

Cahier 5: Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?

Anneleen Forrier, Luc Sels, Geert Van Hoetegem, Hans De Witte & Tom Vander Steene

VOORWOORD

In het kader van het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktreportering, kortweg VIONA, werd een onderzoeksproject opgestart met betrekking tot flexibilisering van de arbeid. Het project kreeg de volgende titel toegedicht: De impact van de institutionele context op de flexibiliteitspolitiek van industriële en dienstverlenende bedrijven en de gevolgen voor de kwaliteit van de organisaties en de kwaliteit van de arbeid. Dit cahier is een gedeeltelijke rapportering van dit onderzoeksproject.

Hoofddoel van het onderzoek is inzicht te verwerven over de impact van de institutionele context op arbeidsflexibiliteit, over de wijze waarop ondernemingen flexibiliteit hanteren in de organisatie en over de effecten die arbeidsflexibiliteit heeft op de kwaliteit van de arbeid. De vraagstelling is vrij breed en daarom is geopteerd voor een tweeledig onderzoek nadat een conceptuele uitklaring van arbeidsflexibiliteit opgesteld was.

Het eerste onderzoeksluik behandelt enerzijds de impact van de institutionele context en anderzijds de organisationele implementatie en mix van flexibiliteit. Methodologisch is dit vertaald in een macro-economische en een micro-economische analyse. Op basis van macro-economische data wordt de evolutie van diverse flexibiliteitsinstrumenten geschetst in het licht van de evolutie op het institutionele vlak. Hierbij worden België en Nederland tegenover elkaar geplaatst. Op basis van Belgische en Nederlandse casestudies analyseren we op micro-niveau in drie sectoren de flexibiliteitspolitiek van ondernemingen. Dit methodologisch kader laat toe om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Heeft de institutionele context (wijze van regelgeving) al dan niet een invloed op de wijze waarop vormen van arbeidsflexibilisering ingeschakeld worden in het capaciteitsbeheer?

Welke functies vervullen de diverse vormen van temporele en contractuele flexibiliteit?

Kan eenzelfde flexibiliteitsbehoefte door verschillende flexibiliteitsmaatregelen opgevangen worden?

Kan de afhankelijkheid van vormen van temporele/contractuele flexibilisering verlaagd worden door de structurering van productieprocessen op een andere manier aan te pakken?

Op welke wijze beïnvloedt de keuze voor bepaalde flexibiliteitsinstrumenten de

personeelsbezetting in bedrijven?

Het tweede onderzoeksluik behandelt de impact van de contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid. Methodologisch is dit vertaald in een representatieve bevraging van drie groepen werknemers: tijdelijke arbeidskrachten, uitzendkrachten en vaste werknemers. Centrale vraag is of vaste werknemers anders scoren dan tijdelijke werknemers op arbeidsvoorwaarden, -inhoud, -omstandigheden en -verhoudingen. Verder gaan we na of slechtere scores op de kwaliteit van de arbeid zich vertalen naar welzijn en in individuele en collectieve stresshantering. Dit onderzoeksluik levert een antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

Zijn vormen van contractuele en temporele flexibiliteit van toepassing op dezelfde of verschillende groepen werknemers?

Welk is de aard van de band tussen flexibiliteit en kwaliteit van de arbeid?

Welke houding nemen de betrokken werknemers aan met betrekking tot contractuele flexibiliteit? Hoe beoordelen ze de flexibiliteit waarmee ze geconfronteerd worden?

Welk zijn de consequenties van de band tussen flexibele arbeid en kwaliteit van de arbeid voor de individuele werknemer?

De rapportering is opgedeeld in thematische cahiers.

Het cahier '*Feiten en cijfers van flexibiliteit*' verdiept zich in de conceptuele discussie rond flexibiliteit en geeft een 'flexibele' stand van zaken in België. Tot slot worden de onderzoeksvragen waarop dit project antwoorden formuleert, aangehaald.

Het cahier '*Methodologie*' is gewijd aan de methodologische kenmerken van het onderzoek. De onderzoeksvragen worden hierbij verder belicht waarna de methodologie van de cases en de survey uit de doeken wordt gedaan. Dit cahier ontsluit ook de vragenlijsten.

In het cahier '*De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België-Nederland*' gaan we dieper in op het capaciteitsbeheer van organisaties en de impact van de institutionele context. Op basis van theorie en institutionele regelgeving worden een aantal hypothesen naar voren gebracht. Vervolgens worden deze hypothesen getoetst aan de hand van cijfers op macroniveau en aan de hand van casestudies (microniveau). Dit cahier formuleert een antwoord op de onderzoeksvragen van het eerste onderzoeksluik.

Het cahier '*Gelijk loon voor gelijk werk?: Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers*' wordt volledig gewijd aan de effecten van contractuele flexibiliteit op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Hierbij worden zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden behandeld (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Een nieuwe vorm van werkzekerheid?*' behandelt de verhouding tussen flexibiliteit enerzijds en employability en opleiding anderzijds. Hierbij worden deuren geopend naar het debat over flexicurity (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Contractueel flexibele werknemers: Wie zijn ze en waarom doen ze het?*' behandelt de vraag naar de persoonskenmerken van de contractueel flexibelen en hun motieven voor tijdelijk werk (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*' gaat dieper in op de effecten van contractuele flexibiliteit op de kwaliteit van de arbeid en het welzijn van de werknemers (tweede onderzoeksluik).

Het cahier '*Flexibel, zeker? Reflecties over flexibiliteit en (on)zekerheid*' ten slotte vat de conclusies samen, formuleert reflecties op basis van de onderzoeksresultaten en zet een stap in de richting van beleidsgerichte aanbevelingen.

INHOUD

Inhoud	v	
1	Inleiding	1
2	Employability. Wat betekent het nu precies?	3
2.1	Een puzzel met veel stukjes	3
2.2	Operationalisering van het begrip employability	5
2.2.1	Actuele inzetbaarheid	6
2.2.2	Vermogen en bereidheid	6
2.2.3	Effectueringscondities	7
2.2.4	Geschikt werk	7
3	Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Enkele hypothesen.	7
3.1	Vergelijking van de effectueringscondities	7
3.1.1	Opleiding	7
3.1.2	Interne mobiliteit en brede inzetbaarheid	9
3.2	Verschillen in bereidheid en vermogen	10
3.2.1	Mobiliteit	10
3.2.2	Opleiding	11
3.2.3	Brede inzetbaarheid	12
3.3	De vergelijking van de employability van tijdelijke en vaste werknemers	13
4	Methodologie	13
5	Actuele inzetbaarheid. De arbeidsmarktpositie van tijdelijke werknemers	14
5.1	Biografische kenmerken	16
5.2	De kans op een vast contract bij de huidige werkgever	19
6	Employability indicatoren	29
6.1	Mobiliteitsbereidheid- en vermogen	29
6.1.1	Mobiliteitsbereidheid.	32
6.1.2	Mobiliteitsvermogen.	39
6.2	Opleidingsbereidheid en -vermogen	41
6.2.1	Opleidingsbereidheid	43
6.2.2	Opleidingsvermogen.	50
6.3	Bereidheid en vermogen tot brede inzetbaarheid	53
7	Employability en de werkgever	58

7.1	Opleiding	58	
7.2	Brede inzetbaarheid en interne mobiliteit	66	
8	Geschikt werk	70	
9	Conclusie	73	
9.1	Recht op levenslang leren	77	
9.2	Flexicurity	79	
	Bijlage	83	
	Bibliografie	84	
1	Inleiding		

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. Terwijl in 1990 in het Vlaams Gewest 5% van alle loontrekkende werknemers werkte met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, was dat in 1999 al ongeveer 10% (Steunpunt WAV, 2000). Het tijdelijk dienstverband is de meest verspreide vorm van tijdelijke arbeid (57,6%, in 1999). 18% van de tijdelijke werknemers is als uitzendkracht aan de slag. De overige 24% bestaat uit stagiairs, personen die actief zijn in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA) en jongeren met een studentencontract.

Er gaan steeds meer stemmen op dat levenslange werkzekerheid bij dezelfde werkgever op de helling komt te staan door deze 'vertijdelijking van de loonarbeid' (de Grip et al., 1999; Gaspersz & Ott, 1996). De Beleidsnota 2000-2004 van minister van Werkgelegenheid Landuyt heeft het over een veranderend loopbaanmodel waarin mensen steeds vaker worden geconfronteerd met baanonzekerheid en niet langer kunnen rekenen op levenslange tewerkstelling bij één werkgever. 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. (Gaspersz & 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 meer zelf verantwoordelijkheid nemen 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 in taken en aangepaste functies aanbieden. Volgens Gaspersz & Ott (1996) bestaat de ruilrelatie tussen werkgever en werknemer niet langer uit een salaris en de zekerheid van de werkgever in ruil voor permanente loyaliteit en goede prestaties van de werknemer. Maar eerder uit een salaris en mogelijkheden die de werkgever biedt om die employability te vergroten tegenover de inzet en betrokkenheid van de werknemer bij het uit te voeren werk. Werknemers hebben primair een loyaliteit aan de eigen loopbaan.

Op het eerste gezicht passen de vertijdelijking van de arbeidsrelatie en 'life long 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 long employability' haaks staan op elkaar. Delsen argumenteert dat een grotere contractuele flexibiliteit de onzekerheid vergroot en ten koste gaat van de stabiliteit die noodzakelijk is voor de realisatie van interne flexibiliteit en de

employability van werknemers. Employability-bevordering gaat gepaard met hoge kosten aan training en opleiding. Deze investering kan echter maar worden terugverdiend als werknemers voldoende lang in het bedrijf blijven werken. Opleiding die er op gericht is de employability van werknemers te verhogen, versterkt echter de positie van de werknemers op de externe arbeidsmarkt. De kans neemt daarmee 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 (Gaspersz & Ott, 1996). Dit gaat natuurlijk ten koste van de externe flexibiliteit. Bij toenemende extern numerieke flexibiliteit bestaat dan weer het gevaar voor onderinvestering in scholing. Toename van extern 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 korte termijn resultaten te halen binnen de huidige job kan echter ten koste gaan van deze langere termijn doelstellingen. Onderzoek in Amerika 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. We buigen ons in dit luik over deze thematiek. We willen nagaan of werknemers die minder werkzekerheid genieten, minder inzetbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt. Dit zou wijzen op een cumulatie van risico's. Om dat na te gaan, willen we een antwoord formuleren op volgende onderzoeksvragen:

1. Krijgen tijdelijke werknemers en vaste werknemers 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?

De antwoorden op deze twee vragen moeten ons een staat stellen een antwoord te formuleren op de derde, overkoepelende onderzoeksvraag:

3. Zijn tijdelijke werknemers minder 'employable' dan vaste werknemers?

De tekst is als volgt opgebouwd. In een eerste luik verduidelijken we hoe we het begrip employability definiëren binnen dit onderzoek. In het tweede luik diepen we, op basis van een literatuurstudie, het verband tussen tijdelijke arbeidsrelaties en employability verder uit. We eindigen met enkele statistische analyses die tot doel hebben de relatie tussen tijdelijke arbeidsrelaties en employability in kaart te brengen.

2 Employability. Wat betekent het nu precies?

'Employability' verwijst in hoofdzaak naar de noodzaak van brede en blijvende inzetbaarheid van werknemers. Niet zelden kan de employability-literatuur een euforische ondertoon worden aangewreven. Employability wordt vaak naar voor gebracht als "de panacee voor vele kwalen" (Thunnissen & de Lange, 2000). Aandacht voor employability zou niet alleen winstgevend zijn voor het individu maar ook voor de organisatie (van Dam, 1999; de Vries et al, 1999) en is de remedie van deze tijd om de belangen van werkgevers en werknemers op één lijn te krijgen. Om te kunnen reageren op turbulenties in de omgeving willen bedrijven beschikken over multi-inzetbare werknemers. Tegelijkertijd heeft de werknemer er alle baat bij 'employable' te zijn. In een wereld waarin werkzekerheid wegvalt, is het belangrijk intern

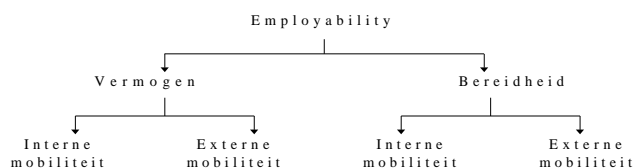
en extern mobiel en dus blijvend inzetbaar te zijn. Alle puzzelstukjes lijken mooi in elkaar te passen.

Thijssen (2000) situeert het concept employability binnen het "moderne" psychologische contract. Dit moderne psychologische contract gaat uit van ingrijpend veranderde verwachtingen die arbeidsorganisaties en arbeidskrachten ten aanzien van elkaar hebben. Van arbeidsorganisaties wordt verwacht dat ze faciliteiten zullen bieden om de employability te waarborgen en te verbeteren. Opleidingen aanbieden die functie- en organisatie-overstijgend zijn of instrumenten ter beschikking stellen om loopbaanmogelijkheden te toetsen zijn enkele mogelijke voorbeelden. Van arbeidskrachten wordt verwacht dat zij bereid en in staat zijn om deze faciliteiten te benutten en dat ze zelf verantwoordelijkheid dragen voor hun loopbaankeuzes en -inspanningen. Het komt er dus op neer dat arbeidskrachten zelf de verantwoordelijkheid dragen voor hun loopbaan en ontwikkeling maar dat de bedrijven hun daar de nodige ondersteuning bij bieden.

Veel employability-literatuur is nogal normatief getint. Zoals wel vaker het geval is bij normatieve literatuur, zou ook hier enige conceptuele verduidelijking het debat ten goede kunnen komen. 'Employability' blijkt een nogal diffuus begrip te zijn dat juist door die vaagheid tegelijkertijd voor verschillende karren kan worden gespannen.

2.1 Een puzzel met veel stukjes

In bepaalde stromingen wordt employability gezien als een werknemerskarakteristiek. Binnen de definiëring van employability als werknemerskarakteristiek kunnen we een onderscheid maken tussen definities die de nadruk leggen op de capaciteit of het *vermogen* van de werknemer om werk te vinden en te behouden (Wilk & Sackett, 1996) en andere die meer de wil of de *bereidheid* van de werknemer om werk te vinden en te behouden benadrukken (Noe & Barber, 1993). Er zijn ook definities die beide aspecten integreren (van der Velde & van den Berg, 1999; Gaspersz & Ott, 1996; de Grip et al. 1999; van Dam, 1999). Verder kan de permanente inzetbaarheid gelden voor de interne arbeidsmarkt binnen de organisatie, *interne employability* (van der Velde & van den Berg, 1999; van der Heijden, 2000), of voor de externe arbeidsmarkt, *externe employability* (Gaspersz & Ott, 1996) of voor beide (van Dam, 1999; de Vries, et al., 1999; Paauwe & Hoeksema, 1996; Delsen, 1998). We geven de verschillende aspecten van employability schematisch weer in figuur 1.



Figuur 1 Employability, een gelaagd begrip

Daarnaast wordt het bevorderen van employability ook benaderd vanuit het belang van de organisatie. Employability heeft dan het karakter van een door werkgevers gewenste meta-eigenschap, een eigenschap die door de werkgever gewenste attitudes, kennis en

vaardigheden in zich verenigt (de Grip et al., 1999). De aandacht gaat dan vooral naar het opbouwen van een bedrijfsbeleid gericht op de ontwikkeling van *functionele flexibiliteit* (Paauwe & Hoeksema, 1996; Gaspersz & Ott, 1996; Gaspersz, 1999; de Vries et al., 1999). De stromingen die employability benaderen vanuit bedrijfsoogpunt richten de focus van employability vaak eenzijdig op het vermogen tot interne mobiliteit van het personeel.

Door deze veelheid aan definities en accenten binnen het employability-debat, is het niet steeds duidelijk bij wie de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van employability wordt gelegd. Waar voor de ene groep auteurs de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn inzetbaarheid binnen de organisatie en op de externe arbeidsmarkt (van der Velde & van den Berg, 1999; van Dam, 1999), leggen andere auteurs meer de nadruk op de mogelijkheden tot ontplooiing die de werkgever biedt of zelfs op het werkgelegenheidsbeleid van de overheid (Outin, 1990; IAO, 2000). Denk in dit verband aan de plannen die op Vlaams niveau vorm krijgen om een recht op loopbaanbegeleiding in te stellen (Task Force Loopbaanbegeleiding, Koning Boudewijn Stichting). Employability wordt zo dus een containerbegrip dat te pas en te onpas als toverwoord opduikt.

De categorisering van bestaande definities door Thijssen (1998; 2000) helpt om weer wat klaarheid in het debat te brengen. Thijssen constateert een gelaagdheid in de definities en komt zo tot een indeling: een kerndefinitie, een verruimde definitie en een alomvattende definitie.

1. In de kerndefinitie wordt employability omschreven als de persoonlijke geschiktheid om werk te verrichten. Het gaat dan om de actuele inzetbaarheid van werknemers. Employability is dan 'het geheel van persoongebonden mogelijkheden om een diversiteit aan functies op een gegeven arbeidsmarkt adequaat te *kunnen* vervullen' (Thijssen, 2000, p. 17). In deze definitie komt dus enkel het *vermogensaspect* van employability aan bod.
2. De verruimde definitie kijkt niet enkel naar de actuele inzetbaarheid maar ook naar de persoonsgebonden kwaliteiten die het mogelijk maken om de gegeven inzetbaarheid uit te breiden en te exploiteren. Naast het vermogen wordt de *bereidheid* van werknemers om hun actuele inzetbaarheid te benutten en te vergroten aan het begrip employability toegevoegd. Employability wordt omschreven als 'het geheel van persoonsgebonden factoren die de toekomstige positionering op een gegeven arbeidsmarktsegment beïnvloeden.' (Thijssen, 2000, p.18).
3. De alomvattende definitie bevat daarnaast ook de *'effectueringscondities'* of de contextgebonden factoren die het effectueren van de inzetbaarheid stimuleren of belemmeren. Het gaat ten eerste om contextgebonden factoren die de inzetbaarheid helpen verruimen, zoals scholingsfaciliteiten die werkgevers bieden. Ten tweede betreft het factoren die mee bepalen of individuen hun inzetbaarheid daadwerkelijk kunnen benutten op de arbeidsmarkt, zoals de arbeidsmarktconjunctuur of verdringing van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt. De alomvattende definitie van employability is 'het geheel van persoonsgebonden en contextgebonden factoren dat de toekomstige arbeidsmarktpositie op een gegeven arbeidsmarkt zal beïnvloeden'. (Thijssen, 2000. p. 18). Binnen deze alomvattende definitie krijgt employability een tijd- en plaatsgebonden karakter dat afhankelijk is van de persoonlijke en arbeidsmarktcontext. Wie hier en nu 'moeilijk te plaatsen' is, kan op een ander tijdstip of een andere plaats wel zeer 'employable' zijn als gevolg van wijzigingen in de persoonlijke kenmerken of in het aantal of de vereisten van beschikbare banen (Delsen, 1998). De discussie rond employability binnen de IAO kadert binnen deze alomvattende definitie. Zo onderstreept de IAO (2000) het volgende: "Workers' employability can only be sustained in an economic environment that promotes job growth and rewards individual and collective investments

in human resources training and development".

We sluiten ons in dit onderzoek aan bij de alomvattende definitie van employability van Thijssen. Binnen deze definitie is employability niet langer een statische eigenschap van een persoon maar krijgt het een tijd- en plaatsgebonden karakter. Bovendien heeft deze alomvattende definitie oog voor de verschillende betrokken partijen in het employability-debat. In de volgende paragraaf lichten we toe hoe we het begrip employability operationaliseren.

2.2 Operationalisering van het begrip employability

In dit cahier bestuderen we de employability op basis van survey resultaten. 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 survey. We houden het daarom bij enkele indicatoren die elk hun relevantie hebben en een indicatie kunnen geven van de tewerkstellingskansen. We meten 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. Deze facetten zijn afgeleid van de alomvattende definitie van Thijssen.

2.2.1 Actuele inzetbaarheid

Een eerste facet van 'employability' is de actuele inzetbaarheid. De actuele inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is moeilijk rechtstreeks vast te stellen. We kijken daarom naar enkele persoonskenmerken die in andere studies zijn aangemerkt als bepalend voor de positie op de arbeidsmarkt, zoals leeftijd, geslacht en diploma.

2.2.2 Vermogen en bereidheid

We gaan ook dieper in op de persoonsgebonden aspecten die zowel het vermogen als de bereidheid van tijdelijke werknemers en vaste werknemers bepalen om hun actuele en toekomstige inzetbaarheid te benutten én te vergroten.

Hiervoor halen we onze inspiratie bij de Grip et al. (1998, 1999). De Grip et al identificeren mobiliteit, opleiding en brede inzetbaarheid als drie factoren die bepalen in welke mate werknemers hun inzetbaarheid benutten en 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 sterker in naarmate de ervaring specifiek wordt.

Opleidingsbereidheid en -vermogen betekenen respectievelijk de bereidheid en het vermogen van werknemers om tijd en energie te steken in hun opleiding en ontwikkeling ter bevordering van de eigen inzetbaarheid. Wie kwalificatie-veroudering 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.

2.2.3 Effectueringscondities

We betrekken ook de contextgebonden factoren die de employability al dan niet helpen verruimen in de discussie. We behandelen de vraag of werkgevers evenveel mogelijkheden aan tijdelijke werknemers als aan 'vaste' werknemers bieden om hun employability te bevorderen. Ten eerste kijken we naar de functiekenmerken. Door voldoende variatie in taken 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. We betrekken hier dus ook de scholingsinspanningen van bedrijven in het verhaal.

2.2.4 Geschikt werk

Tenslotte gaan we na in hoeverre tijdelijke en vaste werknemers hun inzetbaarheid daadwerkelijk kunnen exploiteren. De survey die we bespreken is een eenmalige meting. We kunnen de werknemers dus niet volgen in de tijd maar enkel de huidige situatie evalueren. We kunnen enkel nagaan in hoeverre de tijdelijke en vaste werknemers momenteel over werk beschikken dat aangepast is aan hun niveau.

3 Tijdelijke arbeidsrelaties en employability. Enkele hypothesen.

Alvorens over te gaan tot de bespreking van de resultaten van het onderzoek, diepen we de onderzoeksvragen die we in de inleiding hebben geformuleerd verder uit. We belichten enkele theoretische kaders en resultaten van empirisch onderzoek die een afruil tussen externe flexibiliteit en employability doen vermoeden.

3.1 Vergelijking van de effectueringscondities

In de inleiding formuleerden we de volgende onderzoeksvraag:

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

We kijken eerst naar scholingsinspanningen van bedrijven. Daarna formuleren we enkele hypothesen in verband met mogelijkheden die werkgevers al dan niet bieden voor interne mobiliteit en brede inzetbaarheid.

3.1.1 Opleiding

Een van de voornaamste argumenten tegen de vertijdelijking van de arbeidsrelatie is dat ze

tot onderinvestering in menselijk kapitaal kan leiden. Een toename van het aantal tijdelijke contracten zou de investering in opleiding remmen. De redenering die hier achter schuil gaat, is dat het tijdelijk karakter van de arbeidsrelatie de bereidheid tot investeren aantast omdat de terugverdienperiode van de investering inkrimpt.

Deze redenering is gebaseerd op de Human Capital Theory (Becker, 1964; Mincer, 1974). Deze economische theorie staat centraal in debat over opleidingsinvesteringen. De Human Capital Theory veronderstelt dat bedrijven op een rationele manier investeren in menselijk kapitaal. Van een rationeel handelend bedrijf kan worden verwacht dat het enkel in training investeert wanneer de werknemersproductiviteit hierdoor voldoende toeneemt om de opleidingskost terug te winnen. De Human Capital Theory vertrekt van de veronderstelling dat de werknemersproductiviteit enkel afhankelijk is van werknemerskarakteristieken zoals leeftijd, anciënniteit en kwalificaties.

De Human Capital Theory maakt ook onderscheid tussen algemene en bedrijfsspecifieke opleiding. Bij *algemene opleiding* worden kwalificaties aangeleerd die ook buiten het bedrijf kunnen worden aangewend. Algemene opleiding vergroot de waarde (en kansen) van een werknemer op de externe arbeidsmarkt. Uit vrees dat dit soort investering zal worden 'afgesnoept' door andere bedrijven, zouden bedrijven weinig neiging vertonen in algemene kwalificaties te investeren. *Bedrijfsspecifieke opleiding*, daarentegen, verhoogt enkel de productiviteit van de werknemer bij de werkgever die de opleiding verstrekt. De hoeveelheid bedrijfsspecifieke training zou in verhouding staan tot de verblijfsduur in het bedrijf. Hoe groter de kans dat iemand het bedrijf binnenkort verlaat, hoe korter de tijd waarin de opleidingsinvestering kan worden teruggewonnen via een vergrote productiviteit.

Vanuit deze veronderstelling, maken tijdelijke werknemers minder kans op bedrijfsspecifieke training dan vaste werknemers. Tijdelijke werknemers hebben echter vooral baat bij overdraagbare kennis omdat ze zich zo beter kunnen profileren op de externe arbeidsmarkt (Ramioul, 1999). Volgens de Human Capital Theory vertonen bedrijven echter weinig neiging om te investeren in algemene opleiding. Dit geldt zowel voor vaste als voor tijdelijke werknemers.

Een vaak gehoorde kritiek op de Human Capital Theory is dat bedrijven in realiteit wel in algemene opleiding investeren. Informatie-economische perspectieven bouwen verder op de inzichten van de Human Capital Theory maar bieden een verklaring voor deze algemene opleiding binnen bedrijven. De informatie-economie verlaat de idee van een perfecte arbeidsmarkt en houdt rekening met informatie-asymmetrieën. Dit betekent dat niet alle spelers op de arbeidsmarkt over dezelfde informatie beschikken. Katz & Ziderman (1990) veronderstellen dat potentiële nieuwe werkgevers, alvorens aan te werven, niet alle informatie bezitten over de opleidingen die kandidaat werknemers hebben genoten. Zo kunnen ze bijvoorbeeld weinig zicht hebben op de aard en de hoeveelheid genoten on-the-job opleiding. Bedrijven die nieuwe werknemers rekruteren worden bijgevolg geconfronteerd met een extra risico, een extra informatiekost. De grootte van deze informatiekost is afhankelijk van verschillende factoren. Zo kunnen formele opleidingscertificaten de informatiekost indijken. Conform de ideeën van informatie-economisten zullen bedrijven, indien ze niet over voldoende betrouwbare informatie beschikken, de training van potentiële werknemers lager inschatten dan de bedrijven die de opleiding zelf gegeven hebben. De waarde van de opleiding is dan hoger voor de bedrijven die de investering hebben gedaan dan voor de bedrijven die de opgeleide werknemers 'afsnopen'. Precies daarom kunnen werkgevers er toch voor opteren zelf algemene opleiding te verschaffen. Informatie-asymmetrie verkleint immers de kans dat werknemers die een algemene bedrijfsopleiding hebben gekregen, worden afgesnoept door een ander bedrijf. Net zoals de Human Capital Theory behandelen de informatie-economische perspectieven opleiding louter als een investering. Ook binnen deze benadering beïnvloedt de duurtijd van de arbeidsrelatie de beslissing om te investeren

in opleiding. Tijdelijke werknemers zullen volgens deze benadering dan ook minder kans maken op algemene opleiding dan vaste werknemers.

Human Capital Theory en informatie-economie liggen vaak onder vuur omdat ze enkel de financiële baten en kosten van opleiding in ogenschouw nemen. Ondanks deze kritiek steunen we onze hypothese toch op deze economische benaderingen omdat ze het debat over opleidingsinvesteringen domineren. Bovendien liggen deze theorieën aan de basis van een van de voornaamste argumenten tegen de vertijdelijking van de arbeidsrelaties, namelijk onderinvestering in opleiding. De analyses laten bijgevolg toe de verklarende waarde van deze perspectieven te toetsen. Volgens de Human Capital Theory maken tijdelijke werknemers minder kans op bedrijfsspecifieke opleiding dan vaste werknemers. De informatie-economische perspectieven voegen daaraan toe dat tijdelijke werknemers ook minder kans maken op algemene opleiding dan vaste werknemers. We komen tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: Tijdelijke werknemers krijgen minder (algemene en bedrijfsspecifieke) opleidingskansen van hun werkgever dan vaste werknemers.

3.1.2 Interne mobiliteit en brede inzetbaarheid

Binnen de employability-literatuur wordt geargumenteed dat bedrijven willen beschikken over multi-inzetbare werknemers om te kunnen reageren op turbulenties in de omgeving. Werknemers die employable zijn, kunnen voor een verhoogde interne flexibiliteit zorgen waardoor de organisatie sneller kan inspelen op externe veranderingen (de Grip et al., 1999). Bedrijven hebben er dus alle baat bij om te beschikken over werknemers die verschillende taken en functies kunnen verrichten. Dit klinkt als een win-win situatie. Werknemers die regelmatig werkzaamheden verrichten die tot een andere functie behoren of die van functie veranderen, bouwen immers een bredere ervaring op en verbeteren zo hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De vraag is echter of bedrijven hun tijdelijke en vaste werknemers op dezelfde manier behandelen.

De arbeidsmarkt is niet homogeen. Ze is opgebouwd uit segmenten met geringe onderlinge mobiliteit. Denk hier aan het onderscheid dat Doeringer en Piore (1971) maken tussen een intern en extern segment, elk gekenmerkt door een eigen type arbeidsrelaties. Het interne segment kent betere banen met een betere verloning en meer promotiemogelijkheden met bijhorende trainingsfaciliteiten. Het externe segment bevat jobs met minder werkzekerheid, lagere verloning en minder promotiekansen. Auteurs als Atkinson (1984) beweren dat deze twee segmenten gericht zijn op een ander soort flexibiliteit. Het interne segment bestaat uit kernpersoneelsleden die de organisatie functionele flexibiliteit leveren. Het externe segment bevat perifere personeelsleden die instaan voor de numerieke flexibiliteit. Deze dualisering binnen de 'flexibele onderneming' stigmatiseert de tijdelijke werknemers tot een perifere werknemersgroep die instaat voor de uitvoering van gestandaardiseerde en enge taken die weinig scholing vragen en niet bedrijfsspecifiek zijn. Dit theoretisch kader leidt tot de hypothese dat tijdelijke werknemers een beperktere variatie aan taken hebben dan vaste werknemers. Dit is een verschil in effectueringscondities dat leidt tot een geringere employability van tijdelijke werknemers.

Hypothese 2a: Tijdelijke werknemers krijgen een beperktere variatie aan taken dan vaste werknemers.

Hypothese 2b: Tijdelijke werknemers verrichten minder regelmatig werkzaamheden die tot een andere functie behoren dan vaste werknemers.

Bovendien zouden tijdelijke werknemers minder carrièrekansen of doorstroommogelijkheden hebben binnen het bedrijf. Binnen 'de flexibele onderneming' is

de kans op doorstroming naar hogere functies groter voor 'insiders'. Tijdelijke werknemers wordt een job aangeboden, geen carrière. Vanuit deze veronderstelling krijgen tijdelijke werknemers minder kansen om verschillende functies uit te voeren binnen het bedrijf dan vaste werknemers.

Hypothese 3: Tijdelijke werknemers krijgen minder kansen om verschillende functies uit te voeren binnen hun bedrijf dan vaste werknemers.

3.2 Verschillen in bereidheid en vermogen

In de inleiding formuleerden we volgende onderzoeksvraag:

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

We formuleren hypothesen inzake mobiliteit, opleiding en brede inzetbaarheid.

3.2.1 Mobiliteit

Volgens Gaspersz & Ott (1986) worden werknemers geconfronteerd met het dilemma of ze zich aan hun werkgever moeten binden dan wel of ze hem moeten loslaten. Dit dilemma speelt nog meer voor tijdelijke werknemers. In hoeverre moeten ze zich aan een werkgever binden die hen geen toekomst binnen de organisatie kan garanderen? Van tijdelijke werknemers kunnen we verwachten dat ze hun positie op de externe arbeidsmarkt belangrijker vinden dan een verregaande commitment in de bedrijfscultuur (Ramioul, 1999). Tijdelijke werknemers zouden dus meer gericht zijn op externe dan op interne mobiliteit. Onderzoek van de Feyter et al. (2001) ondersteunt deze hypothese. Ze deden onderzoek naar de inzetbaarheid bij 2051 Nederlandse werknemers. Daaruit blijkt dat het werken aan de interne inzetbaarheid toeneemt wanneer de werknemers werken met een vaste aanstelling. Functie-uitbreiding en functieverandering bij de huidige werkgever werden als indicatoren van interne inzetbaarheid gebruikt.

De externe mobiliteit, gemeten aan de hand van de vraag of men de afgelopen drie jaar van werkgever is veranderd, neemt dan weer toe voor werknemers met een tijdelijke aanstelling. De vraag blijft dan wel of tijdelijke werknemers op eigen initiatief van werkgever veranderen. De Grip et al. (1999) wijzen er namelijk op dat zoekgedrag dat door exogene factoren wordt opgelegd niet als een indicatie van mobiliteitsbereidheid kan worden gezien. Voor tijdelijke werknemers is externe mobiliteit waarschijnlijk eerder een noodzaak of een negatieve keuze, bij gebrek aan werkzekerheid, dan een wens. Bovendien kunnen we ons ook afvragen of het mobiliteitsvermogen van tijdelijke werknemers niet lager ligt dan dat van vaste werknemers. Als tijdelijke werknemers inderdaad meer enge en gestandaardiseerde taken hebben en daarenboven minder kansen krijgen om bij de huidige werkgever van functie te veranderen, bouwen ze meer functiespecifieke ervaring op waardoor hun mobiliteitsvermogen afneemt.

We onderzoeken in hoeverre onderstaande hypothesen opgaan.

Hypothese 4: Tijdelijke werknemers zijn meer gericht op externe mobiliteit dan vaste werknemers.

Hypothese 5: De externe mobiliteit wordt bij tijdelijke werknemers vaker opgelegd door exogene factoren dan bij vaste werknemers.

Hypothese 6: Het mobiliteitsvermogen is lager bij tijdelijke werknemers dan bij vaste werknemers.

3.2.2 Opleiding

Thunnissen & de Lange (2000) beweren dat in het 'nieuwe' psychologische contract de verhoudingen uit balans zijn geraakt. De werkgever is bereid een goed salaris te geven maar kan een toekomst binnen de organisatie niet garanderen. De werkgever stelt de eis dat de werknemer zich blijft ontwikkelen en scholen, maar hij kan geen garantie geven dat de vruchten daarvan in zijn eigen organisatie kunnen worden geplukt. De vraag is dan ook of tijdelijke werknemers, die minder aanspraak kunnen maken op een toekomst bij hun huidige werkgever, bereid zijn om die investering te doen. Als we de Human Capital-gedachte doortrekken, kunnen we ervan uitgaan dat tijdelijke werknemers weinig neiging vertonen zelf te investeren in bedrijfsspecifieke kennis. Werknemers hebben enkel belang bij bedrijfsspecifieke opleiding als ze in dienst blijven van deze werkgever. Deze investering is dus maar rendabel als ze enige tijd bij hun werkgever zouden kunnen blijven. Investering in algemene opleiding, daarentegen, vergroot de kansen op de externe arbeidsmarkt. Tijdelijke werknemers zouden er dus alle voordeel bij hebben in algemene opleiding te investeren.

Empirisch onderzoek naar de deelname aan opleiding van tijdelijke werknemers belicht vaak andere facetten waardoor het moeilijk is om een éénduidig beeld te krijgen. Bovendien spreken de resultaten elkaar soms tegen. Onderzoek in Amerika 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). De Feyter et al. (2001) komen tot de vaststelling dat vaste werknemers meer deelnemen aan functiegerichte scholing dan tijdelijke werknemers. De mate waarin algemene scholing wordt gevolgd verschilt niet tussen tijdelijke en vaste werknemers. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat algemene scholing minder vaak wordt gefinancierd door de werkgever. Vaste werknemers haken dan misschien vlugger af terwijl tijdelijke werknemers meer de neiging vertonen om zelf hun algemene opleiding te financieren. De Feyter et al. maken echter geen onderscheid in de financiering van de opleiding. Delsen (1998) stelt vast dat de deelname aan scholing globaal genomen lager is voor werknemers met een flexibel arbeidscontract. Hij verwijst verder naar een onderzoek van Jonker et al. (1997) waaruit blijkt dat de deelname aan scholing door vaste werknemers vaker wordt betaald door de werkgever (78%) dan de deelname aan scholing door flexibele werknemers (47%). 41% van de flexibele werknemers betaalt zijn opleiding volledig zelf. Bij de vaste werknemers is dat slechts 18%. Resultaten van het Steunpunt WAV (2000) tonen dan weer aan dat de deelnamekansen aan opleidingen groter is voor tijdelijke werknemers dan voor vaste werknemers. Ze zoeken de verklaring bij het feit dat het wellicht vaak gaat om nieuwe werknemers die met een proefcontract worden aangenomen en onmiddellijk deelnemen aan initiële bedrijfsopleiding.

We gaan uit van de hypothese dat tijdelijke werknemers over het algemeen minder deelnemen aan opleiding omdat ze minder opleidingskansen krijgen van hun werkgever. De tijdelijke werknemers die opleiding volgen, investeren zelf meer tijd en geld in hun opleiding dan vaste werknemers die aan opleiding deelnemen. Deze investering gaat vooral uit naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen.

Hypothese 7: Tijdelijke werknemers nemen minder deel aan opleiding dan vaste werknemers.

Hypothese 8: De tijdelijke werknemers die opleiding volgen investeren zelf meer in hun opleiding dan vaste werknemers.

Hypothese 9: De opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers gaat vooral uit naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen.

3.2.3 Brede inzetbaarheid

De discussie rond brede inzetbaarheid sluit nauw aan bij die rond mobiliteit. Doordat de huidige werkgever geen toekomst kan garanderen binnen zijn organisatie, kunnen we verwachten dat tijdelijke werknemers minder bereid zullen zijn om af en toe taken te verrichten die niet tot hun huidige takenpakket behoren. Bovendien vermoeden we dat ze hiervoor minder kansen krijgen van hun werkgever. Daardoor wordt hun ervaring specifiek en neemt hun vermogen tot brede inzetbaarheid af. Beide effecten versterken elkaar. Bij de discussie over mobiliteit verwezen we reeds naar het onderzoek van de Feyter et al. (2001) waaruit blijkt dat tijdelijke werknemers minder functie-uitbreidingen kennen dan vaste werknemers. We formuleren de volgende hypothesen:

Hypothese 10a: Tijdelijke werknemers zijn minder bereid tot brede inzetbaarheid dan vaste werknemers.

Hypothese 10b: Tijdelijke werknemers zijn minder in staat tot brede inzetbaarheid dan vaste werknemers.

3.3 De vergelijking van de employability van tijdelijke en vaste werknemers

In de inleiding formuleerden we de volgende overkoepelende onderzoeksvraag:

Zijn tijdelijke werknemers minder 'employable' dan vaste werknemers?

Bovenstaande argumenten doen een afruil tussen externe flexibiliteit en employability vermoeden. De belangen van werkgevers en tijdelijke werknemers inzake employability staan niet op één lijn.

Employability is geen statisch gegeven maar kan exponentieel groeien. Functie-uitbreiding, functie-verandering en externe mobiliteit zijn enerzijds middelen om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen maar anderzijds ook het resultaat van een grotere inzetbaarheid. Wie meer functies heeft doorlopen, zou meer inzetbaar zijn. Wie meer inzetbaar is, heeft dan weer meer kansen op verdere mobiliteit. Een nieuwe functie betekent vervolgens nieuwe kennis en vaardigheden waardoor de inzetbaarheid weer vergroot. We krijgen een soort sneeuwbaaleffect. Bedrijven die hun werknemers kansen geven om hun employability te bevorderen, kunnen die sneeuwbal in gang zetten en dus de mate waarin werknemers in de toekomst hun inzetbaarheid kunnen vergroten versterken. Een employability-beleid van bedrijven dat enkel gericht is op vaste werknemers zou dan ook aanleiding kunnen geven tot een steeds verdere dualisering op de arbeidsmarkt. Employability kan dan allermindst als een alternatief voor werkzekerheid naar voor worden geschoven. Alvorens we deze conclusie kunnen onderschrijven, moeten we echter eerst nagaan of we voor alle hierboven geformuleerde hypothesen empirische ondersteuning vinden.

4 Methodologie

De resultaten in dit cahier hebben enkel betrekking op de *werknemersbevraging* binnen dit ruimere onderzoek. De wijze waarop de werknemers werden bevraagd, kwam in cahier 2, 'Methodologie', reeds aan bod. In wat nu volgt vatten we kort de krachtlijnen van het

onderzoeksopzet samen.

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 steekproef getrokken die gestratificeerd was naar leeftijd en geslacht van de populatie. De *uitzendkrachten* werden via een van de grootste uitzendbureaus van België benaderd. De respons bij de uitzendkrachten ligt op 273 respondenten (op een totaal van 1000 vragenlijsten). Dit betekent dat we een respons van 27,3% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 227 respondenten (83,15% van de basisrespons). De steekproef uitzendkrachten is representatief voor de populatie uitzendkrachten wat hun verdeling naar geslacht en leeftijd betreft.

De *werknemers in tijdelijk dienstverband* (contract van bepaalde duur) werden via de VDAB benaderd. De respons bij deze tijdelijken ligt op 380 respondenten (op een totaal van 1000 vragenlijsten). Dit betekent dat we een respons van 38% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 294 respondenten (77,37% van de basisrespons). Een deel van de uitval van de enquête bij tijdelijken is gec recupereerd door overheveling naar de groep van vaste werknemers. De steekproef werknemers met een contract van bepaalde duur is eveneens representatief wat hun verdeling naar geslacht en leeftijd betreft. In totaal werden gegevens verzameld over 521 tijdelijke werknemers. Dit is een vrij omvangrijk aantal, waardoor betrouwbare analyses kunnen worden uitgevoerd.

De steekproef bij de *vaste werknemers* (met een contract van onbepaalde duur) werd getrokken via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De respons bij de vaste werknemers ligt op 192 respondenten (op een totaal van 800 vragenlijsten). Dit betekent dat we een respons van 24% hebben. Door uitval om diverse redenen wordt het bestand gereduceerd tot 141 respondenten (73,44% van de basisrespons). Een deel van de uitval van de enquête bij werknemers in tijdelijk dienstverband, kon evenwel worden gec recupereerd. Alle respondenten van de groep werknemers in tijdelijk dienstverband waarvan bleek dat ze een eigenlijk een contract van onbepaalde duur hadden, werden overgeheveld en gedefinieerd als deel van de groep vasten. Zodoende omvat de groep vasten 179 respondenten. De steekproef werknemers met een contract van onbepaalde duur is representatief naar geslacht maar niet representatief wat hun verdeling naar leeftijd betreft. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de aandikking van de respons met respondenten uit de enquête bij werknemers in tijdelijk dienstverband die op een andere - lees jongere - wijze gestratificeerd was.

5 Actuele inzetbaarheid. De arbeidsmarktpositie van tijdelijke werknemers.

In dit eerste deel van de bespreking van de resultaten kijken we naar de actuele inzetbaarheid van tijdelijke werknemers. De actuele inzetbaarheid is moeilijk rechtstreeks vast te stellen. We bekijken daarom een aantal predictoren van de actuele inzetbaarheid (Thijssen, 2000). We bespreken enkele biografische kenmerken die van invloed zijn op de positie op de arbeidsmarkt. Van laaggeschoolden, vrouwen en jongeren wordt traditioneel beweerd dat ze minder kansen hebben op de arbeidsmarkt. In 1999 bedroeg de totale werkloosheidsgraad in Vlaanderen 7,2% (Steunpunt WAV, 2000). De werkloosheidsgraad bij de laaggeschoolden bedroeg 13,3%. Vrouwen kenden een werkloosheidsgraad van 9,8%. Onder de groep 15-24 jarigen was de werkloosheidsgraad 16,7%. Verder blijkt er een sterke relatie te bestaan tussen het huishoudtype en de arbeidsmarktsituatie (Steunpunt WAV, 2000). De snel groeiende nieuwe huishoudtypes hebben de slechtste arbeidsmarktsituatie, met een hoge werkloosheidsgraad bij zowel de alleenstaande moeders (23%) als de alleenstaanden zonder kinderen (bijna 10%).

De afgelopen jaren is de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen gestadig gestegen, van 60,8 % in 1996 tot 62,6 % in 1999 (+ 1,8%). Positief is dat groepen met een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt van deze groei konden genieten. Zo steeg de werkzaamheidsgraad in dezelfde periode met 4,3 % bij de vrouwen (Steunpunt WAV, 2000). De laaggeschoolden kenden vooral tussen 1998 en 1999 een groei in de werkzaamheidsgraad (1,1%). De banengroei in Vlaanderen werd vooral gerealiseerd door een aanhoudende groei van flexibele arbeidscontracten. Het aantal tijdelijke arbeidskrachten nam sterk toe. Het aandeel van tijdelijke banen groeide tussen 1996 en 1999 van 6,7% naar 9,4%. De vraag rijst nu of deze 'achtergestelde' groepen vooral via tijdelijke banen aan de slag kunnen.

We bekijken in wat volgt de samenstelling van de groepen vaste en tijdelijke werknemers naar leeftijd, geslacht, onderwijsniveau en huishoudtype. Vervolgens kijken we naar de mate waarin tijdelijke werknemers denken kans te maken op een vast contract. Blijven tijdelijke werknemers in een tijdelijk statuut hangen of denken ze de sprong naar een statuut met meer zekerheid te kunnen maken? Hierbij is het eveneens interessant na te gaan in welke mate leeftijd, geslacht, onderwijsniveau en huishoudtype deze mogelijke overgang van een tijdelijk naar een vast contract beïnvloeden. Als 'achtergestelde' groepen vooral via tijdelijke arbeid aan de slag zouden kunnen, rest immers nog de vraag of dit een volwaardige intrede op de arbeidsmarkt kan worden genoemd. Een antwoord op al deze vragen geeft een indicatie van de positie van tijdelijke werknemers op de arbeidsmarkt.

5.1 Biografische kenmerken

Tabel Vergelijking van opleidingsniveau, leeftijdsverdeling en geslacht voor tijdelijke werknemers respectievelijk vaste werknemers (1999, Vlaams Gewest).

	Vast werk	Tijdelijk werk	Tijdelijk dienstverband	Uitzendkrachten
Leeftijdsverdeling				
- 15-24	7,9%	37,7%	28,0%	45,9%
- 25-49	76,9%	57,5%	66,9%	50,4%
- 50+	15,2%	4,8%	5,2%	3,8%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Opleidingsniveau				
- laaggeschoold	31,0%	31,4%	23,9%	36,2%
- middengespoold	37,8%	37,4%	33,8%	48,6%
- hooggeschoold	31,2%	31,2%	42,3%	15,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Geslacht				
- man	59,9%	39,8%	34,5%	56,8%
- vrouw	41,1%	60,2%	65,5%	43,2%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: NIS EAK

Tijdelijke werknemers zijn gemiddeld beduidend jonger dan vaste werknemers. Het aandeel tijdelijke werknemers tussen 15 en 24 jaar was in 1999 in Vlaanderen vijf keer zo groot als het aandeel vaste werknemers van dezelfde leeftijdsgroep. Een ander opvallend verschil is dat de vrouwen een meerderheid vormen onder de tijdelijke werknemers. In 1999 was bijna 60% van de tijdelijke werknemers in Vlaanderen vrouw. Slechts 40% van de vaste werknemers is vrouw. Naar onderwijsniveau zijn er weinig verschillen. De middengespoolden zijn zowel bij vaste als bij tijdelijke werknemers iets meer vertegenwoordigd.

Verder zijn er enkele opmerkelijke verschillen tussen werknemers in een tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. Van de werknemers in tijdelijk dienstverband is twee derde vrouw. Bij de uitzendkrachten zijn er net iets meer mannen dan vrouwen (56,8%). Een groot deel van de werknemers in tijdelijk dienstverband is bovendien hooggeschoold (42,3%). Bij de uitzendkrachten is bijna de helft middengeschoold (48,6%). Ook het percentage laaggeschoolden ligt hoger bij de uitzendkrachten (36,2% tov. 23,9%). De gemiddelde leeftijd ligt iets hoger bij de werknemers in een tijdelijk dienstverband. Ongeveer 5,2% is ouder dan 50 jaar. Bij de uitzendkrachten is dat nog geen 4%.

Wanneer we kijken naar de kenmerken van de tijdelijke werknemers uit ons bestand, komen we tot vrij gelijkaardige vaststellingen (tabel 2).

Tabel Vergelijking van 'biografische kenmerken' van tijdelijke en vaste werknemers

	Vast werk	Tijdelijk werk	Sign.	Tijdelijk dienstverband	Uitzendkrachten	Sign.
Aantal respondenten (totaal)	179	521		294	227	
Leeftijd:			***			n.s.
Jonger dan 25 jaar	6,1%	33,8%		32,4%	35,6%	
25-29 jaar	18,4%	23,9%		23,2%	24,9%	
30-34 jaar	11,2%	14,9%		15,7%	13,8%	
35-39 jaar	11,7%	10,2%		9,2%	11,6%	
40-45 jaar	24,6%	8,7%		9,2%	8,0%	
Ouder dan 45 jaar	27,9%	8,5%		10,2%	6,2%	
Geslacht:			***			**
Man	60,7%	45,1%		38,7%	53,3%	
Vrouw	39,3%	54,5%		61,3%	46,7%	
Hoogst behaald diploma:			**			***
Lager onderwijs of geen dipl.	8,4%	7,5%		8,2%	6,7%	
Lager secundair onderwijs	20,7%	13,3%		13,0%	13,8%	
Hoger secundair + leercontract	31,8%	41,9%		32,1%	54,7%	
Hoger onderwijs, korte type	12,7%	20,1%		25,6%	12,9%	
Hoger onderwijs, lange type	20,7%	13,9%		18,4%	8,0%	
Andere opleidingen (bv. VDAB)	5,6%	3,3%		2,7%	4,0%	
Alleenstaand	26,1%	48,3%	***	49,7%	46,4%	n.s.
Alleenstaand met kinderen	3,3%	8,5%	n.s.	8,5%	8,4%	n.s.
Ongehuwde moeder	3,3%	5,4%	n.s.	7,1%	3,1%	*
Ongehuwde vader	0%	3,1%	n.s.	1,4%	5,3%	**
Gehuwd of samenwonend	73,9%	51,7%	***	50,3%	53,6%	n.s.
Enige kostwinner	11,7%	9,1%	n.s.	6,8%	11,9%	*
Enige kostwinner met kinderen	6,1%	4,6%	n.s.	3,4%	6,1%	n.s.
Man	5,1%	3,5%	n.s.	1,7%	5,7%	**
Vrouw	1,1%	1,1%	n.s.	1,7%	0,4%	n.s.

Is het doen van tijdelijke arbeid een bewuste keuze?:				***
Ja	/	30,7%	22,8%	40,8%
Neen	/	69,3%	77,2%	59,2%

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

De tijdelijke werknemers in ons bestand zijn gemiddeld genomen jonger dan de vaste werknemers. Ook hier is het aandeel tijdelijke werknemers jonger dan 25 jaar ongeveer 5 keer zo groot als het aandeel vaste werknemers van dezelfde leeftijdsgroep. Bij de vaste werknemers zijn de mannen in de meerderheid, terwijl de groep van de tijdelijke werknemers meer vrouwen kent. De groep van de vaste werknemers kent iets meer hoger geschoolden dan de groep van de tijdelijke werknemers. Op dit punt wijkt de samenstelling van ons bestand licht af van die van de Vlaamse beroepsbevolking. Analyses tonen aan dat de respons van de vaste werknemers niet representatief is op de variabele 'opleidingsniveau' (Pearson's Chi Square: 13.0623, $p = 0.01$). Enige voorzichtigheid bij het interpreteren van de verdere resultaten is dus geboden. De groep van de vaste werknemers bestaat voor bijna drie vierden uit samenwonenden. Slechts een kleine meerderheid van de tijdelijke werknemers is gehuwd of woont samen met een partner. 9,1% van deze gehuwde of samenwonende tijdelijke werknemers is enige kostwinner. 48,3% van de tijdelijke werknemers is alleenstaand. Dit betekent in het totaal dat 57,4% van de tijdelijke werknemers enige kostwinner is. 13,2 % van de tijdelijke werknemers is enige kostwinner met kinderen. Bij de vaste werknemers is slechts 37,8% enige kostwinner. 9,4% van de vaste werknemers is enige kostwinner met kinderen. Een andere opvallende vaststelling is dat tijdelijke arbeid voor bijna 70% eerder een noodzaak dan een bewuste keuze is. Deze bevinding wordt verder uitgediept in het cahier 'Contractueel flexibele werknemers. Wie zijn ze en waarom doen ze het?' (De Witte et al., 2001).

We vinden gelijkaardige verschillen tussen de uitzendkrachten en de werknemers in tijdelijk dienstverband als degene die we hebben geconstateerd binnen de Vlaamse beroepsbevolking. Onder de werknemers in tijdelijk dienstverband vinden we verhoudingsgewijs meer vrouwen en hogeschoolden. Qua leeftijd vinden we geen significante verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband, al is een iets groter aandeel van de werknemers in tijdelijk dienstverband ouder dan 45 jaar. Het meest opmerkelijke verschil is echter dat ongeveer 40% van de uitzendkrachten bewust kiest voor tijdelijke arbeid. Bij de werknemers in tijdelijk dienstverband is dat slechts 22,8%. Opmerkelijk hierbij is bovendien dat de groep van de uitzendkrachten voor meer dan de helft uit mannen bestaat. Vaak wordt immers beweerd dat vrouwen vaker bewust zouden kiezen voor tijdelijke arbeid omdat dit een flexibele afstemming tussen gezin en arbeid vergemakkelijkt. Volgens de typologie van Lendfers & Nijhuis (1989) zouden tijdelijk werkende vrouwen dan vooral omschreven kunnen worden als 'overbruggers' die van tijdelijke contracten gebruik maken om gaten tussen andere activiteiten (gezinstaken) te vullen. Indien ze deel uitmaken van een klassiek 'kostwinnersgezin' waarin de man als voltijdse kostwinner optreedt en de vrouw via deeltijdse en/of occasionele jobs (overbrugging) voor een nuttige aanvulling van het gezinsinkomen zorgt, gaat de prestatie van tijdelijke arbeid door de vrouw ook met minder 'risico's' voor het gezinsinkomen gepaard. We vinden echter geen ondersteuning voor deze hypothese. We vinden geen significant verband tussen het geslacht en het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijke arbeid. Ook niet wanneer we de analyse afzonderlijk uitvoeren voor werknemers in tijdelijk dienstverband en voor uitzendkrachten. Uitzendarbeid zou zich meer lenen voor een dergelijke overbrugging. Nochtans telt de groep van uitzendkrachten meer mannen dan vrouwen. Bij de verdere bespreking van de motieven voor tijdelijk werk in het cahier 'Contractueel flexibele werknemers. Wie zijn ze en waarom doen ze het?' (De Witte et al., 2001), komt ook naar voor dat er geen verschillen in motieven zijn tussen mannen en

vrouwen.

Een mogelijke verklaring voor het groter aandeel vrouwen onder de werknemers in tijdelijk dienstverband zou kunnen zijn dat heel wat leerkrachten en mensen die in de overheidssector werken in dienst zijn met een tijdelijk contract. De onderwijssector en de overheidssector zijn twee sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn. Dit zou tevens een verklaring kunnen vormen voor het groter aandeel hogergeschoolden onder de werknemers in tijdelijk dienstverband.

De samenstelling van de groepen vaste en tijdelijke werknemers naar biografische kenmerken doet vermoeden dat een aantal 'achtergestelde' groepen op de arbeidsmarkt, zoals vrouwen, jongeren en alleenstaanden, via tijdelijke arbeid aan de slag kunnen. Het feit dat een overgrote meerderheid niet bewust kiest voor tijdelijke arbeid versterkt dit vermoeden.

5.2 De kans op een vast contract bij de huidige werkgever

Het is dan ook interessant om na te gaan in welke mate tijdelijke werknemers de transitie naar een vast contract kunnen maken. Hierbij gaan we eveneens na in welke mate leeftijd, geslacht, onderwijsniveau en huishoudtype de overgang van een tijdelijk naar een vast contract beïnvloeden.

Peeters (1999) onderzocht de kansen van tijdelijke werknemers om binnen het jaar over te gaan naar een contract van onbepaalde duur. Hiertoe deed ze enkele analyses aan de hand van de PSBH-data. Haar onderzoek toont aan dat werknemers jonger dan 25 jaar minder kans maken om binnen het jaar een vast contract te bemachtigen. Een andere belangrijke discriminerende variabele is de werkervaring. Wie een grotere werkervaring heeft, heeft een kleinere kans op een vast contract. Een mogelijke verklaring is dat mensen die ondanks hun grotere werkervaring nog steeds via tijdelijke arbeid aan de slag moeten, een slecht imago krijgen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat bedrijven minder geneigd zullen zijn om deze werknemers een vast contract aan te bieden. Anderzijds kan ook een verklaring langs de aanbodzijde worden gevonden. Werknemers kunnen blijvend opteren voor tijdelijke arbeid. Peeters argumenteert dat werknemers met de hoogste scholing vaker blijvend opteren voor tijdelijk werk. Groot (1990) wijst er op dat hoger geschoolden zich gemiddeld minder 'risico-avers' opstellen dan lager geschoolden. Hun hogere graad van 'employability' maakt hun werkzekerheid immers minder afhankelijk van de huidige werkgever. Kortom, hoog geschoolde tijdelijken zouden eerder te typeren zijn als 'professionals' die vast werk minder aantrekkelijk vinden of, omgekeerd, hoge werkzekerheid geen prioritaire arbeidsvoorwaarde vinden (Lendfers & Nijhuis, 1989). Om deze stelling te toetsen, onderzochten we het verband tussen het scholingsniveau en het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijke arbeid. We vinden enkel een significant verband binnen de groep van de uitzendkrachten. Daar blijkt inderdaad dat een groter aandeel van de hogergeschoolden bewust kiest voor tijdelijke arbeid (Cramer's $V = .237$; $p = .03$).

Een andere interessante vaststelling van Peeters' onderzoek is dat minimum één vierde van de tijdelijke werknemers binnen het jaar een contract van onbepaalde duur op zak heeft. De kans op een contract van onbepaalde duur stijgt niet meer significant na de tijdsspanne van één jaar. Er bestaat dus wel degelijk zoiets als een 'tijdelijke arbeid'-val.

De survey die we bespreken is een eenmalige meting. We kunnen dus niet nagaan in hoeverre tijdelijke werknemers na verloop van tijd effectief overgaan naar een vast contract. We hebben enkel informatie over de kans die tijdelijke werknemers denken te maken op een vast contract bij de huidige werkgever. Antwoorden waren mogelijk op een schaal van 1 (erg groot) tot 5 (erg klein of onbestaande). In afwijking van Peeters meten we de subjectieve inschatting van de kans op een vast contract bij de huidige werkgever eerder dan de feitelijke overgang van een tijdelijk contract naar een vast contract. De onderstaande

tabel toont aan hoe tijdelijke werknemers hun kansen op een vast contract inschatten. Uitzendkrachten schatten de kans op een vast contract bij hun huidige werkgever duidelijk hoger in dan werknemers in tijdelijk dienstverband.

Tabel Inschatting van de kans op een vast contract bij de huidige werkgever

	Erg groot	Eerder groot	Niet groot, maar ook niet klein	Eerder klein	Erg klein of onbestaande
Totaal (n = 507)	19,5%	16,2%	27,2%	17,8%	19,3%
Tijdelijk dienstverband (n = 284)	9,9%	15,5%	31,3%	19,0%	24,3%
Uitzendkrachten (n = 223)	31,8%	17,0%	22,0%	16,1%	13,1%

We voegen verschillende biografische kenmerken in één model om na te gaan wat de voornaamste kenmerken zijn die de inschatting van de kans op een vast contract doen toenemen. Om contrasterende groepen met elkaar te kunnen vergelijken werden de werknemers die de antwoordmogelijkheid 'niet groot maar ook niet klein' hadden aangestipt, uit de analyse geweerd (n=138). De binaire variabele (0/1 waarde) die we creëerden, differentieert zo de werknemers die de kans op een vast contract laag inschatten (waarde 0) van diegenen die de kans op een vast contract hoog inschatten (waarde 1). We willen hierbij nogmaals onderstrepen dat het hier enkel gaat om de individuele perceptie van de respondent. We nemen deze binaire variabele op als afhankelijke variabele in een logistische regressie. Als onafhankelijke variabelen nemen we de verschillende biografische kenmerken op die we hierboven hebben toegelicht. Daarnaast kan ook het functieniveau een rol spelen. Omwille van multi-collineariteitsproblemen kunnen we het functieniveau en het diplomaniveau echter niet in één analyse opnemen. Daarom voeren we twee afzonderlijke analyses uit. We geven eerst de resultaten van de afzonderlijke analyses weer (tabel 4-7) en bespreken ze vervolgens gezamenlijk.

Tabel De kans dat tijdelijke werknemers een vast contract denken te krijgen bij de huidige werkgever; diplomaniveau als onafhankelijke variabele (logistische regressie; n=325)³

R ² = 0.260	Coëfficiënt (B) ¹	Odds ratio ²	t-waarde
Constante	-.3425*		.3630
Man	-.5732	.5697	2.2556
Lager secundair onderwijs	-.0143	.9858	.0006
Hoger secundair + leercontract	.1610	1.1747	.0925
Hoger onderwijs, korte type	.1664	1.1811	.0855
Hoger onderwijs, lange type	-.9961	.3693	2.6813
Andere opleidingen (bv. VDAB)	-.1092	.8966	.0161
< 25 jaar	-.6099*	.5434	4.2743
> 45 jaar	-.8685*	.4196	3.9061
Alleenstaande	-.5289	.5892	2.1414
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	.2276	1.2555	.6984

Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-1.1734***	.3093	11.1086
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.5700	1.7682	3.0445
Contract van meer dan 1 jaar	1.4262**	4.1629	10.9131
Uitzendkracht	1.4142***	4.1131	22.9488
Interactie-effect tussen geslacht en al leenstaande	1.4102**	4.0969	7.0851

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

¹ Een coëfficiënt met een positief teken duidt er op dat het hebben van dit kenmerk de kans verhoogt dat de werknemer denkt een vast contract te zullen krijgen bij zijn huidige werkgever

² Een odds ratio groter dan één duidt op een positief verband, kleiner dan één op een negatief verband

³ Bij het diplomaniveau is 'lager onderwijs of geen diploma' de referentiegroep

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model waarin het diplomaniveau als onafhankelijke variabele werd opgenomen. Het logistische model voorspelt aan de hand van de onafhankelijke variabelen of iemand een hoge kans denkt te maken op een vast contract. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoe deze voorspelde waarden zich verhouden tot de geobserveerde waarden.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	117	49	166
Geobserveerd : Wel	55	104	159
Totaal	172	153	325

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat het model voor 221 werknemers een juiste voorspelling geeft. Van de 166 werknemers uit de steekproef die geen vast contract verwachten, worden er 117 juist geklasseerd. Van de 159 werknemers uit de steekproef die wel een vast contract verwachten, worden er op basis van het model 104 juist geklasseerd. Een kleine meerderheid van de werknemers, namelijk 68%, wordt juist geklasseerd. Het model is dus in staat te discrimineren tussen de twee toestanden (verwachting van vast contract versus geen verwachting van vast contract). Toch toont de 68% aan dat de onafhankelijke variabelen uit het model niet alles verklaren.

In tabel 6 geven we de resultaten weer van het model met functieniveau als één van de onafhankelijke variabelen.

Tabel De kans dat tijdelijke werknemers een vast contract verwachten bij de huidige werkgever; functieniveau als onafhankelijke variabele (logistische regressie; $n=310$)¹

$R^2 = .283$	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-.7790		2.9491
Man	-.7487	.4730	3.4653
Geschoolde arbeider	.5097	1.6648	1.4633
'Gewone' bediende	.0597	1.0615	.0219
Hogere bediende of professional	1.1911*	3.2905	4.2529
< 25 jaar	-.5887*	.5550	3.6020

> 45 jaar	-.9023*	.4056	3.8207
Alleenstaande	-.6929	.5001	3.3364
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	.2238	1.2508	.6338
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-1.2721***	.2802	11.5751
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.5825	1.7906	2.8593
Contract van meer dan 1 jaar	1.5198***	4.5714	12.3342
Uitzendkracht	1.7158***	5.5610	30.2485
Interactie-effect tussen geslacht en alleenstaande	1.8071**	6.0928	10.8059

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

1 Bij het functieniveau is 'ongeschoolde arbeider' de referentiegroep.

Tabel 7 geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model waarin het functieniveau als onafhankelijke variabele werd opgenomen. In totaal wordt 68,06% van de werknemers juist geklasseerd.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	117	41	158
Geobserveerd : Wel	46	106	152
Totaal	163	147	310

De resultaten van beide logistische regressiemodellen ondersteunen elkaar. De bevindingen liggen in de lijn van de vaststellingen van Peeters. De subjectieve inschatting van de kans op een vast contract wordt bijgevolg deels door gelijkaardige factoren bepaald als de feitelijke kans op een vast contract, zoals die werd gemeten door Peeters. De tijdelijke werknemers jonger dan 25 jaar en die ouder dan 45 jaar schatten de kans op een vast contract lager in dan de groep 25-45 jarigen. Peeters argumenteert dat het feit dat oudere werknemers minder kans maken op een vast contract, kan te maken hebben met een 'slechter imago' doordat ze, ondanks hun grotere werkervaring, nog geen vast contract hebben kunnen bemachtigen. Een alternatieve verklaring kan zijn dat oudere werknemers die lange tijd in hetzelfde bedrijf hebben gewerkt door hun bedrijfsspecifieke ervaring een interne arbeidsmarktwaarde hebben die hoger ligt dan hun externe arbeidsmarktwaarde. Wanneer ze dan op de externe arbeidsmarkt belanden, zijn ze overgewaardeerd waardoor ze moeilijker een vast contract bij een nieuwe werkgever zullen kunnen bemachtigen. We meten in dit onderzoek enkel de subjectieve inschatting van de kans op een vast contract. Mogelijk hebben oudere werknemers hun hoop op een vast contract al enigszins laten varen.

We vinden in onze analyses een sterk significant effect van de bedrijfsanciënniteit. Wie al langer dan 6 maanden tijdelijk in dienst is bij zijn werkgever, schat de kans op een vast contract lager in. Niet onterecht. Peeters toonde immers aan dat wie niet tijdig de sprong naar een vaste job kan maken, uit de boot dreigt te vallen. Wanneer we kijken naar de duur van het tijdelijk contract, merken we een omgekeerd verschijnsel. Hoe langer de duur van het contract, hoe hoger men de kans op een vast contract inschat. We controleren hierbij voor bedrijfsanciënniteit. Wie kortlopende contracten bij dezelfde werkgever aan elkaar rijgt, schat de kans op een vast contract lager in dan wie één contract van langere duur krijgt

aangeboden (voor een gegeven bedrijfsanciënniteit). In die laatste groep vinden we waarschijnlijk meer werknemers voor wie de duurtijd van het tijdelijk contract gelijk staat aan een soort proefperiode. De resultaten geven ook aan dat uitzendkrachten de kans op een vast contract hoger inschatten dan werknemers in tijdelijk dienstverband, ook wanneer gecontroleerd wordt voor de andere variabelen uit het model.

Verder tonen de analyses aan dat het diplomaniveau de inschatting van de kans op een vast contract bij de huidige werkgever niet significant beïnvloedt. De resultaten van Peeters geven wel een effect van het diplomaniveau op de feitelijke transitiekans naar een vast contract aan. Uit de resultaten blijkt immers dat lager geschoolde tijdelijke werknemers meer kans maken over te gaan naar een vast contract dan werknemers met een universitair diploma. Ze argumenteert daarbij dat hoger geschoolden vaker in jobs terecht komen die tijdelijk van aard zijn voor een langere periode (zoals bijvoorbeeld overheidspersoneel). Onze resultaten geven aan dat de subjectieve inschatting van de kans op een vast contract bij de huidige werkgever niet bepaald wordt door het diplomaniveau. Dit kan wijzen op een verschil in de perceptie van de kans op een vast contract en de feitelijke transitiekans, zoals gemeten door Peeters. Een mogelijke verklaring voor dit verschil kan echter ook liggen in het feit dat we in ons model controleren voor de contractduur. Als Peeters haar argumentatie opgaat, zou ook in haar model het verschil tussen lager en hogergeschoolden moeten afzwakken als wordt gecontroleerd voor de contractduur.

Het functieniveau heeft wel een effect op de inschatting van de kans op een vast contract. Hogere bedienden of professionals schatten de kans op een vast contract hoger in dan ongeschoolde arbeiders. Peeters vindt daarentegen geen significant effect van het functieniveau op feitelijke transitiekans.

In de onderstaande figuur vatten we de resultaten samen. De figuur toont aan waar de perceptie van de kans op een vast contract en de feitelijke transitiekans overeenstemmen of van elkaar afwijken. We hebben enkel de significante variabelen in de figuur opgenomen. Uit de vergelijking blijkt dat tijdelijke werknemers een vrije realistische inschatting kunnen maken van hun kans op een vast contract. We moeten wel voorzichtig zijn bij deze vergelijking. De invloed van de verschillende variabelen op de perceptie of op de feitelijke transitiekans werden telkens getest aan de hand van regressiemodellen. Dit wil zeggen dat het effect van een onafhankelijke variabele ook wordt bepaald door de andere onafhankelijke variabelen in het model. De modellen bevatten echter niet allemaal dezelfde onafhankelijke variabelen. Bovendien werden ze soms anders gemeten (bv. verschillende leeftijdscategorieën).

Afhankelijk van:	Perceptie van de transitiekans naar een vast contract	Feitelijke transitiekans (Peeters, 1999)
Leeftijd	Tijdelijke werknemers < 25 jaar of > 45 jaar schatten de kans op een vast contract lager in dan de groep 25-45 jarigen	De kans om binnen 1 jaar over te schakelen van een tijdelijke naar een vaste job vergroot met de leeftijd, maar deze kansstijging gebeurt voornamelijk tussen de leeftijd 25-30 jaar
Anciënniteit	Bedrijfsanciënniteit: Wie al langer dan 6 maanden in dienst is bij zijn huidige werkgever schat de kans op een vast contract lager in.	Werkervaring: Werkervaring heeft een negatieve invloed op de transitiekans naar een vast contract
Contractduur	Hoe langer de duur van het tijdelijk contract, hoe hoger de kans op een vast contract wordt ingeschat.	Werd niet onderzocht
Uitzendkracht	Uitzendkrachten schatten de kans op een vast contract hoger in dan werknemers in tijdelijk dienstverband.	Werd niet onderzocht

Diplomaniveau	Het diplomaniveau heeft geen significant effect op de perceptie van de transitiekans naar een vast contract.	↔	Lager geschoolden hebben een hogere kans dan universitaire om binnen 1 jaar over te schakelen naar een vast contract.
Functieniveau	Hogere bedienden of professionals schatten de kans op een vast contract hoger in dan ongeschoolde arbeiders.	↔	Het functieniveau heeft geen significant effect op de feitelijke transitiekans naar een vast contract.

Figuur 2. De vergelijking van de perceptie van de transitiekans van een tijdelijk naar een vast contract en de feitelijke transitiekans (gemeten door Peeters, 1999)

Omdat uitzendkrachten de kans op een vast contract beduidend hoger inschatten, hebben we de analyse afzonderlijk laten lopen voor uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband. Omdat we voor beide groepen geen effect vinden van het diplomaniveau, nemen we enkel de resultaten van de logistische regressie met het functieniveau als één van de onafhankelijke variabelen in de bespreking op. Onderzoek van IDEA Consult (2000), in opdracht van Upedi, vindt wel een invloed van het diplomaniveau op het verkrijgen van vast werk. Uitzendkrachten met een diploma hoger onderwijs buiten de universiteit maken meer kans op vast werk. Gevraagd werd of de uitzendkracht vast werk gevonden had na de laatste uitzendopdracht van 1999. Onder vast werk werden zowel contracten van onbepaalde duur als van bepaalde duur verstaan, al dan niet bij dezelfde werkgever. Wij kijken hier echter van af en peilen enkel naar de subjectieve inschatting van de kans op een contract van onbepaalde duur bij de huidige werkgever. Wie een contract van bepaalde duur heeft bemachtigd, is nog steeds een tijdelijke werknemer en beschikt niet over dezelfde mate van werkzekerheid als iemand met een contract van onbepaalde duur.

We bekijken eerst de resultaten voor de groep van de uitzendkrachten. In deze analyses hebben we de twee groepen bedienden samen gevoegd omdat de groep van de hogere bedienden of professionals slechts acht uitzendkrachten telde.

Tabel De kans dat uitzendkrachten een vast contract verwachten bij de huidige werkgever (logistische regressie; n=146)

R ² = 0.320	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	.5299		.5443
Man	-.7495	.4726	1.7232
Geschoolde arbeider	.7602	2.1386	1.5461
Bediende	.6073	1.8355	.9294
< 25 jaar	-.7072	.4930	2.0253
> 45 jaar	-.9389	.3911	1.4412
Alleenstaande	-1.1772	.3081	3.7249
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	.4908	1.6336	1.3254
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-1.5048**	.2221	9.0897
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.2899	1.3363	.2415
Contract van meer dan 1 jaar	1.5105*	4.5292	4.5997
Interactie-effect tussen geslacht en alleenstaande	3.3582***	28.7385	14.8697

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

De resultaten van de regressie liggen in de lijn van die met de totale groep tijdelijke werknemers. De bedrijfsanciënniteit is ook hier een verklarende factor. Uitzendkrachten die al langer dan 6 maand bij hun huidige werkgever werken, schatten de kans op een vast contract lager in. Uitzendarbeid kan verschillende functies vervullen in een bedrijf. Uitzendarbeid wordt vaak ingeschakeld als een wervingskanaal. Werknemers worden dan eerst aangeworven als uitzendkracht om gescreend te worden. Wie deze proefperiode glansrijk doorstaat, krijgt een vast contract. Anderzijds kan uitzendarbeid ook de functie van flexibiliteitsinstrument vervullen. Uitzendkrachten worden dan ingeschakeld om tijdelijke productiepieken op te vangen of ter vervanging van een afwezige werknemers. Uitzendkrachten die om flexibiliteitsredenen worden ingeschakeld, kunnen vaak een langere periode in het bedrijf als uitzendkracht werkzaam zijn, maar toch geen kans maken op een vast contract. De groep uitzendkrachten met meer dan 6 maanden bedrijfsanciënniteit zal vermoedelijk voor het grootste deel bestaan uit uitzendkrachten die om flexibiliteitsredenen worden ingeschakeld.

Daarnaast bepaalt ook de duurtijd van het contract de subjectieve inschatting van de kans op een vast contract. Wie een contract van meer dan 1 jaar heeft schat de kans op een vast contract hoger in. Vermoedelijk behoort de groep uitzendkrachten die bij de start in het bedrijf reeds duidelijk een contract van onbepaalde duur werd beloofd hierbij. De totale duur van tewerkstelling wordt dan onbepaald. Dit kan het positieve effect verklaren.

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model voor de uitzendkrachten. In totaal wordt 74,66 % van de werknemers juist geklasseerd.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	27	24	51
Geobserveerd : Wel	13	82	95
Totaal	40	106	146

Wanneer we de analyse enkel toepassen op de werknemers in tijdelijk dienstverband, verdwijnt het effect van bedrijfsanciënniteit. Een mogelijke verklaring is dat slechts 11,6% van de werknemers in tijdelijk dienstverband een bedrijfsanciënniteit heeft die groter is dan 6 maand. Vandaar dat deze binaire variabele geen effect kan teweeg brengen. Werknemers in tijdelijk dienstverband met een contract van meer dan 1 jaar schatten de kans op een vast contract hoger in. Het vermoedelijk groter aandeel werknemers in het onderwijs en in de overheidssector in deze groep kunnen dit effect helpen verklaren. In deze sectoren wordt vaak eerst met tijdelijke contracten (vaak jaarcontracten) gewerkt alvorens tot een vaste benoeming over te gaan. Vermoedelijk bestaat de groep werknemers met contracten van minder dan 1 jaar voor een groter deel uit 'interims' die minder aanspraak kunnen maken op een vast contract.

Tabel De kans dat werknemers in tijdelijk dienstverband een vast contract verwachten bij de huidige werkgever (logistische regressie; $n=164$)

$R^2 = 0.149$	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-.4477		.5627
Man	-.5449	.5799	.8586

Geschoolde arbeider	.2652	1.3037	.1887
'Gewone' bediende	-.2154	.8062	.1544
Hogere bediende of professional	.6911	1.9959	1.0059
< 25 jaar	-.5633	.5693	.5693
> 45 jaar	-.9037	.4051	.4051
Alleenstaande	-.4570	.6332	.6332
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	-.1628	.8498	.8498
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-.7842	.4565	.4565
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.8142	2.2575	2.2575
Contract van meer dan 1 jaar	1.8217**	6.1826	6.1826
Interactie-effect tussen geslacht en alleenstaande	.6498	1.9151	1.9151

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model voor de werknemers in tijdelijk dienstverband. In totaal wordt 70,12% van de werknemers juist geklasseerd.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	98	9	107
Geobserveerd : Wel	40	17	57
Totaal	138	28	164

In deze paragraaf bestudeerden we de actuele inzetbaarheid van tijdelijke werknemers. Allereerst namen we de samenstelling van de groep tijdelijke werknemers naar een aantal biografische kenmerken onder de loep. Een aantal van deze biografische kenmerken doet een minder gunstige positie van tijdelijke werknemers op de arbeidsmarkt vermoeden. Zo telt de groep van tijdelijke werknemers een groter aantal vrouwen, alleenstaanden en jongeren.

Verder tonen de analyses aan dat de inschatting van de kans op een vast contract afhankelijk is van de bedrijfsanciënniteit, het functieniveau, de contractduur en het type arbeidscontract. De positie op de arbeidsmarkt is dus niet voor alle tijdelijke werknemers gelijk. Zo is de subjectieve inschatting van de kans op een vast contract sterk verschillend tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. We kunnen niet alle tijdelijke werknemers over dezelfde kam scheren.

6 Employability indicatoren

In voorgaande analyses werd niet gekeken naar de mate waarin tijdelijke werknemers hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt kunnen of willen benutten voor actieve

arbeidsmarktoriëntatie of -mobiliteit. Evenmin werd onderzocht of zij deze inzetbaarheid tijdig kunnen of willen verbreden. In wat volgt gaan we dieper in op de persoonsgebonden kwaliteiten die gerelateerd zijn aan het uitbreiden of exploiteren van de gegeven inzetbaarheid. Dit kadert binnen de tweede verruimde definitie van employability van Thijssen (2000). Employability wordt daarin omschreven als 'het geheel van persoonsgebonden factoren die de toekomstige positionering op een gegeven arbeidsmarktsegment beïnvloeden.' (Thijssen, 2000, p.18). We maken bij de bespreking gebruik van de zes employability-indicatoren van de Grip et al. (1998; 1999).

6.1 Mobiliteitsbereidheid- en vermogen

De Grip et al. (1998, 1999) definiëren mobiliteitsbereidheid en -vermogen respectievelijk als de bereidheid en het vermogen van werknemers om van functie of van werklocatie te veranderen. Hierbij gaat het niet alleen om functieverandering binnen de organisatie (interne mobiliteit) maar ook om de overstap naar een andere organisatie (externe mobiliteit). Zowel de wil als de capaciteit om van job te kunnen veranderen kunnen iemands kansen op de interne en de externe arbeidsmarkt beïnvloeden. Wie niet bereid of in staat is om van functie of werklocatie te veranderen, verlaagt zijn kansen op de arbeidsmarkt. Het gevaar voor ervaringsconcentratie steekt dan de kop op.

Employability wordt vaak enkel en alleen gemeten aan de hand van de baanmobiliteit (van der Heijden, 1999; Delsen, 1998). De verblijfsduur per baan wordt dan als een maatstaf voor de dynamiek en inzetbaarheid op de interne en externe arbeidsmarkt gehanteerd (Delsen, 1998). Een kortere verblijfsduur per baan impliceert in die optiek een grotere employability. Wij wijken hier enigszins van af. Wij zien niet enkel de kans om werk te vinden als een aspect van employability maar ook de kans om het te kunnen behouden. Ook de Internationale Arbeid Organisatie (2000) legt in haar definitie van employability sterk de nadruk op het vermogen om werk behouden. We zijn er dan ook van overtuigd dat de verblijfsduur per baan op zich geen correcte inschatting geeft van iemands employability. Een groot aantal baanwissels wijst niet ontegensprekelijk op een betere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt maar kan ook een negatieve grondslag hebben. Vandaar dat we naast mobiliteitsbereidheid en -vermogen ook andere indicatoren zullen onderzoeken om de huidige en toekomstige inzetbaarheid in kaart te brengen (zie volgende paragrafen). Bovendien bekijken we meer dan enkel de baanduur om de mobiliteitsbereidheid en het -vermogen te onderzoeken. Tabel 12 geeft een overzicht van de manier waarop we beide concepten hebben geoperationaliseerd. Naast de indicatoren van de Grip et al. (1998, 1999) om de concepten te meten, geven we in de laatste kolom aan welke data van de survey in onze analyses werden opgenomen om beide begrippen te meten.

Tabel Operationalisering van de concepten mobiliteitsbereidheid en -vermogen (gebaseerd op de Grip et al. (1998; 1999))

Concept	Definitie	Operationalisering	Indicatoren de Grip et al.
Mobiliteitsbereidheid	Bereidheid van werknemers om van functie of van werklocatie te veranderen	1. Het feitelijk zoekgedrag van werknemers. Daarbij wordt enkel gekeken naar het zoekgedrag op initiatief van de werknemer (bv. om hogerop te komen) en niet naar zoekgedrag dat door exogene factoren wordt opgelegd	- Of men de afgelopen 12 maanden wel eens naar andere baan gezocht heeft (ja/nee)
			- Of men momenteel op zoek naar een andere baan (ja/nee)
		2. Geografische mobiliteit	- /

Mobiliteitsvermogen	Vermogen van werknemers om van functie of van werklocatie te veranderen	1.	Het arbeidsverleden: het aantal functieveranderingen	-	/
		2.	De sociale geworteldheid: de gezinssituatie	-	/
		3.	Het aantal en de aard van de gevolgde cursussen en opleidingen	-	/
		4.	De verblijfsduur van de werknemer in de huidige functie (risico op ervaringsconcentratie)	-	De verhouding tussen de verblijfsduur in de job en de verblijfsduur op de arbeidsmarkt gecorrigeerd voor de leeftijd

*Werd niet bevraagd bij uitzendkrachten

Omdat we over de geografische mobiliteit geen gegevens hebben in ons bestand beperken we ons in de discussie enkel tot de bereidheid en het vermogen om van functie te veranderen.

6.1.1 Mobiliteitsbereidheid.

Om de mobiliteitsbereidheid te berekenen, bezitten we enkel informatie over de bereidheid tot externe mobiliteit. We beschikken daartoe over verschillende indicatoren. We kijken enerzijds naar het sollicitatiegedrag gedurende de laatste 6 maanden en anderzijds naar de intentie om in de toekomst van werkgever te veranderen. Deze laatste indicator is een aanvulling op de Grip et al. die enkel naar het voorbije sollicitatiegedrag peilen.

Het sollicitatiegedrag kan als een indicator van mobiliteitsbereidheid worden beschouwd. Wie geregeld solliciteert, geeft uiting aan mobiliteitswensen en zou dus een grotere mobiliteitsbereidheid hebben (de Grip et al., 1999).

Tabel Zoekgedrag van tijdelijke en vaste werknemers

	Vast werk	Tijdelijk werk	Sign.	Tijdelijk Dienst-verbaand	Uitzend-arbeid	Sign.	Vrij-willig	Ge-dwongen	Sign.
Wenst ander werk (%)	24,0%	29,5%	n.s	30,5%	28,3%	n.s	21,6%	32,5%	*
Aandeel van de zoekers dat de afgelopen zes maanden effectief ergens gesolliciteerd heeft	35,9%	73,1%	***	77,6%	66,7%	n.s.	69,7%	75,5%	n.s.

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

Tabel 13 toont aan dat ongeveer een gelijk aandeel van de vaste werknemers als van de tijdelijke werknemers ander werk wenst. Dit is een opmerkelijke vaststelling. Meer dan twee derden van de tijdelijke werknemers wil blijkbaar zijn huidige job blijven uitoefenen en één vierde van de vaste werknemers wenst ander werk! Van de vaste werknemers die ander

werk wensen, heeft slechts ongeveer één derde effectief gesolliciteerd. Bij de tijdelijke werknemers gaat het om ongeveer drie vierden. Als vaste werknemers ander werk wensen, ondernemen ze dus minder stappen om effectief ander werk te bekomen dan de tijdelijke werknemers die ander werk verlangen.

We vinden geen significant verschil tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. We vinden wel een significant verschil tussen de wens om van werk te veranderen en het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijke arbeid (Cramer's $V = .111$; $p = .014$). Een kleiner aandeel van de 'vrijwillige' tijdelijken wenst ander werk (21,6% tegenover 32,5%).

Al deze cijfers wijzen op een duidelijke spanning bij de tijdelijke werknemers. Een overgrote meerderheid van de tijdelijke werknemers wil zijn werk eigenlijk behouden maar kan niet. Een groter aandeel van de gedwongen tijdelijken is op zoek naar ander werk. Bij hen is de drang naar vast werk immers groter. Toch blijkt dat ook onder de gedwongen tijdelijken slechts 32,5% ander werk wenst. Dit wijst er op dat tijdelijke werknemers mobiliteit niet als een wens maar eerder als een verplichting ervaren. Tijdelijke werknemers willen hun loopbaan dus blijkbaar toch nog voor een groot stuk bij hun huidige werkgever uittekenen. We zouden daaruit kunnen afleiden dat de employability-gedachte de tijdelijke werknemers niet eigen is. Verdere analyses van de zoekmotieven bevestigen deze veronderstellingen.

We introduceren naast het feitelijk zoekgedrag ook de zoekmotieven in de analyse. De Grip et al. merken terecht op dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen zoekgedrag op initiatief van de werknemer en zoekgedrag dat door exogene factoren wordt opgelegd. Zij stellen dat het zoekgedrag waartoe werknemers worden gedwongen, bijvoorbeeld omdat hun baan gaat verdwijnen, niet kan worden beschouwd als een vorm van mobiliteitsbereidheid en dus niet als indicator mag gelden. Nochtans houden ze bij hun berekening van de mobiliteitsbereidheid met dit onderscheid geen rekening meer. Het feit dat een groter aandeel van de 'gedwongen' tijdelijken ander werk wenst, doet al vermoeden dat hun zoekgedrag niet louter een uiting van mobiliteitsbereidheid is maar waarschijnlijk vanuit de zoektocht naar meer werkzekerheid wordt geïnspireerd.

Aan die werknemers die ander werk wensten, werd gevraagd wat de redenen voor hun vertrek waren (ja/nee antwoordmogelijkheden). Tabel 14 brengt de verschillende zoekmotieven in beeld.

De resultaten tonen aan dat de wens om van werk te veranderen bij tijdelijke werknemers vooral geïnspireerd wordt door de zoektocht naar meer werkzekerheid. Bijna 70% van de tijdelijke werknemers die op zoek zijn naar ander werk, doet dat omdat ze meer werkzekerheid wensen. Bij de werknemers in tijdelijk dienstverband is de zoektocht naar meer werkzekerheid overduidelijk de belangrijkste reden om van werk te veranderen. De uitzendkrachten worden naast de zoektocht naar meer werkzekerheid meer gedreven door andere factoren. Ze willen een interessantere job die beter betaalt. Verder valt ook op dat de werknemers die bewust kiezen voor tijdelijke arbeid om allerlei redenen van werk willen veranderen. Voor diegenen die niet bewust voor tijdelijke arbeid hebben gekozen, is meer werkzekerheid het belangrijkste zoekmotief. Toch spelen ook enkele redenen die te maken hebben met de arbeidsinhoud mee. De arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen spelen voor alle groepen tijdelijke werknemers slechts een marginale rol.

De werknemers met een vaste aanstelling gaan om vrij uiteenlopende redenen op zoek naar ander werk. Er zijn weinig significante verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers in de motieven om ander werk te zoeken. Het belangrijkste verschil is de wens om meer werkzekerheid te hebben. De zoektocht naar meer werkzekerheid speelt slechts voor een beperkte groep vaste werknemers een rol. Door hun vaste aanstelling genieten de meeste vaste werknemers immers al voldoende werkzekerheid bij hun huidige werkgever. Wanneer we bij de vaste werknemers een onderscheid maken tussen arbeiders en bedienden, merken we wel opvallende verschillen. Voor de arbeiders weegt de zoektocht naar meer

werkzekerheid wel door als zoekmotief. 40% van de arbeiders met een contract van onbepaalde duur die ander werk zoeken, geeft 'meer werkzekerheid' aan als zoekmotief, tegenover slechts 23,8% van de bedienden. De beperktere bescherming binnen het arbeiderstatuut, maakt dat arbeiders met een contract van onbepaalde duur blijkbaar ook een gevoel van werkzekerheid missen.

Tabel Zoekmotieven van tijdelijke en vaste werknemers (in procenten)

	Vast werk	Tijdelijk werk	Sign.	Tijdelijk dienst verband	Uitzend- arbeid	Sign.	Vrijwillig	Ge- dwongen	Sign.
<i>Arbeidsinhoud</i>									
1. De inhoud van mijn job is niet interessant	42,9	54,7	n.s.	48,3	63,5	*	51,4	66,7	n.s.
2. Ik wil meer leer- en opleidingsmogelijkheden krijgen	42,9	45,3	n.s.	44,8	46,0	n.s.	42,3	51,5	n.s.
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>									
3. Ik wil werk dat beter betaalt	57,1	56,0	n.s.	46,0	69,8	**	55,9	57,6	n.s.
4. Ik wil meer werkzekerheid	31,0	67,3	***	71,3	61,9	n.s.	39,4	73,9	***
<i>Arbeidsverhoudingen</i>									
5. Ik schiet niet goed op met mijn directe chef en/of collega's	23,8	22,7	n.s.	24,1	20,6	n.s.	21,6	27,3	n.s.
<i>Arbeidsomstandigheden</i>									
6. Ik wil werken in betere fysieke omstandigheden	21,4	30,0	n.s.	24,1	38,1	*	30,6	27,3	n.s.
7. Ik wil een andere uurregeling	16,7	24,0	n.s.	23,0	25,4	n.s.	25,2	24,2	n.s.
8. Ik wil werk dat minder druk met zich meebrengt	38,1	28,0	n.s.	29,9	25,4	n.s.	29,7	24,2	n.s.
9. Er wordt teveel flexibiliteit van mij vereist	31,0	18,0	*	17,2	19,0	n.s.	18,9	15,2	n.s.

* $p < .10$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Bovenstaande bespreking toont aan dat slechts een minderheid van de tijdelijke werknemers op zoek gaat naar ander werk. De meerderheid van deze zoekers doet dat hoofdzakelijk omwille van exogene factoren. Vooral de zoektocht naar meer werkzekerheid staat centraal. Tabel 15 toont aan welk aandeel van de tijdelijke en vaste werknemers als echt mobiliteitsbereid kan worden beschouwd. We selecteren de werknemers die bij hun zoektocht naar ander werk hoofdzakelijk worden gestuurd vanuit de employability-gedachte. Dit zijn de werknemers die hun eigen loopbaan in handen nemen en minder door exogene factoren worden gestimuleerd. We onderscheiden de werknemers die enkel en alleen omwille van de arbeidsinhoud op zoek gaan naar ander werk. Slechts 1 vaste werknemer en geen enkele van de tijdelijke werknemers getuigt van mobiliteitsbereidheid in deze meest strikte zin. We voegen een beter loon als een mogelijke reden van vertrek toe. Bij de vaste werknemers is 23,8% van de zoekers op zoek naar ander werk enkel en alleen om één of meer van de volgende redenen: een interessantere job, meer

opleidingsmogelijkheden of een beter loon. Dit is 5,6% van de totale groep vaste werknemers. Bij de tijdelijke werknemers is de groep kleiner: 5,3% van de zoekers en 1,5% van alle tijdelijke werknemers. Het merendeel hiervan is terug te vinden onder de vrijwillige tijdelijken. Maar ook hier gaat het nog steeds om een zeer beperkte groep. Wanneer we werkzekerheid als een mogelijke reden van vertrek toevoegen, stijgt het aandeel werknemers aanzienlijk. Bij de vaste werknemers stijgt het aantal minder drastisch.

Dit toont weerom aan dat werkzekerheid een zeer belangrijke reden blijft voor tijdelijke werknemers om ander werk te zoeken. Tijdelijke werknemers worden meer dan vaste werknemers gedreven door exogene factoren bij hun zoektocht naar ander werk. Van een grote (vrijwillige) mobiliteitsbereidheid is dus geen sprake. Vooral de gedwongen tijdelijke getuigen van een zeer geringe mobiliteitsbereidheid. Toch moeten we ook onderstrepen dat ook onder de vaste werknemers de mobiliteitsbereidheid zeer gering is.

Tabel De mobiliteitsbereide werknemers

	Vast werk	Tijdelijk werk	Tijdelijk dientsverband	Uitzend-arbeid	Vrijwillig	Ge-dwongen
Aantal werknemers dat ander werk wenst (zoekers)	42	150	63	87	33	111
Totaal aantal werknemers	179	521	294	227	156	352
Werknemers die enkel omwille van de arbeidinhoud ander werk zoeken (interessante job, opleidingsmogelijkheden)	1	0	0	0	0	0
% van de zoekers	2,4%	0%	0%	0%	0%	0%
% van totaal aantal werknemers	0,6%	0%	0%	0%	0%	0%
Werknemers die op zoek gaan naar een interessantere job, meer opleidingsmogelijkheden of een beter loon	10	11	4	7	6	5
als % van zoekers	23,8%	7,3%	6,3%	8,0%	18,2%	4,5%
% van totaal aantal werknemers	5,6%	2,1%	1,4%	3,1%	3,8%	1,4%
Werknemers die op zoek gaan naar een interessantere job, meer opleidingsmogelijkheden, een beter loon of werkzekerheid	15	48	30	18	11	34
als % van zoekers	35,7%	32%	47,6%	20,7%	33,3%	30,6%
% van totaal aantal werknemers	8,4%	9,2%	10,2%	7,9%	7,0%	9,7%

Naast de vraag of men momenteel een andere baan wenst, nemen we ook een algemenere indicator op die meet of iemand de neiging heeft om in de toekomst van werkgever te veranderen. De uitwerking van de indicator is terug te vinden in tabel 16. Op basis van deze vijf items werd een tienpuntschaal ontwikkeld waarbij een hogere score wijst op een grotere intentie om in de toekomst ander werk te zoeken. Deze indicator hangt zeer sterk samen met de wens om momenteel van werk te veranderen (Spearman's rho = .567, p = .000) maar is minder rechtstreeks gekoppeld aan de huidige baan.

Tabel Toekomstige zoekintentie (Cronbach's alpha = .9005)

Variabele	Items	Factorlading
V47-1	Ik zou het prima vinden mijn verder loopbaan in dit bedrijf te blijven	-.761

V47-4	Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen	.778
V47-9	Ik ben van plan om het komende jaar bij een andere werkgever werk te zoeken	.820
V47-17	Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken	.823
V47-20	Ik van plan om het komende jaar van job te veranderen	.840

(o tot 10; $\mu = 3,68$; s.d. = 2,8)

De vaste werknemers en de tijdelijke werknemers verschillen significant in hun intentie om in de toekomst van werkgever te veranderen ($t = -5.104$, $p = .000$). Gemiddeld genomen hebben vaste werknemers weinig neiging om van werkgever te veranderen ($\mu = 2,8$; s.d. = 2,6). De tijdelijke werknemers hebben een gemiddelde score van 4 op 10, wat wijst op een matige intentie om in de toekomst van werkgever te veranderen. Tabel 17 toont de spreiding binnen de verschillende groepen. De zoekintentie is het grootst bij de 'vrijwillige' tijdelijken. De vrijwillige tijdelijken getuigen van een grotere mobiliteitsbereidheid. Enerzijds zijn de vrijwillige tijdelijken meer tevreden met hun situatie. Een kleiner aandeel van de vrijwillige tijdelijken wenst immers momenteel ander werk. Anderzijds zijn ze minder geneigd om zich vast te klampen aan hun huidige situatie en werkgever. De vrijwillige tijdelijke zijn immers meer geneigd om in de toekomst van werkgever te veranderen.

De toekomstige zoekintentie van tijdelijke werknemers blijkt ook voor een stuk opgelegd te worden door exogene factoren, als werkzekerheid. Wanneer we de zoekintentie van de tijdelijke werknemers die weinig kans denken te maken op een vast contract vergelijken met die met een hoge inschatting van de kans op een vast contract vinden we een sterk statistisch significant verschil ($t = 5.587$; $p = .000$). Bij de werknemers die de kans op een vast contract laag inschatten, schommelt de gemiddelde zoekintentie rond de vijf, bij diegenen die denken veel kans te maken op een vast contract zakt de gemiddelde zoekintentie naar 3,3.

Tabel De toekomstige zoekintentie van tijdelijke en vaste werknemers (gemeten op schaal van 0 tot 10)

	Vast werk (n=176)	Tijdelijk werk (n=479)	Tijdelijk dienstverband (n=259)	Uitzend-arbeid (n=220)	Vrijwillig (n=142)	Ge-dwongen (n=325)
25% heeft een zoekintentie lager dan	0,5	2	2	2	2	2
50% heeft een zoekintentie lager dan..	2,5	3,5	3,5	3,5	4	3,5
75% heeft een zoekintentie lager dan	4	6	6	6	7	5,5

Met behulp van lineaire regressie-analyse gaan we na welke variabelen de toekomstige zoekintentie het best helpen verklaren. De resultaten zijn terug te vinden in onderstaande tabel. Omwille van multi-collineariteitsproblemen werd het diplomaniveau niet in het model opgenomen.

Tabel Resultaten van de lineaire regressie met de zoekintentie als te verklaren variabele (tijdelijke en vaste werknemers; n = 624)

($R^2 = .073$)	Coëfficiënt (B)	Gestandaard. B	t-waarde
Constante	3.889***		11.326
Man	.281	.049	1.181
< 25 jaar	-.02637	-.004	-.095

> 45 jaar	-.892*	-.107	-2.597
Alleenstaande	.605*	.105	2.462
Geschoolde arbeider	-.572	-.090	-1.605
'Gewone' bediende	-.07640	-.013	-.229
Hogere bediende of professional	.133	.014	.297
Kaderlid	-1.254	-.070	-1.622
Vaste aanstelling	-.928**	-.144	-3.321

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

De resultaten in tabel 18 tonen aan dat vaste werknemers een lagere zoekintentie hebben dan tijdelijke werknemers, ook wanneer gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd, gezinssituatie en functieniveau. Verder zijn werknemers ouder dan 45 jaar minder geneigd om van werkgever te veranderen dan werknemers tussen 25 en 45 jaar. Alleenstaanden hebben dan weer een grotere neiging om van werkgever te veranderen dan gehuwden of samenwonenden. We vinden geen effect van het functieniveau. Ook wanneer we categorieën van functieniveau samenvoegen en enkel de opsplitsing maken naar statuut, arbeiders versus bedienden, vinden we geen significant effect op de zoekintentie.

We hebben de analyse ook uitgevoerd met enkel de tijdelijke werknemers. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 19.

Tabel Resultaten van de lineaire regressie met de zoekintentie als te verklaren variabele (tijdelijke werknemers; $n=289$)

($R^2 = .141$)	Coëfficiënt (B)	Gestandaard. B	t-waarde
Constante	4.528***		7.862
Man	.293	.050	.810
< 25 jaar	.02164	.003	.056
> 45 jaar	-.409	-.041	-.692
Alleenstaande	.533	.091	1.475
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	.807*	.130	2.212
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-.666	-.097	-1.512
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	-.075	-.010	-.173
Contract van meer dan 1 jaar	.395	.045	.738
Geschoolde arbeider	-.450	-.069	-.842
'Gewone' bediende	.192	.033	.381
Hogere bediende of professional	.271	.025	.368
Grote kans op een vast contract	-2.060***	-.351	-5.689
Uitzendkracht	.396	.068	1.017

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

De invloed van het al dan niet bewust kiezen voor tijdelijke arbeid en van de kans op een vast contract op de zoekintentie blijven bewaard wanneer we controleren voor de andere

variabelen die we in het model hebben opgenomen. Wie vrijwillig voor tijdelijke arbeid kiest, heeft een grotere intentie om van werkgever te veranderen. Wie een grote kans denkt te maken op een vast contract, heeft een kleinere neiging om in de toekomst van werkgever te veranderen.

De resultaten van de analyses van de mobiliteitsbereidheid tonen aan dat voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van mobiliteit als indicator van employability. Mobiel zijn is dikwijls eerder een noodzaak dan een wens. Hypothese 4, die zegt dat tijdelijke werknemers meer gericht zijn op externe mobiliteit dan vaste werknemers, gaat slechts in geringe mate op. Wanneer we kijken naar het aandeel werknemers dat ander werk wenst, vinden we immers geen significant verschil tussen de vaste en de tijdelijke werknemers. De tijdelijke werknemers hebben wel een grotere intentie om in de toekomst van werkgever te veranderen. Veranderen van werkgever is echter vaak een negatieve keuze in de zoektocht naar meer werkzekerheid. Slechts een kleine groep van de tijdelijken geeft uiting aan mobiliteitswensen die niet zijn ingegeven door exogene factoren. Hypothese 5 die stelt dat de mobiliteit bij tijdelijke werknemers vaker wordt opgelegd door exogene factoren dan bij vaste werknemers wordt bevestigd. Tijdelijke werknemers getuigen niet van een grotere bereidheid tot mobiliteit die geïnspireerd wordt vanuit de employability-gedachte dan vaste werknemers.

Dit impliceert dat tijdelijke werknemers zouden kunnen profiteren van een recht op loopbaanbegeleiding. Vooral de gedwongen tijdelijken kunnen baat hebben bij loopbaanadvies. Door een zicht te krijgen op de verschillende mogelijkheden op de arbeidsmarkt, kan deze groep gestimuleerd worden om zijn eigen loopbaan in handen te nemen en actief op zoek te gaan naar interessante alternatieven.

6.1.2 Mobiliteitsvermogen.

Om het mobiliteitsvermogen te onderzoeken, beschikken we slechts over een gering aantal indicatoren. Ten eerste kunnen we kijken naar de mate waarin men in het verleden al van functie is veranderd. Hiertoe beschikken we over de antwoorden op de vraag hoeveel verschillende functies men het laatste jaar heeft gehad. Dit kan zowel gaan over functiewissels binnen het bedrijf (interne mobiliteit) als buiten het bedrijf (externe mobiliteit). Deze vraag werd echter niet gesteld aan de uitzendkrachten waardoor de analyses met deze variabele aan kracht moeten inboeten. Tabel 20 toont aan dat ongeveer 30% van de vaste werknemers en meer dan de helft van de werknemers in tijdelijk dienstverband het afgelopen jaar meer dan één functie heeft uitgevoerd. Dit wijst op een vrij groot mobiliteitsvermogen onder de tijdelijke werknemers. Onderzoek van IDEA Consult (2000) toont aan dat van de 2.500 bevraagde uitzendkrachten ongeveer de helft in het kalenderjaar 1999 meer dan één uitzendopdracht heeft verricht. Het begrip uitzendopdracht werd gedefinieerd als een ononderbroken periode van uitzendarbeid bij één welbepaalde gebruiker. Aan wie meer dan één opdracht uitvoerde werd ook gevraagd of telkens dezelfde functie werd uitgeoefend. Voor 51% was dat niet het geval. We kunnen dus met zekerheid zeggen dat ongeveer 25% van de 2.500 door IDEA Consult bevraagde uitzendkrachten meer dan één functie heeft verricht in 1999. Van diegenen die slechts één uitzendopdracht hebben verricht, hebben we geen informatie over het aantal verschillende soorten functies die bij de gebruiker werden verricht.

Tabel Het aantal verschillende functies (in procenten)

Hoeveel \neq functies hebt u het laatste jaar gehad?...	Vast werk	Tijdelijk werk	Vrijwillig	Gedwongen

1.	Steeds dezelfde functie	70,6%	45,7%	42,9%	46,9%
2.	2 verschillende functies	16,4%	32,3%	39,7%	30,3%
3.	3 verschillende functies	7,3%	13,1%	14,3%	12,8%
4.	4 of meer verschillende functies	5,6%	8,9%	3,2%	10,0%
			(Cramer's V = .245; p = .000)	(Cramer's V = .127; p = .173)	

Niet alleen het aantal vroegere baan- of functiewissels geeft een indicatie van het mobiliteitsvermogen. Men kan ook via opleiding capaciteiten ontwikkelen om in de toekomst van baan of functie te kunnen veranderen. Om hierop een zicht te krijgen, gaan we na of opleiding werd gevolgd met het oog op een verhoogde mobiliteit op de interne of de externe arbeidsmarkt (tabel 21). 43,5% van de vaste werknemers heeft het afgelopen jaar opleiding gevolgd. Bij de tijdelijke werknemers gaat het om een kleinere groep: 33,8 %. Een groter aandeel van de werknemers in tijdelijk dienstverband dan van de uitzendkrachten heeft opleiding gevolgd. Het verschil is echter niet significant.

Om de invloed op het mobiliteitsvermogen na te gaan, kijken we ook naar het doel van de opleiding. In tabel 21 gaan we na hoeveel procent van het totaal aantal werknemers per groep opleiding heeft gevolgd met als doel zijn interne of externe mobiliteit te verhogen. We nemen drie redenen die te maken hebben met het verhogen van de mobiliteit op in de tabel. 30% van de totale groep van vaste werknemers heeft een opleiding gevolgd om minstens één van die drie redenen. Bij de tijdelijke werknemers is het aandeel iets lager en gaat het om ongeveer één vierde van de totale groep van tijdelijke werknemers. We gingen na of dat de tijdelijke werknemers zijn die ander werk wensen. We vinden geen significant verband. We vinden ook geen significant verband met de zoekintentie. Verder vinden we geen significant verschil tussen werknemers die de kans op een vast contract hoog inschatten en werknemers met een lagere inschatting van de kans op een vast contract. Het is dus niet zo dat de tijdelijke werknemers die meer mobiel willen of moeten zijn, vaker algemene opleiding volgen die hun mobiliteit moet vergroten dan werknemers die niet van werkgever willen veranderen.

Tabel Opleiding ter bevordering van de mobiliteit

	Vast werk (n=177)	Tijdelijk werk (n=517)	Tijdelijk dienstverband (n=292)	Uitzend- arbeid (n=225)	Vrijwillig (n=154)	Ge- dwongen (n=350)
Heeft het afgelopen jaar opleiding gevolgd die relevant was voor de loopbaan (zowel op het werk als daar buiten)	77 43,5% (Cramer's V = .088; p = .021)	175 33,8%	107 36,6% (Cramer's V = .015; p = .732)	68 30,2%	53 34,4% (Cramer's V = .067; p = .126)	115 32,9%
Wat was het doel van deze opleiding?						
1. als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden	21 11,9% (Cramer's V = .173; p = .006)	80 15,5%	44 15,0% (Cramer's V = .012; p = .779)	36 15,9%	24 15,4% (Cramer's V = .004; p = .924)	53 15,1%
2. om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	44 24,9% (Cramer's V = .042; p = .502)	92 17,7%	56 19,0% (Cramer's V = .041; p = .344)	36 15,9%	26 16,7% (Cramer's V = .012; p = .795)	62 17,6%
3. om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen	17 9,6% (Cramer's V = .264; p = .000)	88 16,9%	54 18,4% (Cramer's V = .045; p = .306)	34 15,0%	24 15,4% (Cramer's V = .024; p = .588)	61 17,3%

Heeft opleiding gevolgd om minstens één van de bovenstaande redenen	54 30,5%	131 25,3%	77 26,3%	54 24%	36 23,4%	90 25,7%
Heeft opleiding gevolgd om minstens één van de bovenstaande redenen of is het afgelopen jaar minstens één maal van functie veranderd	88 49,7%	/	187 64%	/	/	/

Meer dan de helft van de tijdelijke werknemers heeft het afgelopen jaar meer dan één functie gehad. Ongeveer een kwart van de tijdelijke werknemers heeft daarenboven een opleiding gevolgd die de mobiliteit moet verhogen. We vinden geen samenhang tussen de hoeveelheid functies en of men al dan niet opleiding ter bevordering van de mobiliteit heeft gevolgd. De twee indicatoren van mobiliteitsvermogen staan dus los van elkaar. De tijdelijke werknemers hebben een vrij groot mobiliteitsvermogen dat vooral te wijten is aan een regelmatige verandering van functie. We vinden geen significante verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband of tussen de vrijwillige tijdelijken en 'tijdelijken uit noodzaak'. De vaste werknemers halen hun mobiliteitsvermogen eerder uit het volgen van algemene opleiding. Slechts een beperkte groep vaste werknemers is het afgelopen jaar van functie veranderd. Het risico op ervaringsconcentratie is dus iets groter voor vaste werknemers.

We hebben beide indicatoren van mobiliteitsvermogen samengevoegd en het aandeel werknemers geselecteerd dat of van functie is veranderd of een opleiding heeft gevolgd die het mobiliteitsvermogen doet toenemen. Bij de tijdelijke werknemers bekijken we enkel de werknemers in tijdelijk dienstverband omdat we van de uitzendkrachten geen informatie hebben. 64% van de werknemers in tijdelijk dienstverband getuigt van mobiliteitsvermogen. Bij de vaste werknemers is dat 'slechts' de helft. Hypothese 6, die stelt dat het mobiliteitsvermogen bij tijdelijke werknemers lager is dan bij vaste werknemers, wordt bijgevolg niet bevestigd.

6.2 Opleidingsbereidheid en -vermogen

Wie blijvend inzetbaar wil zijn in een kennismaatschappij moet zich voortdurend bijscholen. In de Beleidsnota 2000 -2004 van minister Landuyt wordt het recht op levenslang leren en op maatschappelijke, professionele en persoonlijke ontplooiing naar voor geschoven als een nieuw basisburgerrecht. Het belang van dit basisburgerrecht wordt onder andere gekoppeld aan een veranderend loopbaan- en levensmodel waarin mensen steeds vaker worden geconfronteerd met baanonzekerheid en met het feit dat ze niet langer kunnen rekenen op een levenslange tewerkstelling bij één werkgever. Dit recht houdt echter ook de plicht in "om een moreel contract aan te gaan om aan deze persoonlijke ontplooiing vorm te geven in het dagelijks leven en open te stellen voor de verrijking van de maatschappij." (Beleidsnota 2000 - 2004, p. 105). Investeren in het eigen menselijk kapitaal vormt een essentieel onderdeel van de eigen employability. In wat volgt onderzoeken we in welke mate 'levenslang leren' tijdelijke en vaste werknemers bezig houdt. We kijken daarvoor naar hun opleidingsbereidheid en -vermogen.

De opleidingsbereidheid en het opleidingsvermogen worden gedefinieerd als de bereidheid en het vermogen van werknemers om tijd en energie te steken in hun opleiding en ontwikkeling ter bevordering van de eigen inzetbaarheid (de Grip et al. 1999; 1998). Tabel 22 geeft een overzicht van de manier waarop we beide concepten hebben geoperationaliseerd.

Tabel Operationalisering van de begrippen opleidingsbereidheid en -vermogen (gebaseerd op de Grip et al. (1998; 1999))

Concept	Definitie	Operationalisering	Indicatoren de Grip et al.
Opleidingsbereidheid	Bereidheid van werknemers om tijd en energie te steken in hun opleiding en ontwikkeling ter bevordering van de eigen inzetbaarheid	1. Ervaring met eerdere leeractiviteiten	- Feitelijke scholingsparticipatie
		2. Inschatting van het eigen opleidingsvermogen	- /
		3. Investering in eigen menselijk kapitaal	-
			- /
Opleidingsvermogen	Vermogen van werknemers om tijd en energie te steken in hun opleiding en ontwikkeling ter bevordering van de eigen inzetbaarheid	1. De capaciteit om relevante opleiding te volgen	- De initiële opleidingsaansluiting
		2. De gevolgde aanvullende opleidingen en cursussen	- De met een diploma en certificaat afgesloten cursussen
			- Het totaal aantal jaren dat werknemer in opleiding is geweest

6.2.1 Opleidingsbereidheid

De bereidheid om te investeren in eigen opleiding kan de positie op de arbeidsmarkt op twee manieren beïnvloeden (de Grip et al., 1999). Ten eerste zorgen mensen die zich blijvend ontwikkelen ervoor dat hun kwalificaties niet verouderen. Ten tweede geven zij een positief signaal aan hun werkgever. De opleidingsbereidheid kan worden gemeten aan de hand van gegevens over de mate waarin mensen daadwerkelijk opleiding volgen. Wie er daarenboven niet voor terug deinst (een deel van) de opleiding zelf te financieren, getuigt van een nog grotere opleidingsbereidheid. We willen er hier wel op wijzen dat wie niets zelf financiert daarom niet moet worden gebrandmerkt als 'niet opleidingsbereid'. Sommigen kunnen misschien volledig op kosten van hun werkgever in hun opleidingsbehoeften voorzien.

In tabel 23 geven we een overzicht van de score op de indicatoren van opleidingsbereidheid. We vinden geen significante verschillen in opleidingsbereidheid en -vermogen tussen de vrijwillige en gedwongen tijdelijken. Vandaar dat deze groepen niet in de tabel werden opgenomen. We vinden wel significante verschillen tussen werknemers met een hoge inschatting van de kans op een vast contract en werknemers met een lagere inschatting kans op een vast contract.

Een eerste algemene indicator van opleidingsbereidheid is het antwoord op de vraag of men bereid is extra opleiding te volgen als die kans wordt geboden. De resultaten tonen aan dat zowel tijdelijke als vaste werknemers allerminst afkerig zijn van het volgen van opleidingen. Ongeveer 90% is bereid extra opleiding te volgen. Dit is natuurlijk slechts een intentie. Of ze daadwerkelijk de daad bij het woord voegen als de gelegenheid zich voordoet, moeten we hier in het midden laten. Een iets kleinere groep van de werknemers die geen vast contract verwachten bij hun huidige werkgever is bereid extra opleiding te volgen. Toch gaat het hier ook nog om 87,5%.

Een tweede indicator van opleidingsbereidheid is de mate waarin men opleiding heeft gevolgd. We hebben reeds in de vorige paragraaf aangehaald dat ongeveer één derde van de tijdelijke werknemers het afgelopen jaar opleiding heeft gevolgd die relevant is voor de

loopbaan. Bij de vaste werknemers ligt dat percentage hoger en bedraagt het 43,5%. Dit bevestigt hypothese 7. Tijdelijke werknemers nemen minder deel aan opleiding dan vaste werknemers.

Tabel Opleidingsbereidheid

	Vast werk (n=177)	Tijdelijk werk (n=517)	Tijdelijk dienstverband (n=292)	Uitzend- arbeid (n=225)	Grote kans op een vast contract (n=179)	Kleinere kans op een vast contract (n=321)
Is bereid om extra bedrijfsopleiding te volgen als die kans geboden wordt	89,9%	89,8%	89,3%	90,5%	94,4%	87,5%
	(Cramer's V = .001; p = .987)		(Cramer's V = .020; p = .648)		(Cramer's V = .110; p = .014)	
Heeft het afgelopen jaar opleiding gevolgd die relevant was voor de loopbaan (zowel op het werk als daarbuiten)	77 43,5%	175 33,8%	107 36,6%	68 30,2%	66 36,7%	104 32,0%
	(Cramer's V = .088; p = .021)		(Cramer's V = .015; p = .732)		(Cramer's V = .047; p = .288)	
Hoeveel procent van deze opleiding werd gefinancierd door uzelf?						
Niets	56,5%	42,1%	34,7%	54,1%	50,0%	37,5%
Minder dan 25%	14,5%	6,3%	8,1%	3,3%	6,9%	6,3%
Tussen 25 en 75%	1,4%	3,8%	6,1%	0,0%	1,7%	3,1%
Meer dan 75%	27,5%	47,8%	51,0%	42,6%	41,4%	53,1%
	(Cramer's V = .224; p = .010)		(Cramer's V = .239; p = .028)		(Cramer's V = .131; p = .447)	

In tabel 23 tonen we verder aan welk aandeel van de gevolgde opleiding door de werknemer zelf werd gefinancierd. Meer dan de helft van de vaste werknemers heeft niets zelf geïnvesteerd in de gevolgde opleiding. Ongeveer een kwart van de vaste werknemers heeft (bijna) alles zelf gefinancierd. Bij de tijdelijke werknemers is het eerder alles of niets. Iets meer dan 40% van de tijdelijke werknemers heeft zelf niets geïnvesteerd in de gevolgde opleiding. Bijna 50% (47,8%) heeft alles zelf betaald. Er is weinig tussenin. Deze vaststellingen liggen in de lijn van de resultaten van het onderzoek van Jonker et al, 1997 (tabel 24).

Tabel Wie betaalt voor scholing?

Financiële bijdrage	Vaste werknemers	Flexibele werknemers
Werkgever	78%	47%
Uitzendbureau	1%	7%
Iemand anders	2%	7%
Geen bijdrage, zelf betalen	18%	41%
Onbekend	2%	5%

Bron: Jonker et al, 1997; Delsen, 1998

We kunnen dus besluiten dat een groot deel van de tijdelijke werknemers bereid is zelf te investeren in opleiding. Hypothese 8 wordt bevestigd. De tijdelijke werknemers die

opleiding volgen, investeren zelf meer in hun opleiding dan vaste werknemers.

Wanneer we de opleidingsbereidheid van de werknemers in tijdelijk dienstverband en de uitzendkrachten met elkaar vergelijken, merken we op dat de werknemers in tijdelijk dienstverband iets meer hebben deelgenomen aan opleiding. Dit verschil is niet statistisch significant. We vinden wel een significant onderscheid in de wijze van financiering. Een groter aandeel van de werknemers in tijdelijk dienstverband betaalt de opleiding zelf. Slechts ongeveer 35% van de werknemers in tijdelijk dienstverband investeert zelf niets in eigen opleiding. Bij de uitzendkrachten is dat ongeveer de helft.

Van de werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract heeft een kleiner aandeel de gevolgde opleiding zelf gefinancierd. De helft van deze groep heeft zelf niets moeten investeren in de gevolgde opleiding. Het verschil met de werknemers die minder kans denken te maken op een vast contract is echter niet statistisch significant.

Om na te gaan welke factoren bepalen of iemand zelf investeert in opleiding laten we een logistische regressie lopen. De te verklaren variabele is een binaire variabele met als waarden: 0 (heeft zelf niets geïnvesteerd in opleiding) en 1 (heeft (een deel van) de opleiding zelf gefinancierd). De resultaten zijn weergegeven in onderstaande tabel. We vinden geen effect van het diplomaniveau op de kans dat men zelf investeert in opleiding. Daarom geven we enkel de resultaten weer van het model waarin we het functieniveau als één van de onafhankelijke variabelen hebben opgenomen.

Tabel Logistische regressie. Of men al dan niet zelf investeert in opleiding (tijdelijke en vaste werknemers; n=211)

R ² = .077	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-1.4488*		3.9025
Man	.3409	1.4062	1.2018
Geschoolde arbeider	1.4115	4.1185	3.4682
'Gewone' bediende	1.5748*	4.8296	4.8994
Hogere bediende of professional	1.9452*	6.9951	6.1609
Kaderlid	1.1564	3.1783	1.3578
< 25 jaar	.1436	1.1544	.1375
> 45 jaar	.4590	1.5825	.9496
Alleenstaande	.0983	1.1032	.0954
Vaste aanstelling	-.7298*	.4820	4.1014

* = p<.0.05; ** = p<.0.01; *** p<0.001

De resultaten in tabel 25 tonen aan dat de kans dat de werknemer zelf zijn opleiding financiert kleiner is voor vaste dan voor een tijdelijke werknemer. De odds ratio (.4820) geeft aan dat de odds dalen met 52% voor de werknemers met een vaste aanstelling in vergelijking met de werknemers met een tijdelijke aanstelling. De odds duiden de kans aan dat men de opleiding zelf financiert versus de kans dat men de opleiding niet zelf financiert. Ook als gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd, functieniveau en gezinsituatie blijft hypothese 8 dus opgaan. Tijdelijke werknemers die opleiding, volgen investeren meer zelf in hun opleiding dan vaste werknemers.

Verder merken we ook op dat de kans dat gewone of hogere bedienden hun opleiding zelf financieren hoger ligt dan bij ongeschoolde arbeiders. Arbeiders nemen minder deel aan opleiding dan bedienden (resp. 19,8% en 46,4%). De arbeiders die deelnemen aan

opleiding investeren minder zelf in opleiding. Het zou dus kunnen dat arbeiders eerder de neiging hebben enkel deel te nemen aan opleiding als die betaald wordt door de werkgever. Bij de bespreking van het opleidingsbeleid van de werkgever gaan we hier verder op in.

De volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	39	60	99
Geobserveerd : Wel	24	88	112
Totaal	61	148	211

Van de 112 werknemers uit de steekproef die (een deel van) hun opleiding zelf financieren, worden er op basis van het model 88 juist geklasseerd. In het totaal wordt echter slechts 60,19% van de werknemers juist geklasseerd.

We hebben de analyse ook afzonderlijk uitgevoerd voor de tijdelijke werknemers. De resultaten worden weergegeven in tabel 27.

Tabel Logistische regressie. Of men al dan niet zelf investeert in opleiding (tijdelijke en vaste werknemers; n = 130)

R ² = .304	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-.5632		.3814
Man	.5806	1.7871	1.6233
Geschoolde arbeider	1.7973*	6.0331	3.9961
'Gewone' bediende	1.9689*	7.1630	5.8758
Hogere bediende of professional	2.8918**	18.0266	7.7747
< 25 jaar	.7804	2.1823	2.0667
> 45 jaar	-.1847	.8314	.0392
Alleenstaande	-.6759	.5087	1.9762
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	.3542	1.4250	.5256
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-.5706	.5652	.7806
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	-.5975	.5502	1.5094
Contract van meer dan 1 jaar	-2.3440***	.0959	11.9362
Uitzendkracht	-.5092	.6010	1.1732
Grote kans op een vast contract	-.9792	.3756	3.4382
Interactie tussen bedrijfsanciënniteit en grote kans op een vast contract	1.0769	2.9354	.9758

* = p<.0.05; ** = p<.0.01; *** p<0.001

De resultaten in tabel 27 tonen aan dat de kans dat een tijdelijke werknemers zelf zijn opleiding financiert lager is voor werknemers met een contract van meer dan één jaar dan voor werknemers met een contract van minder dan 6 maanden. De odds ratio (.0959) geeft aan dat de odds dalen met 90,4% voor de werknemers met een contract van meer dan 1 jaar in vergelijking met de werknemers met een contract van minder dan 6 maanden. Verder merken we ook op dat de kans dat ongeschoolde arbeiders hun opleiding zelf financieren opmerkelijk lager ligt dan bij de andere functiegroepen. Zo zijn de odds van de hogere bedienden 18 keer zo groot als die van de ongeschoolde arbeiders. De vrij lage significantie kan te maken hebben met het geringe aantal werknemers in elke functiegroep. Deze vaststelling ligt in de lijn van de resultaten uit de vorige tabel.

De werknemers die veel kans denken te maken op een vast contract onderscheiden zich niet significant van de werknemers met een lagere inschatting van de kans op een vast contract (p=.0637). De werknemers met een hoge inschatting van de kans op een vast contract hebben, ceteris paribus, een kleinere kans om zelf te investeren in opleiding. De odds ratio is kleiner dan 1. Wanneer we het hebben over de effectueringscondities gaan we dieper in op de mate waarin de werkgever investeert in de opleiding van tijdelijke werknemers. We gaan dan ook na of de werkgever meer investeert in opleiding van werknemers die een vast contract verwachten. We komen bij die bespreking terug op de bovenstaande resultaten.

De volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	31	23	54
Geobserveerd : Wel	13	63	76
Totaal	44	86	130

Van de 76 werknemers uit de steekproef die (een deel van) hun opleiding zelf financierden, worden er op basis van het model 63 juist geklasseerd. Dit wijst er op dat het model in staat is om duidelijk te discrimineren tussen de twee toestanden. In totaal wordt 72,31% van de werknemers juist geklasseerd.

We willen verder nog nagaan of de opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers vooral uitgaat naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen (hypothese 9). In tabel 29 hebben we een onderscheid gemaakt tussen de wijze van financiering van de opleiding en het doel van de opleiding. We maken een onderscheid tussen de vaste en de tijdelijke werknemers. We komen tot enkele interessante bevindingen.

We bekijken eerst de resultaten van de tijdelijke werknemers. Wanneer de tijdelijke werknemer zelf investeert in de opleiding, heeft de opleiding vaak een functieoverschrijdend doel (reden 4, 5 en 6). Ongeveer 60% van de tijdelijke werknemers die zelf hebben geïnvesteerd in hun opleiding, heeft een 'algemene' opleiding gevolgd. Van diegenen die zelf niets hebben geïnvesteerd, heeft slechts ongeveer 40% algemene opleiding gevolgd. Wanneer de werkgever een deel betaalt, is het doel van de opleiding hoofdzakelijk functiegebonden (reden 1, 2 en 3).

Voor het grootste deel van de vaste werknemers (80%) gaat de eigen financiering van opleiding uit naar opleiding die in het algemeen nieuwe vaardigheden helpt ontwikkelen.

Wanneer vaste werknemers hun opleiding zelf financieren, is het rechtstreekse doel van de opleiding minder vaak loopbaangericht dan bij tijdelijke werknemers. Uit tabel 29 blijkt immers dat slechts 26,7% van de vaste werknemers die zelf een deel van hun opleiding financierden, opleiding volgde als voorbereiding voor toekomstige functies (tegenover 54,3% bij de tijdelijke werknemers). Voor slechts 36% van de vaste werknemers ging de eigen financiering uit naar opleiding die de positie op de arbeidsmarkt moest verstevigen (tegenover 62% bij de tijdelijke werknemers). Natuurlijk kan opleiding die tot doel heeft in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen bijdragen tot een betere positie op de arbeidsmarkt. De gegevens tonen echter vooral aan dat de motivatie om opleiding te volgen en te financieren bij de vaste werknemers minder rechtstreeks gericht is op loopbaanmogelijkheden dan bij tijdelijke werknemers.

De investering van de werkgever in opleiding van vaste werknemers is voor het grootste deel functiegericht. Toch valt het op dat ongeveer de helft van de vaste werknemers die (een deel van) hun opleiding gefinancierd zagen door hun werkgever, opleiding volgde om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen. Bij de tijdelijke werknemers ligt dit aandeel veel lager. In tegenstelling tot wat de Human Capital Theory beweert, zijn werkgevers dus wel bereid in algemene opleiding te investeren. De neiging is echter blijkbaar minder groot wanneer het gaat om tijdelijke werknemers.

We komen hier later nog op terug. We kunnen alvast besluiten dat tijdelijke werknemers bereid zijn zelf te investeren in opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet helpen verstevigen. Hypothese 9 wordt dus bevestigd. De opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers gaat vooral uit naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen.

Vaste werknemers nemen meer deel aan opleiding, maar moeten er minder zelf in investeren. Een kleiner aandeel vaste dan tijdelijke werknemers volgt opleiding met het oog op toekomstige functies of mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Tabel Financiering van opleiding en het doel van de opleiding

	Totaal (n=175)	zelf (een deel) gefinancierd (n=92)	Niets zelf gefinancierd (n=67)	Sign.	De huidige werkgever heeft een deel gefinancierd (n=49)	De huidige werkgever heeft niets zelf gefinancierd (n=99)	Sign.
Tijdelijke werknemers:							
Wat was het doel van deze opleiding?							
1. om van start te geraken in mijn huidige functie	30,3%	18,5%	46,3%	***	57,1%	18,2%	***
2. Om de vaardigheden te onderhouden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van mijn huidige functie	28,0%	22,8%	38,8%	*	40,8%	23,2%	*
3. Om nieuwe vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn in mijn huidige functie	45,7%	44,6%	52,2%	n.s.	73,5%	39,4%	***
4. als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden	45,7%	54,3%	35,8%	*	30,6%	53,5%	**
5. om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	52,6%	63,0%	44,8%	*	30,6%	66,7%	***
6. om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen	50,3%	62,0%	37,3%	**	34,7%	59,6%	**

Vaste werknemers:	Totaal	zelf (een deel) gefinancierd	Niets zelf gefinancierd	Sign.	De huidige werkgever heeft een deel gefinancierd	De huidige werkgever heeft niets zelf gefinancierd	Sign.
		(n=30)	(n=39)		(n=52)	(n=19)	
Wat was het doel van deze opleiding?							
1. om van start te geraken in mijn huidige functie	15,6%	10,0%	15,4%	n.s.	15,4%	10,5%	n.s.
2. Om de vaardigheden te onderhouden die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van mijn huidige functie	37,7%	33,3%	43,6%	n.s.	44,2%	10,5%	**
3. Om nieuwe vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn in mijn huidige functie	59,7%	56,7%	64,1%	n.s.	63,5%	52,6%	n.s.
4. als voorbereiding voor functies die ik in de toekomst zou kunnen bekleden	27,3%	26,7%	25,6%	n.s.	23,1%	36,8%	n.s.
5. om in het algemeen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	57,1%	80,0%	46,2%	**	48,1%	84,2%	**
6. om mijn positie op de arbeidsmarkt te verstevigen	22,1%	36,7%	12,8%	*	13,5%	52,6%	**

6.2.2 Opleidingsvermogen.

Alleen de wil om opleiding te volgen volstaat niet. Een werknemer moet ook beschikken over het nodige opleidingsvermogen. We beschikken slechts over een beperkt aantal indicatoren om het opleidingsvermogen in kaart te brengen. Deze indicatoren geven de hoeveelheid opleiding aan die iemand al gevolgd heeft in het verleden. De hoeveelheid gevolgde opleiding kan een indicatie geven van het opleidingsvermogen maar is zeker niet allesomvattend. De data bevatten echter geen aanvullende indicatoren van opleidingsvermogen. Daarom beperken we ons in deze bespreking tot het opleidingsverleden. Alhoewel we de analyses begrenzen tot het opleidingsverleden, behouden we de term 'opleidingsvermogen' omdat we ook bij de andere employability-indicatoren consequent het onderscheid tussen bereidheid en vermogen blijven maken. Enige voorzichtigheid bij de conclusies is echter aangewezen.

Een eerste belangrijke indicator is het hoogst behaalde diploma. Bij de bespreking van de actuele inzetbaarheid zijn we daar al dieper op ingegaan.

Tabel Opleidingsvermogen

	Vast werk (n= 77)	Tijdelijk werk (n=175)	Tijdelijk dienstverband (n=107)	Uitzend- arbeid (n=68)	Grote kans op een vast contract (n=66)	Kleinere kans op een vast contract (n=104)
Hoeveel uren opleiding heeft u het afgelopen jaar gevolgd?						
25% volgde minder opleiding dan	24 uren	30 uren	28,5 uren	36 uren	30 uren	32 uren
50 % volgde minder opleiding dan	40 uren	80 uren	80,5 uren	80 uren	75,5 uren	96 uren
25 % volgde meer opleiding dan	80 uren	160 uren	200 uren	155 uren	145 uren	160 uren
Heeft u het afgelopen jaar de volgende opleiding gevolgd?						

On the job training	47,8%	28,7%	20%	41,9%	35,5%	25,5%
	(Cramer's V = .184; p = .006)		(Cramer's V = .237; p = .003)		(Cramer's V = .108; p = .180)	
Interne opleiding, los van de werkplek	50,0%	36,5%	38,3%	33,9%	32,1%	39,2%
	(Cramer's V = .127; p = .057)		(Cramer's V = .045; p = .574)		(Cramer's V = .070; p = .384)	
Externe opleiding	78,6%	77%	80,6%	71,4%	83,3%	73,5%
	(Cramer's V = .017; p = .795)		(Cramer's V = .107; p = .176)		(Cramer's V = .114; p = .151)	
Het aantal gevolgde soorten opleiding:						
Één soort opleiding	50%	66,9%	69,2%	63,3%	61,1%	69,2%
Twee soorten opleiding	32,3%	24,5%	25,3%	23,3%	27,8%	23,4%
Drie soorten opleiding	17,7%	8,6%	5,5%	13,3%	11,1%	7,4%
	(Cramer's V = .172; p = .099)		(Cramer's V = .161; p = .271)		(Cramer's V = .132; p = .462)	

Een tweede indicator is het aantal uren dat men opleiding heeft gevolgd gedurende het afgelopen jaar. De mediaan voor de vaste werknemers bedraagt 40 uren of ongeveer één werkweek. Bij de tijdelijke werknemers is dat het dubbele. Een kleiner aandeel van de tijdelijke werknemers volgt opleiding. Diegenen die opleiding volgen, volgen gemiddeld genomen wel ongeveer het dubbele in aantal uren dan de vaste werknemers die opleiding volgen. De spreiding van het aantal opleidingsuren is iets groter voor de werknemers in tijdelijk dienstverband dan voor de uitzendkrachten. De werknemers die een grotere kans denken te maken op een vast contract hebben minder uren opleiding gevolgd dan de werknemers met een lagere inschatting van de kans op een vast contract. Wanneer we het gemiddeld aantal uren opleiding tussen deze twee groepen vergelijken vinden we echter geen statistisch significant verschil.

Verder kijken we ook naar hoeveel verschillende soorten opleiding men heeft gevolgd. Dit vanuit de veronderstelling dat wie meer verschillende soorten programma's heeft doorlopen van een groter opleidingsvermogen heeft kennis gegeven. We maken een onderscheid tussen drie soorten opleiding: interne opleiding 'on the job', interne opleiding los van de werkplek en externe opleiding. De helft van de vaste werknemers heeft meer dan één soort opleiding gevolgd. De meerderheid van de tijdelijke werknemers heeft daarentegen slechts één soort opleiding gevolgd. De opsplitsing naar de verschillende soorten opleiding, toont aan dat het daarbij veelal gaat om externe opleiding. Opvallend is wel dat de uitzendkrachten meer 'on the job' training hebben gevolgd dan de werknemers in tijdelijk dienstverband. Een mogelijke verklaring hiervoor zou het verschil in samenstelling tussen beide groepen kunnen zijn. De groep uitzendkrachten telt meer arbeiders (56,5%) dan de groep van de werknemers in tijdelijke dienstverband (34,2%). Het blijft natuurlijk de vraag of arbeiders en bedienden andere soorten opleiding krijgen. Om dit te testen, hebben we het verband tussen het functieniveau en de soort opleiding onderzocht. We vinden geen enkel statistisch significant verband. Het verschil in functieniveau biedt dus geen verklaring voor het feit dat uitzendkrachten meer 'on the job' opleiding volgen dan werknemers in tijdelijk dienstverband. 'On the job' opleiding wordt vaak (deels ten onrechte) gelijk gesteld aan bedrijfsspecifieke opleiding (Tharenou, 1997). Vanuit de Human Capital Theory wordt geargumenteed dat bedrijfsspecifieke opleiding enkel rendabel is als de duurtijd van de arbeidsrelatie lang genoeg is. Het feit dat uitzendkrachten meer dan werknemers in tijdelijk dienstverband kans maken op een vast contract, zou een alternatieve verklaring kunnen vormen voor de vaststelling dat meer uitzendkrachten 'on the job' opleiding volgen. We

vinden echter ook geen statistisch significant verband tussen het volgen van 'on the job' opleiding en de inschatting van de kans op een vast contract.

Samenvattend kunnen we besluiten dat tijdelijke werknemers getuigen van een grote opleidingsbereidheid en een vrij groot opleidingsvermogen (een vrij omvangrijk opleidingsverleden). Hypothese 7, 8 en 9 worden bevestigd door de resultaten. Tijdelijke werknemers nemen minder deel aan opleiding dan vaste werknemers (hypothese 7). We moeten hierbij wel opmerken dat de tijdelijke werknemers die opleiding volgen, gemiddeld genomen wel meer uren opleiding volgen dan de vaste werknemers. De tijdelijke werknemers die opleiding volgen, investeren zelf meer in hun opleiding dan vaste werknemers (hypothese 8). De opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers gaat vooral uit naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen (hypothese 9).

6.3 Bereidheid en vermogen tot brede inzetbaarheid

De Grip et al (1999) definiëren het vermogen en de bereidheid tot brede inzetbaarheid als respectievelijk de wil en de capaciteit die een werknemer bezit om indien nodig werkzaamheden of taken te verrichten in verschillende functies. Tabel 31 geeft een overzicht van de manier waarop we beide concepten hebben geoperationaliseerd. De bereidheid tot brede inzetbaarheid wordt gemeten op twee vlakken. We kijken ten eerste naar de kwalitatieve inzetbaarheid, of het verrichten van werkzaamheden die tot een andere functie behoren. Kwalitatieve inzetbaarheid geeft werknemers een brede ervaringsopbouw waardoor ze hun inzetbaarheid verbeteren (de Grip et al., 1999). Naast de kwalitatieve inzetbaarheid kijken we ook naar de kwantitatieve inzetbaarheid. De bereidheid tot kwantitatieve inzetbaarheid is de bereidheid om op wisselende tijden te werken. De Grip et al. merken echter terecht op dat de bereidheid tot kwantitatieve inzetbaarheid eerder een uiting kan zijn van een zwakke arbeidsmarktpositie dan van een grotere inzetbaarheid.

Daarnaast kijken we ook naar het vermogen tot brede inzetbaarheid. Dit wordt enerzijds gemeten aan de hand van de mate waarin men in het verleden al heeft getuigd van brede inzetbaarheid. Daarnaast kan algemene opleiding er ook toe leiden dat werknemers beter uitgerust zijn om verschillende taken te verrichten. We hebben de mate waarin tijdelijke werknemers algemene opleiding hebben gevolgd al besproken in het deel over het mobiliteitsvermogen. Het mobiliteitsvermogen en het vermogen tot brede inzetbaarheid zijn dan ook zeer nauw verwant. Voor bepaalde indicatoren hebben we geen informatie van uitzendkrachten.

Tabel Operationalisering van de concepten bereidheid en vermogen tot brede inzetbaarheid (gebaseerd op de Grip et al. (1998, 1999))

Concept	Definitie	Operationalisering	Indicatoren de Grip et al.
Bereidheid tot brede inzetbaarheid	De wil van werknemers om, indien nodig, werkzaamheden of taken te verrichten buiten het eigen functie gebied	1. Kwalitatieve inzetbaarheid:	- De vraag of werkenden bereid zijn zich, als dat bij het bed... waar zij werken zo uitkomt... zetten voor werkzaamheden... eigenlijk tot een andere functie... behoren
		2. De bereidheid van werknemers om zich qua werktijden flexibel op te stellen: (kwantitatieve inzetbaarheid)	- /

Vermogen tot brede inzetbaarheid	De capaciteiten van werknemers om, indien nodig, werkzaamheden of taken te verrichten buiten het eigen functiegebied	1.	Gerealiseerde inzetbaarheid	-	De frequentie waarmee werknemers werkzaamheden verrichten die niet tot de eigen functie behoren
		2.	Het opleidingsverleden	-	/
		3.	Het (fysiek) vermogen om op wisselende tijden te werken	-	/

* werd niet bevraagd bij uitzendkrachten. We vinden geen significante verschillen tussen de 'vrijwillige' en 'gedwongen' tijdelijken. Voor de indicatoren waarvoor we informatie hebben van de uitzendkrachten, vinden we ook geen significante verschillen tussen uitzendkrachten en werknemers in een tijdelijk dienstverband. We vinden wel enkele significante verschillen tussen werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract en werknemers met een lagere inschatting van de kans op een vast contract.

Tabel 32 geeft de resultaten weer. Ongeveer de helft van de werknemers in tijdelijk dienstverband werd het afgelopen jaar (soms) op een andere functie ingezet. Bij de vaste werknemers is dat 61%. We hebben geen data van de uitzendkrachten. De werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract bij de huidige werkgever onderscheiden zich niet significant van de andere werknemers. We vinden evenmin een significant verschil wanneer we kijken naar de mate waarin deze werknemers algemene opleiding hebben gevolgd. Het vermogen tot (kwalitatieve) brede inzetbaarheid van werknemers met een hogere inschatting van de kans op een vast contract verschilt dus niet significant van dat van de andere werknemers.

We merken wel een significant verschil in de bereidheid tot brede inzetbaarheid. Om de bereidheid tot brede inzetbaarheid na te gaan, voegen we verschillende indicatoren samen. Ten eerste gaan we ervan uit dat wie af en toe of erg vaak op andere opdrachten of functies wordt ingezet, hiertoe ook bereid is. Ongeveer 50% van de tijdelijke werknemers en 61% van de vaste werknemers getuigt op die manier van bereidheid tot brede inzetbaarheid. Natuurlijk hangt dit ook af van de mogelijkheden die vaste en tijdelijke werknemers krijgen om af en toe andere taken te vervullen of andere functies uit te oefenen. In het cahier 3 'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België - Nederland' (Vander Steen et al, 2001) wordt dit aan de hand van de case studies verder uitgediept. Daaruit blijkt dat de aard van het productie- of dienstverleningsproces een rem kan zetten op de functionele flexibiliteitsmogelijkheden. Bij een hoog functiekwalificatieniveau is het veel moeilijker om mensen over verschillende functies te verschuiven. Bovendien wordt de functionele flexibiliteit vaak belemmerd door de hoge personeelinvesteringen die deze met zich meebrengt. Bij hoge opleidingsinvesteringen, rendeert het dan ook vaak meer om vaste werknemers op te leiden tot polyvalente werknemers dan tijdelijke werknemers of uitzendkrachten.

Aan diegenen die nooit op andere functies worden ingezet, werd gevraagd of ze hiertoe bereid zouden zijn als dat hun bedrijf beter zou uitkomen. Een grote meerderheid van zowel de vaste als de tijdelijke werknemers (82%) is hiertoe bereid. Het is hierbij opvallend dat een groter aandeel van de werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract hiertoe bereid is. Wie minder uitzicht op werkzekerheid krijgt bij zijn werkgever, blijkt dus vaker minder bereid te zijn tot extra inspanningen. Om het totaal aantal werknemers te kennen dat bereid is tot brede inzetbaarheid hebben we het aantal dat al van die bereidheid heeft kennis gegeven samen gevoegd met het aantal dat zegt hiertoe bereid te zijn. Iets meer dan 90% van de tijdelijke en de vaste werknemers is bereid tot brede inzetbaarheid. Bijna alle werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract zijn hiertoe bereid. Bij diegenen die hun kans op een vast contract lager inschatten is dat een kleiner percentage (87%) maar nog een meerderheid. Het lijkt erop dat werknemers die kans denken te maken op een vast contract momenteel erg hun best

willen doen om dat vast contract te pakken te krijgen. Hun bereidheid tot brede inzetbaarheid ligt hoger dan die van de werknemers die al een vast contract op zak hebben.

Tabel Bereidheid en vermogen tot brede inzetbaarheid

	Vast werk (n=175)	Tijdelijk werk (n=274)	Sign.	Grote kans op een vast contract (n=71)	Kleinere kans op een vast contract (n=196)	Sign.
<i>Kwalitatieve inzetbaarheid</i>						
Hoe vaak gebeurt het dat u op andere opdrachten of functies wordt ingezet (bv. om pieken op te vangen, om drukke periodes te overbruggen...)			**			n.s.
Nooit	38,9%	51,1%		45,1%	52,6%	
Eerder uitzonderlijk	34,9%	23,4%		28,2%	22,4%	
Regelmatig	22,3%	17,9%		22,5%	15,8%	
Erg vaak	4,0%	7,7%		4,2%	9,2%	
% dat op ander functies wordt ingezet (van eerder uitzonderlijk tot erg vaak)	61,2%	49%	**	54,9%	47,4%	n.s.
% dat bereid is af en toe andere opdrachten of functies uit te voeren, als dat uw bedrijf beter uitkomt?	83,6%	82,5%	n.s.	96,9%	78,0%	*
% dat bereid is tot kwalitatieve inzetbaarheid	93,1%	90,1%	n.s.	98,6%	87,2%	**
<i>Kwantitatieve inzetbaarheid</i>						
Hoeveel overuren doet u doorgaans per week?			*			*
Geen	40,9%	52,8%		48,8%	55,1%	
Minder dan drie	23,9%	23,1%		22,8%	23,1%	
Drie à vijf	15,3%	13,0%		16,5%	11,1%	
Zes à tien	8,5%	5,5%		8,3%	3,8%	
Meer dan tien	11,4%	5,5%		3,3%	7,0%	
% dat overuren presteert	59,1%	47,2%		51,2%	44,9%	
% dat bereid is overuren te presteren	63,8%	80,2%	**	83,5%	79,2%	n.s.
% dat bereid is tot kwantitatieve inzetbaarheid	84,1%	88,5%	n.s.	90,5%	87,0%	n.s.

Om de bereidheid en het vermogen tot brede inzetbaarheid volledig in kaart te brengen, testen we ook het vermogen en de bereidheid tot kwantitatieve inzetbaarheid. De resultaten tonen aan dat vaste werknemers gemiddeld genomen vaker overuren doen dan tijdelijke werknemers. Ongeveer 60% van de vaste werknemers doet soms overuren. Iets minder dan de helft van de tijdelijke werknemers presteert soms overuren. Bij de werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract is dat iets meer dan de helft. In cahier 3, 'De impact van het institutionele kader op de politiek van flexibiliteit: een vergelijking België - Nederland' wordt toegelicht dat overuren en het inzetten van tijdelijk personeel twee verschillende mogelijkheden zijn om meerwerk het hoofd te bieden. Wil men met de zittende

werknemers schommelingen opvangen dan zijn overuren vaak een aangewezen middel. Vandaar dat de vaste werknemers vaker overuren doen dan tijdelijke werknemers. Beide flexibilitieitsvormen hoeven niet concurrentieel te zijn. De keuze tussen de verschillende flexibilitieitsvormen wordt grotendeels bepaald door de interne arbeidsmarktpositie, de aard van de effecten die men najaagt en de uitvoeringsstructuur (Van Hootegem, 2000). Meestal slaan ze dus op verschillende werknemersgroepen. In tijden van capaciteitsnood worden de werknemers wiens kwalificaties een lange inleertijd vereisen, in overwerk geplaatst. Voor de arbeidsplaatsen waarvoor op de externe arbeidsmarkt de kwalificaties ruim voorhanden zijn, worden dan tijdelijken gezocht.

We gaan er ook hier van uit dat diegenen die soms overuren maken, getuigen van een bereidheid tot kwantitatieve inzetbaarheid. Ongeveer 80% van de tijdelijke werknemers die nooit overuren doen, is wel bereid overuren te presteren als dat nodig zou zijn. Dat is een zeer hoog percentage. Bij de vaste werknemers is dat percentage beduidend lager: 64%. Samengeteld is ongeveer 84% van de vaste werknemers en 88% van de tijdelijke werknemers bereid overuren te presteren. Een groter aandeel van de werknemers die denken een grote kans te maken op een vast contract is bereid overuren te presteren.

De bereidheid tot brede inzetbaarheid verschilt niet significant tussen vaste en tijdelijke werknemers. Vaste werknemers getuigen wel meer van een vermogen tot brede inzetbaarheid. Ze presteren vaker overuren en worden gemiddeld genomen vaker op andere functies of opdrachten ingezet dan tijdelijke werknemers. Hypothese 10a wordt dus niet bevestigd. Tijdelijke werknemers zijn niet minder bereid tot brede inzetbaarheid. Hypothese 10b vindt wel ondersteuning. Tijdelijke werknemers zijn minder in staat tot brede inzetbaarheid dan vaste werknemers. We onderstreepten reeds dat dit natuurlijk ook grotendeels afhangt van de kansen die ze van hun werkgever krijgen. We gaan daar in de volgende paragraaf dieper op in. De bereidheid en het vermogen tot brede inzetbaarheid is het grootst bij de tijdelijke werknemers die meer kans denken te maken op een vast contract bij de huidige werkgever. De vraag van de kip of het ei steekt hier de kop op. Het zou kunnen dat deze werknemers zich meer inspannen omdat ze werkzekerheid in de plaats krijgen van hun werkgever. Of hun grotere bereidheid tot brede inzetbaarheid kan hen onderscheiden van de andere werknemers waardoor ze in de gunst trachten te komen van hun werkgever en ze daarom hopen 'beloond' te worden met een vast contract. De richting van het causaal verband kunnen we niet afleiden uit de resultaten.

7 Employability en de werkgever

Tot nu toe hebben we enkel gekeken naar de persoonsgebonden elementen die bepalen of werknemers hun inzetbaarheid verbreden en benutten. In dit deel kijken we naar de contextgebonden factoren die de employability al dan niet helpen verruimen. We behandelen de vraag of tijdelijke werknemers en vaste werknemers dezelfde kansen krijgen van hun respectievelijke werkgevers om hun employability te verbreden. We kijken daarbij naar opleidingskansen en naar mogelijkheden om breed inzetbaar te zijn.

7.1 Opleiding

We onderzoeken eerst de opleidingskansen die tijdelijke en vaste werknemers van hun werkgever krijgen. We kijken ten eerste naar de mate waarin werkgevers de opleiding van tijdelijke en vaste werknemers financieren. Het is belangrijk op te merken dat de gegevens afkomstig zijn van een werknemersbevraging. Wanneer we het hebben over 'de werkgever' dan is dat niet voor alle werknemers dezelfde. We vergelijken immers geen groepen werknemers binnen hetzelfde bedrijf.

De Human Capital Theory argumenteert dat werkgevers slechts bereid zullen zijn te investeren in opleiding van hun werknemers als de arbeidsrelatie voldoende lang duurt zodat de investering kan worden teruggewonnen. De resultaten in tabel 33 ondersteunen deze veronderstelling. Uit tabel 33 blijkt dat 73% van de vaste werknemers (een deel) van de opleiding die het afgelopen jaar werd gevolgd, gefinancierd kreeg door de huidige werkgever. Bij de tijdelijke werknemers is dat slechts ongeveer 30%. Een mogelijke verklaring kan echter zijn dat een meerderheid van de tijdelijke werknemers nog geen jaar in dienst is bij hun huidige werkgever. Wanneer we de financiering van vorige werkgevers eraan toe voegen, blijkt dat er weinig aan de verhoudingen verandert. 67,7% van de tijdelijke werknemers heeft geen opleidingsfinanciering van de vorige of huidige werkgevers gekregen. We vinden geen statistisch significante verschillen tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. De resultaten geven verder aan dat slechts iets meer dan 30% van de werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract (een deel van) de opleiding gefinancierd kreeg door de huidige werkgever. Dit is een iets groter aandeel dan van de groep werknemers met een lagere inschatting van de kans op een vast contract. Het verschil is echter niet significant. Conform de Human Capital Theory zou men echter kunnen verwachten dat de eerste groep significant meer kans zou maken op opleidingsfinanciering door de werkgever. De duur van de arbeidsrelatie zal naar verwachting namelijk langer zijn voor deze groep. We hebben hier echter enkel de perceptie van de werknemer over de kans op een vast contract gemeten. Deze perceptie kan afwijken van werkelijke kans op een vast contract.

Tabel Financiering van opleiding door de werkgever

	Vast werk (n = 71)	Tijdelijk werk (n = 148)	Tijdelijk dienstverband (n = 86)	Uitzend-arbeid (n = 62)	Grote kans op een vast contract (n = 58)	Kleinere kans op een vast contract (n = 88)
Hoeveel procent van de opleiding werd gefinancierd door uw huidige werkgever						
Niets	26,8%	66,9%	69,8%	62,9%	63,8%	69,3%
Minder dan 25%	5,6%	3,4%	2,3%	4,8%	5,2%	2,3%
Tussen 25 en 75%	9,9%	4,7%	3,5%	6,5%	6,8%	6,8%
Meer dan 75%	57,7%	25,0%	24,4%	25,8%	29,3%	21,6%
	(Cramer's V = .378; p = .000)		(Cramer's V = .105; p = .654)		(Cramer's V = .160; p = .289)	

Om een beter zicht te krijgen op de factoren die de kans op opleidingsfinanciering door de werkgever beïnvloeden, nemen we verschillende variabelen in een logistisch regressiemodel op. De te verklaren variabele is een binaire variabele met als waarden: 0 (de huidige werkgever heeft niets geïnvesteerd in opleiding) en 1 (de huidige werkgever heeft (een deel van) de opleiding gefinancierd). De resultaten zijn terug te vinden in tabel 34.

Tabel Logistische regressie. Of de huidige werkgever al dan niet investeert in opleiding (tijdelijke en vaste werknemers; n = 206)

R ² = .188	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-.7284		1.1427

Man	.0876	1.0915	.0714
Geschoolde arbeider	-.2561	.7740	.1237
'Gewone' bediende	.0675	1.0698	.0105
Hogere bediende of professional	.2633	1.3012	.1260
Kaderlid	1.5343	4.6381	1.4549
< 25 jaar	.2462	1.2791	.3805
> 45 jaar	.2254	1.2528	.1852
Alleenstaande	-.1984	.8200	.3571
Vaste aanstelling	1.3587***	3.8911	12.8094

* = $p < 0.05$; ** = $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

De resultaten tonen aan dat vaste werknemers, ceteris paribus, bijna vier keer zoveel kans hebben om hun opleiding (deels) gefinancierd te krijgen door hun huidige werkgever dan tijdelijke werknemers (odds ratio = 3,9). Werkgevers zijn dus meer geneigd in de opleiding van hun vaste werknemers te investeren dan in de opleiding van tijdelijke werknemers. We moeten deze resultaten wel met enige omzichtigheid behandelen. Een meerderheid van de tijdelijke werknemers was immers nog geen jaar in dienst bij hun huidige werkgever. We vinden geen significant effect van het functieniveau. Bij de analyse van de kans dat werknemers zelf investeren in hun opleiding vonden we wel een significant effect van het functieniveau. De kans dat hogere bedienden en kaderleden zelf investeerden was groter dan die van ongeschoolde arbeiders. Deze resultaten bevestigen het vermoeden dat ongeschoolde arbeiders vooral deelnemen aan opleiding als die betaald wordt door de werkgever.

Tabel 35 geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model. In het totaal wordt 67,96% van de werknemers juist geklasseerd.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans $\geq 0,50$)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	92	19	111
Geobserveerd : Wel	47	48	95
Totaal	139	67	206

We hebben de analyse ook uitgevoerd voor de tijdelijke werknemers afzonderlijk. De resultaten in tabel 36 tonen dat slechts twee variabelen uit het model een invloed uitoefenen op de kans dat de werkgever (een deel van) de opleiding financiert. De odds van wie meer dan 6 maanden bedrijfsanciënniteit heeft, zijn 8 keer groter dan de odds van werknemers met minder dan 6 maand bedrijfsanciënniteit. Voor werknemers met een contract van meer dan 1 jaar zijn de odds 7 keer zo groot als voor werknemers met een contract van minder dan 6 maanden. Dit resultaat kan verklaren waarom werknemers met een contract van meer dan 1 jaar minder geneigd zijn hun opleiding zelf te financieren.

De resultaten tonen aan dat de duurtijd van de arbeidsrelatie de kans vergroot dat de werkgever (een deel van) de opleiding van werknemers financiert. Ook wie een grote kans denkt te maken op een vast contract heeft een grotere kans op financiering door de werkgever. De odds ratio is groter dan één. Het verband is echter niet significant ($p = .1098$). De kans op een vast contract is een perceptie van de werknemers. De perceptie van de

werknemer en deze van de werkgever over de kans op een vast contract kunnen verschillen. Dit kan verklaren waarom het verband tussen de kans op een vast contract en de kans op opleidingsfinanciering van de werkgever minder uitgesproken is. De bedrijfsanciënniteit en de duurtijd van het contract zijn objectieve gegevens.

Tabel Logistische regressie. Of de huidige werkgever al dan niet investeert in opleiding (tijdelijke werknemers; n = 125)

R ² = .320	Coëfficiënt (B)	Odds ratio	t-waarde
Constante	-1.9899*		4.0357
Man	-.2858	.7514	.3322
Geschoolde arbeider	-.3458	.7076	.1371
'Gewone' bediende	-.2066	.8134	.0667
Hogere bediende of professional	.3829	1.4665	.1550
< 25 jaar	.3128	1.3672	.3383
> 45 jaar	-.2691	.7640	.0498
Alleenstaande	.8285	2.2898	2.3377
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	-.9966	.3691	3.1200
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	2.1301**	8.4161	10.6000
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.5469	1.7279	1.0835
Contract van meer dan 1 jaar	1.9430**	6.9799	9.2988
Uitzendkracht	-.0594	.9423	.0141
Grote kans op een vast contract	.9274	2.5280	2.5573
Interactie tussen bedrijfsanciënniteit en grote kans op een vast contract	-1.4518	.2342	1.8535

* = p<.0.05; ** = p<.0.01; *** p<0.001

Volgende tabel geeft informatie over de voorspellende waarde van het getoetste model. In totaal wordt 74,40% van de werknemers juist geklasseerd.

Tabel Classificatietabel (voorspelling is 'ja' als voorspelde kans >= 0,50)

	Voorspeld		Totaal
	Niet	Wel	
Geobserveerd : Niet	73	10	83
Geobserveerd : Wel	22	20	42
Totaal	95	30	125

Uit tabel 29 bleek dat de werknemers die een deel van hun opleiding gefinancierd krijgen door hun werkgever minder vaak deelnamen aan algemene opleiding die de positie op de arbeidsmarkt moet helpen verstevigen dan werknemers die hun opleiding zelf financieren. Dit ligt in de lijn van de Human Capital-gedachte dat bedrijven minder neiging zullen vertonen te investeren in opleiding die werknemers elders kunnen benutten. De tabel

toonde ook aan dat wanneer de werkgever een deel van de opleiding financierde, het doel van de opleiding vaker functiegebonden was. Nochtans kunnen we hier niet direct uit afleiden dat werkgevers enkel in bedrijfsspecifieke opleiding investeren. Functiegebonden opleiding hoeft immers niet noodzakelijk bedrijfsspecifiek te zijn. Bovendien tonen de resultaten ook aan dat werkgevers niet volledig afkerig zijn van investeringen in algemene opleiding. De situatie is dus minder extreem dan de Human Capita Theory vooropstelt.

Naast de financiering van opleiding door de werkgever, hebben we ook informatie over de mate waarin werknemers vinden voldoende opleidingskansen te krijgen van hun werkgever. De resultaten zijn terug te vinden in tabel 38. We maken een onderscheid tussen functiegebonden opleiding en meer algemene opleiding. Deze aanduidingen zijn subjectief.

Tabel De perceptie van opleidingskansen.

	Vast werk	Tijdelijk werk	Tijdelijk dienstverband	Uitzend-arbeid	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract
Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen	43,0%	48,5%	44,0%	53,9%	58,3%	32,9%
	(Cramer's V = .117; p = .062)		(Cramer's V = .152; p = .025)		(Cramer's V = .184; p = .003)	
Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hogerop te geraken	21,6%	18,1%	18,9%	17,1%	27,8%	11,6%
	(Cramer's V = .101; p = .165)		(Cramer's V = .094; p = .379)		(Cramer's V = .266; p = .000)	
Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie (bv. leiding geven, communicatie,...)	22,6%	18,0%	18,7%	17,4%	24,6%	13,0%
	(Cramer's V = .131; p = .028)		(Cramer's V = .084; p = .508)		(Cramer's V = .217; p = .000)	
Mijn bedrijf investeert evenveel in de opleiding van tijdelijke als in die van vaste werknemers	46,6%	43,9%	43,8%	44,0%	50,3%	40,4%
	(Cramer's V = .092; p = .245)		(Cramer's V = .145; p = .139)		(Cramer's V = .117; p = .169)	
Opleidingskans (gemiddelde op schaal van 0 tot 10)	4,63	4,57	4,50	4,66	5,32	4,07
	(t = -.209; p = .835)		(t = -.665; p = .506)		(t = -5.307; p = .000)	

Meer dan 40% van de tijdelijke en vaste werknemers vindt dat ze voldoende opleiding krijgen om hun functie naar behoren uit te voeren. Van de werknemers met weinig hoop op een vast contract is dit slechts 33%. Wanneer we kijken naar de kansen op opleiding om hogerop te klimmen slinkt het percentage van de tijdelijke en vaste werknemers drastisch naar respectievelijk 18% en 21,6%. Slechts 11% van de werknemers met weinig hoop op een vast contract vindt dat ze voldoende kansen krijgen om opleiding te volgen om hogerop te geraken. Deze percentages blijven ongeveer identiek wanneer het gaat over algemene

opleiding die niet functiegebonden is. Deze gegevens versterken het vermoeden dat werkgevers meer investeren in functiegebonden opleiding. We vinden weinig significante verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers. Een groter aandeel van de vaste werknemers vindt dat het voldoende 'algemene' opleiding kan volgen (zoals bijv. leiding geven, communicatie..). Dit versterkt de idee dat bedrijven weinig neiging zullen vertonen om voor tijdelijke werknemers te investeren in opleiding die ze ook elders kunnen benutten. Toch moeten we hierbij aanmerken dat het ook bij de vaste werknemers om een beperkte groep gaat (22,6%).

De resultaten tonen aan dat de werknemers die hopen op een vast contract hun opleidingskansen het hoogst inschatten. Aan de hand van factoranalyse (Varimax methode) ontwikkelden we een algemene indicator van opleidingskansen. De tienpuntenschaal die op basis van deze items (tabel 39) werd opgebouwd is betrouwbaar (Cronbach's alpha = .8637). Een hogere score op deze schaal wijst op een hogere inschatting van de opleidingskans. De gemiddelde perceptie van de opleidingskans van tijdelijke werknemers schommelt rond de 4,5 op 10. We willen er nog eens expliciet op wijzen dat het hier om een subjectieve inschatting gaat. We vinden geen significant verschil met de vaste werknemers. De vaste werknemers schatten hun opleidingskans gemiddeld op 4,6 op 10. Enkel de werknemers die hun kans op een vast contract zeer gunstig inschatten scoren hoger: ongeveer 5,5 op 10.

Tabel Opleidingskansen (Cronbach's alpha = .8637)

Variabele	Items	Factorlading
V56_8	Als ik behoefte heb aan opleiding dan krijg ik die ook	.838
V56_9	Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om mijn huidige functie naar behoren uit te oefenen	.828
V56_10	Van het bedrijf krijg ik voldoende opleiding om hogerop te geraken	.826
V56_11	Van het bedrijf krijg ik voldoende kansen om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor andere dan mijn huidige functie (bv. leiding geven, communicatie,...)	.784

(o tot 10; $\mu = 4,73$; std. = 2,39)

Via lineaire regressie gaan we na welke factoren de (subjectieve inschatting van) de opleidingskans bepalen. Wegens multi-collineariteitsproblemen laten we weerom het diplomaniveau uit de analyse weg. De resultaten bevestigen de bovenstaande bevindingen. Ook als we controleren voor de andere variabelen uit het model schat een vaste werknemer zijn opleidingskansen niet hoger in dan een tijdelijke werknemer. Nochtans toonden vorige analyses aan dat vaste werknemers meer kans maken om hun opleiding gefinancierd te krijgen door hun werkgever. Hogere bedienden en kaderleden schatten hun opleidingskansen wel hoger in dan ongeschoolde arbeiders.

Tabel Resultaten van de lineaire regressie met de opleidingskans als te verklaren variabele (tijdelijke en vaste werknemers; n = 598)

(R ² = .042)	Coëfficiënt (B)	Gestandaard. B	t-waarde
Constante	4.473***		13.657
Man	-.02358	-.005	-.104
< 25 jaar	.05561	.009	.212
> 45 jaar	-.588	-.075	-1.751

Alleenstaande	-.08372	-.016	-.360
Geschoolde arbeider	-.05981	-.010	-.177
'Gewone' bediende	.209	.040	.657
Hogere bediende of professional	.915*	.109	2.176
Kaderlid	2.974***	.178	3.985
Vaste aanstelling	-.218	-.036	-.804

* = p<.0.05; ** = p<.0.01; *** p<0.001

We voeren de analyse ook uit voor de tijdelijke werknemers afzonderlijk. De resultaten zijn weergegeven in tabel 41.

Tabel Resultaten van de lineaire regressie met de opleidingskans als te verklaren variabele (tijdelijke werknemers; n=391)

(R ² = .104)	Coëfficiënt (B)	Gestandaard. B	t-waarde
Constante	4.168***		9.994
Man	-.362	-.073	-1.360
< 25 jaar	-.118	-.023	-.426
> 45 jaar	-.09728	-.011	-.207
Alleenstaande	.03221	.007	.123
Bewust gekozen voor tijdelijke arbeid	-.01147	-.002	-.043
Meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit	-.825*	-.144	-2.570
Contract tussen 6 maand en minder dan 1 jaar	.349	.062	1.185
Contract van meer dan 1 jaar	1.162**	.161	3.041
Geschoolde arbeider	.02297	.004	.060
'Gewone' bediende	-.128	-.026	-.349
Hogere bediende of professional	.417	.046	.776
Grote kans op een vast contract	1.175***	.230	4.387
Uitzendkracht	.187	.038	.661

* = p<.0.05; ** = p<.0.01; *** p<0.001

De resultaten in tabel 41 tonen aan dat wie een contract van meer dan één jaar heeft, zijn opleidingskansen hoger beschouwt dan iemand met een contract van minder dan 6 maanden. Dit ligt in de lijn van de resultaten van de logistische regressie met de kans op opleidingsfinanciering van de werkgever als afhankelijke variabele. Wie meer dan 6 maand bedrijfsanciënniteit heeft, schat zijn opleidingskansen lager in. Dit is een opvallend verschil met de logistische regressie. In de logistische regressie gingen we na wat de kans was dat de werkgever de opleiding van het afgelopen jaar gefinancierd heeft. Wie al meer dan 6 maanden bij zijn werkgever werkt, zal hiertoe logischerwijs meer kans maken. De periode van de opleiding en van de tewerkstelling bij de huidige werkgever overlappen immers meer. Wie een grotere kans denkt te maken op een vast contract, schat zijn opleidingskansen hoger in. Dit kan zowel een uiting zijn van appreciatie voor de werkgever als van effectief hogere opleidingskansen.

Wanneer we de verschillende resultaten samen voegen, komen we tot het volgende beeld. Slechts een beperkt aantal tijdelijke werknemers heeft opleidingsfinanciering gekregen van de huidige of vorige werkgevers. Een groter aandeel van de vaste werknemers kreeg opleidingsfinanciering van hun werkgever. Als we louter rekening houden met de opleidingsfinanciering kunnen we hypothese 1 bevestigen. Tijdelijke werknemers krijgen minder opleidingskansen van hun werkgever dan vaste werknemers. Nochtans vinden we geen verschil tussen vaste en tijdelijke werknemers in de perceptie van de opleidingskansen. Beide groepen zijn slechts matig tevreden. Dit kan te maken hebben met het feit dat werkgevers vooral geneigd zijn te investeren in functiegebonden opleiding.

De duur van het contract bepaalt in hoge mate het opleidingsgedrag van de werkgever. Wie een contract heeft van meer dan één jaar of van onbepaalde duur heeft, heeft een grotere kans op opleidingsfinanciering door de werkgever. Tijdelijke werknemers met een contract van meer dan één jaar schatten bovendien hun opleidingskansen hoger in. Wie een grote kans denkt te maken op een vast contract, schat zijn opleidingskansen ook hoger in. Nochtans vinden we geen verband tussen (de perceptie van) de kans op een vast contract en de kans op opleidingsfinanciering van de werkgever.

7.2 Brede inzetbaarheid en interne mobiliteit

We hebben brede inzetbaarheid en mobiliteit geïdentificeerd als twee indicatoren die de employability kunnen begunstigen. In dit deel gaan we na in hoeverre werkgevers kansen bieden aan hun werknemers om intern mobiel en breed inzetbaar te zijn.

We hebben weinig gegevens die een indicatie kunnen geven van de mate waarin tijdelijke en vaste werknemers kunnen doorstromen in de organisatie. Aan de respondenten werd gevraagd in hoeverre ze akkoord gaan met de stelling dat tijdelijke werknemers minder promotiekansen krijgen dan vaste werknemers binnen hun bedrijf. Ongeveer de helft van de tijdelijke werknemers onderschrijft deze stelling (gaat helemaal akkoord of eerder akkoord). Het is opvallend dat de vaste werknemers de promotiekansen van tijdelijke werknemers gemiddeld lager inschatten dan de tijdelijke werknemers zelf. De werknemers die een grote kans denken te maken op een vast contract gaan in mindere mate akkoord met deze stelling. Dit is een subjectief oordeel. We hebben geen feitelijke informatie die dit oordeel kan ondersteunen. Het is daarom moeilijk algemene conclusies te trekken. De werknemers die een grote kans op een vast contract denken te maken, werken misschien voor bedrijven waarin tijdelijken inderdaad meer kans maken om door te stromen. Anderzijds kan het ook zijn dat hun oordeel milder is doordat ze zelf een beter toekomstperspectief hebben.

Aan de hand van deze informatie kunnen we niet nagaan in hoeverre bedrijven bestaan uit een kern van vaste werknemers die veel doorgroeimogelijkheden hebben en een periferie van tijdelijke werknemers die enkel voor een job worden aangenomen. We kunnen alleen besluiten dat een groot deel van de tijdelijke en de vaste werknemers het gevoel heeft dat de doorstroomkansen van tijdelijke en vasten niet gelijk zijn.

Naast de interne doorstroommogelijkheden, kijken we ook naar de inhoud van de job. Volgens Atkinson (1984) vormen tijdelijke werknemers een perifere groep die instaat voor gestandaardiseerde en enge taken die weinig scholing vragen. Tijdelijke werknemers zouden een beperktere variatie aan taken hebben. Dit eng takenpakket komt de employability niet ten goede. In tabel 42 gaan we na in hoeverre tijdelijken een eng takenpakket hebben in vergelijking met vaste werknemers. De situatie is minder problematisch dan Atkinsons model van de flexibele onderneming doet vermoeden. Ongeveer de helft van de tijdelijken wordt wel eens op een andere functie ingezet. 18% werkt zelfs in een systeem van roulatie. Van de werknemers in tijdelijk dienstverband zegt zelfs 28% in een systeem van roulatie te werken. Meer dan 60% doet werk dat erg vaak of regelmatig afwisselend is. Anderzijds vindt iets meer dan de helft van de tijdelijken dat ze

binnen hun job erg vaak of regelmatig dezelfde dingen moeten doen. Een job kan echter afwisselend zijn en toch voor een stuk uit dezelfde taken bestaan. Van een echte routinejob is op dat moment geen sprake meer. Zeker niet wanneer men in zijn job ook nieuwe dingen kan leren. 57% van de tijdelijken vindt dat ze erg vaak tot regelmatig nieuwe dingen kan leren. Van de werknemers in tijdelijk dienstverband is dat zelfs 70%. We vinden weinig significante verschillen tussen de tijdelijke en vaste werknemers. Een groter aandeel van de vaste werknemers wordt soms op andere functies ingezet. Dit bevestigt hypothese 2b. Tijdelijke werknemers verrichten minder regelmatig werkzaamheden die tot een andere functie behoren dan vaste werknemers. Bovendien doet een grotere groep vaste werknemers werk dat erg vaak of regelmatig afwisselend is. Toch zijn deze verschillen minder opmerkelijk dan het model van Atkinson zou doen vermoeden. We merkten bij de bespreking van de bereidheid en het vermogen tot brede inzetbaarheid reeds op dat de mogelijkheden tot functionele flexibiliteit mee bepaald worden door de aard van het productie- of dienstverleningsproces en van de kwalificatievereisten van de functies. Van een duidelijke en eenduidige polarisatie die enkel gebaseerd is op de contractvorm wordt voorgesteld is daarom geen sprake. Zo zullen tijdelijken vaak wel roteren over arbeidsposten die geen intensieve scholing vereisen. De arbeidsplaatsenstructuur heeft een invloed op hoe tijdelijke werknemers kunnen worden ingezet (Van Hootegem, 2000).

Tabel Kansen van werkgevers tot interne mobiliteit en brede inzetbaarheid

	Vast werk	Tijdelijk werk	Tijdelijk dienstverband	Uitzendarbeid	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract
% dat akkoord gaat met volgende stelling: "Tijdelijke werknemers krijgen in mijn bedrijf minder promotiekansen dan vaste werknemers"	56,4%	48,3%	45,0%	52,0%	41,1%	54,1%
	(Cramer's V = .138; p = .017)		(Cramer's V = .098; p = .330)		(Cramer's V = .207; p = .001)	
% dat op ander functies wordt ingezet (van eerder uitzonderlijk tot erg vaak)	61,1%	49,0%	49,0%	Geen info	54,9%	47,4%
Werkt u in een systeem van roulatie?	18,6%	18,1%	28,0%	12,9%	14,9%	19,5%
	(Cramer's V = .005; p = .909)		(Cramer's V = .185; p = .001)		(Cramer's V = .060; p = .275)	
Doet u werk dat erg vaak of regelmatig afwisselend is?	71,7%	64,5%	69,4%	58,2%	68,4%	62,8%
	(Cramer's V = .130; p = .009)		(Cramer's V = .166; p = .003)		(Cramer's V = .065; p = .554)	
Doet u werk waarbij u erg vaak of regelmatig dezelfde dingen moet doen?	56,6%	54,5%	53,5%	55,8%	55,4%	55,0%
	(Cramer's V = .089; p = .142)		(Cramer's V = .100; p = .167)		(Cramer's V = .059; p = .632)	
Is het werk waarbij u nieuwe dingen kunt leren?	51,4%	57,5%	70,0%	53,1%	58,5%	57,1%
	(Cramer's V = .094; p = .110)		(Cramer's V = .138; p = .021)		(Cramer's V = .044 p = .810)	

Aan de hand van factoranalyse (Varimax methode) bekomen we twee indicatoren die verschillende jobkenmerken meten. De eerste acht items laden allemaal vrij hoog op dezelfde factor. Deze factor meet de mate waarin de job uitdagend en creatief is. De tienpuntschaal die op basis van deze items gecreëerd werd, is betrouwbaar (Cronbachs alpha .8322). Deze tienpuntschaal laat toe om de mate waarin de job creativiteit toelaat in één score weer te geven. Daarnaast zijn er nog twee uitspraken, over de resultaatgerichtheid van de job, die ook op éénzelfde factor laden. Een hoge score op de tienpuntschaal die op basis van deze items werd ontwikkeld (Cronbachs alpha .7662) wijst op een job waarin men kan tonen wat men kan.

Tabel Factoranalyse op items die jobkenmerken meten.

	Factorlading	
	Creatieve en uitdagende job	Resultaat-gericht werk
Is het werk met veel verantwoordelijkheid?	.557	
Is het werk waarbij u steeds dezelfde dingen moet doen?	-.615	
Is het werk waarbij u leiding moet geven aan anderen?	.727	
Is het werk waarin u zich kan uitleven?	.635	
Is het werk waarbij u nieuwe dingen kunt leren?	.638	
Is het werk dat afwisselend is?	.611	
Vraagt uw werk veel geestelijke inspanning?	.600	
Vraagt uw werk nieuwe ideeën van u?	.771	
Is het werk waarvan u de resultaten ziet?		.847
Is het werk waarbij u kan tonen wat u kan?		.793
Reliability analysis (Cronbach's alpha)	.8322	.7662

Zowel een creatieve job als een resultaatgerichte job verhogen de inzetbaarheid op de interne als de externe arbeidsmarkt. Wie een creatieve job heeft, leert veel bij en doet zo ervaringen op die in latere jobs van pas kunnen komen. Wie in zijn job kan tonen wat hij kan, kan zijn huidige job gemakkelijker als referentie gebruiken wanneer hij voor latere jobs solliciteert. Via de huidige job kan men duidelijker signalen geven van zijn kwaliteit en productiviteit aan de huidige en toekomstige werkgevers.

Tabel Jobkenmerken van tijdelijke jobs (gemiddelden op schaal van 0-10)

	Vast werk	Tijdelijk werk	Tijdelijk dienstverband	Uitzend-arbeid	Grote kans op een vast contract	Kleinere kans op een vast contract
Creatieve job	5,3 (t = -.807; p = .420)	5,2	5,8 (t=-6.806; p=.000)	4,4	5,2 (t= -.297; p=.767)	5,1
Resultaatgerichte job	6,6 (t = -.704; p = .481)	6,4	6,7 (t=-3.205; p=.001)	5,9	6,5 (t= -.787; p=.432)	6,3

We vinden geen significante verschillen tussen de jobkenmerken van vaste en tijdelijke werknemers. De tabel toont aan dat de creativiteit van tijdelijke en vaste jobs gemiddeld genomen rond de 5 op 10 schommelt. De resultaatgerichtheid scoort iets hoger: ongeveer 6,5 op 10. Werknemers in tijdelijk dienstverband hebben gemiddeld genomen creatievere en meer resultaatgerichte jobs. De kenmerken van hun job geven werknemers in tijdelijk dienstverband meer kansen om hun inzetbaarheid te vergroten dan uitzendkrachten.

We vinden geen bevestiging voor hypothese 2a. Hypothese 2a stelt dat tijdelijke werknemers een beperktere variatie aan taken krijgen dan vaste werknemers. De resultaten bieden geen ondersteuning voor Atkinsons bewering dat tijdelijke werknemers voornamelijk instaan voor gestandaardiseerde en enge taken. Inzet van bijkomende werknemers noopt immers vaak tot het herschikken van de arbeidsdeling. De in het flexibilitateitsdebat vaak geopperde idee dat dat steevast gepaard gaat met functiesplitsing waarbij de tijdelijke werknemers de minst lekkere brokjes krijgen, is te simplistisch. De taakhoud van tijdelijke werknemers is vaak sterk afhankelijk van wat hun vaste collega's moeten verrichten (Van Hootegem, 2000). Hypothese 3 kan wel worden bevestigd. Tijdelijke werknemers krijgen minder kansen om verschillende functies uit te voeren binnen hun bedrijf dan vaste werknemers. Een grote groep van zowel de tijdelijke als de vaste werknemers geeft aan dat tijdelijke werknemers minder promotiekansen krijgen dan vaste werknemers. Toch moeten we hierbij voorzichtig zijn. Het gaat hier enkel om een perceptie. We hebben geen feitelijke informatie die deze hypothese kan ondersteunen.

8 Geschied werk

In deze paragraaf gaan we tenslotte na in hoeverre tijdelijke en vaste werknemers hun inzetbaarheid daadwerkelijk kunnen benutten op de arbeidsmarkt. Een belangrijk aspect hiervan is de mate waarin werknemers beschikken over werk dat aangepast is aan hun niveau. De IAO (2000) benadrukt in haar definitie van employability het belang van 'decent work'. 'Employability .. covers multiple skills that are essential to secure and retain decent work.' De survey die we bespreken is een eenmalige meting. We kunnen de werknemers dus niet volgen in de tijd. We kunnen enkel nagaan in hoeverre de tijdelijke en vaste werknemers momenteel over werk beschikken dat aangepast is aan hun niveau.

Tabel 45 toont aan in welke mate tijdelijke en vaste werknemers vinden dat hun job aangepast is aan hun niveau. We vinden geen significante verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers. Tijdelijke en vaste werknemers hebben gelijkaardige opvattingen over de mate waarin ze vinden over 'geschikt' werk te beschikken. Uit tabel 45 is geen éénduidig antwoordpatroon af te leiden. Een grote meerderheid van de tijdelijke en vaste werknemers vindt dat hun werk voldoende mogelijkheden biedt om hun vaardigheden te benutten. De antwoorden op de vragen of de kennis die op school of in cursussen werd opgedaan, in de huidige job goed van pas komt, liggen echter sterk uiteen.

Tabel Geschied werk. Verschil tussen vaste en tijdelijke werknemers (aantallen in procenten)

		1	2	3	4	5	6
Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden om mijn vaardigheden te benutten (Chi-square = 3.358))	Vast werk (n = 505)	28,6	31,4	22,3	9,1	8,6	/
	Tijdelijk werk (n = 175)	27,9	25,9	25,0	12,9	8,3	/
Ik werk in feite onder mijn niveau (Chi-square = 2.275)	Vast werk (n = 169)	14,2	17,8	18,9	21,9	27,2	/
	Tijdelijk werk (n = 498)	13,1	16,7	24,5	20,3	25,5	/
De kennis die ik op school heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = 9.209)	Vast werk (n = 167)	18,0	22,8	20,4	15,6	23,4	/
	Tijdelijk werk (n = 503)	22,9	17,9	14,7	12,7	31,8	/

De kennis die ik in cursussen heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = 4.585)	Vast werk (n = 174)	23,6	22,4	15,5	7,5	16,1	14,9
	Tijdelijk werk (n = 510)	21,4	19,6	12,0	10,4	20,2	16,5
De ervaring die ik in andere jobs heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = .1.435)	Vast werk (n = 174)	23,0	18,4	16,7	9,2	16,7	16,1
	Tijdelijk werk (n = 513)	20,9	21,2	17,0	10,7	16,0	14,2

1 = helemaal akkoord, 2 = eerder akkoord, 3 = tussenin, 4 = eerder niet akkoord, 5 = helemaal niet akkoord, 6 = niet van toepassing

Verdere analyse toont aan dat dit gebrek aan éénduidigheid onder de tijdelijke werknemers voornamelijk te wijten is aan verschillen tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten. Tabel 46 toont dat werknemers in tijdelijk dienstverband er over het algemeen meer van overtuigd zijn een job op hun niveau te hebben dan uitzendkrachten. Uitzendkrachten hebben vooral het gevoel dat hun huidig werk niet aangepast is aan hun scholings- en opleidingsniveau. De ervaring die ze in andere jobs hebben opgedaan, komt in hun huidig werk over het algemeen wel goed van pas. Wat dat laatste betreft merken we dan ook geen significant verschil met de werknemers met een contract van bepaalde duur.

Tabel Geschikt werk. Verschil tussen werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten (aantallen in procenten)

		1	2	3	4	5	6
Mijn werk biedt voldoende mogelijkheden om mijn vaardigheden te benutten (Chi-square = 19.213 **)	Tijdelijk dienstverband (n = 284)	34,5	27,1	21,1	10,9	6,3	/
	Uitzendarbeid (n = 221)	19,5	24,4	29,9	15,4	10,9	/
Ik werk in feite onder mijn niveau (Chi-square = 31.511 ***)	Tijdelijk dienstverband (n = 277)	10,5	12,3	22,4	20,6	34,3	/
	Uitzendarbeid (n = 221)	16,3	22,2	27,1	19,9	14,5	/
De kennis die ik op school heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = 60.829 ***)	Tijdelijk dienstverband (n = 283)	32,9	22,6	12,0	9,9	22,6	/
	Uitzendarbeid (n = 220)	10,0	11,8	18,2	16,4	43,6	/
De kennis die ik in cursussen heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = 38.656 ***)	Tijdelijk dienstverband (n = 287)	29,3	23,0	11,1	8,0	15,7	12,9
	Uitzendarbeid (n = 223)	11,2	15,2	13,0	13,5	26,0	21,1
De ervaring die ik in andere jobs heb opgedaan, komt in mijn huidige job goed van pas (Chi-square = 4.666)	Tijdelijk dienstverband (n = 288)	22,9	19,8	16,7	11,5	13,9	15,3
	Uitzendarbeid (n = 225)	18,2	23,1	17,3	9,8	18,7	12,9

1 = helemaal akkoord, 2 = eerder akkoord, 3 = tussenin, 4 = eerder niet akkoord, 5 = helemaal niet akkoord, 6 = niet van toepassing
* p<0.05, ** p<0.01 *** p<0.001

In voorgaande paragrafen lichtten we reeds toe dat het scholingsniveau van uitzendkrachten gemiddeld genomen lager ligt dan dat werknemers in tijdelijk dienstverband. Ook het functieniveau van uitzendkrachten ligt gemiddeld lager dan dat van werknemers in tijdelijk dienstverband. Dit is niet verwonderlijk als we weten dat de uitzendkrachten gemiddeld lager geschoold zijn en dan ook nog vaker het gevoel hebben onder hun scholingsniveau te werken. Tabel 47 toont aan dat de groep van uitzendkrachten meer arbeiders telt (56,7%). Van de werknemers met een contract van bepaalde duur heeft 66% een bedieningsstatuut.

Tabel Functieniveau van uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband (aantallen in procenten)

Bent u ...	Uitzendarbeid (n=224)	Tijdelijk dienstverband (n=275)	Totaal (n=499)
ongeschoolde arbeid(st)er	16,5	13,8	15,0
geschoolde arbeid(st)er	40,2	20,4	29,3
('gewone') bediende	39,3	52,4	46,5
hogere bediende of professional	4,0	13,5	9,2
kaderlid	/	/	

Chi square = 33.631***

Dit kan deels verklaren waarom de kenmerken van de job eveneens significant verschillen tussen beide groepen. We toonden reeds aan dat de jobs van uitzendkrachten gemiddeld genomen minder creatief en minder resultaatgericht zijn. Daarnaast toonden de analyses ook aan dat een groter aandeel van de uitzendkrachten bewust kiest voor tijdelijke arbeid. Bovendien maken de uitzendkrachten gemiddeld genomen meer kans op een vaste job bij hun huidige werkgever.

We vinden dus enkele belangrijke verschillen in de mate waarin werknemers in tijdelijk dienstverband en uitzendkrachten hun inzetbaarheid kunnen exploiteren. Werknemers in tijdelijk dienstverband hebben gemiddeld genomen vaker werk dat aangepast is aan hun opleidingsniveau, ervaring en competenties dan uitzendkrachten. Ze kiezen echter minder bewust voor een tijdelijk contract. Ook schatten ze de kansen om een vast contract te krijgen binnen hun bedrijf vrij laag in. Uitzendkrachten hebben vaker het gevoel in jobs terecht te komen die onder hun niveau zijn. Zij kiezen daarentegen wel vaker bewust voor tijdelijk werk. Bovendien heeft een groot deel van de uitzendkrachten een vast contract binnen het bedrijf in het vooruitzicht. Het feit dat een grotere groep uitzendkrachten het gevoel heeft onder zijn niveau te werken, betekent dat ze in hun huidige job hun inzetbaarheid niet ten volle kunnen benutten. Anderzijds is hun positie op de arbeidsmarkt in zeker opzicht steviger dan die van werknemers in tijdelijk dienstverband. Hun kansen om bij hun huidige werkgever een vast contract te krijgen schatten ze hoger in. Deze bevinding druist in tegen de stelling van sommige segmenteringstheorieën dat mindere jobs hand in hand zouden gaan met minder werkzekerheid.

9 Conclusie

In dit cahier zochten we een antwoord op de vraag of tijdelijke arbeidsrelaties employability-bevordering eerder ontmoedigen dan stimuleren. De vaststelling dat werknemers die minder werkzekerheid genieten daarenboven minder inzetbaar zouden zijn op de arbeidsmarkt, zou wijzen op een cumulatie van risico's. Drie onderzoeksvragen stonden centraal in dit deel. In tabel 48 hebben we de resultaten van de verschillende analyses op een rijtje gezet. De tabel in bijlage 1 geeft een overzicht van de mate waarin de hypothesen worden bevestigd.

Tabel Samenvatting van de resultaten (+: hoog; +/- matig; - laag)

	Vasten	Tijdelijken	Tijdelijk dienstverband	Uitzend-arbeid	Vrijwillig	Gedwongen
Kans op een vast contract bij de huidige werkgever		+/-	-	+		
<i>Employability indicatoren</i>						

1.	Mobiliteitsbereidheid	-	-	-	-	+/-	-
2.	Mobiliteitsvermogen	+/-	+	+	+	+	+
3.	Opleidingsbereidheid	+	+	+	+		
4.	Opleidingsvermogen	+	+	+	+		
5.	Bereidheid tot brede inzet baarheid	+	+	+			
6.	Vermogen tot brede inzet baarheid	+	+/-	+/-			
<i>Effectueringscondities</i>							
1.	Opleidingskansen	+/-	-	-	-		
2.	Interne mobiliteit (subjectieve beleving)	+/-	-				
3.	Gevarieerde taken	+/-	+/-	+/-	-		

Dit overzicht brengt de antwoorden op de verschillende onderzoeksvragen in kaart.

1. Krijgen tijdelijke werknemers en vaste werknemers evenveel kansen van hun werkgevers om hun employability te bevorderen?

De resultaten tonen aan dat de vaste en tijdelijke werknemers niet verschillen in hun oordeel over de opleidingskansen die ze van hun werkgever krijgen. Toch wordt de opleiding van vaste werknemers vaker gefinancierd door de werkgever dan de opleiding van tijdelijke werkgever. In dit opzicht gaat hypothese 1 op. Tijdelijke werknemers krijgen minder opleidingskansen van hun werkgever dan vaste werknemers

De resultaten tonen verder aan dat tijdelijke werknemers die een vast contract verwachten bij hun huidige werkgever hun opleidingskansen bij die werkgever hoger inschatten. We zouden daaruit kunnen afleiden dat dit een soort polarisering onder de tijdelijke werknemers kan teweeg brengen. We kwamen immers ook tot de vaststelling dat wie langer dan 6 maanden als tijdelijke werknemer in dienst is bij zijn huidige werkgever, de kans op een vast contract bij die werkgever lager inschat. Ook onderzoek van Peeters (1999) wees er op dat wie een bepaalde tijd in tijdelijke arbeid blijft hangen minder aanspraak kan maken op een vast contract. Wie bijgevolg in de 'tijdelijke arbeid'- val is getrapt, geraakt er nog moeilijk uit. Hij of zij krijgt immers minder kansen van zijn of haar werkgever om zijn of haar positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Zo worden de kansen op vast werk van deze 'permanente tijdelijken' steeds kleiner. De 'doorstromers' naar vast werk krijgen naast werkzekerheid ook nog de kans om hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Enige nuancering is hier echter wel noodzakelijk.

De resultaten tonen immers ook aan dat de opleidingskansen van tijdelijke werknemers over de gehele lijn vrij gering zijn. Slechts één derde van de tijdelijke werknemers die het afgelopen jaar opleiding hebben gevolgd, kreeg die opleiding betaald door de werkgever. Ook van de werknemers die kans denken te maken op een vast contract, kreeg nog geen 40% de opleiding (voor een deel) betaald door de werkgever. Bij de vaste werknemers gaat het om ongeveer drie vierden.

Bovendien tonen de resultaten aan dat bedrijfsopleiding in hoofdzaak functiegericht is en minder rechtstreeks bedoeld is om de positie op de arbeidsmarkt te verstevigen. Dit geldt

zowel voor tijdelijke als vaste werknemers. Het opleidingsbeleid van de werkgevers draagt dan ook weinig bij tot het 'levenslang leren' van zowel tijdelijke als vaste werknemers. Uit voorgaand onderzoek, 'Het opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten', kwam naar voor dat 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. Niet alle tijdelijke werknemers krijgen evenveel opleidingskansen van hun werkgever. Maar diegenen die meer kansen krijgen worden daarom nog niet gestimuleerd 'levenslang te leren'. Van een duidelijke polarisering is geen sprake. Het opleidingsbeleid draagt zowel voor tijdelijke als voor vaste werknemers weinig bij aan het ideaal van 'levenslang leren'.

Ook de kansen om intern door te stromen en van functie te veranderen zijn vrij gering voor tijdelijke werknemers. Wie een grotere kans denkt te maken op een vast contract schat de promotiekansen van tijdelijke werknemers in zijn bedrijf wel hoger in. We meten hierbij wel enkel de perceptie dus het blijft moeilijk om hieruit conclusies te trekken over de feitelijke promotiekansen van tijdelijke werknemers. De resultaten tonen ook aan dat een groter aandeel van de vaste werknemers dan van de tijdelijke werknemers het afgelopen jaar op andere functies of opdrachten werd ingezet. Vaste werknemers krijgen meer kansen van hun werkgever dan tijdelijke werknemers om breed inzetbaar te zijn (hypothese 2b).

We krijgen een gunstiger beeld wanneer we kijken naar het takenpakket van tijdelijke werknemers. 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. De werknemers moeten de kans krijgen om de opgedane kennis en vaardigheden in hun job te benutten. "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 hoeven te beschikken dan vaste werknemers. Hypothese 2a die stelt dat tijdelijke werknemers een beperktere variatie aan taken krijgen dan vaste werknemers wordt niet bevestigd door de resultaten.

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

De resultaten tonen aan dat tijdelijke werknemers in grote mate verantwoordelijkheid opnemen voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Een opvallende vaststelling was dat een groter aandeel van de tijdelijke werknemers dan van de vaste werknemers zelf investeert in opleiding. Het gaat daarbij vaak over opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet helpen verstevigen of die hun kansen moet 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.

Daar tegenover 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.

3. Zijn tijdelijke werknemers minder 'employable' dan vaste werknemers?

Het is moeilijk een eenduidige uitspraak te doen over de employability van tijdelijke werknemers. De resultaten tonen aan dat niet alle tijdelijke werknemers over één kam kunnen worden geschoren. Zo zijn er belangrijke verschillen in inzetbaarheid tussen uitzendkrachten en werknemers in tijdelijk dienstverband, tussen werknemers die denken een grote versus een kleinere kans denken te maken op een vast contract bij hun huidige werkgever, en tussen vrijwillige en gedwongen tijdelijken.

We kunnen wel besluiten dat wie meer nood heeft aan een goede inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt, minder kansen krijgt van zijn werkgever om die te ontplooiën. Wie bij wijze van spreken in de 'tijdelijke arbeid' val trapt, moet zichzelf er maar uit zien te redden. 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 bijgevolg 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 dus 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.

Uit deze resultaten kunnen enkele lessen worden getrokken inzake 'levenslang leren'. Daarnaast voeden de bevindingen van dit onderzoek ook het 'flexicurity' debat. Het begrip 'flexicurity' verenigt de termen flexibiliteit en zekerheid en duidt op een streven naar een nieuw evenwicht in de belangen van werkgevers en werknemers wat betreft arbeidsverhoudingen. Enerzijds moeten initiatieven die streven naar 'flexicurity' de flexibele bedrijfsvoering van de werkgevers stimuleren, en anderzijds is het tegelijkertijd de bedoeling meer zekerheid op werk en inkomen voor flexibele werknemers te bereiken.

9.1 Recht op levenslang leren

In de Beleidsbrief 2000-2004 van Minister van Werkgelegenheid Landuyt wordt uitgebreid aandacht besteed aan 'levenslang leren'. Het recht op 'levenslang leren' wordt naar voor geschoven als een basisburgerrecht. In de nota staat dat het te voeren beleid zich zal ontwikkelen rond vier sporen: meer aandacht voor het individu, een dynamisering van het bedrijfsopleidingsbeleid, een goede afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een goede organisatie van de opleidingsmarkt. Deze vier stappen zijn alle erg interessant en noodzakelijk (Van Damme, 2000). We beperken onze verdere bespreking hoofdzakelijk tot de eerste twee.

Dat meer aandacht voor het individu noodzakelijk is, blijkt ook uit dit onderzoek. Het huidige opleidingsbeleid van de Vlaamse Regering krijgt vaak het verwijt zich nagenoeg uitsluitend te richten op bedrijven. De opleidingsbehoeften van individuele werknemers zijn echter niet per definitie bedrijfsgebonden (Denys, 1999). Zeker niet wanneer werknemers minder lang gebonden zijn aan een specifiek bedrijf en hun loopbaan uitbouwen bij verschillende werkgevers. In de beleidsnota staat bij de ontwikkeling van de verschillende sporen dat men steeds aandacht moet hebben voor gelijke kansen. De resultaten van ons onderzoek tonen aan dat tijdelijke werknemers wel participeren aan opleiding maar in grote mate zelf moeten instaan voor de financiering ervan. Als werknemers zelf verantwoordelijkheid moeten opnemen voor hun professionele vorming en loopbaanplanning, moeten ze over dezelfde middelen kunnen beschikken. Een financiële tegemoetkoming, zoals bijvoorbeeld een vormingscheque, kan hier een uitweg bieden. Een financiële tegemoetkoming kan bovendien een beloning betekenen voor wie reeds aan zijn eigen inzetbaarheid werkt en een stimulans voor diegenen die dat nog niet doen.

Serroyen (1999) merkt terecht op dat naast een financiële tegemoetkoming ook op tal van andere instapdrempels moet worden gewerkt die werknemers moeten stimuleren meer te investeren in levenslang leren. Hij denkt daarbij aan opleidingsinhouden, toegangscriteria, een flankerend beleid inzake woon-leer-verkeer,... De beleidsnota stelt zelf drie instrumenten voorop: het verstrekken van loopbaanadvies, het organiseren van assessment van kwalificaties en het bieden van de mogelijkheid om de loopbaan te onderbreken om opleiding te volgen. Het initiatief van de Vlaamse overheid om de aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking (of binnenkort het tijdskrediet) te verdubbelen gedurende de periode dat de werknemer een (erkende) opleiding volgt, maakt hier deel van uit. Deze instrumenten stimuleren individuen om zelf meer verantwoordelijkheid op te nemen voor hun eigen loopbaan. De tijdelijke werknemers komen in dit onderzoek alvast naar voor als prioritaire doelgroep voor deze acties. Wil men echter trek in de schouw krijgen, dan kan het even belangrijk zijn om ook de vaste werknemers in de actieplannen te betrekken. Een van de markante resultaten van ons onderzoek is immers dat één op vier vaste werknemers ander werk wil. Hen helpen om ander werk te vinden (met bijvoorbeeld mobiliteitsadvies, training en opleiding en mobiliteitsvergoedingen) kan tijdelijke werknemers helpen om niet in de 'val der tijdelijkheid' te trappen.

De beleidsnota heeft ook oog voor het dynamiseren van het bedrijfsopleidingbeleid. Uit het onderzoek komt naar voor dat het bedrijfsopleidingsbeleid weinig bijdrage levert aan het levenslang leren van tijdelijke werknemers. Als tijdelijke werknemers al opleiding krijgen, is die daarenboven dan nog meestal louter functiegericht. Het overheidsbeleid moet erop gericht zijn het bedrijfsopleidingsbeleid te sturen in de richting van een instrument voor 'levenslang leren'. In de lijn met de conclusies van het onderzoek 'Het opleidingsbeleid in Vlaamse bedrijven: determinerende factoren en knelpunten' kunnen we ons ook hier de vraag stellen of het stimuleringsbeleid zich niet meer op de 'randvoorwaarden' voor een effectief bedrijfsopleidingsbeleid moet richten en minder op de verhoging van het investeringsniveau op zich. De vraag of een kwaliteitslabel voor het opleidingsbeleid nuttig kan zijn dringt zich weer op. Daarnaast moet de overheid er ook over waken dat alle werknemers gelijke kansen krijgen om bedrijfsopleiding te volgen. Als de investering in opleiding van bepaalde groepen werknemers niet rendabel is voor het bedrijf kan de overheid een handje toesteken. Hier kan de piste gevolgd worden om steunmaatregelen te koppelen aan de mate waarin bepaalde kansengroepen (zoals permanente tijdelijken) deelnemen aan opleiding. Delsen (1998) pleit er anderzijds voor de bedrijfsopleidingen te organiseren op een bedrijfsoverstijgend niveau, in het bijzonder het sectorale niveau.

Daarnaast wordt permanente vorming ook gestimuleerd binnen nieuwe productieconcepten met bredere taakinhouden en vereisten van polyvalentie. Daardoor wordt niet enkel het informele leren bevorderd maar worden bedrijven ook verplicht meer formele leermomenten te creëren (Serroyen, 1999).

De brede inzetbaarheid van werknemers kan ook gestimuleerd en ontwikkeld worden binnen zogeheten 'employabilitycentra' (Hendrikse et al., 1999). Hiervoor halen we onze inspiratie bij de noorderburen. Employabilitycentra zijn een soort arbeidspools waarbij de loopbaan of de ontwikkeling van de werknemer centraal staat. Via (tijdelijke) werkervaring buiten de eigen organisatie wordt de loopbaanontwikkeling van de deelnemers ondersteund en de inzetbaarheid vergroot. Meestal blijft de arbeidsovereenkomst met de eigen werkgever gelden waarbij de arbeidskosten wel worden gedragen door de nieuwe, tijdelijke werkgever. Er wordt in principe van uitgegaan dat de werknemer terugkeert naar de oorspronkelijke organisatie. Deze constructie moet wel onderdeel zijn van een goed loopbaanbeleid van de organisaties die de deelnemers leveren. Een voorbeeld van zo'n employabilitycentrum is het Limburgs Interim Functievervullings Traject (LIFT). Medewerkers met een vast dienstverband bij één van de aangesloten organisaties krijgen de poolmogelijkheid tijdelijk buiten de eigen organisatie een andere functie te vervullen met

behoud van hun rechtspositie. Met de deelnemers wordt een speciale 'interim functievervullings'-overeenkomst afgesloten. Deze mobiliteitsconstructie is in essentie een vorm van loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling van vaste werknemers. We onderstreepten reeds dat ook vaste werknemers baat hebben bij een grotere employability.

9.2 Flexicurity

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat tijdelijke werknemers in belangrijke mate op zoek gaan naar meer werkzekerheid. Contractuele flexibiliteit voor de werkgever en werkzekerheid voor de werknemer hoeven echter niet steeds volledig haaks op elkaar te staan. Momenteel vinden steeds meer vormen van extern numerieke flexibiliteit ingang die pogen flexibiliteit en zekerheid met elkaar te combineren. Men spreekt in dat opzicht van 'flexicurity'. In Nederland werden reeds een aantal duidelijke initiatieven op dat vlak genomen. Op 1 januari 1999 trad in Nederland de nieuwe Wet Flexibiliteit en Zekerheid in werking. 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 door flexibele werknemers meer zekerheid te bieden.

Flexibiliteit. Wat de flexibiliteit betreft wordt het ontslagrecht voor vaste werknemers versoepeld door bepaalde opzeggingstermijnen te verkorten. Het klassieke Nederlandse ontslagstelsel werd namelijk vaak als belemmerende factor voor een vlotte werking van de arbeidsmarkt gezien (Sels & Van Hootegem, 2001). De noodzakelijke administratieve goedkeuring van de openbare arbeidsbureaus bij elk individueel of collectief ontslag - dit is in Nederland gekend als de preventieve ontslagtoets - maakt de ontslagprocedure log. Tegen deze procedure kan bovendien in beroep gegaan worden bij de rechter. De nieuwe wet behoudt deze administratieve procedure maar verkort het geheel.

Ook de maximale duur van tijdelijke contracten is versoepeld. Tot nog toe mocht een contract van bepaalde duur niet langer dan een jaar gelden en maar eenmaal worden vernieuwd, tenzij 31 dagen voorbij zijn na het verstrijken van het contract. Met de nieuwe wet is het mogelijk één of meer opeenvolgende contracten van bepaalde duur te sluiten gedurende drie jaar. Daarna wordt het contract automatisch omgevormd in een contract van onbepaalde duur. Na drie hernieuwingen met een onderbreking van minder dan 3 maanden wordt het contract van bepaalde duur eveneens omgevormd tot een contract van onbepaalde duur.

Zekerheid. Wat betreft het deel 'zekerheid' is er 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 zogeheten uitzendovereenkomst met het uitzendbureau. Deze uitzendovereenkomst 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.

Naast meer werkzekerheid voor de uitzendkrachten, wordt ook gehamerd op het feit dat uitzendbureaus meer in de opleiding van hun 'tijdelijk' personeel zullen investeren (Breedveld, 1999). Het uitzendbureau heeft immers belang bij kwalitatief goed personeel. In de uitzend-CAO zijn bovendien ook enkele bepalingen inzake scholing opgenomen. Zo bepaalt artikel 34 dat zodra de uitzendkracht ten minste 6 weken werkzaam is geweest voor een uitzendonderneming, de uitzendonderneming met de uitzendkracht een scholingsbehoeftegesprek dient te voeren. Verder is de uitzendonderneming verplicht een percentage van de som van het aan uitzendkrachten verschuldigde loon te investeren in

opleiding (0,82% in 2001). De vraag is of het wel zo'n uitstekend idee is om de opleidingsverplichting alleen bij de intermediair (i.c. het uitzendbureau) te leggen. Daardoor wordt het koppelen van flexibiliteit aan zekerheid een dure onderneming. Het risico is dan niet denkbeeldig dat er uiterst selectief mee wordt omgegaan en dat het concept voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt nog meer "uitsluitende" dan integrerende gevolgen heeft. De opleidingsinvestering financieren vanuit de sectorale fondsen van die sectoren die de flexibele maar zekere werknemers tewerkstellen, zou tegemoet kunnen komen aan die vrees.

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 hoera-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 geen vast contract willen (en kunnen) aanbieden (Grijpstra et al., 1999). De gevolgen op langere termijn van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid zijn nog niet duidelijk. Ze hangen af van verdere CAO onderhandelingen. Ook het 'ontduikingsgedrag' van werkgevers (nieuwe constructies en aanpassing van het personeelsbeleid op de mogelijkheden van de wet) en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt spelen een rol (Grijpstra et al., 1999). Een andere vaak gehoorde kritiek is dat er onvoldoende garanties uitgebouwd zijn voor een preventief beleid inzake werkdruk. De flexwerkers worden immers steeds ingezet in organisaties waar de boog gespannen staat. Waar vaste werknemers misschien nog wel kunnen recupereren wanneer de productiedruk iets minder groot is, riskeren de flexibel zekeren dat alleen (ziekte)verzuim hun die uitweg biedt.

In het verlengde daarvan wordt trouwens ook opgemerkt dat een optimale allocatie van de flexwerkers een moeizame operatie is. Het is nu eenmaal eigen aan de economische conjuncturele wetmatigheden dat organisaties op hetzelfde moment wel of juist niet op zoek zijn naar arbeidskrachten. Het vermoeden is dan ook dat de pooling van arbeidskrachten vooral een instrument is om seizoensschommelingen van verschillende sectoren op te vullen. Het komt er dan op aan om uit te zoeken welke sectoren een omgekeerd evenredig (seizoenaal) cyclisch verloop kennen en toch beroep doen op overeenkomstige kwalificaties. Hoewel op het terrein (bij de selectieverantwoordelijken en de intermediairen) deze kennis misschien wel aanwezig is, is ze wellicht te versplinterd om het poolen efficiënt te laten verlopen. Men moet immers organisaties samenbrengen die nu nog niet in één netwerk zitten. Gebruik makend van de kennis die verzameld is bij het profileren van de kwalificatie-inhouden van verschillende beroepen moet het mogelijk zijn om matrices op te stellen van enerzijds functioneel equivalente kwalificaties en anderzijds het tijdstip, volume en (sub)sector waarin die kwalificaties nodig zijn.

Ondanks de kritiek 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. Het zoeken naar de combinatie van flexibiliteit en zekerheid binnen de mogelijkheden die de regulering van arbeids- en productietijd in Vlaanderen en België biedt, kan een valabel alternatief bieden voor de Nederlandse constructie.

Bijlage

Bijlage Toetsing van de hypothesen

Hypothesen	Resultaat
1. Tijdelijke werknemers krijgen minder (bedrijfsspecifieke en algemene) opleidingskansen van hun werkgever dan vaste werknemers	Wordt deels bevestigd (p. 74)
2a. Tijdelijke werknemers krijgen een beperktere variatie aan taken dan vaste werknemers	Wordt niet bevestigd (p. 77)
2b. Tijdelijke werknemers verrichten minder regelmatig werkzaamheden die tot een andere functie behoren dan vaste werknemers	Wordt bevestigd (p. 74)
3. Tijdelijke werknemers krijgen minder kansen om verschillende functies uit te voeren binnen hun bedrijf dan vaste werknemers	Wordt bevestigd (enkel de perceptie werd gemeten) (p. 75).
4. Tijdelijke werknemers zijn meer gericht op externe mobiliteit dan vaste werknemers	Wordt slechts deels bevestigd (p.41)
5. De externe mobiliteit wordt bij tijdelijke werknemers vaker opgelegd door exogene factoren dan bij vaste werknemers	Wordt bevestigd (p.41)
6. Het mobiliteitsvermogen is lager bij tijdelijke werknemers dan bij vaste werknemers	Wordt niet bevestigd (p.45)
7. Tijdelijke werknemers nemen minder deel aan opleiding dan vaste werknemers	Wordt bevestigd (p. 47)
8. De tijdelijke werknemers die opleiding volgen, investeren zelf vaker in hun opleiding dan vaste werknemers	Wordt bevestigd (p. 49-50)
9. De opleidingsinvestering van tijdelijke werknemers gaat vooral uit naar algemene opleiding die hun positie op de arbeidsmarkt moet verstevigen.	Wordt bevestigd (p. 54)
10a. Tijdelijke werknemers zijn minder bereid tot brede inzetbaarheid dan vaste werknemers	Wordt niet bevestigd (p. 64)
10b. Tijdelijke werknemers zijn minder in staat tot brede inzetbaarheid dan vaste werknemers	Wordt bevestigd (p. 64)

Bibliografie

- Atkinson, J. (1984), Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management August* 28-31.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Breedveld, R. (1999), Twee maanden flexwet: Vast en zeker?, *Gids voor Personeelsmanagement*, 78(3), p. 50-51.
- de Feyter, M., Smulders, P. & de Vroome, E. (2001), De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17(1), p. 47-59.
- 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.
- Denys, J. (1999), De Vlaamse overheid en levenslang leren. *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, 9(3), 41-42.
- de Vries, S., Gründemann, R., & van Vuuren, T. (1999). *Employability policy in Dutch organisations*. Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality .
- de Vries, G.J.M. (1995), Ontwikkelingen in de inkomensverdeling in relatie tot de arbeidsmarkt. A. Knoester & F. Rutten (red.), *Inkomensverdeling en economische activiteit*. Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staatshuishoudkunde, 59-82.
- Diebels, M. (1999), Hoe flexibel is de flexwet? *Gids voor Personeelsmanagement*, 78(3), p. 37-40.
- Doeringer, P & M. Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington: Heath.
- Gaspersz, J. (1999), Sturing geven aan employability, *Issue Paper. HRM in de praktijk*, 21, december.
- Gaspersz, J., & Ott, M. (1996). *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Glebbeek, A. C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Grijpstra, D.H., Klein Hesselink, D.J., de Klaver, P.M. & Miedema, E. (1999), *Eerste*

ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. 's Gravenhage, Elsevier Bedrijfsinformatie.

Groot, W. (1990), Heterogeneous Jobs and Re-employment Probabilities, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(3), p. 253-267.

Hellinckx, S. (2000), *Evolutie van de uitzendsector in België. Onderzoek naar de voor- en nadelen van detachering.* Leuven: eindverhandeling ETEW.

Hendrikse, A., De Feyter, M. & Miedema, E. (1999), Babylonsiche spraakverwarring rondom arbeidspools, *Gids voor Personeelsmanagement*, 78(12), p. 64-67.

IAO (2000), *Resolution concerning human resources training and development*, The General Conference of the International Labour Organization, meeting in its 88th Session, Geneva 30 May - 15 June 2000.

IDEA CONSULT (2000), *(Vast) werk zoeken via uitzendarbeid*, Brussel: UPEDI.

Jonker, N., de Grip, A. & van Smoorenburg, M. (1997), *Do employees with Flexible Contracts Participate Less in Training?* Paper presented at the LVIIIth International Conference of the Applied Econometrics Association May 14-16, Maastricht.

Katz, E., & Ziderman, A. (1990). Investment in general training: the role of information and labour mobility. *Economic Journal*, 100, 1147-1158.

Lendfers, M. & Nijhuis, F. (1989), *Flexibilisering van de arbeid en gezondheidseffecten.* 's-Gravenhage : OSA.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings.* New York: Columbia University Press.

Noe, R. A. & Barber, A. E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 159-175.

OECD (1999), 'Training of Adult Workers in OECD Countries: Measurement and Analysis', in *Employment Outlook*, pp. 132-175.

Outin, J. L. (1990). Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre: la construction sociale de l'employabilité. *Sociologie Du Travail Jrg.*, 32(4), 469-489.

Pauwe, J., & Hoeksema, L. H. (1996). Employability: de inzetbaarheid van personeel binnen en buiten de organisatie. A. Stads, & N. Verbeek (eds.), *Human Resource Management. Een praktisch handboek voor operationeel leidinggevenden.* (pp. 103-123). Utrecht: Stichting Teleac/NOT.

Peeters, A. (1999), *Labour turnover costs, employment and temporary work.* Leuven: Faculteit ETEW.

Ramioul, M. (1999). De opleidingsparadox. *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, 9(3), 9-13.

Sels, L. & Van Hoetegem, G. (2001). Seeking the Balance between Flexibility and Security: A Rising Issue in the Low Countries. *Work, Employment and Society*, 15(2), 327-352.

- Serroyen, C. (1999). Permanente vorming op bedrijfsmaat. Syndicale vragen bij vraaggericht opleidingsbeleid. *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, 9(3), 43-51.
- Steunpunt, WAV. (1999), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarreeks 2000, Deel 5, Jaarboek*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Steunpunt, WAV. (2000), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 2000*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Tharenou, P. (1997). Organisational, Job and Personal Predictors of Employee Participation in Training and Development. *Applied Psychology: an International Review*, 46(2), 111-134.
- Thijssen, J. G. L. (1998). *Employability: conceptuele varianten en componenten*. Utrecht: FSW Universiteit Utrecht.
- Thijssen, J. G. L. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift Voor HRM*, 1, 7-34.
- Thunnissen, M. A. G., & de Lange, W. A. M. (2000). Visies op employability. *Tijdschrift Voor HRM*, 1, 57-66.
- van Dam, K. (1999). *Employability orientation. An investigation of personal and work-related antecedents*. Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality .
- Van Damme, D. (2000), Beleidsadviezen op de korrel. *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, 10(1-2), 105-108.
- van der Heijden, B. (2000). Vereisten voor een levenslange inzetbaarheid. *Tijdschrift Voor HRM*, 1, 37-56.
- van der Velde, M. E. G., & van den Berg, P. T. (1999). *Willingness and Ability as Two Dimensions of Employability: Antecedents and Work Outcomes*. Conference Human Resource Management: Confronting Theory and Reality .
- Van Hootegem, G. (2000), *De draaglijke traagheid van het management. Tendenzen in het productie- en personeelsbeleid*. Leuven: Acco.
- Vergouwen, M. (1999), Wet flexibiliteit en zekerheid. Arbeidsrecht wordt conjunctuurgevoelig. *Zeggenschap*, 1, p. 38-41.
- Wilk, S. L., & Sacket, P. R. (1996). Longitudinal Analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49(4), 937-967.