

Samenvatting “Arbeidsloopbanen in kaart: onderzoek op de PSBH-databank” – HIVA / KULeuven

In het rapport ‘Arbeidsloopbanen in kaart’ werden de loopbaangegevens van de Panel Studie voor Belgische Huishoudens (PSBH) op verschillende manieren geëxploreerd. Een van de doelstellingen van dit onderzoek was dan ook nagaan in hoeverre PSBH geschikt is voor het bestuderen van allerlei loopbaanvraagstukken. We beginnen deze samenvatting dan ook met een korte evaluatie van de bruikbaarheid van deze databank die als een rode draad door het rapport loopt. Daarna overlopen we de belangrijkste inhoudelijke bevindingen.

1. De bruikbaarheid van PSBH

PSBH heeft zeker enkele belangrijke troeven. Vooreerst gaat het hier om paneldata. Dit is redelijk zeldzaam en het opent een aantal perspectieven voor loopbaanonderzoek aangezien het zo mogelijk wordt het effect van bepaalde situaties, kenmerken of maatregelen over de tijd heen te bestuderen.

Bovendien werden de gegevens verzameld per huishouden. Een loopbaan staat niet los van de levensloop van eventuele partner en kinderen. Door alle leden van een huishouden te bevragen, laat PSBH toe ook hun arbeidsmarktpositie en eventueel inkomen mee te nemen in de analyses. Hierbij moeten we wel opmerken dat het, zoals vaak met inkomensgegevens, omwille van missings vaak moeilijk is deze inkomensgegevens effectief te gebruiken.

Verder zijn de data op Belgisch, en vanaf golf 3 ook op Europees niveau vergelijkbaar.

Tot slot is de databank gemakkelijk beschikbaar in een vorm die geschikt is voor wetenschappelijk onderzoek.

Specifiek voor onderzoek onder de grote noemer van de transitionele arbeidsmarkt, stootten we echter ook op een aantal tekortkomingen.

Ten eerste moet steeds de keuze gemaakt worden tussen het gebruik van maand- of jaargegevens. Aan beide zijn specifieke nadelen verbonden. Wanneer enkel jaargegevens gebruikt worden, is de periode tussen 2 bevragingen vaak te lang om alle transitieën in kaart te brengen. Er kunnen zich tussen 2 enquêtes in immers transitionele uitstappen voordoen die niet gedetecteerd worden. Het gebruik van de retrospectieve maandgegevens kan dit probleem in belangrijke mate beperken, maar maandgegevens hebben dan weer het nadeel dat slechts enkele arbeidsmarktposities kunnen onderscheiden worden. Zo kan er aan de hand van maandgegevens geen onderscheid gemaakt worden tussen voltijds- of deeltijds werkenden, noch

kan men achterhalen welke respondenten hun werk tijdelijk onderbroken hebben (omwille van zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking, enz.).

Ten tweede kunnen, zelfs met de jaargegevens, niet alle relevante arbeidsmarktpositie en –transities gemakkelijk achterhaald worden. Zo is het erg moeilijk om de groep bruggepensioneerden af te bakenen. Verder is het onmogelijk om de transitie van één baan naar een andere baan te vatten. Daarenboven concentreert PSBH zich sterk op de hoofdactiviteit. Informatie over de nevenactiviteiten (zoals deelname aan opleiding) die dikwijls belangrijk zijn in de discussie rond de transitionele arbeidsmarkt, komt amper aan bod.

Ten derde bleek de steekproef dan wel een goede weerspiegeling te zijn van de Vlaamse huishoudens, maar wanneer men focust op bepaalde specifieke subgroepen bleken er soms te weinig observaties te zijn om zinvolle uitspraken te kunnen doen (vb. slechts één huisman).

Verder kan worden vastgesteld dat PSBH panelinformatie geeft over diverse levenssferen, waarvan het arbeidsleven er slechts één is. Dit brengt met zich mee dat niet altijd even diep kan ingegaan worden op dit thema en dat de beschikbare informatie vaak te beperkt is voor loopbaanonderzoek.

Al deze beperkingen, waarvan sommige overigens remedieerbaar zijn, mogen niet uit het oog doen verliezen dat een panel met gegevens over het arbeidsaanbod een belangrijke meerwaarde kan betekenen, niet alleen met het oog op het verbeteren van onze kennis van de arbeidsmarkt, maar tevens als ondersteuning bij de beleidsvoorbereiding, beleidsmonitoring en beleidsevaluatie.

Hierbij valt op te merken dat in de meeste van onze buurlanden gedurende het laatste decennium databanken zijn ontwikkeld waarin werknemersgegevens worden gematcht met werkgevers of bedrijfsgegevens. Dit soort gegevens maakt het mogelijk om belangrijke onderzoeksvragen op te nemen die voorheen onbeantwoord moesten blijven. In Vlaanderen (en België) zijn echter tot op heden geen dergelijke gegevens beschikbaar (via administratieve RSZ-bestanden geraakt men al een eind, maar deze bevatten veel te weinig informatie). De combinatie van een aanpak zoals die van PSBH met een aanpak zoals die van PASO zou op dit vlak al een grote vooruitgang betekenen.

In het licht van al het voorgaande moet dan ook betreurd worden dat de PSBH-databank na 12 golven wordt stopgezet, en is de aanbeveling zeker dat er zo snel mogelijk wordt gezocht naar middelen om een alternatief op te starten.

Hierbij valt op te merken dat een echt panel, alhoewel aantrekkelijk, niet eens echt noodzakelijk is. Met een benadering van herhaalde cross-sections is

immers ook reeds heel veel aan te vangen. Bij zo een herhaalde cross-sectie wordt periode na periode een andere doorsnede bevraagd, i.p.v. periode na periode dezelfde doorsnede. Dit maakt dat het typisch probleem van panels, met name attritie (een steeds groter worden uitval van respondenten) in een dergelijke benadering niet meer bestaat.

Hierbij moet dan weer worden opgemerkt dat een dergelijke benadering jaarlijks wordt uitgevoerd in België, en zelfs op een behoorlijk grote schaal. Hiermee verwijzen we naar de Enquête naar de Arbeidskrachten van NIS/Eurostat. Deze databank beantwoordt aan de verzuchtingen over de steekproefgrootte, de Europese vergelijkbaarheid, informatie rond loopbanen en levenslang leren. Ze bezit bovendien een zeker panelkarakter en bevat ook huishoudenkarakteristieken. De gegevens zijn echter niet beschikbaar in een vorm die geschikt is voor wetenschappelijk onderzoek, en vooralsnog ontbreekt klaarblijkelijk ook de bereidheid om dat te doen. Een aanbeveling is dan ook dat werk wordt gemaakt om de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten ter beschikking te stellen van de wetenschappelijke onderzoekswereld in een bruikbare vorm.

2. Inhoudelijke vaststellingen

In dit rapport worden de loopbaangegevens binnen PSBH vanuit verschillende gezichtspunten bekeken en geanalyseerd. De resultaten bevestigen vaak vroegere onderzoeksresultaten, wat op zich een positieve zaak is. In de volgende paragrafen overlopen we de verschillende hoofdstukken en hun meest opvallende resultaten.

2.1 Loopbanen als transities

In het eerste hoofdstuk werden de transities van één arbeidsmarktpositie naar een andere geanalyseerd aan de hand van een analyse waarin zowel persoonskenmerken als de duur in een bepaalde toestand in rekening gebracht worden. Oorspronkelijk werden heel wat verschillende arbeidsmarktposities gedefinieerd. De bedoeling was vervolgens de belangrijkste transities tussen deze posities te bekijken. Dit bleek echter niet mogelijk omwille van de reeds genoemde tekortkomingen van PSBH voor loopbaanonderzoek. We opteerden dan voor het onderzoeken van de overgangen tussen werk en inactiviteit enerzijds en werkloosheid anderzijds. De resultaten van deze duuranalyses bevestigden de verwachtingen.

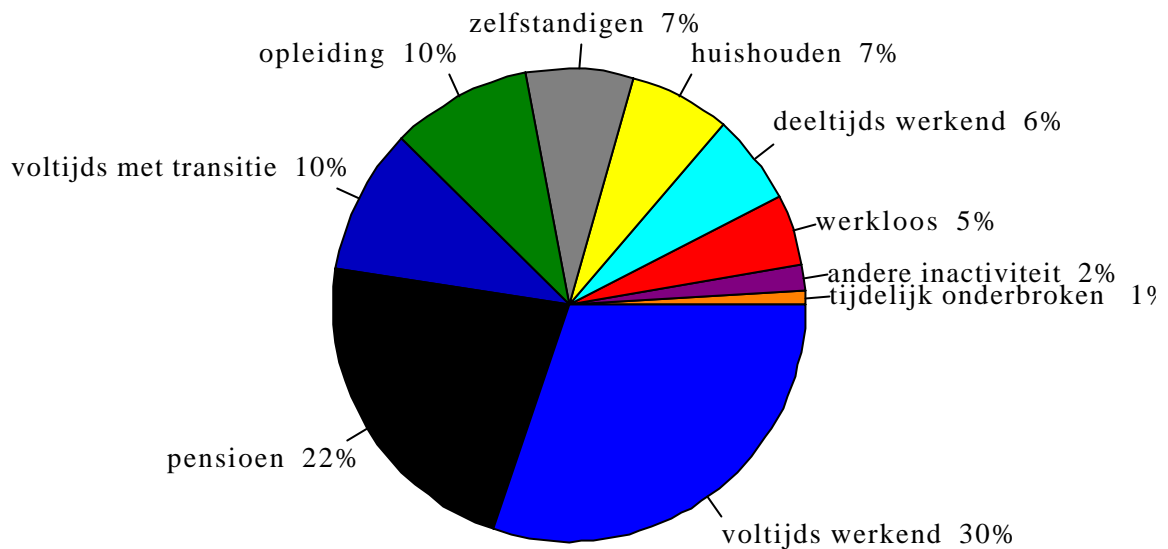
Hoe langer men in een bepaalde situatie, zij het werk, werkloosheid of inactiviteit zit, hoe minder transities gemaakt worden.

Bij de achtergrondvariabelen blijken voornamelijk leeftijd en opleiding bepalend. Jongeren hebben een grotere kans om de overgangen tussen werk en werkloosheid te maken. Dit vertaalt zich in kortere werkloosheidsperiodes. Anders is het bij de oudere werknemers. Zij maken minder snel de transitie

van werk naar werkloosheid, maar eens werkloos hebben ze veel meer moeite dan jongeren om terug aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt. Vooral bij vrouwen zijn de onderzochte transities sterk gerelateerd met hun opleidingsniveau; laaggeschoolde vrouwen worden meer werkloos, de omgekeerde beweging zien we dan weer minder bij laag- dan bij hooggeschoolden.

2.2 Loopbanen als sequenties

Het meeste loopbaanonderzoek wordt uitgevoerd als onderzoek van transities. In de literatuur vonden we echter een andere analyse die sinds kort in loopbaanonderzoek gebruikt wordt en die ons in staat stelt hele loopbaanreeksen te classificeren. Deze nieuwe methode is de Optimal Matching Analyse. Met deze analysetechniek slaagden we erin de PSBH-loopbanen, gedefinieerd op basis van jaargegevens en 9 arbeidsmarktposities, te clusteren in 10 groepen. In elk van deze groepen overheerste 1 arbeidsmarktpositie. Binnen elk cluster is er meestal een aanzienlijk deel van de loopbanen waar we geen transitie waarnemen. Enkel de clusters die de voltijds werkenden met transities en degenen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken groeperen tellen gemiddeld meer transities. De 2 grootste clusters, steeds voltijds werkend en steeds op pensioen, bestaan zelfs quasi volledig uit respondenten die nooit een overgang naar een andere positie maken. Grafiek 7.1 geeft de verdeling over de verschillende clusters. Deze resultaten lijken dus niet dadelijk te wijzen op sterk transitionele loopbanen.



Bron: PSBH (1994-2000)

Grafiek 7.1 Aandeel van de verschillende clusters

De clusters werden zo ingedeeld dat de loopbanen van de respondenten binnen een cluster op elkaar lijken en verschillen van de loopbanen van respondenten uit een ander cluster. Met deze verschillende clusters bleken ook vaak andere achtergrondkenmerken geassocieerd.

Het zijn voornamelijk de mannen die gedurende de volledige periode steeds voltijds aan het werk zijn. In het cluster 'deeltijds werk' zijn de vrouwen dan weer oververtegenwoordigd. We zien trouwens ook dat dit cluster één van de meer dynamische clusters is; deeltijds werk blijkt slechts voor enkelen een stabiele toestand te zijn. De meesten maken in de bevroegde periode de overgang van of naar voltijds werk of richting inactiviteit naar het huishouden.

Onder de langdurig werklozen vinden we voornamelijk vrouwen en laaggeschoolden. Een niet onbelangrijk aandeel van hen stroomt na verloop van tijd uit naar het huishouden.

De inactiviteitsclusters zijn over het algemeen zeer stabiele clusters. Drie vierde van het uitsluitend vrouwelijk cluster 'huishouden' maakt bijvoorbeeld nooit een transitie. Enkel bij degenen in opleiding zien we een behoorlijke stroom uit de inactiviteit naar één van de werkende clusters. Dit heeft alles te maken met het feit dat het hier uitsluitend om jongeren gaat die verder studeren en bij wie we de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt waarnemen.

Zoals reeds gezegd, gebruikten we hier een nieuwe techniek. De clusters die onderscheiden werden benadrukten net de stabiliteit van de loopbanen in PSBH. Enkel de clusters 'voltijds werkend met transities' en 'tijdelijk onderbroken werk' leken iets meer gericht te zijn op transities. We moeten wel opmerken dat relatief kortdurige transities niet altijd in de data kunnen worden teruggevonden. In werkelijkheid kunnen de loopbanen dan ook iets meer beweging gekend hebben dan wat hier wordt vastgesteld.

Het feit dat een meerderheid van de loopbanen gekenmerkt worden door een hoge graad van stabiliteit en het feit dat er relatief weinig transities voorkomen, leidt tot een aantal conclusies. Zo is het duidelijk dat de Vlaamse arbeidsmarkt nog een eind verwijderd is van de ideaal-typische transitionele arbeidsmarkt, waarbinnen individuele loopbanen gemiddeld gezien heel dynamisch evolueren, met een grote mobiliteit. Er zijn weliswaar indicaties dat dergelijke transitionele loopbanen wel bestaan, dit is o.m. het geval binnen het cluster 'tijdelijk onderbroken werk'. Dit soort van loopbanen, die bovendien typisch voorkomen bij jongere hoger geschoolden, heeft echter duidelijk slechts een beperkt aandeel binnen het geheel van alle bestudeerde loopbanen. De geringe dynamiek houdt ook in dat inactieven, en dus ook al degenen die vanuit een ander statuut in de inactiviteit terecht komen, moeilijk (terug) aansluiting vinden met de arbeidsmarkt.

2.3 Huishouden en arbeid

In het hoofdstuk 'huishouden en arbeid' werden de huishoudgegevens van PSBH geëxploreerd. Een loopbaan bestaat immers niet in het luchtledige, ze hangt samen met de wensen en capaciteiten van de respondent, maar ook met de levensloop van eventuele gezinsleden. PSBH heeft als grote troef dat de gegevens op huishoudenniveau verzameld worden en dat dus rekening kan gehouden worden met deze kenmerken.

In eerste instantie maakten we gebruik van de loopbaangegevens. De beroepsloopbanen van alleenstaande mannen en vrouwen zonder kinderen zijn erg vergelijkbaar. De beroepsloopbaan van mannen verandert niet eens ze een gezin stichten. Ze lijkt nog steeds te bestaan uit de 3 klassieke onderdelen, namelijk opleiding, werk en pensioen. Vrouwen zullen hun loopbaan wel aanpassen wanneer er inwonende kinderen zijn. Toch zien we hier verschillen tussen de geboortecohorten, enkel de oudste cohorte (geboren voor 1949) koos duidelijk voor het huishouden. De vrouwen uit de jongere cohorten vangen de zorg voor het gezin meer op door deeltijds te gaan werken. Niet enkel de leeftijd, maar ook het opleidingsniveau kan hier een rol spelen; lager opgeleide vrouwen trekken zich vaak langdurig terug uit de arbeidsmarkt, hoger opgeleide vrouwen kiezen meer voor korte uitstappen. Wanneer tot slot de loopbanen van de verschillende partners gecombineerd werden zien we dat waar bij de oudere cohorte het kostwinnersmodel (man werkt voltijds en de vrouw staat in voor het huishouden) nog centraal staat

dit bij de jongere cohorten vervangen wordt door een situatie waarin de man voltijds blijft werken en vrouw minstens deeltijds aan de slag gaat.

In het tweede deel werden deze laatste resultaten nog eens bekeken aan de hand van cross-sectionele gegevens. Bij de meeste koppels op beroepsactieve leeftijd die meewerkten aan PSBH zijn beide partners aan het werk. Van zodra er kinderen zijn, passen huishoudens hun arbeidssituatie aan. In huishoudens met maximaal twee kinderen gebeurt deze aanpassing voornamelijk in de vorm van het terugschroeven van de arbeidsduur. Het zijn in dit geval vrijwel steeds de vrouwen die deeltijds gaan werken. Vanaf drie kinderen zullen, opnieuw de vrouwen, zich meer volledig terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Toch blijft nog steeds de helft van de vrouwen met 3 of meer kinderen, vaak deeltijds, aan het werk.

2.4 Stille arbeidsreserve

In een ander hoofdstuk werd, tegen de achtergrond van de vraag hoe de werkzaamheid zou kunnen worden verhoogd, gekeken naar het inactieve deel van de beroepsbevolking. We onderscheiden 3 groepen binnen deze stille arbeidsreserve¹: de late instromers, de vroege uitstromers en degenen die daartussen om een of andere reden niet deelnemen.

Al snel bleek dat de eerste groep, de late instromers, uitsluitend bestaat uit studenten. Zij studeren tegenwoordig weliswaar langer dan de respondenten uit de oudere cohorten, maar de overgang naar de arbeidsmarkt verloopt voor de meesten onder hen erg vlot. Zij lijken dan ook niet de belangrijkste doelgroep wanneer het gaat om het activeren van de stille arbeidsreserve.

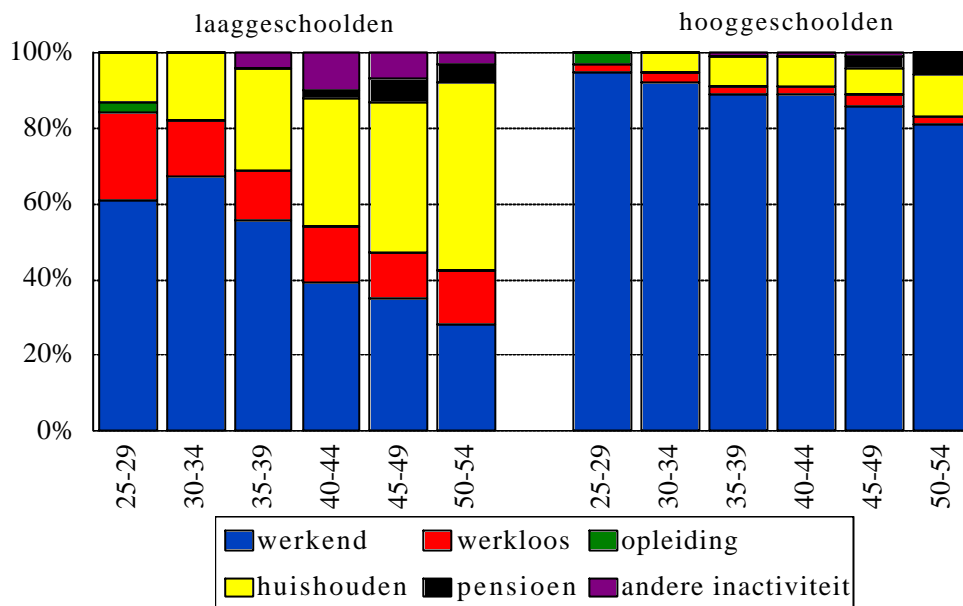
De vervroegde uitstroom begint vaak al vanaf 50 met een aaneenschakeling van periodes als werkloosheid, andere inactiviteit en pensioen. Vaak stromen mensen uit omdat ze verplicht werden door de werkgever (ontslag, brugpensioen, enz.) of omwille van gezondheidsredenen. Eens uitgestroomd, pikken deze personen duidelijk niet terug aan via een nieuwe job of een bijverdienste. Enerzijds moet het voor deze mensen dus aantrekkelijk gemaakt worden om terug aan de slag te gaan. Anderzijds, en misschien nog veel belangrijker, moet ervoor gezorgd worden dat deze mensen in de eerste plaats niet vroeger uitstromen. Om dit te realiseren, moet op verschillende fronten worden gevochten. Enerzijds moet er over worden gewaakt dat oudere werknemers competitief blijven binnen de arbeidsmarkt (een afweging tussen kostprijs, produktiviteit en ervaring), daarnaast moeten ook de oudere werknemers zelf gestimuleerd worden om aan het werk te blijven. Dit alles kan o.m. door het aanpassen van de werkinhoud en omstandigheden

¹ De stille arbeidsreserve wordt hier gedefinieerd als alle personen op beroepsactieve leeftijd (mannen: 18-64 en vrouwen: 18-59) die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt.

aan de leeftijd. Een vervroegde uitstroom kan wellicht ook deels worden afgeweerd door werknemers de mogelijkheid te bieden om gedurende hun loopbaan een aantal zijstappen te zetten, onder de vorm van transitie die gericht zijn op het zich professioneel herbronnen, al dan niet door het bijschaven van kennis en kunde of door het inwinnen van loopbaanadvies, maar ook onder de vorm van transitie die een tijdelijke onderbreking of adempauze in de loopbaan binnenbrengen (opleidings- of meer in het algemeen leerverlof, ouderschapsverlof en verlof omwille van zorgtaken, etc.). In dit onderzoek vonden we vooralsnog weinig indicaties dat dit soort van transitie veel zouden voorkomen. Dit kan te wijten zijn aan het feit dat we maar gegevens tot 2000 gebruiken. Het is immers vooral na 2000 dat de thematische verlopen uitgebouwd werden en bekend werden bij een breder publiek. Een behoud en verdere versterking van beleidsmaatregelen die al deze overgangen stimuleren, wordt dan ook aanbevolen. Daarbij valt te noteren dat men best het onderscheid maakt tussen een bepaalde beleidsmaatregel en de daarmee beoogde doelstellingen enerzijds, en de financiering van die maatregel anderzijds. Thematische verlopen allerhande, toegang tot het levenslang leren maar ook tot loopbaanadvies en loopbaanbegeleiding lijken ons in deze context heel belangrijk, zonder dat dit daaom zou impliceren dat de kostprijs van deze maatregelen altijd integraal zou moeten worden gedragen door de gemeenschap. Soms zijn immers bepaalde creatieve oplossingen mogelijk die ook appèl doen aan de persoonlijke verantwoordelijkheid, zoals bepaalde vormen van tijdsparen. Uiteindelijk zou men zelfs kunnen evolueren naar een situatie waar uitgebreide faciliteiten ter ondersteuning van relatief korte onderbrekingen tijdens de loopbaan dienen als pasmunt voor de verhoging van de pensioensleeftijd voor bepaalde beroepscategorieën.

Bij de zogenaamde tussengroep, de personen die tijdens hun loopbaan besluiten zich tijdelijk of permanent terug te trekken uit de arbeidsmarkt vinden we erg weinig mannen die niet aan het werk zijn. Wanneer we bovendien de arbeidsmarktposities van deze niet-werkende mannen bekijken, blijkt dat de meesten werkloos zijn. We kunnen dus zeggen dat deze wel niet werken, maar nog erg gericht zijn op de arbeidsmarkt.

Anders is het bij de niet-werkende vrouwen. Ten eerste is de werkzaamheidsgraad van de vrouwen beduidend lager dan die van de mannen. Tot op zekere hoogte kan hier een cohortheffect spelen; de oudere vrouwen uit de steekproef slepen de erfenis van het kostwinnersmodel nog mee. Maar ook bij de jongeren zien we een werkzaamheidsgraad van maximaal 80% (ter vergelijking bij de mannen 95%). Uit grafiek 7.2 blijkt dat opnieuw de scholing een erg belangrijke rol kan spelen. Laaggeschoolde vrouwen kiezen veel meer dan hooggeschoolden voor een definitieve terugtrekking uit de arbeidsmarkt.



Bron: PSBH (1994-2000)

Grafiek 7.2 Arbeidsmarktpositie voor laaggeschoolde (minder dan HSO) versus hooggeschoolde (HO) vrouwen

In de praktijk blijken deze inactieve vrouwen veelal te kiezen voor het doen van het huishouden, met inbegrip van de zorg voor kinderen. Het feit dat binnen de groep van vrouwen tussen 25 en 50 jaar de keuze om al dan niet te gaan werken, dan wel om voor de kinderen te zorgen zo sterk gerelateerd is met het opleidingsniveau, suggereert alvast dat de keuze om niet te gaan werken in heel wat gevallen een negatieve keuze is, ingegeven door een relatief beperkte verwachte verdien capaciteit (lager loon maal een kleinere kans op werk) die maakt dat men er financieel niet bij gebaat is om te gaan werken. Als men de werkzaamheidsgraad bij de middenleeftijden wil verhogen, zal alleszins een antwoord op dit probleem moeten worden geformuleerd. Dit veronderstelt o.m. de uitbouw van een groter en meer nabij aanbod van kinderopvang, met eventueel een nog sterkere koppeling van de kostprijs aan het inkomen. Aangezien de overgang van inactiviteit naar een deeltijdse baan het meest realistisch is, moet ook en vooral werk gemaakt worden van het wegwerken van inactiviteitsvallen bij de overgang naar een deeltijdse baan.

2.5 Tijdelijke arbeid

2.5.1 De invloed van de ontslagbescherming van vaste werknemers op de transitiekansen van tijdelijke werknemers.

Globaal kunnen we besluiten uit de analyses naar de transities van tijdelijke werknemers, dat tijdelijk werk als een integratiemechanisme kan functioneren op de arbeidsmarkt, maar dat bepaalde groepen werknemers tijdelijke arbeid

een 'val' wordt. De ontslagbescherming van vaste werknemers speelt hierin een cruciale rol. Bij een sterke ontslagbescherming van vaste werknemers wordt de kloof tussen tijdelijke en vaste werknemers groter.

Om deze kloof te dichten zijn er twee opties. Een eerste optie is om de ontslagbescherming van vaste werknemers te versoepelen. Een tweede optie is eerder om de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers te versterken. Deze opties liggen in de lijn van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid die op 1 januari 1999 in Nederland in werking trad. Samen met de nieuwe wet rond uitzendarbeid (van 1 juli 1998) probeert deze 'flexicurity'-wet een nieuw evenwicht tussen werkgevers en werknemers te creëren door enerzijds 'vaste' arbeid meer flexibel te maken en anderzijds flexibele werknemers meer zekerheid te bieden.

Wat de 'flexibiliteit' betreft, werd het ontslagrecht voor vaste werknemers versoepeld door bepaalde opzeggingstermijnen te verkorten. Het klassieke Nederlandse ontslagstelsel wordt namelijk vaak als belemmerende factor voor een vlotte werking van de arbeidsmarkt gezien (Sels en Van Hootegem, 2001). België wordt gekenmerkt door een soepeler ontslagrecht. Ook de maximale duur van tijdelijke contracten is versoepeld Nederland. In België zijn meer opeenvolgende tijdelijke contracten al langer mogelijk (maximaal 4).

Wat betreft het deel 'zekerheid' is er in de Nederlandse wet Flexibiliteit en Zekerheid vooral aandacht voor een verbetering van de situatie van de uitzendkrachten die een alsmaar belangrijker groep worden in de Nederlandse samenleving. De uitzendkrachten krijgen een zogenaamde uitzendovereenkomst met het uitzendbureau. Deze overeenkomst garandeert de uitzendkracht geleidelijk aan recht op scholing, loondoorbetaling als er geen werk is, pensioenopbouw en (uiteindelijk) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (Diebels, 1999). De bepalingen van de uitzendovereenkomst zijn vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten 1999-2003. In België kunnen uitzendovereenkomsten nog niet worden omgezet naar arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd met het uitzendbureau.

De Wet Flexibiliteit en Zekerheid bevat enkele bepalingen die de positie van 'flexwerkers' verstevigen en die betere kansen creëren om hun employability te vergroten. Toch wordt de wet niet overal op gejuich onthaald. Alhoewel de nieuwe wet voor een groep flexwerkers inderdaad meer zekerheid garandeert, is er ook een groep werknemers die negatieve gevolgen van de wet ondervindt. Ongeveer 45.000 werknemers (op 1 miljoen flexwerkers) ondervond het eerste half jaar een negatieve reactie van hun werkgever. Het gaat hierbij om oproepkrachten die niet meer worden opgeroepen, oproepkrachten die worden doorverwezen naar een uitzendbureau, personen met een tijdelijk contract die geen nieuw contract krijgen, tijdelijke krachten

waarvan het dienstverband tijdelijk wordt opgeschort of die worden doorverwezen naar het uitzendbureau en uitzendkrachten waarmee de relatie wordt verbroken. Al deze reacties komen vooral voort uit het feit dat werkgevers of de uitzendbureaus geen vast contract willen (en kunnen) aanbieden (Grijpstra et al., 1999).

Ondanks de kritiek² en tekortkomingen illustreert de Wet Flexibiliteit en Zekerheid dat combinatievormen van externe numerieke flexibiliteit en zekerheid mogelijk zijn. Het ontwikkelen van nieuwe vormen van 'flexicurity' kan ertoe bijdragen dat ook tijdelijke werknemers hun loopbaan naar wens kunnen uitbouwen. Toch blijft het de vraag of Vlaanderen en België het Nederlandse spoor op moeten. Pogingen om flexibiliteit en zekerheid met elkaar te verzoenen moeten rekening houden met verschillen in de arbeidsregulering en in de arbeidsmarktsituatie. België kent een kleiner aantal tijdelijke werknemers dan Nederland. Opvallend is wel dat tijdelijk werk in België voor een grote groep tijdelijke werknemers een permanent en onvrijwillig karakter heeft (OESO, 2002). Daarin wijkt België af van veel andere landen. Door de arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers te vergroten, kan het onvrijwillige karakter van tijdelijk werk worden aangepakt. Door een hogere arbeidsmarktbescherming kan de wens om door te stromen naar een vast contract immers verminderen. Het Nederlandse model kan hier als voorbeeld dienen. Maar we moeten er wel voor beducht zijn dat bepaalde risicogroepen op de arbeidsmarkt daardoor hun kansen op tijdelijk werk niet zien afnemen en bijgevolg volledig worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Uitzendkantoren kunnen bijvoorbeeld nog weinig geneigd zijn om laaggeschoolden aan te nemen omdat ze hen op termijn een contract van onbepaalde duur zouden moeten aanbieden. Als ze deze personen dan niet 'verkocht' krijgen aan een klant, moeten ze die toch doorbetalen.

De arbeidsmarktbescherming van tijdelijke werknemers vergroten is één optie, een andere mogelijkheid is om de barrières om door te stromen naar vast werk weg te nemen. Bijkomende transitiemechanismen naar vast werk verkleinen het risico op de tijdelijke arbeidsval of op toekomstige werkloosheid. Dit kan bijvoorbeeld door een grotere arbeidsmarktmobiliteit onder de vaste werknemers te stimuleren. Deze gebrekkige arbeidsmarktmobiliteit is een typisch Belgisch gegeven (Schömann, 2002). Meer mobiliteit van vaste werknemers creëert meer manoeuvreerruimte voor tijdelijke werknemers. Loopbaanbegeleiding kan een manier zijn om deze arbeidsmarktmobiliteit te stimuleren. Loopbaanbegeleiding kan mensen ertoe aanzetten om hun huidige positie te evalueren en kan hen eventueel stimule-

² Andere punten van kritiek zijn o.a. de complexiteit van de wet, de grote administratieve rompslomp, de stijgende kostprijs van uitzendarbeid en een verhoogde concurrentie tussen uitzendkantoren die kan leiden tot een verdere concentratie bij een beperkt aantal uitzendconcerns.

ren om van job te veranderen, een opleiding te volgen etc. In een minder gebetonneerde arbeidsmarkt heeft iedereen meer kans op zijn eigen loopbaanwensen te realiseren.

2.5.2 De invloed van de doelstelling van tijdelijk werk op de transitiekansen van tijdelijke werknemers

Naast de ontslagbescherming van vaste werknemers, veronderstellen we dat de doelstelling van werkgevers om tijdelijke arbeid te gebruiken ook een belangrijke invloed uitoefent op de kansen van tijdelijke werknemers. Het feit dat tijdelijke arbeiders een grotere kans op werkloosheid hebben dan tijdelijke bedienden, lijkt in die richting te wijzen. Voor de groep arbeiders wordt tijdelijke arbeid vermoedelijk vaker als een flexibiliteitsinstrument gebruikt, wat hen afhankelijk maakt van de flexibiliteitsbehoeften van de bedrijven en hun kans op werkloosheid vergroot. Bij de bedienden fungeren tijdelijke contracten vermoedelijk eerder als een screeningsinstrument, met een hoge kans op doorstroom naar een vaste job en een lagere kans op werkloosheid. Ook Güell & Petrongolo (2003) en Muffels et al. (1999) verwijzen naar de doelstelling van tijdelijk werk om de gevonden effecten te verklaren, evenwel steeds zonder deze relatie empirisch te staven. De PSBH-data laten ons ook niet toe om de invloed van deze strategieën empirisch te toetsen.

We vermoeden verder dat ook de motivatie van tijdelijke werknemers om via tijdelijk werk aan de slag te gaan, een invloed zal hebben op het arbeidsmarkttraject. We veronderstellen dat de doelstellingen van werkgevers en tijdelijke werknemers leiden tot de volgende scenario's:

1. *Tijdelijke arbeid als screeningsinstrument.* Als tijdelijke arbeid dient om een kandidaat te screenen voor een bestaande job, is de kans groot dat de tijdelijke werknemer bij afloop van het contract zal doorstromen naar een vaste job. In dat geval zal tijdelijk werk veeleer een springplank naar vast werk vormen dan een val.
2. *Tijdelijke arbeid als flexibiliteitsinstrument.* Als tijdelijke arbeid door werkgevers gebruikt wordt om het vaste arbeidsbestand tijdelijk uit te breiden wegens pieken of uitzonderlijk tijdelijk werk, is de arbeidsrelatie in wezen tijdelijk en zal de werknemer na afloop van het contract vermoedelijk opnieuw in de werkloosheid belanden. Deze werkloosheid vormt echter slechts een overgangperiode van de ene tijdelijke job naar de andere en zal daarom van korte duur zijn. Tijdelijke arbeid lijkt in dit geval eerder een 'permanente' toestand.
3. *Vrijwillige tijdelijke arbeid.* Tijdelijke werknemers die vrijwillig tijdelijk werken zullen minder geneigd zijn om de sprong te maken naar een vast contract.

Onze dataset laat niet toe om uitspraken te doen over de invloed van de doelstellingen van tijdelijk werk. Informatie hierover is echter wenselijk om de effecten van tijdelijke arbeid juist te interpreteren. Toekomstig onderzoek op andere data zou moeten uitwijzen in welke mate onze veronderstellingen opgaan.

2.6 Opleiding van tijdelijke werknemers

2.6.1 Opleiding versus tijdelijk werk als integratiemechanisme voor werklozen op de arbeidsmarkt

De resultaten uit de analyses naar de invloed van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers geven aan dat deelname aan opleiding de kansen van werklozen op een vaste baan verhoogt. Opleiding functioneert dus inderdaad als een integratiemechanisme voor werklozen. Anderzijds tonen de resultaten eveneens aan dat het voordeliger is voor werklozen om via een tijdelijke baan aan de slag te gaan dan om opleiding te volgen. Een tijdelijke baan geeft immers een grotere kans op een vaste baan dan het volgen van opleiding. Tijdelijk werk komt dus naar voor als een efficiënter integratiemechanisme dan opleiding. Werklozen hebben duidelijk meer baat bij werkervaring dan bij opleiding. Via tijdelijk werk kunnen werklozen werkervaring opdoen en van het stigma van (langdurig) werkloze verlost geraken. Bij opleiding blijft de vraag of de werkloze in kwestie wel in staat zal zijn om de opgedane kennis en kunde daadwerkelijk toe te passen op de werkplek. In opleidingsjargon geeft men het dan over de 'transfer' naar de werkplek. De resultaten tonen het belang aan van werkervaringsprojecten voor werklozen. Tijdelijke arbeid en uitzendwerk kunnen daarin een belangrijke rol spelen.

2.6.2 Opleiding als een manier om de schotten tussen tijdelijk werk en vast werk weg te nemen

Uit de resultaten komt naar voor dat levenslang leren geen sluitende manier is voor tijdelijke werknemers om hun arbeidsmarktbescherming te verhogen en bestaande schotten tussen arbeidsmarktsegmenten te doorbreken. Een vast contract biedt nog steeds een grotere garantie op werkzekerheid. Deze vaststelling versterkt het pleidooi voor 'flexicurity'-maatregelen waartoe we hierboven een aanzet gaven. Het stimuleren van opleiding voor tijdelijke werknemers verhoogt hun arbeidsmarktkansen niet noodzakelijkerwijs. Er moet dus gezocht worden naar andere manieren om de schotten op de gesegmenteerde arbeidsmarkt te doorbreken. Flexicurity-maatregelen die de zekerheid van tijdelijke werknemers vergroten, kunnen hier een oplossing bieden. Dit betekent natuurlijk niet dat opleiding niet belangrijk zou zijn voor tijdelijke werknemers. In de huidige kenniseconomie is levenslang leren voor

iedereen van belang. Ook tijdelijke werknemers moeten voldoende opleidingskansen krijgen om bij te blijven. Alleen nuanceren de resultaten van dit onderzoek de bewering dat opleiding en levenlang leren garant staan voor werkzekerheid. Employability-literatuur vertrekt al te vaak vanuit deze veronderstelling waardoor er eenvoudigweg wordt van uitgegaan dat iedereen via opleiding zijn eigen inzetbaarheid kan waarborgen (Peck & Theodore, 2000). Dit onderzoek toont aan dat levenslang leren de geringe mobiliteit tussen bepaalde arbeidsmarktsegmenten niet zomaar wegneemt.

2.6.3 Impactevaluatie van opleiding

Een andere vaststelling van het onderzoek is dat selectie-effecten kunnen meespelen bij het bepalen van het verband tussen opleiding en de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers. Wie opleiding krijgt die georganiseerd of gefinancierd wordt door de werkgever, maakt meer kans op een vast contract. Vermoedelijk investeren werkgevers vooral in opleiding van werknemers waar ze langere termijn plannen mee hebben. We kunnen hier dan ook niet van een zuiver opleidingseffect spreken. Het effect dat we vinden heeft dan eerder te maken met de selectie van deelnemers aan een bepaalde opleiding (selectie-effect) dan met de meerwaarde van de opleiding zelf (opleidingseffect). Bijkomend onderzoek zou moeten controleren voor deze “selection bias” en nagaan wat de zuivere impact van opleiding op de arbeidsmarktkansen van tijdelijke werknemers is.

Impactevaluatie van opleiding op de toekomstige arbeidsmarktperspectieven van de deelnemers blijkt echter geen eenvoudige klus te zijn. Het uitgebreide debat hierover in de econometrische literatuur getuigt hiervan (Card & Sullivan, 1988; LaLonde, 1986; Lechner, 2000; Willis & Rosen, 1979). Vooral het probleem van ‘selection bias’ staat daarin centraal. Verschillende methoden, elk met hun voor- en tegenstanders, werden daarvoor reeds aangereikt (voor een overzicht zie Bollens, 2000). De PSBH data lenen zich echter niet zomaar tot het uitvoeren van deze (niet-experimentele) methodes. Een eerste probleem is het vinden van geschikte vergelijkingsgroepen. Zo zouden we bijvoorbeeld flexwerkers³ met en zonder opleiding met elkaar moeten kunnen vergelijken. Allereerst beschikken we niet over voldoende informatie in de vragenlijst om deze groepen af te zonderen. En ten tweede zouden deze groepen te klein zijn om nog zinvolle analyses mee te doen. Een volgende probleem is dat de beschikbare informatie over opleiding te beperkt is. Zo is het onderscheid naar type opleiding niet vanzelfsprekend. Ook de operationalisering van ‘werkgeversopleiding’ is niet zuiver.

³ Tijdelijke werknemers die om flexibilitairen werden aangenomen.