

Is een kortstondige job voor jongeren zonder werkervaring een springplank naar een duurzame baan?

Cockx, B. & Picchio, M. 2008. Are Short-Term Jobs Stepping Stones to Long-Term Jobs. A New Approach. *Mimeo*, te verschijnen als working paper van de Faculteit Economie en Bedrijfskunde, Universiteit Gent.

Werkloosheid treft jongeren in bijzondere mate. In de Europese Unie (EU-15 zone) was tussen 1995 en 2005 de werkloosheidsgraad van de 15- tot 24-jarigen gemiddeld meer dan dubbel zo hoog dan die van de totale actieve bevolking, respectievelijk 17,9% en 8,5% (Eurostat). In België is dit contrast nog groter. De jongerenwerkloosheidsgraad bedraagt er 20,5% tegenover 8,4% voor de totale actieve bevolking. Het verwondert dan ook niet dat de strijd tegen de jeugdwerkloosheid een van de belangrijkste beleidsdoelstellingen is van de Europese regeringen en van de Belgische in het bijzonder. Onderzoek heeft echter aange-toond dat het activeringsbeleid voor jongeren over het algemeen weinig succesvol is (Kluve, 2006). Het is daarom van belang om beleidsmaatregelen te vinden die wel werken. In deze studie on-derzoeken we welke zoekstrategie een langdurig werkloze school-verlater best volgt om zo snel mogelijk duurzaam tewerkgesteld te worden. Meer in het bijzonder vragen we ons af of de jongere er baat bij heeft om tijdelijk kortstondige jobs te aanvaarden, dan wel beter zulke jobaanbiedingen weigert.

De hogere kans op werkloosheid voor jongeren wordt gedeeltelijk verklaard door de zoektocht van werknemers en -gevers naar een passende partner, die in het begin van de arbeidsloopbaan veel intensiever is dan nadien. Deze zoektocht weerspiegelt

een leerproces zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Dit neemt tijd in beslag en gaat typisch gepaard met jobhoppen en tussenliggende perioden van werkloosheid. Een strenge regulering van het gebruik van tijdelijke contracten en uitzendarbeid kan deze zoektocht bemoeilijken. Aangezien België tot de groep van landen behoort waar deze regulering het strengst is (OESO 2004), kan dit verklaren waarom de jeugdwerkloosheid hoger is dan in andere Europese landen. Dit strookt met de vaststelling dat in 2005 slechts 30% van de actieve jongere tussen 15 en 25 jaar in België in tijdelijke jobs tewerkgesteld werden, tegenover gemiddeld 40% in de Europese Unie (OESO, 2007).

Bovenstaande argumenten zijn vaak te horen in werkgeverskringen. Vakverenigingen beweren daarentegen dat tijdelijke arbeids-

contracten en interimarbeid enkel de ontwikkeling bevordert van een tweederangsarbeidsmarkt waarin werknemers dreigen in een kringloop van preciaire jobs en werkloosheid verstrikt te raken. In dit onderzoek trachten we deze discussie te objectiveren.

Een samenvatting van economisch onderzoek

De economische theorie kan geen uitsluitsel geven over wie gelijk heeft: vakbonden of werkgevers? Enerzijds kan een jongere door het aanvaarden van een tijdelijke job te kennen geven dat hij of zij weinig ambitie heeft of over beperkte vaardigheden beschikt. In dit geval zal een werkgever minder snel bereid zijn om een langdurig contract aan te bieden. Anderzijds kan het aanvaarden van een tijdelijke betrekking juist duidelijk maken dat de jongere gemotiveerd is om te werken en/of flexibel is. Daarenboven kan de tewerkstelling toegang verschaffen tot informele netwerken die de zoektocht naar een duurzame baan vergemakkelijken en indien de tijdelijke aanstelling lang genoeg duurt, dan kan de werknemer vaardigheden verwerven die van pas kunnen komen in daaropvolgende jobs.

De mate waarin een tijdelijke job de overgang naar een duurzame baan vergemakkelijkt, hangt ook af van de mate waarin de beëindiging van een vast arbeidscontract gereguleerd is, maar ook hier is het niet duidelijk in welke zin dat dit effect speelt. In landen met hoge afdankingskosten weegt de productiviteit van lager geschoolde werknemers mogelijk niet op tegen de afdankingskosten. Het is dan voor werkgevers te duur om een vast contract aan te bieden (Casquel en Cunyat, 2008). Anderzijds neemt het belang van screening toe met de hoogte van de afdankingskosten: werkgevers hechten dan meer belang aan de beoordeling van de kwaliteiten van de werknemers alvorens zich te verbinden tot een langdurige relatie (Ichino *et al.*, 2008).

Empirische studies weerspiegelen gedeeltelijk deze tweeslachtige voorspellingen. Niettemin besluiten de meeste Europese studies¹ dat tijdelijke jobs en uitzendarbeid springplanken zijn naar vaste tewerkstelling. Twee studies vormen hierop een uitzondering. Volgens Kvasnicka (2008) verhoogt noch verlaagt het aanvaarden van uitzendarbeid in Duitsland de kans op een vaste betrekking. In Spanje daarentegen bemoeilijkt interimarbeid duidelijk de overgang naar een duurzame betrekking (Amuedo-Dorantes *et al.*, 2006). Dat vaste werknemers in Spanje van bij de beste bescherming genieten van heel de Europese Unie is daar wellicht niet

vreemd aan. Tot slot tonen de studies van Gagliarducci (2005) en García Pérez en Muñoz-Bullón (2007) aan dat in Italië en Spanje het ritme waaraan tijdelijke jobs leiden naar een permanente betrekking afneemt met het aantal tijdelijke banen waarin men in het verleden tewerkgesteld is. Dit suggereert dat het aanvaarden van tijdelijke jobs vooral in het begin van de beroepsloopbaan interessant is, maar nadien niet meer.

Onderzoeksmethode en data

We volgen hier een andere onderzoeksmethode dan gebruikelijk in de literatuur. Over het algemeen onderzoekt men of werknemers, die een contract van bepaalde duur of een interimcontract aanvaarden, sneller overgaan naar een contract van onbepaalde duur. Aangezien onze data niet toelaten het soort arbeidscontract te identificeren, maken we een onderscheid op basis van de *effectieve* duur van de baan. *Kortstondige* jobs definiëren we als jobs die na maximum één kwartaal beëindigd worden. Een baan is *duurzaam* indien de werknemer langer dan één jaar bij dezelfde werkgever tewerkgesteld blijft.

Deze alternatieve werkwijze is niet alleen interessant omdat ze minder informatie vereist, maar ook om andere redenen. Ten eerste, een contract van onbepaalde duur kan voortijdig stopgezet worden. In België is er immers steeds een proefperiode voorzien waarbinnen de werkgever het contract zonder veel kosten kan opzeggen.² Deze proefperiode duurt minstens zeven dagen, maar kan voor bedienden oplopen tot één jaar.³ Dit betekent dat een indiensttreding in een vaste baan geen garantie is voor een duurzame tewerkstelling. Een werknemer is nochtans in de eerste plaats bekommerd om de effectieve duur van de tewerkstelling (Origo & Pagano, 2008).

Ten tweede kan een tijdelijk arbeidscontract gepaard gaan met een tamelijk duurzame tewerkstelling bij eenzelfde werkgever. In België kan een werknemer ten meeste viermaal een tijdelijk contract afsluiten die elk minimaal drie maanden en maximaal twee jaar mogen duren (OESO 2007). Indien een tijdelijke job zo lang kan duren, dan is het misschien niet verwonderlijk dat de meeste Europese onderzoekers besluiten dat tijdelijke jobs een springplank zijn naar een vaste baan. Immers, in dit

geval hebben tijdelijke werknemers voldoende tijd om ervaring op te doen en al doende te investeren in menselijk kapitaal, wat vervolgens de kansen op vaste aanstelling aanzienlijk verhoogt. Indien we daarentegen vaststellen, dat de tewerkstelling in zeer kortstondige jobs reeds de kans op een duurzame betrekking verhoogt, dan ontkracht dit in sterkere mate de stelling dat mensen door het aanvaarden van tijdelijke jobs verstrikt raken in een tweederangsarbeidsmarkt. Dit verantwoordt waarom volgens onze definitie kortstondige jobs niet langer dan één kwartaal mogen duren.

Men zou kunnen betogen dat een *duurzame* baan volgens onze definitie niet erg duurzaam is. Methodologisch is er principieel geen bezwaar om een andere definitie te hanteren. Door de relatief korte periode waarover we in deze studie de beroepsloopbaan van jongeren konden reconstrueren (maximum vier jaar) was een alternatieve definitie echter niet haalbaar. Anderzijds is de ondergrens van één jaar weloverwogen. Zoals reeds aangehaald kan de proefperiode van een contract van onbepaalde duur deze ondergrens niet overschrijden. Onze empirische analyse bevestigt daarenboven dat het gros van de afdankingen binnen het jaar na aanwerving plaatsvinden.

De eigenlijke onderzoeksvraag beantwoorden we in twee stappen. In een eerste stap schatten we een econometrisch model dat toelaat de arbeidsmarkt-overgangen in het begin van de beroepsloopbaan te voorspellen. Op basis van dit econometrisch model kunnen we dan, in een tweede stap via simulaties, nagaan of jongeren, die via een kortstondige job de werkloosheid verlaten, al dan niet sneller een duurzame job vinden indien ze systematisch kortstondige jobs afwijzen.

De econometrische schatting berust op de volledig Belgische populatie schoolverlaters tussen 18 en 26 jaar oud, die in 1998, na het doorlopen van de voorziene wachtperiode van negen maanden, voor het eerst recht hebben op een werkloosheidsuitkering, de zogenaamde *wachttuitkering*. We weerhielden enkel die jongeren die gedurende deze wachtperiode geen enkele werkervaring opdeden. De uiteindelijke steekproef bestaat uit 8 921 vrouwen en 6 627 mannen. Voor deze jongeren konden we op basis van administratieve gegevens,⁴ vanaf het eerste recht op een wachttuitkering in 1998 tot

eind 2001, achterhalen in welke arbeidssituatie ze op het einde van elk kwartaal bevonden: (i) uitkeringsgerechtigde werkloos (*w*); (ii) tewerkgesteld als werknemer of zelfstandige (*t*); (iii) geen van voorgaande situaties (*a*): voornamelijk inactief of in opleiding. Via een uniek anoniem registratienummer van werkgevers laten de data eveneens toe om perioden van tewerkstelling bij eenzelfde werkgever af te bakenen. Conditioneel op de reeds gerealiseerde arbeidsloopbaan en op de al dan niet waargenomen kenmerken van de jongeren en bedrijven die deze jongeren tewerkstellen, schatten we de overgangen tussen deze arbeidssituaties, inclusief de rechtstreekse transitie tussen twee jobs (van *t* naar *t*).⁵ Over de waarnemingsperiode veranderde een jongere gemiddeld één tot tweemaal van arbeidssituatie. Elf is het maximum aantal overgangen.

De bevindingen

De econometrische schatting leidt niet tot een eenduidige conclusie. Ze toont het bestaan aan van factoren die de springplankhypothese ondersteunen, maar ook van determinanten die erop wijzen dat het aanvaarden van kortstondige jobs jongeren in een kringloop van tijdelijke jobs en werkloosheid verstrikt.⁶ Voor een eenduidige conclusie zijn bijgevolg simulaties noodzakelijk. Hiertoe weerhielden we, in elke simulatie van het model, alle jongeren die binnen de eerste drie kwartalen⁷ na hun eerste recht op een wachttuitkering, kortstondig (maximum één kwartaal) tewerkgesteld werden bij eenzelfde werkgever. Voor deze jongeren simuleerden telkens twee scenario's. In een eerste scenario berekenden we, voor elk kwartaal na het beëindigen van de kortstondige job tot maximum acht kwartalen nadien, het aandeel van deze jongeren dat volgens het econometrisch model een duurzame job vindt. In een tweede scenario berekenden we, voor dezelfde jongeren en kwartalen, dit zelfde aandeel indien deze jongeren deze kortstondige job afslaan en in de plaats hun zoektocht naar werk verderzetten. Het verschil tussen het aandeel gevonden duurzame jobs in het eerste en dat in het tweede scenario geeft de mate aan waarin een kortstondige job een springplank is naar een duurzame baan.

De resultaten van deze simulatie tonen duidelijk aan dat de springplankhypothese opgaat. Jonge

vrouwen, die een kortstondige baan aanvaarden, hebben reeds één kwartaal nadien 4% meer kans om door te stromen naar een duurzame job. Voor jonge mannen verhoogt deze kans zelfs met 7%. Na één jaar is het verschil in kansen reeds opgelopen tot 13% voor vrouwen en tot 14% voor mannen; na twee jaar wordt dit 14% en 19%.⁸

Bovenstaande cijfers zijn gemiddelden. De simulaties laten eveneens toe om de verdeling van deze effecten te schatten. Hieruit blijkt dat het springplankeffect sterk van het ene naar het andere individu kan verschillen. Voor ongeveer een kwart van de jongeren vertraagt zelfs de overgang naar een duurzame tewerkstelling. Voor anderen is het effect daarentegen veel hoger dan bovenvermelde gemiddelden.

Om een beter inzicht te verwerven in de heterogeniteit van dit effect, hebben we nagegaan of het effect systematisch verandert met waarneembare kenmerken van deze jongeren. Uit deze analyse stellen we vast dat het springplankeffect kleiner is voor hooggeschoolden, voor inwoners van Vlaanderen en in arrondissementen met een lagere werkloosheidsgraad. De systematische verschillen tussen deze groepen, ofschoon statistisch significant, waren echter niet groot. Zo slaagden we er niet in om een groep af te zonderen met een gemiddeld negatief springplankeffect.

Deze resultaten liggen in de lijn van de positieve resultaten van het merendeel van de hogervermelde Europese studies. Nochtans is voorzichtigheid geboden met zulke vergelijkingen, aangezien de institutionele context, de populatie en de methode verschillen. Bijvoorbeeld, Göbel en Verhofstadt (2008) onderzoeken in welke mate in Vlaanderen jongeren, die drie maanden na afstuderen werkloos waren, door het aanvaarden van een tijdelijke job sneller doorstromen naar een vaste baan. In tegenstelling tot onze studie vinden deze onderzoekers dat het aanvaarden van een tijdelijke job gedurende de eerste 21 maanden de overgang naar een vaste baan vertraagt. Het is enkel nadien dat er een positief springplankeffect wordt gevonden. Dit komt wellicht omdat tijdelijke jobs niet noodzakelijk kortstondige jobs zijn. Tijdelijke jobs zijn in dat geval duurzaam genoeg om te investeren in menselijk kapitaal, wat dan, weliswaar slechts op termijn, loont via de overgang naar een vaste baan. De re-

sultaten van deze studie zijn volgens ons sterker omdat ze dit positief effect reeds vindt voor zeer tijdelijke jobs die niet langer dan één kwartaal duren.

Besluit

We besluiten dat langdurige werkloze schoolverlaters er belang bij hebben om kortstondige jobs te aanvaarden. Hierdoor verhogen ze immers de kans op het vinden van een duurzame baan: na twee jaar verhoogt zulke zoekstrategie naar werk de kans op een overgang naar een duurzame job met 14% voor jonge vrouwen en zelfs met 19% voor jonge mannen. Dit resultaat suggereert dat langdurig werkloze jongeren baat kunnen hebben bij een meer flexibele arbeidsmarkt met minder restricties op tijdelijke arbeidscontracten en bij activeringsmaatregelen die jongeren er toe aansporen om ook kortstondig werk te aanvaarden. Nochtans is zulk een conclusie volgens ons nog voorbarig en dit om de volgende redenen. Ten eerste laat dit onderzoek niet toe om na te gaan welke uitwerking zulke zoekstrategie heeft op de kwaliteit van de baan in het algemeen en op het loon meer in het bijzonder. Ten tweede, dit onderzoek toont eveneens aan dat na de eerste werkervaring het positieve springplankeffect veel kleiner is en mogelijk na verloop van tijd omkeert. Hoewel we dit effect niet konden kwantificeren, benadrukken we dat we de resultaten van deze studie niet zomaar kunnen transponeren naar jongeren met werkervaring. Ten derde, in deze studie konden we het springplankeffect enkel aantonen voor jongeren die daadwerkelijk een kortstondige job aanvaard hebben. We kunnen bijgevolg geen uitspraken doen voor de groep jongeren die niet in zulke jobs zijn ingestroomd. Het is goed mogelijk dat laatstgenoemde groep juist kortstondige jobs hebben geweigerd omdat ze wisten dat zij nadeel zouden ondervinden indien ze zulke jobs zouden aanvaarden. Tot slot, indien het positieve springplankeffect een gevolg is van het signaleren van kwaliteiten (motivatie, flexibiliteit, ...) aan potentiële werkgevers, dan riskeert een beleid, dat gericht is op het stimuleren van kortstondige tewerkstelling, niet noodzakelijk positieve effecten te sorteren. Dit komt omdat door zulk een beleid het signaal van het aanvaarden van tijdelijk werk minder betrouwbaar wordt. In dat geval zullen im-

mers ook minder gemotiveerde jongeren kortstondige banen aanvaardden.

Bart Cockx⁹
Sherppa
Universiteit Gent

Noten

1. Deze studies hebben betrekking op het Verenigd Koninkrijk (Booth *et al.*, 2002), Nederland (Zijl *et al.*, 2004), Italië (Ichino *et al.*, 2008; Picchio, 2008; Berton *et al.*, 2007), Zweden (Larsson *et al.*, 2005), Duitsland (Hagen, 2003) en België (Göbel & Verhofstadt, 2008).
2. De opzegtermijn bedraagt maximaal slechts zeven dagen.
3. Zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3576>.
4. De analyse gebeurde op basis van gegevens uit de Datawarehouse van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ). Deze laatste groepeert administratieve gegevens uit de verschillende instellingen van de SZ in één enkele databank. De KSZ garandeert de anonimiteit van deze persoonsgegevens.
5. Om rekenkundige problemen te vermijden, negeert het model de overgangen tussen a en t en tussen a en w .
6. Zie Cockx en Picchio (2008) voor een uitgebreide bespreking van deze factoren.
7. In een gevoeligheidsanalyse weerhielden Cockx en Picchio (2008) eveneens alle jongeren die kortstondig werden tewerkgesteld binnen de eerste zeven kwartalen. Omwille van de beperkte observatieperiode kan het effect op de overgang naar een duurzame baan dan echter enkel over vier in de plaats van acht kwartalen gemeten worden. De resultaten voor deze grotere groep jongeren verschillen voor de eerste vier kwartalen nauwelijks van deze gerapporteerd in de tekst.
8. Al deze cijfers zijn statistisch significant verschillend van nul. Cockx en Picchio (2008) rapporteren de 95% betrouwbaarheidsintervallen.
9. De auteur is eveneens verbonden aan volgende onderzoekinstellingen: IRES, Universit  catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve; IZA, Bonn; CESifo, Munchen.

Bibliografie

Amuedo-Dorantes, C., Malo, M.A. & Muñoz-Bull n, F. 2006. *The Role of Temporary Help Agencies in Facili-*

tating Temp-to-Perm Transitions. Discussion Paper No. 2177, IZA, Bonn.

Berton, F., Devicienti, F. & Pacelli, L. 2007. *Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?* Working paper No. 68, LABOR, Collegio Carlo Alberto.

Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. 2002. Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112 (480): F189-F213.

Casquel, E. & Cunyat, A. 2008. Temporary Contracts, Employment Protection and Skill: A Simple Model, *Economics Letters*, 100 (3): 333-336.

Gagliarducci, S. 2005. The Dynamics of Repeated Temporary Jobs, *Labour Economics*, 12 (4): 429-448.

García Pérez, J.I. & Muñoz-Bull n, F. 2007. *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*. Universidad Carlos III, Departamento de Economía de la Empresa, Business Economics Working Papers No. wb073808.

Göbel, C. & Verhofstadt, E. 2008. *The Role of Temporary Employment for the Integration of School-Leavers into Permanent Employment*. Paper presented at the XXII Annual Conference of the European Society for Population Economics, June 19-21, University College London.

Hagen, T. 2003. *Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?* ZEW Discussion Paper No. 03-49, Mannheim.

Ichino, A., Mealli, F. & Nannicini, T. 2008. From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 23 (3): 305-327.

Kluwe, J. 2006. *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*. IZA discussion paper No. 2018.

Kvasnicka, M. 2008. *Does Temporary Help Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?* NBER Working Paper No. 13843.

Larsson, L., Lindqvist, L. & Nordström Skans, O. 2005. *Stepping-Stones or Dead-Ends? An Analysis of Swedish Replacement Contracts*. Working Paper 2005:18, IFAU, Uppsala.

OESO. 2004. *Employment Outlook*. Parijs.

OESO. 2007. *Des emplois pour les jeunes: Belgique*. Parijs.

Origo, F. & Pagani, L. 2008. *Flexicurity and Workers Well-Being in Europe: Is Temporary Employment Always Bad?* Working Paper No. 141, Department of Economics, University of Milan – Bicocca.

Picchio, M. 2008. Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy, *Labour*, 22 (2): 147-174.

Zijl, M., van den Berg, G.J. & Heyma, A. 2004. *Stepping Stones for the Unemployed: the Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work*. IZA discussion paper No. 1241.