsmarkt. Het concept van tijdelijke contracten vond hier zijn oorsprong. Schoolverlaters komen meer dan gemiddeld terecht in een tijdelijk contract. Welke schoolverlaters starten in tijdelijke jobs en waarom ze die aanvaarden proberen we uit te zoeken. Daarnaast gaan we na wat de relatie is tussen tijdelijke jobs en 'slechte' jobkarakteristieken. Tenslotte beschouwen we de gevolgen van een tijdelijke eerste job voor de verdere carrière.

aantrekkelijke jobs met naast tewerkstellingsonzekerheid ook een lager loon en slechtere arbeidsomstandigheden (Piore, 1970). De beperkte promotiekansen en lage mobiliteit tussen verschillende segmenten doet ons bovendien veronderstellen dat deze werknemers gevangen raken in een patroon van tijdelijke jobs, afgewisseld met werkloosheid. Dit wordt veroorzaakt door een negatief feedbackmechanisme waarbij er een kloof ontstaat tussen de werknemers in het primaire en het secundaire segment, ook al hadden ze initieel dezelfde kenmerken. De reden is dat men na verloop van tijd op zijn job gaat gelijken, met andere woorden de kwaliteit van de secundaire werknemers neemt af. Tenslotte vermoeden we op basis van de

segmentatietheorie dat laaggeschoolden en andere zwakke arbeidsmarktparticipanten zoals vrouwen en jongeren oververtegenwoordigd zijn in tijdelijke jobs. Zij komen immers ook frequent voor in het secundaire arbeidsmarktsegment. Met dit inzicht vinden we tevens een eerste antwoord op de vraag waarom sommigen een tijdelijk contract aanvaarden: hun zwakke arbeidsmarktpositie laat hen geen andere keuze.

Segmenten, signalen en screening

Al naargelang de theoretische invalshoek kunnen verschillende hypothesen gevormd worden over het bestaan van tijdelijke contracten. Een eerste theorie, de segmentatietheorie van Doeringer en Piore (1971), ondersteunt de hypothese dat tijdelijke jobs gepaard gaan met een lagere kwaliteit, aangezien zij zich in het secundaire segment bevinden van de arbeidsmarkt. Dit segment bevat de minder

Tegenover de gesegmenteerde arbeidsmarkttheorie staat echter een optimistischere visie die haar basis heeft in de signaling- en screeningtheorie. Beide theorieën gaan uit van imperfecte informatie: werkgevers kennen bij aanwerving de productiviteit niet van de werknemer. Tijdelijke contracten kunnen dan een signaal zijn van een hoge productiviteit of dienen als screening device om tijdens een beperkte periode de productiviteit van nieuw aangeworven werknemers te bepalen. Indien de jobmatch goed wordt beoordeeld, kan een vast contract worden aangeboden. Binnen deze twee denkpijlers vormen tijdelijke contracten geen belemmering voor verdere carrièremogelijkheden. Integendeel, men stroomt makkelijk door naar een vaste baan (tussenstationhypothese) of zelfs makkelijker dan indien men werkloos was gebleven (springplankhypothese). Dit biedt ons een tweede antwoord op de vraag waarom men een tijdelijk contract aanvaardt: men verkiest tijdelijk werk boven geen werk. Tijdelijke jobs kunnen echter ook een negatief signaal vormen voor de nieuwe werkgever. Deze kan zich immers de vraag stellen waarom de vorige werkgever de werknemer niet vast in dienst heeft genomen. In die optiek kunnen tijdelijke werknemers een hogere kans hebben om werkloos te worden of te blijven vastzitten in het tijdelijk circuit. Net zoals bij de segmentatietheorie kan men uit de screeningtheorie een hypothese afleiden voor de persoonlijke kenmerken van een tijdelijke werknemer. Vooral die categorieën waarbij de productiviteit het minst zichtbaar is op het moment van aanwerving, hebben een hoge kans op tijdelijk werk. Dit is onder andere het geval bij hogeschoolden.

De verwachtingen uit de segmentatie-, signaling- en screeningtheorie, kunnen nog aangevuld worden met veronderstellingen uit andere theorieën. Zo verwacht men in plaats van een lager loon, een hoger loon voor tijdelijke werknemers vanuit de theorie van de compenserende loondifferentialen, aangezien deze werknemers moeten gecompenseerd worden voor hun verlies aan jobzekerheid. De human capitaltheorie ondersteunt de hypothese dat tijdelijke contracten gepaard gaan met minder training, omdat de investering in opleiding bij een tijdelijke werknemer minder zeker kan gerecupereerd worden door de werkgever, gezien de gelimiteerde tewerkstelling.

De eerste tewerkstelling van Vlaamse jongeren: wie komt om welke reden terecht in een tijdelijke job?

Voor het testen van de verschillende hypothesen omtrent tijdelijke contracten werd gebruik gemaakt van de SONAR-data.¹ De gegevens hebben betrekking op twee cohorten van 3 000 Vlaamse jongeren: geboren in respectievelijk 1976 en 1978. Voor de eerste cohorte werden de gegevens van beide bevragingsmomenten (23 en 26 jaar) samengevoegd. Voor de tweede cohorte werden enkel de gegevens bekomen op 23 jaar gebruikt. Voor meer informatie over de SONAR-dataset verwijzen we naar 'Jongeren in Transitie' en 'Jongeren op zoek naar werk' uit de Jaarreeks van het Steunpunt WAV (respectievelijk deel 4 uit de Jaarreeks 2000 en deel 3 uit de Jaarreeks 2001).

De meerderheid van de jongeren (61%) start op basis van een tijdelijk contract. Ongeveer de helft daarvan heeft een contract van bepaalde duur, de andere helft oefent interim-arbeid uit of maakt gebruik van een tewerkstellingsmaatregel.

De vraag is welke kenmerken deze jongeren hebben. Bij vrouwen blijkt een eerste job op basis van een tijdelijk contract meer frequent te zijn dan bij mannen (67% ten opzichte van 56%). Verder is er een grote vertegenwoordiging van tijdelijke eerste jobs in de publieke sector van maar liefst 87%, terwijl dit percentage in de privé-sector 57% bedraagt. Wat scholing betreft, stellen we vast dat het percentage tijdelijke contracten stijgt met de scholing: 55,2% voor laaggeschoolden (lager diploma dan derde graad secundair onderwijs), 59,3% voor middengeschoolden (diploma derde graad secundair onderwijs) en 66,5% voor hogeschoolden (hoger diploma dan derde graad secundair onderwijs).

Ondanks het feit dat we weinig verschil vaststelden tussen de scholingsniveaus wat betreft de kans op tijdelijk werk, is er toch een opmerkelijk onderscheid wat betreft de reden waarom men een dergelijke job aanvaardt. Uit tabel 1 kan men afleiden dat meer dan de helft van de laaggeschoolden (55%) een tijdelijk contract heeft aanvaard als eerste job, omdat ze geen vast werk konden vinden. Het overeenkomstige percentage hogeschoolden ligt veel lager (30%). Hieruit blijkt duidelijk de zwakkere arbeidsmarktpositie van laaggeschoolden en zelfs van middengeschoolden (met een per-

centage van 45%). Hooggeschoolden hebben bovendien vaker vooruitzicht op vast werk, wat in lijn ligt met de screeningtheorie.

Starten met een tijdelijk contract: niet altijd een vliegende start!

Om na te gaan of tijdelijke jobs slechte karakteristieken vertonen, deden we een beroep op de gegevens van de cohorte geboren in 1978. Via verschillende regressies met controlevariabelen zoals scholing en niveau van de functie stelden we vast dat, ten opzichte van vaste eerste jobs, tijdelijke eerste jobs samengaan met een lager loon, minder kans op extralegale voordelen, minder formele training, hogere jobonzekerheid en minder jobtevredenheid. Deze bevindingen, welke grotendeels overeenstemmen met de bestaande empirische literatuur, wijzen op een dualisering van de arbeidsmarkt op basis van contracttype.

Indien er voldoende doorstroommogelijkheden zijn voor tijdelijke werknemers naar betere, vaste jobs, is de vaststelling dat tijdelijke jobs slechte kenmerken vertonen, minder alarmerend. We analyseerden het tewerkstellingsparcours van zij die gestart waren in een tijdelijke dan wel vaste job over een tijdshorizon van vijf jaar. Uit deze eenvoudige analyse bleek dat tijdelijke jobs voor velen een tussenstation vormen: na drie jaar heeft de meerderheid vast werk gevonden. Toch heeft een aanzienlijk deel (20%) zelfs na vijf jaar nog steeds (of opnieuw) een tijdelijk contract. Verder lijken zij die begonnen zijn in een tijdelijke job, meer te kampen

te hebben met werkloosheid tot drie jaar na de eerste job. Dit is een aanwijzing voor de hypothese van val.

Econometrisch gingen we na wat het effect is van een aantal maanden in een bepaalde activiteit op het soort activiteit dat men x jaar na de eerste job uitoefent. Hiervoor werd beroep gedaan op een multinominale logistische regressie. Daaruit bleek dat het aantal maanden dat men een tijdelijk contract had, een significant positieve impact heeft op de kans x jaar later in een tijdelijk contract te zitten (ten opzichte van een vast contract). Het effect wordt wel kleiner met de tijdshorizon. Verder heeft de duur van het tijdelijk contract een significant positief effect op de kans werkloos te zijn, al wordt ook dit effect kleiner met de tijdshorizon. De hypothese van val kan dus niet verworpen worden. Een verdere analyse toonde bovendien dat in vergelijking met een extra maand tijdelijk werk, een extra maand werkloos zijn lagere kansen op vast werk (en een hogere op werkloosheid) en even hoge op tijdelijk werk met zich meebrengt. In die zin lijkt tijdelijk werk een beter alternatief, wat een aanwijzing vormt voor de springplankhypothese.

Conclusie

Uit dit onderzoek blijkt dat er niet altijd sprake is van een vliegende start voor Vlaamse jongeren die hun loopbaan beginnen in een tijdelijke job. Tijdelijke werknemers hebben meer kans op werkloosheid en op een nieuw tijdelijk contract dan starters in een vast contract. Bovendien worden zij in hun

Tabel 1.
Redenen voor aanvaarden tijdelijk contract volgens scholing

Reden tijdelijk contract 1ste job	Scholing		
	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold
Geen vast werk kunnen vinden	55,5%	45,2%	30,5%
Vooruitzicht op vast contract	14,6%	24,6%	27,5%
Job interessant	17,7%	18,4%	29,8%
Geen vast werk willen	3,0%	2,6%	2,1%
Andere	9,1%	9,2%	10,2%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: SONAR – C(76)

eerste job geconfronteerd met slechtere karakteristieken wat wijst op het bestaan van segmenten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Maatregelen die de mobiliteit bevorderen tussen de verschillende jobs lijken dan ook aangewezen. Toch blijkt een tijdelijke job aanvaard een beter alternatief dan werkloos blijven in het begin van de arbeidsmarktcarrière, gezien de hogere werkloosheidsgraden tijdens de verdere loopbaan in het tweede geval. Al zijn meer geavanceerde econometrische methodes nodig om deze vaststelling hard te maken gegeven de mogelijke selectie-effecten. Voor beleidsmakers is de aandacht voor de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt belangrijk gegeven de repercussies voor de verdere carrière. Verder onderzoek zou ook moeten uitwijzen of de kloof tussen tijdelijke en vaste jobs bijvoorbeeld qua loon en carrièremogelijkheden gedicht wordt na verloop van tijd.

Eva Van Buggenhout
 Elsy Verhofstadt
 Sherppa
 UGent²

Noten

1. De Studiegroep "Van Onderwijs Naar Arbeidsmarkt" is een samenwerkingsverband van onderzoekers uit de Vakgroep Sociale Economie (Universiteit Gent), de Vakgroep Sociologie (V.U.B.), het Centrum voor Secundair en Hoger Onderwijs (K.U. Leuven), de vakgroep Algemene en Publieke Economie (Ufsia – Universiteit Antwerpen) en de Sector Onderwijs en Arbeidsmarkt (HIVA). Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming zorgt voor de wetenschappelijke en administratieve coördinatie van dit samenwerkingsverband (www.steunpuntwav.be/sonar/sonar.htm). Dit samenwerkingsverband werd verder gezet

in het Steunpunt loopbanen doorheen onderwijs naar arbeidsmarkt (www.steunpuntloopbanen.be).

2. De auteurs erkennen de steun van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Wetenschap, Innovatie en Media en Departement Onderwijs (PBO 1997 en 1998).

Bibliografie

- Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends. *The Economic Journal*, 112, pp. 189-213.
- Daniel, C. & Sofer, C. (1998). Bargaining, compensating wage differentials, and dualism of the labor market: Theory and evidence for France. *Journal of Labor Economics*, 16 (3), pp. 546-575.
- Verhofstadt, E., Schatteman, T., Omey, E. & Coppieters, P. (2003). Dynamiek van de transitie naar de arbeidsmarkt: zijn er segmenten in de arbeidsmarkt voor jongeren? *Economisch en sociaal tijdschrift: arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid*, 57 (2), pp. 135-162.
- Doeringer, P. & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass.
- Piore, M. (1970). Jobs and training. In S. Beer en R. Barringer (Eds.), *The state and the poor* (pp. 53-83). Cambridge, Mass.: Winthrop.
- Rosser, J. B. (2003). A Nobel Prize for Asymmetric Information: The Economic Contributions of George Akerlof, Michael Spence, and Joseph Stiglitz. *Review of Political Economy*, 15 (1), pp. 3-21.
- SONAR (2000). *Jongeren in Transitie. De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2000, Deel 4*. Leuven; Brussel: Steunpunt WAV; VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- SONAR (2001). *Jongeren op zoek naar werk. De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarreeks 2001, Deel 3*. Leuven; Brussel: Steunpunt WAV; VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Taubman, P. & Wachter, M.L. (1986). Segmented labor markets. In *Handbook of Labor Economics, Vol. II* (pp. 1183-1215). Elsevier Science Publishers BV.